

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

bakalářské kombinované studium

2009 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Tereza Radostová

Hodnocení a odměňování mužů a žen

Praha 2012

Vedoucí PhDr. Miroslav Kostka práce:

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined (Part time) Studies

2009 - 2012

BACHELOR THESIS

Tereza Radostová

Gender Evaluating and Rewarding

Prague 2012

The PhDr. Miroslav Kostka Thesis Work Supervisor

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval(a) samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal(a), v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V..... dne

Jméno autorky

Poděkování

Chtěl(a) bych poděkovat

.....

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problémem rozdílného hodnocení a odměňování žen a mužů v zaměstnání. Rozebírá zásady rovného odměňování a zkoumá příčiny vzniku rozdílných výdělků mužů a žen. V analytické části se zaměřuje na srovnání hodnocení a odměňování mužů a žen v soukromém sektoru

Klíčové pojmy

rovnost, gender, diskriminace, genderový mzdový rozdíl, hodnocení žen a mužů, spravedlivá odměna, nepřímá diskriminace, generová segregace, odměna, přímá diskriminace, rodina a kariéra, rovné příležitosti, genderový stereotyp

Annotation

This bachelor thesis is dealing with the issue of gender evaluation and rewarding in employment. It analyses principles of equal rewarding and origins of differing incomes of men and women. The analytical part concerns comparison of gender evaluation and rewarding in private sector.

Key words

equality, gender, discrimination, gender pay gap, gender inclusive job evaluation, fair pay, indirect discrimination, gender segregation, reward, direct discrimination, family and career, equal opportunities, gender stereotype

OBSAH

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE	1
BAKALÁŘSKÁ PRÁCE [EN]	2
PROHLÁŠENÍ	3
PODĚKOVÁNÍ	4
ANOTACE	5
ANOTACE [EN]	6
OBSAH	7
ÚVOD	8
1. ROZDÍL V HODNOCENÍ ŽEN A MUŽŮ V ZAMĚSTNÁNÍ.....	10
1. 1 Zásada rovného odměňování.....	10
1.1.1 Hodnocení zaměstnanců.....	13
1.1.2 Hodnocení zaměstnanců v soukromém a státním sektoru	14
1.2. Diskriminace žen.....	17
1.2.1 Mezinárodní úprava diskriminace žen.....	18
1.2.2 Činnost Evropské unie v oblasti rovného zacházení.....	19
1.2.3 Situace v České republice.....	22
1.2.4 Genderové stereotypy.....	23
1.2.5 Vybrané aspekty diskriminace žen.....	24
1.3 Diskriminace a rozdíly v odměňování žen v zaměstnání.....	29
1.3.1 Přímá a nepřímá diskriminace.....	30
1.3.2 Další projevy diskriminace na pracovišti.....	31
1.3.3 Řešení sporů.....	33
1.4 Faktory ovlivňující rozdíly v příjmech žen a mužů.....	36
1.5 Vznik odlišnosti platů žen od mužů.....	40
2. ANALYTICKÁ ČÁST	43
2.1 Stanovení cíle výzkumu a hypotéz.....	43
2.1.1 Metodologie	43
2.1.2 Výzkumný vzorek	43
2.2 Výsledky výzkumného šetření	44
2.2.1 Ověření hypotéz	47
2.2.2 Závěr výzkumného šetření	48
ZÁVĚR.....	49
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	51
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	53
SEZNAM PŘÍLOH.....	54

ÚVOD

Rovnost žen a mužů je cíl, který si klade každá moderní demokracie. Přesto, že je rovné postavení obou pohlaví zakotveno v katalogích základních práv a svobod¹ a je zaručeno mnohými mezinárodními smlouvami, v praxi však není zdaleka tak důsledně respektováno. Žena své tradiční postavení v rodině již dávno opustila a není již zcela odkázána a na partnerův příjem, nýbrž sama vstupuje do pracovních vztahů a stává se samostatnou ekonomickou jednotkou. Stereotypní představa o dominanci mužů nad ženami doposud přetrvává. Na trhu práce, který byl donedávna kontrolován výhradně muži, si žena zatím nevydobyла stabilní postavení. Ženská práce není postavena na rovnost mužské a přes veškeré zákonné dikce je oceňována nedostatečně.

Ve své bakalářské práci se budu zabývat jedním z dopadů nerovnoprávného postavení žen ve společnosti – hodnocení žen a mužů v zaměstnání. Budu se snažit podat uspokojivou odpověď na otázku, zda jsou obě pohlaví v pracovněprávních vztazích, hodnoceni stejným způsobem. Zejména se zaměřím na nediskriminační metody při určování výšky platového ohodnocení, na faktory, které předurčují výši odměny. Dále se budu věnovat otázce diskriminace žen – postavení žen ve společnosti a jeho stručný historický vývoj, zda již bylo dosaženo rovného postavení v některých aspektech a které oblasti zůstávají doposud nakloněny mužům. Dále se budu zabývat právní úpravou nediskriminačního zacházení, jeho zakotvením na mezinárodní úrovni, v právním řádu České republiky a nakonec v pramenech práva Evropské unie. Poté se zaměřím na problematiku rozdílného platového ohodnocení žen a mužů. Konkrétně se budu zabývat rozdílem mezi průměrným hrubým výdělkem mužů a žen, do jaké míry je tvořen diskriminací žen a jaké skutečnosti na tuto nerovnoměrnost odměn působí. V analytické části se zaměřuji na genderový příjmový rozdíl v soukromém sektoru hospodaření.

Cílem mé bakalářské práce je osvětlit příčiny rozdílných příjmů mužů a žen, zjistit, zda v praxi dochází k platové diskriminaci žen a najít příčinu tohoto rozdílu a této diskriminace. Dále chci poukázat na další oblasti, ve kterých dochází v současné

¹V České republice je rovnost pohlaví zakotvena v Listině základních práv a svobod, usnesení předsednictva České národní rady č.2/1993 Sb., a to v člancích 1 a 3.

době k diskriminaci žen, nastítnit možná řešení, jak diskriminačnímu jednání předcházet a jak ho případně postihovat.

1. ROZDÍL V HODNOCENÍ ŽEN A MUŽŮ

1.1 Zásada rovného odměňování

Přetrvávající nerovnost mezi muži a ženami se objevuje v mnoha oblastech života. Rozdílné hodnocení žen a mužů v zaměstnání představuje aktuální problém, se kterým se snaží současná společnost vypořádat. Jedna z příčin je spatřována v předsudcích a stereotypech, které mezi námi stále přežívají. I ve 21. století nacházíme názory, že tím správným povoláním každé ženy je péče o chod domácnosti a neangažování se do pracovní kariéry, jež je tradičně spatřována jako mužská dominanta. Přesto, že již žena dávno přes práh domácnosti překročila, je mnohými stále považována za bytost schopnou menší výkonnosti nežli muž, které není vhodné svěřovat odpovědnost za řízení jiných pracovníků a chod podniku.

Rovnost žen a mužů v odměňování za vykonanou práci je jedním z důležitých předpokladů obecné genderové rovnosti. Stěžejním zakotvením tohoto principu na mezinárodní úrovni je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, vzniklá na půdě OSN z roku 1979, která ve svém článku 11 zavazuje zúčastněné státy k přijetí vhodných opatření k zajištění „*práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce.*“ Další významnou organizací na poli rovného zacházení je Mezinárodní organizace práce. Pro naši oblast je nejdůležitější úmluva číslo 111 z roku 1951 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. Pro Českou republiku je stěžejní právní úprava Evropské unie. Rovné zacházení pro muže a ženy je jako jeden z hlavních cílů Společenství formulován ve Smlouvě o založení Evropského společenství, v článku 3, odst. 2. Principu je dále věnována pozornost také v rámci hlavy XI. o sociální politice, zejména potom článek 141. V něm se stanoví, že „*každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.*“ Dále je zde definována „odměna“, kterou se rozumí „*obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.*“ Také se zde hovoří o možnosti „překročení“ principu rovného zacházení při přijímání opatření na podporu diskriminovaných skupin, tedy tyto skupiny oproti

ostatním zvýhodnit. Takovéto jednání bývá nelogicky označováno jako „pozitivní diskriminace.“ Dle judikatury Evropského soudního dvora² je tento článek přímo účinný, tedy lze se ho dovolávat i před národními soudy nehledě na jeho vnitrostátní implementaci. K důraznějšímu prosazování principu v právních řádech členských států a k podrobnějšímu rozpracování tematiky byla vydána směrnice č. 75/117/EHS, o rovném odměňování z roku 1975. Směrnice č. 76/201/EHS se zabývá také některými dalšími oblastmi týkajícími zaměstnání. Právní nároky obsažené ve směrnici jsou přímo vymahatelné a důkazní břemeno nese vždy zaměstnavatel. Směrnice zavazují státy, aby umožnili poškozeným domáhat se svého práva na stejnou odměnu soudní cestou, poskytnout ochranu diskriminovaným před případnými stížnostmi, odstranit zákonná ustanovení umožňující diskriminaci atp. Zákonnou úpravou je tedy vyloučeno jakékoliv diskriminační odměňování na základě pohlaví. Případy platové diskriminace žen jsou často obhajovány mimořádnými odměnami mužským pracovníkům z důvodu, který není zaměstnavatel schopen racionálně zdůvodnit. Za součást odměny nutno považovat také nenárokové složky, na které zaměstnanci nevyplyvá přímý nárok. Ovšem situace se mění v případě, není-li nenároková složka odměny přiznána zaměstnanci či skupině zaměstnanců na základě rozdílného pohlaví.

Na ústavní úrovni je v České republice zásada rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty implicitně zakotvena v Listině základních práv a svobod. Již ve svém prvním článku hovoří Listina o lidech „*svobodných a rovných v důstojnosti a právech*“. V článku 3, odstavec 1 dále zaručuje základní práva a svobody všem a to bez rozdílu „*pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*“³. Dále je v článku 28 zaručeno právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci a právo na uspokojivé pracovní podmínky. Na zákonné úrovni se jedná o Zákoník práce, zákon o mzdě a zákon o platu, které ústavně zakotvené základy dále rozpracovávají a umožňují tak i jejich efektivní ochranu.

Abychom byli schopni rozpoznat, zda-li opravdu dochází k diskriminaci, bylo by ideální porovnávat dva zaměstnance opačného pohlaví, kteří vykonávají zcela

² Rozsudek Defrenne v. Sabena, C 43/75

³ čl.3, odst.1 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

totožnou práci, z zcela totožnými schopnostmi a vlastnostmi a za zcela totožných podmínek. Takovýchto ideálních příkladů ovšem v praxi není mnoho a proto si teorie vytvořila na pomoc pojmy stejná práce a práce stejné hodnoty. Zákoník práce⁴ definuje stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako práci *stejně nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce*. Při aplikaci této zásady dochází nejčastěji ke srovnávání se zaměstnancem vykonávajícím stejnou práci. V jiných případech je totiž obtížné srovnat stejnou hodnotu jiné práce. Dle judikatury Soudní dvora Evropské Unie se stejně tak této zásady může dovolat pracovník, vykonávající práci vyšší hodnoty. Dá se předpokládat, že české soudy budou postupovat podobným způsobem.

Aby bylo docíleno stejného hodnocení obou pohlaví a vyloučila se možnost diskriminace, je nezbytné, aby měl zaměstnavatel jasně stanovenou metodiku odměňování svých zaměstnanců, která se zakládá na spravedlivé odměně pro každého zaměstnance, nikoliv na základě pohlaví, ale v závislosti na vykonané práci. Důležitou roli hraje také transparentnost těchto způsobů hodnocení, aby měl každý zaměstnanec možnost zjistit, za co obdržel jednotlivé složky své odměny, ale především při srovnávání s ostatními zaměstnanci mohl s jistotou určit, jestli je odměňován, spravedlivě či dochází k jeho diskriminaci.

Ačkoliv se může zdát, že pevně určené způsoby odměňování představují značnou výhodu pro zaměstnance, hrají také důležitou roli pro zaměstnavatele a podnik. Vedou totiž k upevňování stabilního kolektivu pracovníků, který pro podnik představuje značné výhody, ať již v podobě dobré pověsti na trhu práce, spokojenosti zaměstnanců, či menšího rizika soudního sporu kvůli diskriminaci v odměňování.

⁴ Zákon č. 262/2006 Sb.

1.1.1 Hodnocení zaměstnanců

Hodnocení zaměstnanců v dnešní době se často velmi liší. Je ovlivněno různými faktory. Rozdíly nacházíme například v hodnocení ve státním či soukromém sektoru, v podnicích zaměřených spíše na dělnickou práci nebo na nedělnickou, jelikož jsou zde kladeny odlišné nároky na pracovníka. Požadavky, kterými se řízena výše odměn jsou obvykle děleny na 5 oblastí: kvalifikace, dovednosti, odpovědnost, pracovní zátěž a pracovní podmínky, které můžeme dále dělit na jednotlivé faktory. V závislosti na předmětu práce sestaví zaměstnavatel stupnici těchto kritérií podle potřeby pro výkon dané pracovní činnosti.

Kvalifikace je představována především dosažením určitého vzdělání, potřebného pro výkon práce. Faktor vzdělanosti bude rozhodující u pracovních činností, kde je vyžadována značná znalostní základna zaměstnance, naopak u prací nenáročných na vědomosti pracovníka (například dělnické profese), jí nebude – a neměla by být, přikládána důležitost. Další kvalifikační složkou je praxe, která má značnou vypovídající hodnotu o zaměstnancových zkušenostech získaných v průběhu jeho pracovní kariéry.

Dovednosti jsou určovány vzděláním, vykonanou praxí v oboru, ale také osobními vlastnostmi zaměstnance. Můžeme sem řadit dovednosti praktické jako například fyzická zdatnost, samostatnost, schopnost řešit problémy a nebo tzv. sociální dovednosti, mezi které patří například komunikativnost, jednání s jinými lidmi atp.

Odpovědnost může představovat odpovědnost pracovníka za hmotné zdroje a informace, za ostatní zaměstnance, vedení, plánování, rozvoj, výsledky a řízení práce. Je obecně uznáváno, že vyšší stupeň odpovědnosti by měl být platově hodnocen více.

Pracovní zátěž můžeme dělit na fyzickou a psychickou, klade-li větší požadavky na tělesnou výdrž či nás mentálně a emocionálně vysiluje.

Pracovní podmínky rovněž můžeme rozlišit na reálné prostředí, které nás bezprostředně ovlivňuje a škodlivě působí na lidské tělo – např. práce vykonávaná ve znečištěném životním prostředí, manipulace se škodlivými chemickými látkami atp., a

na mentální prostředí, které má negativní vliv na lidskou mysl – např. stále se opakující činnost či pohyb.

1.1.2 Hodnocení zaměstnanců v soukromém a státním sektoru

Principy rovného odměňování zaměstnanců v soukromém sektoru jsou upraveny zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku a odměnu státních zaměstnanců upravuje zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost. „*Pro účely rovného odměňování mužů a žen se za součást odměny považují i další plnění poskytovaná zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním, jako jsou náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií), nebo dluhopisů a odměna za pracovní pohotovost, příspěvek na penzijní připojištění, stravenky, příspěvek na dopravu atd.*“⁵

Zaměstnanec v soukromém sektoru má nárok na odměnu za vykonanou práci dle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, pracovní schopnosti a pracovní způsobilosti. Pro snadnější porozumění způsobům odměňování můžeme mzdu rozdělit na jednotlivé složky. Základ tvoří takzvaná základní mzda, která je sjednána se zaměstnavatelem⁶ a její dolní hranice je omezena nařízením vlády⁷ tzv. mzdovými tarify, které jsou dále členěny dle vlastností vykonávané práce na tarifní stupně (12). Dalšími složkami odměny jsou mzda a náhrada mzdy ve svátek, za práci v noci, za práci ve ztíženém či zdraví škodlivém pracovním prostředí, náhrada při pracovní neschopnosti, odměna za pracovní pohotovost, náhrada mzdy při čerpání dovolené. Při posuzování diskriminačního odměňování je nutno posuzovat i tyto složky.

Státnímu zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat. Plat je určován platovým tarifem, který je rozdělen do 16 platových tříd dle relativní hodnoty práce a další příplatky a odměny jako např. za vedení, hodnostní, osobní příplatek atd. Nařízení vlády

⁵ BOUČKOVÁ P., HUBÁLEK M., KŘÍSTEK A.: *Metodika rovného odměňování pro zaměstnavatele*, v rámci projektu EQUAL Prolomit vlny – Zrovnoprávnění mužů a žen na trhu práce, vlny, č.CZ .04.4.09/4.3.00.4/0071Praha, 2007, str.

⁶ Mzda je často stanovena v kolektivních smlouvách či v individuálních pracovních smlouvách

⁷ Nařízení vlády č. 333/1993 Sb. o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů.

č. 564/2006, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, jasně definuje zařazení zaměstnaných do platové třídy (podle náročnosti práce) a do platového stupně (podle započitatelné praxe). Zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance do platové třídy na základě druhu práce, sjednaného v pracovní smlouvě, a v jeho rámci na něm nejnáročnější požadované práci a plnění kvalifikačních předpokladů. Platové třídy jsou přílohou A této práce. Důležitou roli při zařazování do platové třídy hraje délka vykonané praxe v oboru⁸.

Přestože je metoda hodnocení zaměstnanců pomocí platových tříd vytvořena tak, aby bylo odměňování co nejtransparentnější, dochází i ve státním sektoru k genderovým platovým rozdílům a k platové diskriminaci žen. Děje se tak díky rozsáhlé možnosti vedoucího zaměstnance udílení nenárokových složek odměny.

Novinkou, kterou do odměňování ve státní sféře přineslo nařízení vlády č. 564/2006 Sb., je institut smluvního platu. Ten umožňuje pro taxativně vymezený okruh zaměstnanců⁹ sjednat výši platu dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zahrnuje vešchny složky platu, na které by zaměstnanci vzniklo právo, mimo odměny. Jedná se o individuální ujednání, které nemůže být předmětem ujednání v kolektivní smlouvě. Umožňuje větší flexibilitu v možnosti oceňování výjimečně schopných zaměstnanců a tím zvyšuje konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce oproti soukromoprávním zaměstnavatelům. Institut smluvního platu je ale v současnosti využíván minimálně, především na nižších pozicích

Při prosazování zásady rovného zacházení a odměňování mužů a žen hrají významnou roli také kolektivní smlouvy. Jejich role významně vzrostla i s přijetím nového zákoníku práce 262/2006 Sb. účinného od 1. ledna 2007. V něm je zakomponována možnost smluvních stran kolektivní smlouvy dohodnout mzdové nároky i nad rámec pracovněprávních předpisů, nemohou se však odchýlit směrem v neprospěch zaměstnance. Z hlediska rovného odměňování je důležitá povinnost zaměstnavatele projednat s odborovými organizacemi systém hodnocení a odměňování zaměstnanců. Pokud při projednávání dojde ke shodě názorů, mají strany možnost projednaný systém zakotvit do kolektivní smlouvy. Ke kontrole provádění takto

⁸ Do praxe se započítává například i mateřská dovolená či vykonaná vojenská služba.

⁹ Jedná se o 13. a vyšší platovou třídu, tedy o nejnáročnější práce vyžadující vysokoškolské vzdělání.

sjednaných pravidel mají odborové organizace rozsáhlé pravomoci uvedené v §22 odst. 2 zákoníku práce. Odborové organizace dokonce mají kontrolu dodržování zásady rovnosti v odměňování za povinnost, ta je zakotvena v §22 odst. 1 zákoníku práce. Dochází ovšem k případům, ne příliš ojedinělým, kdy jsou právě kolektivní smlouvy příčinou diskriminace v odměňování. K těmto případům většinou dochází formou nepřímé diskriminace, když ve snaze zakotvit pro zaměstnance v kolektivní smlouvě výhody se často opomene na menší skupiny zaměstnanců, např. zaměstnance na zkrácený úvazek. I v případech kdy je konkrétní nerovnost zakotvena v kolektivní smlouvě, je z porušení práva na rovnou odměnu odpovědný zaměstnavatel.

1.2 Diskriminace žen

Diskriminace je v čl. 1 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen definována jako „*jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.*“ V současné době se začíná hovořit o dalších diskriminovaných skupinách, na které dříve nebyl brán zřetel. Jedná se například o seniory, zdravotně postižené osoby a homosexuály.

Otázka diskriminace žen, tedy znevýhodňování ženského pohlaví oproti mužskému, je široce diskutované téma. Velký rozmach zažívá tato otázka s rostoucí emancipací žen a později především po druhé světové válce, kdy jsou také přijímány první mezinárodní dokumenty upravující práva žen. Nutno ovšem podotknout, že toto hnutí spatřujeme především v oblastech Severní Ameriky, Západní a Střední Evropy a odtud se dále šířilo. Asijské státy, především potom státy s muslimskou náboženskou tradicí, tímto hnutím výrazně ovlivněny nebyly.

Změna postavení ženy ve společnosti byla vyvolána hnutím za emancipaci žen, které započalo v 19. století v Anglii a dále se rozšiřovalo do dalších evropských zemí. Možnost pro vznik tohoto hnutí byla umožněna technickým pokrokem, který v mnoha směrech zjednodušil domácí práci a nebylo již nutné věnovat veškerý čas domácnosti. Hnutí mělo za cíl umožnit studovat ženám na vysokých školách, podílet se na utváření politického života volebním právem a možnostmi nastoupit do práce. Významným okamžikem pro emancipaci žen byla v Evropě první světová válka a ve Spojených státech amerických občanská válka. Právě v těchto dobách bylo třeba, aby ženy zastávaly činnosti, které běžně náležely mužům a dokázaly se postarat o rodinu, když muž-živitel odešel do boje. Ženy zpočátku vykonávaly na kvalifikaci a vzdělání nenáročnou práci jako služebné, pečovatelky o děti, sekretářky a zdravotnice. Feministické hnutí za zrovnoprávnění pohlaví otevřelo ženám cestu k vysokoškolskému vzdělání, které jim později umožnilo ucházet se o lepší pracovní místa. Z historického hlediska byla žena vnímána jako citlivé a slabé stvoření, které potřebuje k životu muže,

který by ji ochránil a zaopatřil. Ponechat ženu svému osudu a nechat ji, ať své potřeby zabezpečí sama se jevílo jako nemožné. Bezespory nemá žena takové fyziologické předpoklady k fyzické práci jako muž, avšak nutno srovnat i mentální schopnosti žen, které byly po staletí zpochybňovány.

1. 2. 1 Mezinárodní úprava zákazu diskriminace žen

Mezinárodní úpravu rovnosti a zákazu diskriminace žen nalezneme po 2. světové válce v preambuli Charty OSN¹⁰, která uvádí přímo rovná práva mužům i ženám a dále v čl. 3 zákaz diskriminace obecně. Další dokument OSN, Všeobecná deklarace lidských práv¹¹, zaručuje nově také právo na stejnou doměnu za stejnou práci. Rovnost je zaručena také Paktem o občanských a politických právech a Paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech.¹² Druhý zmíněný Pakt zaručuje právo žen na stejné pracovní podmínky, jako mají muži, právo každého dosáhnout povýšení, přičemž jako kritéria postupu jsou uznávány pouze schopnosti a délka zaměstnání.

Stěžejním dokumentem v oblasti ochrany před diskriminací žen je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.¹³ Úmluva ženám zaručuje například stejná práva při volbě a přípravě na zaměstnání, pro výkon sportovních a kulturních aktivit, stejná rodičovská práva a dále například právo na stejné podmínky pro získání půjčky a úvěru. Úmluvou byl založen Výbor pro odstranění diskriminace žen, kterému jsou smluvní státy povinny předkládat minimálně každé 4 roky k projednání zprávu o opatřeních, která byla podniknuta k realizaci ustanovení úmluvy a jakého pokroku bylo dosaženo. V roce 2010 došlo v rámci OSN k založení agentury UN Women, mezi jejíž cíle patří zejména poskytování informací a podpory státům při prosazování zásad rovného zacházení a koordinace aktivit mezivládních orgánů působících v této oblasti.

¹⁰Charta OSN, 1945, San Francisco, je závazná pro všechny členy. Navíc v článku 103 uvádí, že závazky z Charty OSN mají přednost před závazky z jiných mezinárodních smluv.

¹¹Všeobecná deklarace lidských práv je nezávazný dokument schválený Válným shromážděním OSN v roce 1948. Práva v ní obsažená se stala zdrojem pro vznik pozdějších závazných dokumentů.

¹²Pakt o občanských a politických právech a Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech jsou závazné mezinárodní dokumenty, které dále rozvádějí některé z článku obsažených ve Všeobecné deklaraci lidských práv.

¹³Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen je v ČR v platnosti od roku 1982.

V oblasti hospodářských práv hrají důležitou roli mezinárodní dokumenty přijímané na platformě Mezinárodní organizace práce. Mezi nejdůležitější patří Úmluva MOP č. 100, o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty a Úmluva MOP č. 111, o diskriminaci v zaměstnání a povolání.

V rámci Rady Evropy je zákaz diskriminace zakotven v Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod¹⁴ a v Evropské sociální chartě¹⁵, která byla v roce 1999 Amsterodamskou smlouvou uznána za standard sociálních práv Evropské unie.

1.2.2 Činnost Evropské unie v oblasti rovného zacházení

Princip rovnosti a z něho vyplývající zákaz diskriminace je jednou z hlavních hodnot Evropské unie a je zakotven v primárním právu EU, tedy v zakládajících smlouvách. Listina základních práv a svobod Evropské unie, která byla vtažena Lisabonskou smlouvou do primárního práva, představuje chartu základních práv uznávaných společenstvím. Ta přináší nově ochranu také před diskriminací na základě genetických rysů a sexuální orientace. Nově také upravuje práva seniorů. Sociální politika EU spadá do oblasti společné unijní politiky a její základy v primárním právu jsou dále upravovány sekundárním právem, právem tvořeným orgány EU. V oblasti rovného zacházení mívá sekundární právo obvykle formu směrnic. Jedná se o právně závazný akt, který stanoví konečný cíl, výběr a použití konkrétních opatření k dosažení tohoto cíle je ponechán členským státům. Otázkou rovného zacházení se zabývají například směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES¹⁶, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a směrnice Rady č. 92/85/EHS, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník a

¹⁴Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod je nejvýznamnější úmluvou chránící lidská práva přijatou v rámci Rady Evropy.

¹⁵Evropská sociální charta byla přijata v roce 1961 v rámci Rady Evropy. Stanovuje 19 základních sociálních práv a principů. Dodatkovým protokolem z roku 1988 byla rozšířena o další 4 základní práva. Ratifikací charty se státy zavazují usilovat o dosažení podmínek za kterých bude účinně naplňováno alespoň 5 ze 7 práv a principů, které byly jako nejdůležitější vybrány z oněch 19 základních.

¹⁶Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES z oblasti povolání a zaměstnání s účinností od 15.8.2009 zrušila předchozí směrnice v této oblasti a nahradila je.

pracovnic krátce po porodu nebo kojících dítě. Od roku 2007 vyvíjí činnost Evropský institut pro rovnost žen a mužů, který se zabývá zejména sběrem a analýzou dat, vyvíjením nových a předáváním fungujících nástrojů v boji proti diskriminaci žen. V roce 2010 se zaměřil na bourání genderových stereotypů, iniciativa Women Inspiring Europe má zviditelňovat ženy, které dosáhly mimořádných úspěchů.

Významnou úlohu v unijní politice zaujímá Evropský sociální fond, jedná se o jeden „ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.“¹⁷

ESF směřuje ke snižování rozdílů v životní úrovni a prosperitě napříč EU. Především je zaměřen na podporu zaměstnanosti. Prostředky ESF směřují převážně do méně rozvinutých regionů EU. Mezi demokratickými hodnotami EU má nezastupitelné postavení rovnost žen a mužů a tuto hodnotu pomáhá v oblasti trhu práce a zaměstnání prosazovat ESF. Ve fungování ESF je proto používána tzv. politika „gender mainstreaming“, neboli prostoupení snahy o odstranění nerovností všemi jejími činnostmi. Za tímto cílem se mimo jiné ESF zaměřuje na podporu projektů, které mají za cíl: zlepšovat přístup žen na trh práce, napomáhat ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů a podporují finanční nezávislost žen, podpořit podnikatelky a zapojení žen do oblasti vědy a techniky, změnit genderové stereotypy při výběru kariéry a podporují celoživotní vzdělávání, napomáhat ke sladění pracovního a rodinného života, podporu zařízení poskytující péči o děti a pečovateli o závislé osoby, podporu integrace žen z řad přistěhovalců do zaměstnání.

¹⁷ ESF, [online] [cit. 2012-02-01] URL: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

Graf č. 1: Kdo má z ESF užitek?



Zdroj: ESF, Investice do lidí 2007-2013, Statistický přehled, 2008, [online] [cit. 2012-02-01] URL: <<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=3&langId=cs>>

1.2.3 Situace v České republice

Základní mezinárodní smlouvou v oblasti ochrany před diskriminací žen je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Česká republika se její ratifikací zavázala každé čtyři roky předložit zprávu o legislativních, soudních, administrativních nebo jiných opatřeních, která přijala za cílem implementace ustanovení úmluvy, a o pokroku, jenž byl v tomto směru dosažen. Výbor po odstranění diskriminace žen po projednání vydává tzv. Závěrečná doporučení.

Výbor ve Zprávě o Závěrečných doporučeních shrnuje pozitivní kroky a dále předkládá doporučení pro zlepšení do budoucna. Ve Zprávě z roku 2010 uvítal především přijetí antidiskriminačního zákona a nového zákoníku práce. Za důležitou připomínku považují, že ačkoliv je Úmluva součástí českého právního řádu a má přednost před vnitrostátním právem, není téměř využívána v právní praxi a to především v soudní praxi. Toho se týká i obecně slabé povědomí o právech žen vyplívajících z Úmluvy. Dále Výbor kritizuje překážky v podávání žalob pro diskriminaci z důvodu pohlaví způsobené vysokými náklady na vedení soudních sporů a obtížným dokazováním. Z tohoto důvodu do budoucna doporučuje zavedení bezplatné právní pomoci v případech diskriminace z důvodu pohlaví. Doporučuje také rozšiřovat povědomí zaměstnavatelů o možnosti přijímání dočasných pozitivních opatření.

V přímé návaznosti na diskriminaci v zaměstnání Výbor kritizuje: „*horizontální i vertikální segregaci trhu práce a vysoké zastoupení žen v sektoru neplacené práce, velký rozdíl mezi odměnou žen a mužů, nedostatek předškolních zařízení péče o děti od 0 do 6 let, malý podíl flexibilních forem práce, které by umožnily sladit pracovní a soukromý život a usnadnily návrat žen po rodičovské dovolené, slabé postavení zejména romských žen, žen-uprchlic a žen-migrantek na trhu práce, které jsou vestaveny vícečetné diskriminaci a omezené možnosti inspektorátů práce bojovat s diskriminací na základě pohlaví.*“¹⁸

1. 2. 4. Genderové stereotypy

„*Stereotypy jsou apriorní - předem stanovené - představy o povahových rysech, způsobech chování a zvycích příslušníků určité skupiny, aniž by byla brána v potaz individualita jejích členů, jejich konkrétné životní situace apod.*“¹⁹ Genderové stereotypy představují soubor určitých vlastností a charakteristik, které společnost považuje za typicky ženské a typicky mužské. Předurčují tedy sociální role mužů a žen, jejich pohled na život a uskutečňování životních plánů. Očekává se, že muž bude živitelem rodiny a žena matkou pečující o děti a domácnost. Tento model nelze v dnešní společnosti uplatňovat ve všech případech – neobstojí například s ohledem na stále se zvyšující vzdělanost žen, rostoucím počtem matek „samoživitelek“; navíc pro většinu rodin jsou dva příjmy ekonomickou nezbytností, tudíž v podstatě příliš nezáleží na tom, kdo z partnerů bude mít příjem vyšší. Přesto i dnes velká část zaměstnavatelů neustále pohlíží na ženy v první řadě jako na (potenciální) matky a udržuje při životě přesvědčení, že pro ženu zaměstnání neznamena víc než zmiňovanou nutnost zajistit nějaké finance a že kdyby ženy mohly, pravděpodobně by do placeného zaměstnání vůbec nechodily. Zaměstnavatelé často bez zhodnocení konkrétní situace očekávají menší ochotu věnovat se práci a předpokládají určité „typicky ženské“ osobnostní rysy, méně vhodné zejména pro vedoucí pozice. Tyto předsudky často ženám znemožňují

¹⁸MPVS: *Zpráva o závěrečných doporučeních Výboru pro odstranění diskriminace žen 2010*, 2010

¹⁹JANOŠOVÁ, P.: *Dívčí a chlapecká identita*, Praha: Grada, 2008. 288 s. ISBN 978-80-247-2284-9., str. 27

plně rozvinout a uplatnit své schopnosti, což přináší nevýhody jak jim samotným, tak i organizacím, ve kterých pracují.

Potírání genderových stereotypů

Snažíme-li se o dosažení rovného postavení žen a mužů, primárním předpokladem je odstranění genderových stereotypů zakořeněných v myšlení lidí. Genderové stereotypy na nás působí z různých směrů. Významnou roli hraje výchova dítěte, právě během procesu socializace si dítě osvojuje základní stereotypy chování mužů a žen. V současné době je snaha přizpůsobit dětské knihy a školní učebnici měnícím se společenským podmínkám.

Dalším, uvádí se i klíčovým, faktorem determinujícím přetrvávání genderových stereotypů, je obraz mužů a žen v médiích. Televizní vysílání hraje velmi důležitou roli v určování hodnot a norem chování ve společnosti, je proto třeba v rámci zachování svobod projevu a práva na informace regulovat. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/13/EU o audiovizuálních mediálních službách, mimo jiné ukládá členským státům *povinnost, aby audiovizuální obchodní sdělení nenarušovala lidskou důstojnost a neobsahovala nebo nepodporovala diskriminaci na základě pohlaví* (čl. 9, odst. 1, písm. c) směrnice).

Při Evropské komisi působí poradní výbor pro rovné příležitosti žen a mužů, který v roce 2010 vydal stanovisko k potírání genderových stereotypů. Upozornil zejména na způsob kterým jsou ženy zobrazovány v reklamách – „*v tradičních a na mužích závislých rolích, zejména jako oběti, sexuální objekty anebo obětující se manželky a matky.*“²⁰

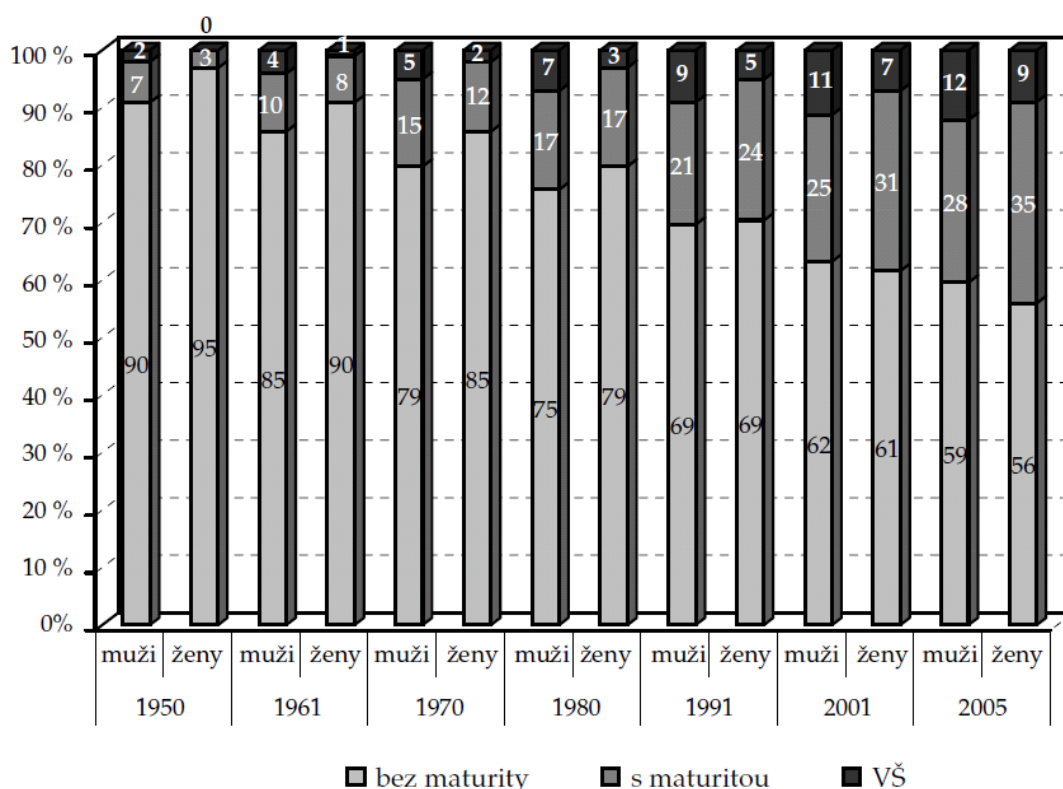
²⁰ MPVS: *Zpráva o závěrečných doporučeních Výboru pro odstranění diskriminace žen 2010*, 2010, str. 70

1. 2. 5 Vybrané aspekty diskriminace žen

Přístup žen ke vzdělání

Jednou z oblastí, kde lze v dnešní době hovořit o rovném postavení mužů a žen, je vzdělání. Dle údajů ČSÚ ve školním roce 2010/2011 byl celkový počet mužů a žen studujících na všech stupních vzdělání v České republice vyrovnaný. Na vysokých školách byli dokonce muži v menšině – 56% z 396 307 studentů bylo ženského pohlaví. V některých oborech ženy výrazně převažují nad muži. V oboru zdravotnictví uvádí statistika ČSÚ 77,6% studujících žen a 77,2% v humanitních a uměleckých oborech. Na následujícím grafu můžeme sledovat růst poměru žen s dosaženým terciálním vzděláním.

Graf č. 2: Vyvoj dosaženého vzdělání mužů a žen mezi lety 1950 a 2005



Zdroj: ČSÚ, (Sčítání lidu a VŠPS)

Ženy na trhu práce

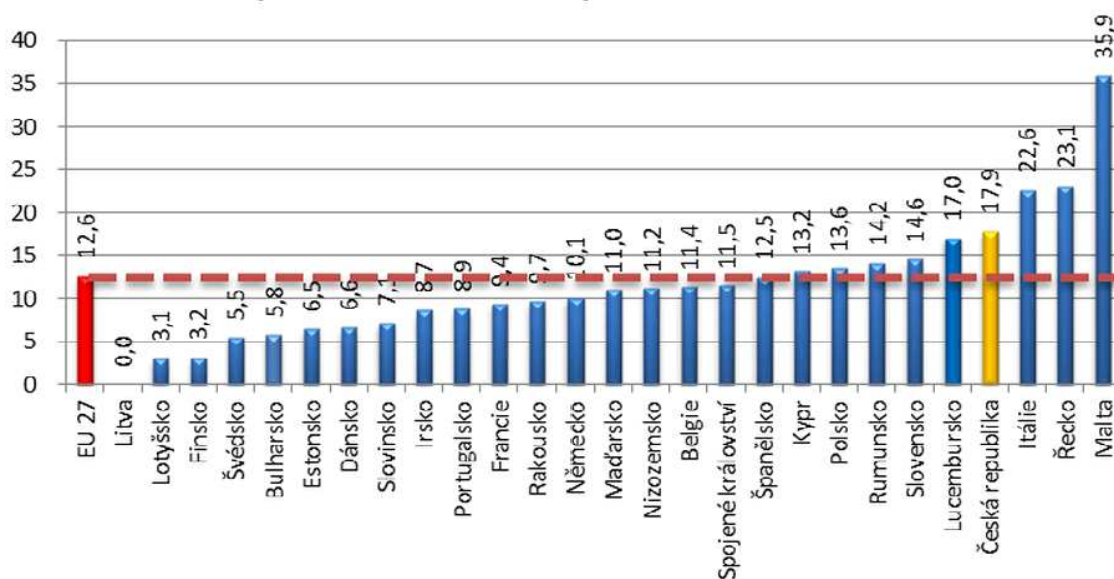
Postavení ženy na trhu práce je určováno především její rolí sociální matky a hospodyně. Ať už žena děti má a předpokládá se tedy, že musí vynaložit čas na péči o ně, či děti nemá a pohlíží se na ní jako na budoucí matku. Přesto zákon výslovně zakazuje při přijímacích pohovorech otázky týkající se osobního života a plánování rodiny, ženy jsou na tyto poměry dotazovány. Z pohledu zaměstnavatele, který koná výběrové řízení, je výhodnější přijmout muže. Uvažme příklad, kdy se o stejné místo uchází muž a žena, čerství absolventi vysoké školy, se stejnými zkušenostmi a dosaženým vzděláním. V obou případech bude vzniknou zaměstnavateli náklady na zaškolení nového zaměstnance. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne přijmout ženu, podstupuje riziko, že dříve či později bude chtít založit rodinu a bude muset odejít na mateřskou dovolenou. Pro zaměstnavatele to bude znamenat povinnost držet místo těhotné ženě po dobu trvání mateřské dovolené a bude si tedy za ni muset sehnat náhradu. To znamená vynaložit náklady na výběrové řízení a na zaškolení. Po uplynutí mateřské dovolené (tato doba může trvat až 4 roky) se zaměstnavateli vrací pracovník, který po tu dobu naprosto vypadl z pracovního tempa a pravděpodobně bude třeba vynaložit náklady na jeho přizpůsobení se novým podmínkám. Také se počítá s tím, že v případě, že děti onemocní s nimi doma zůstane žena, což její pracovní kariéru narušuje také. V případě, že zaměstnavatel přijme muže, riziko, že nastane některá ze situací, které byly popsány výše, je minimální. Pro zaměstnavatele je tedy ekonomicky výhodnější zaměstnat muže a investovat do jeho lidského kapitálu, to činí ženy na trhu práce ve značné nevýhodě.

Nezaměstnanost žen

Dlouhodobě vyšší vykazovaná nezaměstnanost žen oproti mužům je jedním z problémů, který se snaží řešit společnosou politikou EU. Jedním z nejdůležitějších dokumentů, které si kladou za cíl zvýšení zaměstnanosti žen je strategie Evropa 2020. V ní si EU klade cíle na příští desetiletí. Mezi stěžejní patří vytvoření znalostní a udržitelné ekonomiky, která podporuje sociální začlenění. Tyto cíle by měly ve členských státech vést ke zvýšení zaměstnanosti, jejíž cílovou míru stanovila EU na

75% zaměstnanosti osob ve věkové kategorii od 20 do 64 let. Mezi další cíle strategie Evropa 2020 patří například zvýšení počtu vysokoškolsky vzdělaných lidí ve věku 30-34 let nejméně na 40 % a snížení počtu mladých předčasně opouštějících vzdělávací systém na úroveň pod 10 %. Graf níže znázorňuje rozdíl míry zaměstnanosti u mužů a žen ve státech EU.

Graf č. 3: Rozdíl v míře zaměstnanosti 20-64letých mužů – žen v 1. čtvrtletí 2011



Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy ČR, Statistické informace

Sladění rodinného života a práce

Pravděpodobně největším zdrojem nerovností mužů a žen v zaměstnání je nutnost harmonizace práce a rodiny, přičemž se předpokládá, že tento problém se týká převážně žen. Důležité je sladění práce a rodiny. *Jedná se o rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných/domácích povinností pro ženy i muže. Popisuje možnosti, jak sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání. Týká se přístupu zaměstnanců/zaměstnankyň k pracovnímu a osobnímu životu a strategií a politik zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům. Patří sem také vstřícný přístup k rodině (tzv. family-friendly přístup), který je založen na větším vzájemném respektu zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců. Řešením je například zavádění netradičních flexibilních pracovních režimů - práce na*

zkrácený pracovní úvazek (part time working), pružná (klouzavá) pracovní doba (flexitime), práce z domova, práce na dálku (homeworking nebo teleworking), práce na zavolání (call on working), sdílení pracovního místa (job-sharing), střídání pracovního místa (job-rotation), stlačený pracovní týden/týdny (compressed work-weeks) nebo zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur (subcontracting) a poskytování dalších možností zaměstnaneckých výhod. Způsob rozdělení rolí a povinností v rodině je v naší společnosti dosud ve velké míře založen na genderových stereotypech (žena se věnuje více rodině na úkor práce, muž se věnuje naopak spíše práci na úkor rodiny). Nevstřícný přístup zaměstnavatelů k zájmům rodiny tudíž postihuje mnohem více ženy než muže. (ČSÚ, Seznam základních genderových pojmů)

Vztah mezi sférami práce a rodiny je poměrně konfliktní, problematický a zhoršuje se stále rostoucími nároky firem na pracovní nasazení svých zaměstnanců. Někteří autoři tvrdí, že tyto dvě sféry jsou absolutně neslučitelné a jde tedy o osobní preference. Velmi často je to právě žena, kdo je postaven do pozice, kdy si musí vybrat buď kariéru, nebo rodinu a péči o ní. Jiní autoři tvrdí, že tyto dva světy jsou slučitelné, ovšem za předpokladu různých kompromisů, ať už se strany zaměstnavatele (viz výše citace ČSÚ) nebo ze strany muže a jeho většího zapojení do fungování rodiny a péče o dítě. Stále je ale v naší společnosti péče o dítě a domácnost považována za ženskou záležitost, což pro ženy znamená omezení. Nemají tolik času a energie potřebné pro budování kariéry a pro některé ženy to znamená takovou překážku, že se rozhodnou buď zaměstnání opustit úplně a stanou se ženami v domácnosti, nebo zůstanou na pozici řadové zaměstnankyně a přestanou usilovat o jakýkoli kariérní postup.

Ženy ve vědě

Jednou z oblastí, kde se nedostatečné zastoupení žen znatelně projevuje je věda a výzkum. Snadno si toho všimneme na skutečnosti, že v roce 2009 tvořily v České republice v oblasti výzkumu a vývoje ženy pouze 31% všech výzkumných pracovníků a

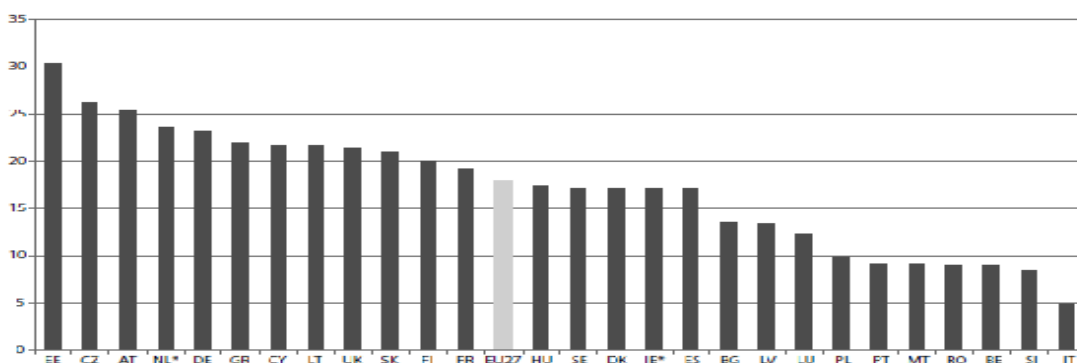
dosahovaly pouze 70% platu mužů. Ve stejném roce působilo mezi profesory vysokých škol pouze 12,9% žen a mezi docenty 23,5%.²¹

²¹Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu, monitorovací zpráva za rok 2010, Hana Tenglerová, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2011

1.3 Diskriminace a rozdíly v odměňování žen v zaměstnání

Jedním z nejdiskutovanějších aspektů nerovného zacházení se ženami je rozdíl v hodnocení žen v zaměstnání. „**Gender pay gap**“, neboli genderový mzdový rozdíl mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou zaměstnanců mužského a ženského pohlaví vyjádřený jako procento z průměrné hrubé hodinové mzdy zaměstnanců mužského pohlaví. Dle údajů evropské statistické instituce Eurostatu – viz graf č. 4 níže, vydělávají v průměru ženy v celé EU o 17,8 % méně než muži. V České republice vydělávají ženy dokonce o 26 % méně než muži. Největší rozdíl v odměňování vykazuje Estonsko, Česká republika zaujímá hned druhé místo. Gendrový mzdový rozdíl představuje negativní jev, který se snaží současná politika EU eliminovat. Má negativní dopad na ekonomické postavení žen a promítá se do celoživotních výdělků žen, které dále determinují výši jejich důchodu ve stáří a v konečném důsledku může vést k chudobě některých senierek.

Graf č. 4: Pay gap between women and men in adjusted form in EU Member States - 2008



Zdroj: Eurostat, 2007

V posuzování zda došlo k diskriminaci v odměňování je nutné odměnu nejdříve očistit od složek, které jsou způsobeny faktickými charakteristikami jednotlivých pracovníků, povahou jejich práce, odpracovanými přesčasy, efektivitou atd.. Teprve z rozdílu mezd po odečtení těchto faktorů můžeme zjistit zda došlo k diskriminaci v odměňování nebo nikoliv.

K účelu oddělení diskriminační složky mzdy se dají využít různé matematické metody. Mezi nejpoužívanější z nich patří Oaxaca-Blinderův rozklad (dekompozice). Pánové Oaxaca a Blinder nezávisle na sobě v roce 1973 rozložili mzdový rozdíl na složku způsobenou rozdílným lidským kapitálem a složku, která se tímto vysvětlit nedá, tudíž je považována za diskriminační složku. Důležitým faktorem, který ovlivňuje rozdíly ve výpočtech mzdové mezery způsobené diskriminací, jsou proměnné, které tvoří složku rozdílného lidského kapitálu. Patří mezi ně věk, praxe, vzdělání, velikost firmy, pracovní pozice a další, nicméně jejich konkrétní výčet, který se zahrnuje do výpočtů se může lišit, což také může způsobit rozdíly ve výpočtech provedených různými institucemi.

1.3.1 Přímá a nepřímá diskriminace

Rozlišení diskriminace na přímou a nepřímou provádí zákon o zaměstnanosti v § 4. Ve druhém odstavci vypočítává kritéria, která nemohou být důvodem odlišného zacházení, jedná se o pohlaví, sexuální orientaci, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původu, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. *„Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“*²²

Přímou diskriminací se rozumí *„jednání (nebo alespoň opomenutí), kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.“*²³

²² § 4, odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

²³ § 4 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Nepřímou diskriminací se rozumí „jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právníká nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.“²⁴

1.3.2 Další projevy diskriminace na pracovišti

Zákon o zaměstnanosti rozeznává také další formy diskriminace zaměstnanců. **Obtěžování** na pracovišti, neboli také **bulling**, je zakázáno, pokud je podmíněno diskriminačním kritériem, je považováno za diskriminaci. Jde o ponižující jednání, které vede ke snížení důstojnosti osoby a vytváří na pracovišti pro postiženého nepřátelské a urážlivé prostředí. Obtěžování může nabývat různých forem od fyzického násilí k psychologickému násilí.

Mobbing je jednou z forem šikany na pracovišti. Jedná se o skrytý psychologický teror na pracovišti, který zažívá až 16% zaměstnanců v ČR. Začíná často „nevinnými“ žertíky ze strany spolupracovníků a vyvíjí se v agresivní psychologický nátlak. Nejvíce ohroženy jsou dle údajů výzkumné agentury GfK Chzech ženy ve věku nad 45 let. Mobbing negativně působí na pracovní prostředí, za jehož kvalitu odpovídá dle zákoníku práce zaměstnavatel a proto je zodpovědný i za potírání mobbingu. V praxi je ale velmi obtížné ho odhalovat a většina případů končí výpovědí šikanovaných zaměstnanců. **Bossing**, oproti mobbingu, který vzniká mezi zaměstnanci, je formou šikany zaměstnanců nadřízeným. Projevuje se například ukládáním zaměstnanci úkolů nad jeho síly nebo nevhodných úkolů, izolací zaměstnance nebo zmenšování jeho

²⁴§ 4 odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

kompetencí. Bossing má na psychiku oběti značné negativní dopady a zasahuje i do jejího života mimo pracoviště.

Specifickou formou obtěžování je **sexuální obtěžování**. Může nabývat různých forem – neverbální, verbální, fyzické. Nejčastěji nabývá podoby sexuálně podbarvených narážek, vtipů. Mezi sexuální obtěžování řadíme také milostné vztahy na pracovišti mezi zaměstnanci navzájem, či mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Český právní řád považuje sexuální obtěžování za diskriminaci až od roku 2004. Počet případů, kdy se oběť tomuto jednání brání je minimální, většinou je situace řešena odchodem oběti ze zaměstnání. Dle údajů výzkumu Sociologického ústavu Akademie věd ČR se se sexuálním setkala 28% žen a 22%. Ve většině případů se sexuálního harašení dopouštějí muži, znepokojující je, že 15% až 23% z nich jsou vůči obtěžovanému v pozici nadřízeného. Následující graf ukazuje různé formy sexuálního obtěžování a jejich výskyt.

Graf č. 5: Sexuální obtěžování



Zdroj: Sociologický ústav AV ČR, graf: ČTK, 2005

Zákon dále vypočítává případy, ve kterých se o diskriminaci nejedná. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodů, které jsou uvedené v § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Cíl sledovaný takovou výjimkou musí být ale oprávněný a požadavek přiměřený. Podle tohoto zákona se také za diskriminaci nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2. Jedná se například o dočasná opatření přijatá zaměstnavatelem, a jejichž cílem je dosažení rovnoměrného zastoupení mužů a žen při přijímání zaměstnanců, při odborné přípravě, a pokud jde o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postavení, jestliže nerovnoměrné zastoupení žen a mužů u zaměstnavatele existuje. Celý tento postup ale nesmí v žádném případě být v neprospěch případného uchazeče opačného pohlaví, který by měl vyšší kvality než uchazeči, kteří by měli být přijímáni současně s ním a v rámci opatření zaměstnavatele by měli mít přednost.

1.3.3 Řešení sporů

Domáhání se práva na rovné odměňování za práci stejné hodnoty je často problematické z důvodů důkazní nouze, právní negramotnosti, strachu z ukončení pracovního poměru nebo v některých případech i šikany na pracovišti. Zaměstnanec se svého práva může domáhat soudní nebo mimosoudní cestou. Mimosoudní způsoby řešení mají především výhody v časové nenáročnosti, nízkých nákladech a rychlosti řešení. Primární uplatnění mimosoudních prostředků může navíc často zlepšit důkazní situaci zaměstnance. Řešení sporu před soudem je zpravidla teprve vyvrcholením neúspěšného uplatnění práva mimosoudními prostředky ochrany. Konkrétní nároky poškozeného zaměstnance, kterých se může domáhat před soudem, ale které může také požadovat při mimosoudních prostředcích ochrany, rozebírám blíže u řešení sporů soudní cestou.

Řešení sporů mimosoudní cestou

Zaměstnanec má především tyto mimosoudní prostředky ochrany proti diskriminujícímu odměňování: možnost seznámit se s vnitřními platovými předpisy u zaměstnavatele, podat stížnost zaměstnavateli na případnou platovou diskriminaci, požádat odborové organizace o pomoc při řešení situace se zaměstnavatelem, obrátit se na místně příslušný oblastní inspektorát práce se stížností na případné porušení zásady rovného zacházení, požadovat doplatek rozdílu pracovní odměny mezi ním a kolegou opačného pohlaví odměňovaným výhodněji. Samotné upozornění zaměstnavatele na porušování zásady může postačovat k nápravě poměrů, protože jednáním v rozporu se zásadou rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty se zaměstnavatel dopouští přestupku dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a kontrolní orgán mu za toto jednání může uložit pokutu až do výše 500 000,- Kč. Další možností pro zaměstnance je využít mediace, tedy pomoci třetí nezávislé strany, která má za úkol zprostředkovat jednání sporných stran a vést je k nalezení oboustranně přijatelného řešení. Tento způsob má nesporné výhody v nízkých nákladech a rychlosti řešení, ale obě strany se ho zúčastňují dobrovolně a samotný výsledek jednání je nevynutitelný.

Řešení sporů soudní cestou

V případě, že se zaměstnanec rozhodne bránit své právo před soudem může se s právní pomocí kromě často nákladných advokátů obrátit na odborovou organizaci, která může zajišťovat bezplatné právní zastoupení svým členům. Obrátit se může také na nevládní organizaci zabývající se ochranou před diskriminací.

Konkrétní nároky, kterých se zaměstnanec v případě diskriminace v odměňování může domáhat najdeme v §10 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. V odstavci prvním se dozvíme, že dotčená osoba má právo se u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V odstavci druhém je uvedeno, že pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce prvního, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby

nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Konečná výše náhrady je zcela na úvážení soudu.

Poškozený zaměstnanec se tedy může domáhat, aby se jeho odměna do budoucna dorovнала do výše odměny srovnatelného zaměstnance opačného pohlaví. Dále se může domáhat doplatku rozdílu v odměňování oproti srovnatelnému zaměstnanci opačného pohlaví a to od vzniku pracovního poměru. V případě poměru trvajícím déle než tři roky však může zaměstnavatel úspěšně uplatnit námitku promlčení za období předcházející třem rokům.

Úprava důkazního břemene pro spory na ochranu před diskriminací, obsažená v §133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, je speciální a použije se tedy přednostně před obecnými zásadami. Je zde formulována vyvratitelná právní domněnka, že žalovaný je povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Tato formulace by mohla vyvolat dojem, že žalovaný je zbaven důkazní povinnosti a pouze žalovaný musí dokázat, že k diskriminaci nedošlo. V praxi ovšem obě strany plní svou povinnost prokázat svá tvrzení s tím rozdílem, že k některým důkazům má přístup pouze zaměstnavatel (především údaje o odměňování všech zaměstnanců, jejich pracovní náplni, odpracovaných hodinách, atd.), proto ohledně těchto důkazů je povinností zaměstnavatele je předložit. Právě a jedině v případě nesplnění této povinnosti by se uplatnila výše zmíněná vyvratitelná domněnka a zaměstnavatel by spor prohrál.

Snahou diskriminovaného zaměstnance je před soudem prokázat, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je odměňován méně výhodně než zaměstnanec opačného pohlaví u stejného zaměstnavatele. Jestliže bude v prokazování úspěšný, tak pokud zaměstnavatel neprokáže opak, uplatní se domněnka, že rozdíl v odměňování je způsoben diskriminací. Zaměstnavatel se především bude snažit prokázat, že rozdíl v odměňování není způsoben pohlavím zaměstnance nebo že se nejedná o práci stejné nebo srovnatelné hodnoty.

1.4 Faktory ovlivňující rozdíly v příjmech žen a mužů

Data evropské statistické instituce Eurostat ukazují, že průměrný plat zaměstnané ženy dosahuje přibližně 82% průměrné odměny muže. V rámci Evropské unie má Česká republika spolu s Rakouskem a Estonskem jeden z nejvyšších rozdílů (26%). Naopak nejnižší rozdíl je pozorován ve státech jižní Evropy (Itálie, Malta, Řecko), kde je velké procento ekonomicky neaktivních žen. Důležité je poznamenat, že takovéto porovnávání hrubé průměrné mzdy je značně zavádějící, z toho důvodu, že na vyšší mzdy působí více faktorů nediskriminační povahy, kterými lze vysvětlit podstatnou část mzdového rozdílu.

Významným faktorem ovlivňujícím rozdíly ve výši příjmů mužů a žen je segregace žen do určitých povolání. Rozlišujeme jednak horizontální segregaci, která představuje koncentraci žen do specifických hospodářských odvětví a vertikální segregaci, pod níž si můžeme představit koncentraci žen na určitých pracovních pozicích a nemožnosti postupu na vyšší, více kvalifikované pozice, které jsou lépe finančně ohodnoceny.

Rovnoměrné genderové zastoupení na pracovním trhu zdaleka dosaženo není. Existují odvětví, která jsou považována za typicky mužské, a na druhé straně tu máme typicky ženská odvětví. Dle údajů Českého statistického úřadu za rok 2009 jsou typicky mužská odvětví informační technologie (73 %), vodárenství a energetika (80 %) a stavebnictví (90 %). Zatímco mezi odvětví typicky ženská patří zdravotnictví a sociální služby (81 %), vzdělávání (77 %), hotelové a restaurační služby a ostatní služby. Problém ale představuje, že v typicky mužských odvětvích je dosahováno vyšších průměrných výdělků. Ženská odvětví nabízí pracovní pozice, které nevyžadují fyzickou námahu ale spíše pečlivost a jsou vykonávány v pevnou pracovní dobu, která pro ženy pečující o rodinu představuje důležitý prvek. Výdělky v těchto sektorech jsou nízké, v porovnání se sektory jako např. IT, finančnictví nebo průmysl, které jsou typicky mužskou doménou. Horizontální segregaci může být v soukromém sektoru vysvětleno přibližně 8 % rozdílu ve výdělcích žen, ve státním sektoru potom 5 %.

Vertikální segregace v současné době i přes značné zlepšení v Evropské unii stále představuje problém. Přesto, že ženy představují polovinu absolventů vysokých škol, na nejvyšších pozicích je pouhých 6 až 10 % pozic obsazeno ženami. V méně prestižních vedoucích a řídicích pozicích a v zákonodárství tvoří ženy přibližně čtvrtinu. Větší zastoupení žen nacházíme na řídicích pozicích nižšího managementu, které nevyžadují takovou míru odpovědnosti za podřízené pracovníky, ale na druhou stranu jsou méně finančně ohodnoceny. V této souvislosti se používá pojem „skleněný strop“, který znázorňuje *„tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které brání posílení pozic žen v plné účasti na životě společnosti. Bariéra, na kterou ženy narážejí při svém profesním postupu. Zapřičiňuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu buď přímo na tyto pozice, anebo k cestám, které tento přístup otevírají, a to formálními i neoficiálními a skrytými způsoby. Strop je hranice, kam až jsou ženy ve svém postupu "vpuštěny", výraz skleněný metaforicky vyjadřuje, že žena díky již dosaženým profesním kvalitám na špičkovou pozici "dohlédne" a dokáže si představit působení v ní. Začne-li ovšem vyvíjet snahu do této vrcholové pozice postoupit, narazí na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu.“*²⁵

Užívá se také pojmu „skleněný výtah“, který představuje *„rychlý pracovní postup mužů ve srovnání s postupem žen, a to navzdory tomu, že jejich zkušenosti, vzdělání a další charakteristiky jsou shodné či dokonce nižší než zkušenosti či vzdělání žen“*²⁶. Proč tomu tak je, je převážně zdůvodněno existencí stereotypů o schopnostech a preferencích žen. Ženy se údajně do řídicích pozic nehrnou a dávají přednost méně stresujícímu podřízenému postavení. Také jsou náročnější řídicí pozice považovány za špatně skloubitelné s rolí matky. Nakolik jsou tyto výroky platné v dnešní době, by bylo otázkou pro sociologické šetření.

Mezi další překážky, které brání ženám v pracovním postupu, patří tzv. *bariéra odlišnosti*, což znamená, že zaměstnavatelé si při výběru nového zaměstnance vyberou někoho, kdo se od nich příliš neodlišuje. V rámci diskriminace žen v zaměstnání to

²⁵ Český statistický úřad, Seznam základních genderových pojmů

²⁶ PAVLÍK P., SMETÁČKOVÁ I.: Analýza odměňování žen a mužů ve školství, Otevřená společnost, o.p.s., Praha, 2006, str. 1

znamená, že pokud budou na vyšších pozicích muži, při výběru nového zaměstnance budou dávat přednost mužům. Setkat se můžeme také s pojmem *old-boy's network*, což označuje síť neformálních vztahů, které mezi sebou vytvářejí muži svými aktivitami na pracovišti i mimo ně. Tyto síť jsou potom muži využívány i v pracovních vztazích, což znevýhodňuje ženy, které do těchto sítí zapojené nejsou (jedná se například o mimopracovní sportovní aktivity).

Dalším z faktorů, významné ovlivňujícím rozdíl ve výši příjmu mužů a žen je rozdíl v počtu odpracovaných hodin. V průměru při plném úvazku muži odpracují až o 4 % více hodin za jeden pracovní týden než ženy, to činí rozdíl 6,6 % odpracovaných hodin měsíčně, které se odrazí na výši příjmu.

Tabulka č. 1: Obvykle a skutečně odpracované hodiny v týdnu

	muži		ženy		celkem	
	Abs.	V % celk. průř. měru	Abs.	V % celk. průř. měru	Abs.	V % celk. průř. měru
Průměrný týdenní počet obvykle odpracovaných hodin	43,1	100	39,5	100	41,5	100
- plná pracovní doba	43,5	101	40,8	103,4	42,4	102,1
- zkrácená pracovní doba	23,1	53,5	25,1	63,6	24,6	59,3
Průměrný počet odpracovaných hodin v refer. týdnu	43,3	100,6	39,1	99,1	41,5	100
- plná pracovní doba	43,7	101,4	40,3	102	42,3	101,9
- zkrácená pracovní doba	24,8	56,7	25,7	65,1	25,5	61,4

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle VŠPS, roční průměry 2001

Třetím faktorem promítajícím se do výše rozdílu příjmů mužů a žen je druh a délka pracovního úvazku. V Evropské unii pracuje 33,4 % žen na zkrácený úvazek, který bývá hodnocen nižší hodinovou sazbou. V České republice se tento trend neprojevuje tak silně – pouze 4,9 % (z toho 77 % tvoří ženy) zaměstnanců pracuje na

zkrácený úvazek. Hlavní důvody proč ženy nepracují na plné úvazky je péče o děti a domácnost, rozhodnutí zaměstnavatele a podzaměstnanost.²⁷

Dalším faktorem, který ovlivňuje rozdíl výše příjmu mužů a žen je počet přesčasově odpracovaných hodin. Přesčasové hodiny představují práci vykonanou nad stanovenou týdenní dobu, která je ve výjimečných případech nařízena zaměstnavatelem, v maximálním rozsahu 150 hodin ročně.²⁸ Ze zákona jsou hodiny odpracované přesčas hodnoceny 125 % běžné hodinové sazby. Přesčasový příplatek je rozložen do celkového počtu odpracovaných hodin a má za následek zvyšování průměrné odměny za hodinu vykonané práce. Ženy v průměru odpracují o 27 % méně přesčasových hodin a tento rozdíl se promítne do výše jejich příjmu.

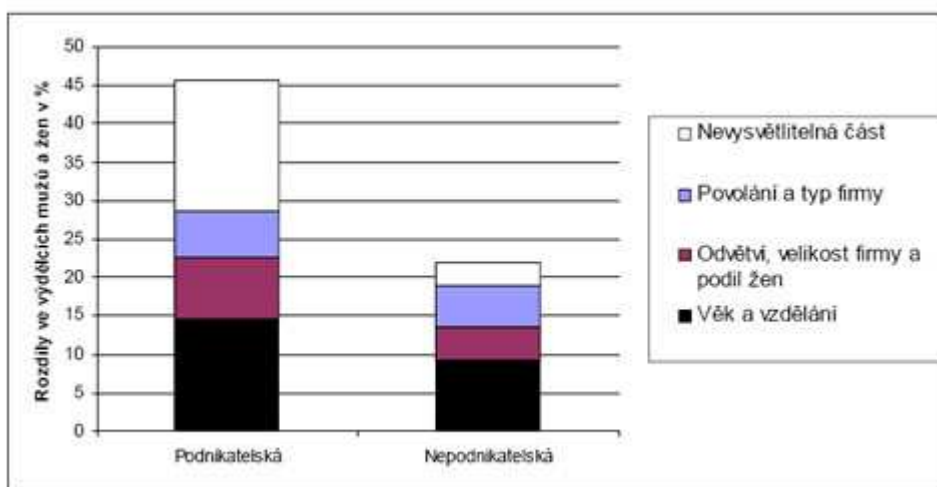
²⁷ Podzaměstnanost je nedobrovolná práce na zkrácený úvazek. Obecně se objevuje v období začínající recese, kdy se zaměstnavatelé ještě nechtějí uchýlovat k propouštění, protože mají obavu z případných nákladů na zaučování a najímání nových zaměstnanců v případě oživení trhu.

²⁸ V mimořádných případech je možné se dohodnout se zaměstnancem na větším rozsahu přesčasové práce. Nesmí však překročit limit 266 hodin ročně.

1.5 Vznik odlišnosti platů žen od mužů

Rozdíl v platovém ohodnocení mužů a žen je způsoben mnoha důvody. Působí na něj jednak objektivní faktory jako např. počet odpracovaných hodin a rozsah práce přesčas, je určován osobními vlastnostmi zaměstnance – dosaženým vzděláním, zkušenostmi, pracovními výsledky, ale také diskriminace na základě pohlaví. Manuální práce, které nevyžadují náročnější kvalifikaci vykazují rozdíl o velikosti 74 % v neprospěch příjmů žen. Největší nerovnosti jsou pozorovány na příjmech u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců, kde rozdíl v příjmech dosahuje 63 % a rozdíl v hodinovém ohodnocení 52 %, přesto že počet vysokoškolsky vzdělaných žen je téměř totožný jako počet vysokoškolsky vzdělaných mužů. Částečně to lze vysvětlit soustředěním žen do oborů s nízkým mzdovým ohodnocením (zdravotnictví, školství).

Graf 6: Rozložení výdělkového rozdílu v managementu v procentech z výdělku



Zdroj: Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu, Oleksandr Stupnytskyy, VÚPSV, v.v.i. Praha, 2007

Jedním z možných vysvětlení může být fakt, že ženy mají jiné preference než muži. Muži jsou orientováni především na budování kariéry a výdělek peněz k zajištění rodiny, zatímco příjem ženy je doposud považován jako vedlejší rodinný příjem, doplňující příjem muže. Žena má jinou hodnotovou orientaci než muž. Nesoustředí se tolik na kariérní postup, důležitější jsou pro ni rodinné vztahy, správný chod domácnosti

a péče o děti. V práci dává před velkým výdělkem přednost dobrému pracovnímu kolektivu, příjemnému pracovnímu prostředí a kratší pracovní době. V dnešní době, kdy ženy již běžně pracují, se dostávají do složitých pozic, kdy musí volit mezi rodinným životem a kariérou. Mateřství ženinu pracovní kariéru silně nabourává. Již při přijímacích pohovorech jsou mladé ženy dotazovány na otázky ryze osobního rázu ohledně jejich soukromého života a plánování rodiny a v důsledku toho jsou diskriminovány, ať již z tohoto důvodu nejsou přijaty nebo je jim nabídnuta nižší odměna, aby si tak zaměstnavatel kompenzoval riziko odchodu zaměstnankyně na mateřskou. Pro zaměstnavatele představuje obsazení pracovního místa ženou, která časem otěhotní velké riziko. Znamená to pro něj najít pracovní náhradu za „matku“ a s tím spojené náklady na pracovní pohovory a zaškolení a dále povinnost umožnit ženě navrátit se po mateřské zpět na své místo. Žena v průběhu mateřské dovolené vystoupí z pracovního tempa a její kvalifikace se tímto výpadkem znehodnocuje. Zvláště pokud žena plánuje mít více dětí, má to na její kariéru negativní dopad. Tato situace by se dala řešit změnou stereotypních představ o ženě, která pečuje a vychovává děti na představu rovnocenných partnerů, kteří se o rodinné povinnosti dělí společně. Z výzkumů vyplývá, že pouhých 0,7 % mužů v České republice strávili určitou dobu na rodičovské dovolené. Jaký dopad má pro ženinu kariéru odchod na mateřskou dovolenou můžeme sledovat na srovnání vývoje mezd podle věku. Nejmenších rozdílů je dosahováno v kategorii do 29 let, naopak největší propad je v kategorii 30 – 39 let, tedy v době, kdy se velké procento žen vrací zpět z mateřské do pracovního života. Za touto hranicí se sice rozdíl začíná zmenšovat, avšak nikdy již nedosahuje takových hodnot jako v první kategorii.

Nejzávažnější je situace u vysokoškolsky vzdělaných žen zastávajících nejvyšší řídicí pozice ve státní správě, v řízení a vedení velkých organizací, kde je dosahováno nejvyšších platových ohodnocení. Zastoupení žen je zde pouhých 33 % a poměr mezd v této kategorii závratných 54 %. Ze zprávy Ministerstva vnitra Lidské zdroje ve státních ústředních úřadech 2011 vyplývá, že ženy tvoří 58% všech zaměstnanců, tento stav se ale neodráží do zastoupení žen v řídicích pozicích. Platí zásada, že více vyšší manažerská pozice, tím menší zastoupení žen. Zatímco ženy-sekretářky tvoří 98%, ženy-náměstkyně pouhých necelých 10%. Následující graf zobrazuje

Nižší platové ohodnocení žen souvisí s jejich nestabilním postavením na trhu práce, které je způsobeno především ženinou péčí o domácnost a výchovu dětí, kterou zřídka kdy zastává muž. Aby byla žena přijata na pracovní místo a porazila tak konkurenci mužů, kteří disponují velkou výhodou, a to že pravděpodobně neopustí pracovní povinnost kvůli rodičovské dovolené, nebudou čerpat volno, aby se mohli postarat a nemocné děti atp., je nucena slevit ze svých mzdových nároků. Často ženy nabízejí svou práci za nižší odměny, aby se tím staly atraktivnější pro zaměstnavatele.

Dalším z důvodů rozdílů v platovém ohodnocení mužů a žen je také fakt, že mnoho zaměstnavatelů předpokládá, že žena se své práci nevěnuje se stejným pracovním nasazením jako muži a nedá jí tolik času, případně se obávají její pečovatelské a mateřské role. Podle této „logiky“ se žena nezajímá o svůj kariérní růst a je tedy rizikovým zaměstnancem, do něhož se nevyplatí investovat.

2. ANALYTICKÁ ČÁST

V této části bakalářské práce se budu zabývat výsledky kvantitativního šetření.

2.1 Stanovení cíle výzkumu a hypotéz

U kvantitativního výzkumu jsem si položila za cíl, zjistit, jak vnímají muži a ženy aktuálnost problému nižšího hodnocení žen v zaměstnání. Dále mě zajímalo, co považují muži a ženy za příčinu této nerovnosti, jestli se se mzdovou diskriminací někdy setkali. Stanovila jsem dvě hypotézy, které jsem se snažila dokázat:

1. Muži a ženy si uvědomují odlišné mzdové ohodnocení své práce.
2. Mzdová diskriminace žen je z velké části způsobena předsudky o postavení ženy a jejích řídicích vlastnostech.

2.1.1 Metodologie

K výzkumnému šetření jsem zvolila kvantitativní metodu. K šetření jsem použila metodu dotazníku. Dotazník obsahoval osm uzavřených otázek.

2.1.2 Výzkumný vzorek

V případě kvantitativního šetření byli respondenti záměrně vybíráni dle pohlaví a dle jejich dosaženého vzdělání. Výzkumu se zúčastnilo 60 mužů a 60 žen. Z každé dosaženým základním vzděláním, se středním vzděláním a s vysokoškolským vzděláním.

2.2 Výsledky výzkumného šetření

V dotazníkovém šetření bylo respondentům položeno osm uzavřených otázek. Respondenty jsem rozdělila nejprve na dvě skupiny podle pohlaví a v těchto skupinách dále na tři skupiny podle dosaženého vzdělání. Odpovědi jsem vyhodnotila a zaznamenala do tabulky. Respondenti odpovídali na následující otázky:

1. Myslíte si, že jsou ženy platově diskriminovány?
 1. Ano.
 2. Ne.
2. Z jakého důvodu jsou muži lépe hodnoceni?
 1. Lepší kvalifikace.
 2. Odpracují delší dobu.
 3. Pracují více přes čas.
3. Myslíte si, že místo ženy je v péči o domácnost nebo by se měla věnovat pracovní kariéře ve stejné míře jako muž?
 1. Ano.
 2. Ne.
4. Existuje ve Vašem podniku transparentní systém odměňování?
 1. Ano.
 2. Ne.
 3. Nevím.
5. Preferujete v práci spíše větší výdělek nebo dobrý kolektiv?

1. Výdělek.

2. Dobrý kolektiv.

6. Znamená pro ženu odchod na mateřskou konec kariéry?

1. Ano.

2. Ne.

7. Jste spokojen/a na svém stávajícím místě nebo byste chtěl/a povýšit?

1. Ano, jsem spokojen/a.

2. Ne, nejsem spokojen/a a chtěla bych vyšší pozici.

8. Myslíte si, že mají ženy dobré vlastnosti pro řídicí funkce?

1. Ano.

2. Ne.

Výsledky z kvantitativního šetření jsem zpracovala do následujících tabulek:

Myslíte si, že jsou ženy platově diskriminovány?

Otázka 1	muži			ženy		
vzdělání	ZŠ	SŠ	VŠ	ZŠ	SŠ	VŠ
Ano	7	11	13	8	13	15
Ne	13	9	7	12	7	5
Celkem %	50,00%			60,00%		

Z jakého důvodu jsou muži lépe hodnoceni?

Otázka 2	muži			ženy			
	ZŠ	SŠ	VŠ	ZŠ	SŠ	VŠ	
Možnost 1	7	5	8	8	8	3	
Možnost 2	8	9	9	4	5	5	
Možnost 3	0	1	0	5	5	4	
Nevím, jiný důvod	5	6	3	3	2	8	
Celkem %	12,00%	43,00%	2,00%	23,00%	31,00%	23,00%	23,00%

Myslíte si, že místo ženy je v péči o domácnost nebo by se měla věnovat pracovní kariéře ve stejné míře jako muž?

Otázka 3	muži			ženy		
	ZŠ	SŠ	VŠ	ZŠ	SŠ	VŠ
Ano	10	12	8	12	11	7
Ne	10	8	12	8	9	13
Celkem %	50,00%			50,00%		

Existuje ve Vašem podniku transparentní systém odměňování?

Otázka 4	muži			ženy		
	ZŠ	SŠ	VŠ	ZŠ	SŠ	VŠ
Ano	7	2	8	6	6	12
Ne	3	1	7	2	6	6
Nevím	10	17	5	12	8	2
Celkem %	28,00%			40,00%		

Preferujete v práci spíše větší výdělek nebo dobrý kolektiv?

Otázka 5	muži			ženy		
	ZŠ	SŠ	VŠ	ZŠ	SŠ	VŠ
Výdělek	15	16	15	13	15	17
Kolektiv	5	4	5	7	5	3
Celkem %	77,00%			75,00%		

Znamená pro ženu odchod na mateřskou dovolenou konec kariéry?

Otázka 6	muži			ženy		
vzdělání	ZŠ	SŠ	VŠ	ZŠ	SŠ	VŠ
Ano	17	15	9	17	14	11
Ne	3	5	11	3	6	9
Celkem %	68,00%			42,00%		

Jste spokojen/a na svém stávajícím místě nebo byste chtěl/a povýšit?

Otázka 7	muži			ženy		
vzdělání	ZŠ	SŠ	VŠ	ZŠ	SŠ	VŠ
Ano	13	4	4	17	16	17
Ne	7	16	16	3	4	3
Celkem %	35,00%			83,00%		

Myslíte si, že mají ženy dobré vlastnosti pro řídicí funkce?

Otázka 8	muži			ženy		
vzdělání	ZŠ	SŠ	VŠ	ZŠ	SŠ	VŠ
Ano	1	4	8	10	11	15
Ne	19	16	12	10	9	5
Celkem %	22,00%			60,00%		

2.2.1 Ověření hypotéz

Před kvantitativním šetřením jsem si stanovila dvě hypotézy, které jsem se snažila prokázat. Jedná se o tyto hypotézy:

1. Muži a ženy si uvědomují odlišné mzdové ohodnocení své práce.

Tato hypotéza se výzkumem potvrdila. Jak ženy, tak i muži, i když v odlišné míře v závislosti na vzdělání si uvědomují nižší mzdové ohodnocení žen. Značná část

testovaného vzorku si také uvědomuje, že je to dáno nižší kvalifikací žen a menším počtem odpracovaných hodin.

2. Mzdová diskriminace žen je z velké části způsobena předsudky o postavení ženy a jejích řídicích vlastnostech.

Tato hypotéza se výzkumem rovněž potvrdila. Řada respondentů nepovažuje postavení žen a mužů za stejné a stále spatřuje ženu, spíše jako matku, než jako vedoucí a řídicí pracovníci. Rovněž z výzkumu vyplynulo, že i samy ženy příliš neaspirují na vyšší, lépe placené pozice a dávají přednost méně stresujícímu postavení v podniku.

2.2.2 Závěr výzkumného šetření

Muži i ženy si problematiku rozdílného hodnocení uvědomují. Z výsledků výzkumu mě překvapilo, že pouze 60% respondentek si myslí, že jsou ženy diskriminovány a ještě závrtnějšího výsledku bylo dosaženo u mužů (pouhých 50% je přesvědčeno, že jsou ženy platově diskriminovány). Dále mě překvapilo, že velká část respondentů (49%), nevěděla, podle jakých kritérií jsou hodnoceni.

Z odpovědí na otázky týkající se rodinného života a kariéry vyplynulo, že je sladění role matky a úspěšné pracovnice nadále považováno za nemožné. Polovina všech mužů a žen odpověděla, že by se žena měla věnovat spíše dětem a domácnosti než pracovní kariéře. Zajímavým výsledkem je zjištění, že většina žen je spokojena se stávající pozicí a netouží po povýšení. Naopak 65% mužů odpovědělo, že by byli rádi povýšeni.

ZÁVĚR

I přes značnou snahu na mezinárodní i vnitrostátní úrovni zůstává nerovné postavení žen a mužů nadále realitou. Můžeme konstatovat, že v některých oblastech již dosáhly ženy rovnosti. Příkladem může být přístup ke vzdělání. V zaměstnání můžeme pozorovat zlepšení, ale ještě je před námi dlouhá cesta. Je třeba zkvalitnit postavení ženy na trhu práce, které je mateřstvím oslabováno a tím ji učinit konkurenceschopnější vůči ostatním mužským uchazečům. Řešení problémů spojených s nerovným postavením žen v zaměstnání souvisí s tradiční koncepcí rodiny a se stereotypy o schopnostech a vlastnostech ženy. Důležitým předpokladem pro krok vpřed je změna těchto návyků a nárožů. Je třeba, aby muž uznával ženu jako sobě rovnou partnerku, která se může srovnatelně podílet na příjmech domácnosti a aby bylo možné společnou dohodou rozdělit domácí povinnosti tak, aby umožňovali kariérní růst oběma partnerům.

Cílem této práce bylo proniknout do jedné z oblastí, ve které je tato nerovnost nejpatrnější – hodnocení a odměňování v zaměstnání. Ženy přinášejí do domácnosti ve všech evropských zemích průměrně méně finančních prostředků než muži a jejich příjem je chápán spíše jako doplněk hlavního příjmu muže. Značnou část této nerovnosti můžeme vysvětlit různými faktory. Ženy většinou neobsazují řídicí, vysoce placené funkce, koncentrují se do odvětví, ve kterých není dosahováno vysokých průměrných výdělků, a průměrně také odpracují méně hodin.

Při shromažďování teoretických a praktických poznatků k této práci jsem zjistila, že existují rozdíly v příjmech, které nelze vysvětlit jinak, než diskriminací žen. Pro zaměstnavatele představuje zaměstnat ženu určité riziko, spočívající v možnosti, že žena odejde na mateřskou dovolenou a v případě, že již děti má, hrozí riziko, že nebude schopna nabídnout vysoké pracovní nasazení. Ženám jsou nabízeny nižší mzdy a ony jsou přesto častokrát nuceny je přijmout kvůli svému nestabilnímu postavení na trhu práce. Často jsou to však samotné ženy, které nežadají vyšší ohodnocení a raději se spokojí s tím, co mají, než aby se pustily do vyjednávání se zaměstnavatelem.

Přestože jsou ženy platově diskriminovány, jen malé procento z nich se rozhodne toto bezpráví řešit některou z možností, které zákon nabízí. Dnešní ženy by se neměly

bát více hájit svá práva, která pro ně vydobily jejich předchůdkyně a pokračovat v cestě za rovností.

Tato situace je řešena celosvětově i organizací OSN a proto by se měly ženy opřít o politiku rovných příležitostí mužů a žen EU, která toto vyjadřuje ve směrnících EU a dále o opatření v legislativě.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

SUCHOMELOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D., *Gender v managementu: Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR; Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech; Odměňování manažerů: moderní společnost a její proměny*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006 ISBN 80-87007-12-3

HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007 ISBN 80-903-7862-9.

ÚŘAD VLÁDY, *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice*, 2011, [online] [cit. 2012-02-01] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12200/5_zprava-o-rovnosti_priority_15-9-2011.pdf>

FALTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L., *Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Ministerstvo financí, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004 ISBN 80-85045-14-1 (Ministerstvo financí) ISBN 80-86552-90-X (Ministerstvo práce a sociálních věcí)

PAVLÍK, P., SMETÁČKOVÁ, I., *Analýza odměňování žen a mužů ve školství: jak vzniká odlišnost v platech učitelek a učitelů*. Praha: Otevřená společnost, 2006 ISBN 80-903331-6-8

BOUČKOVÁ, P., *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Otevřená společnost, 2007 ISBN 978-80-254-0311-2

BOUČKOVÁ, P., HRUBÁLEK, M., KŘÍSTEK, A., *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu v odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Otevřená společnost, 2007 ISBN 978-80-903331-8-5

STUPNYTSKYY, O., *Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005 ISBN 978-80-87007-58-7

FISCHLOVÁ, D., *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovních pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005

FISCHLOVÁ, D., *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen: návrhení*

modelového postupu zjišťování podílu diskriminace. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005

MPSV, *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.* [online] [cit. 2012-02-01]
URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12472/31976L0207konsolidEN_CS.pdf>

TENGLEROVÁ, H., *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu: Monitorovací zpráva za rok 2010,* Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Seznam tabulek

Tabulka 1: Obvykle a skutečně odpracované hodiny v týdnu

Seznam grafů

Graf č. 1: Kdo má z ESF užitek?

Graf č. 2: Vyvoj dosaženého vzdělání mužů a žen mezi lety 1950 a 2005

Graf č. 3: Rozdíl v míře zaměstnanosti 20-64letých mužů – žen v 1. čtvrtletí 2011

Graf č. 4: Pay gap between women and men in adjusted form in EU Member States – 2008

Graf č. 5: Sexuální obtěžování

Graf č. 6: Rozložení výdělkového rozdílu v managementu v procentech z výdělku

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Charakteristiky platových třídy jako příloha k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce.....	I
--	----------

PŘÍLOHY

Příloha A – Charakteristiky platových třídy jako příloha k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce

1.1. Charakteristiky platových tříd

Příloha k zákonu č. 143/1992 Sb., účinná od 1. ledna 2004

1. platová třída

Práce sestávající z jednoznačných opakujících se pracovních operací. Práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a ručními nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti. Provádění jednotlivých manipulačních operací s jednotlivými kusy a předměty malé hmotnosti (do 5 kg). Běžné nároky na smyslové funkce. Práce v příznivých vnějších podmínkách.

2. platová třída

Práce stejného druhu konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy, s malou možností odchylky a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s více prvky (předměty) tvořícími celek, například manipulace s předměty vyžadujícími zvláštní zacházení (křehké, těžké, vznětlivé, s nebezpečím nárazy). Provádění dílčích prací, které jsou součástí širších procesů.

Dlouhodobé a jednostranné zatížení drobných svalových skupin (prstů, zápěstí) a ve vnuceném pracovním rytmu a při mírně zhoršených (např. klimatických) vnějších podmínkách. Práce s případným rizikem pracovního úrazu.

3. platová třída

Práce s přesně vymezenými vstupy a výstupy a obecně vymezeným postupem s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s celky a sestavami s logickým (účelovým) uspořádáním bez vazeb na jiné celky (sestavy). Případná odpovědnost za ohrožení zdraví a bezpečnosti spolupracovníků v rámci jednoho kolektivu.

4. platová třída

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen "jednoduché odborné práce"). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.

5. platová třída

Jednoduché odborné práce vykonávané s mnoha vzájemně provázanými prvky, které jsou součástí určitého systému. Usměrnování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou převážně zastoupeny konkrétní jevy a procesy různorodějšího charakteru s nároky na dlouhodobější paměť, dílčí představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Přesné smyslové rozlišování drobných detailů. Dlouhodobé, jednostranné a nadměrné zatížení svalových skupin předměty různých hmotností nad 25 kg.

6. platová třída

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen "odborné práce"). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.

7. platová třída

Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Usměrnování a koordinace jednoduchých odborných prací. Odpovědnost za zdraví dalších osob nebo za škody odstranitelné pouze skupinou dalších zaměstnanců nebo za škody osob jednajících na základě chybných příkazů nebo opatření odstranitelné za delší období.

Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.

8. platová třída

Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen "odborné specializované práce"). Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace.

9. platová třída

Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrnování odborných prací.

Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy.

10. platová třída

Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen "systémové práce"). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrnování odborných specializovaných prací.

11. platová třída

Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností.

S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.

12. platová třída

Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen "systémové specializované práce"), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami.

13. platová třída

Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrnování systémových prací.

Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení. Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.

14. platová třída

Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen "tvůrčí systémové práce"). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s

četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.

15. platová třída

Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu.

Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.

16. platová třída

Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Tereza Radostová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Hodnocení žen a mužů v zaměstnání

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 47

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů české literatury a pramenů: 10

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 2

Vedoucí práce: PhDr. Miroslav Kostka