



Genderová segregace profesí

Diplomová práce

Studijní program:

N7503 Učitelství pro základní školy

Studijní obory:

Učitelství anglického jazyka pro 2. stupeň základní školy

Učitelství občanské výchovy pro 2. stupeň základní školy

Autor práce:

Bc. Kateřina Stádníková

Vedoucí práce:

PhDr. Lenka Václavíková, Ph.D.

Katedra filosofie



ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Kateřina Stádníková**
Osobní číslo: **P17000612**
Studijní program: **N7503 Učitelství pro základní školy**
Studijní obory: **Učitelství anglického jazyka pro 2. stupeň základní školy**
Učitelství občanské výchovy pro 2. stupeň základní školy
Název tématu: **Genderová segregace profesí**
Zadávací katedra: **Katedra filosofie**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce je popsat význam genderových aspektů v oblasti profesních diferenciací. Téma bude zkoumáno ze sociologického a psychologického hlediska. V úvodu práce budou vysvětleny základní pojmy a teoretické koncepty zabývající se touto tematikou. Studentka objasní situaci na trhu práce z hlediska genderové segregace ve smyslu profesí, platového ohodnocení a hierarchizace. Bude se také zabývat otázkou, zda se genderová segregace objevuje již v procesu vzdělávání a jakou roli hraje gender při výběru studijních oborů na středních a vysokých školách. Metodologicky bude práce založena primárně na analýze a komparaci dostupných odborných zdrojů. Studentka bude pracovat samostatně a bude se řídit metodickými a organizačními pokyny vedoucí práce.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-030-8.
- KELLER, Jan a Lubor HRUŠKA TVRDÝ. Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-78-6.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.
- SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. Genderové aspekty přechodu žáků a žákyň mezi vzdělávacími stupni. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005.
- VEČERNÍK, Jiří, ed. Práce, hodnoty, blahobyť: české reálie v evropském kontextu. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2016. ISBN 978-80-7330-295-5.

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Lenka Václavíková, Ph.D.

Katedra filosofie

Datum zadání diplomové práce: **20. dubna 2018**

Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2019**

prof. RNDr. Jan Pícek, CSc.
děkan



David Václavík
doc. PhDr. David Václavík, Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 24. dubna 2018

Prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Jsem si vědoma toho, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má diplomová práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědoma následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

19. května 2020

Bc. Kateřina Stádníková

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala především vedoucí této diplomové práce PhDr. Lence Václavíkové, Ph.D. Mnohokrát děkuji za odborné vedení, vstřícný přístup a za mnoho cenných rad, které mi při zpracování této diplomové práce velmi pomohly. Zároveň bych touto cestou ráda poděkovala své rodině a příteli za podporu, rady, a hlavně trpělivost nejen během tvorby této práce, ale i v průběhu celého studia. Děkuji.

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá stále aktuálním tématem genderové segregace trhu práce, jejími příčinami a důsledky. Práce se nejprve věnuje segregaci ve vzdělávání a jejímu vlivu na genderovou segregaci trhu práce. V této části je popsán vliv genderu a genderových stereotypů na proces socializace a vzdělávání, které se nutně promítají i do pozdějších studijních a posléze i pracovních aspirací dívek a chlapců. Další část práce se soustředí již na samotný trh práce. V úvodu této kapitoly je představen historický kontext genderové segregace, který mapuje vývoj participace žen na pracovním trhu. Následně práce představuje příčiny a důsledky genderové segregace s důrazem na hlavní důsledky, mezi které patří nerovnosti v odměňování, podhodnocení ženské práce a rozdíly v kvalitě práce a pracovních podmínkách. V poslední části práce mapuje nejčastější zaměstnání českých mužů a žen na základě dat Českého statistického úřadu z roku 2018. Práce dospívá k závěru, že genderová segregace trhu práce stále přetrvává i v dnešní době a z dostupných dat není patrné její snižování, v posledních letech je naopak zaznamenán její mírný nárůst.

Klíčová slova

Gender, genderová socializace, genderové stereotypy, genderová segregace, pracovní trh, zaměstnání, diskriminace

Annotation

The diploma thesis deals with an up-to-date topic of gender segregation of labour market, its causes and effects. The thesis at the beginning deals with segregation in education and its influence on gender segregation on the labour market. In this part one can find a description of an influence of gender and gender stereotypes on the process of socialization and education that project necessarily into study and later into work aspirations of girls and boys. The next part of the thesis focuses on the labour market itself. At the preamble of this chapter the historical context of the gender segregation is introduced that maps a development of female participation on the labour market. In following chapters, the thesis introduces causes and effects of the gender segregation with an emphasis on main impacts including mainly an inequality in rewards, undervaluing of female work and differences in work quality and work conditions. The last part maps the most common jobs of the Czech men and women based on data from the Czech Statistical Office from 2018. The thesis concludes that the gender segregation remains even in the current time and from available data there is no sign about any decrease, even more in last couple of years an increase can be observed.

Key words

Gender, gender socialization, gender stereotypes, gender segregation, labour market, employment, discrimination

OBSAH

1	ÚVOD	9
2	VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	11
2.1	Gender	11
2.2	Genderové stereotypy	12
2.3	Genderová segregace	15
2.4	Diskriminace	17
2.5	Pracovní kariéra.....	20
3	SEGREGACE VE VZDĚLÁVÁNÍ A JEJÍ VLIV NA GENDEROVOU SEGREGACI TRHU PRÁCE	24
3.1	Genderová socializace a její vliv na vzdělávání.....	24
3.2	Projevy genderu ve škole	26
3.2.1	<i>Formální a neformální kurikulum</i>	26
3.2.2	<i>Pedagogický sbor</i>	28
3.2.3	<i>Žákovská populace</i>	30
3.2.4	<i>Pedagogická komunikace</i>	30
3.2.5	<i>Školní hodnocení</i>	31
3.2.6	<i>Fyzický prostor školy</i>	33
3.3	Zastoupení dívek a chlapců na jednotlivých stupních a typech škol.....	33
3.4	Vzdělanostní aspirace ve vztahu k genderu	39
4	GENDEROVÁ SEGREGACE TRHU PRÁCE	43
4.1	Genderová segregace v historickém kontextu.....	43
4.2	Příčiny genderové segregace.....	47
4.3	Důsledky genderové segregace	50
4.3.1	<i>Podhodnocení ženské práce</i>	51
4.3.2	<i>Genderové nerovnosti v odměňování</i>	52
4.3.3	<i>Příčiny genderových nerovností v odměňování mužů a žen</i>	53
4.3.4	<i>Důsledky genderových nerovností v odměňování</i>	58
4.4	Kvalita práce a pracovních podmínek	63
4.5	Mateřství jako příčina genderové segregace?	65
5	GENDEROVÁ SEGREGACE V ČESKÉ REPUBLICĚ	68
5.1	Segregovaná a integrovaná zaměstnání v ČR	68
5.2	Nejčastější zaměstnání mužů a žen v ČR.....	73
6	ZÁVĚR	77
7	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	80
8	SEZNAM PŘÍLOH	86

Seznam grafů:

Graf 1 Průměrné známky žáků a žákyň 9. ročníků ZŠ v roce 2006.....	32
Graf 2 Průměrná výše starobních důchodů v Kč podle pohlaví 2000–2018	62

Seznam tabulek:

Tabulka 1 Počty učitelů a akademických pracovníků v regionálním školství podle pohlaví	29
Tabulka 2 Počty dětí, žáků a studentů na jednotlivých typech škol podle pohlaví, školní rok 2018/2019	34
Tabulka 3 Počty žáků odborných středních škol v oborech s maturitní zkouškou podle skupin oborů ve školním roce 2018-2019.....	36
Tabulka 4 Studenti vysokých škol podle oborů vzdělání v roce 2018	38
Tabulka 5 Prestiž a průměrná mzda vybraných zaměstnání a srovnání dle pohlaví	56
Tabulka 6 Rozdíl v průměrné měsíční mzdě v % a průměrná měsíční a roční ztráta podle vzdělání.....	59
Tabulka 7 Zaměstnanost mužů a žen v závislosti na počtu dětí.....	66
Tabulka 8 Podíl zaměstnanců podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví.....	69

1 ÚVOD

Genderové nerovnosti na trhu práce představují nejen v evropském kontextu aktuální téma, kterým se zabývá celá řada odborníků z různých oblastí. V průběhu posledních desetiletí docházelo k postupnému nárůstu participace žen na trhu práce a počet žen, které jsou zapojené do placené práce se postupně přibližuje k počtu mužů.¹ Spolu se vstupem většího počtu žen na pracovní trh se začala objevovat celá řada otázek, jako například: Do kterých oblastí trhu ženy vstupují a proč? Co ovlivňuje jejich volbu? Je zastoupení mužů a žen v jednotlivých oblastech pracovního trhu a v jednotlivých zaměstnáních rovnoměrné? Do jaké míry? Existují typicky ženská a typicky mužská zaměstnání?

Genderová segregace profesí neboli silná nadreprezentace jednoho či druhého pohlaví v určitých oblastech pracovního trhu je výsledkem mnoha faktorů. Jedním z nich je i provázanost pracovního trhu se systémem vzdělávání. Dalo by se očekávat, že bude existovat přímá úměra mezi množstvím zkušeností a dovedností a úspěšností na pracovním trhu. Jinými slovy, zvyšující se vzdělanostní úroveň žen, ke které v průběhu posledních dekad dochází, by měla mít pozitivní vliv na genderovou rovnost na pracovním trhu, „čili se zvyšující se úrovní vzdělání by se měla snižovat genderová segregace povolání.“² Přestože ženy v dnešní době dosahují často vyšší vzdělanostní úrovně než muži, neměly tyto změny na genderovou segregaci profesí příliš velký vliv. Proč tomu tak je?

Jedním z možných vysvětlení je skutečnost, že ženy a muži se rozhodují pro odlišné obory vzdělání, čímž přispívají k genderové segregaci vzdělávání, která se poté promítá i na trhu práce. „Muži jsou nadreprezentováni v jiných studijních oborech než ženy, to však může do značné míry předurčit celou jejich následující profesní kariéru.“³ Přestože si mohou muži i ženy o svém studijním oboru rozhodnout sami, je jejich volba velmi často, nevědomky, ovlivněna genderovými stereotypy, které prostupují celou společnost. Právě genderové stereotypy mají vliv nejen na volbu studijního oboru, kdy dívky (ženy)

¹ VALENTOVÁ, Marie, ŠMÍDOVÁ, Iva a Tomáš KATRŇÁK. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání. In *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2007, roč. 8, č. 2: 43-52. ISSN 1212-8112. Str. 43

² Tamtéž, str. 43

³ Tamtéž, str. 44

například anticipují obtížný přístup na některé pracovní pozice, a proto se rozhodnou touto cestou nevydat, ale i na samotný trh práce, kdy jedinci právě pod tlakem genderových stereotypů segregují zaměstnání na typicky mužská a typicky ženská, ač k tomu často není žádné logické zdůvodnění. „*Pokud se většina žen a mužů od dětství vzdělává v genderově typických oborech, je pravděpodobné, že skončí v typicky ženském či mužském zaměstnání.*“⁴ Výsledkem je tzv. horizontální segregace neboli nad či pod reprezentace jednoho či druhého pohlaví v různých oblastech pracovního trhu. Stejně jako se liší zastoupení mužů a žen v různých oblastech pracovního trhu, liší se i jejich zastoupení na různých příčkách zaměstnanecké hierarchie. Zatímco ženy se ve své kariéře často setkávají s tzv. skleněným stropem – neviditelnou překážkou, která omezuje jejich pracovní mobilitu, muži naopak stoupají ve své kariéře rychleji vzhůru a díky tzv. skleněnému výtahu dosahují snáz a rychleji vyšších pozic než ženy.

Cílem této práce je poskytnout ucelený náhled na tento „začarovaný“ kruh genderové segregace, kdy jedna segregace plodí druhou. V úvodu této práce bude čtenář nejprve seznámen s definicemi základních pojmů (gender, genderové stereotypy, genderová segregace, diskriminace a pracovní kariéra), které se v této práci objevují. Následující kapitola se bude věnovat genderové segregaci ve vzdělání, konkrétně zde bude popsán vliv genderové socializace a genderových stereotypů na studijní dráhy dívek a chlapců a jejich aspirace. Čtvrtá kapitola se bude soustředit již na samotný trh práce. V úvodu kapitoly bude představen historický kontext genderové segregace a vývoj participace žen na pracovním trhu. Následně budou představeny příčiny a důsledky genderové segregace. Závěrečná kapitola nabídne přehled nejčastějších zaměstnání českých mužů a žen na základě dat zveřejňovaných Českým statistickým úřadem.

⁴ VALENTOVÁ, Marie, ŠMÍDOVÁ, Iva a Tomáš KATRŇÁK. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání. In *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Str. 44

2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

2.1 Gender

Již od nepaměti je v různých kulturách nahlíženo jinak na muže a jinak na ženy. Tyto rozdíly přitom nejsou podmíněny pouze biologicky a geneticky, ale i kulturně. Ve chvíli, kdy jedinec definuje sám sebe, zazní zpravidla nejprve věta „jsem muž“ či „jsem žena“. Toto vymezení nesouvisí pouze s pohlavím daného jedince, ale spojuje v sobě zároveň i soubor určitých vlastností a způsobů chování, které s obrazem muže a ženy v dané kultuře souvisí. Kulturní diferenciaci mužů a žen popisuje termín gender.⁵

Pojem gender vymezuje významná americká teoretička Joan W. Scott, dle které se jedná o „označení hierarchických rozdílů mezi ženami a muži, zakořeněných v sociálních institucích i sociálních praktikách.“⁶ Dle Scott je gender „základní element sociálních vztahů založený na vnímaných rozdílech mezi pohlavími.“⁷ S obdobnou definicí přichází i Irena Smetáčková, která sice definuje gender třemi rozdílnými způsoby, ale zároveň uvádí, že se jedná pouze o různá hlediska, která se vzájemně doplňují a v podstatě hovoří o tomtéž:

1. *Gender představuje soubor charakteristik týkajících se vzhledu, schopností, chování, zájmů atd., které jsou v určité společnosti a v určitém historickém období spojovány s obrazem ženy a s obrazem muže.*
2. *Gender představuje organizační princip společnosti, tj. takové uspořádání společenských institucí a diskurzů, které předpokládají rozdílnost feminity a maskulinity.*
3. *Gender představuje maskulinní a femininní charakteristiky jednotlivých osob, které se formují pod vlivem socio-kulturních podmínek.⁸*

⁵ PETRUSEK, Miloslav, MAŘÍKOVÁ, Hana a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3. Str. 339

⁶ KŘÍŽKOVÁ, Alena. Celistvost spojení kvantitativního a kvalitativního pohledu na segregaci. In KŘÍŽKOVÁ Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Sociologické studie / Sociological Studies 09:4. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1. Str. 11

⁷ Tamtéž, str. 11

⁸ SMETÁČKOVÁ, Irena. *Genderové představy a vztahy: sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a feminity v průběhu základní školy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2016. ISBN 978-80-7419-229-6. Str. 43

Definici genderu lze nalézt i u autorů Renzetti a Curran. Ti definují termín gender jako „společenskou kategorii“, kterou tvoří soubor společensky definovaných charakteristik, postojů a modelů chování, které jsou z pravidla přisuzovány buď mužům nebo ženám. A které jsou často v ostrém kontrastu. Základem pro gender je termín „pohlaví“, tedy biologicky dané odlišnosti mezi muži a ženami.⁹ Obdobně vymezila tyto dva termíny i Ann Oakleyová, dle které značí pohlaví biologickou rozdílnost mezi mužem a ženou a gender značí rozdílnost kulturní.¹⁰

Rozdíl mezi termíny pohlavím a gender je mimo jiné i v jejich univerzálnosti. Zatímco pohlaví je univerzální kategorií, která nepodléhá času ani místu, rozdílnost feminity a maskulinity se liší kulturně i historicky. Na tuto skutečnost upozorňují například autorky knihy *Živitelé a živitelky: „sociální a kulturní normy ženskosti a mužskosti, které určují, co znamená být ženou anebo mužem v konkrétním období v konkrétní společnosti, jsou historicky proměnlivé a netvoří přirozeně daný a neměnný stav.“*¹¹

Slovo gender bylo do češtiny přejato z anglického jazyka a ve většině případů není překládáno. Jedním z důvodů je skutečnost, že anglická slova „gender“ a „sex“ jsou do českého jazyka překládána jedním výrazem – pohlaví. Aby bylo možné tyto dvě kategorie odlišit, je v češtině používán anglický výraz gender. V některých zemích, například na Slovensku, je pracováno s volným překladem „rod“. Tento termín však není zcela odpovídající, a proto s ním čeština nepracuje.¹²

2.2 Genderové stereotypy

V každodenním životě se jedinci dostávají do situací, které se určitým způsobem opakují. Lidská mysl má tendenci v opakujících se situacích hledat vzorce, které ukládá do paměti jako připravená schémata, jak se v obdobné situaci příště chovat, co dělat, či čeho se vyvarovat. Tato schémata se nazývají stereotypy a jsou vytvářena výchovou, vzorem

⁹ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. Str. 20

¹⁰ OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6. Str. 20

¹¹ MAŘÍKOVÁ, Hana, KRÍŽKOVÁ, Alena a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. ISBN 978-80-7419-100-8. Str. 35

¹² Sociologická encyklopedie [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. 2017. [cit. 04.01.2020]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Gender>

rodičů a blízkého sociálního okolí. Vliv na formování stereotypů mají i skupinové normy a poznatky, veřejné mínění, uznávané autority a sdělovací prostředky. Takto vzniklé stereotypy jsou poté posilovány vlastními zkušenostmi a mají spíše iracionální charakter. To má za následek, že se stereotypy jen obtížně přehodnocují a mění.¹³

Termín stereotyp zavedl americký novinář Walter Lippman a popsal jej jako „*velmi stabilní psychický a přeneseně i sociální mechanismus, regulující vnímání a hodnocení určitých skupin jevů, ovlivňující názory, mínění, postoje i chování.*“¹⁴ Smetáčková definuje stereotyp jako „*soubor stabilních představ o určitém objektu, jež významně ovlivňují způsob, jakým je vnímán a hodnocen.*“¹⁵ Podobně jako si mysl vytváří schémata situací, schematizuje i ostatní jedince. Objektem stereotypu tedy mohou být i jedinci s jistým společenským znakem, který lze snadno identifikovat, například barva pleti, věk nebo gender.¹⁶ Definici stereotypu lze nalézt i u jiných autorů. Dle Allporta je stereotyp: „*příliš silné přesvědčení spojené s nějakou kategorií. Jeho funkce spočívá v tom, že má ospravedlnit (racionálně vysvětlit) naše chování a postoj vůči této kategorii.*“¹⁷ Autoři McGarty, Spears a Yzerbyt ve své publikaci¹⁸ uvádí, že k pochopení, co jsou to stereotypy, je užitečné zvážit tři principy, na kterých jsou stereotypy založeny. Zaprvé, stereotypy slouží jako pomůcka při vysvětlování. Zadruhé, stereotypy jsou způsob, jak „*ušetřit energii*“ a zatřetí, stereotypy jsou sdílená skupinová přesvědčení.¹⁹

Ve spojitosti s genderem hovoříme o genderových stereotypech. Ty představují jeden z celé řady stereotypů. „*Genderové stereotypy představují ve společnosti široce sdílenou a generalizovanou představu o tom, jaké charakteristiky nesou ženy a jaké muži.*“²⁰ Jelikož je gender společenskou kategorií, jsou kulturně podmíněné i genderové stereotypy. Jinými slovy očekávání a představy o příznačných vlastnostech,

¹³ Sociologická encyklopedie [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. 2017. [cit. 05.01.2020]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Stereotyp>

¹⁴ Tamtéž

¹⁵ SMETÁČKOVÁ, Irena. *Genderové představy a vztahy: sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a femininity v průběhu základní školy*. Str. 46

¹⁶ Tamtéž, str. 47

¹⁷ ALLPORT, Gordon Willard. *O povaze předsudků*. Praha: Prostor, 2004. ISBN 80-7260-125-3. Str. 215

¹⁸ MCGARTY, Craig, YZERBYT Y. Vincent and Russell Spears. *Stereotypes as Explanations: the formation of meaningful beliefs about social groups*. Cambridge: Cambridge University Press, 2002. ISBN 0 521 80047 1

¹⁹ Tamtéž, str. 2

²⁰ SMETÁČKOVÁ, Irena. *Genderové představy a vztahy: sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a femininity v průběhu základní školy*. Str. 49

schopnostech, chování nebo zájmech jednoho či druhého pohlaví se budou v jednotlivých společnostech lišit.

Americká psychologka Sandra Bem ve své knize *The Lenses of Gender* upozorňuje na vliv kultury na vývoj jedince a zároveň si všímá, že pro západní kulturu jsou typické skryté předpoklady o pohlaví a genderu. Tyto předpoklady jsou zakořeněné v sociálním diskurzu, společenských institucích, jazyce i psychice jedinců a reprodukuje genderovou nerovnost, která se přenáší z generace na generaci. Tyto předpoklady nazývá genderovými skly nebo také optickými skly kultury. Z hlediska genderu Bem rozeznává tři vzájemně propojená optická skla. Genderovou polarizaci, androcentrismus a biologický esencialismus.²¹

Genderová polarizace vychází z přesvědčení, že ženy a muži se liší a na základě těchto odlišností je uspořádána i společnost. Druhým optickým sklem, kterým nahlížíme na společnost a svět kolem nás je androcentrismus neboli představa, že muži jsou ženám nadřazení, a tudíž vnímání maskulinity jako normy, skrze kterou je nahlíženo na feminitu. Třetím sklem je biologický esencialismus, ten obhajuje předchozí dvě představy jako stálé a neměnné. Dle biologického esencialismu jsou rozdíly mezi muži a ženami biologicky dané a tudíž, jak již bylo řečeno, neměnné. Biologický esencialismus tak zdůvodňuje nejen nadřazené postavení mužů, ale i genderové uspořádání společnosti.²² Všechny tyto pohledy na společnost jsou předávány z generace na generaci skrze výchovu a socializaci. Výsledkem těchto procesů je prohlubování a upevňování genderového řádu společnosti. Jedinci tedy vnímají genderové role jako přirozeně dané, jako něco, co není potřeba zpochybňovat.²³ Přestože jsou genderové role mnohými vnímány jako samozřejmé, mají negativní dopad na proces socializace a značnou měrou ovlivňují úroveň a kvalitu společenských vztahů mužů a žen v různých oblastech.

²¹ JARKOVSKÁ, Lucie a Kateřina LIŠKOVÁ. Genderové aspekty českého školství. IN JARKOVSKÁ, Lucie, LIŠKOVÁ, Kateřina a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-030-8. Str. 27-28

²² Tamtéž, str. 27-28

²³ Tamtéž, str. 40

2.3 Genderová segregace

Pojem segregace lze vnímat dvojím způsobem. Je možné jej používat jako „*hodnotově neutrální analytický termín, kde segregací rozumíme míru rozdílů v prostorovém rozložení rozmanitých sociálních skupin obyvatelstva.*“²⁴ V tomto případě lze míru segregace měřit, porovnávat její vývoj a změny například v rámci určitého časového období nebo různých území. Avšak termín segregace je častěji používán jako „*normativní termín s tím, že segregace je chápána jako společenský problém.*“²⁵ Přesto nelze tato dvě pojetí zcela oddělit a segregace jakožto míra sociálně-prostorových rozdílů se může stát společenským problémem, tedy segregací v druhém slova smyslu.²⁶ K segregaci dochází z různých důvodů a v různých oblastech. Důvodem k segregaci může být například náboženské vyznání, etnická příslušnost, vzdělání, pracovní pozice nebo gender.

Jednou z oblastí, ve které dochází k segregaci je i pracovní trh. Genderová segregace pracovního trhu odkazuje na značné rozdíly v koncentraci mužů či žen v určitých sektorech, zaměstnáních a na určitých pracovních pozicích. Výsledkem jsou relativně separované segmenty pracovního trhu, tedy segmenty, kde dominují muži a segmenty, kde je naopak nadreprezentace žen. Zároveň Křížková hovoří i o třetí oblasti, tzv. integrované oblasti, kde je podíl mužů a žen téměř vyrovnaný.²⁷ Genderová segregace pracovního trhu odráží genderovou strukturu společnosti a je výsledkem mnoha faktorů, které se na segregaci podílejí. Jedná se například o nabídku a poptávku na trhu práce, vyspělost ekonomiky, rozvoj sektoru služeb, ale také stupeň a obor vzdělání aktérů pracovního trhu.²⁸

²⁴ TEMELOVÁ, Jana a Luděk SÝKORA. *Prevence prostorové segregace* [online]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2005. [cit. 11.01.2020]. Str. 5. Dostupné z: http://urrlab.cz/sites/default/files/sykora_l.temelova_j.eds.2005.prevence.prostorove.segregace.pdf

²⁵ Tamtéž, str. 5

²⁶ Tamtéž, str. 5

²⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena. Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky. IN KRÍŽKOVÁ Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 13

²⁸ VALENTOVÁ, Marie, ŠMÍDOVÁ, Iva a Tomáš KATRŇÁK. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Str. 43

Odborná literatura ve spojitosti se segregací trhu práce rozlišuje dva základní typy genderové segregace, konkrétně vertikální a horizontální. Horizontální segregací je myšlena pod nebo nad reprezentace určité skupiny (žen nebo mužů) v určitém zaměstnání nebo sektoru trhu práce (například v průmyslu, službách apod.)²⁹ Jinými slovy horizontální segregace znamená, že je na trhu práce mnoho „jasně separovaných, tzv. typicky ženských a typicky mužských povolání nebo sektorů.“³⁰ Vertikální segregace naopak popisuje disproporční zastoupení jedné či druhé skupiny na různých příčkách zaměstnanecké hierarchie. Jedná se tedy o to, jaké je zastoupení mužů a žen na různých pozicích, například ve vedoucích pozicích, pozicích, které vyžadují jisté schopnosti nebo pozicích, které jsou spojené s určitou mírou zodpovědnosti nejen za práci jedince, ale i jeho podřízených.³¹

Ve spojitosti s vertikální segregací se také hovoří o tzv. „skleněném stropě“.³² Tento termín se objevil již v roce 1984 a odkazuje na neviditelnou překážku, která omezuje pracovní mobilitu žen. „*Metafora skleněného stropu označuje existenci neproniknutelné bariéry, která blokuje vertikální mobilitu žen: pod touto bariérou mohou ženy postupovat, za ní už ne.*“³³ To tedy znamená, že se ženy obtížně dostávají do vyšších pozic a při povyšování jsou často upřednostňováni muži. V souvislosti s těmito praktikami se v literatuře hovoří o tzv. „skleněném výtahu.“ Zatímco skleněný strop popisuje kariérní překážky žen, skleněný výtah naopak popisuje snazší kariérní postup mužů v pracovních prostředí, ve kterých převládají ženy. Autoři Renzetti a Curran uvádí, že muži v těchto zaměstnáních rychleji stoupají v pracovním žebříčku a snáz dosahují vyšších pozic než ženy.³⁴

²⁹ BETTIO, Francesca and Alina VERASHCHAGINA. *Gender segregation in the labour market*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. ISBN 978-92-79-12435-8. P. 7

³⁰ VALENTOVÁ, Marie, ŠMÍDOVÁ, Iva a Tomáš KATRŇÁK. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání. *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Str. 43

³¹ Tamtéž, str. 43

³² BETTIO, Francesca and Alina VERASHCHAGINA. *Gender segregation in the labour market*. P. 65

³³ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace*. Sociologický časopis / Czech Sociological Review 39 (4): 447-469. ISSN 0038-0288. Str. 456

³⁴ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Str. 282

2.4 Diskriminace

Termín diskriminace pochází z latinského slova „discriminare“, které v překladu znamená rozlišovat, činit rozdíly nebo rozdělovat. Přestože samotné slovo nemá negativní konotaci, v naší společnosti termín diskriminace získal spíše pejorativní význam. „*Diskriminací se obecně rozumí odlišné zacházení ve srovnatelných situacích bez rozumného odůvodnění.*“³⁵ Toto rozlišování má za následek poškození či omezení práv druhého a je tudíž protiprávní.

Avšak ne každé rozlišování je diskriminační a v celé řadě případů je určitá forma rozlišování podpořena zákony. Příkladem rozlišování, které není nezákonné, ba přesně naopak, jsou daňové úlevy nejen pro studenty, ale i rodiny s dětmi nebo seniory. Obdobně nelze za diskriminaci na základě věku považovat zákaz prodeje alkoholických nápojů osobám, které ještě nedosáhly 18 let, jelikož tyto úpravy mají legitimní cíl a prostředky k jeho dosažení mají racionální základ. Dle Koldinské³⁶ je diskriminace „*takové rozlišování či znevýhodňování, jež vede k porušení rovnosti a je uchopitelné a postihnutelné, pokud k němu došlo na základě tzv. diskriminačních důvodů.*“³⁷ Mezi tyto zakázané diskriminační důvody patří: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví (jedinec nesmí být diskriminován nejen na základě příslušnosti k jednomu nebo druhému pohlaví, ale i kvůli těhotenství, mateřství/otcovství, či pohlavní identifikaci), sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra nebo světový názor.³⁸

Definici diskriminace lze nalézt i ve vybraných dokumentech mezinárodního práva. Přestože jsou tyto zdroje poměrně staré, definice jsou stále aktuální. Příkladem je Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958 dle které je diskriminace „*jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti*

³⁵ *Co je diskriminace?* [online] Veřejný ochránce práv. [cit. 14.03.2020]. Dostupné z:

<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

³⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1.

³⁷ Tamtéž, str. 12

³⁸ KVASNICOVÁ, Jana. *Diskriminace – úvod do problematiky* [online]. Veřejný ochránce práv: 2016. [cit. 14.03.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/odk2/soubor/seminare-dokumenty-ochrance-verejnych-prav-diskriminace.aspx>

*příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání.*³⁹ Definicí diskriminace na základě pohlaví předkládá Úmluva o odstranění všech forem diskriminace z roku 1979. Dle této definice je diskriminace žen *„jakékoliv činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.*“⁴⁰ Za diskriminaci je považováno i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.⁴¹

Mimo výše zmíněných mezinárodních dokumentech, je ochrana před diskriminací zakotvena v:

- Článek 26 ve spojení s článkem 3 odstavec 1 Listiny základních práv a svobod
- Směrnice: 2000/43/ES (rasa, etnicita), 2000/78/ES (tzv. rámcová směrnice), 2006/54/ES (rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání)
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve změně pozdějších předpisů

Literatura i legislativa vymezují dva základní typy diskriminace, a to diskriminaci přímou a nepřímou. Dle autorů Bobka, Boučkové a Kühna⁴² je přímá diskriminace: *„taková regulace, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných, tedy na základě nepřípustného kritéria (rasa, pohlaví, národnost, víra atp.), ledaže je rozdílné zacházení na základě takového kritéria věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné, nebo se tak děje svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace.*“⁴³ Obdobnou definici přímé

³⁹ Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci [online]. [cit. 02.05.2020]. Dostupné z: <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>

⁴⁰ Vyhláška č. 62/1987 Sb., vyhláška ministra zahraničních věcí o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen. In: *Sbírka zákonů*. ISSN 1211-1244

⁴¹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve změně pozdějších předpisů, §2 (2). In: *Sbírka zákonů*. ISSN 1211-1244

⁴² BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1

⁴³ Tamtéž, str. 43

diskriminace lze nalézt i v Antidiskriminačním zákoně č. 198/2009 Sb., který se liší pouze v podrobnější specifikaci přípustných forem rozdílného zacházení a doplňujícím výčtem diskriminačních kritérií.⁴⁴ Příkladem přímé diskriminace může být situace, kdy zaměstnavatel odmítne na volné pracovní místo přijmout kandidáta či kandidátku s potřebnou kvalifikací z důvodu toho, že muže/ženy na tuto práci nepřijímá.

Nepřímou diskriminací se rozumí: „*takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z nepřipustných diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“⁴⁵ Nepřímá diskriminace se tedy od té přímé liší prvotní zdánlivou neutralitou, kdy aplikací normy, pravidla nebo kritéria, které samo o sobě znevýhodňující není, dochází k diskriminaci. Příkladem nepřímé diskriminace je situace, kdy do restaurace je bez výjimky zakázán vstup psům. Tímto zdánlivě neutrálním rozhodnutím je ale zároveň nepřímo zakázán vstup i osobám se zdravotním postižením, které se neobejdou bez pomoci vodícího nebo asistenčního psa.

Z hlediska genderu lze rozlišit i tzv. genderovou diskriminaci, tedy znevýhodnění na základě pohlaví. I u genderové diskriminace lze rozlišit přímou a nepřímou formu. Přímá diskriminace na základě pohlaví je „*jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou z důvodu jejího pohlaví zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.*“⁴⁶ Příkladem takové diskriminace může být situace, kdy jsou na pozici recepční přijímány pouze mladé/atraktivní ženy. V tomto případě se jedná nejen o diskriminaci na základě pohlaví, ale i na základě věku.

⁴⁴ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, §3 (1). In: *Sbírka zákonů*. ISSN 1211-1244

⁴⁵ Tamtéž, §3 (1)

⁴⁶ *Základní pojmy z oblasti „genderu“* [online]. Český statistický úřad. [cit.02.05.2020] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414gp.pdf/7d155d87-23e7-4132-858f-9b867b7c07e8?version=1.1>

Nepřímá diskriminace na základě pohlaví je „*jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z důvodu pohlaví osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“⁴⁷ Příkladem nepřímé diskriminace může být požadavek, že uchazeč či uchazečka na místo recepční musí splňovat podmínku BMI index⁴⁸ 20-22 bodů. Tento zdánlivě neutrální požadavek diskriminuje muže a starší ženy, pro které bude toto kritérium obtížněji splnitelné. Mimoto BMI index není relevantním požadavkem, jež by byl pro výkon této profese nezbytný.

2.5 Pracovní kariéra

Český výraz kariéra pochází z francouzského slova *carrière*, které v doslovném překladu znamená povolání nebo dráha. Kariéru lze definovat jako „*profesní dráhu jedince bez ohledu na vzestupnou či sestupnou linii, shrnutí jeho vývoje od startu k danému okamžiku.*“⁴⁹ Tureckiová⁵⁰ používá pojem kariéra k označení části života jedince, která je „*spojena s jeho pracovními aktivitami a s jeho zařazením do činností (procesů) organizace nebo více organizací.*“⁵¹

Dle Bělohlávka⁵² je kariéra „*dráha člověka životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti, rozvíjí své kompetence a realizuje svůj osobní potenciál*“⁵³ Tato dráha se odehrává na pomyslné časové ose, tudíž má svůj začátek i konec a prochází řadou stádií. Přičemž za začátek kariéry lze dle Bělohlávka považovat nejen nástup do zaměstnání, ale například i do určité vzdělávací instituce. Bělohlávek zároveň rozděluje kariéru na vnější neboli objektivní a vnitřní. Vnější kariéra neboli objektivní mapuje dosažené vzdělání, absolvování nejrůznějších kurzů a předchozí pracovní zkušenosti. Tyto informace jedinec zaznamenává do materiálů, jako je například

⁴⁷ *Základní pojmy z oblasti „genderu“* [online]. Český statistický úřad. [cit.02.05.2020] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414gp.pdf/7d155d87-23e7-4132-858f-9b867b7c07e8?version=1.1>

⁴⁸ *Zkratka BMI (Body Mass Index) ukazuje poměr mezi výškou a hmotností jedince a slouží k určení, zda je jeho/její váha ideální či nikoliv*

⁴⁹ Sociologická encyklopedie [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. 2017. [cit. 04.05.2020]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Kariéra>

⁵⁰ TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0405-6

⁵¹ Tamtéž, str. 97-98

⁵² BĚLOHLÁVEK, František. *Organizační chování*. Olomouc: Univerzita Palackého, 1994. ISBN 80-7067-405-9

⁵³ Tamtéž, str. 277

životopis a dokládá jimi vhodnost sebe sama pro výkon určitého povolání. Avšak objektivní kariéra již neprozrazuje nic o tom, jaké si daný jedinec vytyčil cíle, zda byl úspěšný v jejich dosažení a zda a jak se dokázal vyrovnat s různými obtížemi, které se během jeho profesionální dráhy vyskytly. Vnitřní neboli subjektivní kariéra naopak mapuje, jaký význam měly jednotlivé události pro jednotlivce, postihuje postoj jednotlivce, jeho či její zkušenosti a osobnostní růst.⁵⁴

Obdobně přistupují k vymezení kariéry i autorky Klupáková a Vnoučková⁵⁵, dle kterých lze na kariéru nahlížet dvojitým způsobem. Prvním pohledem je kariéra jedince jako individuality, kdy kariéra mapuje postup zaměstnance od nástupu do prvního pracovního poměru až do odchodu do důchodu. Dalo by se tedy říci, že kariéra je téměř celoživotním procesem. Druhým pohledem je kariéra podniková, která mapuje množství a zároveň významnost pracovních úspěchů a funkcí, které jedinec vykonal v rámci podniku. Autorky zároveň upozorňují na skutečnost, že pojetí kariéry se vyvíjí. V minulosti byla kariéra chápána jako postup nahoru, avšak postupný nárůst významnosti lidských zdrojů a nezbytnost celoživotního vzdělávání a rozvoje zaměstnanců a zaměstnankyň měly vliv i na změnu pojetí kariéry. „*Současné pojetí kariéry je širší než klasické chápání kariéry jako postupu v hierarchii podniku směrem vzhůru, neboť uznává při skládání mozaiky vícečetné trasy kariéry.*“⁵⁶

Obdobně jako ostatní autoři, i Kociánová⁵⁷ uvádí, že „*kariérou se nejčastěji rozumí pracovní (funkční) postup či celkový profesní průběh života člověka (profesní dráha člověka).*“⁵⁸ Zároveň kariéru rozděluje na vertikální a horizontální. Vertikální kariérou rozumí její klasické pojetí, tedy postup v hierarchii konkrétní organizace. Horizontální kariéra naopak nabývá na významu v organizacích, ve kterých zaměstnanci či zaměstnankyně nemají příliš příležitostí k postupu vzhůru. Horizontální kariérou se poté rozumí přesun v rámci různých pracovních míst, avšak tato pracovní místa jsou v hierarchii na stejné úrovni. Charakteristickým pro tento typ kariéry je rozšiřování

⁵⁴ BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-X. Str. 13

⁵⁵ KLUPÁKOVÁ, Hana a Lucie VNOUČKOVÁ. *Proces plánování kariéry v podniku*. Acta academica karviniensia. 2013, 13(3): 106-118.

⁵⁶ Tamtéž, str. 107

⁵⁷ KOCIÁNOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing. 2010. ISBN 978-80-247-2497-3

⁵⁸ Tamtéž, str. 175

profesních schopností rozvoj schopností a dovedností, jako například projektové řízení, týmové vedení a může zahrnovat například i rotaci na pracovišti, zahraniční stáže apod.⁵⁹

Na kariéru lze také nahlížet z hlediska genderu. Pojem kariéra získal především v souvislosti s pracovními drahami žen spíše negativní konotaci a zařadil se mezi obecně sdílené genderové stereotypy. Dle Bělohlávka nalezneme na trhu práce oblasti, ve kterých převažují muži a oblasti, kde je naopak patrná nadreprezentace žen. Zároveň také upozorňuje, že ženy mají oproti mužům ztížený přístup do významnějších pracovních pozic, liší se ale i jejich platové ohodnocení na srovnatelných pozicích a v neposlední řadě se ženy setkávají s diskriminací při výběrových řízeních. Bělohlávek uvádí, že je tomu tak, jelikož zaměstnávat ženy je pro firmy v určitých ohledech nevýhodné. Prvním a zároveň zřejmě největším důvodem je skutečnost, že většina žen plánuje založit rodinu a očekává se tedy, že dříve nebo později odejde na mateřskou a poté na rodičovskou dovolenou. V nelehké situaci se ale také ocitají ženy s malými dětmi, které musí svou kariéru podřídit právě péči o děti (například častá nepřítomnost z důvodů nemoci dětí apod.). S tím souvisí i další důvod, který má negativní vliv na pozici žen na trhu práce. Tímto důvodem je menší pracovní motivace a větší orientace na rodinu. Bělohlávek poukazuje na odlišnou motivaci a kariérní cestu mužů a žen. Zatímco muž je směřován k samostatnosti a nezávislosti, žena je naopak vedena k utváření vazeb se sociálním okolím, ať už ve formě, kdy pečuje o někoho nebo je naopak závislá na někom.⁶⁰

Tuto skutečnost potvrzují i autorky výzkumu Podpora využívání rodičovské dovolené muži⁶¹, dle kterých je nerovné postavení mužů a žen na trhu práce úzce spojeno s mateřstvím a péčí o děti. „Ženy věnují péči o děti mnohem více svého času než muži, přizpůsobují své mateřské roli svou pracovní dráhu, častěji přerušují kariéru a pracují menší počet hodin, akceptují menší finanční ohodnocení a menší sociální zabezpečení své profesionální práce.“⁶² Jednotlivé státy spolu s Evropskou unií usilují o snižování negativních dopadů, které způsobuje omezení kariéry na úkor rodinného života. Mezi jejich snahy patří například zavádění antidiskriminačních opatření minimalizující

⁵⁹ KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Str. 175

⁶⁰ BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Str. 95

⁶¹ MAŘÍKOVÁ, Hana a Radka RADIMSKÁ. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/fulltext/ul_451.pdf

⁶² Tamtéž, str. 5

nevýhody práce na částečný úvazek, garance bezpečného návratu žen do zaměstnání po mateřské dovolené, zavádění a podpora rodičovské dovolené, kterou mohou využívat matky i otcové, poskytování rekvalifikačních kurzů a vzdělání pro ženy, které má za cíl usnadnit ženám opětovný návrat na pracovní trh.⁶³

Z důvodu výraznější orientace na rodinu, mateřství a péči o potomky lze v literatuře nalézt i rozlišení tzv. ženských typů kariéry. Mezi tyto typy patří tzv. konvenční kariéra, přerušovaná kariéra a dvoustopá kariéra. Konvenční kariéra je typ kariéry, který se vyskytoval u žen přibližně do konce 50. let 20. století, ale lze se s ním setkat i v dnešní době. Tato kariéra byla založena na patriarchálním modelu uspořádání rodiny, kdy žena po uzavření sňatku ukončila svou nedlouhou kariéru a její hlavní činností se stala péče o domácnost, rodinu a výchova dětí. Přerušovaná kariéra je typ kariéry, který je ovlivněn mateřstvím. Žena se v tomto případě vrací do zaměstnání ve chvíli, kdy je dítě již samostatnější. Tento typ kariéry se začal uplatňovat výrazněji od 60. let minulého století. Žena po ukončení vzdělání nastoupila do zaměstnání, které přerušila z důvodu péče o děti a do zaměstnání se vracela často po více než třech letech, často na stejné pracovní místo či na nižší pozici. Dvoustopá kariéra se začala prosazovat až v 90. letech 20. století a ani v dnešní době nepřevládá. Podle tohoto typu kariéry žena pracuje až do narození dítěte a svou kariéru nepřerušuje ani po porodu. Tento typ kariéry je příznačný pro ženy, které se pohybují na významných pozicích, například v managementu, pro doktorky nebo podnikatelky (osoby samostatně výdělečně činné), případně tehdy, kdy na rodičovské dovolené zůstává s dítětem jeho otec.⁶⁴

⁶³ VALENTOVÁ, Marie. Analýza dopadů přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti na další kariéru žen v České republice. In: MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0. Str. 18

⁶⁴ FARKOVÁ, Marie. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2480-5. Str. 62-63

3 SEGREGACE VE VZDĚLÁVÁNÍ A JEJÍ VLIV NA GENDEROVOU SEGREGACI TRHU PRÁCE

Jedním ze základních principů vzdělávací politiky je princip rovných šancí. Tato zásada, ukotvená v Listině základních práv a svobod, zakazuje diskriminaci z důvodů národnosti, etnika, pohlaví nebo náboženského vyznání nejen na poli vzdělávání, ale i na trhu práce a v dalších oblastech naší společnosti. „*Jako obzvláště závažné nežádoucí praktiky, které narušují demokratické principy fungování společnosti, jsou chápány nerovnosti ve vzdělávání.*“⁶⁵ Jelikož rovnost či nerovnost na poli vzdělávání má značný vliv na stav rovnosti či nerovnosti ve společnosti.

Přestože je princip rovných příležitostí jedním z nejdůležitějších cílů vzdělávacích politik všech vyspělých zemí, odpovědi autorů zabývajících se otázkou, zda jsou žákům poskytovány rovné příležitosti ke vzdělání, se různí a je k dispozici celá řada teorií a koncepcí. Jednou z nich je teorie pohlavně genderového systému společnosti, která bude použita i v této práci. Dle této teorie je hlavním pořádacím znakem gender jedinců, kdy systém jasně odděluje mužské a ženské role.⁶⁶

3.1 Genderová socializace a její vliv na vzdělávání

Pohlavně genderový systém společnosti se vyvíjí a upevňuje skrze proces socializace již od raného dětství. Socializace je „*celoživotní proces, jehož prostřednictvím si lidé předávají a vstřebávají společenské hodnoty a normy, včetně těch, které se týkají genderu.*“⁶⁷ V průběhu socializace se jedinec učí nejen to, kým je, kým jsou ostatní, jak se chovat a jakému chování se naopak vyvarovat, ale i to, co ve společnosti, do které se narodil, znamená být ženou či mužem.

Genderová socializace může mít nejprve podobu jemných signálů. Rodiče volí barvy oblečení, hračky, knížky nebo hry na základě toho, zda je jejich dítě holčička či chlapeček. Avšak genderová socializace může mít podobu i vědomého úsilí.

⁶⁵ ŠMÍDOVÁ, Iva, JANOUŠKOVÁ, Klára a Tomáš KATRŇÁK. Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému. IN JARKOVSKÁ, Lucie, LIŠKOVÁ, Kateřina a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-030-8. Str. 38

⁶⁶ Tamtéž, str. 39

⁶⁷ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Str. 93

V takovém případě je žádoucí chování odměňováno a nežádoucí naopak sankcionováno. Autoři Renzetti a Curran uvádí, že vlastního genderu i genderu jiných lidí jsou si děti vědomy již ve věku dvou let a o rok později začínají nahlížet na určité vlastnosti či chování genderově stereotypním způsobem.⁶⁸

Ve chvíli, kdy dívky a chlapci poprvé usedají do školních lavic, mají již určitou představu o tom, kdo jsou, kdo jsou ostatní a jak by se měli či neměli chovat. Tyto představy, které byly doposud vytvářeny především vlivem působení rodinných příslušníků a později vrstevníků (například v mateřské škole) nebo v zájmových skupinách, se dále formují v instituci školy. Ačkoliv primární funkcí školy je vzdělávání a výchova (a tudíž i socializace), má i celou řadu dalších nezanedbatelných funkcí.

Škola má za cíl předávat žákům a žákyním nejen poznatky a vědomosti, ale zároveň je vede k osvojování si žádoucích norem a hodnot. Z tohoto hlediska je cílem školy předávat takové hodnoty a normy, které jsou ve společnosti ověřené a tradiční, spíše než experimentovat s neosvědčenými postupy. Kdyby škola v této oblasti experimentovala, mohlo by dojít k tomu, že by každá generace měla jinou představu o okolním světě. Tyto snahy vedou k tomu, že „škola ze své podstaty má tendenci obhajovat společenský status quo.“⁶⁹ Při předávání tradičních hodnot a norem dochází zároveň k tomu, že škola reprodukuje i genderový status quo.⁷⁰ Jinými slovy, škola potvrzuje a dále rozvíjí představy o tom, jak by měl vypadat „správný muž“ a jak by měla vypadat „správná žena“.⁷¹

⁶⁸ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Str. 93

⁶⁹ JARKOVSKÁ, Lucie a SMETÁČKOVÁ, Irena. Škola jako genderovaný prostor. IN SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Praha: Otevřená společnost, 2006. ISBN 80-903331-5-x. Str. 14

⁷⁰ Tamtéž, str. 15

⁷¹ SMETÁČKOVÁ, Irena. Politika genderové rovnosti ve vzdělávání. IN *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2009, roč. 10, č. 2: 10-19. ISSN 1212-8112. Str. 11

3.2 Projevy genderu ve škole

Na rozvoji a utvrzování těchto představ nebo také genderových schémat se v průběhu vzdělávání podílí jednotlivé roviny, na kterých se gender ve škole projevuje. Mezi tyto roviny, jež budou podrobněji přiblíženy v následujících kapitolách, patří:⁷²

- Formální a neformální kurikulum
- Složení pedagogického sboru s ohledem na stupně vzdělávacího systému, vyučovací předměty a hierarchii.
- Žákovská populace
- Pedagogická komunikace
- Hodnocení a prospěch
- Fyzický prostor školy a tříd

3.2.1 Formální a neformální kurikulum

Předávání norem, hodnot, a tedy i genderového uspořádání dané společnosti probíhá skrze formální a neformální kurikulum. Formální kurikulum v tomto případě zahrnuje všechny školní předměty a předávané učivo, zatímco neformální kurikulum postihuje nezáměrné a neuvědomované činnosti učitele doprovázející výuku, jako například poznámky či komentáře k tématům týkajících se mužů a žen, či hodnotová sdělení ukrytá v užívaných materiálech. Tyto signály mohou mít u některých žáků či skupin žáků vliv na jejich nazírání na sebe sama, na okolní svět a na jejich studijní či pracovní aspirace.⁷³

Smetáčková upozorňuje, že ačkoliv formální kurikulum v českém školství víceméně směřuje k genderové rovnosti (i zde lze nalézt výjimky, jako například učebnice), neformální kurikulum nikoliv. Důvodem je skutečnost, že jednotliví činitelé vzdělávacího procesu pochází z různého sociálního zázemí, jsou ovlivňováni různými sociálními institucemi, a tudíž jsou vystaveni vlivu různých genderových stereotypů. Přijetí těchto stereotypů značně ovlivňuje očekávání, přístup a chování k ostatním z hlediska jejich

⁷² SMETÁČKOVÁ, Irena. *Genderové představy a vztahy: sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a femininity v průběhu základní školy*. Str. 74-75

⁷³ ZORMANOVÁ, Lucie a Monika DROZDOVÁ. *Genderová socializace ve škole* [online]. Rovné příležitosti, z. s. [cit. 12.02.2020]. Dostupné z: <https://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-17.html>

pohlaví a představ spojených s maskulinitou a femininitou.⁷⁴ Autoři Renzetti a Curran upozorňují, že vyučující, aniž by si toho byli vědomi, interagují s chlapci a děvčaty odlišně, přičemž rozdíly lze nalézt především ve frekvenci interakce a v jejím obsahu. Výzkumy na toto téma prokazují, že s vyučujícím, bez ohledu na to, zda se jedná o muže či o ženu, komunikují v průběhu vyučování více chlapci než dívky a zároveň je chlapcům věnována i větší pozornost ze strany vyučující/vyučujícího. Ukázalo se také, že vyučující často přechází bez povšimnutí, pokud chlapci odpovědi během hodiny vykřikují a odpovídají, aniž by byli vyvoláni, avšak dívky jsou častěji za podobné chování napomínány. Další rozdíly lze nalézt v obsahu interakce. Z výzkumů vyplývá, že učitelé/učitelky kladou u chlapců větší důraz na práci s chybou a zároveň jim poskytují detailnější odpovědi na jejich otázky než dívkám.⁷⁵ U dívek je kladen větší důraz na rozvoj verbálních komunikačních schopností. Chlapci jsou motivováni k řešení problémových situací, čímž se rozvíjí jejich analytické schopnosti a samostatnost. Učitelé/učitelky podporují chlapce v aktivitě, vedou je k racionalitě a ke směřování k vyšším cílům, dívky jsou spíše vedeny k pasivitě, k orientaci na vztahy a rodinu.⁷⁶

Před učiteli a učitelkami zároveň stojí důležitý úkol v podobě práce s učivem v pedagogických dokumentech. Autorky Smetáčková a Valdřová upozorňují, že učivo, které je prezentováno v pedagogických dokumentech, musí být zestručněno, čímž může zároveň docházet k vyšší míře zobecnování. Výsledkem poté může být používání obsahově nadřazených kategorií, jež v sobě skrytě zahrnují i specifické genderové projevy, avšak aby je jedinec našel, je zapotřebí aktivní snahy a zároveň hlubších znalostí. V opačném případě může dojít ke značné redukci výuky a genderové obsahy mohou být vyučujícími opomenuty.⁷⁷

⁷⁴ SMETÁČKOVÁ, Irena. *Genderové představy a vztahy: sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a femininity v průběhu základní školy*. Str. 74-75

⁷⁵ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Str. 132-133

⁷⁶ JARKOVSKÁ, Lucie a SMETÁČKOVÁ, Irena. Škola jako genderovaný prostor. IN SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Str. 15

⁷⁷ SMETÁČKOVÁ, Irena a Jana VALDŘOVÁ. Učivo a učebnice. IN SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Str. 27

3.2.2 Pedagogický sbor

Druhou rovinou, na které se gender projevuje, je složení pedagogického sboru na jednotlivých stupních vzdělávacího systému. Je obecně známo, že učitelská profese je silně feminizovaná. V učitelských sborech je, především na základních školách, patrná značná převaha učitelek nad učiteli, avšak nejmarkantnější rozdíl je patrný v mateřských školách. Situace se mění až na vyšších stupních vzdělání. Na středních školách jsou počty učitelů a učitelek vyrovnanější a na vysokých školách je dokonce více mužů nežli žen. Tuto skutečnost dokládá následující tabulka, která zachycuje podíl mužů a žen v učitelské profesi v letech 2015-2019.

Tabulka ukazuje, že především mateřské školy a základní školy jsou z hlediska složení učitelského sboru silně feminizovaným prostředím, přičemž v mateřských školách je podíl mužů pouze 0,6 %. Přestože od školního roku 2010/2011 počet vyučujících v mateřských školách stoupl o necelých 5 tisíc vyučujících, počet mužů stoupl pouze o 0,3 %. Obdobně je tomu i u základních škol, kde se počty učitelů-mužů stále pohybují okolo 15 %. Situace se začíná měnit až na úrovni středních škol. V pedagogických sborech středních škol a vyšších odborných škol se počty mužů zvyšují a v případě středních škol se blíží ke 40 %. Na úrovni vysokých škol je již patrná převaha mužů, kdy muži tvoří více než 60 % všech akademických pracovníků.

Tabulka 1 Počty učitelů a akademických pracovníků v regionálním školství podle pohlaví

Vzdělávací instituce	Školní rok 2010/2011	Školní rok 2015/2016	Školní rok 2018/2019
<i>Mateřské školy</i>			
Učitelé celkem	25 736	29 513	30 580
Ženy (%)	99,7	99,5	99,4
Muži (%)	0,3	0,5	0,6
<i>Základní školy</i>			
Učitelé celkem	58 023	60 220	64 345
Ženy (%)	84,1	84,5	84,5
Muži (%)	15,9	15,5	15,5
<i>Střední školy</i>			
Učitelé celkem	45 384	38 385	38 223
Ženy (%)	58,9	60,1	60,2
Muži (%)	41,1	39,9	39,8
<i>Vyšší odborné školy</i>			
Učitelé celkem	1 841	1 667	1 363
Ženy (%)	62,8	63,0	66,0
Muži (%)	37,2	37,0	34,0
<i>Vysoké školy</i>			
Učitelé celkem	16 990	15 299	14 590
Ženy (%)	35,3	36,8	37,5
Muži (%)	64,7	63,2	62,5

Zdroj: Učitelé v regionálním školství a akademičtí pracovníci veřejných vysokých škol podle pohlaví

[online]. Český statistický úřad. [cit. 15.02.2020].

Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190302.pdf/2c650f86-6f2f-42fe-975e-c6dc60e3734f?version=1.1>

Silná feminizace nejnižších vzdělávacích stupňů je spojena především s tím, že na těchto stupních hraje významnou roli výchova, která je v naší společnosti, především díky genderovým stereotypům, spojena s ženami jakožto matkami. Ženy jsou vnímány jako citlivé a především trpělivé, což je ve výchově důležitý přístup. Vliv na feminizaci

školsství mají ale i další faktory. Václavíková Helšusová⁷⁸ uvádí, že pro muže není tato profese zajímavá jak z hlediska možnosti kariérního růstu, který je tu minimální oproti jiným profesím, tak z hlediska nižších příjmů. Ženy naopak volí tuto profesi, jelikož jim umožňuje snazší skloubení rodinného a pracovního života.

Se zastoupením učitelů a učitelek v pedagogickém sboru souvisí i jejich aprobace.⁷⁹ „*Již ve škole děti zjišťují, že existuje rozdělení oborů na mužské a ženské.*“⁸⁰ To je patrné nejen z toho, zda konkrétní předměty vyučují spíše muži či ženy, ale i ze zastoupení dívek a chlapců v jednotlivých studijních oborech. Předměty z oblasti přírodních věd a technické předměty jsou častěji vyučovány muži, zatímco u předmětů z humanitní oblasti je větší zastoupení žen.⁸¹ Právě aprobace učitelů a s tím spojené rozdělení oborů na mužské a ženské má u dívek a chlapců významný vliv na jejich budoucí volbu jak dalšího vzdělání, tak později i na volbu profese.

3.2.3 Žákovská populace

Třetí rovinou je zastoupení dívek a chlapců v různých oborech a napříč jednotlivými stupni vzdělání. Z formálního hlediska zaručuje český vzdělávací systém rovný přístup ke vzdělání, jelikož žádný stupeň nebo obor studia nepoužívá pohlaví jako kritérium pro přijetí ke studiu. Přesto lze v českém školském systému nalézt obory a stupně vzdělání, v kterých se značně liší podíl dívek a chlapců. Tyto rozdíly jsou způsobeny kombinací různých faktorů. Tato rovina bude podrobněji popsána v další kapitole (viz kapitola 3.3).

3.2.4 Pedagogická komunikace

Čtvrtou oblastí je pedagogická komunikace, jinými slovy „*výměna informací mezi účastníky výchovně-vzdělávacích cílů,*“⁸² s kterou úzce souvisí i hodnocení. Na pedagogickou komunikaci, stejně jako na hodnocení má vliv osobnost vyučujících,

⁷⁸ VÁCLAVÍKOVÁ HELŠUSOVÁ, Lenka. Pedagogický sbor. IN SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Str. 21

⁷⁹ Tamtéž, str. 21

⁸⁰ JARKOVSKÁ, Lucie a SMETÁČKOVÁ, Irena. Škola jako genderovaný prostor. IN SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Str. 17-18

⁸¹ Tamtéž, str. 18

⁸² GAVORA, Peter. *Pedagogická komunikácia v základnej škole*. Bratislava: Veda, 1988. Str. 22

jejich pojetí femininity a maskulinity a jejich vžitých genderových stereotypů. Valdřová⁸³ uvádí kromě hodnocení i další oblasti pedagogické komunikace, které mohou být genderově zatížené. Významnou oblastí pedagogické komunikace, ve které se gender přímo projevuje, je způsob oslovení a používání tzv. generického maskulina. Český jazyk nabízí kromě bohaté slovní zásoby i koncovky pro rozlišení jednotlivých rodů, i přesto se vyučující často uchylují k úspornosti a při komunikaci s třídou užívají tzv. generické maskulinum, které je sice úspornější, ale zároveň má diskriminační charakter. Příkladem může být věta začínající oslovením „Milí žáci...“ namísto korektního oslovení „Milí žáci a žákyně...“. Takové oslovení je dle Valdřové⁸⁴ typickým příkladem jazykového zneviditelňování neboli vyjádření či pojmenování, při jehož použití dochází k redukci označení různorodé skupiny na většinu či na mocné.⁸⁵ V komunikaci by neměly mít místo ani genderové jazykové stereotypy neboli jakési šablony užívané k popisu skutečností, přestože mohou být zcela odlišné. I přesto jsou tyto šablony používány, jelikož nabízí snadné a rychlé hodnocení nastalé situace. Mezi tyto genderové jazykové stereotypy patří všeobecně známé fráze typu „ženská logika“, „muž je lovec“ nebo „patříte k plotně“ a ve školní třídě ještě častěji slychané fráze „na to, že jste holky/kluci...“, „takhle se holky/kluci nechovají.“

3.2.5 Školní hodnocení

Genderově zatížené může být i školní hodnocení. Klasifikace jakožto kontrolní fáze výuky je důležitá zpětnovazební informace jak pro žáky o jejich výkonu, tak i pro vyučující, které informuje o efektivnosti a úspěšnosti jejich výuky. Podle Slavíka „je školní hodnocení činnost, která může svými důsledky žákovi hodně pomoci i ublížit.“⁸⁶ Z tohoto důvodu je nutné přistupovat k hodnocení svědomitě a s ohledem na skutečnost, že klasifikace má u dívek i chlapců značný vliv na utváření jejich sebehodnocení. Výzkumy ukazují, že dívky dosahují v průměru lepších známek než chlapci, a to ve všech předmětech. Průměrné známky dívek a chlapců v 9. třídě základní školy znázorňuje následující graf.

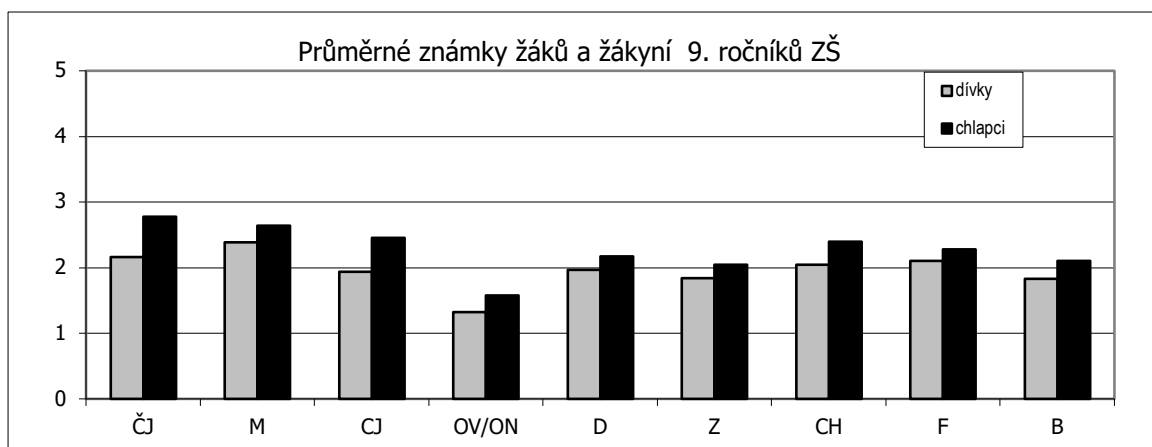
⁸³ VALDŘOVÁ, Jana. Pedagogická komunikace mezi vyučujícími a žáky/němi. IN SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Str. 40

⁸⁴ VALDŘOVÁ, Jana, KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ Blanka a Pavla PACLÍKOVÁ. *Kultura genderově vyváženého vyjadřování*. MŠMT, 2010. Dostupné z: http://data.idnes.cz/soubory/studium/a100125_bar_gender_prirucka.pdf

⁸⁵ Tamtéž, str. 8

⁸⁶ SLAVÍK, Jan. *Hodnocení v současné škole: východiska a nové metody pro praxi*. Praha: Portál, 1999. Pedagogická praxe (Portál). ISBN 80-7178-262-9. Str. 9

Graf 1 Průměrné známky žáků a žákyní 9. ročníků ZŠ v roce 2006



Zdroj: Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu MŠMT [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 15.02.2020].

Dostupné <http://www.msmt.cz/file/31791>, str. 12-13

Příčiny rozdílů v klasifikaci spočívají v povaze genderové socializace a v klasifikačních kritériích.⁸⁷ Hodnocení žákova/žákyně výkonu v sobě obvykle zahrnuje nejen znalosti a dovednosti, ale promítá se do něj i chování a píle žáka/žákyně, úprava jeho/jejího výstupu a v neposlední řadě i učitelův/učitelčin pohled na žáka/žákyni. Dívky jsou učiteli ve srovnání s chlapci vnímány jako méně problematické a lepší známky odráží nejen dobrý výkon, ale i kladný přístup ke školním povinnostem a k vyučujícímu. Ačkoliv dívky dosahují lepších studijních výsledků, jsou zároveň mnohem více kritické ke svému výkonu a obtížněji si budují sebevědomí a důvěru ve své schopnosti než chlapci.⁸⁸ Smetáčková uvádí, že příčinou může být nedostatečný prostor k projevu ze strany vyučujících. Dívky zároveň mohou vnímat své dobré známky jako výsledek snahy a pílě, zatímco dobré známky u chlapců vnímají jako výsledek nadání a logického myšlení.⁸⁹ Do hodnocení a interakce vyučujících s dívkami a chlapci se promítá také skutečnost, že chlapci dospívají později než dívky, proto jsou vyučující tolerantnější k chybám a horším studijním výsledkům chlapců. Naopak nadané dívky bývají často svázány

⁸⁷ Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu MŠMT [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 15.02.2020]. Dostupné <http://www.msmt.cz/file/31791>, str. 12-13

⁸⁸ ZORMANOVÁ, Lucie. *Gender ve vzdělávání dětí a mládeže* [online]. Metodický portál RVP [cit. 15.02.2020]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/s/Z/12857/GENDER-VE-VZDELAVANI-DETI-A-MLADEZE.html/>

⁸⁹ SMETÁČKOVÁ, Irena. *Školy posilují nerovnost pohlaví, ale nemusí to tak být*. IN Rodina a škola. Praha: Portál, 2006, 53(4), s. 14-17. ISSN 0035-7766.

obavami z chyb, které by je mohly v očích vyučujících poškodit. Dobré známky dívek bývají vyučujícími často devalvovány, jelikož jsou vnímány jako výsledek memorování bez hlubšího pochopení probrané látky, což se následně podepisuje na menším sebevědomím dívek.⁹⁰

3.2.6 Fyzický prostor školy

V neposlední řadě se gender projevuje i ve fyzickém prostoru školy. Ve škole, stejně jako v jiných institucích, lze nalézt místa, která jsou určena pouze pro ženy nebo pro muže. Nejtypičtějším příkladem takového rozdělení jsou dívčí a chlapecké toalety a na některých školách lze nalézt i oddělené dívčí a chlapecké šatny. Tyto prostory jsou nejen určeny jen jednomu pohlaví, ale toto genderové rozdělení je posilováno i dalšími způsoby. Příkladem může být volba barev, či výzdoby daného prostoru. Kromě prostor, které jsou oficiálně určeny pouze pro jedno pohlaví, lze i ve zbylých prostorách, které nejsou oficiálně vymezeny mužům či ženám, nalézt genderové aspekty, ty mají ve většině případů maskulinní charakter, příkladem může být opět výzdoba chodeb, či prostor, kde dívky a chlapci tráví přestávky.⁹¹

3.3 Zastoupení dívek a chlapců na jednotlivých stupních a typech škol

Jak již zaznělo v předchozích kapitolách, z formálního hlediska zaručuje český vzdělávací systém rovný přístup ke vzdělání. I přesto lze nalézt rozdíly v zastoupení dívek a chlapců, a to ve dvou směrech – horizontálním a vertikálním, kdy horizontální popisuje genderovou diferenciaci jednotlivých oborů a vertikální stupeň dosaženého vzdělání. Následující tabulka ukazuje podíl dívek a chlapců na jednotlivých typech škol.

⁹⁰ *Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu MŠMT* [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 15.02.2020]. Dostupné <http://www.msmt.cz/file/31791>, str. 13

⁹¹ JARKOVSKÁ, Lucie a SMETÁČKOVÁ, Irena. Škola jako genderovaný prostor. IN SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Str. 16-17

Tabulka 2 Počty dětí, žáků a studentů na jednotlivých typech škol podle pohlaví, školní rok 2018/2019

Stupeň vzdělání	Celkový počet dětí/žáků/studentů	Počet dívek	Počet chlapců
Mateřské školy	363 776	174 772	189 004
Základní školy	940 928	456 757	484 171
Gymnázia	130 133	74 511	55 622
Gymnázia čtyřletá	48 461	30 600	17 861
Gymnázia víceletá	81 672	43 911	37 761
Střední školy bez maturitní zkoušky	89 313	30 879	58 434
Střední školy s maturitní zkouškou	201 368	102 918	98 450
Vyšší odborné školy	18 416	12 443	4 973
Vysoké školy	290 099	162 135	127 964

Zdroj: Děti, žáci a studenti na jednotlivých typech škol podle pohlaví [online]. Český statistický úřad. [cit. 20.02.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190301.pdf/4a5beca1-de1b-4c69-9a33-9f89e63dcfdc?version=1.1>

Z tabulky je patrné, že celkový podíl dívek a chlapců v mateřských a základních školách je poměrně vyrovnaný. Na druhou stranu i zde lze při detailnějším rozboru nalézt genderové rozdíly. Ty se objevují například při nástupu dětí do prvních tříd základních škol. Dle statistik zahajuje školní docházku v 6 letech mnohem více dívek než chlapců, naopak ve věku 7 let je výrazně vyšší podíl chlapců než dívek. To dokládají i statistiky zveřejňované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, dle kterých ve roce 2016 přišlo k zápisu 152 335 dětí (z toho 70 349) dívek, přičemž 25 607 z celkového počtu dětí (z toho 8 561 dívek) přišlo po odkladu a žádost o odklad podali rodiče 16 629 dětí (z toho 5 406) dívek.⁹² Mírné rozdíly lze dále nalézt na základních školách, které mají rozšířenou výuku určitých předmětů. Zatímco na školách se sportovním, matematickým nebo přírodovědným zaměřením je větší podíl chlapců, dívky volí školy se zaměřením na cizí jazyky a hudební a výtvarnou výchovu.⁹³

⁹² Zápis do 1. ročníků základního vzdělávání [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 15.05.2020]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zapisy-do-1-rocniku-zakladnich-skol>

⁹³ Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu MŠMT [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 15.02.2020]. Dostupné <http://www.msmt.cz/file/31791>, str. 10

Větší rozdíly v podílu dívek a chlapců lze nalézt ve středním školství a na vyšších odborných a vysokých školách, tyto školy mají již přímou vazbu na trh práce, a tudíž je zde patrnější rozdělení na typicky mužské a typicky ženské obory.⁹⁴ Je obecně známo, že dívky častěji, než chlapci volí středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou, zatímco větší podíl chlapců volí středoškolské vzdělání bez maturity. *“Typicky dívčí obory jsou častěji vyučovány na středních odborných školách, typicky chlapecké obory na úrovni učilišť, odborných učilišť, případně středních odborných učilišť.”*⁹⁵ Tuto skutečnost potvrzuje i výše uvedená tabulka, z které je patrná značná nadreprezentace dívek na čtyřletých gymnáziích, a naopak větší zastoupení chlapců na středních školách, které jsou zakončeny výučním listem.

Autoři Valentová, Šmídová a KATRŇÁK upozorňují, že problémem nejen českého vzdělávacího systému, ale i zahraničních vzdělávacích systémů je především horizontální rovina na které probíhá tzv. oborová genderová segregace, jelikož toto genderové členění oborů má nesporný vliv na pozdější uplatnění žen na trhu práce. *„Míra genderové segregace povolání je silněji vázána na horizontální segregaci než na vertikální segregaci vzdělávání.”*⁹⁶ Při výběru studijních drah hrají významnou roli kulturně zakořeněné genderové vzorce, či stereotypy. Ty způsobují, že ženy předjímají možný ztížený přístup do určitých pracovních oblastí a na určité pracovní pozice a z toho důvodu se rozhodují pro studijní obory, které jim umožní snazší vstup na trh práce. Což znamená, že genderové segregaci pracovního trhu předchází genderová segregace vzdělávání. *„Pokud se většina žen a mužů od dětství vzdělává v genderově typických oborech, je pravděpodobné, že skončí v typicky ženském či mužském zaměstnání.”*⁹⁷ Následující tabulky ukazují zastoupení dívek a chlapců v jednotlivých oborech středních škol zakončených maturitní zkouškou a v jednotlivých oborech vysokých škol.

⁹⁴ *Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu MŠMT* [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 15.02.2020]. Dostupné <http://www.msmt.cz/file/31791>, str. 10

⁹⁵ ŠMÍDOVÁ, Iva, JANOUŠKOVÁ, Klára a Tomáš KATRŇÁK. Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému. IN JARKOVSKÁ, Lucie, LIŠKOVÁ, Kateřina a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Str. 54

⁹⁶ VALENTOVÁ, Marie, ŠMÍDOVÁ, Iva a Tomáš KATRŇÁK. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. In *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Str. 44

⁹⁷ Tamtéž, str. 44

Tabulka 3 Počty žáků odborných středních škol v oborech s maturitní zkouškou podle skupin oborů ve školním roce 2018-2019

Skupina oborů	Studující			
	Dívky	Chlapci	Dívky v %	Chlapci v %
Obory středních škol s maturitní zkouškou celkem	102 918	98 450	51,1 %	48,9 %
Přírodní vědy a nauky	1 745	13 902	11,2 %	88,8 %
Technické vědy a nauky 1. část ⁹⁸	2 889	32 780	8,1 %	91,9 %
Technické vědy a nauky 2. část ⁹⁹	5 888	13 522	30,3 %	69,7 %
Zemědělství – lesnictví, veterinární vědy	5 203	3 282	61,3 %	38,7 %
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy	11 908	1 298	90,2 %	9,8 %
Společenské vědy a nauky, služby 1. část ¹⁰⁰	44 768	24 438	64,7 %	35,3 %
Společenské vědy a nauky, služby 2. část ¹⁰¹	22 591	6 171	78,5 %	21,5 %
Vědy a nauky o kultuře, umění	7 926	3 057	72,2 %	27,8 %

Zdroj: Žáci odborných středních škol v oborech s maturitní zkouškou podle skupin oborů ve školním roce 2018-2019 [online]. Český statistický úřad. [cit. 22.02.2020].

Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190309.pdf/df539c07-e814-4cdd-9aeb-fcb21238da9d?version=1.1>

Statistické údaje uvedené v tabulce č. 3 zachycují genderovou oborovou segregaci v praxi. Z údajů je patrné, že dívky nejčastěji volí společensko-vědní obory, jako jsou ekonomika a administrativa. Druhou nejčastější volbou dívek je poté pedagogika, učitelství a sociální péče a na třetím místě zdravotnictví. Právě v druhých dvou zmíněných oblastech je největší rozdíl v zastoupení dívek a chlapců. Zatímco pro pedagogické obory se ve školním roce 2018/2019 rozhodlo 12 369 dívek,

⁹⁸ Technické vědy a nauky 1. část zahrnují obory: hornictví, hutnictví a slévárenství, strojírenství a strojírenskou výrobu, elektrotechniku, telekomunikační a výpočetní techniku, technickou chemii a potravinářství a potravinářskou chemii.

⁹⁹ Technické vědy a nauky 2. část zahrnují textilní výrobu a oděvnictvím, kožedělní a obuvnickou výrobu, výrobu hudebních nástrojů, filmu a fotografie, kartografií, dopravu a speciální a interdisciplinární technické obory

¹⁰⁰ Společenské vědy a nauky, služby 1. část zahrnují obory: ekonomika a administrativa, podnikání v oborech, odvětvích gastronomie, hotelnictví, turismus, obchod, osobní a provozní služby

¹⁰¹ Společenské vědy a nauky, služby 2. část zahrnují obory: publicistika, knihovnictví a informatiku, pedagogiku, učitelství a sociální péči a obecně odbornou přípravu

chlapců na stejný obor nastoupilo pouze 626, obdobně tomu bylo i ve zdravotnictví, kde počet dívek (11 908) značně převažoval nad počtem chlapců (1 298).¹⁰²

Chlapci naopak značně převažují v technických oborech, především ve strojírenství, elektrotechnice, telekomunikační a výpočetní technice a mnohem častěji, než dívky volí obory se zaměřením na přírodní vědy, především infromatické obory. I zde jsou patrné markantní rozdíly. Pro strojírenské obory se ve školním roce 2018/2019 rozhodlo 17 510 chlapců a pouze 646 dívek, telekomunikační a výpočetní techniku studovalo v daném roce 13 695 chlapců oproti 230 dívkám a obdobně tomu bylo i u infromatických oborů, kam nastoupilo 13 382 chlapců a 997 dívek. Značné rozdíly jsou patrné i v dalších středoškolských oborech, avšak ve výše zmíněných oblastech jsou rozdíly nejmarkantnější.

¹⁰² *Žáci odborných středních škol v oborech s maturitní zkouškou podle skupin oborů ve školním roce 2018-2019* [online]. Český statistický úřad [cit. 20.02.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190309.pdf/df539c07-e814-4cdd-9aeb-fcb21238da9d?version=1.1>

Tabulka 4 Studenti vysokých škol podle oborů vzdělání v roce 2018

Obory vzdělání	Studující			
	Dívky	Chlapci	Dívky v %	Chlapci v %
Obory vzdělání, celkem	162 135	127 964	55,9 %	44,1 %
Vzdělávání a výchova	25 062	5 695	81,5 %	18,5 %
Umění a humanitní vědy	18 954	9 712	66,1 %	33,9 %
Společenské vědy, žurnalistika a informační vědy	18 070	10 842	62,5 %	37,5 %
Obchod, administrativa a právo	33 463	25 051	57,2 %	42,8 %
Přírodní vědy, matematika a statistika	10 924	7 656	58,8 %	41,2 %
Informační a komunikační technologie	3 309	16 745	16,5 %	83,5 %
Technika, výroba a stavebnictví	14 851	30 733	32,6 %	67,4 %
Zemědělství, lesnictví, rybářství a veterinářství	7 113	4 337	62,1 %	37,9 %
Zdravotní a sociální péče, péče o příznivé životní podmínky	25 550	9 432	73,0 %	27,0 %
Služby	7 009	9 114	43,5 %	56,5 %

Zdroj: Studenti vysokých škol podle oborů vzdělání CZ-ISCED-F 2013 v roce 2018 [online]. Český statistický úřad. [cit. 24.02.2020].

Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190312.pdf/ef6f8c90-b254-4b8c-8723-7af0ec4a72d2?version=1.1>

Tabulka č. 4 zachycuje zastoupení mužů a žen na vysokých školách z hlediska jednotlivých oborů. Z údajů je patrné, že stejně jako na středních, i na vysokých školách lze nalézt „typicky ženské“ a „typicky mužské“ obory. Ženy nejčastěji volí obory zaměřené na vzdělávání a výchovu a obory zdravotní a sociální péče. Naopak minimum z celkového počtu jich volí studium informačních a komunikačních technologií. Mezi muži vedou technické obory, výroba a stavebnictví, obchod, administrativa a právo a v neposlední řadě již zmiňované studium informačních a komunikačních technologií.

3.4 Vzdelanostní aspirace ve vztahu k genderu

Volba školy a konkrétního studijního oboru jak na střední, tak na vysoké škole je úzce spojena s řadou faktorů, mezi které se řadí motivace, hodnotová orientace, rodičovská podpora a očekávání, podpora učitelů a v neposlední řadě vzdelanostní aspirace¹⁰³ konkrétních žáků a žákyň, potažmo studentů a studentek.¹⁰⁴ Vzdelanostní aspirace spolu s dalšími činiteli nejenže celkem spolehlivě předurčují, jakého vzdělání jedinec dosáhne, ale později mají významný vliv i na dosažený zaměstnanecký status.¹⁰⁵

Na téma vzdelanostních aspirací byla provedena celá řada výzkumů, avšak realizovaná šetření nepřinesla jednoznačnou odpověď na otázku, co vzdelávací aspirace dívek a chlapců podmiňuje. Autoři Šmídová, Janoušková a Katrňák rozdělují jednotlivé výzkumy a jejich argumenty do tří pomyslných skupin: na studie, dle kterých jsou aspirace chlapců vyšší než aspirace dívek, na studie, které tvrdí opak a do třetí skupiny spadají studie, dle kterých jsou aspirace dívek a chlapců téměř vyrovnané.¹⁰⁶

Studie spadající do první kategorie pochází především ze Spojených států amerických. Autoři a autorky těchto studií uvádí, že rozdílný stupeň aspirací vychází z toho, že chlapci se zaměřují na typicky mužské profese, které se vyznačují nutností vyššího vzdělání, ale zároveň také větší prestiží a lepším finančním ohodnocením. Na druhou stranu aspirace dívek nejsou tak ovlivňovány genderovou optikou. Z tohoto důvodu dívky aspirují jak na typicky ženské, tak typicky mužské profese. Typicky ženská zaměstnání jsou v USA často spojena s nižšími požadavky na vzdělání, což vede ke snížení aspirací. Z tohoto důvodu se autoři a autorky domnívají, že vyšší aspirace mají pouze dívky, jež usilují o maskulinní pracovní pozice.¹⁰⁷

¹⁰³ Pojem aspirace vyjadřuje „specifickou formu orientace subjektu citově vázaného k dosažení určitého objektu, k uskutečnění určité sociální změny či přeměny.“ [Velký sociologický slovník, str. 109]

¹⁰⁴ KATRŇÁK, Tomáš. Faktory podmiňující vzdelanostní aspirace žáků devátých tříd základních škol v České republice. In BASL, Josef, MATĚJŮ, Petr a Jana STRAKOVÁ, ed. *(Ne)rovné šance na vzdělání: Vzdelanostní nerovnosti v České republice*. Praha: Academia, 2006. Academia. ISBN 80-200-1400-4. Str. 173

¹⁰⁵ MATĚJŮ, Petr, SMITH L. Michael a Josef BASL. Rozdílné mechanismy-stejně nerovnosti. Změny v determinaci vzdelanostních aspirací mezi roky 1989 a 2003. In *Sociologický časopis/ Czech Sociological Review*, 2008, Vol. 44, No. 2: 371-399. ISSN 0038-0288. Str. 372

¹⁰⁶ ŠMÍDOVÁ, Iva, JANOUŠKOVÁ, Klára a Tomáš KATRŇÁK. Faktory podmiňující vzdelanostní aspirace a vzdelanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdelávacím systému. In JARKOVSKÁ, Lucie, LIŠKOVÁ, Kateřina a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Str. 43-44

¹⁰⁷ Tamtéž, str. 43-44

Studie, z jejichž závěrů vyplývá, že aspirace dívek jsou vyšší než aspirace chlapců, pochází mimo jiné i z českého prostředí. Rozdílný stupeň aspirací chlapců a dívek může být dle autorů a autorek ovlivněn rozdílnou úrovní psychosociálního vývoje chlapců a dívek. Tato interpretace vychází z teorií vývojové psychologie, dle kterých bývají dívky samostatné a připravené plnit školní povinnosti dříve než chlapci. Druhou možnou interpretací je, že vzdělanostní aspirace jsou ovlivňovány úspěšností dívek a chlapců v systému školního hodnocení. Přičemž dobré školní výsledky mají u dívek pozitivní vliv na aspirace, jelikož jim dávají signál, že mají šanci úspěšně absolvovat i vyšší vzdělávací stupně. Autoři Šmídová, Janoušková a Katrňák uvádí, že „*dívky dosahují v průměru lepších známek než chlapci, a to ve všech předmětech a na všech vzdělávacích stupních.*“¹⁰⁸ Skutečnost, že dívky dosahují v průměru lepších výsledků, dokládají i výsledky z mezinárodního šetření PISA 2018. Ty ukazují, že dívky dosáhly lepšího výsledku v čtenářské gramotnosti a v přírodovědné gramotnosti. Zatímco v přírodovědné gramotnosti byly rozdíly zanedbatelné, v čtenářské gramotnosti byly rozdíly markantní. V matematické gramotnosti dosahují lepších výsledků naopak chlapci, avšak ani v této oblasti se výsledky zásadně neliší.¹⁰⁹

V třetí kategorii se nachází studie, dle kterých jsou aspirace dívek a chlapců téměř vyrovnané. Autoři a autorky těchto výzkumů uvádí, že vyrovnané aspirace jsou důsledkem pronikání žen do sfér pracovního trhu, které jsou tradičně považovány za maskulinní. Tyto sféry jsou zároveň spojeny s potřebou vyššího vzdělání, které je nezbytné k přístupu do maskulinních oborů. Z tohoto důvodu vykazují aspirace dívek a chlapců stejnou úroveň.¹¹⁰

I přes tyto rozdíly se autoři výzkumů shodují, že rozvoj či naopak potlačení vzdělanostních aspirací ve velké míře ovlivňuje rodinné zázemí. Významnou roli hrají

¹⁰⁸ ŠMÍDOVÁ, Iva, JANOUŠKOVÁ, Klára a Tomáš KATRŇÁK. Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému. IN JARKOVSKÁ, Lucie, LIŠKOVÁ, Kateřina a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Str. 44

¹⁰⁹ BLAŽEK, Radek, JANOTOVÁ, Zuzana, POTUŽNÍKOVÁ, Eva a Josef BASL. *Mezinárodní šetření PISA 2018: Národní zpráva*. Praha: Česká školní inspekce, 2019. ISBN 978-80-88087-24-3.

¹¹⁰ ŠMÍDOVÁ, Iva, JANOUŠKOVÁ, Klára a Tomáš KATRŇÁK. Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému. IN JARKOVSKÁ, Lucie, LIŠKOVÁ, Kateřina a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Str. 43-44

především vzdělání rodičů, jejich názor a aspirace na vzdělání jejich dětí a ochota poskytnout potomkům jak finanční, tak i psychickou podporu na jejich cestě za vzděláním.¹¹¹ Na význam rodinného zázemí upozorňují i Matějů a Straková: „*Stále častěji se objevují koncepce zdůrazňující empiricky podložený fakt, že vzdělanostní nerovnosti mají do značné míry původ v různé mentalitě rodin s různým sociálně-ekonomickým statusem, v jejich rozdílném vnímání možných přínosů vzdělání poměřovaných riziky a náklady spojenými s rozhodnutím dítěte studovat.*“¹¹² To, jaký význam rodina studiu přikládá se poté odráží v rodičovské podpoře, která má značný vliv na vzdělanostní aspirace dívek a chlapců.

S obdobným tvrzením přichází i Katrňák, dle kterého lze různé vzdělanostní aspirace dívek a chlapců pojímat jako „*důsledek rozdílného přístupu žáků a jejich rodičů ke škole. Za vysokými vzdělanostními aspiracemi je skryta rodičovská podpora – časové, kulturní, sociální a ekonomické investice rodičů do dětí, jejich společný zájem o školu a vzdělání.*“¹¹³ Hlaďo uvádí, že dívky a chlapci, jejichž rodiče mají vyšší stupeň vzdělání, mají vyšší vzdělanostní aspirace než dívky a chlapci, jejichž rodiče dosáhli nižšího vzdělání.¹¹⁴ K obdobným závěrům dochází i autoři Šmídová, Janoušková a Katrňák, kteří je doplňují o genderový rozměr. Dle těchto autorů dosažená úroveň vzdělání matky má silný vliv na úroveň vzdělání dcery a její pozdější kariérní aspirace, přičemž „*dcery zaměstnaných a vzdělaných žen jsou ve vnímání své genderové role méně tradicionalistické než dcery žen v domácnostech nebo méně vzdělaných matek. To se odráží v jejich vyšších vzdělanostních aspiracích.*“¹¹⁵ Zatímco aspirace dívek ovlivňuje především status jejich matky, u chlapců je tomu přesně naopak a důležitý vliv na jejich aspirace má především status otce.

¹¹¹ HLAĎO, Petr. *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Brno: Konvoj, 2012. ISBN 978-80-7302-164-1. Str. 73

¹¹² BASL, Josef, MATĚJŮ, Petr a Jana STRAKOVÁ, ed. *(Ne)rovné šance na vzdělání: Vzdělanostní nerovnosti v České republice*. Str. 8

¹¹³ KATRŇÁK, Tomáš. Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace žáků devátých tříd základních škol v České republice. In BASL, Josef, MATĚJŮ, Petr a Jana STRAKOVÁ, ed. *(Ne)rovné šance na vzdělání: Vzdělanostní nerovnosti v České republice*. Str. 173

¹¹⁴ HLAĎO, Petr. *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Str. 74

¹¹⁵ ŠMÍDOVÁ, Iva, JANOUŠKOVÁ, Klára a Tomáš KATRŇÁK. Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému. IN JARKOVSKÁ, Lucie, LIŠKOVÁ, Kateřina a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Str. 44

Vzdělanostní aspirace dívek a chlapců jsou ovlivňovány celou řadou faktorů. Autoři se shodují, že mimo sociálně-ekonomického statusu a dosaženého vzdělání rodičů, hraje roli i vzdělávací a kulturní kapitál rodiny a důraz, který rodina klade na vysokoškolské vzdělání. Nelze ale také opomenout intelektové schopnosti konkrétního dítěte.¹¹⁶ Nadaní žáci a žákyně mají vyšší vzdělanostní aspirace a chtějí dosáhnout vyššího stupně vzdělání, než méně nadaní chlapci a dívky.¹¹⁷ Autoři Šmídová, Janoušková a Katrňák upozorňují také na vliv genderu na vzdělanostní aspirace. Avšak zároveň upozorňují, že v otázce genderu nejsou výsledky výzkumů jednotné.¹¹⁸

¹¹⁶ KATRŇÁK, Tomáš. Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace žáků devátých tříd základních škol v České republice. In BASL, Josef, MATĚJŮ, Petr a Jana STRAKOVÁ, ed. *(Ne)rovné šance na vzdělání: Vzdělanostní nerovnosti v České republice*. Str. 185

¹¹⁷ HLAĎO, Petr. *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Str. 75

¹¹⁸ ŠMÍDOVÁ, Iva, JANOŠKOVÁ, Klára a Tomáš KATRŇÁK. Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému. IN JARKOVSKÁ, Lucie, LIŠKOVÁ, Kateřina a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-030-8. Str. 42

4 GENDEROVÁ SEGREGACE TRHU PRÁCE

Jak již zaznělo v úvodu této práce, genderová segregace pracovního trhu představuje značné rozdíly v zastoupení mužů a žen v určitých oblastech pracovního trhu, v určitých zaměstnáních a na určitých pracovních pozicích. Z hlediska genderové segregace lze pracovní trh pomyslně rozdělit na tři oblasti – kde převažují muži, kde je naopak nadreprezentace žen a na tzv. integrovanou, což je oblast, kde je zastoupení mužů a žen celkem vyrovnané. Nad či pod reprezentace mužů či žen v určitém zaměstnání nebo sektoru práce je označována jako horizontální segregace. Naopak vertikální segregace popisuje nerovnoměrné zastoupení mužů či žen na různých příčkách zaměstnanecké hierarchie.

4.1 Genderová segregace v historickém kontextu

Participace mužů a žen na pracovním trhu je ovlivňována celou řadou faktorů – mezi ty nejvýznamnější patří změny ve výrobě a demografické změny. Na tyto změny mají vliv převažující genderové ideologie, jež určují, které pracovní role jsou vhodné pro muže a které naopak pro ženy. Průmyslová revoluce doprovázená procesem industrializace s sebou přinesla významné ekonomické, kulturní, politické a sociální změny. S rozvojem industrializace začalo docházet ke striktnímu oddělování pracovní a soukromé sféry.¹¹⁹

V této době byli v továrnách zaměstnáváni převážně muži či ženy a děti z chudých poměrů. Ženy ze středních vrstev zůstávaly v domácnosti a finanční zajištění rodiny měli za úkol muži. Ekonomické zajištění domácností muži bylo očekáváno i u nižších vrstev a sloužilo zároveň jako ospravedlnění nízkého výdělku žen, které pracovaly za mzdu.¹²⁰ Tato dělba práce, kdy mužům byla předurčena sféra placené práce a jejich úkolem bylo finančně zajistit rodinu, zatímco ženy byly směřovány spíše do sféry domácnosti, motivovala zaměstnavatele k strukturaci zaměstnání dle této logiky. Muži, kteří byli nuceni pracovat až 12-14 hodin za den byli těmito podmínkami zbaveni povinností pečovat o domácnost a potomky.

¹¹⁹ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Str. 267

¹²⁰ KRÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON. 2011. ISBN 978-80-7419-054-4. Str. 20

V kontextu oddělení soukromé a veřejné sféry došlo zároveň k rozdělení práce na placenou a neplacenou. Tento proces genderové diferenciaci, kdy jsou různé aktivity přisuzovány jednomu či druhému pohlaví – například již zmíněné zajištění domácnosti (placená práce) jako mužský úkol a péče o domácnost a o děti (neplacená práce) jako ženský úkol – je označován jako tzv. genderování práce.¹²¹ Dle Joan Acker¹²² existují tři základní procesy genderování práce:

- rozdělování úkolů na základě pohlaví, přičemž rozdělení, zda bude úkol či práci vykonávat muž nebo žena se mění v jednotlivých společnostech a zároveň se i vyvíjí v čase;
- práce, jež vykonávají muži je vnímána jako významnější a je jí přisuzována vyšší hodnota než práci vykonávané ženami. Tento proces zároveň souvisí s prvním procesem, jelikož různé kultury a různé doby přisuzují stejným či obdobným zaměstnáním odlišnou hodnotu v závislosti na tom, zda je vykonává muž či žena;
- gender práce je zaměstnavateli a pracovníky konstruován prostřednictvím jazyka či rituálů včetně historického předpokladu, že většina dnešních zaměstnání byla vytvořena, když většinu pracovníků tvořili muži.¹²³

Již s procesem industrializace dochází k utváření odlišných oblastí trhu práce. Tyto oblasti jsou označovány jako primární a sekundární a jsou vnímány buď jako „typicky mužské“ či „typicky ženské“. *„S procesem industrializace a oddělováním pracovní a soukromé sféry se ustavila mužská pracovní síla jako norma a ženská práce jako méně hodnotná.“*¹²⁴

V době před 2. světovou válkou tvořily ženy necelou jednu třetinu všech pracujících. Tato situace se změnila v průběhu války. Těsně po roce 1948 byl z důvodů mobilizace pracovních sil a komunistické idey plné zaměstnanosti zaznamenán velmi rychlý nárůst zaměstnanosti žen. V roce 1948 byla zaměstnanost žen 37,4 % a v roce 1959 vzrostl podíl pracujících žen na 42 %. V tomto období byl kladen důraz na budování ekonomiky založené na průmyslové výrobě a těžkém průmyslu. Ženy vstupovaly do sektorů

¹²¹ KRÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Str. 21

¹²² ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, Vol. 4, No. 2: 139-158

¹²³ Tamtéž, str. 146-147

¹²⁴ KRÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Str. 21

průmyslu, zemědělství a služeb a zastávaly především nízko kvalifikované pozice s nízkým platovým ohodnocením. To bylo způsobeno především dvěma důvody. Prvním z nich byla skutečnost, že většina žen měla v této době pouze základní vzdělání a druhým důvodem bylo, že ženy byly vnímány jako sekundární pracovní síla, a tudíž se jim nedostávalo stejných pracovních příležitostí jako mužům. Skutečnost, že řídicí pozice byly obsazovány pouze muži mohla být zřejmě způsobena také tím, že přístup na tyto pozice byl podmíněn členstvím v komunistické straně.¹²⁵ Dle autorky Fodor¹²⁶ nebyl tzv. komunistický subjekt oficiálně genderovaný, avšak ideální komunistický subjekt byl vybaven výraznými mužskými kvalitami a ženy tohoto standardu nemohly nikdy plně dosáhnout a to zejména kvůli reprodukčním schopnostem, které předurčovaly ženy k tomu, že nemohly být nikdy považovány za stejně spolehlivé, důvěryhodné a oddané komunistickým ideálům jako muži. Z tohoto důvodu byly ženy na trhu práce segregovány a jejich pozice byla vnímána jako druhořadá.¹²⁷ Se zvyšující se participací žen na trhu práce zároveň v tomto období dochází k zakládání a posilování feminizace některých oborů, jako například vzdělávání a zdravotnictví.¹²⁸

Pro genderovou segregaci trhu práce byl významný také rok 1962. V tomto roce byla ustanovena zákonná povinnost pracovat, jež se vztahovala na celou populaci vyjma žen s malými dětmi a nezaměstnanost byla vnímána jako trestný čin. V tomto období se centrální plánovaná ekonomika potýkala s nízkou produktivitou práce a nedostatkem pracovních sil. *„Díky nivelizaci mezd v podmínkách socialistické ekonomiky byly pro důstojné přežití většiny domácností nutné dva příjmové zdroje. Stlačení příjmů bylo v Československu dokonce ještě větší než v ostatních socialistických zemích.“*¹²⁹ Rodiny postupně přestaly být schopné udržet si dosavadní životní standard s jedním příjmem, což spolu s vytvořením zařízení péče o děti všech věkových kategorií vedlo k rychlejšímu

¹²⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Str. 11

¹²⁶ FODOR, Éva. Smiling Women and Fighting Men. The Gender of the Communist Subject in State Socialist Hungary. *Gender & Society*, Vol. 16, No. 2: 240-263

¹²⁷ Tamtéž, str. 241

¹²⁸ KRÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Str. 11

¹²⁹ HRABA, Joseph, MCCUTCHEON, L. Allan a Jiří VEČERNÍK. *Životní šance mužů a žen v období transformace. Srovnání České a Slovenské republiky*. Sociologický časopis, 1997, Vol. 33, No. 4: 405-421. Str. 407

návratu matek do zaměstnání. Koncem 60. let 20. století tak podíl žen činil 45,5 % všech zaměstnaných.¹³⁰

V důsledku rostoucího vzdělání žen, snižování významu zemědělství a růstu sektoru veřejných služeb začínají koncem 60. let vstupovat ženy stále častěji do nemanuálních typů zaměstnání, a to především do rozrůstajícího se sektoru služeb. Z tohoto období jsou zároveň dostupné první statistiky mapující genderové rozdíly v odměňování. Z nich vyplývá, že ženy dosahovaly průměrně dvou třetin průměrné mzdy mužů. Tento rozdíl byl způsoben především obecnou mzdovou preferencí stavebnictví, těžkého průmyslu a těžby, tedy oblastí, ve kterých dominovali muži. Ženy se tedy potýkaly hned s dvojitou diskriminací, platovou a diskriminací v přístupu ke kvalifikovaným a řídicím pozicím.¹³¹

Od roku 1966 byla zavedena možnost práce na zkrácený úvazek, avšak autorky Křížková, Maříková, Hašková a Formánková upozorňují, že neexistují data, jež by dokládala skutečné využívání této formy úvazku. V roce 1965 byl uzákoněn zákaz propouštění žen s dítětem do jednoho roku a v roce 1975 byl tento zákaz rozšířen na ženy s dětmi do tří let a těhotné ženy. Od roku 2005 platí tento zákaz pro všechny těhotné ženy, ženy na mateřské dovolené a ženy a muže na rodičovské dovolené.¹³² Již 60. léta minulého století přinesla větší důraz na mateřskou roli žen. V 70. a 80. letech byla stále více akceptována přerušování pracovních drah žen z důvodu mateřství, avšak přerušování kariéry znamenalo pro ženy nejistotu dalšího pracovního uplatnění, platovou diskriminaci či nemožnost postupu na vyšší pozice. „*Zatímco v rámci centrálně plánované ekonomiky několikaleté přerušování výdělečné činnosti matek z důvodu péče o děti nevedlo k jejich nezaměstnanosti, v průběhu 90. let 20. století se staly matky s malými dětmi jednou z nejvíce ohrožených skupin dlouhodobou nezaměstnaností.*“¹³³

Konec 20. století spolu s transformací pracovního trhu s sebou přinesly nová rizika a nejistoty. Mzdové ohodnocení a prestiž zaměstnání začaly být úzce provázány s dosaženým vzděláním. Přerušovaná kariéra z důvodu odchodu na rodičovskou

¹³⁰ KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Str. 11-12

¹³¹ Tamtéž, str. 12

¹³² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. ISSN 1211-1244

¹³³ KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Str. 14

dovolenou, která byla v naší společnosti spojena především s ženami, se stala důvodem pro nejisté postavení žen na pracovním trhu.¹³⁴

4.2 Příčiny genderové segregace

Již od 70. let minulého století vědci a vědkyně zkoumají a snaží se porozumět genderové segregaci trhu práce. I přesto, že již uběhlo několik desítek let, většina z nich by se shodla na tom, že genderová segregace trhu práce nemá jednu příčinu a že příčiny a důsledky genderové segregace není možné od sebe oddělit, jelikož jde o komplexní systém, kde jeden jev reprodukuje druhý. I přesto by se většina z nich dle Křížkové¹³⁵ zřejmě shodla na tom, že hlavní podíl na genderové segregaci má umístění žen a mužů do odlišných zaměstnání a zaměstnaneckých rolí. Bez ohledu na to, zda je rozdílná alokace mužů a žen výsledkem vlastní volby konkrétních jedinců či nátlaku.¹³⁶

Autorky Bettio a Verashchagina¹³⁷ uvádí, že v mnoha publikacích jsou za klíčové faktory genderové segregace označovány: biologické odlišnosti mužů a žen, nedostatečné investice do lidského kapitálu, rozdíly v odměňování, preference a předsudky, socializace a stereotypy, překážky při vstupu na pracovní trh a organizační postupy. Avšak zároveň upozorňují, že s vývojem společnosti dochází i k vývoji těchto klíčových faktorů. Rozsáhlé prosazování rovnosti mužů a žen, nemalý pokrok, kterého dosáhly ženy na poli vzdělání, postupné slábnutí důležitosti fyzických atributů pro výkon zaměstnání, změna rodinných rolí a v neposlední řadě také úspěšné zpochybňování genderových norem mělo za následek přehodnocení příčin genderové segregace. Aktuální výzkumy zabývající se touto problematikou se proto zaměřují především na výběr studijního oboru, genderové stereotypy, požadavek na kratší nebo pružnější pracovní dobu vzhledem k péči o děti, rozdíly v odměňování a skryté překážky a předsudky v organizačních postupech, včetně kolektivního vyjednávání.¹³⁸

¹³⁴ KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Str. 14

¹³⁵ KŘÍŽKOVÁ, Alena. Příčiny a důsledky segregace – úvod do genderové perspektivy v sociologii. In Sociologické studie. IN KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 31

¹³⁶ Tamtéž, str. 31

¹³⁷ BETTIO, Francesca and Alina VERASHCHAGINA. *Gender segregation in the labour market*.

¹³⁸ Tamtéž, str. 8

Jak již bylo uvedeno v kapitole Zastoupení dívek a chlapců na jednotlivých stupních a typech škol, výzkumy ukazují, že genderová segregace pracovního trhu je vázána na genderovou segregaci vzdělávání. „Pokud se většina žen a mužů od dětství vzdělává v genderově typických oborech, je pravděpodobné, že skončí v typicky ženském či mužském zaměstnání.“¹³⁹ Autoři Valentová, Šmídová a Katrňák upozorňují na skutečnost, že genderová segregace povolání je vázána především na horizontální segregaci vzdělání neboli na výběr konkrétního oboru. Přestože je dle autorek Bettio a Verashchangina zastoupení mužů a žen napříč obory (vyššího stupně) vzdělávání vyrovnanější¹⁴⁰, nadále platí, že lze jak na středních, tak i na vysokých školách nalézt „typicky ženské“ a „typicky mužské“ obory.¹⁴¹ Zároveň se ale ukazuje, že vyváženější zastoupení mužů a žen v jednotlivých oborech vzdělávání se zásadně nepromítlo do jejich vyváženějšího zastoupení na trhu práce. Jedním z důvodů může být skutečnost, že mnoho mužů a žen volí zaměstnání, které nekoresponduje s jejich oborem studia.¹⁴²

Významnou roli dále hrají všudypřítomné stereotypy a kulturně zakořeněné genderové vzorce. Ty značně ovlivňují nejen samotný trh práce, ale mají vliv už na výběr studijních drah. Stereotypy způsobují, že ženy očekávají možný ztížený přístup do určitých pracovních oblastí a na určité pracovní pozice, a proto volí takové studijní obory, u kterých předpokládají, že jim umožní snazší vstup na trh práce. S genderovými stereotypy je u žen často spojené i následné hledání vhodného pracovního uplatnění. Autorky Křížková, Maříková a spol.¹⁴³ upozorňují na negativní dopad pracovních voleb, které ženy činí s ohledem na stereotypní vhodnost zaměstnání pro muže či pro ženy. Takto činěné volby mají za následek horší postavení žen na trhu práce a negativně ovlivňují i jejich finanční ohodnocení a také další uplatnění a kariérní růst.¹⁴⁴

¹³⁹ VALENTOVÁ, Marie, ŠMÍDOVÁ, Iva a Tomáš KATRŇÁK. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání. In *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Str. 44

¹⁴⁰ BETTIO, Francesca and Alina VERASHCHAGINA. *Gender segregation in the labour market*. P. 8

¹⁴¹ *Studenti vysokých škol podle oborů vzdělání CZ-ISCED-F 2013 v roce 2018* [online]. Český statistický úřad. [cit. 20.04.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190312.pdf/ef6f8c90-b254-4b8c-8723-7af0ec4a72d2?version=1.1>

¹⁴² BETTIO, Francesca and Alina VERASHCHAGINA. *Gender segregation in the labour market*. P. 80.

¹⁴³ KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Str. 14

¹⁴⁴ KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Str. 48

Předsudků se samozřejmě nedopouští jen jedinci, kteří na pracovní trh vstupují, ale také zaměstnavatelé. Křížková upozorňuje na tzv. model statistické diskriminace. Dle tohoto modelu se zaměstnavatelé orientují v nabídce pracovní síly pod vlivem genderových stereotypů. To má za následek, že na některé pracovní pozice upřednostňují muže a na jiné ženy. Tento výběr je v souladu s jejich chápáním rozdílů mezi muži a ženami, přičemž tyto rozdíly zahrnují především: pravděpodobnost opuštění pracovní pozice a pracovní nasazení. Dle Křížkové zaměstnavatelé předpokládají, že u žen je první vyšší a druhé nižší než u mužů. A to i přesto, že se u mužů a u žen tyto charakteristiky liší jen nepatrně.¹⁴⁵

Na tuto teorii navazuje například Claudia Goldin, která přichází s tzv. teorií znečištění, v originále „*A Pollution Theory of Discrimination*“¹⁴⁶. Z historického hlediska vstoupily ženy na trh práce později než muži a postupně začaly pronikat do typicky mužských povolání, to má dle Goldin za následek nejistotu o jejich kvalitách a schopnostech. Dle této teorie si muži touží zachovat své profesní postavení a vstup ženy do jejich oboru vnímají jako „znečištění“, jelikož se obávají, že přijetí ženy by mohlo mít negativní vliv na prestiž a případně i finanční ohodnocení jejich povolání. A to i v případě, že žena splňuje potřebné předpoklady pro výkon daného povolání.¹⁴⁷

Rozdělení trhu na mužské a ženské sektory popisuje i teorie duálního trhu práce či segmentace pracovního trhu.¹⁴⁸ Dle této teorie je trh práce rozdělen na dva sektory – primární a sekundární. Do primárního sektoru spadají zaměstnání, která se vyznačují vyšším finančním ohodnocením, dobrými pracovními podmínkami, stabilní zaměstnaností a možným kariérním růstem. Do sekundárního sektoru naopak spadají přesně opačná zaměstnání, tedy zaměstnání, jež se vyznačují horšími pracovními podmínkami. Základním předpokladem této teorie je pouze omezená mobilita mezi těmito sektory. V primárním sektoru je nadreprezentace mužů, ženy naopak převládají

¹⁴⁵ KŘÍŽKOVÁ, Alena. Příčiny a důsledky segregace – úvod do genderové perspektivy v sociologii. IN KŘÍŽKOVÁ Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 33

¹⁴⁶ GOLDIN, Claudia. *A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings* [online]. [cit. 15.03.2020]. Available at: https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/claudia_paper.pdf

¹⁴⁷ Tamtéž, str. 314

¹⁴⁸ MYSÍKOVÁ, Martina. Vzdělání a gender ve vývoji mezd v České republice. IN ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9. Str. 40

v sekundárním sektoru. Křížková zároveň upozorňuje, na skutečnost, že trh práce je dynamický, a tudíž v něm dochází ke změnám jak v zastoupení mužů a žen v různých profesích a odvětvích, tak i v přesunech jednotlivých profesí nebo celých odvětví mezi primárním a sekundárním sektorem.¹⁴⁹

Na obdobném principu funguje i teorie vnitřního a vnějšího trhu práce. Klíčovým pro tuto teorii je tzv. koncept síťování neboli *networkingu*. K tomu mají mnohem lepší podmínky muži nežli ženy. Muži na rozdíl od žen svou kariéru obvykle nepřerušují (kvůli mateřství) a zároveň tráví více času se svými kolegy či nadřízenými. Tyto činnosti a aktivity – často mimopracovního rázu (např. v podobě sportovních aktivit) přináší mužům značné výhody v pracovních vztazích, kterým se ženám nedostává. Tato teorie mimo jiné popisuje bariéry a organizační postupy jež znesnadňují ženám vstup do některých oblastí trhu práce. V minulosti měly zásadní vliv zákony a regulace, které zakazovaly nebo omezovaly vykonávání a přístup do určitých zaměstnání či typů prací. Přestože je většina těchto regulací již minulostí, stále mají vliv, jen v podobě genderových stereotypů, které říkají, jakou práci by (ne)měli, (ne)mohou nebo (ne)chtějí vykonávat ženy nebo muži.¹⁵⁰

4.3 Důsledky genderové segregace

Teorie genderové segregace trhu práce, které byly popsány v předchozí kapitole ukazují, že „*zaměstnání nejsou genderově neutrální, ale jsou to genderované instituce.*“¹⁵¹ Rozdělování mužů a žen ať už do jednotlivých pozic, zaměstnání nebo oborů na trhu práce je velmi často ovlivňováno genderovými stereotypy o schopnostech jednotlivců. Autoři Renzetti a Curran uvádí, že mnoho zaměstnavatelů, stejně jako široká veřejnost, má v mysli zakořeněnou představu, že existují zaměstnání, která nejsou od přírody vhodná pro muže nebo naopak pro ženy. Příkladem může být obecné přesvědčení, že ženy preferují čistá a relativně snadná zaměstnání. Toto přesvědčení vede k tomu, že při náboru do tradičně mužských oborů zaměstnavatelé volí raději muže a své preference obhajují tím, že pro žena by takovou práci vykonávat nechtěla, nebo by v ní nebyla spokojená, jelikož se jedná o špinavou nebo náročnou práci.¹⁵²

¹⁴⁹ KŘÍŽKOVÁ, Alena. Příčiny a důsledky segregace – úvod do genderové perspektivy v sociologii. IN KŘÍŽKOVÁ Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 33

¹⁵⁰ Tamtéž, str. 33

¹⁵¹ Tamtéž, str. 34

¹⁵² RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Str. 309

Důsledků genderové segregace je celá řada, dle Křížkové mezi ty hlavní patří: podhodnocení ženské práce, nerovnosti v odměňování a rozdíly v kvalitě práce a pracovních podmínek.¹⁵³

4.3.1 Podhodnocení ženské práce

Podhodnocení ženské práce je velmi důležitým faktorem majícím za následek genderové rozdíly v odměňování. Dle autorů Grimshaw a Rubery¹⁵⁴ lze podhodnocení ženské práce definovat jako „vyšší kvalitu vykonané práce za danou mzdu.“¹⁵⁵ Podhodnocení ženské práce není jen důsledkem diskriminace, ale je zároveň spojeno s procesy profesní segregace, jelikož feminizovaná zaměstnání mohou být podceňována a nedostatečně placená. Důležitou roli hraje také nerovná rodinná zátěž, kdy se ženy často koncentrují na podhodnocených pracovních místech v segregovaných oblastech trhu práce, aby byly schopné skloubit pracovní a rodinný život.¹⁵⁶ Podhodnocení ženské práce prostřednictvím několika mechanismů. Tyto mechanismy jsou označovány jako 5 V – „visibility, valuation, vocation, value added, variance“.¹⁵⁷

- **Visibility (Viditelnost):** Tento mechanismus popisuje nedostatečné genderově citlivé rozlišení dovedností potřebných pro výkon práce, kterou vykonávají ženy. Zaměstnání, ve kterých je větší zastoupení žen, jsou sloučena do velkých nediferencovaných skupin (není brán zřetel na dovednosti ani mzdové kategorie). Naopak v rámci zaměstnání, ve kterých historicky převažují muži, existuje podrobné členění jednotlivých zaměstnání, stejně jako jsou uznávány a oceňovány různé typy kvalifikací.
- **Valuation (Ocenění):** Dovednosti, které jsou nezbytné pro výkon feminizovaných zaměstnání, nejsou vnímány jako důležité. Naopak dovednosti nezbytné pro výkon zaměstnání, ve kterých převažují muži, jsou považovány za normu a za důležité. To vede například k tomu, že jsou finančně mnohem lépe oceňována zaměstnání, kde má jedinec odpovědnost za finance

¹⁵³ KŘÍŽKOVÁ, Alena. Příčiny a důsledky segregace – úvod do genderové perspektivy v sociologii. IN KŘÍŽKOVÁ Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 34

¹⁵⁴ GRIMSHAW, Damian and Jill RUBERY. *Undervaluing women`s work*. Manchester: Equal Opportunities Commission, 2007. ISBN 1 84206 187 9

¹⁵⁵ Tamtéž, str. 1

¹⁵⁶ Tamtéž, str. 1

¹⁵⁷ Tamtéž, str. 141

(například bankéř/bankéřka) než ta, kde má odpovědnost za lidi (například zdravotní sestra/bratr, učitel/učitelka).

- **Vocation (Poslání):** Zaměstnání, ve kterých převažují ženy jsou často vnímána jako poslání, jelikož tomu, kdo je vykonává, poskytují vysokou míru sebeuspokojení. Právě tato satisfakce zároveň funguje jako ospravedlnění toho, že tato zaměstnání nejsou dostatečně finančně ohodnocena. Mimoto dovednosti, které jsou nezbytné pro výkon těchto zaměstnání, jako např. péče o druhé, jsou u žen považovány za přirozeně dané, tudíž ženy nestálo významné úsilí je získat.
- **Value added (Přidaná hodnota):** Feminizovaná zaměstnání jsou soustředěna do oborů, které se vyznačují nízkou přidanou hodnotou nebo vysokou pracovní intenzitou.
- **Variance (Odlišnost):** Zaměstnání, která nejsou v souladu s mužskou normou zaměstnání na plný úvazek, mohou být hůře finančně ohodnocena. V tomto případě se finanční ohodnocení odvíjí od typu pracovní smlouvy, která umožňuje mimo jiné nižší mzdové ocenění.¹⁵⁸

4.3.2 Genderové nerovnosti v odměňování

Genderové nerovnosti v odměňování jsou významným ukazatelem toho, jak si muži a ženy stojí na trhu práce. Zachycují nejen kvalitu jejich ekonomické participace, ale zároveň i míru znevýhodnění jednoho či druhého pohlaví v otázkách pracovních podmínek, šancí na kariérní růst a zodpovědnosti za péči a neplacenou práci v domácnosti.¹⁵⁹

Genderové rozdíly v odměňování jsou komplexním problémem, který má původ v celé řadě vzájemně propojených genderových nerovností jak na trhu práce, tak i v politice a rodině. Rozdíly v odměňování lze nalézt ve všech vzdělanostních a věkových skupinách a napříč všemi úrovněmi pracovního zařazení.¹⁶⁰ Tyto rozdíly mají z dlouhodobého hlediska negativní dopad na genderovou rovnost, jelikož zásadním způsobem ovlivňují

¹⁵⁸ KŘÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ Kristýna a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8. Str. 11

¹⁵⁹ Tamtéž, str. 10

¹⁶⁰ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9. Str. 19

celoživotní příjmy a později také výši penzí mužů a žen. Genderové nerovnosti v odměňování zásadním způsobem ovlivňují životní úroveň domácností, feminizaci chudoby a zároveň mají dopad na životní úroveň dětí, jejich výchovu, jejich budoucí aspirace a budoucí úspěšnost v jejich vlastních životech.¹⁶¹

4.3.3 Příčiny genderových nerovností v odměňování mužů a žen

Jak již bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, nerovnosti v odměňování nejsou důsledkem jednoho problému, nýbrž výsledkem různých nerovností odehrávajících se v různých oblastech společnosti, na trhu práce a jejich vzájemného působení. „*Genderové nerovnosti v odměňování přímo závisí na jednání mnoha typů aktérů od národních vlád přes odbory a občanskou společnost až po zásadní roli zaměstnavatelů a jednotlivců.*“¹⁶²

Autorky Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová a Maříková rozdělují příčiny nerovností v odměňování do několika kategorií. První z kategorií, jež mají vliv na nerovnosti v odměňování mužů a žen jsou kulturní příčiny. Těmi se rozumí kultura, veřejné mínění, normy, hodnoty a v neposlední řadě také genderové stereotypy, které jsou hluboce zakořeněné a tvoří základ, jež prostupuje všemi úrovněmi a příčinami. Příkladem kulturně podmíněné příčiny nerovností může být tradičně uznávaný model, kdy žena by se měla především věnovat péči o domácnost a potomky, zatímco muž zastává především roli živitele rodiny. Nutno podotknout, že toto přesvědčení v sobě mají zakořeněné nejen muži, ale zároveň i ženy věří, že jsou „od přírody“ lepšími pečovatelkami, a tudíž tuto roli nezpochybňují. Právě rodičovská dovolená hraje na celospolečenské úrovni zásadní roli v rozdílném postavení mužů a žen na pracovním trhu. Ženy v souvislosti s mateřstvím a péčí o potomky opouští svá zaměstnání na určitou dobu, což je hlavní příčinou existence nerovných příležitostí a nerovnoprávnosti na trhu práce. Jelikož se u žen očekává, že dříve nebo později budou chtít založit rodinu a odejít tudíž na rodičovskou dovolenou, představují ve srovnání s muži méně stabilní pracovní sílu.

¹⁶¹ KŘÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ Kristýna a HANA MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Str. 10

¹⁶² Tamtéž, str. 10

To se odráží nejen v jejich nižším finančním ohodnocení, ale také v jejich kariérních možnostech.¹⁶³

Právě systém nastavování mezd a mzdová struktura mají na genderové nerovnosti v odměňování nemalý vliv.¹⁶⁴ Křížková upozorňuje na skutečnost, že mzdové systémy se velmi často řídí dle „mužské normy“ práce a pracovní kariéry. Ženy se tudíž často ocitají v pracovních situacích, kdy nemají možnost vyjednávat o platovém ohodnocení. Příčin této znevýhodněné pozice žen na trhu práce je hned několik. Jednou z nich je například neexistence odborů v oblastech pracovního trhu, kde je nadreprezentace žen. Další příčinou je skutečnost, že muži mívají často lepší možnost individuálního vyjednávání o mzdě, to je typické například pro vyšší pozice. V neposlední řadě hrají roli i konkrétní situace, kdy zaměstnavatel dá při výběrovém řízení přednost ženě před mužem, avšak z toho důvodu, že jí může nabídnout nižší finanční ohodnocení, než by musel nabídnout muži.¹⁶⁵

Dle autorek Křížkové, Vohlídalové, Pospíšilové a Maříkové jsou genderové rozdíly v odměňování zvyšovány jednak platovým ohodnocením, jež se odvíjí od zkušeností, seniority a lineární nepřerušované kariéry nebo přesčasů, ale i vysoce hodnocenou prací v těch oblastech pracovního trhu, kde převažují muži. Vliv na genderové platové nerovnosti může mít i deregulace trhu, která umožňuje zaměstnavatelům v některých oblastech trhu držet velmi nízké mzdy. Roli hraje i nastavení pracovní doby, například v některých konkrétních oborech, může vést k vytlačování žen z těchto oborů a zaměstnání. Důvodem je, že nastavení pracovní doby neumožňuje mužům a ženám (především ženám) skloubit práci s péčí o potomky nebo nesoběstačnými členy domácnosti apod.¹⁶⁶

¹⁶³ VALENTOVÁ, Marie. Analýza dopadů přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti na další kariéru žen v České republice. IN MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Str. 15

¹⁶⁴ KRÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ Kristýna a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Str. 17

¹⁶⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena. Příčiny a důsledky segregace – úvod do genderové perspektivy v sociologii. IN KRÍŽKOVÁ Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 35

¹⁶⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ Kristýna a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Str. 17

S tématem mezd a mzdových nerovností souvisí i tzv. kultura netransparence v odměňování. Dle autorek Křížkové, Vohlídalové a Volejníčkové se rozdíly v průměrné mzdě žen a mužů v České republice pohybují kolem 22 %, což v přepočtu znamená, že domácnosti přichází v průměru o 80 tisíc korun každý rok, přičemž v domácnostech vysokoškoláků je tato částka více než dvojnásobná (přibližně 180 tisíc korun ročně). Jednou z možností, jak pozitivně ovlivnit mzdové nerovnosti je transparence odměňování. Ta je vázána na to, jaký postoj zaujímají jedinci ke sdělování mezd, tedy v jakém okruhu či prostředí je dle nich přijatelné o tomto tématu hovořit, a jakým způsobem jsou formalizovány a zveřejňovány principy finančního ohodnocení. Sdělování výše mzdového ohodnocení je v české společnosti tabuizováno, a to především ve vyšších vzdělanostních skupinách. To má za následek, že ženy mnohokrát ani netuší, že ve srovnání se svými kolegy dostávají za stejnou práci menší odměnu. Tato nevědomost snižuje nejen pravděpodobnost, že ženy budou usilovat o změnu, ale i jejich potencionální šance na úspěch. Dle autorek lze k transparentci odměňování přispět několika způsoby, a to:

- zveřejňováním průměrných mezd dle jednotlivých kategorií a dle pohlaví;
- umožněním zaměstnancům a zaměstnankyním získávat informace o průměrných mzdách za práci, či hodnotu práce, jež vykonávají;
- mzdovými audity;
- zahrnutím tématu rovného odměňování do kolektivního vyjednávání.¹⁶⁷

Autorky zároveň upozorňují na skutečnost, že kultura netransparence je v naší společnosti zakotvena tak silně, že někteří zaměstnavatelé dokonce vkládají do pracovních smluv tzv. doložky o mlčenlivosti, kdy zaměstnanci nesmí s nikým o výši své mzdy hovořit, v opačném případě jim hrozí postih či dokonce výpověď, a to i přesto, že tyto doložky nejsou právně vymahatelné, jelikož nemají žádnou oporu v legislativě. Bohužel tato informace mnoha zaměstnancům a zaměstnankyním chybí, a proto se mohou obávat o výši svého finančního ohodnocení mluvit či si zjišťovat informace o odměňování.¹⁶⁸

¹⁶⁷ VELDMAN, Albertine and Alexandra TIMMER. Pay Transparency in the EU. IN KŘÍŽKOVÁ, Alena, MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ Romana a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Str. 49

¹⁶⁸ KŘÍŽKOVÁ, Alena, MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ Romana a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Str. 50

Další kategorií příčin je struktura samotného trhu práce a s tím spojená genderová segregace. Jak již v této práci zaznělo, trh práce lze pomyslně rozdělit do třech oblastí, a to podle zastoupení jednoho či druhého pohlaví. Obecně lze říci, že ženy dominují v oblastech, pro které je typické nižší finanční ohodnocení, nižší přisuzovaná hodnota a nižší prestiž. Muži naopak převládají v zaměstnání, pro která je příznačné vyšší platové ohodnocení, vyšší přisuzovaná hodnota a prestiž. Nižší finanční ohodnocení žen je zároveň spjato i se skutečností, že ženy jsou oproti mužům výrazně méně zastoupeny v řídicích pozicích, se kterými je spojené i vyšší finanční ohodnocení. Následující tabulka ukazuje situaci v České republice.

Tabulka 5 Prestiž a průměrná mzda vybraných zaměstnání a srovnání dle pohlaví

Zaměstnání	Pořadí prestiže povolání	Podíl žen	Průměrná měsíční mzda	Srovnání mezd M/Ž (M=100 %)
zdravotní sestra/bratr	4.	97,83	24 509	92,67
učitel/učitelka na ZŠ	5.	85,17	25 175	98,90
projektant/projektantka	7.	12,32	41 854	74,09
účetní	14.	90,38	26 524	72,50
policista/policistka	16.	11,60	26 883	90,15
prodavač/prodavačka	22.	81,43	15 745	71,50
sekretářka/ sekretář	23.	88,08	23 260	78,61
uklízečka/uklízeč	26.	93,22	11 740	74,26

Zdroj: KŘÍŽKOVÁ, Alena. Příčiny a důsledky segregace – úvod do genderové perspektivy v sociologii. In Sociologické studie. IN KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz. Sociologické studie. Str. 36

Tabulka znázorňuje kombinaci tří faktorů: prestiže zaměstnání dle veřejného mínění, podílu žen v jednotlivých zaměstnáních, tedy míru genderové segregace, a rozdílu v platovém ohodnocení mužů a žen. Zaměstnání uvedená v tabulce patří mezi nejčastější druhy zaměstnání, které volí muži nebo naopak ženy.

Křížková uvádí, že ne vždy funguje přímá úměra mezi prestiží zaměstnání podle veřejného mínění a platovým ohodnocení daného zaměstnání. Důvodem je tzv. koncept

zaměstnání jako poslání, který byl již zmíněn v kapitole Podhodnocení ženské práce. Dle tohoto konceptu veřejnost na tato zaměstnání nahlíží jako na poslání, kdy práce jedince naplňuje, přináší mu sebeuspokojení a hnacím motorem pro výkon takového zaměstnání tudíž není vidina finančního ohodnocení. Mezi tato zaměstnání patří například zaměstnání učitel/učitelka na základní škole nebo zdravotní sestra/bratr. Přestože je pro tato zaměstnání příznačné poměrně nízké platové ohodnocení, jsou tato zaměstnání veřejností hodnocena velmi vysoko. Tato zaměstnání jsou zároveň silně feminizovaná a významnou roli zde hraje stereotypní přesvědčení, že ženy, spíše než muži, mají přirozené pečovatelské schopnosti a dovednosti. Obdobně, co se týče platového ohodnocení, je na tom zaměstnání policista/policistka. Toto povolání je finančně hodnoceno o trochu výše, avšak z hlediska prestiže je hodnocení výrazně horší. I u tohoto zaměstnání hrají významnou roli obecně vžitě stereotypy – policisté, kde je silná nadreprezentace mužů (90 %), jsou spojeni se stereotypní představou o mužích jakožto silných a fyzicky zdatných ochráncích. Podobné platové ohodnocení těchto třech profesí (zdravotní sestra/bratr, učitel/učitelka a policista/policistka) je zároveň ovlivněno skutečností, že se jedná o zaměstnání spadající do veřejného sektoru. Pro ten jsou v České republice příznačné nižší mzdy a menší mzdová diferenciaci ve srovnání se soukromým sektorem. Z tabulky vyplývá, že platové ohodnocení těchto zaměstnání je poměrně vyrovnané. Platová diferenciaci mužů a žen se pohybuje pod 10 % (u učitelů a učitelek se jedná pouze o 1,1 % rozdíl) v neprospěch žen. Jedná se o výsledek detailnějších mzdových předpisů a zařazení pozic do mzdových tabulek.¹⁶⁹

Zaměstnání projektant/projektantka představuje příklad prestižního zaměstnání, ve kterém převládají muži. V tomto zaměstnání zřejmě platí spojitost mezi celkem vysokou prestiží a vysokým finančním ohodnocením. Křížková upozorňuje na skutečnost, že pro prestižní zaměstnání, kde převažují muži, je příznačný značný rozdíl ve finančním ohodnocení mužů a žen, v tomto konkrétním případě se jedná o bezmála 26 %. Obdobně značné platové diferenciaci lze nalézt i u zaměstnání typu programátor/programátorka či manažer/manažerka velkých firem.¹⁷⁰

¹⁶⁹ KŘÍŽKOVÁ, Alena. Příčiny a důsledky segregace – úvod do genderové perspektivy v sociologii. In Sociologické studie. IN KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 36

¹⁷⁰ KŘÍŽKOVÁ, Alena. Příčiny a důsledky segregace – úvod do genderové perspektivy v sociologii. In Sociologické studie. IN KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 37

Kromě výše zmíněných, lze v tabulce identifikovat i třetí skupinu zaměstnání, jedná se o málo prestižní servisní zaměstnání, ve kterých je silná nadreprezentace žen. Příkladem těchto zaměstnání jsou prodavač/prodavačka, sekretář/sekretářka a uklízeč/uklízečka. Těmto výrazně feminizovaným zaměstnáním je přisuzována nejmenší prestiž a zároveň se vyznačují poměrně nízkým platovým ohodnocením. I u těchto zaměstnání (nespadají-li do veřejného sektoru) je markantní rozdíl v platovém ohodnocení mužů a žen. U zmíněných případů se přibližně jedná o rozmezí 20–30 %.¹⁷¹

Mezi příčiny genderové segregace patří i vzdělávací systém a socializace, kterým se věnovala třetí kapitola této práce. Systém socializace stejně jako vzdělávací systém jsou významně ovlivňovány normami, hodnotami a v neposlední řadě i genderovými stereotypy dané společností, které se dále reprodukuje právě skrze tyto dva systémy. Jak bylo naznačeno v předchozí kapitole, vzdělávací systém spolu se socializací přispívají k reprodukci horizontální i vertikální segregace. Prohlubování horizontální segregace je zapříčiněno orientací mužů a žen do různých oborů studia a později i práce a vertikální segregace je naopak reprodukována podporováním různých aspirací mužů a žen.¹⁷²

4.3.4 Důsledky genderových nerovností v odměňování

Jak bylo ukázáno v předchozí kapitole, genderové nerovnosti v odměňování jsou způsobeny mnoha vzájemně provázanými příčinami. Důsledků, které z těchto příčin vyplývají je celá řada. Obecně lze říci, že genderové nerovnosti či rozdíly v odměňování dlouhodobě negativně působí na životní úroveň konkrétních jedinců, především žen, avšak zároveň negativně ovlivňují životní úroveň členů jejich rodin, včetně dětí.

Základními a zcela zřejmými důsledky genderových nerovností v odměňování jsou důsledky socio-ekonomické. Jinými slovy to, o kolik peněz v důsledku nižšího finančního

¹⁷¹ KRÍŽKOVÁ, Alena. Příčiny a důsledky segregace – úvod do genderové perspektivy v sociologii. In Sociologické studie. IN KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 37

¹⁷² KRÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ Kristýna a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Str. 19

ohodnocení každý měsíc průměrně přichází ženy, potažmo jejich rodiny včetně dětí.¹⁷³ Česká republika je ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie jednou ze zemí s nejvyšším rozdílem v odměňování mužů a žen. Dle statistických údajů, které pravidelně zveřejňuje Český statistický úřad činil rozdíl v odměňování mužů a žen v České republice 21,1 %, čímž se Česká republika dostala na druhé místo. Na pomyslném prvním místě je Estonsko, kde rozdíl v odměňování činil 25,6 %.¹⁷⁴ Následující tabulka znázorňuje průměrnou finanční ztrátu žen dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Zkratka GPG z anglického „gender pay gap“ představuje procentuální rozdíl v průměrných mzdách mužů a žen.

Tabulka 6 Rozdíl v průměrné měsíční mzdě v % a průměrná měsíční a roční ztráta podle vzdělání.

Nejvyšší dosažené vzdělání	GPG	Průměrná ztráta měsíčně	Průměrná ztráta ročně
Základní a nedokončené	16 %	4 058 Kč	48 696 Kč
Střední bez maturity	23 %	6 524 Kč	78 288 Kč
Střední s maturitou	20 %	7 367 Kč	88 404 Kč
Vyšší odborné, bakalářské	27 %	12 218 Kč	146 616 Kč
vysokoškolské	27 %	15 800 Kč	189 600 Kč
Průměr celkem	23 %	9 193 Kč	110 320 Kč

Zdroj: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví [online]. Český statistický úřad. [cit. 24.04.2020].

Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91606471/11002619a4.pdf/f5a07631-b477-4c51-bb34-29349c7eea8f?version=1.0>

¹⁷³ KŘÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ Kristýna a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Str. 21

¹⁷⁴ *Gender pay gap, mezinárodní srovnání* [online]. Český statistický úřad [cit. 01.05.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190437.pdf/c5f8fb23-a5c9-4f62-b6a4-863607502020?version=1.1>

Z tabulky je patrné že české domácnosti přichází každý měsíc v průměru o více než 9 tisíc, což je více než 110 tisíc ročně. Průměrná ztráta přitom představuje téměř čtvrtinu mzdy a u některých skupin dokonce i více než čtvrtinu (27 % u skupin s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním). Tabulka zároveň ukazuje, že finanční ztráta roste spolu s rostoucí úrovní dosaženého vzdělání, kdy domácnosti vysokoškolaček přichází přibližně o 16 tisíc měsíčně, což je bezmála 190 tisíc za rok. Oproti tomu domácnosti, kde má žena pouze základní či nedokončené vzdělání přichází měsíčně o 4 tisíce a ročně o více než 48 tisíc. Přestože je finanční ztráta nižší u skupin s nižším dosaženým vzděláním, jsou to právě tyto skupiny, u kterých je finanční ztráta nejcitelnější, jelikož tyto skupiny musí často hospodařit s omezenějším rozpočtem. Tyto významné finanční ztráty mají doajista významný dopad jak na domácnosti, ve které žijí dva dospělí, tak především na domácnosti samoživitelé.¹⁷⁵

Z dlouhodobého hlediska mají genderové nerovnosti v odměňování zásadní vliv také na genderový rozdíl ve výši důchodů. Tento rozdíl kvůli podmínkám pro přiznání důchodů, nastavení systému pro výpočet výše důchodů a kontextu genderového řádu české společnosti dlouhodobě přetrvává. Dle Dudové¹⁷⁶ mají důchodové systémy dva cíle:

- umožnit pracujícím udržet si, pokud možno, stejnou či alespoň podobnou životní úroveň i poté, kdy jim již přibývajícím věk či zdravotní stav neumožňují pokračovat ve výdělečné činnosti;
- zabránit chudobě ve stáří.¹⁷⁷

Tyto cíle se mohou dostat do konfliktu, jelikož každý z nich zdůrazňuje něco jiného. Zatímco první z cílů klade důraz na to, aby se výše dávky odvíjela co možná nejvíce od předchozích příjmů (potažmo odvodů do systému), druhý cíl zdůrazňuje redistribuci prostředků od skupin obyvatel s vyššími příjmy k obyvatelům s nízkými či žádnými příjmy. Dle Dudové se důchodové reformy, ke kterým od 90. let 20. století docházelo, zaměřují spíše na první z cílů, a přestože jsou tyto reformy navenek prezentovány jako genderově neutrální, mají významné genderové dopady.

¹⁷⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ Kristýna a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Str. 22

¹⁷⁶ DUDOVÁ, Radka. Genderové souvislosti reforem důchodového systému v ČR. IN *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2013, roč. 14, č. 2. ISSN 1212-8112.

¹⁷⁷ Tamtéž, str. 56

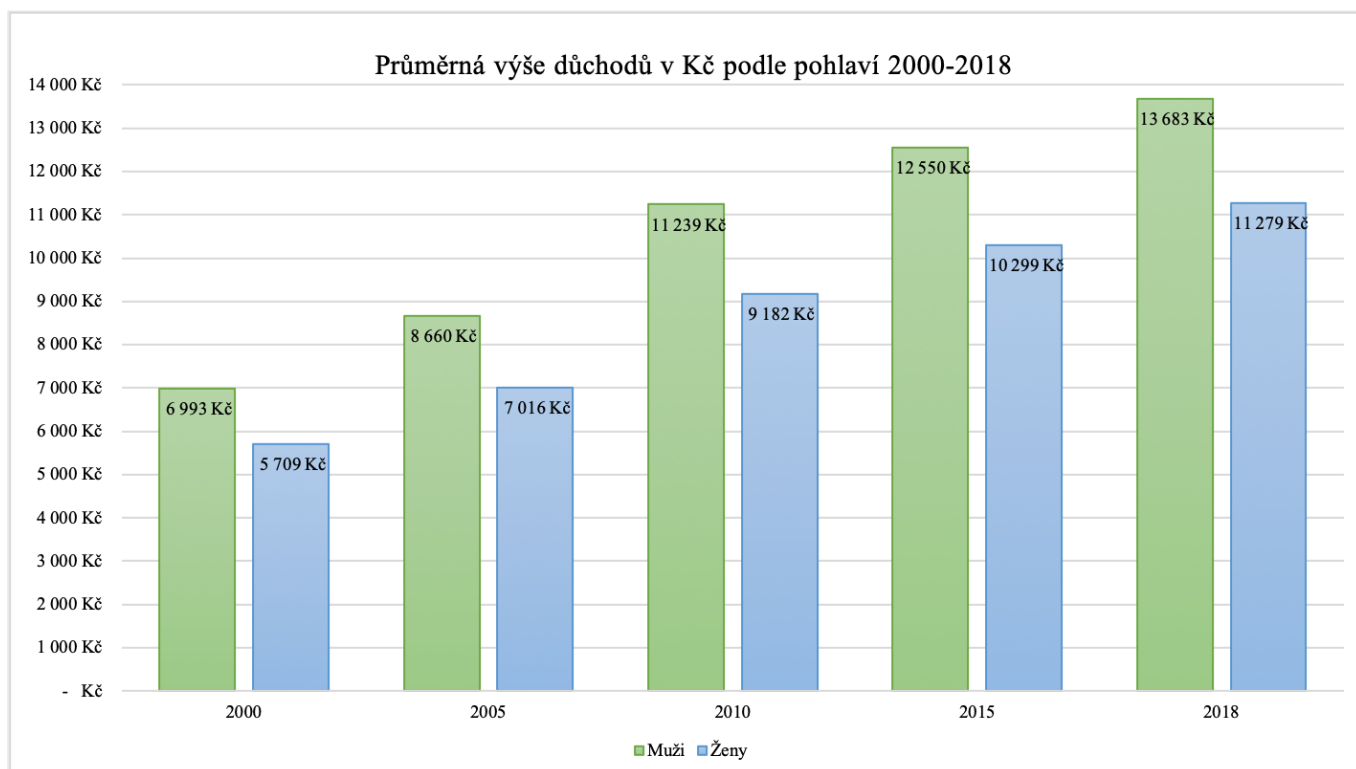
Výsledkem těchto reforem je nejen zvyšující se závislost výše důchodu na výši předchozího příjmu, ale i oslabování redistributivní funkce důchodových dávek. To jinými slovy znamená, že výše důchodů se čím dál více odvíjí od výše odvodů na sociální pojištění, které určuje participace na pracovním trhu a výše odměn za práci. Nastavení důchodového systému nejenže napomáhá reprodukovat genderové nerovnosti v odměňování, ale zároveň „trestá“ ženy za přerušování kariéry kvůli péči o děti a za volbu takových zaměstnání, které jim umožňují zkombinovat pracovní a rodinný život.¹⁷⁸

Následující graf ukazuje vývoj průměrné výše starobních důchodů v Kč podle pohlaví mezi lety 2000 a 2018. Průměrná výše důchodu byla v roce 2018 13 683 Kč u mužů a 11 279 Kč u žen. Z grafu je patrné, že v České republice dlouhodobě přetrvává genderový rozdíl mezi průměrnými starobními důchody. Tento rozdíl se pohybuje okolo 18 % a byl největší v roce 2005, kdy činil téměř 19 %. V letech 2015 a 2018 došlo naopak k mírnému snížení genderových rozdílů (v roce 2015 17,94 % a v roce 2018 17,57 %) avšak autorky Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová a Maříková uvádí, že tento pokles je zapříčiněn spíše zvyšující se kvalifikací žen, jež odchází do důchodů nežli systémem výpočtu výše důchodů.¹⁷⁹

¹⁷⁸ KŘÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ Kristýna a HANA MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Str. 25

¹⁷⁹ Tamtéž, str. 26

Graf 2 Průměrná výše starobních důchodů v Kč podle pohlaví 2000–2018



Zdroj: Průměrná měsíční výše důchodů k 31.12. [online]. Český statistický úřad. [cit. 26.04.2020].
 Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190501.pdf/48dfa89c-3e81-47d2-8f88-8923b5e0b07e?version=1.1>

Kromě socioekonomických důsledků mohou mít genderové nerovnosti v odměňování i negativní vliv na partnerské vztahy – konkrétně mohou být jedním z důvodů násilí v intimních vztazích. Autorky Bettio a Ticci¹⁸⁰ upozorňují na spojitost mezi výskytem fyzického či psychického násilí na ženách a vyšší finančního příjmu domácnosti. Studie těchto dvou autorek ukázala, že v domácnostech, které jen obtížně vychází s příjmem, je výskyt násilí na ženách vyšší než v rodinách, které s příjmy vychází bez problémů, a to zejména pokud došlo k prudkému zhoršení životní úrovně dané rodiny. Vyšší výskyt psychologického násilí byl zjištěn i v domácnostech, kde byl partner bez práce.¹⁸¹

Studie zároveň prokázala spojitost mezi vyšší příjmů a výskytem sexuálního typu násilí. V domácnostech, ve kterých žena vydělává více než její partner byl prokázán významně vyšší výskyt sexuálního násilí než v domácnostech, kde partneři vydělávají stejně nebo

¹⁸⁰ BETTIO, Francesca and Elisa TICCI. *Violence Against Women and Economic Independence*. Luxembourg, 2017. ISBN 978-92-79-65779-5

¹⁸¹ Tamtéž, str. 45

žena vydělává méně než partner. To odpovídá i tzv. *theory of relative resources*, v překladu teorie relativních zdrojů, jež představily autoři Robert O. Blood a Donald M. Wolf ve svém díle *Husbands and Wives: The Dynamic of Married Living*. Základním předpokladem této teorie je, že moc je na straně toho z partnerů, který v domácnosti disponuje většími zdroji. Těmi se rozumí takové zdroje či faktory, jež jsou nezbytné pro uplatnění jedince na trhu práce (například dosažené vzdělání, příjem nebo zaměstnanecká prestiž).¹⁸² V domácnostech, kde žena vydělává více než její partner a je tudíž, dle této teorie, moc na její straně, může muž pociťovat ohrožení kulturně předepsané normy mužské dominance (kulturně vžitá představa, že muž je živitelem rodiny) a závislosti ženy. Násilí může být v tomto případě prostředkem, kterým se muž snaží o znovunastolení genderového řádu.¹⁸³

Tato zjištění ukazují na důležitost snah o odstranění genderových rozdílů v odměňování, jelikož snížení finančních ztrát domácností spolu se zlepšením jejich životní úrovně by mohlo mít potencionálně také pozitivní vliv na eliminaci výskytu násilí v intimních vztazích.¹⁸⁴

4.4 Kvalita práce a pracovních podmínek

Genderová segregace trhu práce má mimo výše zmíněných dimenzí vliv i na kvalitu práce a pracovních podmínek. Ty zahrnují především: jistotu zaměstnání a možnost kariérního růstu, zdraví pracovníků a pracovnic, kombinaci pracovního a rodinného života a možnost dalšího vzdělávání. Všechny tyto dimenze souvisí se segmentací pracovního trhu (též známou jako teorie duálního trhu práce). Jak již bylo popsáno v kapitole 4.2 dle těchto teorií je pracovní trh rozdělen na dva segmenty – primární a sekundární, přičemž pro pracovníky a pracovnice, jež se nachází v sekundárním segmentu, je jen velmi obtížné přejít na primární trh, pro který jsou typické lepší platové a jiné pracovní podmínky. Z hlediska genderu převažují v primárním sektoru muži, zatímco sekundárnímu dominují ženy.¹⁸⁵

¹⁸² CHALOUPKOVÁ, Jana. *Rozdělení domácí práce: ekonomická racionalita, mocenské zdroje a symbolické významy*. Sociologická řada SOC-006. Praha: Filosofická fakulta UK.

¹⁸³ KRÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ Kristýna a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Str. 28

¹⁸⁴ Tamtéž, str. 27-28

¹⁸⁵ MYSÍKOVÁ, Martina. Vzdělání a gender ve vývoji mezd v České republice. IN ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Str. 40

S pracovními podmínkami a kvalitou práce dále souvisí i téma flexibilizace neboli zavádění různých typů flexibility a flexibilních forem zaměstnání na trh práce. Téma flexibilizace se objevilo na českém trhu práce jako reakce firem na rostoucí tlak na konkurenceschopnost. Z tohoto důvodu začaly zaměstnavatelé klást důraz na flexibilizaci pracovních sil, jejich výkon, maximální angažovanost a produktivitu. Fenomén flexibilizace má ale dvě strany. Ta první, pozitivní, přináší zaměstnancům a zaměstnankyním možnost upravit si například pracovní dobu a místo, a tak lépe skloubit pracovní a soukromý život. Avšak zároveň existuje i negativní druhá strana, kdy se zaměstnanci a zaměstnankyně musí, často proti své vůli, přizpůsobit požadavkům svého zaměstnavatele, což naopak omezuje možnosti skloubení pracovního a soukromého života.¹⁸⁶

Flexibilizace neprobíhá všude stejně, naopak se liší jak v jednotlivých oborech a zaměstnáních tak i na jednotlivých pracovních pozicích. Tyto odlišnosti jsou často velmi výrazné právě v návaznosti na jejich genderovou strukturu a významy. Dle Křížkové je pro genderovou segregaci pravděpodobně nejdůležitější tzv. vnější flexibilita. Ta zahrnuje druhy pracovních smluv, typy práce a délky pracovního poměru – z genderového hlediska se jedná především o zaměstnání na dobu určitou, zaměstnání na živnostenský list nebo na zkrácený úvazek. Tato zaměstnání, která s sebou přináší jistá znevýhodnění a zároveň rizika (jako například nízkou jistotu, nižší příjmy, nižší pracovní benefity, malé možnosti kariérního růstu a nejistotu pracovního místa), lze nalézt především na sekundárním trhu práce, na kterém početně převažují ženy. Pro ně bývá sekundární pracovní trh často slepou uličkou, jelikož je jen velmi obtížné dostat se z něj na primární trh práce.¹⁸⁷

¹⁸⁶ TOMÁŠEK, Marcel a Radka DUDOVÁ. Sekundarizace pracovního trhu v ČR: příklad práce pokladních v prodejnách zahraničních obchodních řetězců. IN *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008, roč. 8, č. 8. ISSN 1212-8112. Str. 67

¹⁸⁷ KŘÍŽKOVÁ, Alena. Příčiny a důsledky segregace – úvod do genderové perspektivy v sociologii. In Sociologické studie. IN KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 37

Dle autorů Tomáška a Dudové je typickou formou pracovní flexibility částečný neboli zkrácený úvazek. Přestože je jeho výskyt v České republice ve srovnání s ostatními státy západní Evropy poměrně malý (v roce 2016 pracovalo na částečný úvazek 2,3 % mužů a 10 % žen)¹⁸⁸ stává se v některých odvětvích pracovního trhu oblíbenou volbou zaměstnavatelů, jelikož jim umožňuje učinit zaměstnance flexibilnějšími pro své potřeby a zároveň snižovat náklady. Přestože má částečný úvazek pozitiva pro zaměstnavatele, na pracovníky a pracovnice může mít rozporuplné dopady. Mezi klady patří bezesporu možnost kombinace pracovního a rodinného života, avšak na straně druhé může částečný úvazek představovat past v podobě nízkého platového ohodnocení, nedobrovolné podzaměstnanosti, pracovní nejistoty a diskriminace. Autoři Tomášek a Dudová zároveň upozorňují na skutečnost, že plošné zavádění práce na částečný úvazek je jedním ze způsobů sekundarizace určitých oblastí trhu práce. To jinými slovy znamená degradaci určitých profesí, které se v důsledku této degradace stávají součástí sekundárního pracovního trhu. Proces sekundarizace je v kontrastu s profesemi, které již existují jako součást sekundárního pracovního trhu a jsou s ním dlouhodobě spojována.¹⁸⁹

4.5 Mateřství jako příčina genderové segregace?

Statistické údaje, které mapují participaci žen na trhu práce a míru zaměstnanosti žen, ukazují, že počet žen na pracovním trhu kontinuálně narůstá a dochází k postupnému zmenšování rozdílů v participaci mužů a žen. Dle statistických údajů z roku 2019 je průměrná míra zaměstnanosti mužů 81,9 %, zatímco u žen se jedná o 68,1 %.¹⁹⁰ I přes tento pozitivní vývoj Valentová¹⁹¹ upozorňuje na skutečnost, že rodinné povinnosti žen mají stále významný vliv na míru jejich participace na trhu práce a značně ovlivňují i kvalitu jejich zapojení. Ženy mající děti vykazují oproti bezdětným ženám nižší míru zaměstnanosti, přičemž ve většině evropských zemí platí i to, že míra zapojení na trhu

¹⁸⁸ *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and citizenship (%)* [online]. Eurostat [cit. 01.05.2020]. Dostupné z:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgacob&lang=en

¹⁸⁹ TOMÁŠEK, Marcel a Radka DUDOVÁ. Sekundarizace pracovního trhu v ČR: příklad práce pokladních v prodejnách zahraničních obchodních řetězců. IN *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Str. 68-75

¹⁹⁰ *Employment rates by sex, age and citizenship (%)* [online]. Eurostat [cit. 02.05.2020]. Dostupné z:

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

¹⁹¹ VALENTOVÁ, Marie. Analýza dopadů přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti na další kariéru žen v České republice. IN MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*.

práce klesá v závislosti na počtu dětí.¹⁹² Tuto skutečnost ukazuje i následující tabulka, která ukazuje situaci v České republice v roce 2019.

Tabulka 7 Zaměstnanost mužů a žen v závislosti na počtu dětí.

Počet dětí	0 dětí		1 dítě		2 děti		3 a více dětí	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Zaměstnanost v %	85 %	75,9 %	94,7 %	72,1 %	97 %	76,4 %	93,1 %	61,4 %

Zdroj: Zaměstnanost mužů a žen v závislosti na počtu žen [online]. Eurostat [cit. 02.05.2020].

Dostupné z: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Z tabulky je mimo výše uvedeného tvrzení patrná i přímá úměra mezi vzrůstajícím počtem dětí na jedné straně a zvyšujícím se rozdílem mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen na straně druhé. Zatímco rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen činí u bezdětných jedinců přibližně 9 % s rostoucím počtem dětí tento rozdíl výrazně vzrůstá, přičemž v případě, kdy má žena 3 a více dětí přesahuje tento rozdíl 30 %.

Autorky zabývající se tímto tématem se shodují, že ženy, jež přerušují či omezují svou kariéru z důvodů mateřství a následné péče o děti mohou čelit různým problémům. Dle Valentové mohou ženy v důsledku mateřství například ztratit pracovní příležitosti či se potýkat s pomalejším kariérním postupem. Dlouhodobá absence na pracovním trhu (například z důvodu rodičovské dovolené) může například vést k zastarávání znalostí a dovedností nezbytných pro úspěšné uchycení se na pracovním trhu a návrat na pracovní trh po delší pauze tak může být značně problematický. Zaměstnavatelé mohou při výběru vhodných kandidátů či kandidátek dát přednost těm, kteří svou konkurenceschopnost na pracovním trhu průběžně zvyšují, oproti těm, kteří pracovní proces na určitou dobu přerušili.¹⁹³ Valentová upozorňuje: „*jestliže je pracovní působení osoby plné častých epizod neaktivity na trhu práce, je pravděpodobné, že tato osoba se potenciálním zaměstnavatelům bude jevit jako méně atraktivní než konkurent s nepřerušovaným a gradujícím profesním životopisem.*“¹⁹⁴

¹⁹² VALENTOVÁ, Marie. Analýza dopadů přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti na další kariéru žen v České republice. IN MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Str. 18

¹⁹³ Tamtéž, str. 18

¹⁹⁴ Tamtéž, str. 18

Autorky Budig a England¹⁹⁵ na datech z USA odhalily, že mateřství je spojeno s nižším finančním ohodnocením. Avšak důvody pro nižší příjmy nejsou zcela známy. Dle autorek mohou matky vydělávat méně než bezdětné ženy z několika různých důvodů. Mezi tyto důvody patří například:

- méně pracovních zkušeností z důvodu přerušování aktivity na pracovním trhu;
- menší produktivita v práci;
- upřednostnění zaměstnání, která lze skloubit s péčí o děti na úkor finančního ohodnocení;
- diskriminace ze strany zaměstnavatelů.¹⁹⁶

Dle autorek Křížkové, Vohlídalové, Pospíšilové a Maříkové jsou to především zaměstnavatelé a jejich praktiky, kdo vytváří a udržuje genderovou segregaci tím, že mají tendenci vytlačovat ženy z netradičních oblastí, přičemž tato diskriminace je výraznější v případě matek, a to především v těch oblastech trhu práce či zaměstnání, která vyžadují kontinuální kariéru.¹⁹⁷ Na tuto skutečnost upozorňuje i Valentová, dle které si zaměstnavatelé uvědomují, že u žen je vyšší pravděpodobnost než u mužů, že budou chtít dříve nebo později odejít na mateřskou a rodičovskou dovolenou, z toho důvodu při obsazování pozic volí následující strategie: muži jsou upřednostňováni na důležité pozice, u kterých je nezbytná kontinuita výkonu, zatímco ženy naopak vykonávají pozice, které jsou snadno nahraditelné a do určitých pozic, u kterých by delší absence byla problematická, ženy raději nepustí.¹⁹⁸

¹⁹⁵ BUDIG, Michelle and Paula ENGLAND. The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 2001, 66(2): 204-225.

¹⁹⁶ Tamtéž, str. 204

¹⁹⁷ VALENTOVÁ, Marie. Analýza dopadů přerušování účasti na trhu práce z důvodu péče o děti na další kariéru žen v České republice. IN MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Str. 17

¹⁹⁸ Tamtéž, str. 19

5 GENDEROVÁ SEGREGACE V ČESKÉ REPUBLICE

Genderová segregace trhu práce je dlouhodobým problémem nejen v České republice, ale i v celé Evropě a z dostupných zdrojů není patrné její výrazné snižování.¹⁹⁹ Autorky Bettio a Verashchagina upozorňují, že v posledních letech naopak dochází k mírnému zesilování genderové segregace.²⁰⁰ Dle Křížkové je genderová segregace zaměstnání „výsledkem dlouhodobých procesů trhu práce, jejichž důležitou součástí je rozdílné zacházení se ženskou a mužskou pracovní silou.“²⁰¹ Tyto procesy jsou ovlivněny historickým, kulturním a socio-ekonomickým vývojem konkrétní země. Tudíž není možné zobecňovat a určit tak nejvíce feminizovaná nebo naopak nejvíce muži dominovaná zaměstnání na úrovni Evropské unie, ale pouze na úrovni konkrétních států. Rozdílné uvažování o tom, co je typicky ženské zaměstnání a co typicky mužské se liší právě na základě časových, prostorových a sociálně-ekonomických podmínek dané země, a tudíž se bude v jednotlivých zemích lišit.²⁰²

5.1 Segregovaná a integrovaná zaměstnání v ČR

Jak již zaznělo v předchozích kapitolách této práce, jednotlivé oblasti pracovního trhu, stejně jako konkrétní zaměstnání lze pomyslně rozdělit do dvou skupin, na segregovaná a integrovaná. Segregovaná zaměstnání jsou dle Křížkové, která své tvrzení opírá o feministickou sociologii, ta zaměstnání, kde je podíl jednoho nebo druhého pohlaví větší než 60 %. Integrovaná zaměstnání jsou naopak ta, kde je podíl mužů a žen víceméně vyrovnaný a jejich podíl se tudíž pohybuje mezi 40-60 %.²⁰³

Následující tabulka znázorňuje rozdělení pracovního trhu v České republice na hlavní oblasti dle klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO). Tato klasifikace, jež byla zavedena Českým statistickým úřadem v roce 2011, vychází z mezinárodního standardu ISCO-08 a pro národní statistické účely je členěna do 5 úrovní. Tato tabulka ukazuje podíl mužů a žen v hlavních třídách CZ-ISCO v roce 2018.

¹⁹⁹ KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Str. 18

²⁰⁰ BETTIO, Francesca and Alina VERASHCHAGINA. *Gender segregation in the labour market*. P. 32

²⁰¹ KŘÍŽKOVÁ, Alena. Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky. IN KŘÍŽKOVÁ Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 18

²⁰² Tamtéž, str. 18

²⁰³ Tamtéž, str. 19

Tabulka 8 Podíl zaměstnanců podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví.

Zaměstnání	Kód CZ-ISCO	Muži v %	Muži v tis.	Ženy v %	Ženy v tis.
<i>Celkem</i>		54,97	2946,5	45,03	2347,3
<i>Zaměstnanci v ozbrojených silách</i>	0000	0,56	14,6	0,07	0,6
<i>Řídící pracovníci</i>	1000	3,12	179,4	1,40	65,6
<i>Specialisté</i>	2000	7,23	391,9	7,77	459,5
<i>Techničtí a odborní pracovníci</i>	3000	11,02	517,0	10,77	398,0
<i>Úředníci</i>	4000	2,01	112,5	6,47	386,5
<i>Pracovníci ve službách a prodeji</i>	5000	4,85	288,8	8,17	534,0
<i>Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství</i>	6000	0,38	42,0	0,44	24,4
<i>Řemeslníci a opraváři</i>	7000	11,51	773,6	1,77	91,2
<i>Obsluha strojů a zařízení, montéři</i>	8000	11,61	517,7	4,72	209,2
<i>Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci</i>	9000	2,62	108,9	3,45	178,2

Zdroj: Zaměstnání v NH podle hlavních skupin klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví [online]. Český statistický úřad [cit. 10.05.2020].

Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190409.pdf/402f9052-3033-4ff9-af25-e650b31bd874?version=1.1> a <https://www.czso.cz/documents/10180/91606471/11002619a1.pdf/a2eb15b6-ada5-49d5-9f31-2dda5aa7e92f?version=1.0>

Přestože jsou již z této tabulky na první pohled patrné značné rozdíly v zastoupení mužů a žen v některých z hlavních oblastí (například v kategorii řemeslníci a opraváři je zaměstnáno 773 tisíc mužů a pouze 91 tisíc žen), není tato tabulka dostatečně detailní k určení segregovaných či naopak integrovaných zaměstnání, jelikož každá z těchto oblastí zaštiťuje velkou síť různých zaměstnání. Z tohoto důvodu je nezbytné podívat se na jednotlivé oblasti detailněji. Kompletní přehled počtů zaměstnanců a zaměstnankyň v jednotlivých zaměstnání dle CZ-ISCO pro rok 2018²⁰⁴ je uveden v příloze 1.

²⁰⁴ Počty zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy v jednotlivých zaměstnání [online]. Český statistický úřad [cit. 16.05.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91606471/11002619a22.pdf/880a3ffb-d4ee-41ce-b86a-df7fdf7beb4c?version=1.0>

O první z oblastí (značenou dle CZ-ISCO 0000), zaměstnanci v ozbrojených silách, je k dispozici pouze omezené množství detailnějších dat, avšak i přesto lze říci, že se jedná o segregovanou oblast, ve které převažují muži. Muži převažují jak v podskupině *generálové a důstojníci* (5,1 tisíc mužů a 1,0 tisíc žen), tak i v podskupině *ostatní zaměstnanci v ozbrojených silách* (7,9 tisíc mužů a 1,3 tisíc žen).

Již z dat uvedených v tabulce u druhé oblasti (značené dle CZ-ISCO 1000), řídicí pracovníci, lze potvrdit obecně známou skutečnost, že „*muži obvykle zaujímají vyšší pozice než ženy.*“²⁰⁵ Přičemž toto tvrzení platí pro celou Evropskou unii. V roce 2017 tvořily ženy v průměru přibližně jednu třetinu (34 %) vedoucích pracovníků, největší podíl byl například v Lotyšsku, kde tvoří ženy téměř polovinu vedoucích pracovníků (46 %) a poté v Polsku a ve Slovinsku (41 %). Česká republika se nachází téměř na konci tabulky, kdy mezi vedoucími pracovníky lze nalézt jednu čtvrtinu žen (25 %).²⁰⁶ Avšak i přesto, že je žen v řídicích pozicích všeobecně méně než mužů, při detailnějším pohledu na tuto skupinu zaměstnání lze identifikovat oblasti, ve kterých převažují na těchto pozicích ženy, například: *řídicí pracovníci v oblasti péče o děti* (3,7 tisíc žen oproti 0,1 tisíci mužů), *řídicí pracovníci v oblasti péče o seniory* (0,7 tisíc žen a 0,2 tisíc mužů) nebo *řídicí pracovníci v sociální oblasti* (1,2 tisíc žen a 0,5 tisíce mužů). Lze tedy říci, že ženy převažují na řídicích pozicích v oblastech spojených se vzděláváním a péčí o druhé. Muži na druhou stranu převažují v oblastech výroby, stavebnictví apod.: *řídicí pracovníci v průmyslové výrobě* (19,4 tisíc mužů a 1,9 tisíc žen), *řídicí pracovníci v obchodu, marketingu a příbuzných oblastech* (12,1 tisíc mužů oproti 3,3 tisícům žen), *řídicí pracovníci ve stavebnictví a zeměměřičství* (9,1 tisíc mužů a 0,6 tisíc žen).

Třetí oblast (značená dle CZ-ISCO 2000), specialisté, je poměrně rozmanitá a lze zde nalézt jak oblasti integrované, tak i oblasti, ve kterých je nadreprezentace jednoho či druhého pohlaví. I zde platí, že muži převažují spíše v technicky zaměřených oblastech, například: *stavební inženýři* (12,7 tisíce mužů a 3 tisíce žen), *strojní inženýři* (19 tisíc mužů a 2,4 tisíce žen) nebo *inženýři elektrotechnici a energetici* (9,3 tisíc mužů

²⁰⁵ Život žen a mužů v Evropě – statistický obraz [online]. © Evropská unie, 2018. ISBN 978-92-79-92957-1. Dostupné z:

https://www.czso.cz/staticke/cz/app_estat/zeny_muzi_2018/CZ_CS_womenmen_core_1_2018_v1.0/index.html?lang=cs

²⁰⁶ Tamtéž

a 0,9 tisíce žen) a v IT oblastech, například: *vývojáři softwaru* (14,4 tisíc mužů a 1,2 tisíc žen) či *programátoři počítačových aplikací* (14,3 tisíc mužů a 1,7 tisíc žen) a ženy naopak převažují v oblastech vzdělávání. Avšak to platí pouze pro nižších stupně vzdělávání, na úrovni vyšších odborných a vysokých škol se situace otáčí a začínají převažovat muži: *učitelé v oblasti předškolní výchovy* (23,8 tisíc žen a 0,2 tisíce mužů), *učitelé na 1. stupni ZŠ* (23,7 tisíc žen a 1,5 tisíc mužů), *učitelé SŠ (kromě odborných předmětů), konzervatořích, 2. st. ZŠ* (30,1 tisíc žen a 10,5 tisíce mužů), *učitelé na VŠ a VOŠ* (13,6 tisíc mužů a 8,0 tisíc žen).

Ve čtvrté oblasti (CZ-ISCO 3000), techničtí a odborní pracovníci, opět platí, že muži se soustřeďují spíše v technických oborech: *stavební technici* (27,0 tisíc mužů a 5,3 tisíc žen), *strojírenští technici* (45,5 tisíc mužů a 6,5 tisíc žen), *mistři a příbuzní pracovníci ve výrobě* (43,0 tisíc mužů a 8,5 tisíce žen). Převahu mužů lze nalézt i mezi *policejními inspektory, komisaři a rady Policie ČR* (33,1 tisíc mužů a 5,7 tisíc žen). Ženy naopak převažují ve zdravotnictví, konkrétně v oboru *všeobecná sestra bez specializace* (56,1 tisíc žen a 1,0 tisíc mužů) a dále v oblasti administrativy, personalistiky a účetnictví, například: *odborní pracovníci účetnictví, ekonomiky, personalistiky* (74,1 tisíc žen a 11,4 tisíc mužů), *odborní pracovníci v administrativě a správě organizace* (55,2 tisíc žen a 20,2 tisíc mužů).

V páté oblasti (CZ-ISCO 4000), úředníci, lze nalézt hned několik druhů zaměstnání, ve kterých je patrná silná nadreprezentace žen, příkladem těchto zaměstnání jsou *všeobecní administrativní pracovníci* (68,1 tisíc žen a 11,7 tisíc mužů), *sekretáři* (22,5 tisíc žen a 2,0 tisíce mužů) či *úředníci v oblasti účetnictví* (38,8 tisíc žen a 4,0 tisíce mužů). Naopak muži převažují v *dopravě a přepravě* (17,6 tisíc mužů a 9,4 tisíc žen).

V šesté oblasti (značená jako CZ-ISCO 5000), pracovníci ve službách a prodeji, jsou významné rozdíly v nadreprezentaci jednoho či druhého pohlaví patrné především u zaměstnání *prodavači v prodejnách* (112,4 tisíc žen a 31,7 tisíc mužů) a dále také u ošetřovatelů a *pracovníků sociálních služeb v oblasti pobytové péče* (22,5 tisíc žen a 2,1 tisíc mužů) či *kuchařů (kromě šéfkuchařů) a pomocných kuchařů* (34,1 tisíc žen a 21,7 tisíc mužů). Větší zastoupení mužů lze naopak nalézt mezi *příslušníky HZS a hasiči ostatních jednotek požární ochrany* (10,4 tisíc mužů a 0,6 tisíc žen) nebo mezi *pracovníky ostražky a bezpečnostních agentur* (31,1 tisíc mužů a 11,1 tisíc žen).

Do následující oblasti (značené jako CZ-ISCO 6000), kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, řadí Český statistický úřad pouze několik podskupin zaměstnání a zároveň u těchto podskupin chybí přesnější data, z kterých by bylo možné určit, zda se jedná o integrované či segregované skupiny zaměstnání.

O osmé oblasti (značené jako CZ-ISCO 7000), řemeslníci a opraváři, lze již při pohledu na výše uvedenou tabulku říci, že se jedná o skupinu zaměstnání, ve kterých je patrná nadreprezentace mužů. To potvrzují i detailnější data, dle kterých je patrná značná převaha mužů u celé řady zaměstnání. Nejmarkantnější rozdíly lze nalézt například u *nástrojářů a příbuzných pracovníků* (81,9 tisíc mužů a 8,2 tisíc žen), *seřizovačů a obsluhy obráběcích strojů* (60,3 tisíc mužů a 7,7 tisíc žen), *mechaniků a opravářů zemědělských, průmyslových a jiných strojů a zařízení* (34,4 tisíc mužů a 0,8 tisíc žen), *elektromechaniků* (27,2 tisíc mužů a 2,0 tisíce žen). Nadreprezentace žen je naopak mezi *švadlenami, šičkami, vyšíváči a pracovníky v příbuzných oborech* (4,9 tisíce žen a 0,2 tisíc mužů).

Stejně jako v předchozí oblasti, i v této (značené jako CZ-ISCO 8000), obsluha strojů a zařízení, montéři, je patrná nadreprezentace mužů. Významný rozdíl v podílu mužů a žen je patrný především u *řidičů nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel* (101,9 tisíc mužů oproti 1,2 tisíci žen) a u *obsluhy vysokozdvížných a jiných vozíků a skladníků* (68,8 tisíc mužů a 21,4 tisíc žen). Naopak ženy převažují mezi *montážními dělníky elektrických, energetických a elektronických zařízení* (28,9 tisíc žen a 15,1 tisíc mužů).

V poslední, desáté, oblasti (značené jako CZ-ISCO 9000), pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci, je z tabulky patrná nadreprezentace žen. Ta je způsobena především významnou převahou žen, které pracují v zaměstnáních: *uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech* (66,2 tisíc žen a 6,2 tisíc mužů).

5.2 Nejčastější zaměstnání mužů a žen v ČR

Jaká jsou nejčastější zaměstnání mužů a žen v České republice? Na tuto otázku lze odpovědět dvojím způsobem. Již od dětství se v každém z nás formují názory a přesvědčení, přičemž celá řada z nich je založena na kultuře, normách a hodnotách společnosti, ve které žijeme. Významnou roli hrají také genderové stereotypy. Právě ty mají za následek to, že si konkrétní zaměstnání spojujeme s muži či naopak s ženami, ač proto spojení často neexistuje žádné racionální zdůvodnění. Druhou odpovědí, která je mnohem přesnější, je obraz statistiky.

Nejčastějšími zaměstnáními žen v České republice mezi lety 2002 a 2008 dle Křížkové byly:

1. Administrativní pracovnice/pracovníci
2. Zdravotní sestry a ošetřovatelé
3. Učitelky/učitelé v mateřských a základních školách
4. Domácí a další pomocnice/ pomocníci, uklízečky/uklížeči
5. Prodavačky/prodavači v obchodech²⁰⁷

Vzhledem k tomu, že tato data pochází z roku 2008, nemusela by být již v dnešní době aktuální. Z toho důvodu byly tyto údaje porovnány s aktuálními daty Českého statistického úřadu. Je nutné podotknout, že v roce 2011 vešla v platnost nová klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, a tudíž se může mírně lišit názvosloví některých skupin zaměstnání a některé skupiny zaměstnání, na které se odkazuje Křížková, již v aktuálních datech nejsou k dispozici.

I v dnešní době platí, že nejčastějším zaměstnáním českých žen je administrativní pracovnice/pracovník. V roce 2018 v této oblasti pracovalo 12,3 % všech zaměstnaných žen a 2,1 % všech zaměstnaných mužů. Tato kategorie zahrnuje sekretáře/sekretářky, pracovníky/pracovnice v oblasti administrativy, účetnictví, ekonomiky a personalistiky a mzdové účetní. Ženy tvoří necelých 83 % všech pracovníků/pracovnic v této kategorii, z čehož vyplývá, že se jedná o segregovanou oblast zaměstnání se silnou nadreprezentací žen.

²⁰⁷ KŘÍŽKOVÁ, Alena. Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky. IN KŘÍŽKOVÁ Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 23

Druhým nejčastějším zaměstnáním i nadále zůstává zaměstnání zdravotní sestra/bratr, ošetřovatel/ošetřovatelka. Stejně jako u první kategorie, i zde platí, že se jedná o silně feminizovanou oblast, kde ženy tvoří téměř 92 % všech pracovníků/pracovnic. Tato kategorie zahrnuje ošetřovatele/ošetřovatelky a pracovníky/pracovnice sociálních služeb, všeobecné zdravotní sestry/bratry, praktické sestry/bratry a porodní asistentky/asistenty. Podíl všech zaměstnaných žen činí 7,6 % a mužů se jedná pouze o 0,6 %.

Rozdíl mezi daty z roku 2008 a 2018 nastává u třetí pozice. Třetím nejčastějším zaměstnáním českých žen je prodavač/prodavačka v prodejnách. V tomto zaměstnání pracuje 6,7 % všech zaměstnaných žen a 1,5 % všech zaměstnaných mužů, přičemž ženy tvoří 78 % všech prodavaček/prodavačů v prodejnách. Křížková²⁰⁸ u této kategorie zmiňuje i předváděče/předváděčky zboží, avšak tato kategorie v aktuálních datech k dispozici není.

Čtvrtým nejčastějším zaměstnáním je učitel/učitelka. V tomto zaměstnání pracuje přibližně 5,5 % všech žen a 1,6 % všech mužů, přičemž tato čísla zahrnují učitele/učitelky na všech stupních vzdělání – od mateřských až po vysoké školy. V mateřských, základních i středních školách převažují ženy, přičemž v mateřských školách tvoří ženy 99,2 % všech učitelů/učitelek. Spolu s rostoucím stupněm vzdělávací instituce roste i počet mužů, přičemž na vysokých a vyšších odborných je dokonce více mužů než žen (63 %).

Pátým nejčastějším zaměstnáním žen v České republice je montážní dělník/dělnice. Na základě dat z roku 2018 patřila této kategorii zaměstnání pomyslná 6. příčka. Do této kategorie patří montážní dělník/dělnice mechanických zařízení (strojů), elektrických, energetických a elektronických zařízení a montážní dělník/dělnice ostatních výrobků. S 55 % podílem žen v této kategorii zaměstnání se jedná o obor, který je oproti všem ostatním nejméně feminizovaný a dle definice Křížkové se řadí mezi integrované obory.²⁰⁹ Tato kategorie tvoří 4,8 % zaměstnanosti žen a 3,2 % zaměstnanosti mužů.

²⁰⁸ KŘÍŽKOVÁ, Alena. Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky. IN KŘÍŽKOVÁ Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 25

²⁰⁹ Tamtéž, str. 19

Nejčastějšími zaměstnáními mužů v České republice mezi lety 2002 a 2008 dle Křížkové byly:

1. Technici a techničtí pracovníci
2. Kováři, zámečníci, nástrojáři
3. Řidiči/řidičky motorových vozidel
4. Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení
5. Mechanici a opraváři strojů²¹⁰

Zatímco v roce 2008 bylo nejčastějším zaměstnáním mužů v České republice zaměstnání technik a technický pracovník, na druhém místě zaměstnání kovář, zámečnick, nástrojář a na třetím řidič/řidička motorových vozidel, v roce 2018 se tyto tři kategorie zaměstnání promíchaly. Nejčastějším zaměstnáním českých mužů se stala kategorie kovářů, nástrojářů, zámečnicků a pracovníků v příbuzných oborech. Do této kategorie patří kováři, nástrojáři a příbuzní pracovníci, seřizovači a obsluha obráběcích strojů, brusiči, leštiči a ostříči nástrojů a kovů. Téměř 90 % těchto pracovníků tvoří muži, přičemž tato kategorie zaměstnání má 7,1 % podíl na mužské zaměstnanosti a 1,0 % podíl na ženské zaměstnanosti.

Druhým nejčastějším zaměstnáním českých mužů je řidič/řidička motorových vozidel. Do této kategorie patří řidič/řidička osobních, malých dodávkových vozidel, taxikáři, řidiči/řidičky autobusů, trolejbusů, tramvají a řidiči/řidičky nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel. Tato kategorie zaměstnání je nejvíce segregovaným zaměstnáním, jelikož 97,8 % všech pracovníků/pracovnic tvoří muži a zaujímá 6,6 % podíl na zaměstnanosti mužů.

Třetím nejčastějším zaměstnáním mužů je kategorie zaměstnání technik ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech. V těchto oborech pracuje 6,2 % všech pracujících mužů. Jedná se o stavební techniky, elektrotechniky a techniky energetiky, strojírenské techniky, techniky elektroniky, techniky v chemickém inženýrství, důlní a hutní techniky, techniky v kartografii, kresliče, zeměměřiče a techniky v ostatních průmyslových oborech. Muži zde tvoří 80,8 % všech pracovníků/pracovnic, jedná se tedy, stejně jako u předchozích kategorií, o segregované oblasti se silnou nadreprezentací mužů.

²¹⁰ KŘÍŽKOVÁ, Alena. Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky. IN KŘÍŽKOVÁ Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 27

Čtvrtým nejčastějším zaměstnáním českých mužů je kategorie mechanik a opravář strojů a zařízení a elektromechanik. Tato kategorie zaměstnání je, stejně jako kategorie řidič/řidička motorových vozidel, výrazně početně dominovaná muži, kteří tvoří 96,8 % všech pracovníků/pracovnic. Celkem v těchto oborech pracuje 4,5 % všech pracujících mužů. Křížková²¹¹ rozděluje tato zaměstnání do dvou kategorií (viz 4. a 5. příčka), avšak se změnou klasifikace zaměstnání, jež proběhla v roce 2011 není možné tyto kategorie rozdělit obdobným způsobem a jsou proto v této práci brány jako jedna.

Pátým nejčastějším zaměstnáním mužů v České republice je kategorie obsluha vysokozdvížných a jiných vozíků a skladníci. Tato kategorie zaměstnání již není tak výrazně dominována muži, jako předchozí zaměstnání, avšak i přesto zde podíl mužů výrazně převažuje nad podílem žen (76 %). Celkem v těchto zaměstnáních pracuje 3,4 % všech pracujících mužů. K této kategorii lze zároveň přidat i kategorie: mistři a příbuzní pracovníci ve výrobě a ostatní pomocní pracovníci ve výrobě. Zatímco pro první z těchto kategorií je opět příznačná silná nadreprezentace mužů (necelých 84 %), u druhé kategorie je podíl mužů a žen vyrovnanější (57 % mužů a 43 % žen).

Genderová struktura trhu práce spolu se strukturou jednotlivých oborů a zaměstnání z hlediska zastoupení mužů a žen je ovlivňována jak měnící se strukturou pracovního trhu (nabídka, poptávka, vývoj technologií, prostorové přesuny oborů atd.), tak i změnami, které se dějí ve společnosti (legislativní, sociálně-politické, institucionální, ale i například změny hodnotové). Křížková upozorňuje, že k výraznějším změnám v genderové struktuře pracovního trhu nedochází rok od roku.²¹² To je patrné i z výše uvedeného srovnání, přičemž u nejčastějších zaměstnání českých žen byly patrné menší změny než u nejčastějších zaměstnání mužů. Obecně lze říci, že i přes postupný vývoj a změny v podílu mužů a žen v jednotlivých zaměstnání, ženy i nadále volí nejčastěji zaměstnání v administrativě, zdravotnictví a školství, zatímco muži volí manuální a technické obory. Pro obě kategorie, nejčastější zaměstnání mužů, i nejčastější zaměstnání žen, platí, že se zároveň jedná o segregované oblasti, kde je patrná silná nadreprezentace jednoho či druhého pohlaví (vyjma oboru montážní dělník/dělnice, kde je zastoupení mužů a žen poměrně vyrovnané).

²¹¹ KŘÍŽKOVÁ, Alena. Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky. IN KŘÍŽKOVÁ Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Str. 27

²¹² Tamtéž, str. 25

6 ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo poskytnout náhled na „začarovaný“ kruh genderové segregace, kdy zjednodušeně řečeno jedna segregace plodí druhou. Již od narození se, nejprve nevědomky, setkáváme s genderem a genderovými stereotypy, ty nás provází, jak na cestě vzděláním, tak i na pracovním trhu. Stereotypy obecně, stejně jako genderové stereotypy, jsou utvářeny a posilovány výchovou, vzorem rodičů a našeho sociálního okolí a v neposlední řadě i našimi vlastními zkušenostmi. Stereotypy jsou na jedné straně výhodným „pomocníkem“, jak se snadno a rychle zorientovat v nejrůznějších situacích, avšak zároveň s sebou přináší nástrahu v podobě hluboce zakořeněných představ, které se neopírají o žádný racionální základ. Právě skrze genderové stereotypy si již malé dítě začíná vytvářet celkem jasnou představu o tom, jak by měl vypadat/chovat se typický muž a jak typická žena.

Tyto představy jsou v dětech dále upevňovány i ve vzdělávacím systému skrze nejrůznější roviny od formálního a neformálního kurikula, až po fyzický prostor dané vzdělávací instituce. Toto působení se nutně odráží v dalším směřování jednotlivých dívek a chlapců a ovlivňuje volbu jejich budoucích studijních oborů. Z prostudované literatury a výzkumů vyplývá, že dívky volí častěji obory zakončené maturitní zkouškou, zatímco chlapci volí obory bez maturity. Podíváme-li se na zastoupení mužů a žen v jednotlivých oborech, lze, již na úrovni středních a později i vysokých škol nalézt „typicky ženské“ a „typicky mužské“ obory. Obecně lze říci, že ženy volí nejčastěji obory zaměřené na vzdělávání a výchovu a obory zdravotní a sociální péče. Muži naopak volí technické obory a obory zaměřené na informační a komunikační technologie. Tyto volby studijních oborů se poté logicky promítají i do pracovního trhu. Na druhou stranu se ale ukazuje, že ani vyváženější zastoupení mužů a žen v jednotlivých oborech vzdělávání se zásadně nepromítlo do jejich vyváženějšího zastoupení na trhu práce. Jedním z důvodů může být skutečnost, že zaměstnání mnoha mužů a žen nekoresponduje s oborem jejich studia.²¹³ I přesto zůstává volba studijního oboru jednou z možných příčin genderové segregace pracovního trhu.

²¹³ BETTIO, Francesca and Alina VERASHCHAGINA. *Gender segregation in the labour market*. P. 8

Genderová segregace trhu práce je dlouhodobým problémem nejen v Evropě a z dostupných zdrojů není patrné její výrazné snižování. Čtvrtá kapitola této práce mapuje historický kontext genderové segregace pracovního trhu, z historického vývoje je patrné, že genderová segregace se utvářela již se vznikem pracovního trhu. „S procesem industrializace a oddělováním pracovní a soukromé sféry se ustavila mužská pracovní síla jako norma a ženská práce jako méně hodnotná.“²¹⁴ Lze tedy říci, že genderová segregace zde byla v minulosti a zůstává tu dodnes. Jak již bylo zmíněno, jednou z příčin nejen novodobé genderové segregace pracovního trhu je volba studijního oboru. Mezi další příčiny, které jsou podrobněji popsány ve čtvrté kapitole, jsou již zmíněné všudypřítomné genderové stereotypy, požadavek na kratší či pružnější pracovní dobu z důvodu péče o děti a nutnosti skloubit pracovní a rodinný život, rozdíly v odměňování a skryté překážky a předsudky v organizačních postupech, včetně kolektivního vyjednávání. Stejně jako existuje celá řada příčin genderové segregace, existuje i mnoho jejích důsledků. Mezi ty hlavní patří: podhodnocení ženské práce, nerovnosti v odměňování a rozdíly v kvalitě práce a pracovních podmínkách. Čtvrtá kapitola této práce mapuje tyto důsledky podrobněji, avšak obecně lze říci, že genderová segregace trhu práce má negativní dopad nejen na ženy, ale i na celou společnost a zejména poté na dětskou populaci.²¹⁵ Kdy právě v důsledku genderových nerovností v odměňování přichází rodiny pracujících žen každý měsíc o nemalé peníze, přičemž finanční ztráty rostou spolu s rostoucím vzděláním ženy.

Závěrečná kapitola této práce nabízí náhled na aktuální situaci na českém trhu práce. Za pomoci dat, jež pravidelně zveřejňuje Český statistický úřad, a klasifikace zaměstnání lze pracovní trh pomyslně rozdělit do několika hlavních oblastí, které se dále rozpadají na jednotlivé kategorie zaměstnání. Při detailnějším pohledu na tyto jednotlivé kategorie lze identifikovat celou řadu integrovaných a segregovaných zaměstnání. Obecně lze říci, že muži zauímají vyšší pozice než ženy, přičemž ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské Unie si Česká republika nevede příliš dobře. Dle dostupných dat zauímá řídicí pozice pouze 25 % českých žen, zatímco evropský průměr činí přibližně 34 %. České ženy převažují na řídicích pozicích v oblastech spojených se vzděláváním a péčí o druhé, muži naopak v oblastech výroby a stavebnictví.

²¹⁴ KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, HAŠKOVÁ, Hana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Str. 21

²¹⁵ Tamtéž, str. 24

Pokud se podíváme na zastoupení mužů a žen v jednotlivých kategoriích zaměstnání bez ohledu na jejich postavení, zjistíme, že nadreprezentace mužů je patrná v technicky zaměřených oborech, v oborech informačních technologií nebo například v dopravě a přepravě. Ženy naopak dominují v oblasti vzdělávání, avšak to platí pouze pro nižší stupně vzdělávacích institucí, na úrovni vyšších odborných a vysokých škol se situace otáčí a začínají zde převažovat muži. Nadreprezentace žen je dále patrná v oblasti zdravotnictví, administrativy, personalistiky a účetnictví. Z dat Českého statistického úřadu vyplývá, že z dlouhodobého hlediska se struktura pracovního trhu sice mění, avšak pouze pozvolně, a tudíž k výraznějším změnám v zastoupení mužů a žen v jednotlivých oborech/zaměstnáních nedochází.

7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, Vol. 4, No. 2: 139-158

ALLPORT, Gordon Willard. *O povaze předsudků*. Praha: Prostor, 2004. ISBN 80-7260-125-3

ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9

BASL, Josef, MATĚJŮ, Petr a Jana STRAKOVÁ, ed. *(Ne)rovné šance na vzdělání: Vzdělanostní nerovnosti v České republice*. Praha: Academia, 2006. Academia. ISBN 80-200-1400-4

BĚLOHLÁVEK, František. *Organizační chování*. Olomouc: Univerzita Palackého, 1994. ISBN 80-7067-405-9

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-X

BETTIO, Francesca and Alina VERASHCHAGINA. *Gender segregation in the labour market*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. ISBN 978-92-79-12435-8

BETTIO, Francesca and Elisa TICCI. *Violence Against Women and Economic Independence*. Luxembourg, 2017. ISBN 978-92-79-65779-5

BLAŽEK, Radek, JANOTOVÁ, Zuzana, POTUŽNÍKOVÁ, Eva a Josef BASL. *Mezinárodní šetření PISA 2018: Národní zpráva*. Praha: Česká školní inspekce, 2019. ISBN 978-80-88087-24-3

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1

BUDIG, Michelle and Paula ENGLAND. The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 2001, 66(2): 204-225

DUDOVÁ, Radka. Genderové souvislosti reforem důchodového systému v ČR. IN *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2013, roč. 14, č. 2. ISSN 1212-8112

FARKOVÁ, Marie. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2480-5

FODOR, Éva. Smiling Women and Fighting Men. The Gender of the Communist Subject in State Socialist Hungary. *Gender & Society*, Vol. 16, No. 2: 240-263

GAVORA, Peter. *Pedagogická komunikácia v základnej škole*. Bratislava: Veda, 1988.

- GOLDIN, Claudia. *A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings* [online]. [cit. 15.03.2020]. Available at: https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/claudia_paper.pdf
- GRIMSHAW, Damian and Jill RUBERY. *Undervaluing women`s work. Manchester: Equal Opportunities Commission, 2007. ISBN 1 84206 187 9*
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9
- HLAĎO, Petr. *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Brno: Konvoj, 2012. ISBN 978-80-7302-164-1
- HRABA, Joseph, MCCUTCHEON, L. Allan a Jiří VEČERNÍK. *Životní šance mužů a žen v období transformace. Srovnání České a Slovenské republiky*. Sociologický časopis, 1997, Vol. 33, No. 4: 405-421
- CHALOUPKOVÁ, Jana. *Rozdělení domácí práce: ekonomická racionalita, mocenské zdroje a symbolické významy*. Sociologická řada SOC-006. Praha: Filosofická fakulta UK
- JARKOVSKÁ, Lucie, LIŠKOVÁ, Kateřina a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-030-8
- KLUPÁKOVÁ, Hana a Lucie VNOUČKOVÁ. *Proces plánování kariéry v podniku*. Acta academica karviniensia. 2013, 13(3): 106-118
- KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing. 2010. ISBN 978-80-247-2497-3
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace*. Sociologický časopis / Czech Sociological Review 39 (4): 447-469. ISSN 0038-0288
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, HAŠKOVÁ, Hana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON. 2011. ISBN 978-80-7419-054-4
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ, Kristýna a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Sociologické studie / Sociological Studies 09:4. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1

KVASNICOVÁ, Jana. Diskriminace – úvod do problematiky [online]. Veřejný ochránce práv: 2016. [cit. 14.03.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/odk2/soubor/seminare-dokumenty-ochrance-verejnych-prav-diskriminace.aspx>

MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0

MAŘÍKOVÁ, Hana, KŘÍŽKOVÁ, Alena a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. ISBN 978-80-7419-100-8

MAŘÍKOVÁ, Hana a Radka RADIMSKÁ. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/fulltext/ul_451.pdf

MATĚJŮ, Petr, SMITH L. Michael a Josef BASL. Rozdílné mechanismy-stejně nerovnosti. Změny v determinaci vzdělanostních aspirací mezi roky 1989 a 2003. IN *Sociologický časopis/ Czech Sociological Review*, 2008, Vol. 44, No. 2: 371-399. ISSN 0038-0288

McGARTY, Craig, YZERBYT Y. Vincent and Russell Spears. *Stereotypes as Explanations: the formation of meaningful beliefs about social groups*. Cambridge: Cambridge University Press, 2002. ISBN 0 521 80047 1

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6

PETRUSEK, Miloslav, MAŘÍKOVÁ, Hana a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3

RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2

SMETÁČKOVÁ, Irena. *Genderové představy a vztahy: sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a femininity v průběhu základní školy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2016. ISBN 978-80-7419-229-6

SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Praha: Otevřená společnost, 2006. ISBN 80-90331-5-x

SMETÁČKOVÁ, Irena. Politika genderové rovnosti ve vzdělávání. IN *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2009, roč. 10, č. 2: 10-19. ISSN 1212-8112

SMETÁČKOVÁ, Irena. *Školy posilují nerovnost pohlaví, ale nemusí to tak být*. IN *Rodina a škola*. Praha: Portál, 2006, 53(4), s. 14-17. ISSN 0035-7766

SLAVÍK, Jan. *Hodnocení v současné škole: východiska a nové metody pro praxi*. Praha: Portál, 1999. Pedagogická praxe (Portál). ISBN 80-7178-262-9

TEMELOVÁ, Jana a Luděk SÝKORA. *Prevence prostorové segregace* [online]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2005. [cit. 11.01.2020]. Str. 5. Dostupné z: http://urrlab.cz/sites/default/files/sykora_l._temelova_j._eds._2005_prevence_prostorove_segregace.pdf

TOMÁŠEK, Marcel a Radka DUDOVÁ. Sekundarizace pracovního trhu v ČR: příklad práce pokladních v prodejnách zahraničních obchodních řetězců. IN *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008, roč. 8, č. 8. ISSN 1212-8112

TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0405-6

VALDROVÁ, Jana, KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ Blanka a Pavla PACLÍKOVÁ. *Kultura genderově vyváženého vyjadřování*. MŠMT, 2010. Dostupné z: http://data.idnes.cz/soubory/studium/a100125_bar_gender_prirucka.pdf

VALENTOVÁ, Marie, ŠMÍDOVÁ, Iva a Tomáš KATRŇÁK. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. In *Gender – rovné příležitosti – výzkum*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2007, roč. 8, č. 2. ISSN 1212-8112

VELDMAN, Albertine and Alexandra TIMMER. Pay Transparency in the EU. IN KŘÍŽKOVÁ, Alena, MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ Romana a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018. ISBN 978-80-7330-329-7

ZORMANOVÁ, Lucie a Monika DROZDOVÁ. *Genderová socializace ve škole* [online]. *Rovné příležitosti*, z. s. [cit. 12.02.2020]. Dostupné z: <https://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-17.html>

ZORMANOVÁ, Lucie. *Gender ve vzdělávání dětí a mládeže* [online]. Metodický portál RVP [cit. 15.02.2020]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/s/Z/12857/GENDER-VE-VZDELAVANI-DETI-A-MLADEZE.html/>

Elektronické zdroje

Co je diskriminace? [online]. Veřejný ochránce práv. [cit. 14.03.2020]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

Děti, žáci a studenti na jednotlivých typech škol podle pohlaví [online]. Český statistický úřad. [cit. 20.02.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190301.pdf/4a5beca1-de1b-4c69-9a33-9f89e63dcfdc?version=1.1>

Employment rates by sex, age and citizenship (%) [online]. Eurostat [cit. 02.05.2020]. Dostupné z: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Gender pay gap, mezinárodní srovnání [online]. Český statistický úřad [cit. 01.05.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190437.pdf/c5f8fb23-a5c9-4f62-b6a4-863607502020?version=1.1>

Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and citizenship (%) [online]. Eurostat [cit. 01.05.2020]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgacob&lang=en

Počty zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy v jednotlivých zaměstnání [online]. Český statistický úřad [cit. 16.05.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91606471/11002619a22.pdf/880a3ffb-d4ee-41ce-b86a-df7fdf7beb4c?version=1.0>

Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví [online]. Český statistický úřad. [cit. 24.04.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91606471/11002619a4.pdf/f5a07631-b477-4c51-bb34-29349c7eea8f?version=1.0>

Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví [online]. Český statistický úřad [cit. 10.05.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91606471/11002619a1.pdf/a2eb15b6-ada5-49d5-9f31-2dda5aa7e92f?version=1.0>

Průměrná měsíční výše důchodů k 31. 12. [online]. Český statistický úřad. [cit. 26.04.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190501.pdf/48dfa89c-3e81-47d2-8f88-8923b5e0b07e?version=1.1>

Sociologická encyklopedie [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. 2017. [cit. 04.01.2020]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Hlavn%C3%AD_strana

Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu MŠMT [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 15.02.2020]. Dostupné <http://www.msmt.cz/file/31791>

Studenti vysokých škol podle oborů vzdělání CZ-ISCED-F 2013 v roce 2018 [online]. Český statistický úřad. [cit. 24.02.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190312.pdf/ef6f8c90-b254-4b8c-8723-7af0ec4a72d2?version=1.1>

Učitelé v regionálním školství a akademičtí pracovníci veřejných vysokých škol podle pohlaví [online]. Český statistický úřad. [cit. 15.02.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190302.pdf/2c650f86-6f2f-42fe-975e-c6dc60e3734f?version=1.1>

Základní pojmy z oblasti „genderu“ [online]. Český statistický úřad [cit.02.05.2020]
Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414gp.pdf/7d155d87-23e7-4132-858f-9b867b7c07e8?version=1.1>

Zaměstnání v NH podle hlavních skupin klasifikace zaměstnání CZ-ISCO [online].
Český statistický úřad [cit. 10.05.2020]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190409.pdf/402f9052-3033-4ff9-af25-e650b31bd874?version=1.1>

Zaměstnanost mužů a žen v závislosti na počtu žen [online]. Eurostat [cit. 02.05.2020].
Dostupné z: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Zápis do 1. ročníků základního vzdělávání [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 15.05.2020]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zapisy-do-1-rocniku-zakladnich-skol>

Žáci odborných středních škol v oborech s maturitní zkouškou podle skupin oborů ve školním roce 2018-2019 [online]. Český statistický úřad [cit. 20.02.2020]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190309.pdf/df539c07-e814-4cdd-9aeb-fcb21238da9d?version=1.1>

Život žen a mužů v Evropě – statistický obraz [online]. © Evropská unie, 2018. ISBN 978-92-79-92957-1. Dostupné z:
https://www.czso.cz/staticke/cz/app_estat/zeny_muzy_2018/CZ_CS_womenmen_core_1_2018_v1.0/index.html?lang=cs

Legislativní dokumenty

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci [online]. [cit. 02.05.2020]. Dostupné z:
<https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>

Vyhláška č. 62/1987 Sb., vyhláška ministra zahraničních věcí o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen. In: *Sbírka zákonů*. ISSN 1211-1244

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve změně pozdějších předpisů, §2 (2). In: *Sbírka zákonů*. ISSN 1211-1244

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. ISSN 1211-1244

8 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Počty zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy v jednotlivých zaměstnáních, ČSÚ 2018

ZAMĚSTNÁNÍ	kód CZ-ISCO	Počty zaměstnanců v tis. osob Number of employees (thousand persons)			Placený čas v hod/měs. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variabilní koeficient mezd CV of earnings	OCCUPATION
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy		
C E L K E M		3 739,2	2 055,3	1 683,9	173,9	174,6	173,0	33 684	37 008	29 627	29 184	31 433	26 678	0,73	T O T A L
v tom hlavní třídy CZ-ISCO:															
Zaměstnanci v ozbrojených silách	0000	23,6	21,0	2,6	176,2	176,1	177,4	(39 428)	(39 180)	(41 423)	(38 102)	(37 452)	(41 468)	0,35	Major groups of CZ-ISCO:
Rídicí pracovníci	1000	168,8	116,6	52,2	173,0	172,8	173,5	69 044	75 100	55 529	51 598	56 141	45 427	0,99	Armed forces occupations
Specialisté	2000	560,8	270,3	290,5	173,8	173,6	174,1	47 382	54 688	40 586	39 039	45 603	35 901	0,62	Managers
Techničtí a odborní pracovníci	3000	815,0	412,2	402,7	172,9	172,9	172,8	36 938	40 627	33 161	33 671	37 127	31 221	0,51	Professionals
Úředníci	4000	316,9	75,1	241,8	173,0	173,9	172,8	27 793	32 499	26 331	25 734	30 430	24 726	0,44	Technicians and associate professionals
Pracovníci ve službách a prodeji	5000	486,8	181,3	305,4	174,0	174,5	173,7	23 069	24 971	21 940	20 729	21 516	20 520	0,43	Clerical support workers
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství	6000	30,7	14,2	16,5	179,1	180,6	177,8	23 131	24 799	21 701	22 463	24 702	21 160	0,29	Service and sales workers
Řemeslníci a opraváři	7000	496,8	430,4	66,4	174,8	175,2	172,1	28 743	29 533	23 620	27 706	28 533	22 484	0,37	Skilled agricultural, forestry and fishery workers
Obsluha strojů a zařízení, montéři	8000	610,3	434,0	176,3	174,6	176,1	170,8	28 037	29 245	25 063	27 250	28 702	24 340	0,32	Craft and related trades workers
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9000	226,9	98,1	128,9	174,2	175,5	173,3	19 841	22 325	17 950	17 941	21 163	16 570	0,35	Plant and machine operators, and assemblers
Ne u v e d e n o	-	-	-	-	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	Elementary occupations
z toho jednotlivé podskupiny zaměstnání:															
Generátové a důstojníci v ozbrojených silách	0110	6,0	5,1	1,0	175,6	175,2	177,7	(55 506)	(56 202)	(51 879)	(54 147)	(54 994)	(51 005)	0,23	Subgroups of CZ-ISCO:
Ostatní zaměstnanci v ozbrojených silách	0310	9,2	7,9	1,3	176,2	176,1	176,9	(36 660)	(36 742)	(36 179)	(39 382)	(39 392)	(39 343)	0,29	Commissioned armed forces officers
Nejvyšší státní úředníci	1112	2,4	1,2	1,2	174,3	174,1	174,5	71 961	79 369	64 900	63 063	67 957	60 407	0,41	Armed forces occupations, other ranks
Představitelé samosprávy	1113	0,1	0,1	-	173,3	173,3	-	*	*	*	*	*	*	0,28	Senior government officials
Nejvyšší představitelé polit., zájmových a příbuzných organizací	1114	-	-	-	173,3	172,6	173,8	*	*	*	*	*	*	0,45	Traditional chiefs and heads of village
Nejvyšší představitelé společnosti (kromě polit., zájm.org.)	1120	7,8	6,5	1,3	172,3	172,3	172,3	117 311	124 815	80 137	69 795	74 145	58 250	1,15	Senior officials of special-interest organizations
Rídicí pracovníci v oblasti financí (kr.fin., pojišť. služeb)	1211	9,3	4,8	4,5	171,8	171,5	172,0	88 764	107 154	68 918	63 838	78 747	54 209	1,01	Managing directors and chief executives
Rídicí pracovníci v oblasti lidských zdrojů	1212	3,6	1,1	2,5	172,6	172,1	172,7	83 242	94 626	78 275	61 647	61 476	61 647	0,96	Finance managers
Rídicí pracovníci v oblasti strategie a politiky organizací	1213	1,2	0,9	0,3	172,0	172,0	172,2	107 946	116 074	84 080	72 420	76 264	63 137	1,16	Human resource managers
Ostatní řídicí pracovníci správy podniku a pod. činnosti	1219	9,9	6,5	3,4	172,8	172,6	173,1	69 306	75 120	58 178	56 506	60 792	48 879	0,77	Policy and planning managers
Rídicí pracovníci v obchodu, marketingu a v příb. oblastech	1221	15,4	12,1	3,3	172,3	172,4	171,8	82 835	86 138	70 626	63 672	63 765	52 699	0,96	Business services and administration managers not elsewhere classified
Rídicí pracovníci v oblasti reklamy a styku s veřejností	1222	0,5	0,2	0,2	172,2	171,9	172,5	97 123	*	77 947	80 636	60 636	56 848	0,78	Sales and marketing managers
Rídicí pracovníci v oblasti výzkumu a vývoje	1223	4,4	3,9	0,5	170,5	170,4	170,9	89 464	91 591	74 291	72 778	75 635	58 458	0,75	Advertising and public relations managers
Rídicí pracovníci v zemědělství, lesnictví a příb. oborech	1311	3,8	3,4	0,5	173,3	173,3	173,5	49 555	49 478	50 078	42 381	41 027	46 809	0,53	Research and development managers
Rídicí pracovníci v rybářství a akvakultuře	1312	-	-	-	169,3	169,3	-	*	*	*	*	*	*	0,55	Agricultural and forestry production managers
Rídicí pracovníci v průmyslové výrobě	1321	21,3	19,4	1,9	169,9	170,0	169,5	72 563	73 514	62 589	59 696	60 707	47 815	0,83	Aquaculture and fisheries production managers
Rídicí pracovníci v těžbě a geologii	1322	0,4	0,4	-	167,5	167,6	-	78 374	78 249	-	67 165	68 602	-	0,55	Manufacturing managers
Rídicí pracovníci ve stavebnictví a zeměměřičtí	1323	9,7	9,1	-	174,0	174,0	173,6	52 016	52 865	-	42 651	43 798	-	0,79	Mining managers
Rídicí pracovníci v dopravě, logistice a příbuzných oborech	1324	10,4	8,1	2,3	171,8	171,9	171,4	62 437	64 679	54 611	49 495	50 570	44 050	0,77	Construction managers
Rídicí pracovníci v oblasti ICT	1330	7,5	6,7	0,8	172,6	172,5	173,5	86 325	88 158	70 368	66 601	67 991	59 624	0,93	Supply, distribution and related managers
Rídicí pracovníci v oblasti péče o děti	1341	3,8	3,7	0,1	174,2	174,0	174,2	42 576	*	42 129	41 966	*	41 775	0,24	Information and communications technology service managers
Rídicí pracovníci v oblasti zdravotnictví	1342	3,3	1,3	2,1	178,3	181,2	176,6	81 685	112 322	63 140	68 288	105 414	53 935	0,57	Child care services managers
Rídicí pracovníci v oblasti péče o seniory	1343	0,9	0,7	0,2	174,0	173,7	174,0	46 876	*	42 795	42 559	*	41 689	0,49	Health services managers
Rídicí pracovníci v sociální oblasti (kromě péče o seniory)	1344	1,7	0,5	1,2	174,1	173,6	174,3	44 883	51 417	42 348	42 670	49 579	41 338	0,39	Aged care services managers
Rídicí pracovníci v oblasti vzdělávání	1345	10,9	4,4	6,6	173,9	174,1	173,8	54 312	58 279	51 685	52 208	54 631	50 837	0,35	Social welfare managers
Rídicí pracovníci v oblasti finančních, pojišťovacích služeb	1346	4,8	2,7	2,1	172,7	172,6	172,9	115 471	135 231	89 720	84 851	106 869	71 247	0,88	Education managers
Rídicí pracovníci knihoven, muzeí, práva a bezpečnosti	1349	4,3	3,2	1,1	170,9	170,9	171,1	62 178	64 133	56 443	59 132	62 642	49 085	0,66	Financial and insurance services branch managers
Rídicí pracovníci v oblasti ubytovacích služeb	1411	1,1	0,6	-	174,0	173,8	174,2	52 273	68 325	*	39 630	49 252	*	1,29	Professional services managers not elsewhere classified
Rídicí pracovníci v oblasti stravovacích služeb	1412	2,3	1,0	-	175,7	175,1	176,1	32 924	*	*	30 630	*	*	0,64	Hotel managers
Rídicí pracovníci v maloobchodě a velkoobchodě	1420	15,9	9,9	6,0	174,7	174,1	175,7	43 298	48 302	35 034	33 158	37 836	30 551	0,81	Restaurant managers
Rídicí pracovníci kultury, vydavatelství, sportu, zábavy	1431	1,3	0,9	0,4	173,9	174,1	173,3	51 743	53 186	48 090	39 887	40 984	38 384	0,82	Retail and wholesale trade managers
Rídicí pracovníci v ost službách (CK, nemovitosti a jiné)	1439	7,1	5,0	2,1	178,6	180,3	174,6	41 683	45 686	32 223	34 142	38 522	25 725	0,79	Sports, recreation and cultural centre managers
Fyzici a astronomové	2111	3,3	2,7	0,6	172,3	172,3	172,3	55 276	57 484	46 026	50 520	52 702	43 121	0,44	Services managers not elsewhere classified
Meteorologové	2112	0,2	0,1	0,1	171,8	171,7	171,9	(41 396)	(43 073)	*	(41 398)	(43 500)	*	0,24	Physicists and astronomers
Chemici (kromě chemického inženýrství)	2113	3,2	1,6	-	171,0	171,8	170,2	40 301	45 977	*	36 335	41 096	*	0,47	Meteorologists
Geologové, geofyzici a příbuzní pracovníci	2114	-	-	-	172,7	172,2	174,0	*	*	*	*	*	*	0,38	Chemists
Specialisté matematiky, statistiky a pojistné matematiky	2120	1,2	0,6	0,5	173,9	173,4	174,4	53 749	57 889	48 816	47 647	50 537	44 778	0,47	Geologists and geophysicists
Biologové, botanici, zoologové a příbuzní specialisté	2131	6,6	2,2	4,4	173,9	174,2	173,7	53 573	59 965	50 281	41 572	46 551	39 291	0,68	Mathematicians, actuaries and statisticians
Specialisté v zemědělství, lesnictví, rybnářství a vod.hosp.	2132	5,7	4,0	1,6	173,1	173,1	173,1	39 387	40 081	37 691	36 725	37 010	35 891	0,36	Biologists, botanists, zoologists and related professionals
Specialisté ochrany životního prostředí (kr.přím.ekologie)	2133	1,7	0,7	1,0	173,9	173,4	174,2	36 652	37 288	36 209	35 455	36 141	34 916	0,24	Farming, forestry and fisheries advisers
Specialisté v oblasti průmysl.inženýrství a příbuz. oblastech	2141	17,3	10,8	6,6	170,4	170,7	170,0	48 486	50 862	44 604	41 625	43 829	38 496	0,53	Environmental protection professionals
Stavební inženýři	2142	15,7	12,7	3,0	173,1	173,2	172,7	41 882	43 542	34 845	37 760	39 801	32 620	0,51	Industrial and production engineers
Specialisté v oblasti průmyslové ekologie	2143	-	-	-	185,0	191,2	166,6	*	*	45 219	*	*	*	0,45	Civil engineers
Strojní inženýři	2144	21,4	19,0	2,4	170,5	170,8	167,7	51 765	52 128	48 910	48 352	48 530	46 706	0,40	Environmental engineers
Chemičtí inženýři a specialisté v příbuzných oborech	2145	4,2	2,8	1,4	168,8	168,6	169,3	53 999	58 309	45 458	50 048	54 802	40 229	0,41	Mechanical engineers
Důlní a hutní inženýři a specialisté v příbuzných oborech	2146	0,6	0,6	0,1	165,2	165,1	165,8	48 676	49 463	*	43 926	43 986	*	0,44	Chemical engineers
Specialisté v oblasti techniky v ostatních oborech	2149	6,6	5,3	1,3	170,5	170,7	169,5	49 733	50 943	44 610	43 461	44 716	39 649	0,56	Mining engineers, metallurgists and related professionals
Inženýři elektrotechniky a energetiky	2151	10,2	9,3	0,9	169,7	169,9	167,2	53 790	54 803	43 066	48 759	49 890	39 739	0,44	Engineering professionals not elsewhere classified
Inženýři elektroniky	2152	5,0	4,6	-	174,7	172,2	201,1	56 259	57 400	*	51 564	52 978	*	0,39	Electrical engineers
Inženýři elektronických komunikací (vč. radiokomunikací)	2153	2,1	1,7	0,4	172,8	173,0	171,8	60 598	64 408	42 220	46 804	50 180	36 605	0,62	Electronics engineers

ZAMĚSTNÁNÍ	kód CZ-ISCO	Počty zaměstnanců v tis. osob			Placený čas v hod/měs.			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			variační koeficient mezd	OCCUPATION
		Number of employees (thousand persons)			Time paid (hours/month)			Average earnings (CZK)			Median earnings (CZK)				
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy		
Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women				
Stavební architekti	2161				171,7			*			*			0,88	Building architects
Zahradní a krajinní architekti	2162				183,4			*			*			0,24	Landscape architects
Průmysloví a produktoví designéři, módní návrháři	2163	0,4	0,3	0,2	170,0	169,5	170,7	50 778	59 723	36 816	42 466	51 925	29 249	0,57	Product and garment designers
Specialisté v oblasti územního a dopravního plánování	2164	0,9	0,0	0,4	173,2	173,4	173,0	39 976	*	38 972	37 803	*	37 679	0,28	Town and traffic planners
Kartografové a zeměměřiči	2165	0,7	0,4	0,3	169,6	168,3	171,5	34 715	35 845	33 047	32 913	33 877	31 586	0,26	Cartographers and surveyors
Grafici a výtvarníci v multimédiích	2166	0,7	0,5	0,2	173,8	173,8	173,9	34 487	34 693	34 056	32 929	33 306	30 143	0,43	Graphic and multimedia designers
Praktičtí lékaři	2211	2,9	0,9	2,0	183,9	185,0	183,4	49 447	59 665	44 493	47 092	62 044	40 554	0,53	Generalist medical practitioners
Lékaři specialisté	2212	22,4	11,0	11,4	185,1	187,5	182,8	69 481	77 830	61 463	63 716	72 399	57 832	0,57	Specialist medical practitioners
Všeobecné sestry se specializací	2221	21,6	0,7	21,0	173,9	175,8	173,8	42 235	50 142	41 983	41 436	45 563	41 299	0,25	Nursing professionals
Porodní asistentky se specializací	2222	1,1		1,1	172,3		172,3	37 057		37 057	38 475		38 475	0,28	Midwifery professionals
Veterinární lékaři	2250	0,7	0,2	0,5	175,8	176,6	175,4	43 914	(48 492)	41 751	42 867	(45 373)	41 295	0,27	Veterinarians
Zubní lékaři	2261	1,9			174,3	174,7	174,1	43 157	*	*	36 162	*	*	0,50	Dentists
Farmaceuti	2262	5,7	1,1	4,6	177,3	177,2	177,3	46 469	*	45 545	44 376	*	44 177	0,41	Pharmacists
Specialisté v oblasti ochrany veřejného zdraví	2263	1,0	0,2	0,8	174,4	174,4	174,4	42 264	45 173	41 709	40 661	44 305	40 067	0,30	Environmental and occupational health and hygiene professionals
Fyzioterapeuti specialisté	2264				173,7	174,3	173,5	*	*	*	*	*	*	0,27	Physiotherapists
Specialisté v oblasti dietetiky a výživy	2265	0,7	0,6	0,6	175,1		175,2	31 496		31 406	30 626		30 626	0,21	Dieticians and nutritionists
Specialisté v oblasti audiologie a řečové terapie	2266	0,2	0,2	0,2	174,0		174,0	35 670		36 759	35 341		36 345	0,28	Audiologists and speech therapists
Specialisté v oblasti oční optiky a optometrie	2267	0,2	0,1	0,1	173,5		173,6	34 750		34 450	35 746		36 197	0,23	Optometrists and ophthalmic opticians
Specialisté v oblasti zdravotnictví j.n.	2269	0,6	0,1	0,5	174,2	174,5	174,2	45 915	55 258	43 891	33 066	41 615	32 553	0,67	Health professionals not elsewhere classified
Učitelé na VŠ a VOŠ	2310	21,6	13,6	8,0	173,8	173,9	173,6	51 189	55 379	44 069	42 567	45 990	38 661	0,57	University and higher education teachers
Učitelé odborných předmětů, praktického vyučování, lektorů	2320	14,1	7,0	7,1	174,2	174,4	174,0	35 424	36 501	34 359	34 489	34 520	34 464	0,32	Vocational education teachers
Učitelé SŠ (kr. odborných předmětů), konzervatořích, 2.st.ZŠ	2330	40,7	10,5	30,1	174,5	174,5	174,5	36 125	36 432	36 017	35 423	35 214	35 493	0,18	Secondary education teachers
Učitelé na 1. stupni ZŠ	2341	25,2	1,5	23,7	174,3	174,6	174,3	35 794	36 994	35 717	35 527	34 960	35 546	0,16	Primary school teachers
Učitelé v oblasti předškolní výchovy	2342	24,0		23,8	174,2	174,4	174,2	29 693	*	29 684	29 436	*	29 441	0,14	Early childhood educators
Specialisté zaměřeni na metody výuky	2351	0,7	0,2	0,5	174,3	174,2	174,3	40 345	42 328	39 641	39 719	40 307	39 539	0,25	Education methods specialists
Učitelé, vychovatelé pro osoby se speciálními vzdělávacími potřebami	2352	9,1	2,3	6,8	173,7	174,0	173,6	35 790	35 988	35 721	35 361	35 446	35 318	0,17	Special needs teachers
Lektorů a učitelé jazyků na ostatních školách	2353				179,2	180,5	178,1	*	*	*	*	*	*	0,37	Other language teachers
Lektorů a učitelé hudby na ostatních školách	2354	3,0	1,1	1,9	174,9	174,7	175,0	33 650	33 277	33 866	33 351	32 954	33 521	0,14	Other music teachers
Lektorů a učitelé umění na ostatních školách	2355	1,6		1,0	174,7	174,6	174,7	31 707	*	33 849	32 964	*	33 797	0,23	Other arts teachers
Specialisté, odborní pracovníci v obl. výchovy, vzdělávání j.n.	2359	14,2	1,9	12,3	174,5	174,4	174,5	31 150	36 877	30 284	30 230	33 906	29 945	0,27	Teaching professionals not elsewhere classified
Specialisté v oblasti účetnictví	2411	19,1	5,3	13,8	172,9	173,3	172,8	49 581	58 473	46 191	41 203	46 921	40 098	0,66	Accountants
Finanční a investiční poradci a příbuzní specialisté	2412	7,5	3,1	4,4	173,5	173,3	173,7	61 571	79 274	49 160	44 695	58 708	41 347	0,84	Financial and investment advisers
Finanční analytici, specialisté v peněžnictví, pojišťovnictví	2413	12,3	5,4	6,9	172,8	173,0	172,6	56 917	66 972	48 993	47 409	56 034	43 305	0,67	Financial analysts
Specialisté v oblasti organizace a řízení práce	2421			0,8	172,8	172,6	173,1	*	*	48 836	*	*	44 649	0,53	Management and organization analysts
Specialisté v oblasti strategie a politiky organizací	2422	28,0	13,3	14,7	174,0	173,5	174,5	50 424	56 122	45 273	43 640	46 748	41 184	0,69	Policy administration professionals
Specialisté v oblasti personálního řízení	2423	4,7	0,7	4,0	172,2	172,2	172,2	52 431	59 809	51 162	44 049	48 767	43 475	0,60	Personnel and careers professionals
Specialisté v oblasti vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů	2424	1,5	0,4	1,2	173,0	172,0	173,3	46 065	54 692	43 397	40 000	46 895	37 535	0,53	Training and staff development professionals
Specialisté v oblasti reklamy a marketingu, průzkumu trhu	2431	14,5	6,5	8,0	172,4	172,0	172,8	51 629	59 994	44 771	41 295	50 705	37 439	0,80	Advertising and marketing professionals
Specialisté pro styk s veřejností	2432	2,3	0,7	1,6	173,2	173,0	173,2	47 770	52 651	45 506	37 794	43 075	35 638	0,66	Public relations professionals
Specialisté prodeje a nákupu produktů a služeb (kromě ICT)	2433	18,3	12,8	5,6	172,3	172,5	171,8	59 536	63 121	51 294	51 600	54 218	45 585	0,62	Technical and medical sales professionals (excluding ICT)
Specialisté v oblasti prodeje a nákupu ICT	2434	4,6	3,7	0,9	176,1	176,9	172,7	76 975	80 942	60 686	57 758	60 527	50 521	0,77	Information and communications technology sales professionals
Systémoví analytici	2511	10,9	9,0	1,9	171,8	171,6	172,9	66 790	69 396	54 591	57 736	59 376	47 032	0,60	Systems analysts
Vývojáři softwaru	2512	15,6	14,4	1,2	173,7	173,8	173,0	64 173	64 980	54 401	55 687	56 886	47 403	0,56	Software developers
Vývojáři webu a multimédií	2513	0,3	0,3	0,1	173,9	173,9	173,8	64 153	67 708	*	57 542	64 966	*	0,45	Web and multimedia developers
Programátoři počítačových aplikací specialisté	2514	16,1	14,3	1,7	173,7	173,8	172,7	58 386	59 221	51 470	51 210	52 154	47 306	0,53	Applications programmers
Specialisté v oblasti testování softwaru, příbuzní pracovníci	2519	5,4	4,2	1,2	172,4	172,2	173,2	63 466	68 000	47 101	52 684	56 125	42 130	0,71	Software and applications developers and analysts not elsewhere classified
Návrháři a správci databází	2521	1,8	1,6	0,2	174,0	174,1	173,0	54 355	54 592	52 784	47 141	47 181	43 636	0,56	Database designers and administrators
Systémoví administrátoři, správci počítačových sítí	2522	13,7	11,8	1,9	174,9	175,1	173,6	52 777	50 209	43 793	46 172	47 692	39 478	0,52	Systems administrators
Specialisté v oblasti počítačových sítí (kromě správců)	2523	2,1	1,8	0,3	173,4	173,1	175,1	59 161	64 762	49 408	52 440	54 370	39 364	0,53	Computer network professionals
Specialisté v oblasti bezpečnosti dat a příbuzní pracovníci	2529	0,8	0,7	0,1	172,4	172,6	171,5	66 488	69 385	53 071	58 557	61 288	47 723	0,49	Database and network professionals not elsewhere classified
Advokáti, státní zástupci a příbuzní pracovníci	2611	3,3			175,1	173,8	175,8	23 206	*	*	18 836	*	*	0,55	Lawyers
Soudci a příbuzní pracovníci	2612	1,9	0,4	1,5	174,2	174,2	174,3	33 990	32 981	34 298	33 406	32 087	33 844	0,17	Judges
Specialisté v oblasti práva a příbuzných oblastech j.n.	2619	6,6	2,4	4,2	173,0	173,0	173,0	55 193	61 534	51 467	45 911	50 134	43 491	0,65	Legal professionals not elsewhere classified
Specialisté archivářů, kurátorů a správců památkových objektů	2621	2,2	0,9	1,3	173,4	174,2	172,8	33 085	35 334	31 638	31 352	33 367	30 246	0,28	Archivists and curators
Specialisté v knihovnách a v příbuzných oblastech	2622	0,9	0,6	0,6	174,5	174,3	174,6	32 731	*	31 156	30 386	*	28 830	0,30	Librarians and related information professionals
Specialisté v oblasti ekonomie	2631	5,5	2,4	3,1	169,5	168,8	170,1	50 747	55 788	46 911	43 834	44 113	43 799	0,68	Economists
Sociologové, antropologové a specialisté v příbuzných oborech	2632	0,6	0,3	0,3	175,1	175,1	175,1	34 240	35 777	32 271	31 580	32 589	30 541	0,33	Sociologists, anthropologists and related professionals
Filozofové, historici a politologové	2633	0,7	0,4	0,3	174,0	174,2	173,7	35 917	37 976	33 288	33 635	35 562	32 207	0,30	Philosophers, historians and political scientists
Psychologové	2634	1,8		1,4	174,7	174,4	174,7	38 739	*	38 215	36 479	*	35 955	0,27	Psychologists
Specialisté v oblasti sociální práce	2635	4,8	0,6	4,2	173,6	173,8	173,5	32 683	35 183	32 319	32 147	33 642	31 997	0,26	Social work and counselling professionals
Specialisté v církevní oblasti a v příbuzných oblastech	2636	2,4	2,2	0,2	173,9	173,9	174,1	22 775	22 889	21 444	21 069	21 068	21 187	0,32	Religious professionals
Redaktoři, novináři a příbuzní pracovníci	2642	5,3	2,6	2,7	172,9	172,9	172,9	35 168	38 276	32 125	31 850	33 536	31 828	0,55	Journalists
Překladatelé, tlumočníci a jazykovedci	2643	1,2		0,8	171,7	168,6	173,6	37 371	*	30 543	34 202	*	31 307	0,43	Translators, interpreters and other linguists
Výtvarní umělci	2651		0,1		172,9	172,6	173,1	*	32 991	*	*	30 604	*	0,31	Visual artists
Hudebníci, zpěváci a skladatelé	2652	2,7	1,5	1,2	174,5	174,5	174,7	31 609	35 161	*	32 150	34 248	*	0,32	Musicians, singers and composers
Tanečníci a choreografové	2653	0,3	0,1	0,2	174,7	175,0	174,4	36 033	37 296	35 002	33 591	34 876	31 674	0,33	Dancers and choreographers
Režiséři, dramaturgové, produkční a příbuzní specialisté	2654	1,3		0,6	177,5	181,7	172,9	35 646	*	37 349	33 861	*	34 580	0,59	Film, stage and related directors and producers
Herci	2655	0,7	0,4	0,3	174,4	174,6	174,1	33 570	33 836	33 222	32 048	32 189	31 878	0,23	Actors
Moderátoři v rozhlasu, televizi a ostatní moderátoři	2656	0,1	0,1	0,1	173,1	172,8	173,4	(50 838)	*	*	(42 920)	*	*	0,54	Announcers on radio, television and other media
Výkonní umělci a příbuzní specialisté j.n.	2659	0,1	0,1	0,0	174,5	174,4	174,6	*	*	*	*	*	*	0,25	Creative and performing artists not elsewhere classified

ZAMĚSTNÁNÍ	kód CZ-ISCO	Počty zaměstnanců v tis. osob			Placený čas v hod/měs.			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			variační koeficient mezd CV of earnings	OCCUPATION
		Number of employees (thousand persons)			Time paid (hours/month)			Average earnings (CZK)			Median earnings (CZK)				
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy		
Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women				
Technici v chem. a fyzikálních vědách (kr.chem.inženýrství)	3111	3,8	2,7	1,1	171,4	171,9	170,2	39 559	42 683	32 024	34 276	38 271	28 424	0,47	Chemical and physical science technicians
Stavební technici	3112	32,4	27,0	5,3	173,6	173,8	172,5	33 476	33 446	33 629	31 721	31 577	32 708	0,47	Civil engineering technicians
Elektrotechnici a technici energetici	3113	22,8	20,0	2,9	170,9	171,4	167,4	41 996	42 652	37 448	38 624	39 482	33 745	0,49	Electrical engineering technicians
Technici elektronici	3114	9,1	8,2	0,9	173,1	173,2	172,4	40 872	41 599	33 978	37 292	38 044	31 531	0,46	Electronics engineering technicians
Strojní technici	3115	52,0	45,5	6,5	172,4	172,7	170,0	38 829	39 747	32 445	36 084	36 880	29 615	0,41	Mechanical engineering technicians
Technici v chemickém inženýrství a příbuzných oborech	3116	11,1	5,4	5,7	170,3	171,2	169,4	35 408	41 224	29 834	32 518	38 849	28 654	0,40	Chemical engineering technicians
Důlní a hutní technici a pracovníci v příbuzných oborech	3117	2,8	2,5	0,3	167,2	167,5	164,9	43 795	45 235	31 757	41 896	42 705	31 172	0,33	Mining and metallurgical technicians
Technici kartografové, zeměměřiči, pracovníci v příbuz. oborech	3118	5,2	3,0	3,0	174,0	174,7	173,5	28 918	*	28 598	27 328	*	28 179	0,25	Draughtspersons
Technici v ostatních průmyslových oborech	3119	21,3	15,8	5,5	171,6	172,2	170,0	36 669	38 372	31 757	33 770	34 975	30 105	0,47	Physical and engineering science technicians not elsewhere classified
Mistři a příbuzní prac. v těžbě, hutní výrobě, slévárenství	3121	2,3	2,3		171,1	171,1		45 946	45 946		44 867	44 867		0,28	Mining supervisors
Mistři a příbuzní prac. ve výrobě (kr. hutnictví, slévárenství)	3122	51,5	43,0	8,5	173,7	173,7	173,9	39 889	40 985	34 328	37 711	38 885	32 924	0,38	Manufacturing supervisors
Mistři a příbuzní pracovníci ve stavebnictví	3123	9,7	9,4		175,6	175,6	175,0	33 795	34 027	*	32 917	33 162	*	0,44	Construction supervisors
Operátoři velnlín na výrobu, rozvod elektrické energie a tepla	3131	0,5	0,5		172,7	172,7		42 715	42 876		38 243	38 310		0,40	Power production plant operators
Operátoři velnlín spaloven, vodárenských, vodohospodář. zařízení	3132	0,0			168,2			*			*			0,18	Incinerator and water treatment plant operators
Operátoři velnlín pro chem. vřr. (kromě zprac. ropy, zem. plynu)	3133	1,1	1,0	0,1	172,0	172,0	172,3	34 847	34 980	*	34 437	34 593	*	0,19	Chemical processing plant controllers
Operátoři velnlín j.n.	3139	0,5	0,4	0,1	173,3	174,5	167,0	32 946	34 876	*	33 563	35 942	*	0,36	Process control technicians not elsewhere classified
Technici, laboranti v biolog. a příbuz. oborech (kr. zdravot.)	3141	3,7	1,2	2,6	173,0	173,6	172,8	33 094	38 344	30 745	28 423	31 343	27 245	0,54	Life science technicians (excluding medical)
Technici v oblasti zemědělství, rybnářství a vodohospodářství	3142	9,5	7,0	2,5	175,0	174,9	175,3	31 852	32 987	28 687	30 830	31 609	28 677	0,33	Agricultural technicians
Technici v oblasti lesnictví a myslivosti	3143	2,1	1,9	0,2	173,2	173,2	173,0	33 030	33 323	29 799	33 865	33 865	29 694	0,29	Forestry technicians
Lodní důstojníci a lodivodi	3152				180,8	180,8		*	*	*	*	*	*	0,22	Ships' deck officers and pilots
Piloti, navigátoři a palubní technici	3153			0,1	170,7	170,7	169,4	*	*	*	*	*	*	0,70	Aircraft pilots and related associate professionals
Ridiči letového provozu	3154	0,4	0,4	0,1	165,6	165,3	166,8	(179 944)	(194 969)	*	(153 492)	(205 420)	*	0,72	Air traffic controllers
Elektrotechnici řídicích, navigačních zařízení let. provozu	3155	0,1	0,1		164,7	164,6		(121 586)	(122 794)		(121 878)	(121 878)		0,41	Air traffic safety electronics technicians
Technici a asistenti pro obsluhu lékařských zařízení	3211	2,5	0,7	1,9	182,7	186,2	181,5	41 380	45 835	39 794	39 049	43 996	37 621	0,31	Medical imaging and therapeutic equipment technicians
Odborní laboranti, laboratorní asistenti v obl. zdravotnictví	3212	6,7	0,3	6,4	179,0	180,4	179,0	34 478	36 613	34 376	32 637	33 915	32 576	0,28	Medical and pathology laboratory technicians
Farmaceutičtí asistenti	3213	5,2		4,9	176,7	175,4	176,8	31 308	*	31 159	29 700	*	29 778	0,31	Pharmaceutical technicians and assistants
Odborní pracovníci v obl. zubní techniky, ortotiky, protetiky	3214	3,0			173,2	173,4		28 823	*	*	28 592	*		0,36	Medical and dental prosthetic technicians
Všeobecné sestry bez specializace	3221	57,1	1,0	56,1	172,9	174,8	172,8	31 711	36 731	31 620	32 005	38 357	31 888	0,34	Nursing associate professionals
Porodní asistentky bez specializace	3222	1,5		1,5	170,5	170,5		35 370	*	35 370	35 549	*	35 549	0,21	Midwifery associate professionals
Veterinární technici a asistenti	3240			0,3	174,9	174,4	175,5	*	*	30 442	*	*	29 087	0,21	Veterinary technicians and assistants
Odborní pracovníci v oblasti oční optiky	3254				174,1	174,1		*	*	*	*	*	*	0,32	Dispensing opticians
Odborní pracovníci v oblasti rehabilitace	3255	3,7	0,4	3,3	171,2	173,0	171,0	28 370	29 160	28 264	28 398	28 073	28 475	0,25	Physiotherapy technicians and assistants
Praktické sestry	3256	4,9	0,5	4,4	171,2	174,0	170,9	30 152	32 647	29 891	29 702	32 290	29 512	0,21	Medical assistants
Asistenti ochrany veřejného zdraví	3257	1,0	0,0	0,9	173,9	174,0	173,9	32 215	*	32 306	32 711	*	32 743	0,16	Environmental and occupational health inspectors and associates
Zdravotní záchranáři	3258	2,9	1,6	1,3	176,6	177,2	175,8	44 898	44 317	45 651	44 502	43 473	46 020	0,17	Ambulance workers
Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví j.n.	3259	0,6	0,1	0,5	173,5	175,5	173,2	32 595	*	31 620	30 520	*	29 813	0,29	Health associate professionals not elsewhere classified
Zprostředkovatelé finančních transakcí a finanční makléři	3311	1,3	0,3	1,0	173,4	173,5	173,4	45 460	67 461	39 565	35 453	50 072	33 193	0,72	Securities and finance dealers and brokers
Odborní pracovníci v oblasti peněžnictví	3312	11,0	3,3	7,7	171,8	172,0	171,7	43 354	51 284	39 988	37 541	43 363	35 940	0,52	Credit and loans officers
Odborní pracovníci účetnictví, ekonomiky, personalistiky	3313	85,5	11,4	74,1	173,0	172,3	173,1	34 764	43 784	33 375	31 800	36 938	31 248	0,50	Accounting associate professionals
Odborní pracovníci matematiky, statistiky, pojistné mat.	3314	0,9	0,2	0,7	174,2	173,0	174,4	36 809	46 738	34 751	34 180	41 345	33 519	0,32	Statistical, mathematical and related associate professionals
Odhadci, zbožíznalci a likvidátoři	3315			0,8	169,5	168,2	172,6	*	*	36 002	*	*	35 307	0,29	Valuers and loss assessors
Odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví	3321	5,7	1,1	4,6	170,7	170,6	170,7	41 256	52 932	38 459	35 596	42 927	34 961	0,55	Insurance representatives
Obchodní zástupci	3322	62,7	46,8	15,9	173,1	173,6	171,7	39 372	41 072	34 364	32 844	34 581	29 975	0,68	Commercial sales representatives
Nákupčí	3323	18,6	9,7	8,9	171,9	172,6	171,2	36 407	38 004	34 656	32 890	34 250	31 603	0,49	Buyers
Obchodní makléři	3324		0,1		173,3	172,9	173,3	*	63 009	*	*	55 586	*	0,85	Trade brokers
Odbytoví a přepravní agenti, celní deklaranti	3331	9,0	3,6	5,4	173,2	173,5	172,9	38 986	45 291	36 410	35 377	40 221	33 237	0,48	Clearing and forwarding agents
Organizátoři konferencí a událostí	3332			0,3	173,8	173,8	173,8	*	*	*	*	*	35 663	0,42	Conference and event planners
Odborní pracovníci úřadů práce a pracovních agentur	3333	2,9	0,3	2,6	177,8	176,2	177,9	(29 317)	31 468	(29 106)	(29 025)	29 778	(28 974)	0,22	Employment agents and contractors
Realitní makléři	3334				173,6	173,3	173,8	*	*	*	*	*	*	1,01	Real estate agents and property managers
Zprostředkovatelé služeb j.n.	3339	42,2	14,3	27,9	172,0	172,4	171,8	33 181	36 580	31 444	29 761	31 648	28 765	0,54	Business services agents not elsewhere classified
Vedoucí v oblasti administrativních agend	3341	13,8	6,8	7,0	173,1	174,4	172,0	46 523	51 386	41 820	40 019	44 125	36 830	0,59	Office supervisors
Odborní administrativní pracovníci v právní oblasti	3342	4,6	0,4	4,2	173,5	173,2	173,5	31 885	39 474	31 244	30 106	34 421	29 797	0,41	Legal secretaries
Odborní pracovníci v administrativě a správě organizace	3343	75,4	20,2	55,2	173,0	173,0	173,0	35 010	39 669	33 309	32 011	35 658	31 259	0,45	Administrative and executive secretaries
Odborní administrativní pracovníci v oblasti zdravotnictví	3344	1,2	0,1	1,2	174,5	174,6	174,5	27 949	*	27 340	24 699	*	24 589	0,51	Medical secretaries
Pracovníci Celní správy ČR	3351	3,8	0,9	0,9	164,9	165,0		(46 753)	(44 206)		(46 830)		(43 932)	0,20	Customs and border inspectors
Pracovníci veřejné správy v oblasti daní	3352	11,6	1,7	9,9	174,1	174,1	174,1	(35 375)	(37 606)	(34 986)	(34 280)	(36 538)	(33 946)	0,19	Government tax and excise officials
Pracovníci veřejné správy v oblasti sociálních, jiných dávek	3353	8,1	0,4	7,8	176,2	176,0	176,2	(29 994)	(31 286)	(29 933)	(28 829)	(28 708)	(28 831)	0,23	Government social benefits officials
Pracovníci veřejné správy vydávající různá povolení	3354	1,5	0,4	1,1	174,1	173,7	174,2	33 051	34 054	32 736	32 454	33 156	32 237	0,19	Government licensing officials
Policejní inspektoři, komisaři a radové Policie ČR	3355	38,8	33,1	5,7	168,6	168,8	167,3	45 171	45 307	44 383	44 251	44 363	43 679	0,24	Police inspectors and detectives
Pracovníci veřejné správy v oblasti státních regulací j.n.	3359	1,7	0,3	1,3	176,7	174,9	177,2	35 837	44 183	33 780	32 072	44 622	31 381	0,31	Regulatory government associate professionals not elsewhere classified
Odborní pracovníci v právní obl. bezpečnosti, příbuz. oborech	3411	2,7	1,4	1,3	174,4	174,0	174,8	35 066	35 222	34 891	33 495	34 543	33 017	0,49	Police inspectors and detectives
Odborní pracovníci v oblasti sociální práce	3412	11,6	1,2	10,4	172,8	172,9	172,8	30 654	31 293	30 579	29 864	30 418	29 780	0,21	Social work associate professionals
Odborní pracovníci v církevní oblasti a v příbuzných oborech	3413	0,8	0,3	0,5	173,9	173,9	173,9	21 800	22 073	21 617	19 750	19 679	19 822	0,29	Religious associate professionals
Atleté a ostatní profesionální sportovci	3421	0,2	0,1	0,0	175,0	174,5	176,3	34 358	32 262	*	31 088	30 648	*	0,43	Athletes and sports players
Sportovní trenéři, instruktoři a úředníci sportovních klubů	3422	0,6	0,4	0,1	176,5	177,1	174,5	36 378	38 544	28 747	34 760	36 806	27 591	0,31	Sports coaches, instructors and officials
Instruktoři, program vedoucí rekreačních zařízení, fitcenter	3423				178,1	178,9	174,2	*	*	*	*	*	*	0,51	Fitness and recreation instructors and program leaders
Fotografové	3431	0,3	0,2	0,1	173,7	173,2	174,4	34 401	37 501	30 410	31 596	37 170	29 695	0,33	Photographers
Aránžéři a příbuzní pracovníci	34														

ZAMĚSTNÁNÍ	kód CZ-ISCO	Počty zaměstnanců v tis. osob Number of employees (thousand persons)			Placený čas v hod/měs. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variační koeficient mezd CV of earnings	OCCUPATION
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy		
Ostatní odborní pracovníci v oblasti umění a kultury	3435	0,8	0,3	0,4	174,8	175,0	174,6	30 162	31 737	29 028	28 135	29 263	27 629	0,34	Other artistic and cultural associate professionals
Technici provozu ICT, technici programátoři	3511	15,5	13,7	1,8	174,9	175,3	172,3	40 751	41 176	37 481	36 040	36 534	33 113	0,64	Information and communications technology operations technicians
Technici uživatelské podpory ICT	3512	10,3	8,2	2,1	173,4	173,6	172,7	46 576	47 691	42 242	39 334	39 936	37 485	0,69	Information and communications technology user support technicians
Technici počítačových sítí a systémů	3513	6,6	5,9	0,8	173,1	173,3	171,2	43 127	44 041	36 041	39 223	40 193	31 076	0,49	Computer network and systems technicians
Správci webu	3514				174,0	174,0	174,1	*	*	33 812	*	*	30 245	0,39	Web technicians
Technici v oblasti vysílání a audiovizuálních záznamů	3521	2,0	1,8	0,2	173,2	173,3	171,4	35 590	35 787	33 397	34 319	34 549	31 748	0,32	Broadcasting and audio-visual technicians
Technici v oblasti telekomunikací a radiokomunikací	3522	4,5	4,0	0,5	178,0	178,8	172,8	38 940	40 291	*	34 124	35 261	*	0,55	Telecommunications engineering technicians
Všeobecní administrativní pracovníci	4110	79,8	11,7	68,1	173,9	175,9	173,6	25 392	30 307	24 546	23 015	26 304	22 651	0,51	General office clerks
Sekretáři (všeobecní)	4120	24,5	2,0	22,5	174,1	173,1	174,2	26 308	27 426	26 206	24 863	24 604	24 924	0,44	Secretaries (general)
Pracovníci pro zpracování textů, pisáři	4131	2,2		2,2	174,0	173,9	174,0	24 219	*	24 218	24 069	*	24 106	0,23	Typists and word processing operators
Pracovníci pro zadávání dat	4132	5,0	1,9	3,1	172,6	173,7	171,9	27 078	29 735	25 482	25 550	28 007	24 207	0,40	Data entry clerks
Pokladníci ve fin.institucích, na poštách,prac.v příb.oborech	4211	10,7	1,0	9,8	166,1	170,9	165,6	(25 200)	26 423	(25 078)	(24 742)	26 310	(24 657)	0,19	Bank tellers and related clerks
Bookmakeři, krupiéři a pracovníci v příbuzných oborech	4212	3,1	1,2	1,9	169,8	171,8	168,5	27 746	33 249	24 347	23 855	29 891	22 200	0,42	Bookmakers, croupiers and related gaming workers
Inkasisté pohledávek a příbuzní pracovníci	4214				172,8	174,1	172,2	*	*	*	*	*	*	0,44	Debt-collectors and related workers
Pracovníci cestovního ruchu (kromě průvodců)	4221				174,7	174,1	174,8	*	*	*	*	*	*	0,37	Travel consultants and clerks
Pracovníci v zákaznických kontaktních centrech	4222	17,3	5,3	12,0	173,4	173,9	173,2	30 999	35 593	28 977	28 371	31 419	27 072	0,45	Contact centre information clerks
Operátoři telefonních panelů	4223	1,4	0,4	1,0	170,8	171,3	170,6	25 476	28 566	24 412	23 669	26 486	22 953	0,35	Telephone switchboard operators
Recepční v hotelích a dalších ubytovacích zařízeních	4224	7,0	1,3	5,8	173,2	172,9	173,2	21 941	25 891	21 081	20 703	24 658	19 898	0,34	Hotel receptionists
Pracovníci v informačních kancelářích	4225	1,1	0,2	0,9	173,6	173,1	173,7	27 806	29 717	27 431	27 024	28 691	26 631	0,23	Enquiry clerks
Recepční (kr.recepčních v hotelích, ubytovacích zařízeních)	4226	8,0		6,7	179,5	184,9	178,5	23 231	*	23 553	21 889	*	22 489	0,34	Receptionists (general)
Pracovníci informačních služeb j.n.	4229	0,3	0,1	0,2	172,9	171,9	173,2	31 227	*	29 110	28 118	*	27 577	0,36	Client information workers not elsewhere classified
Úředníci v oblasti účetnictví	4311	42,8	4,0	38,8	173,0	173,0	173,0	27 418	32 187	26 924	25 244	28 557	25 069	0,49	Accounting and bookkeeping clerks
Úředníci v oblasti statistiky, finančnictví a pojišťovnictví	4312	4,1	1,0	3,1	173,1	173,2	173,1	38 336	51 018	34 361	32 653	41 982	30 415	0,54	Statistical, finance and insurance clerks
Mzdoví účetní	4313	3,3		3,2	175,1		175,1	31 245		31 180	30 542		30 496	0,34	Payroll clerks
Úředníci ve skladech	4321	27,7	13,7	14,0	173,5	174,3	172,6	28 057	30 489	25 683	26 645	28 966	24 373	0,35	Stock clerks
Úředníci ve výrobě	4322	7,2	2,8	4,4	171,3	172,2	170,7	33 684	38 971	30 354	32 204	37 074	28 605	0,36	Production clerks
Pracovníci v dopravě a přepravě	4323	27,0	17,6	9,4	172,8	173,5	171,6	34 532	36 216	31 378	35 400	36 820	31 030	0,34	Transport clerks
Knihovníci	4411	4,6	0,5	4,0	174,1	175,1	173,9	28 002	29 259	27 836	27 052	26 994	27 066	0,24	Library clerks
Pracovníci poštovního provozu (kromě úředníků na přepážkách)	4412	13,7	4,0	9,7	166,4	169,3	165,2	(22 581)	(25 040)	(21 571)	(21 397)	(24 070)	(20 573)	0,19	Mail carriers and sorting clerks
Korektoři, kódovači a příbuzní pracovníci	4413				160,3		158,8	*	*	*	*	*	*	0,40	Coding, proof-reading and related clerks
Pracovníci evidence dat a archivů	4415	2,6	0,3	2,2	173,1	173,8	173,1	27 739	31 347	27 192	26 790	28 616	26 622	0,29	Filing and copying clerks
Personální referenti	4416	4,7	0,4	4,3	172,2	173,1	172,2	35 653	41 071	35 106	32 952	36 032	32 641	0,43	Personnel clerks
Úředníci j.n.	4419	10,6	2,7	7,9	174,3	174,5	174,3	34 595	38 817	33 169	33 038	35 985	32 203	0,33	Clerical support workers not elsewhere classified
Stevardí a jiní obslužní pracovníci v dopravě	5111	1,4	0,4	1,1	168,4	169,3	168,1	34 040	33 664	34 171	31 252	31 010	31 252	0,31	Travel attendants and travel stewards
Průvodčí a příbuzní pracovníci v osobní dopravě	5112	3,1	1,8	1,3	168,5	169,3	167,5	(35 568)	(36 256)	(34 595)	(35 131)	(35 643)	(34 606)	0,15	Transport conductors
Průvodci, delegáti v cestovním ruchu	5113	0,5	0,1	0,4	174,7	174,5	174,8	23 055	23 011	23 071	22 659	22 259	22 761	0,24	Travel guides
Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	5120	55,8	21,7	34,1	174,6	175,4	174,0	19 450	19 422	19 468	18 361	16 072	18 899	0,35	Cooks
Čišníci a servírky	5131	34,9	15,2	19,8	174,7	175,6	174,0	16 489	16 590	16 411	14 599	14 578	14 599	0,30	Waiters
Barmani a příbuzní pracovníci	5132	2,2			172,9	171,1	175,1	20 932	*	*	19 787	*	*	0,30	Bartenders
Kadeřníci	5141			2,3	174,9		174,9	*		17 507	*		14 972	0,41	Hairdressers
Kosmetičky a pracovníci v příbuzných oborech	5142	2,3		1,7	174,7	174,2	174,8	19 467	*	19 839	19 017	*	19 152	0,36	Beauticians and related workers
Vedoucí provozu stravovacích, ubytovacích a dalších zařízení	5151	17,9	7,4	10,4	172,8	173,7	172,1	24 990	26 488	23 920	22 511	22 009	23 157	0,48	Cleaning and housekeeping supervisors in offices, hotels and other establishments
Správci objektů	5153	16,2	11,5	4,8	174,6	174,7	174,3	23 503	25 584	18 479	21 540	23 697	17 580	0,37	Building caretakers
Pracovníci v pohřebnictví	5163				175,3	175,7	174,4	*	*	*	*	*	*	0,44	Undertakers and embalmers
Chovatelé, ošetřovatelé zvířat v zařízení pro chov,příbuz.prac.	5164	1,3		0,6	176,9	176,7	177,1	23 048	*	24 077	23 463	*	23 980	0,37	Pet groomers and animal care workers
Instruktoři autoškoly	5165				176,2		176,2	*	*	*	*	*	*	0,38	Driving instructors
Pracovníci v oblasti osobních služeb j.n.	5169		0,3		175,6	191,7	171,9	*	22 010	*	*	20 268	*	0,34	Personal services workers not elsewhere classified
Stánková prodávající potravin (kromě rychlého občerstvení)	5211	0,1		0,1	175,6		175,4	*	*	*	*	*	*	0,49	Stall and market salespersons
Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen	5221				172,9		174,3	*	*	*	*	*	*	0,57	Shop keepers
Vedoucí pracovních týmů v prodejnách	5222	22,3	7,5	14,8	176,7	177,9	176,1	31 956	35 626	30 099	28 307	32 702	26 778	0,49	Shop supervisors
Proávající v prodejnách	5223	144,1	31,7	112,4	175,2	176,8	174,8	22 188	25 615	21 224	20 301	24 185	19 614	0,40	Shop sales assistants
Pokladníci a prodávající vstupenek a jízdenek	5230	15,2	1,3	13,8	173,6	181,0	172,9	22 727	21 774	22 820	22 013	21 472	22 094	0,27	Cashiers and ticket clerks
Předváděči zboží	5242		0,1		174,2	173,2	174,5	*	*	*	*	*	*	0,29	Sales demonstrators
Prodejeři po telefonu	5244		0,3		169,0	174,4	167,9	*	39 564	*	*	38 470	*	0,57	Contact centre salespersons
Obsluha čerpacích stanic, mycích linek dopravních prostředků	5245	10,7	3,6	7,1	180,8	187,3	177,5	19 357	20 595	18 737	17 790	18 248	16 709	0,32	Service station attendants
Obsluha v zařízeních rychlého občerstvení	5246	1,7	0,6	1,1	172,2	172,4	172,0	(22 496)	(24 153)	(21 564)	(21 890)	(22 281)	(20 856)	0,34	Food service counter attendants
Pracovníci v půjčovnách, ost. pracovníci v obl. prodeje j.n.	5249	3,6		1,9	175,5	174,6	176,3	23 719	*	22 441	21 830	*	21 652	0,51	Sales workers not elsewhere classified
Pracovníci péče o děti v mimoškol. zařízeních a domácnostech	5311	1,2		1,1	173,8		173,8	22 100		22 037	21 558		21 499	0,18	Child care workers
Asistenti pedagogů	5312	10,7	1,0	9,7	174,1	173,7	174,2	23 347	25 812	23 098	22 840	25 494	22 715	0,17	Teachers' aides
Ošetřovatelé a prac. sociálních služeb v obl. pobytové péče	5321	24,6	2,1	22,5	168,7	171,6	168,4	26 561	27 107	26 509	26 409	26 794	26 382	0,18	Health care assistants
Ošetřovatelé a prac.soc.služeb v obl.ambul. služeb dom. péče	5322	6,4		5,8	174,0	173,1	174,2	24 147	*	24 295	23 777	*	23 858	0,20	Home-based personal care workers
Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti j.n.	5329	22,0	6,7	15,2	174,1	177,9	172,5	24 917	29 787	22 765	23 500	28 761	22 124	0,27	Personal care workers in health services not elsewhere classified
Příslušníci HZS ČR,hasiči ostatních jednotek požární ochrany	5411	11,0	10,4	0,6	166,6	166,7	165,9	42 669	42 658	42 865	41 615	41 571	42 349	0,23	Fire-fighters
Policisté	5412	7,2	6,2	1,0	171,1	170,9	172,4	38 216	38 869	34 179	37 730	38 270	34 117	0,23	Police officers
Pracovníci vězeňské služby	5413	6,8	5,9	0,9	169,9	170,3	167,2	(38 998)	(39 320)	(36 806)	(37 844)	(38 140)	(35 166)	0,24	Prison guards
Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	5414	42,2	31,1	11,1	172,5	173,0	171,1	18 093	18 187	17 830	15 802	15 774	15 892	0,38	Security guards
Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy j.n.	5419			0,3	174,6	174,8	174,0	*	*	21 989	*	*	21 726	0,41	Protective services workers not elsewhere classified
Pěstitelé zemědělských plodin	6111				184,7	186,8	182,8	*	*	*	*	*	*	0,21	Field crop and vegetable growers
Ovocnáři, vinohradníci, chmeláři a ostatní pěstitelé plodů	6112				174,1		174,1	*	*	*	*	*	*	0,26	Tree and shrub crop growers
Zahradníci a pěstitelé v zahradnických školkách	6113	4,5	2,1		172,2	176,2	168,8	19 380	22 112	*	16 999	22 133	*	0,33	Gardeners, horticultural and nursery growers

ZAMĚSTNÁNÍ	kód CZ-ISCO	Počty zaměstnanců v tis. osob			Placený čas v hod/měs.			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			variační koeficient mezd	OCCUPATION
		Number of employees (thousand persons)			Time paid (hours/month)			Average earnings (CZK)			Median earnings (CZK)				
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy		
Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women				
Chovatelé hospodářských zvířat (kromě drůbeže)	6121	13,8	5,9	7,9	182,4	183,8	181,4	24 992	27 311	23 257	25 069	26 982	23 420	0,29	Livestock and dairy producers
Chovatelé drůbeže	6122				177,9	182,8	176,3	*	*	*	*	*	*	0,23	Poultry producers
Chovatelé zvířat j.n.	6129				176,4		173,1	*	*	*	*	*	*	0,24	Animal producers not elsewhere classified
Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví a příbuzných oblastech	6210	2,5			172,1	173,0	170,6	23 148	*	*	22 537	*	*	0,26	Forestry and related workers
Pracovníci montovaných staveb	7111				192,6	192,6		*	*	*	*	*	*	0,22	House builders
Zedníci, kamnáři, dlaždičci a montéři suchých staveb	7112	20,4	20,4		178,4	178,4		22 183	22 183	*	20 681	20 681	*	0,34	Bricklayers and related workers
Kameníci, fezači a brusíci kamene	7113				173,9	173,9		*	*	*	*	*	*	0,48	Stonemasons, stone cutters, splitters and carvers
Betonáři, železobetonáři a příbuzní pracovníci	7114				178,0	178,0		*	*	*	*	*	*	0,32	Concrete placers, concrete finishers and related workers
Tesaři a stavební truhláři	7115	6,2	6,2		178,4	178,4		24 354	24 354	*	21 453	21 453	*	0,36	Carpenters and joiners
Ostatní řemeslníci, kvalifikovaní prac.h. stavební výroby	7119	18,1	18,0		179,7	179,7		25 008	25 036	*	23 518	23 547	*	0,35	Building frame and related trades workers not elsewhere classified
Pokryvači	7121				184,2	184,2		*	*	*	*	*	*	0,40	Roofers
Podlaháři a obkladači	7122				174,9	174,9		*	*	*	*	*	*	0,51	Floor layers and tile setters
Izolatéři	7124				175,3	175,3		*	*	*	*	*	*	0,40	Insulation workers
Instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci a stavební klempíři	7126	14,4	14,4		174,4	174,4		28 081	28 081	*	27 812	27 812	*	0,32	Plumbers and pipe fitters
Mechanici klimatizací a chladících zařízení	7127	0,2	0,2		183,0	183,0		32 317	32 317	*	29 656	29 656	*	0,24	Air conditioning and refrigeration mechanics
Malíři (vč.stavebních lakýrníků a natěračů), tapetaři	7131				174,7	174,7		*	*	*	*	*	*	0,31	Painters and related workers
Lakýrníci a natěrači (kromě stavebních)	7132	6,8	6,0	0,8	171,4	172,3	164,7	31 874	31 579	33 975	30 137	29 973	32 039	0,38	Spray painters and varnishers
Modeláři, formíři, jádraři a sléváči ve slévárnách	7211	4,4	4,1		172,4	172,9	167,1	29 604	30 450	*	28 875	29 695	*	0,25	Metal moulders and coremakers
Svářeči, fezači plamenem a páječi	7212	20,0	19,3	0,7	175,4	175,5	171,0	31 951	32 230	24 072	31 279	31 345	22 685	0,32	Welders and flamecutters
Pracovníci na zpracování plechu	7213	6,5	6,0		171,1	171,0	172,8	33 799	34 552	*	30 707	31 943	*	0,38	Sheet-metal workers
Montéři kovových konstrukcí	7214	3,6	3,6		177,0	177,0		27 948	27 948	*	26 954	26 954	*	0,46	Structural-metal preparers and erectors
Montéři lan a zdvihacích zařízení	7215				177,1	177,1		*	*	*	*	*	*	0,26	Riggers and cable splicers
Kováři	7221				169,4	169,4		*	*	*	*	*	*	0,24	Blacksmiths, hammersmiths and forging press workers
Nástrojaři a příbuzní pracovníci	7222	90,1	81,9	8,2	174,6	174,9	171,8	28 699	29 257	23 135	27 414	28 025	22 293	0,33	Toolmakers and related workers
Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kr.dřevobráběcích)	7223	68,1	60,3	7,7	174,1	174,4	171,2	32 133	33 037	25 092	30 834	31 631	23 898	0,32	Metal working machine tool setters and operators
Brusíči, leštíci a ostřílní nástrojaři a kovů	7224	3,6	3,1	0,5	173,5	173,4	174,5	30 623	31 397	25 367	29 411	30 348	25 068	0,28	Metal polishers, wheel grinders and tool sharpeners
Mechanici a opraváři motorových vozidel	7231	27,3	27,1		176,6	175,7	167,1	26 589	26 542	*	25 313	25 313	*	0,47	Motor vehicle mechanics and repairers
Mechanici a opraváři leteckých motorů a zařízení	7232	0,9	0,9		171,7	171,7		41 162	41 369	*	37 107	37 297	*	0,33	Aircraft engine mechanics and repairers
Mechanici a opraváři zeměděl., průmysl. a j.strojů, zařízení	7233	35,2	34,4	0,8	174,1	174,1	173,1	32 386	32 476	28 578	31 571	31 672	26 890	0,30	Agricultural and industrial machinery mechanics and repairers
Výrobci, mechanici, opraváři přesných přístrojů a zařízení	7311		0,9		175,4	174,2	176,7	*	34 293	*	*	33 519	*	0,35	Precision-instrument makers and repairers
Klenotníci, zlatníci a šperkaři	7313				174,0			*	*	*	*	*	*	0,30	Jewellery and precious-metal workers
Keramici a pracovníci v příbuzných oborech	7314	1,4	1,0	0,4	173,8	174,9	170,8	30 999	(34 748)	21 124	33 276	(35 807)	18 019	0,31	Potters and related workers
Sklaři, brusíci skla, výrobci bižuterie a skleněných ozdob	7315		0,8		166,7	167,7	166,0	*	28 349	*	*	27 055	*	0,37	Glass makers, cutters, grinders and finishers
Malíři, rytoři, příb.prac.pro zdobení skla,kovu a j.materiálů	7316	0,2		0,2	174,6		174,5	21 760	*	20 564	19 955	*	19 471	0,35	Sign writers, decorative painters, engravers and etchers
Tradiční zpracovatelé dřeva, protí a příbuzných materiálů	7317	0,1	0,1		176,1	176,2		*	*	*	*	*	*	0,19	Handicraft workers in wood, basketry and related materials
Tradiční zpracovatelé textilu, kůží a příbuzných materiálů	7318				173,3			*	*	*	*	*	*	0,29	Handicraft workers in textile, leather and related materials
Pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel j.n.	7319				174,6	174,1	177,8	*	*	*	*	*	*	0,22	Handicraft workers not elsewhere classified
Pracovníci přípravy tisku	7321	2,2		0,6	172,2	172,5	171,4	29 847	*	27 863	28 742	*	26 741	0,33	Pre-press technicians
Tiskaři	7322	6,3	4,5		170,7	170,8	170,5	30 247	33 807	*	29 983	32 258	*	0,39	Printers
Pracovníci konečné úpravy tisku a vazací knih	7323		1,2		171,4	173,2	170,3	*	26 160	*	*	25 427	*	0,27	Print finishing and binding workers
Stavební a provozní elektrikáři	7411	9,6	9,6		176,1	176,1		29 325	29 326	*	28 701	28 701	*	0,28	Building and related electricians
Elektromechanici	7412	29,3	27,2	2,0	173,3	173,2	174,7	32 810	33 283	26 406	31 833	32 418	25 400	0,29	Electrical mechanics and fitters
Montéři a opraváři elektrických vedení	7413	6,8	6,7	0,0	177,1	177,1	169,7	34 959	35 032	*	34 464	34 490	*	0,29	Electrical line installers and repairers
Mechanici a opraváři elektronických přístrojů	7421	10,8	10,0		172,9	172,6	176,5	32 105	32 947	*	30 759	32 322	*	0,37	Electronics mechanics and servicers
Mechanici a opraváři ICT	7422	2,6	2,5	0,1	177,6	177,9	173,0	33 081	33 459	26 753	32 950	33 753	25 106	0,42	Information and communications technology installers and servicers
Zpracovatelé masa, ryb a příbuzní pracovníci	7511	8,8			175,2	175,1	175,5	22 353	*	*	21 390	*	*	0,30	Butchers, fishmongers and related food preparers
Pekaři, cukráři (kromě šéfcukrářů) a výrobci cukrovinek	7512	8,7	2,3	6,4	177,8	180,9	176,6	21 378	21 858	21 204	20 741	21 239	20 590	0,28	Bakers, pastry-cooks and confectionery makers
Výrobci mléčných produktů	7513				175,6	178,5	174,1	*	*	*	*	*	*	0,23	Dairy-products makers
Zpracovatelé ovoce, zeleniny a příbuzných produktů	7514	0,3	0,1	0,2	171,9	171,7	172,0	(21 951)	*	(21 758)	(21 837)	*	(21 783)	0,14	Fruit, vegetable and related preservers
Ochutnávači, kontrolóři kvality potravin a nápojů, příb.prac.	7515	1,3		0,6	172,7	173,1	172,2	25 073	*	26 177	22 755	*	23 875	0,43	Food and beverage tasters and graders
Obsluha píi a jiných zařízení na prvotní zpracování dřeva	7521				185,6	185,8	184,9	*	*	*	*	*	*	0,24	Wood treaters
Truhláři (kr.stavebních) a pracovníci v příbuzných oborech	7522	12,2	11,7	0,5	174,9	175,0	174,1	19 030	18 854	22 937	17 951	17 793	22 682	0,30	Cabinet-makers and related workers
Seřizovači, obsluha dřevoobráběcích strojů	7523	2,8	2,2	0,6	173,1	174,5	167,8	26 340	26 936	24 118	26 866	27 699	23 950	0,27	Woodworking-machine tool setters and operators
Krejčí, kožešníci a kloboučníci	7531				175,2		175,1	*	*	*	*	*	*	0,31	Tailors, dressmakers, furriers and hatters
Modeláři oděvů, střiháči a příbuzní pracovníci	7532	0,8	0,3		170,8	172,4	169,7	25 665	(30 386)	*	23 931	(31 983)	*	0,27	Garment and related pattern-makers and cutters
Švadleni, šičky, vyšivači a pracovníci v příbuzných oborech	7533	5,1		4,9	172,9	177,0	172,7	18 311	*	18 123	16 393	*	16 182	0,31	Sewing, embroidery and related workers
Čalouníci a příbuzní pracovníci	7534		0,3		176,2	177,0	175,8	*	23 299	*	*	21 352	*	0,22	Upholsterers and related workers
Obuvníci a příbuzní pracovníci	7536				171,7	176,8	169,0	*	*	*	*	*	*	0,27	Shoemakers and related workers
Střelmistři	7542	0,1	0,1		175,4	175,4		38 379	38 379	*	39 788	39 788	*	0,25	Shotfirers and blasters
Kvalitáři, testovači výrobků, laboranti (kr.potravin,nápojů)	7543	19,9	7,1	12,9	170,2	171,2	169,7	30 143	34 866	27 547	29 074	33 548	26 733	0,31	Product graders and testers (excluding foods and beverages)
Řemeslní pracovníci a pracovníci v dalších oborech j.n.	7549				173,0	172,6	174,3	*	*	*	*	*	*	0,44	Craft and related workers not elsewhere classified
Obsluha důlních zařízení (vč. horníků)	8111	6,0	6,0		169,4	169,4		37 846	37 846	*	36 059	36 059	*	0,29	Miners and quarryers
Obsluha zařízení na úpravu rudných a nerudných surovin	8112	1,6	1,1	0,5	168,0	170,0	163,1	29 677	30 563	27 507	29 100	30 475	26 897	0,15	Mineral and stone processing plant operators
Vrtáči a příbuzní pracovníci	8113				174,2	174,2		*	*	*	*	*	*	0,26	Well drillers and borers and related workers
Obsluha strojů na výroby z cementu,kamene,ostatních nerostů	8114				182,1	182,4	168,4	*	*	*	*	*	*	0,28	Cement, stone and other mineral products machine operators
Obsluha zařízení na zpracování kovů	8121	24,1	19,4	4,6	170,7	171,0	169,6	30 758	32 468	23 591	30 707	32 324	22 552	0,28	Metal processing plant operators
Obsluha lakov a j.zařízení na povrch.úpravu kovů,j.materiálů	8122	5,0	3,5	1,5	173,2	174,6	170,0	27 849	29 917	23 052	26 615	28 895	22 419	0,30	Metal finishing, plating and coating machine operators
Obsluha strojů a zařízení pro chemickou výrobu	8131	13,7	8,5		167,6	168,4	166,2	30 731	33 362	*	29 382	31 878	*	0,29	Chemical products plant and machine operators
Obsluha strojů a zařízení na výrobu a zprac. foto. materiálů	8132				169,7	169,7		*	*	*	*	*	*	0,20	Photographic products machine operators
Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže	8141	13,5	9,5	4,0	171,7	171,9	171,1	32 287	34 477	27 101	30 439	33 411	25 946	0,27	Rubber products machine operators

ZAMĚSTNÁNÍ	kód CZ-ISCO	Počty zaměstnanců v tis. osob			Placený čas v hod/měs.			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			variační koeficient mezd	OCCUPATION
		Number of employees (thousand persons)			Time paid (hours/month)			Average earnings (CZK)			Median earnings (CZK)				
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy		
Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women				
Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu	8142	31,4	14,8	16,6	170,0	170,9	169,2	26 393	29 035	24 039	25 428	27 966	23 459	0,29	Plastic products machine operators
Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z papíru	8143	4,0	2,8	1,3	168,2	167,7	169,4	26 997	29 570	21 413	24 281	27 810	20 935	0,35	Paper products machine operators
Obsluha strojů na úpr. vláken, dopřádání, navíjení příze, nití	8151	1,3	0,5	0,9	172,8	172,2	173,1	26 142	28 709	24 841	25 555	27 525	24 939	0,22	Fibre preparing, spinning and winding machine operators
Obsluha tkacích a pletacích strojů	8152	1,7	0,2	1,5	171,8	173,0	171,7	24 847	29 629	24 160	25 174	29 937	24 576	0,26	Weaving and knitting machine operators
Obsluha šicích a vyšivacích strojů	8153	5,2	0,8	4,4	171,7	169,7	172,0	21 576	(25 102)	20 958	21 318	(25 066)	20 169	0,30	Sewing machine operators
Obsluha strojů na bělení, barvení, čištění, další úpravu tkanin	8154				170,4	173,1	167,6							0,29	Bleaching, dyeing and fabric cleaning machine operators
Obsluha strojů na výrobu obuvi a příbuzných výrobků	8156	0,2		0,1	178,8		179,2	(20 268)		(19 792)	(19 395)		(19 303)	0,17	Shoemaking and related machine operators
Obsluha strojů v prádelnách a čistírnách	8157	4,7		4,2	176,5	180,6	176,1	19 758		19 409	18 703	*	18 506	0,27	Laundry machine operators
Obsluha strojů na výrobu, úpravu textílií, kožených výrobků j. n.	8159	2,2	0,7	1,5	170,4	171,1	170,1	24 377	27 888	22 577	23 429	27 329	22 331	0,24	Textile, fur and leather products machine operators not elsewhere classified
Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků	8160	13,9	6,8	7,1	174,4	176,0	172,8	25 889	28 690	23 238	25 406	28 232	22 504	0,30	Food and related products machine operators
Obsluha strojů a zařízení na výrobu a zpracování papíru	8171	1,2	1,0	0,2	171,9	172,6	168,7	32 964	34 937	24 376	32 682	34 205	21 901	0,29	Pulp and papermaking plant operators
Obsluha automatiz. strojů a zařízení na prvotní zprac. dřeva	8172	2,1	1,4	0,7	171,8	174,0	167,2	26 210	28 044	22 402	25 348	27 893	21 850	0,29	Wood processing plant operators
Obsluha strojů a zařízení na výrobu skla, keramiky, stavebnin	8181	12,3	9,7	2,6	171,7	172,3	169,5	32 650	33 162	30 698	32 003	32 332	30 323	0,26	Glass and ceramics plant operators
Obsluha parních turbín, kotlů a příbuzných zařízení	8182	3,7	3,5		174,1	174,9	161,8	29 714	30 479	*	29 721	30 218	*	0,31	Steam engine and boiler operators
Obsluha strojů na balení, plnění a etiketování	8183	5,8	2,1	3,7	171,4	173,3	170,3	23 743	27 467	21 626	22 810	27 321	21 283	0,29	Packing, bottling and labelling machine operators
Obsluha stacionárních strojů a zařízení j. n.	8189	19,7	16,1	3,6	171,5	172,2	168,4	30 679	31 736	25 975	29 592	30 549	25 420	0,29	Stationary plant and machine operators not elsewhere classified
Montážní dělníci mechanických zařízení	8211	37,4	20,3	17,1	170,1	170,8	169,3	29 071	30 559	27 307	28 404	29 921	26 820	0,25	Mechanical machinery assemblers
Montážní dělníci elektrických, energet. a elektron. zařízení	8212	44,0	15,1	28,9	171,2	172,4	170,5	25 516	27 999	24 224	24 674	27 009	23 608	0,28	Electrical and electronic equipment assemblers
Montážní dělníci ostatních výrobků	8219	65,8	31,0	34,8	170,4	169,8	170,9	28 766	32 144	25 756	27 211	30 369	24 787	0,33	Assemblers not elsewhere classified
Strojvedoucí a řidiči kolejových motorových vozíků	8311	7,3	7,3	0,0	171,8	171,8	167,6	42 933	42 961	*	42 965	42 976	*	0,16	Locomotive engine drivers
Signalisti, brzdáři, výhybkáři, posunovací, příbuzní pracovníci	8312	6,7	5,0	1,6	169,3	169,6	168,2	31 986	33 025	28 810	31 589	32 676	28 881	0,16	Railway brake, signal and switch operators
Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikářů	8322	18,3	17,6	0,7	177,7	177,8	174,4	24 401	24 482	22 413	24 330	24 490	22 256	0,34	Car, taxi and van drivers
Řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají	8331	17,9	16,8	1,1	189,4	189,4	188,8	32 982	32 973	33 121	33 403	33 482	32 480	0,26	Bus and tram drivers
Řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel	8332	103,1	101,9	1,2	181,2	181,2	176,2	25 244	25 295	20 893	24 153	24 197	18 612	0,36	Heavy truck and lorry drivers
Řidiči a obsluha zemědělských a lesnických strojů	8341	17,1	17,1		185,5	185,5		26 646	26 646		26 723	26 723		0,25	Mobile farm and forestry plant operators
Obsluha železničních, zemních a příbuzných strojů a zařízení	8342	11,1	11,1		182,7	182,7		31 655	31 677		30 772	30 822		0,30	Earthmoving and related plant operators
Obsluha jeřábů, zdvihacích a podobných manipulačních zařízení	8343	5,0	3,6	1,4	174,3	175,0	172,5	28 342	29 926	24 399	27 588	29 881	24 103	0,33	Crane, hoist and related plant operators
Obsluha vysokozdvizných a jiných vozíků a skladnic	8344	90,2	68,8	21,4	173,2	173,7	171,3	27 962	28 315	26 826	27 300	27 797	25 476	0,29	Lifting truck operators
Pracovníci lodní posádky	8350				183,3	183,3		*	*	*	*	*	*	0,15	Ships' deck crews and related workers
Uklízeči a pomocníci v hotelích, admin., průmysl a j. objektech	9112	72,4	6,2	66,2	174,2	175,8	174,0	16 219	17 770	16 074	15 566	16 134	15 528	0,22	Cleaners and helpers in offices, hotels and other establishments
Pracovníci pro ruční praní a žehlení	9121	0,9		0,9	174,0		174,0	18 448		18 444	17 944		17 936	0,17	Hand launders and pressers
Pracovníci pro ruční mytí vozidel a pomocní prac. autoservisu	9122	0,5	0,3		174,6	174,3		25 525	26 850		25 331	26 352		0,30	Vehicle cleaners
Ostatní pracovníci pro ruční čištění	9129				174,7	174,9	174,2	*	*	*	*	*	*	0,23	Other cleaning workers
Pomocní pracovníci v rostlinné výrobě	9211	2,3			185,5	188,6	181,8	22 033	*	*	19 430	*	*	0,34	Crop farm labourers
Pomocní pracovníci v živočišné výrobě	9212				183,8			*	*	*	*	*	*	0,30	Livestock farm labourers
Pomocní pracovníci v zahradnictví	9214	0,2	0,1	0,1	175,0	175,3	174,5	16 612	17 397	*	14 993	15 210	*	0,27	Garden and horticultural labourers
Pomocní pracovníci v lesnictví a myslivosti	9215				173,9	174,1	173,7	*	*	*	*	*	*	0,20	Forestry labourers
Pomocní pracovníci v oblasti těžby	9311	0,7	0,5	0,2	165,8	165,8	166,0	27 484	27 893	26 574	27 241	27 615	26 112	0,19	Mining and quarrying labourers
Figuranti, dělníci výkop, prací a dělníci výstavby inženýr. děl	9312	3,8	3,6		185,3	186,0	173,7	27 557	28 012	*	25 674	25 964	*	0,34	Civil engineering labourers
Dělníci v oblasti výstavby budov	9313	7,8	7,8		179,2	179,2		16 935	16 935		14 782	14 782		0,34	Building construction labourers
Ruční balíči, plnič a etiketovači	9321	6,5	1,2	5,3	173,6	173,7	173,6	21 414	25 623	20 474	20 309	24 886	19 796	0,28	Hand packers
Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	9329	60,8	34,4	26,4	171,9	172,9	170,5	22 505	23 761	20 869	21 691	23 417	20 399	0,33	Manufacturing labourers not elsewhere classified
Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)	9333	25,2	14,0	11,1	174,1	174,9	173,0	24 019	24 984	22 802	23 035	24 442	21 640	0,33	Freight handlers
Doplňovači zboží	9334				175,2	174,7	177,6	*	*	*	*	*	*	0,21	Shelf fillers
Pracovníci pro přípravu rychlého občerstvení	9411				173,3	172,9	173,5	*	*	*	*	*	*	0,39	Fast food preparers
Pomocníci v kuchyni	9412	6,2		5,5	174,0	171,0	174,5	16 604	*	16 538	15 705	*	15 656	0,24	Kitchen helpers
Pouliční prodejci (kromě potravin)	9520	0,0		0,0	174,3		174,2	*	*	*	*	*	*	0,22	Street vendors (excluding food)
Pracovníci odvozu a recyklace odpadů	9611	2,5	2,4		177,8	178,2	171,3	21 597	21 874	*	20 848	21 058	*	0,25	Garbage and recycling collectors
Třídíči odpadů	9612				178,8	178,6	179,3	*	*	*	*	*	*	0,41	Refuse sorters
Uklízeči veřejných prostranství, čistíči kanalizací	9613	13,6	9,5	4,1	175,5	175,9	174,4	18 183	19 413	15 335	16 759	18 494	13 931	0,31	Sweepers and related labourers
Kurýři, doručovatelé balíků a nosiči zavazadel	9621	0,5			168,2	167,7	170,7	19 663	*	*	19 132	*	*	0,26	Messengers, package deliverers and luggage porters
Pomocní pracovníci údržby budov a souvisejících prostor	9622	4,5	4,0	0,5	171,8	171,5	173,9	20 693	21 155	17 089	19 022	19 322	16 406	0,33	Odd job persons
Pracovníci odečtu měřidel, výběru peněz z prodejních automatů	9623	0,4	0,2	0,2	164,1	164,6	163,7	27 657	29 017	26 547	27 600	27 741	27 591	0,21	Meter readers and vending-machine collectors
Pomocní a nekalifikovaní pracovníci ve službách j. n.	9629		1,9		173,7	173,3	174,0	*	18 292	*	*	*	*	0,29	Elementary workers not elsewhere classified