



Pedagogická
fakulta
Faculty
of Education

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta
Katedra společenských věd

Bakalářská práce

Genderová struktura na trhu práce

Vypracovala: Eliška Sejrková
Vedoucí práce: Mgr. Michal Šimůnek, Ph.D.

České Budějovice 2018

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svoji bakalářskou práci vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě - v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných pedagogickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Dne

.....

Eliška Sejrková

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu své bakalářské práce Mgr. Michalovi Šimůnkovi, Ph.D, za jeho cenné rady a připomínky, jenž mi pomohly k vytvoření této bakalářské práce.

Anotace

Cílem této bakalářské práce je představit genderovou strukturu na trhu práce v kontextu České republiky. Zaměřuje se na definování pojmu genderové segregace trhu práce v historických souvislostech, popisuje problematiku tzv. gender pay gap a genderové nerovnosti na trhu práce („mužský trh“ a „ženský trh“). Zvláště jsou ve výše zmíněném materiálu probírána témata vzdělávání z genderové perspektivy a horizontální segregace trhu práce na základě koncentrace mužů a žen v určitém odvětví.

Práce analyzuje zejména statistická data trhu práce ze souboru primárních dat Českého statistického úřadu a opírá se o dosavadní provedené sociologické výzkumy v oblasti genderové segregace trhu práce.

Klíčová slova

Genderová segregace, trh práce, gender pay gap, mužský trh, ženský trh, horizontální segregace

Abstract

The goal of this bachelor thesis is to introduce gender structure in the labour market in the context of the Czech republic. This thesis focuses on defying the concept of gender segregation in the labour market in historical context, describes the problems of so called 'gender pay gap' and gender inequality in the labour market („male market“ and „female market“). Separately there are subjects of education from the gender perspective and horizontal segregation of the labour market based on concentration men and women in particular sector.

The thesis analyses particularly statistic data of the labour market from Czech statistic bureau collection of primary data and is based on existing sociological surveys in the sphere of gender segregation in the labour market.

Key words

Gender segregation, labour market, gender pay gap, male market, female market, horizontal segregation

Obsah

Úvod	7
1 Genderová segregace	8
1.1 Členění genderové segregace	8
1.2 Teorie genderové segregace na trhu práce	10
1.2.1 Neoklasické teorie	10
1.2.2 Institucionální teorie	15
1.2.3 Feministické genderové teorie	16
2 Stručný historický kontext genderové segregace	18
2.1 Od matriarchátu po 17. století	18
2.2 Od 18. století do 20. století	19
2.3 ČSR po druhé světové válce	20
2.4 Vzdělání a trh práce v historickém kontextu	22
3 Politika rovných příležitostí	24
3.1 Rovné příležitosti na trhu práce	25
3.2 Vybraná legislativní opatření	26
4 Vzdělávání a genderová segregace trhu práce	28
4.1 Analýza průměrné hrubé mzdy dle vzdělání a pohlaví	30
5 Platová nerovnost a GPG	32
5.1 Gender Pay Gap	32
5.2 Srovnání GPG ČR se zeměmi EU	34
6 Analýza genderové segregace trhu práce	36
6.1 Metodologie	36
6.1.1 Sekundární data	36
6.2 Horizontální segregace	36
6.2.1 Segregace dle odvětví	37
6.3 Vertikální segregace	41
7 Závěr	43
8 Použité zdroje	45
Odborná literatura	45
Internetové zdroje	47
Seznam tabulek	48
Seznam grafů	48

Úvod

Ve své bakalářské práci se zabývám genderovou segregací (a nerovností) na trhu práce. Tento jev je možno sledovat ve vyspělých ekonomikách po celém světě, nicméně pro tuto práci představuji problematiku genderové segregace zejména v kontextu České republiky. Z mého úhlu pohledu je tento jev v současnosti tématem, o kterém se velmi diskutuje, což dokazuje i trend nově vznikajících organizací, které podporují ženy v různých sférách sociálního ale i pracovního života. Stejně tak přibývající výzkumy a analýzy, jenž se zabývají touto tematikou na mnoha úrovních, např. ekonomických, sociálních, kulturních a dalších.

V prvé řadě se pokusím deskripcí vysvětlit samotný pojem genderu na trhu práce a to z různých pohledů, jenž se k němu váží. Shrnu dosavadní teorie a pokusím se poukázat na jejich rozdílné náhledy na výše zmíněný koncept.

Vzhledem k tomu, že se genderová segregace jako taková neváže pouze na ekonomiku, ale i na náboženství, kulturu a další aspekty běžného života nelze tedy nezmínit historický kontext. Vše je dáno zejména vývojem lidské společnosti v minulosti, přičemž některé genderové předsudky jsou v současnosti již přežitkem, avšak jiné stále přetrvávají. V této práci se tedy pokusím chronologicky shrnout historický vývoj, který genderovou segregaci trhu práce definuje.

V následujících částech bakalářské práce se zaměřím také na legislativní úpravu genderové segregace trhu práce, vzdělání a její samostatné dílčí problematiky, např. mzdové rozdíly mezi pohlavími, odlišný poměr zastoupení pohlaví v různých zaměstnáních (tj. horizontální segregací), diferenci počtu mužů či žen na různých vedoucích postech v pracovních vztazích (tj. vertikální segregací) a takzvaně gender pay gap.

Vycházet budu zejména z analýzy sekundárních dat, která mi pro sociologický výzkum umožní mnohem větší výběr šetření oproti samostatnému pozorování, experimentu případně dotazníkových průzkumů a rozhovorů.

Jako hlavní ukazatele segregace trhu práce dle pohlaví jsem si zvolila zejména nerovné mzdové ohodnocení a také koncentraci mužů a žen v jednotlivých oborech tržního hospodářství. Zjištěná data srovnám s výzkumy z minulých let.

Cílem této práce je tedy podat ucelený a aktualizovaný obraz genderové segregace na trhu práce v kontextu České republiky, který následně může sloužit jako opěrný základ pro další analýzy a výzkumy dané problematiky.

1 Genderová segregace

Genderová segregace je celosvětový jev, který se vyskytuje od počátku trhu práce. Segregací rozumíme rozdělení placené práce dle genderového řádu. V důsledku zmíněného rozdělení pak dochází k dělení pracovních pozic na ty, kde v převážné většině dominují muži a naopak na ty, kde dominují ženy, případně existují tzv. integrované oblasti, kde je stav žen a mužů poměrně vyrovnaný. Samostatná genderová struktura trhu práce není určena primárně pohlavím, nýbrž genderovými řády a genderovými významy čistě „ženské“ a „mužské“ práce, které jsou společností vytvořeny odnepaměti a přes všechny snahy o jejich eliminaci stále přetrvávají (Křížíková a Sloboda, 2009). Typickým příkladem je mateřství. Samotná skutečnost, že ženy mohou mít děti, vede k jejich oddělení od mužů, a to jak v sociálních normách, tak v opatřeních samotného státu i poptávané pracovní síle. Každý zaměstnavatel při pohledu na ženu už dopředu kalkuluje buď s reálným, nebo s jejím předpokládaným mateřstvím, což vede zaměstnavatele k domněnce, že ženy jsou oproti mužům rizikovější zaměstnanci, neboť jejich pracovní nasazení nebude dosahovat vysokého výkonu. Stejným způsobem jsou oddělováni muži, kteří např. pobírají rodičovskou dovolenou, protože od nich se naopak očekává, že svou rodinu zaopatří. Zaměstnavatelé obvykle bývají méně shovívaví k diskontinuitě pracovního nasazení muže díky rodičovství. Tyto předpoklady zaměstnavatelů jsou historickým odrazem vývoje společnosti a souvisí i s tím, jak byly dřívější sociální vztahy nastavené. Důsledkem tohoto všeho vznikla neplacená práce, která zahrnuje péči o závislé osoby a domácnost, jež je přisuzována ženám. (Sirovátka, 2006).

1.1 Členění genderové segregace

Segregace sektorů - poměr zastoupení mužů a žen v sektorech na trhu práce, např. sektor primární (zemědělství), sektor sekundární (průmyslový sektor), sektor terciární (služby).

Segregace zaměstnání - poměr zastoupení mužů a žen v určitých typech zaměstnání, což je primárně závislé na uspořádání daného zaměstnání.

Segregace horizontální kontra vertikální - rozlišit tyto dvě kategorie segregace trhu nelze jednoduše. Nesou v sobě více aspektů od oborového rozdělení zaměstnání přes strukturu samotného trhu práce (Křížíková a Sloboda, 2009). Ovšem zjednodušeně můžeme

horizontální segregaci chápat jako zastoupení mužů a žen v různých pracovních pozicích, v odlišných odvětvích a sektorech, v pestrých oborových branžích atd. Vertikální segregace je potom počet mužů či žen, kteří se nacházejí na rozmanitých hodnotných stupních v té které organizaci (Kolibová, 2012).

Dalším důležitým pohledem na genderovou segregaci je její finanční stránka. Zaměstnání, kde ve většině případech pracují ženy tj. typicky „ženská“ zaměstnání jsou zpravidla ohodnocovány nižším hrubým příjmem, a to i v případě, že stejný typ práce vykonává muž. Opakem jsou tzv. „mužská“ zaměstnání, kde je obvykle vyšší mzda, a opět to platí i v případě, že tu danou práci vykonává žena. Ženy však málokdy získávají dobře placená pracovní místa a profese jako např. různé manažerské funkce, profese v technických a technologických oborech, v politice atd. Ženy jsou stále spíše zaměstnankyněmi či pracovnicemi na pozicích a v odvětvích, kde je dosahováno nižších mezd. Z toho jasně vyplývá, že samotná segregace trhu práce v důsledku genderového řádu přispívá, krom jiného, k platové nerovnosti (Sokáčová, 2006).

Genderová segregace na trhu práce je v současnosti mnohem menší, než tomu bývalo dříve. Poměrně často muži a ženy pracují ve stejných sférách na rozdíl od dob, kdy docházelo k zprůměrnění zemí. Ovšem stále je zde mnoho nepříznivých dopadů, které tento jev doprovázejí a je tedy nezbytné se jí stále zabývat a to z mnoha důvodů. První příčinou, která se nabízí, je mzdové ohodnocení, které odlišuje muže a ženy. Každé zaměstnání a každá jednotlivá pozice má své jasně dané mzdové ohodnocení, ovšem je pravidlem, že na pozicích, kde je převaha mužů, bývají vyšší finanční zisky. Druhým aspektem je nežádoucí dopad na to, jak trh funguje. Dochází k tomu kvůli neefektivnímu využívání osobitého potenciálu zaměstnanců a zaměstnankyň, kdy přístup k nim je řízen na základě genderových předsudků. Třetím důvodem jsou změny, které se na trhu práce odehrávají, ale trh na ně není schopen dostatečně rychle reagovat právě v důsledku genderového vymezení. Nabízí se tu mnoho dalších aspektů, např. omezování ženské zaměstnanosti, zpětný dopad segregace na budoucí generace apod.

V České republice platí vše, co bylo výše zmíněné. Největší projev diferenciací mezi muži a ženami byl v ČR viděn v období ekonomické krize. Prudký vzestup nezaměstnanosti se projevil u obou pohlaví s tím, že ženy byly postiženy hlavně dlouhodobou nezaměstnaností. Muži si i v období krize dokázali najít práci daleko snáze, než ženy, které obvykle při ztrátě práce zůstávaly mimo pracovní trh mnohem déle.

Je očividné, že genderová segregace se z velké části podílí na rozdílném odměňování žen a mužů. Máme tři hlavní aspekty, které spojují a vysvětlují, jak spolu segregace a odměňování souvisí. Prvním je samotná volba povolání, která je podmíněna

genderovým stereotypem. Druhým je dostupnost určitého typu pracovní nabídky pro muže a jiného pro ženy. Třetí je mzdové ohodnocení za vykonanou práci, kdy odměna je odlišná pro obě pohlaví, ačkoliv výkon práce dosahuje stejné hodnoty (Křížiková a Sloboda, 2009).

1.2 Teorie genderové segregace na trhu práce

Důvody, které vedou ke genderové segregaci na trhu práce, nelze jednoduše rozdělit, neboť je jich mnoho a jsou vzájemně propojené. V tomto kontextu mluvíme o nerovnostech, jejichž vznik má historicky danou příčinu. Příkladem je již odnepaměti rozdílný přístup k ženám a k mužům, který přetrvává dodnes, což má za následek trvanlivost procesu genderové segregace. Vysvětlit a pochopit tento proces se snaží badatelé už od 70. let 20. století, např. Catherine Hakim se svou teorií preferencí, Gerry Becker (a další) s teorií lidského kapitálu, Claudia Goldin s teorií znečištění a další. Ovšem skoro všichni výzkumní pracovníci se shodnou alespoň v původu zmíněného procesu, protože hlavním důvodem genderové segregace je samotné umísťování žen a mužů do rozdílných pracovních pozic, rolí a to buď z vlastního popudu, nebo díky nátlaku okolí. Je tedy logickým vyústěním, že pro tento jev není jen jedna interpretace. Naopak to, proč je postavení mužů a žen na trhu práce nerovné je vysvětlováno mnoha teoretickými postoji (Křížiková a Sloboda, 2009). Teorie, které vysvětlují existenci genderové segregace na trhu práce lze rozdělit do tří skupin: neoklasické teorie, institucionální či segmentační teorie a feministické genderové teorie. Před samotným vysvětlením jednotlivých teorií je důležité zdůraznit, že většina výzkumů z oblasti segmentace profesí na trhu práce se obvykle opírá hlavně o rozdílné odměňování žen a mužů, což je poměrně nešťastné, neboť příčiny nerovnosti v platovém ohodnocení mají mnoho dílčích aspektů a samotná segregace podle pohlaví je pouze jedním z nich a zároveň je velmi podstatným tématem sama o sobě (Loutfi, 2001).

1.2.1 Neoklasické teorie

V případně výběru zaměstnavatele při hledání pracovníka hraje roli zejména posouzení kvality a produktivity práce, které je daný jedinec schopen dosáhnout. Dále také je důležitým hlediskem stupeň dosaženého vzdělání a doposud získané pracovní zkušenosti. V případě výběru „správného“ zaměstnance tedy zaměstnavatel přemýšlí tak, aby mohl dosáhnout co nejvyššího zisku. Jinými slovy snaží se zvýšit své zisky a přitom dosáhnout

minimálních nákladů. Jako vhodnější kandidát pro přínos vyšších zisků se jeví muž, neboť zaměstnavatel předpokládá, že produktivita práce u muže bude z dlouhodobého pohledu stoupat na rozdíl od žen, které nebudou mít ani dostatečnou kvalifikaci. Důvody, které vedou zaměstnavatele k těmto domněnkám, jsou spojovány s nižší vzdělaností žen a jejich tradičními rolemi ve společnosti, tj. s pečováním o rodinu. Obvykle zaměstnavatel předpokládá, že žena půjde na mateřskou dovolenou, případně nebude v práci stále přítomná, protože se bude muset postarat o různé rodinné záležitosti, např. zajištění péče o nemocné členy rodiny (Hašková, 2000). Obecně lze říci, že podle neoklasických teorií je žena méně flexibilní než muž, a tím pádem vykazuje i nižší produktivitu v pracovní sféře. S tím souvisí i samotné ohodnocení ženské práce, kdy jejich mzda dosahuje nižších částek. Ženy oprávněně dostávají nižší plat než muži z důvodu jejich nižší produktivity. Podle neoklasických vyznavačů si ženy za svou pozici na trhu práce mohou samy, protože mají určité osobní preference, které se dobře neslučují s předpoklady pro kvalitní zaměstnání. Ženy si volí studijní obory, které mají na trhu práce nižší šanci na získání vysokého platu. Zároveň teorie poukazují na snahu zaměstnavatelů o efektivní fungování pracovního trhu a s tím spojené racionální uvažování (Loutfi, 2001).

1.2.1.1 Teorie preferencí

Jednou z představitelk a představitelů neoklasických teoretiků je Catherine Hakim, která se vtiskla do povědomí genderu se svou teorií preferencí. Základem této teorie je individuální volba jedince. Teoretička vychází z předpokladu, že ženy i muži se svobodně rozhodují o tom, zdali budou pracovat či se starat o svou domácnost. Domácnost, potažmo rodinu, a kontra tomu trh práce považuje za dva neslučitelné cíle. Dle Hakim není možné, aby pracující žena byla schopná péče o rodinu a naopak, čehož si jsou vědomi i samotné aktérky, které si pak díky svým preferencím zvolí buď jedno či druhé jako hlavní cíl na své životní cestě. Zároveň si tak předem určují, jaká bude jejich pozice na trhu práce.

Teorie rozděluje ženy na 3 kategorie:

První kategorii tvoří ženy, které nemají za svůj cíl pracovní život nýbrž ten rodinný. Svým vlastním rozhodnutím se tedy přiklánějí na stranu neplacené práce v domácnosti. Mohou tak učinit i ženy, jenž mají vysokoškolské vzdělání, které by jim otevřelo na trhu práce širokou škálu možností.

Druhou kategorii tvoří ženy, které vidí svůj cíl v kariérním světě. Jejich priority se zaměřují především na pracovní sféru. Zájmy těchto žen jsou pestré, např. kulturní,

sportovní, politické. Obvykle jsou to ženy, které vkládají vysoký obnos peněz do svého vzdělání, které jim tak dovoluje najít dobře placené místo.

Poslední skupinou jsou ženy, jejichž pracovní život a rodinný život je propojený a v čase se mění preference jednoho vůči druhému. Tyto ženy chtějí pracovat ale i mít rodinu, o kterou se mohou starat. S plynoucím časem se jedno či druhé dostává na pomyslném žebříčku priorit výše.

Hakim ve své teorii tvrdí, že muži jsou oproti ženám v nevýhodě. Muž je díky své genderové roli živatele rodiny vystaven tlaku svého okolí, čímž je mu znemožněno se svobodně rozhodnout jaký život bude vést, neboť je předem dáno, že musí zaopatřit domácnost. Tato teorie je vytvořena pro vyspělé státy, kde již ženy mají možnost angažovat se na trhu práce a mají právo na svobodné rozhodnutí. Je tedy pouze na nich samotných jaký si stanoví životní cíl a co v jejich životě bude mít privilegované místo, jestli rodina, či práce. Hakim tím naznačuje, že svobodná volba nebude mít za následek zvětšování rozdílů mezi muži a ženami, ale v rámci obou pohlaví. Dojde k zvětšení rozdílů mezi jednotlivými ženami a jednotlivými muži (Hrdličková, 2008).

1.2.1.2 Teorie lidského kapitálu

Lidským kapitálem zjednodušeně rozumíme rozsah znalostí a dovedností, které daný jedinec získal díky svému vzdělání a praxi. Tyto znalosti a dovednosti zvyšují prestiž jedince v pracovní sféře a otevírají mu nové možnosti na trhu práce. Jako zakladatel této teorie bývá označován Gary S. Becker, který prezentoval myšlenku, že samotná investice do nemovitých a movitých věcí (např. auta a jiné dopravní prostředky, software, nemovitosti atd.) sice zvýší možnost budoucích příjmů, avšak není dostačující. Je podstatné investovat i do lidského kapitálu a to prostřednictvím vzdělávání (např. jazykové vzdělávání, IT vzdělání apod.) Dle této teorie tedy výše získaného vzdělání ovlivňuje i výši mzdy s tím, že čím vyšší vzdělání (kvalifikace), tím vyšší odměna za práci (Řehula, 2010). Segregace trhu pak vzniká díky nerovné investici do vzdělávání ze strany žen. Nicméně tato teorie je v soudobých vyspělých společnostech překonána. Výzkum, jenž provedli Šmídová, Janoušková a Katrňák poukázal na skutečnost, že dívky vynakládají na vzdělání daleko vyšší úsilí než chlapci, čímž vyvrátili teorii o tom, že ženy nemají takový zájem o investici do svého vzdělání. Samotný vzdělávací systém začal z pohledu genderu fungovat opačně. Autoři výzkumu to vysvětlují tak, že ženy, které dosáhnou stejného nebo vyššího vzdělání než muži, pak získávají na trhu práce horší postavení. Postupná převaha žen ve vysokoškolském vzdělávacím systému na

úkor mužů je dalším důvodem, které teorii o nerovném investování žen do vzdělání vyvracejí. S vývojem společnosti se pohledy soustřeďují spíše než na vložené úsilí na volbu jednotlivých vzdělávacích oborů. Díky tomu existují takové obory, v nichž je převaha mužů a v jiných převaha žen. Následkem této dominance mužské či ženské složky v určitém odvětví dochází po absolvování studia i k segregaci trhu práce, kde jsou díky zvoleným oborům v podstatě předem určené karierní a mzdové podmínky jak pro muže, tak ženy (Křížiková a Sloboda, 2009).

1.2.1.3 Teorie o úmyslné diskriminaci

Diskriminací rozumíme omezování práv a svobod, případně jejich odnětí určité skupině obyvatel na základě jejich pohlaví, rasy či národnosti ale i díky politické či třídní příslušnosti. Jedná se tedy o neuznání rovnoprávnosti jednoho člověka s druhými, o popírání či omezení práv určité skupině obyvatelstva a o nerovné příležitosti. V běžném životě je možné se setkat s diskriminací na základě pohlaví poměrně často. Je politováníhodné, že ve většině případech jsou diskriminovány ženy na úkor mužů. Nicméně mezi nejhlavnější formy diskriminace, které se týkají jak mužů, tak žen, patří např. rozdílný přístup ve vzdělání, rozdílná práva a povinnosti v rodině, nerovný přístup před vstupem do zaměstnání, diskriminace v zaměstnaneckém poměru, nerovná účast v politickém systému a také diskriminace platová (Plesková a kol., 2005).

Autorem diskriminační teorie je Gary Becker, který předvedl model založený na diskriminujících preferencích. Teoretik tvrdí, že zaměstnavatel je předem zaujatý vůči určitým skupinám zaměstnanců a automaticky u nich předpokládá vyšší výdaje na zaměstnanecký poměr. V případě diskriminace dle pohlaví je u žen předpokládáno větší procento absence, nižší předpoklady k výkonu určité pracovní pozice, odchod na mateřskou dovolenou a také péče o rodinu. Cílem je pak přijímat méně zaměstnanců z diskriminovaných kategorií, což souvisí s racionálním uvažováním a s minimalizací nákladů a též zajištěním efektivního fungování pracovního trhu (Křížiková a Sloboda, 2009). Je však důležité zdůraznit, že trh práce není efektivní od samého počátku a jeho organizace se neřídí vždy dle racionálního uvažování. Teorie však nenabízí uspokojivé objasnění toho, proč na trhu práce stále přetrvává rozdíl mezi muži a ženami (Zajíčková, 2015). Předpokládané důvody, které za tímto stojí, lze najít v genderových stereotypech, kteréžto trh práce neustále silně ovlivňují, případně v teorii o statistické diskriminaci též nazývanou neúmyslnou diskriminací (Křížiková a Sloboda, 2009).

1.2.1.4 Teorie o statické diskriminaci

Na prvotním definování této teorie se podíleli K. Arrowem a E. Phelpssem, kteří jí poprvé prezentovali v 70. letech 20. století. Tato teorie je založená na předpokladu, že každý pracovník má v průměru rozdílnou produktivitu práce, odlišné dovednosti a zkušenosti atd. Zaměstnavatel se pak poptává po takovém zaměstnanci, jehož vzdělání a schopnosti pro určitou pracovní pozici jsou lepší než u jiného. Dle teorie se s vyhledáním vhodného zaměstnance přímo pojí vysoké náklady, přičemž pro zaměstnavatele je výhodnější diskriminovat určité skupiny pracovníků (například ženy), neboť tím předejde zvýšení nákladů na zjištění žádoucích kvalifikačních předpokladů u obou pohlaví (Loutfi, 2001). V podstatě uvažují tak, že produktivita práce je rozdílná u mužů a žen dle toho o jaký druh práce se jedná. Jejich volba je tedy řízena genderovými stereotypy (Křížiková, Sloboda 2009). Těmito stereotypy rozumíme to, jak by se měl jedinec ve společnosti „správně“ chovat dle svého pohlaví, jaké jsou jeho předpokládané schopnosti a dovednosti (Plesková a kol., 2005). Při výběru zaměstnance jsou brány v úvahu jeho průměrné dovednosti v rámci celé skupiny tj. v rámci skupiny žen či skupiny mužů (Loutfi, 2001). Důležité je si uvědomit, že pro zaměstnavatele jsou nejdůležitějšími kritérii: výkon, jehož je zaměstnanec schopen dosáhnout a doba po kterou bude tu danou práci vykonávat. S předpokladem, že ženy budou svou práci měnit častěji, avšak jejich pracovní nasazení bude vyšší, u mužů zase naopak. Skutečnost je však taková, že tyto předpoklady se liší velmi málo. V podstatě má-li o pracovní pozici zájem muž či žena, jejichž schopnosti a vzdělání jsou podobné, rozdílnost v jejich předpokládaném chování je mizivá (Křížiková a Sloboda, 2009).

1.2.1.5 Teorie znečištění

Tuto teorii vytvořila Claudia Goldin, která se nechala inspirovat Beckrovou teorií o diskriminaci. Dle ní se ženy na trh práce dostaly později než muži. Jejich schopnosti a dovednosti nemohly být prokázány tak dobře, jako mužské, protože nemají na pracovním trhu tak dlouhou historii, a z toho vyplývá i to, proč je k pracovním předpokladům žen tak nejistý přístup. V dřívějších dobách byly dobře placená a prestižní místa výsadou mužů, kteří disponovali potřebnou fyzickou silou, v dnešní době např. technickými dovednostmi, přičemž ženy v současnosti pronikly na stejná pracovní místa, což jen potvrzuje skutečnost, že tyto obory už nejsou plně závislé na zmíněných vlastnostech. V důsledku toho se pak

muži bojí o ztrátu prestiže, případně snížení mzdy, díky rozšíření („znečištění“) oboru o ženskou pracovní sílu. Ve výsledku dochází k segmentaci oborů a prací dle pohlaví kvůli neustálé snaze o jejich oddělení (Křížiková a Sloboda, 2009).

1.2.2 Institucionální teorie

Jejich předpokladem je teze, že velké veřejné a soukromé instituce (stát, firmy, odbory apod.) spolu s lidskými zvyklostmi a tradicemi mají vliv na přijímání zaměstnanců, na výši jejich odměny za práci, na rozhodnutí o jejich povýšení či propuštění. Mezi nejznámější institucionální teorie patří: teorie duálního (dvojího) trhu a teorie o segmentaci trhu (Loutfi, 2001).

1.2.2.1 Teorie duálního trhu

Teorie rozděluje trh práce na primární a sekundární. V primárním sektoru jsou obsažené takové obory a zaměstnání, která nabízejí velmi dobré pracovní podmínky, vyšší platové ohodnocení a samozřejmě možnost kariérního růstu. Sekundární trh tedy nabízí zaměstnání, které definují opačné podmínky čili nižší platové ohodnocení, nepříznivé pracovní podmínky, případně neexistující obory (Křížiková a Sloboda, 2009). Tyto dva trhy jsou do jisté míry vnímány jako nezávisle na sobě fungující, protože firmy zastoupené v primárním sektoru mají vyšší tržní sílu než firmy a společnosti zastupující sekundární sektor, které navíc musí čelit poměrně silné konkurenci. Je však důležité zmínit, že tyto rozdíly se se vzrůstající globalizací obchodu stávají méně očividné, avšak stále velmi výrazné (Loutfi, 2001).

Vlivem již zmíněných diskriminačních teorií pak dochází k tomu, že ženy na sekundárním trhu, mají nadvládu. V podstatě nám teorie poukazuje na vertikální rozdělení trhu práce a na to proč muži mají převahu v prestižnějších pracovních odvětvích. Je však potřeba si uvědomit, že z genderového pohledu se duální trh velmi energicky mění, protože poměr žen a mužů v určitých oborech a odvětvích se neustále obměňuje, a zároveň se obory přesouvají mezi sektory trhu (Křížiková a Sloboda, 2009).

1.2.2.2 Teorie segmentace trhu práce

Předpokladem teorie je segmentace trhu, kde pracovník může jen velmi těžko přejít z jednoho segmentu do jiného. Vlivem toho se stává, že zaměstnanci musí přijmout pro ně neadekvátní pracovní pozici, protože na trhu práce není k dispozici lepší. Teorie tedy říká, že spíše než na vzdělání a dovednostech zájemce o práci záleží na tom, jak je pracovní trh členěn (Zajíčková, 2015).

1.2.3 Feministické genderové teorie

Tyto teorie nejsou zaměřeny pouze na ekonomické příčiny, které vytvářejí segregaci trhu práce, ale zabývají se i těmi, jež nejsou ekonomického charakteru (Křížíková a Sloboda, 2009). Mezi neekonomické faktory, které feministické teorie zahrnují, patří např. sociální postavení ve společnosti, předsudky spojené s historickým a kulturním vývojem, stereotypní pohledy na pohlaví a také vztahy, které v místě pracovního výkonu vznikají. Feministické teorie se daleko více zabývají znevýhodněným postavením žen na trhu práce, než předchozí názory. V reakci na institucionální teorie vysvětlují, že diskriminace dle pohlaví ovlivňuje více zaměstnanost žen a způsobuje tak neefektivní využívání jejich dovedností a schopností. Na trh práce se pohlíží jako na místo, kde se požadují určité typy zaměstnanců, zatímco jiné jsou z něho distancovány. Základní hypotéza genderových teorií spočívá v myšlence, že sociální role žen v rodině tak, jak je na ní pohlíženo z historického a kulturního pohledu, negativně ovlivňuje jejich působení na trhu práce (Zajíčková, 2015). Za segregací stojí dva systémy, které společně ovlivňují trh práce: kapitalismus a patriarchát. Kapitalisti a muži tedy představují na trhu práce skupinu, která ze svého postavení získává různé přínosy. Mužům se dostává lepších pracovních nabídek. Díky tomu, že žen hledajících zaměstnání je mnoho, čímž jejich poptávka často převyšuje nabídku, můžou si zaměstnavatelé dovolit vyplácet v pracích, které zbývají nižší mzdy. Ženy se tak dostávají do situace, kdy kvůli své neplacené práci doma, a nekvalitním podmínkám na trhu práce, nemohou získat potřebné zkušenosti a schopnosti, jenž by jim pomohly získat lepší pracovní pozice. Odpůrci naopak tvrdí, že kapitalismus nemůže vysvětlovat členění trhu práce, protože z historického pohledu byl prezentován v době, když už trh segregovaný byl. Patriarchát se jeví jako pravděpodobnější, protože oddělení trhu bylo vytvořeno muži, kteří se dodnes snaží o udržení svých dobře placených pozic, k čemuž jim dopomáhá jejich vliv,

který jako skupina mají a jenž je podporován z různých stran, např. od státu (Křížíková a Sloboda, 2009).

2 Stručný historický kontext genderové segregace

2.1 Od matriarchátu po 17. století

Pravěk v časech matriarchátu byl obdobím, kdy vládly ženy, jakožto dárkyně života. Jejich „božská“ moc tkvěla v daru života. Byly symbolem plodnosti a hojnosti. Díky tomu, že ženy měly tu moc přivést na svět nový život, byla jim dána i moc o všem rozhodovat. V jejich rukách ležela veškerá veřejná i soukromá moc. Tehdy měly nadřazené postavení vůči mužům. Samotné náboženství v pravěku poukazuje na ženy jako na bohyně „vyšší“ třídy, naopak na muže jako na bohy „nižší“ třídy. Typickým znakem tohoto období je mír. V průběhu času však docházelo k zlepšování se v zemědělství, ve kterém začínaly vznikat nadbytky. Nadbytky vedly ke konfliktům, které vedly ke zvyšování důležitosti mužů. Hlavně díky jejich fyzické síle a schopnosti potyčky vyřešit. Postupně dochází k zániku matriarchátu a zrodu patriarchátu. Do čela rodu se dostává muž. Starověk je obdobím, kde ženy jsou podřízené mužům. Hlavními úkoly žen je starost o domácnost a výchova dětí. Veřejný život pro ženy neexistoval a vzdělávat se taktéž nemohly. Ve středověku je nerovný přístup mužů a žen stále stejný. S tím rozdílem, že ženám se mohlo dostat základního vzdělání v klášteře. Určitého postavení si žena vydobyla díky svatbě. Ovšem stále se očekávalo, že porodí děti a to hlavně syny, kteří pak budou pokračovateli rodu a o které se budou pečlivě starat.

S nástupem renesance je nerovné postavení žen lehce zlepšeno, neboť mohou získávat i jiné vzdělání než pouze klášterní a hlavně začínají vznikat různé umělecké ženské spolky. Průkopnicí, která poukazuje na vzrůstající sebeúctu žen v 17. století, je Artemisia Gentileschi, která se prosadila jako malířka. Byla první ženou, jež se stala členkou Malířské akademie se sídlem ve Florencii. Její obrazy byly obvykle koncipované na silné hlavní ženské postavě, okolo níž se odehrával děj. Byla vůbec první ženou, která se prosadila jako malířka z povolání, neboť doposud to byla doména mužů (Šimáček, 2007).

2.2 Od 18. století do 20. století

V 18. století dochází k rozšíření termínu gender o tzv. přirozenost. Tím rozumíme biologicky dané předpoklady. V tomto období byl gender chápán jako něco, co je biologicky, tedy přirozeně, dané. V tomto spojení měli muži a ženy jasně dané role ve společnosti. Tehdejší ženy a muži měli své biologicky dané předpoklady, které je předurčovali k tomu, co bylo jejich náplní práce. V druhé polovině 18. století je žena pouze matkou. Pečovatelkou o rodinu, bez jakýchkoliv předpokladů pro práci či zapojování se do společenského života. Je její přirozeností být pasivní vůči muži a aktivní vůči dětem. Péči o děti má danou biologicky, protože hlavně kvůli tomu se narodila. Naopak muž musí zaopatřit rodinu a to prací, kterou musí vykonávat, neboť je hlavou rodiny. Muž se musí zapojovat do veřejného života tj. do politiky, ekonomiky a kultury. Vše co bylo zmíněné, bylo bráno jako pravidlo, jako určitá norma chování, kterou měli muži a ženy dodržovat. Pokud došlo k odchylce od této „přirozenosti“, došlo i k trestu (Ratajová a Storchová, 2010). Ovšem vše se změnilo po Velké francouzské revoluci koncem 18. století, kdy propukla tzv. první feministická vlna. Mezi hlavní cíle feministek patřilo: zrovnoprávnit postavení žen na veřejném poli a to zejména získat právo volit, a dále mít možnost stejného vzdělání jakou mají muži. Jejich cílem byla svoboda a právo na ni. Tato vlna usilující o rovnoprávné postavení žen měla postupně své zástupkyně napříč všemi společenskými třídami (Formánková a Rytířová, 2004). V 19. století se setkáváme s mnoha literárními autory, kteří obhajují práva žen a to v různých evropských zemích, např. Mary Wollstonecraft a John S. Mill v Anglii, Olympie Gouges ve Francii apod. (Šimáček, 2007). Dochází ke vzniku hanlivého pojmu tzv. sufražetky, který má svůj původ v Anglii a označuje tak ženy, jež bojují za svá práva. V ČR je zástupkyní, která podporuje toto Eliška Krásnohorská, která založila první dívčí gymnázium ve střední Evropě. Mezi další představitelky české scény, které v 19. století obhajovaly rovnost patří i Božena Němcová, Bohuslava Rajska, případně Magdalena Dobromila Rettigová. Dalším člověkem stojícím na straně žen byl T. G. Masaryk. První vlna feminismu skončila zhruba v 30. letech 20. století přičemž většina cílů byla splněna (Tomašíková, 2009).

Krom feministického hnutí byl trh práce na přelomu 18. a 19. století ovlivněn průmyslovou revolucí, která měla rozsáhlý dopad na společnost. Způsobila změny ekonomické, kulturní, sociální a politické. Spolu s ní se začínala vyvíjet industrializace, která stála za přechodem od ruční výroby k tovární strojní výrobě v podnicích a manufakturách. Industrializace přinesla změny v technologii ale i ve struktuře práce, došlo k rozdělení

soukromé a veřejné sféry a k oddělení prací dle pohlaví. Dělná práce přinesla rozdělení na placenou a neplacenou práci, někdy je tento proces označován jako tzv. genderování práce. Vznikla tedy ženská neplacená práce, která zahrnovala péči o rodinu a výchovu dětí. Placená práce nadále patřila mužům, jako živitelům rodiny. S nástupem průmyslu tedy nastupuje i oddělování pracovního trhu, začínají vznikat primární a sekundární části trhu, mužská pracovní síla se zakotvuje jako více hodnotná než ta ženská. Utvořila se i nepsaná norma o tom, že mužská pracovní síla dosahuje větších kvalit než ženská. Samotná neplacená práce v domácnosti byla brána jako rekreační, čímž se jen prohloubily ekonomické rozdíly mužů a žen. Před první světovou válkou byla ženská pracující složka v poměru k té mužské zastoupena v jedné třetině. Během války však muži museli být mobilizováni a ženy nastoupily na jejich místa (Křížková a kol., 2011).

Ve většině zemí Evropy dosáhly ženy po 1. sv. válce práva volit. Ovšem např. v Česku mohly ženy volit již od roku 1918. Dále např. získaly právo svobodně se rozvést, právo na lepší vzdělání apod. V 50. letech je evropské prostředí silně ovlivněno konzervativním směrem, ženy jsou nuceny plnit své povinnosti pečovatelky o rodinu i přesto, že v průběhu 2. sv. války prokázaly své schopnosti v pracovní i veřejné sféře. Dochází k vzrůstu počtu žen, které dosahují vysokoškolského vzdělání, avšak nemají své znalosti a dovednosti kde uplatnit, protože se musejí starat o domácnost (Formánková a Rytířová, 2009).

V evropských vyspělých zemích se genderové postavení žen na trhu práce začalo aktivně řešit od 70. let 20. století. Tehdy docházelo k postupnému změnění samotné definice pojmu práce. Do té doby se za práci považovala pouze činnost ohodnocena mzdou. V 70. letech byla rozšířena o práci neplacenou tj. v domácnosti. Postupně docházelo k zrovnoprávnění žen ve sférách vzdělání, rodiny a práce. Prvním problémem, který byl řešen, se stala rozdílnost postavení pohlaví na trhu práce a v domácnostech. Zhruba v 90. letech se změnila preference a zájem se přesunul z domácností na „duální“ trh práce. Prvním krokem tedy bylo nastolit formální rovnost mezi pohlavími. Druhý zájem byl řešen přijetím legislativních opatření, která zabrání diskriminaci dle pohlaví (Krčková, 2006).

2.3 ČSR po druhé světové válce

V ČSR platil do roku 1949 takový model rodiny, kde muž byl živitelem a žena pečovatelkou. Role živitele patřila muži podle občanského zákona. Nicméně komunistický režim, jehož heslo bylo, že všichni jsou si rovni, provedl v 50. letech 20. století různé změny, z nichž požadavek na výdělečnou činnost žen byl jedním z důležitých aspektů, jenž ovlivnil

trh práce. Avšak ženy v té době zastávaly podřízené pracovní pozice (Belling, 2008). Důvodem byla tehdejší ekonomika, která se zaměřovala hlavně na těžký průmysl, který spadal do kompetence mužů, jako technicky zdatnějších. Ženy tedy byly brány jako pracovní síla vhodná do sektoru zemědělství či služeb. Jejich pozice zde měly nízké postavení a všeobecně nižší mzdy. Dalším důvodem, který ovlivnil tehdejší postavení žen na trhu práce, byla nízká úroveň vzdělání, kdy většina žen měla pouze základní vzdělání a také nabídka nižších pracovních pozic, která jim byla jakožto sekundární pracovní síle poskytována. K tomu všemu nemohly zastávat vysoké funkce, protože by musely být členkami komunistické strany, která však preferovala muže. Ženy ve svých řadách neměla a nechtěla, protože dle komunistických teorií byly ženy díky svým reprodukčním schopnostem brány za méně důvěryhodné než muži (Křížíková a kol., 2011).

Ženy jsou tak zatěžovány po stránce pracovní ale zároveň i po stránce rodinné, protože jejich role matek starajících se o rodinu stále trvá. Samotný problém genderové nerovnosti v tehdejší ČSR nebyl řešen, neboť díky stávajícímu komunistickému režimu vůbec neexistoval (Formánková a Rytířová, 2004). Výše mzdy byla korigována státem. Průměrná mzda žen, v období socialismu, byla zhruba o jednu třetinu nižší než průměrná mzda mužů. Hlavním důvodem těchto rozdílů byla tehdejší orientace pracovního trhu na průmysl, těžbu a stavebnictví, což jsou odvětví, kde dominovali a stále převažují muži. Rok 1966 se pojí s novou možností práce na zkrácený časový úvazek, avšak tehdy nebyla využívána ani jedním pohlavím. Zároveň s tímto rokem bylo zákonem stanoveno, že zaměstnavatel musí přijmout zpět do zaměstnání ženu, která se vrátila z mateřské dovolené (od roku 1960 byla mateřská dovolená stanovena na 1 rok od narození dítěte, od roku 1975 pak na 3 roky), k tomu byly stanoveny typy činností, které ženy s malými dětmi nesměly vykonávat, např. nemohly na služební cesty a pracovat přesčas atd. (Křížíková a kol., 2011).

Až rok 1989, kdy dochází k pádu komunistického režimu, přinesl změny k lepšímu. (Tomašíková, 2009). První velká změna nastala v hospodářství, které přešlo od plánované ekonomiky na tržní ekonomiku. Došlo k deregulaci všech cen, domácí trhy se otevřely zahraničnímu obchodu a privatizoval se všechen majetek (Holman, 2000). Tržní ekonomika se opírá o soukromé vlastnictví občanů a snaží se vypomoci jejich kreativitě. Zásahy státu v této ekonomice jsou radikálně menší. Došlo tedy, např. ke vzniku finančních trhů, kapitálových trhů, zrovnoprávnění vlastnictví, možnost zakládání podniků či formování zahraničního obchodu (Žídek, 2006). Po pádu režimu byl v Česku dominantním sektorem sekundární sektor, na rozdíl od zemí západu, kde dominoval terciární sektor. Cílem tedy bylo dohnat západní státy, takže hned začal proces tzv. deindustrializace, který měl posílit sektor služeb na úkor primárního a sekundárního. Tento krok měl zásadní vliv na segregaci

trhu. Služby jako např. finančnictví, bankovníctví, maloobchody, kadeřnictví atd. preferují zaměstnance, jejichž stránka bude spíše emocionálně laděná než fyzicky, což je doménou žen. S tím jak se rozrůstal terciární sektor se i zvětšoval podíl žen na trhu práce. Sektor služeb, který byl vstřícnější ohledně možnosti zkráceného pracovního úvazku a mnohdy nabízel pružnou pracovní dobu, většinou tvořil hlavně nemanuální práce, kde se ženy rychle přizpůsobovaly. Vlivem těchto faktorů se nemanuální služební sektor začal stávat doménou žen. Rostl počet procentuálního zastoupení žen v oborech veřejných služeb, kde mají ženy značnou převahu i v současnosti. Proto je také tento obor pokládán za typicky „ženský“ - nízké mzdové ohodnocení, malý postup v hierarchickém žebříčku, malá prestiž povolání a málo zaměstnaneckých výhod (Křížiková a kol., 2009).

Další změnou bylo vyřčení genderových problému před širokou veřejností. Došlo k tomu, že doposud „neexistující“ konflikty rovnosti mužů a žen začaly být viděny jako reálné. Projevila se snaha o legislativní opatření, která měla zrovnoprávnit postavení žen a mužů na trhu práce, ale i např. ve veřejném sektoru či v rodinné politice. Rok 1991 je spjat se vznikem neziskové organizace Gender Studies. Organizace informovala společnost o genderové tématice, shromažďovala dostupná data a studie zabývající se touto tematikou, zařizovala přednášky o genderu na českých školách apod. S postupem času se z ní stala velice uznávaná společnost, která dnes podává informace mediím a široké veřejnosti pomocí různých publikací, případně internetového portálu (Tomašíková, 2009).

O rovnoprávnost žen a mužů je usilováno již dlouhá léta. Nicméně počátky šíření genderové rovnosti v Evropě nalezneme zejména v severských státech. Je to způsobeno tamějšími ženskými hnutími, která jsou zde velmi silně podporována již od minulého století. Samotný gender se ve svých prvních fázích soustředil zejména na odstraňování diskriminace ve veřejnoprávním sektoru, a až později se začal zaměřovat i na vztahy soukromoprávního charakteru (Belling, 2008).

2.4 Vzdělání a trh práce v historickém kontextu

Z pohledu historie je důležitým milníkem tzv. demokratizace školství, která probíhalo zhruba v druhé polovině 20. století. Do této doby byl školský systém výsadou mužů, kteří zde mohli studovat libovolně. Ženy a různé menšiny (od rasových po etnické či osoby s tělesným nebo mentálním postižením) neměly tu výsadu se vzdělávat jinak, než dle konvenčních možností - ženy mohly studovat, např. v klášteře. Proč ženy měly tak málo možností se vzdělávat? Odpovědí by bylo: protože je ženinou přirozeností se starat

o rodinu, k čemuž vzdělání nepotřebuje. V pozdějších odůvodněních bychom slyšeli odpovědi typu: žena je předurčena k výchově a péči o děti a proto se její vzdělání musí lišit od vzdělání muže.

Ve starověku bylo vzdělání výsadou ve valné většině případů bohatých vrstev obyvatelstva, což bylo důsledkem samotného významu tehdejších škol, které sloužily k trávení volného času, jenž měli k dispozici spíše lidé z vyšších vrstev. Slovo škola je řeckého původu a znamená klid, volno, z čehož jasně plyne, proč bylo vzdělávání původně bráno jako koníček. Ke změně došlo až ve středověku díky církevním školám, které mohly navštěvovat i chudší vrstvy obyvatelstva, zejména kvůli tomu, že vzdělávání v těchto školách je připravovalo na získání potřebných znalostí a dovedností, jež byly v souladu s jejich postavením ve společnosti. Muži i ženy byli vzdělávání odlišně, nicméně společný základ (tzv. trivium) měla obě pohlaví: čtení, psaní a základní matematické úkony.

Osvícenský absolutismus přinesl do školství změnu v podobě povinné školní docházky. V začátcích docházeli do škol společně muži i ženy. S vývojem školského systému docházelo i k vývoji více specializovaných škol, jejichž nabídka vzdělávání se začala soustředit na více oborů, jenomže společně s tím se znova začaly vytvářet propasti mezi ženským a mužským vzděláváním. Školy, kam chodily ženy, byly zaměřené na dovednosti spojené s péčí o rodinu. Naopak muži se vzdělávali v pestrých vědních oborech, které je systematicky připravovaly na budoucí výkon povolání, která ženy neměly vykonávat. Školský systém byl tedy už od počátků mužskou záležitostí, neboť jejich schopnosti a dovednosti zde byly rozvíjeny s ohledem na jejich vlastní budoucnost. Ženy se naopak vzdělávaly jen z rodinných důvodů a jejich studium bylo vždy ku prospěchu druhým (Smetáčková, 2006)

3 Politika rovných příležitostí

Předpokladem správně fungujícího demokratického státu potažmo společnosti jsou rovné příležitosti. V případě, že neexistuje rovnost, nastává diskriminace, což je omezování nebo odnětí práva určité skupině osob pro její pohlaví, etnikum, víru, třídní nebo politickou příslušnost (Plesková a kol., 2005).

Při vstupu do EU se Česká republika zavázala k tomu, že bude prosazovat rovnost mužů a žen ve společnosti, tj. i ve školství, na trhu práce a ve všech sférách života (Smetáčková, 2006). V rámci EU, je rovnost pohlaví zakotvena již ve Smlouvě o založení Evropského společenství. Dalším krokem, který ztvdil rovnost zacházení zejména v oblasti práce je Amsterodamská smlouva (z roku 1999), kde jsou stanovené povinnosti pro členské státy, např. článek 141 pojednává o nerovnosti v odměňování mezi ženami a muži. Neméně důležitá je Charta základních práv Evropské unie. V rámci EU existuje ještě mnoho dalších norem, které slouží buď jako doporučení, případně stanovují jednotlivé kroky, které vedou k prosazení rovnosti příležitostí. Legislativní opatření EU zajišťují např. rovnost odměňování, rovnost v přístupu k zaměstnání, k odborné přípravě, rovnost v pracovních podmínkách atd. (Krčková, 2006).

Stěžejním orgánem v České republice, který se zabývá politikou rovných příležitostí je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které část svých pravomocí delegovalo na nově vytvořenou sekci pro rovné příležitosti žen a mužů. Úkolem MPSV je sestavit dokument zabývající se prioritami a postupy vlády v otázce prosazení rovnosti žen a mužů. Krom MPSV se na vytváření těchto opatření podílí i další ministerstva, např. ministerstvo financí, ministerstvo kultury a další. MPSV v průběhu roku systematicky dohlíží na to, jak je plán dodržován a s blížícím se koncem kalendářního roku dělá souhrn o míře plnění plánu, díky informacím z jednotlivých ministerstev. Dokument obsahuje mnoho cílů a zároveň i jednotlivých kroků, které vedou k jejich naplnění (Smetáčková, 2006). Opatření Priorit a postupů vlády v otázce rovnosti pohlaví jsou každý rok aktualizována a vládou přijímaná již od roku 1998. V roce 2014 došlo ke vzniku dalšího dokumentu, který je spravován vládou ČR, a to tzv. vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR, momentálně je naplánována pro roky 2014-2020 (Vláda České republiky, 2014).

Rada pro rovné příležitosti žen a mužů je dalším orgánem působícím v prosazování genderové rovnosti pohlaví. Rada je poradním orgánem vlády, který je složen ze zástupců z ministerstev a jiných nevládních institucí. Činností rady je zejména projednávat různá

témata, jež souvisí s genderovou rovností případně nerovností, a následně své výsledné teze předkládá vládě (Smetáčková, 2006). Instrukce podporující rovnost žen a mužů existují v ČR již od roku 1995, kdy došlo k přijetí Pekingské deklarace, jejímž odsouhlasením se ČR zavázala k tomu, že zřídí organizace, které budou působit v rámci politiky rovných příležitostí. Prvním orgánem je již zmíněné Ministerstvo práce a sociálních věcí, které uvádí veškeré záležitosti v dané politice do souladu. Koordinační komise, která existuje v rámci jednotlivých ministerstev složena z jejich zástupců, zajišťuje komunikaci mezi ministerstvy navzájem. Dále zmíněná Rada vlády pro rovné příležitosti, která působí jako poradní orgán od roku 2001, kdy byla zřízena usnesením vlády. Další institucí je Výbor pro odstraňování všech forem diskriminace žen, který působí v rámci Rady vlády České republiky. Dále v ČR existují různé nevládní a neziskové organizace, které se danou problematikou zabývají. Jejich počet se pohybuje v rozmezí 25 – 30 institucí např. Gender Studies, Fórum 50 %, Asociace pro rovné příležitosti žen a mužů, Český svaz žen a další (Hrdličková, 2008)

3.1 Rovné příležitosti na trhu práce

Politika rovných příležitostí na trhu práce má tři pole působnosti. Za prvé působí v rámci celé společnosti, kdy je zároveň spojena s hospodářským růstem. Zvyšující se podíl žen na trhu práce má poměrně velký význam pro ekonomický růst jako takový, jedná se o symbiózu s představou o sociálním státu. Když se na to takto podíváme, je rovnoprávnost mezi muži a ženami v souladu se zájmem celé společnosti. V opatřeních politiky zaměstnanosti figurují např. dotované péče o dítě, zlepšení finančních situací u rodin s dětmi atd. Cílem je v podstatě připravit vhodné pracovní podmínky na pracovním trhu, které v případě vzniku problémů mohou pomoci jejich řešení (např. problém demografického růstu, kdy dochází ke stárnutí populace, problém s nízkou porodností). Za druhé působí v oblasti jednotlivých firem, podniků a dalších organizací, kdy jim často přináší různé výhody. V případě, že zaměstnavatel je zastáncem politiky rovných příležitostí a snaží se o její praktikování ve své firmě, dělá to pravděpodobně z několika možných důvodů, např. se snaží o dodržení zákona, považuje to za dobrou podnikatelskou praxi, případně je k tomu nucen ze strany svých zaměstnanců. Rovné příležitosti se tím stávají součástí organizačního systému v té dané společnosti a jsou obsaženy v personálním managementu. Pro zaměstnance plynou výhody: např. zlepšování pracovních podmínek či spravedlivé mzdové ohodnocení. Do čela se dostává kompetence zaměstnance a jeho osobní schopnosti a dovednosti, zatímco pohlaví přestává být rozhodující. Výhody, které

plynou, pro organizace, jenž jsou v souladu s politikou rovných příležitostí, mohou být následující: zvýšení rozvoje a růstu zaměstnanců díky nediskriminaci, možnost aplikování různých přístupů a získání nových zkušeností. Třetím polem je veřejná správa, kde je prosazování výše psané politiky velmi potřebné, nicméně v praxi existuje jen pár ustanovení či nařízení, neboť stále dochází k jejich postupnému vytváření (Hrdličková, 2008). Je to způsobeno tím, že se veřejná správa doposud brání tomu, aby byly do plánů o budoucím vývoji zahrnuty principy genderové rovnosti. Oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů (působící v rámci MPSV) se nesnaží o zavedení politiky rovných příležitostí na úrovni krajů a měst ačkoliv by mohlo, alespoň podáváním návrhů k novelizaci zákona o obcích a zákonu o krajích. (Ferrarová, 2008)

3.2 Vybraná legislativní opatření

Stěžejním předpisem, který upravuje pracovněprávní vztahy v České republice je zákon č. 262/2006 Sb., neboli zákoník práce. Obecnou zásadou zákoníku je rovné zacházení a zákaz diskriminace. Zákoník práce zakazuje jakoukoliv diskriminaci (ať už dle pohlaví, rasy, národnosti apod.) (Hrdličková, 2008). Jsou v něm zakotveny povinnosti např. zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a ve vytváření pracovního prostředí, ve výši mezd, v odborné přípravě a v možnosti dosáhnout povýšení. Dalším důležitým zákonem na trhu práce je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jehož úprava zadává přímou povinnost všech zúčastněných v pracovně-právních vztazích, aby zajistili rovné zacházení se všemi osobami (Ferrarová, 2008). V tomto zákoníku je např. zákaz diskriminace a to přímé i nepřímé na základě pohlaví, příslušnosti k určité rase, z důvodu sexuální orientace. Je zde definována přímá diskriminace a nepřímá diskriminace (Hrdličková 2008). Přímou diskriminací dle pohlaví znamená nerovné jednání s danou osobou právě díky tomu, jakého je pohlaví. Nepřímá diskriminace se obvykle jeví jako genderově neutrální. Nicméně jde o jednání, které znevýhodňuje nebo zvýhodňuje jednu fyzickou osobu proti jiné (Hrdličková, 2008). Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku stanovuje stejnou mzdu a to pro obě pohlaví, která jim náleží při výkonu stejné práce a zároveň jsou zde nastíněny základní faktory, dle nichž se práce hodnotí jako např. složitost činnosti. Výše zmíněné zákony jsou nejvýznamnější pro genderovou segregaci trhu, hlavně proto, že jejich obsahem je deklarováno postavení mužů a žen na trhu práce.

Právní rámec v České republice je kvalitní. Problematika rovnosti je v současnosti velmi diskutované téma, ačkoliv její praktické naplňování neprobíhá adekvátně k tomu, jak

by mělo. Pravděpodobný důvod, můžeme vidět v základním právním ošetření EU, kde je stále kladen důraz na oddělení soukromé a veřejné sféry, na placenou a neplacenou práci s tím, že veškeré zákony a normy se zabývají konečnými důsledky, avšak nenabízí příčiny. Dalším důvodem, který brání důslednému prosazení politiky rovných příležitostí je přetrvávající problém nazírání společnosti formou genderových stereotypů. Na vyšších pozicích a zejména rozhodovacích je stále nedostatečné zastoupení ze strany žen, které tak nemají možnost určit si sami svá právní pravidla, nýbrž jsou jim určovány muži (Krčková, 2006).

4 Vzdělávání a genderová segregace trhu práce

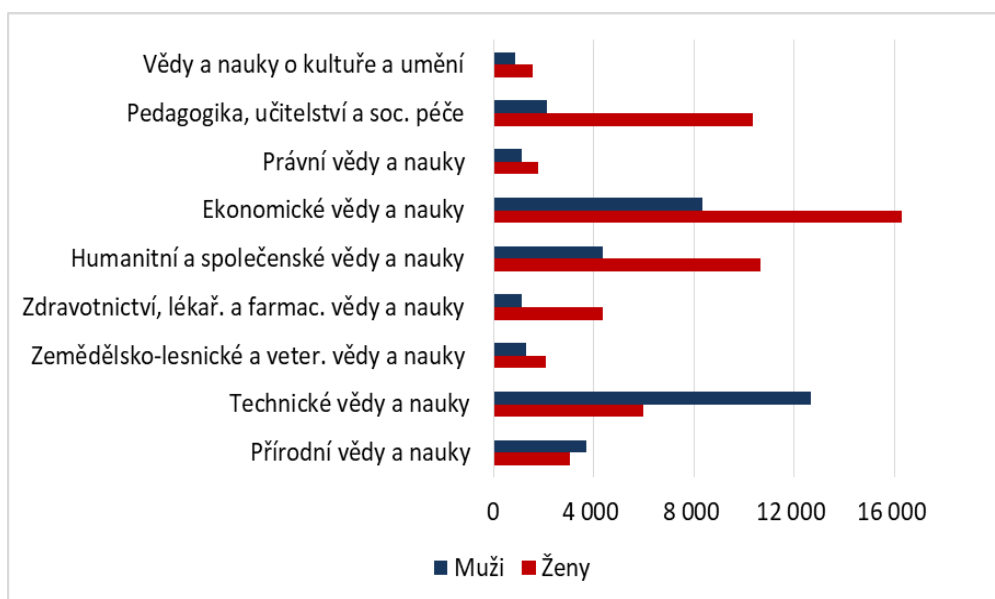
Školský systém a pracovní trh jsou z mnoha hledisek provázáni. Proces vzdělávání má připravit studenty na výkon jejich budoucí profese. Koncem základní školy se studenti rozhodují o tom, jakou si vyberou střední školu a také už si utvářejí představu o tom, jaké bude jejich budoucí zaměstnání s tím, že v průběhu střední školy se jejich představy dotvářejí či mění. Vzdělávací systém jako takový by měl být genderově neutrální, a zároveň by měl svou činností snižovat genderové rozdíly a tím i přispívat k vyvážení šancí na pracovním trhu. Na vzdělávání je konvenčně pohlíženo jako na systém, ve kterém nejsou důležité vrozené charakteristiky jedince, nýbrž jeho výkony, které nejsou posuzovány z pohledu muže či ženy. Ovšem skutečnost je jiná, což je možné prokázat mnoha empirickými poznatky. V praxi je škola podobná pracovnímu trhu. Obě instituce vedou ke stabilizování genderových struktur. Díky těmto zvyklostem dochází k tomu, že studenti ve svých volbách povolání zohledňují genderově podmíněné možnosti a studují tak obory, které jim „přísluší“. Ve vzdělání se tak projevuje oborová čili horizontální segregace, která vede na trhu práce k jeho vertikálnímu rozdělení (Jarkovská a Lišková a Šmídová a kol., 2010).

Přítomnost genderu ve škole je možné pozorovat v různých rovinách od samotného fyzického prostoru školy po komunikaci profesora s žákem. Pro představu zde uvedu pár příkladů, které poukazují na genderovou segregaci školství. Začneme fyzickým prostorem škol. Prostor může být oficiálně rozdělen podle pohlaví, např. dámské šatny kontra pánské šatny, rozdělení toalet apod. S tímto tříděním prostoru se obvykle váže i jeho samotný vzhled např. na dívčích záchodech bude růžová výmalba, naopak na chlapeckých umývárkách uvidíme modré obklady. Je zde mnoho názorů, které tvrdí, že toto dělení prostoru je správné, neboť to souvisí se samotnou přirozeností pohlaví. Ovšem pokud se na tuto přirozenost podíváme zblízka, je jasné, že přesvědčení o růžové barvě, jež je dívčí, a o modré barvě, která ladí chlapcům, není přirozené, nýbrž společensky předurčené a následkem toho i fyzicky užívané. Prostor se s úrovní vzdělávání taktéž mění, neboť čím vyšší je vzdělávací stupeň, tím více se do popředí dere mužský charakter prostředí. Tzv. maskulinní typ prostoru je možné vidět na chodbách i ve třídách např. výzdoba chodeb je obvykle stylizována obrazy, kde ve většině případech máme slavnou dějinnou osobnost, téměř vždy vyobrazující muže. V mnoha třídách je fotka současného prezidenta ČR. Prostory školy, jako jsou ředitelna, školní dílna, počítačové učebny, místnost pro správu

počítačové sítě atd. jsou vnímány jako ryze mužské. Ženské prostory jsou pak např. uklízení místnost, kabinet školní poradkyně, družina. Při vstupu do škol můžeme sledovat genderové rozlišení přímo, ať už kvůli tomu, že chlapci i dívky se zdržují v jiných místech nebo jsou ve stejném místě, ale obě pohlaví dělají odděleně jednu věc, např. chlapci hrají hry a dívky je pouze sledují.

Častým argumentem pro genderovou rovnost, jež má panovat na českých školách je koedukace, čili společná výuka děvčat a chlapců. Stačí se však zaměřit jen na některé aspekty výuky a fungování škol a je jasně patrné, že o rovnosti obou pohlaví nemůže být řeč. Převaha jednoho pohlaví dle typu školy je běžným jevem, např. školy se zdravotními a sociálními obory mají převahu žen, naopak průmyslově zaměřené obory a technicky orientované mají převahu chlapců (Smetáčková, 2006).

Graf č. 1: Absolventi vysokých škol podle skupin oborů a pohlaví za rok 2013 v absolutních hodnotách.



Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, ČSÚ 2014 a vlastní zpracování.

V grafu můžeme pozorovat jaká je segregace na vysokých školách v České republice. Například technické vědy a nauky absolvovalo v roce 2013 celkem 5 994 žen mužů ovšem 12 644 mužů. Opakem jsou humanitní a společenské vědy, kde vystudovalo v roce 2013 přesně 10 667 studentek a studentů jen 4 378. Jedinými obory kde je počet studentů relativně podobný, ačkoliv stále je zde určitá převaha jednoho pohlaví, jsou právní a přírodní vědy. Na středních školách s maturitou je genderové dělení oborů stejné. V oboru ekonomika a administrativa úspěšně odmaturovalo 6 710 žen a 3 071 mužů, obor

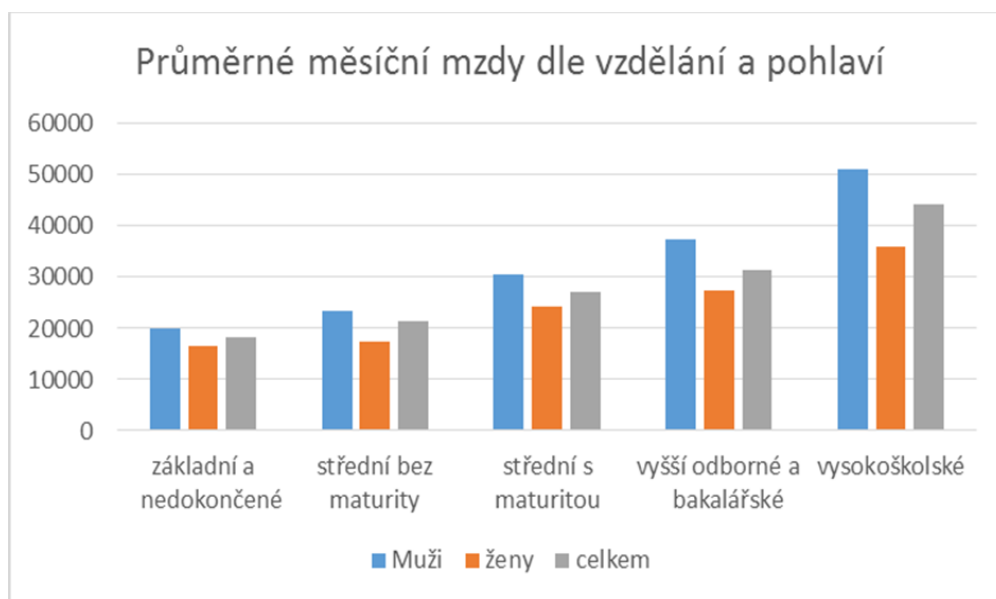
zdravotnictví měl 2 092 úspěšných maturantek a 248 maturantů. Obory zaměřené na informační technologie měly 152 absolventek maturitní zkoušky a 1 538 absolventů. V přírodovědných oborech bylo 382 studentek a 1 741 studentů. Čísla a graf tedy jasně ukazují, že segregace oborů podle pohlaví ve školství je ověřitelným faktem (data z ČSÚ a vlastní komentář).

K tomu, aby bylo na školách dosaženo genderové rovnosti, je zapotřebí mít aktivní účastníky, kteří v tomto procesu vypomůžou. Jsou jimi vyučující. Nicméně ač jsou jejich možnosti k ničení genderových stereotypů rozsáhlé, je důležité, aby byly podporovány daleko vlivnějšími účastníky. K tomu je zapotřebí dostatečná politická vůle, neboť školství se nejvíce ze všech institucí kloní k opatrnosti a setrvačnosti (Smetáčková, 2006).

4.1 Analýza průměrné hrubé mzdy dle vzdělání a pohlaví

Dosažené vzdělání jako takové je rozhodujícím faktorem, jež ovlivňuje možnosti naskýtající se jedincům na trhu práce. Je obecně předjíáno, že s vyšším stupněm vzdělání vzniká větší šance na kvalitní pracovní nabídky a tomu odpovídající mzdy. Nicméně vliv dosaženého vzdělání na výši odměny za práci není u žen tak adekvátní jako u mužů. GPG neboli gender pay gap, čili rozdíl mezi průměrným platem žen a mužů je přímo úměrný výši vzdělání, přičemž čím je dosaženo vyššího titulu, tím je jeho rozdíl výraznější. GPG u zaměstnání, jejichž odbornost vyžaduje vysokou úroveň, je asi 40%. U prací, jejichž odbornost není tak náročná, je GPG cca 15%. Pokud se podíváme na statistiky, které ukazují jak je na tom struktura vzdělání se strukturou pracovního trhu, zjistíme, že tzv. korelační hypotéza čili univerzální pravidlo, které tedy říká, že čím vyšší vzdělání, tím vyšší příjem a výhodnější pracovní pozice, ve skutečnosti platí pouze s přítomností genderu. Korelační hypotéza je totiž platná zvláště pro muže a zvláště pro ženy. Můžeme jí tedy explicitně formulovat takto: čím vyššího vzdělání dosáhne ta která žena, tím širší budou její možnosti na trhu práce a vyšší mzda v porovnání s jinou ženou, jejíž vzdělání nebude na takové úrovni (Jarkovská a Lišková a Šmídová a kol., 2010).

Graf č. 2: Průměrná hrubá mzda dle dosaženého vzdělání a pohlaví v roce 2015.



Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců, ČSÚ 2015 a vlastní zpracování.

V grafu můžeme jasně vidět mužskou a ženskou složku. V prvních třech sloupcích jsou zahrnuti lidé se vzděláním základním, středním a středním s maturitou. Rozdíl mezd mezi pohlavími je zřetelný. Muži s maturitním vzděláním dosahují platu 30 000 Kč, přičemž ženy se stejnou úrovní vzdělání dosahují na mzdu 23 000 Kč. Čím vyšší úroveň vzdělání, tím vyšší mzda platí, jak již bylo výše řečeno, zvláště pro muže a zvláště pro ženy. Nicméně pokud se podíváme z pohledu genderu, tak vidíme, že graf je genderově segregován. Máme zde muže, jejichž výše mzdy se se vzděláním zvyšuje, oproti ženám, jejichž mzda se sice taky se vzděláním zvyšuje, nicméně nedosahuje stejných částek jako mzda mužů s tím, že s vyšším vzděláním je rozdíl mezi muži a ženami markantnější. Pátý sloupec grafu představují lidé s vysokoškolským vzděláním, zde je největší rozdíl mezi průměrnými mzdami mezi pohlavími. Muži se pohybují se svými platy lehce nad 50 000 Kč, zatímco ženy se pohybují mezi 30 000 Kč a 40 000 Kč. Dalším jasně viditelným faktem je, že muži, kteří dosáhli maturitního vzdělání, vydělávají v průměru více než ženy, které dosáhly vyššího odborného případně bakalářského vzdělání. Muži s VOŠ či titulem Bc. vydělávají více než ženy, které dosáhly titulu Ing., či Mgr. Graf tedy jen potvrzuje výše zmíněné: za prvé, ženy mají s vyšším vzděláním vyšší mzdy, ale nedosahují mezd mužů se stejným vzděláním, naopak muži s nižším vzděláním je svými mzdami převyšují. Za druhé, rozdíl ve výši mezd mezi pohlavími se zvětšuje stejně tak jako se zvyšuje dosažená úroveň vzdělání, čili čím vyšší vzdělání, tím větší mzdový rozdíl mezi pohlavími (data ČSÚ, 2015).

5 Platová nerovnost a GPG

V roce 1957 se v Římských smlouvách, které byly podepsány při založení Evropského společenství, jasně definoval princip o stejném odměnění za práci o shodné kvalitě. I přesto je platová nerovnost, zejména v neprospěch žen, častým jevem ve všech zemích, jež jsou součástí Evropské unie. Je to ovlivněno genderovým řádem, který nebere v potaz vzdělání či kvalifikaci, protože pracovní sféra je již dlouhé roky přisuzována mužům. Samotný český trh práce je tedy velmi často odrazem genderových konvencí. Příkladem může být zaměstnání jako takové, které ve většině případech je koncipováno tak, že více vyhovuje lidem, kteří nemají žádné rozsáhlé povinnosti v domácnosti. Jinými slovy, nemusejí se starat o své potomky. Na podmínky na českém trhu práce a potažmo i v Evropské unii je nahlíženo jako na neutrální, avšak pravda je taková, že jsou příznivě vytvořené spíše pro mužskou část populace (Kolibová, 2012).

Typickou obhajobou pro platovou nerovnost bývá úroveň dosaženého vzdělání, získané pracovní zkušenosti, věk apod. Jenomže zmíněné důvody nejsou tak důležité, jako samotná segregace trhu práce (Válková, 2016).

5.1 Gender Pay Gap

GPG čili Gender Pay Gap, je vyjádřením rozdílu mediánových mezd mezi muži a ženami, který je vztažen k mediánu mzdy mužů. Mužský příjem, je zde brán jako průměrný v daném odvětví či práci. GPG pak poukazuje na to, o kolik jsou na tom ženy na trhu práce hůře (Válková, 2016). Gender Pay Gap lze volně přeložit jako genderovou mzdovou mezeru (Hedija a Musil, 2010). Tento ukazatel nám říká, jaká je diferenciací mezd mezi pohlavím. Je v něm obsažena informace o genderové segregaci trhu práce a o diskriminaci na základě pohlaví na trhu práce. GPG je silně ovlivněn obory a odvětvími, neboť muži a ženy mnohdy zastávají odlišné funkce či pozice a to se následně odráží na výši mezd. Příkladem můžou být obory stavebnictví, kde je GPG u mužů obvykle nižší, což je dáno hlavně tím, že muži vykonávají v tomto oboru naprosto odlišnou práci než ženy. Muži jsou zaměřeni spíše na manuální práci, kdežto ženy se zde vyskytují hlavně na pozicích, které jsou spojené s administrativní činností. Administrativní činnost vyžaduje vyšší úroveň vzdělání a tím pádem jsou ohodnoceny i vyšším platem (Řezanka, 2012). Mzdový rozdíl jako takový je obrazem několika dílčích složek, které ho způsobují. Primárně je způsoben

genderovým vnímáním charakteristických rozdílů mezi muži a ženami, dále je důsledkem již zmíněné segregace trhu práce a diskriminace (Mysíková, 2007).

Petr Habáň (2016), tiskový mluvčí MPSV zveřejnil na webu ministerstva práce a sociálních věcí následující zjištění: *„Ženy v České republice jsou na tom v otázce rozdílů v odměňování výrazně hůř než muži. Vyplývá to z údajů Českého statistického úřadu a EUROSTATU. Gender Pay Gap (GPG) je problém, který poškozuje rodiny i celou ekonomiku. Česká republika má třetí nejvyšší rozdíl v odměňování žen a mužů v EU, hůř než my je na tom už jen Rakousko a Estonsko.(...) Rozdíl v odměňování v ČR činil v roce 2014 22,1 %, průměr v EU byl 16,1 %. Horší než Česko je pouze Estonsko (28,3 %) a Rakousko (22,9 %).“*

Z tohoto důvodu MPSV zahájilo program: „22 % k rovnosti“, který je financovaný Evropskou unií (konkrétně Evropským sociálním fondem), a jehož cílem je zmenšit, případně úplně odstranit příčiny vedoucí k vysokému GPG. Do tohoto projektu jsou zapojeni: úřady práce, firmy a podniky, státní úřady (př. Státní úřad inspekce práce), včetně samotných občanů České republiky (Vláda České republiky, akt. 2016). Název programu je trefně odvozen od hodinového rozdílu průměrných mezd mezi muži a ženami. Trvání projektu je naplánováno do roku 2020. Některé plánované výstupy tohoto programu jsou např.: on-line kalkulačka, LOGIB-CZ, různé metodiky.

On-line kalkulačka má lidem umožnit zjištění obvyklé odměny za určitou vykonávanou činnost. Následně mohou zjištěnou hodnotu odměny využít ve své práci, kde o ní v případě nespokojenosti lze vyjednávat. Pro tyto případy bude k dispozici Manuál pro vyjednávání o mzdě.

LOGIB-CZ je nástrojem, jenž pomáhá zejména různým podnikům a organizacím díky vyčíslení rozdílů v odměňování. Zároveň tento program nabízí možnosti řešení v situaci, kdy dojde k vyčíslení nerovností a to tak, že dodrží zákonem stanovené povinnosti o stejné odměně za stejnou práci.

Kvůli důslednému plnění zákonných povinností je třeba poskytnout podporu, zejména pro instituce, které se podílejí na kontrolní činnosti v oblasti uplatňování rovnosti na trhu práce (př. Státní úřad inspekce práce, Úřady práce). Podpora bude zajištěna prostřednictvím různých metodik, které budou mít za cíl předcházet a zabraňovat nerovnostem, jako např. odstranění oborové segregace trhu práce, tj. eliminace tzv. mužských (výše hodnocených) a ženských (níže hodnocených) oborů a odvětví (MPSV, Odbor 21 akt. 2017).

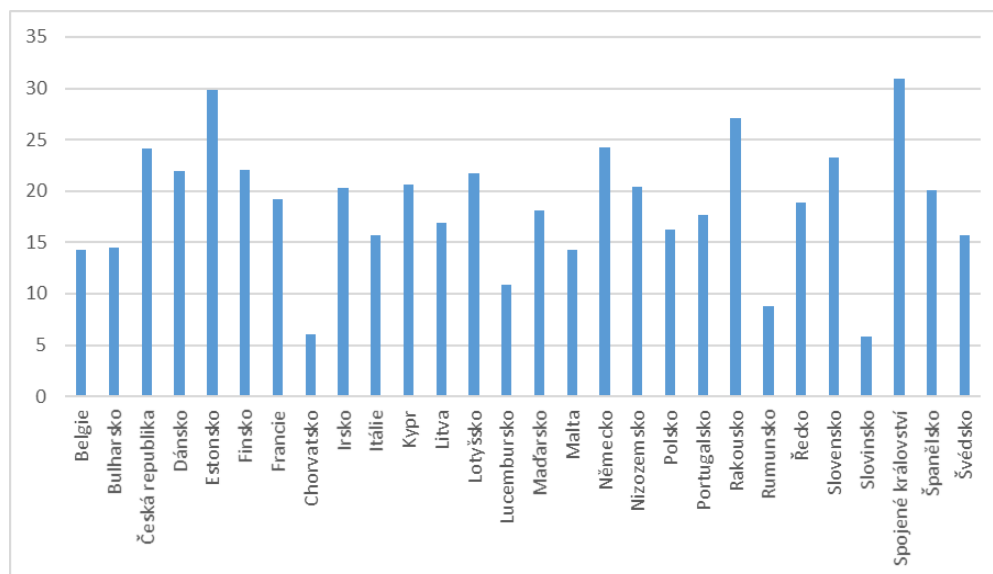
5.2 Srovnání GPG ČR se zeměmi EU

Pro nadnárodní úroveň je poměrně těžké srovnávat mzdový rozdíl mezi zeměmi, protože nejsou jasně stanovena výchozí data pro jeho výpočet, který se navíc liší podle té dané oblasti.

Mysíková (2007) ve své práci píše: „*Gender pay gap je Eurostatem definován jako poměr průměrů hrubých hodinových výdělku placených zaměstnanců ženského a mužského pohlaví ve věku 15-64 let, kteří pracují nejméně 15 hodin týdně, zahrnující všechny sektory a velikosti podniků. Hodinový výdělek se počítá jako podíl hrubého měsíčního běžného výdělku z hlavního zaměstnání a čtyřnásobku počtu hodin odpracovaných v hlavním zaměstnání za týden, včetně běžných přesčasů, ale nezahrnují se prémie, nepravidelné přesčasy, třinácté platy apod.*“

Výpočet GPG se v České republice neztotožňuje s výše zmíněnou ústřední definicí. GPG je u nás počítáno za použití mediánu místo průměru. Důvodem je, že na aritmetický průměr mají větší vliv extrémní hodnoty. Dále se nepočítá z hodinových výdělků ale z měsíční hrubé mzdy, nejspíše kvůli neuspokojivým informacím o počtu odpracovaných hodin za týden. Avšak hodinové mzdy jsou v této problematice lepším výchozím datem než měsíční, protože muži obecně odpracují většinou více hodin s tím, že je na jejich mzdu pohlíženo stejně jako na mzdu žen, ačkoliv ženy mají méně hodin. Důsledkem toho je zvýšení mzdového rozdílu. Poslední rozdíl tkví v počtu odpracovaných hodin, kdy u nás počítáme se zaměstnanci, kteří pracují minimálně 30 hodin za týden. Následkem toho je výpočet GPG u nás ochuzen o zaměstnance s částečnými úvazky, jejichž týdenní odpracované hodiny jsou v rozmezí 15 až 30 hodin (Mysíková, 2007).

Graf č. 3: Gender Pay Gap ve státech Evropské Unie za rok 2015



Zdroj: Zaostřeno na muže a ženy, ČSÚ 2015 a vlastní zpracování.

Graf poukazuje na platovou nerovnost mezi jednotlivými zeměmi EU. Největší rozdíl je zde s největší pravděpodobností způsoben velkým počtem pracujících na zkrácený časový úvazek (zejména žen), který s sebou nese menší počet odpracovaných hodin a tím pádem nižší mzdy. Německo s GPG 24,22 % patří také k zemím, kde je často využívána možnost částečného pracovního úvazku. U nás bylo GPG ve výši 24,1 % s tím, že v porovnání s ostatními zeměmi EU patříme k jedné s největšími indexy GPG. Větší index než ČR má už jen Německo (24,22 %), Rakousko (27,09 %), Estonsko (29,89 %) a Velká Británie (30,97 %), (data ČSÚ, 2015).

Graf č. 3 je však vyjádřením jednoho z přístupů v hodnocení mužů a žen a to toho, který počítá s příjmy úplně veškerých zaměstnanců na trhu práce. Druhým často uplatňovaným přístupem je porovnání stejné práce na stejném pracovním místě, který je o něco přesnější. Nicméně k docílení naprosto objektivního rozdílu mezi muži a ženami bychom mohli dosáhnout v případě porovnání mezd za vykonání stejné práce, na stejném pracovním místě a ve stejném podniku. Tento nejpresnější přístup potřebuje mnoho detailů, které často nejsou k dispozici, proto je pohodlnější vzít a porovnat průměrnou nebo mediánovou mzdu (Mysíková, 2007).

6 Analýza genderové segregace trhu práce

6.1 Metodologie

Pro svou bakalářskou práci jsem si zvolila studování odborné literatury, která se věnuje problematice genderu na trhu práce České republiky. Mnou vybraná literatura se zaměřuje na obecnou rovinu genderu jako celosvětového fenoménu, ale i na určité samostatné dílčí složky, jenž jsou ovlivněny genderovými stereotypy, čímž rozumíme určité předpoklady ohledně chování, vlastností a rolí mužů a žen v soudobé společnosti.

U genderové analýzy je primárně důležité věnovat pozornost rozdílům mezi ženami a muži. Vzhledem k zaměření své práce jsem se rozhodla vyjádřit zjištěná data formou tabulek a grafů, které následně dále budu zpracovávat vlastním komentářem, případně srovnáním s genderovou analýzou uskutečněnou v předešlých letech.

Český statistický úřad (2017) vysvětluje pojem genderové analýzy následujícím způsobem: *Genderová analýza předpokládá – zaprvé a především – sběr údajů dělených podle pohlaví a genderově senzitivní informace o předmětné populaci.*

6.1.1 Sekundární data

V této práci jsem se rozhodla využít dostupná data z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), které jsou k dispozici na stránkách českého statistického úřadu. Jedná se o pravidelně aktualizovaný soubor, jenž sleduje informace o trhu práce od roku 1992. VŠPS jsou povinny zpracovávat všechny členské země Evropské unie (ČSÚ, 2017).

Veškerá sekundární data jsou původně v přepočtu na tisíce osob, nicméně pro účely této práce jsem je převedla do formy procentuální.

6.2 Horizontální segregace

Zjednodušeně můžeme horizontální segregaci vysvětlit jako rozčlenění trhu práce na jednotlivé odvětví/sektory/typy zaměstnání ve kterých převažují buď muži, nebo ženy.

Obvykle je tento trend doprovázen i odlišným ohodnocením za vykonanou práci (ČSÚ, 2016).

K měření segregace se využívá několik typů indikátorů. Doposud byla snaha nalézt jeden jediný univerzální ukazatel, jenž by dokázal segregaci trhu na základě pohlaví shrnout a to zejména v nadnárodních srovnáních. Nicméně ukázalo se, že vzhledem k množství hledisek, které vstupují do segregace trhu práce, není možné stanovit jeden jediný správný indikátor, který by dokázal zhodnotit konstruktivně a přesně všechny činitele spadající do průzkumu genderového rozdělení trhu práce (Křížíková a Sloboda, 2009).

V této práci bude horizontální segregace hodnocena pomocí zastoupení pohlaví v jednotlivých zaměstnáních dle klasifikace CZ - NACE. Toto rozčlenění nahradilo v lednu roku 2009 odvětvovou klasifikaci ekonomických činností známou pod zkratkou OKEČ. Důvody změny třídění ekonomických odvětví byly zejména změny v samotné struktuře národního hospodářství potažmo organizací a to jak ve veřejném sektoru tak v soukromém (ČSÚ, 2016). Dále se zaměřím na rozdíl mediánu mezd mužů a žen dle pohlaví taktéž v přehledu oborů klasifikovaných ekonomických činností CZ - NACE.

Druhým hodnotícím ukazatelem horizontální segregace bude zastoupení pohlaví v rámci profesí dle klasifikace CZ - ISCO, která vychází z mezinárodní klasifikace ISCO-08. Základem jsou dva hlavní ukazatele: druh výkonu práce (pracovní místo) a úroveň dovedností. Pracovním místem rozumíme povinnosti a úkoly, které vykonává jedna osoba a to jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé a OSVČ (osoby samostatně výdělečně činné). Dovednostmi jsou určité předpoklady pro výkon daného druhu práce (ČSÚ, 2017).

6.2.1 Segregace dle odvětví

Zhodnocení segregovaných případně integrovaných (smíšených) zaměstnání proběhne na základě procentuálního rozptýlení, jenž určily autorky Barbara Reskin a Patricia Roos. Integrovaným zaměstnáním rozumíme takové, kde jsou muži či ženy relativně v rovnováze. Za segregované zaměstnání je v případě využití výše zmíněného indexu považováno takové, kde má jedno pohlaví převahu z více jak 60%. Integrovaným zaměstnáním se pak rozumí takové, kde je podíl mezi muži a ženami zhruba v poměru 50% (Křížíková a Sloboda, 2009).

V následující tabulce je srovnáno období od roku 2010 do roku 2016. Pro lepší přehlednost jsou obory s vyšší participací mužů případně žen zvýrazněny tučným písmem. U integrovaných povolání není žádné zvýraznění ani v jednom ze sloupců.

Tabulka 1: Zaměstnání podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE v letech 2010 – 2016, v procentuálních hodnotách, zaokrouhlených na 1 desetinné místo.

Zaměstnání podle ekonomického odvětví CZ-NANCE		2010		2014		2015		2016	
		Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	26,4	73,6	25,8	74,2	24,5	75,5	26,1	73,9
B	Těžba a dobývání	16,7	83,3	8,7	91,3	10,6	89,4	10,0	90,0
C	Zpracovatelský průmysl	33,8	66,2	34,0	66,0	33,7	66,3	34,0	66,0
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	17,5	82,5	19,3	80,7	20,4	79,6	22,1	77,9
E	Zásobování vodou, činnosti souv. s odpadními vodami, odpady a sanacemi	26,1	73,9	23,6	76,4	22,8	77,2	23,4	76,6
F	Stavebnictví	7,5	92,5	7,1	92,9	8,1	91,9	8,6	91,4
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	55,0	45,0	53,9	46,1	54,6	45,4	54,8	45,2
H	Doprava a skladování	26,1	73,9	28,0	72,0	25,9	74,1	25,8	74,2
I	Ubytování, stravování a pohostinství	56,6	43,4	58,5	41,5	56,6	43,4	56,1	43,9
J	Informační a komunikační činnosti	26,5	73,5	24,4	75,6	25,3	74,7	23,8	76,2
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	57,9	42,1	55,7	44,3	57,8	42,2	60,9	39,1
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	52,6	47,4	45,0	55,0	46,8	53,2	49,5	50,5
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	48,8	51,2	47,3	52,7	49,6	50,4	49,4	50,6
N	Administrativní a podpůrné činnosti	45,4	54,6	48,8	51,2	43,6	56,4	46,3	53,7
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	47,5	52,5	48,0	52,0	50,0	50,0	50,2	49,8
P	Vzdělávání	76,1	23,9	76,6	23,4	77,3	22,7	77,1	22,9
Q	Zdravotní a sociální péče	79,8	20,2	79,1	20,9	80,0	20,0	79,2	20,8
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	49,6	50,4	51,7	48,3	49,4	50,6	51,0	49,0
S	Ostatní	65,6	34,4	65,5	34,5	71,6	28,4	70,3	29,7

Legenda: Ž – ženy, M – muži, Zdroj: Zaostřeno na muže a ženy, ČSÚ 2017 a vlastní výpočty

Za segregovaná odvětví jsou brána taková odvětví, kde má jedno odvětví převahu z více jak 60%.

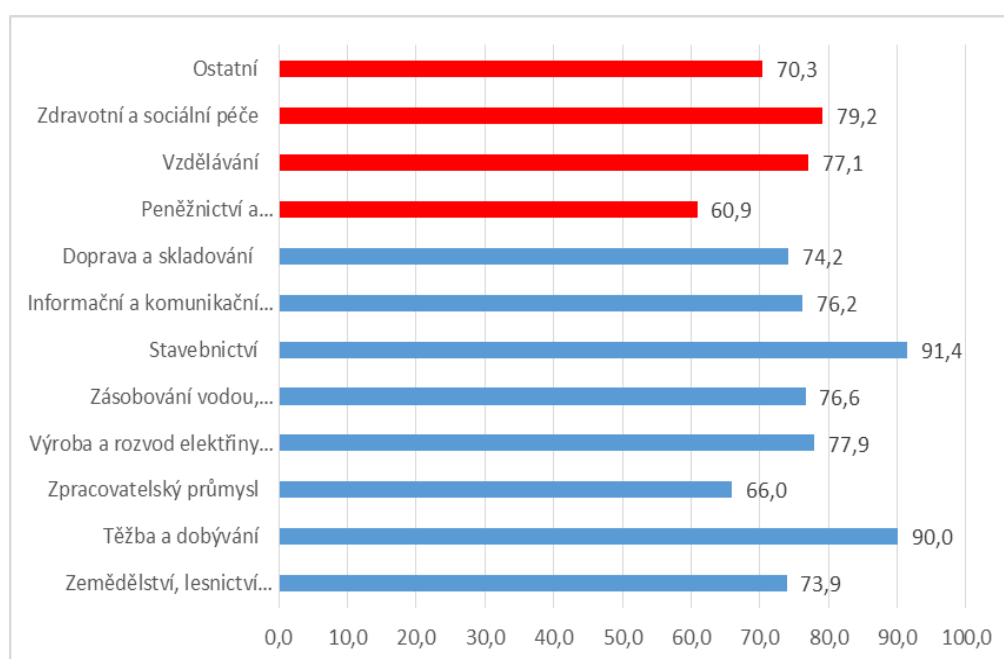
Z tabulky tedy můžeme jasně určit, že trh práce je skutečně ovlivněn horizontální segregací. Muži mají převahu v odvětvích: Zemědělství, lesnictví a rybářství; těžba a dobývání; zpracovatelský průmysl; výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a dalších. Naopak ženy jsou nejčastěji zaměstnány v odvětvích: Vzdělávání; zdravotní a sociální péče; kulturní, zábavní a rekreační činnost a ostatní činnosti (tj. takové, které nejsou uvedené v částech klasifikace výše). Od roku 2016 převažují i v oboru peněžnictví a pojišťovnictví, neboť poprvé byla překročena hranice 60% zaměstnaných žen v tomto oboru.

Za integrované obory jsou pak považovány sekce, kde je podíl obou pohlaví v rozpětí mezi 40 – 60% patří sem sekce: G, I, L, M, N, O, R. Odvětví peněžnictví a pojišřovnictví (sekce K) spadalo do roku 2016 také mezi integrovaná odvětví.

Dále lze z tabulky zjistit, že jednotlivá segregovaná odvětví se v průběhu let nějak zvláště nemění. Navzdory přijatým zákonům a soudobému zaměření společnosti na řešení problému genderové segregace tento jev stále přetrvává.

Pro lepší přehled segregovaných odvětví jsem vytvořila následující graf pro rok 2016, který nezahrnuje integrované obory.

Graf č. 4: Segregovaná odvětví dle pohlaví v roce 2016.



Legenda: červená – ženy, modrá – muži. Zdroj: Zaostřeno na muže a ženy, ČSÚ 2017 a vlastní zpracování

Celkem bylo v roce 2016 zaměstnáno 4997, 3 tisíc mužů a žen z toho 45% zaměstnaných tvořily ženy a 55% tvořily muži. Lze tedy jednoznačně říci, že podíl zaměstnaných mužů a žen na trhu práce není diametrálně odlišný. I přesto dle tabulky a grafu za rok 2016 muži dominují v 8 odvětvích z 19. Ženy pouze ve 4 a v předchozích letech jen ve 3.

Nelze si nevšimnout provázanosti horizontální segregace trhu práce se vzděláním. Absolventky vysokých škol (Graf č. 3) mají převahu v oborech: Pedagogika, učitelství a sociální péče, Ekonomické vědy a nauky, Humanitní a společenské vědy a nauky, Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky. Tyto 4 obory spadají do 4 odvětví

s převahou žen. Jinými slovy trh práce je skutečně provázán se vzdělávacím systémem, jak je již psáno v kapitole 4 *Vzdělání a genderová segregace trhu práce*.

6.2.1.1 Mzdové rozdíly

Mzdové rozdíly jsou důsledkem tzv. segregace zaměstnání podle pohlaví, což má za následek převahu žen ve specifických odvětvích, která se projevují nižšími mzdami (Kolibová, 2012).

Pro srovnání mzdových rozdílů jsem si zvolila medián mezd, který lépe vypovídá o skutečné úrovni odměňování než aritmetický průměr (ČSÚ, 2017).

V následujících dvou tabulkách uvádím na základě statistik Českého statistického úřadu mediány hrubých měsíčních mezd v tisících korunách a podíl zaměstnanců dle pohlaví v procentech a to v jednotlivých odvětvích dle klasifikace CZ-NACE. Tato tabulka poslouží pro hrubou představu o mzdových rozdílech v roce 2016. Obecně platí, že mediány mezd u žen jsou nižší než u mužů. V roce 2016 tento rozdíl přibližně činil 16%.

Tabulka 2 : Mediány mezd dle pohlaví a odvětví CZ-NACE 2016.

Odvětví dle CZ-NACE rok 2016		Podíl zaměstnanců v %			Medián mezd		
		Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
	Celkem	100,00	55,1	44,9	24 934	26 974	22 573
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	2,5	1,6	0,8	22 596	23 871	19 339
B	Těžba a dobývání	0,7	0,6	0,1	30 766	31 419	25 281
C	Zpracovatelský průmysl	28,5	18,7	9,9	25 635	28 017	21 258
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	0,8	0,6	0,2	37 150	38 181	34 690
E	Zásobování vodou, činnosti související s odpady	1,3	1,0	0,3	25 104	25 454	23 350
B-E	Průmysl celkem	31,4	20,9	10,4	25 931	28 168	21 460
F	Stavebnictví	5,2	4,4	0,8	22 611	23 091	19 710
G	Obchod, opravy motorových vozidel	12,9	6,1	6,8	21 124	24 773	18 757
H	Doprava a skladování	6,6	4,8	1,8	24 463	25 024	23 182
I	Ubytování, stravování a pohostinství	2,8	1,3	1,5	13 252	12 414	13 774
J	Informační a komunikační činnosti	2,8	2,0	0,8	41 858	46 454	32 103
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	1,9	0,7	1,1	39 312	50 817	34 157
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	1,2	0,6	0,6	22 331	22 832	21 612
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	4,4	2,4	2,0	27 809	30 718	24 696
N	Administrativní a podpůrné činnosti	4,5	2,5	2,0	16 621	17 234	15 975
O	Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	7,6	3,8	3,8	29 858	32 285	27 977

P	Vzdělávání	6,6	1,5	5,1	26 895	29 872	26 135
Q	Zdravotní a sociální péče	7,2	1,4	5,8	24 738	27 794	24 178
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1,3	0,6	0,7	21 769	22 646	21 088
S	Ostatní činnosti	1,1	0,5	0,7	18 524	21 516	17 317

Zdroj: Struktury mezd zaměstnanců, ČSÚ 2016 a vlastní zpracování

Obecně lze říci, že větší rozdíly v mzdovém ohodnocení najdeme v odvětvích, kde dle segregace pohlaví (viz. Tabulka č. 1) dominují muži. Například informační a komunikační činnosti, kde je druhý největší rozdíl mezd 14 351 Kč. Dále pak průmyslové sektory (těžba, lesnictví aj.).

Nicméně úplně největšího platového rozdílu 16 660 Kč žen na úkor mužů dosáhl sektor peněžnictví a pojišťovnictví, který paradoxně patří mezi obory s větší participací žen. Tento velký rozdíl lze pravděpodobně vysvětlit nižšími pozicemi žen, které jsou méně zastoupeny v řídicích funkcích, kde se spíše setkáme s muži (vertikální segregace). Ženy mají vyšší plat než muži pouze v jediném odvětví a to v Ubytování, stravování a pohostinství. Rozdíl zde činí 1360 Kč ve prospěch žen.

6.3 Vertikální segregace

Muži obecně častěji zauímají vedoucí pozice, které jsou lépe finančně ohodnoceny. Tento jev bývá nazýván vertikální segregací trhu práce. Způsobuje jí neviditelná hranice, jenž brání ženám v přístupu do vyšších a lépe placených pozic (označována jako tzv. skleněný strop) a také obsazování žen do manažerských funkcí v případech, kdy jsou dané společnosti ve finanční tísní (tzv. skleněný útes). Mezi bariéry bránící v karierním postupu mohou patřit například různé služební cesty, nařízené přesčasy a jiné časové podmínky, které ve výsledku diskriminují ženy, jenž mají rodinu a tím pádem nemohou trávit tolik času v práci (Válková, 2016)

Na trhu práce se setkáme s feminizovanými profesemi, kde tedy převažují ženy a s maskulinními profesemi, kde jsou více zastoupeni muži (Válková, 2016).

V následující tabulce budou shrnuty hlavní klasifikace profesí dle CZ – ISCO, která má deset tříd od 0 do 9, přičemž za segregované profese považují takové, kde je převaha jednoho z pohlaví vyšší, jak 60%. Čísla, která jsou vyznačená tučným písmem, poukazují na dominanci jednoho z pohlaví. Integrovanými profesemi rozumíme stejně jako v předešlé

kapitole takové, kde jsou obě pohlaví zastoupena v rozmezí 40 – 60% a v tabulce nejsou zvýrazněny.

Z pohledu genderové segregace v tabulce nalezneme 5 profesí z 10, kde dominují muži a to řazeno sestupně jsou: zaměstnanci v ozbrojených silách, řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení, montéři; zákonodárci a řídicí pracovníci; kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství. Ženy mají převahu ve 3 profesích a to: Úředníci; pracovníci ve službách a prodeji; pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci.

Tabulka 3: Zaměstnání dle klasifikace profesí CZ-ISCO v letech 2010 – 2016 v procentech.

Zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO	2010		2014		2015		2016	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
1 Zákonodárci a řídicí pracovníci	72,3	27,7	72,1	27,9	70,5	29,5	74,6	25,4
2 Specialisté	52,9	47,1	45,4	54,6	44,8	55,2	46,3	53,7
3 Techničtí a odborní pracovníci	47,3	52,7	56,8	43,2	56,7	43,3	55,4	44,6
4 Úředníci	24,7	75,3	21,9	78,1	21,6	78,4	20,9	79,1
5 Pracovníci ve službách a prodeji	34,1	65,9	35,6	64,4	35,3	64,7	34,6	65,4
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	68,2	31,8	67,0	33,0	71,0	29,0	67,8	32,2
7 Řemeslníci a opraváři	90,6	9,4	89,3	10,7	88,9	11,1	89,2	10,8
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	76,4	23,6	74,3	25,7	74,2	25,8	73,8	26,2
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	39,6	60,4	38,1	61,9	38,4	61,6	34,7	65,3
0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	94,0	6,0	89,1	10,9	92,0	8,0	89,2	10,8

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců, ČSÚ a vlastní výpočty

Z tabulky jsou jasně patrné segregované profese. Ženy zauímají velmi nízkou participaci v oblasti zákonodárců a řídicích pracovníků, což zároveň nabízí jednu z možností jak vysvětlit vysoký mzdový rozdíl mezi pohlavími v odvětvích dle CZ-NACE (viz tabulka č. 1), které jsou zmíněná v předešlé kapitole týkající se mzdových rozdílů. V roce 2016 bylo zastoupení žen v hlavní třídě 1 dokonce nejnižší za sledované období. V dalších profesích, kde převažují ženy, není jejich dominance tak razantní ve srovnání s profesemi, kde dominují muži. Nejvyššího čísla dosáhly u hlavní třídy 4 – úředníci. Zbytek „ženských“ profesí se pohybuje v rozmezí 60 – 70%.

Samotný vývoj v letech se nijak výrazně nemění. Od roku 2010 až do roku 2016 nenastala v segregaci dle profesí žádná výraznější změna. Muži dominují ve stále stejných profesích.

7 Závěr

V této bakalářské práci jsem se zabývala genderovou segregací (a nerovností) na trhu práce. Na tuto problematiku je možno pohlížet z mnoha různých aspektů. Zvolila jsem si průzkum dat zejména za nedávné časové období, abych neanalyzovala roky již dávno prozkoumané a neopakovala, co už bylo shrnuto v jiných pracích s podobným zaměřením. Bohužel v odlišném zastoupení mužů a žen na trhu práce nedochází v průběhu let k žádné větší změně. Stále přetrvávající genderové role začínají už v raném vzdělání, odkud následně pokračují i na samotný pracovní trh. Horizontální a vertikální segregace odvětví nijak výrazně nemění své procentuální zastoupení v dominantní oborech mužů a žen. Zarážející je skutečnost samotné politiky rovných příležitostí a legislativního rámce dotýkajícího se genderové segregace v České republice, kdy i navzdory všem zákonům, které bojují proti rozdělení (nejen na trhu práce), stále v praxi nedochází k žádným hlubokým změnám.

Problém však neshledávám jen v samotných genderových rolích, které nám určují naše postavení v profesním životě, ale i v samotném přístupu soudobé společnosti. Řešení genderové segregace, ať už na pomezí trhu práce nebo v domácnosti, nemá východisko pouze a jediné ve vytvoření správných a kvalitních zákonných opatření v oblasti rovnosti pohlaví, nýbrž na smýšlení společnosti jako celku, kdy genderové stereotypy stále ovlivňují naše každodenní životy.

Naopak větší problém než v samotné segregaci trhu práce na mužský a ženský sektor vidím v mzdovém ohodnocení, které jí doprovází, neboť výše platů není ani zdaleka rovnocenná. A také v nastaveních hierarchického žebříčku profesí, kdy ženy obecně zastávají nižší funkce než muži. Problém dle mého není v tom, že ženy nepracují v těžební průmyslu nebo ve stavitelství, nýbrž v tom, jak jsou za svou práci ohodnoceny a jaké kariérní postupy jsou jim umožněny, ať už v definovaných „ženských“ povoláních či v „mužských“. Neshledávám jako spravedlivé, aby žena dostávala za stejnou práci nižší mzdu, případně několik let zastávala obdobnou funkci bez kariérního růstu.

Na to, abych rozebrala komplexnost celého jevu, neexistují zatím žádné správné normy ani vzorce, proto je třeba vycházet pouze z datových šetření určité skupiny faktorů, což zase eliminuje ostatní činitele a tudíž i zkreslí výsledná šetření.

V této práci jsem použila nejnovější zjištění Českého statistického úřadu a shrnula jednotlivé výstupy na danou problematiku, zároveň jsem potvrdila fakt, že genderová

segregace trhu práce se v čase nijak závratně nemění. Spíš naopak tento proces rovnosti žen a mužů na trhu práce v průběhu let stagnuje.

8 Použité zdroje

Odborná literatura

BELLING, Vojtěch, Jaromír ŽEGKLITZ a Matyáš ZRNO. *Rodinná politika a agenda rovnosti žen a mužů*. Praha: Občanský institut, 2008, 70 s. Sborník (Občanský institut). ISBN isbn978-80-86972-27-5.

FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Bára Mottlová. Praha: Gender Studies, 2007, 23 s. ISBN isbn:976-80-86520-03-2. Dostupné také z: https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/prirucka.pdf

FORMÁNKOVÁ, Lenka a Kristýna RYTÍŘOVÁ. *Abc feminizmu*. Vyd.1. Brno: Nesehnutí, 2004, 227 s. ISBN 80-903228-3-2.

HAŠKOVÁ, Hana. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* [online]. XXXVI. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2000 [cit. 2017-03-21]. ISSN 2336-128X. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/upload/67cf8e9c46d916ve69c01c1a6edc9e923f3fb12_370_441_HASKO.pdf

HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL. *Do women in the Czech Republic face wage discrimination? Findings of the selected company* [online]. [cit. 2017-03-18]. DOI: 10.7327/cerei.2012.03.03. ISBN 10.7327/cerei.2012.03.03. Dostupné z: <http://www.ekf.vsb.cz/export/sites/ekf/cerei/cs/Papers/VOL15NUM01PAP03.pdf>

HOLMAN, Robert. *Transformace české ekonomiky: V komparaci s dalšími zeměmi střední Evropy*. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2000, 108 s. ISBN 80-902795-6-2.

HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies* [CD]. České Budějovice: VŠERS, c2008 [cit. 2017-03-21]. ISBN 978-80-86708-69-0.

JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010, 220 s. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN isbn978-80-7419-030-8.

KOLIBOVÁ, Helena. *Sociální problémy z aspektu gender: distanční studijní opora*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav veřejné správy a regionální politiky, 2012, 166 s. ISBN 978-80-7248-748-6.

KRČKOVÁ, Kamila. *Genderová (ne)rovnost ve sféře práce*. Praha, 2006. Diplomová práce. Karlova Univerzita, Filozofická fakulta, Katedra sociologie. Vedoucí práce Ph.Dr. Marie Čermáková.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, 115 s. ISBN isbn978-80-7330-165-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Andrew M. PENNER, Trond PETERSEN. *Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2009. roč. 2. ISSN 1213-0028.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. Gender sondy. ISBN 80-7419-054-4.

LOUTFI, Martha Fetherolf. *Women, gender and work: what is equality and how do we get there?*. Geneva: International Labour Office, 2001, 565 s. ISBN 92-2-111386-8.

MYSÍKOVÁ, Martina. *Trh práce žen: Gender pay gap Gender pay gap a jeho determinanty*. Praha, 2007. Metodická studie. Institut ekonomických studií, Fakulta sociálních věd, Univerzita Karlova v Praze.

PLESKOVÁ, Kateřina, Petr FRANK, Michaela BOSÁKOVÁ a Denisa KUGLEROVÁ. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2005, 48 s. ISBN 80-903228-7-5.

RATAJOVÁ, Jana a Lucie STORCHOVÁ. *Žádná ženská člověk není: polarizace genderů v českojazyčné literatuře druhé poloviny 18. století*. Praha: Scriptorium, 2010, 492 s. ISBN isbn978-80-87271-26-1.

ŘEHULA, Michal. *Teorie lidského kapitálu a její dopad na strategické řízení lidských zdrojů v České republice*. Brno, 2008, 62 s. Diplomová práce,. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Mgr. David Póč.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006, 279 s. ISBN isbn80-7326-104-9.

SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Praha: Otevřená společnost, 2006, 67 s. ISBN isbn80-903331-5-x.

SOKAČOVÁ, Linda, ed. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006, 25 s. ISBN 80-86520-12-9.

ŠIMÁČEK, Roman. *Postavení ženy ve společnosti*. Brno, 2007. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta.

TOMAŠTÍKOVÁ, Eva. *Rovné příležitosti žen a mužů na pracovním trhu*. Brno, 2009. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce PhDr. Marta Goňcová, Csc.

VÁLKOVÁ, Mgr. Jana. *Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v České republice*. Brno, 2016, 36 s. Výzkumná zpráva. Genderové informační centrum NORA, o. p. s.

ZAJÍČKOVÁ, Bc. Kristýna. *Vývoj genderové segregace na trhu práce v České republice mezi lety 1994 – 2010*. Brno, 2015. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra sociologie. Vedoucí práce Doc. PhDr. Tomáš Katrňák, Ph.D.

ŽÍDEK, Libor. *Transformace české ekonomiky: 1989-2004*. Praha: C. H. Beck, 2006, 320 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 80-7179-922-X.

Internetové zdroje

Gender: Práce a mzdy - Metodika. *Český statistický úřad* [online]. Praha: ČSÚ, 2016, 1.3.2016 [cit. 2017-05-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/4-gender_pracemzdy

Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO). *Český statistický úřad* [online]. Praha: ČSÚ, 2017 [cit. 2017-05-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco-

Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). *Český statistický úřad* [online]. Praha: ČSÚ, 2017, 10.08.2017 [cit. 2017-09-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickyh_cinnosti_cz_nace

Průměrný výdělek českých žen je o téměř šest a půl tisíce korun nižší oproti mužům. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Tiskové oddělení, 2016 [cit. 2017-04-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/24473>

Rovná odměna. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Odbor 21, 2017 [cit. 2017-03-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/25032>

Struktura mezd zaměstnanců - 2015. *Český statistický úřad* [online]. Praha: ČSÚ, 2017, 6.6.2016 [cit. 2017-05-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>

Vláda schválila Zprávu za rok 2016 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020. *Vláda České republiky* [online]. Praha, 2017, 31.5.2017 [cit. 2017-05-25]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne->

prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-schvalila-zpravu-za-rok-2016-o-rovnosti-zen-a-muzu-a-o-naplnovani-vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-cr-na-leta-2014-_2020-156861/

Zaostřeno na ženy a muže - 2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2017, 31.12.2014 [cit. 2017-05-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2013-qelgahgc43>

Zaostřeno na ženy a muže - 2015. *Český statistický úřad* [online]. Praha: ČSÚ, 2017, 31.12.2015 [cit. 2017-05-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>

Zaostřeno na ženy a muže - 2017. *Český statistický úřad* [online]. Praha: ČSÚ, 2017, 31.12.2017 [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-fjbzofacnx>

Seznam tabulek

Tabulka 1: Zaměstnání podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE v letech 2010 – 2016, v procentuálních hodnotách, zaokrouhlených na 1 desetinné místo.....	38
Tabulka 2 : Mediány mezd dle pohlaví a odvětví CZ – NACE 2016.....	40
Tabulka 3: Zaměstnání dle klasifikace profesí CZ – ISCO v letech 2010 – 2016 v procentech.....	442

Seznam grafů

Graf č. 1: Absolventi vysokých škol podle skupin oborů a pohlaví za rok 2013 v absolutních hodnotách.....	29
Graf č. 2: Průměrná hrubá mzda dle dosaženého vzdělání a pohlaví v roce 2015.....	31
Graf č. 3: Gender pay gap ve státech Evropské unie za rok 2015.....	35
Graf č. 4: Segregovaná odvětví dle pohlaví v roce 2016.....	39

Seznam příloh

Příloha č. 1: Tabulka zaměstnání dle pohlaví a odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE za roky 1993 až 2016	49
Příloha č. 2: Tabulka zaměstnání v NH podle klasifikace CZ-ISCO za roky 1993 až 2016	50

Příloha č. 1: Tabulka zaměstnání dle pohlaví a odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE za roky 1993 až 2016

PRÁCE A MZDY										LABOUR AND EARNINGS											
4 - 7. Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE (VŠPS)										4 - 7. Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE (VŠPS)											
Employed persons by economic activity section of CZ-NACE according to the LFSS										Employed persons by economic activity section of CZ-NACE according to the LFSS											
Pramen: ČSÚ										Pramen: ČSÚ											
v tis. osob										v tis. osob											
Odvětví činnosti										Odvětví činnosti											
Ženy										Muži											
Celkem										Celkem											
Z toho:										Z toho:											
A	Zemědělství, lesnictví a rybnářství	127,8	113,6	73,1	55,4	40,0	35,3	36,1	38,9	Agriculture, forestry and fishing	A	Zemědělství, lesnictví a rybnářství	230,7	198,6	157,8	126,2	111,2	101,4	111,4	110,2	Agriculture, forestry and fishing
B	Těžba a dobývání	20,7	13,5	10,3	5,6	8,0	3,1	4,0	3,9	Mining and quarrying	B	Těžba a dobývání	104,0	83,0	59,6	43,3	39,9	32,6	33,8	35,0	Mining and quarrying
C	Zpracovatelský průmysl	589,2	570,5	487,8	468,5	418,1	452,6	464,5	485,8	Manufacturing	C	Zpracovatelský průmysl	815,9	807,0	750,9	780,6	817,9	877,2	912,4	942,9	Manufacturing
D	Výroba a rozvod elektřiny plynu, tepla a	21,0	20,2	14,2	12,7	9,9	11,0	10,0	11,6	Electricity, gas, steam and air conditioning	D	Výroba a rozvod elektřiny plynu, tepla a	58,4	63,1	47,2	49,3	46,8	46,2	39,2	41,1	Electricity, gas, steam and air conditioning
E	Zásobování vodou, činnosti souv. s odpadními vodami, odpady a sanacemi	12,2	11,6	8,2	10,1	13,1	13,1	13,0	11,6	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities	E	Zásobování vodou, činnosti souv. s odpadními vodami, odpady a sanacemi	25,3	31,4	33,2	36,6	37,1	42,4	44,1	37,9	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities
F	Stavebnictví	48,7	49,3	40,5	42,7	35,1	29,4	31,9	33,2	Construction	F	Stavebnictví	392,5	425,2	416,0	433,1	429,8	384,6	364,1	353,1	Construction
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	285,7	336,3	318,8	313,6	326,4	318,3	336,0	331,9	Wholesale and retail trade; repair of mot. vehicles and motorcycles	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	211,8	268,0	280,1	287,2	267,4	271,9	279,7	273,9	Wholesale and retail trade; repair of mot. vehicles and motorcycles
H	Doprava a skladování	106,8	97,6	90,7	83,2	85,5	82,9	77,1	81,1	Transportation and storage	H	Doprava a skladování	232,1	238,7	237,5	230,6	242,6	213,1	220,5	233,1	Transportation and storage
I	Ubytování, stravování a pohostinství	86,5	87,3	90,0	97,5	107,5	114,2	111,6	102,7	Accommodation and food service activities	I	Ubytování, stravování a pohostinství	62,4	66,7	66,4	84,3	82,6	81,0	85,7	80,3	Accommodation and food service activities
J	Informační a komunikační činnosti	50,9	49,3	44,4	45,9	36,3	36,3	35,8	35,1	Information and communication	J	Informační a komunikační činnosti	42,7	46,0	54,0	60,6	100,8	112,4	105,7	112,4	Information and communication
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	46,5	61,4	66,1	59,0	66,8	67,7	68,3	71,4	Financial and insurance activities	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	22,1	30,7	34,3	38,3	48,5	53,8	49,9	45,8	Financial and insurance activities
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	13,9	13,4	13,2	15,0	21,0	20,8	21,0	19,3	Real estate activities	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	11,4	12,8	13,5	15,9	19,0	25,4	23,9	19,7	Real estate activities
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	58,3	61,5	71,0	73,7	98,7	105,1	117,8	124,1	Professional, scientific and technical activities	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	64,4	73,6	73,2	79,4	103,4	117,3	119,7	127,4	Professional, scientific and technical activities
N	Administrativní a podpůrné činnosti	33,1	37,4	41,3	44,3	51,2	63,4	56,3	59,5	Administrative and support service	N	Administrativní a podpůrné činnosti	51,8	54,9	56,3	60,0	61,7	66,5	72,7	69,1	Administrative and support service
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	99,9	112,7	132,7	150,1	156,4	153,3	158,2	165,6	Public administration and defence; compulsory social security	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	199,2	180,7	200,1	173,2	172,9	166,1	158,0	164,6	Public administration and defence; compulsory social security
P	Vzdělávání	231,0	230,7	229,7	226,8	224,9	249,9	249,6	261,0	Education	P	Vzdělávání	85,5	80,2	71,2	71,7	70,7	76,2	73,2	77,6	Education
Q	Zdravotní a sociální péče	218,3	220,7	227,7	255,0	271,2	279,5	281,3	285,3	Human health and social work activities	Q	Zdravotní a sociální péče	58,2	56,7	57,4	66,7	68,7	74,0	70,4	75,1	Human health and social work activities
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	30,6	30,4	34,3	35,3	41,1	42,0	40,4	47,3	Arts, entertainment and recreation	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	32,6	35,3	36,5	38,7	41,8	39,2	41,3	45,4	Arts, entertainment and recreation
S	Ostatní	55,7	58,9	59,2	60,6	61,5	57,4	64,5	60,9	Other service activities	S	Ostatní	33,5	31,4	29,4	29,0	32,2	30,2	25,6	25,7	Other service activities

Příloha č. 2: Zaměstnaní v NH podle klasifikace CZ-ISCO za roky 1993 až 2016

PRÁCE A MZDY												LABOUR AND EARNINGS	
4 - 9. Zaměstnaní v NH podle hlavních skupin klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS)													
The employed in the national economy by CZ-ISCO major group of occupations according to the LFSS													
Pramen: ČSÚ												Source: CZSO	
v tis. osob												Thousand persons	
Zaměstnaní v NH		1993	1995	2000	2005	2009	2010	2013	2014	2015	2016	The employed in the national economy	
Hlavní skupiny klasifikace zaměstnání CZ-ISCO		CZ-ISCO major group											
Celkem	ženy	2 138,1	2 177,7	2 055,9	2 058,5	2 110,5	2 086,9	2 143,0	2 157,3	2 204,6	2 261,9	Females	Total
	muži	2 735,4	2 784,9	2 675,7	2 705,5	2 823,7	2 798,3	2 794,0	2 817,0	2 837,3	2 876,7	Males	
Zákonodárci a řídicí pracovníci	ženy	54,2	82,0	72,3	87,2	84,9	72,4	73,7	71,5	80,9	68,3	Females	Legislators, senior officials and managers
	muži	159,8	223,9	218,5	207,1	208,0	188,8	197,6	185,1	193,4	200,8	Males	
Specialisté	ženy	226,2	245,5	263,7	258,3	289,9	244,0	397,0	407,6	421,8	422,5	Females	Professionals
	muži	220,0	222,8	241,1	257,3	292,5	274,5	318,7	338,4	341,8	364,0	Males	
Techničtí a odborní pracovníci	ženy	482,8	480,1	477,7	552,7	623,9	636,5	369,3	380,1	371,3	394,4	Females	Technicians and associate professionals
	muži	390,5	410,0	405,2	486,8	552,4	571,6	510,1	500,2	485,4	489,9	Males	
Úředníci	ženy	289,2	309,0	289,7	275,3	265,7	289,6	373,9	363,5	364,3	376,8	Females	Clerks
	muži	71,3	69,4	75,1	82,5	97,0	95,1	101,9	102,1	100,2	99,5	Males	
Pracovníci ve službách a prodeji	ženy	356,6	378,9	373,3	371,1	381,8	399,3	491,4	484,8	501,4	512,2	Females	Service workers and shop and market sales workers
	muži	160,9	177,9	194,5	204,2	205,6	206,2	254,9	267,9	273,2	270,8	Males	
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	ženy	66,8	62,5	39,3	28,3	23,7	21,3	23,1	19,8	18,0	22,5	Females	Skilled agricultural and forestry workers
	muži	60,9	59,4	56,5	47,7	38,9	45,5	41,4	40,1	44,0	47,3	Males	
Řemeslníci a opraváři	ženy	198,6	175,9	150,3	110,2	88,3	79,7	89,5	93,4	96,6	93,7	Females	Craft and related trades workers
	muži	916,2	896,4	815,3	778,0	782,1	769,5	761,5	779,8	769,7	774,7	Males	
Obsluha strojů a zařízení, montéři	ženy	157,3	158,7	154,1	167,8	161,1	157,9	155,4	167,6	176,3	184,0	Females	Plant and machine operators and assemblers
	muži	485,7	481,2	452,6	487,6	496,1	511,2	486,3	484,5	508,0	517,6	Males	
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	ženy	301,8	282,7	233,4	204,9	189,7	185,2	168,4	167,1	172,8	185,7	Females	Elementary occupations
	muži	194,0	186,3	159,9	140,0	137,5	121,5	106,4	103,0	107,7	98,6	Males	
Zaměstnanci v ozbrojených silách	ženy	1,0	0,7	0,9	1,6	0,9	0,9	1,4	1,9	1,2	1,6	Females	Armed forces
	muži	69,9	53,8	55,2	13,1	13,7	13,9	15,2	15,8	13,2	12,9	Males	
Nezjištěno	ženy	3,5	1,7	1,3	1,0	.	.	-	-	.	.	Females	Not identified
	muži	6,2	3,8	1,9	1,2	.	0,6	-	.	0,6	0,5	Males	