

Ekonomické souvislosti diskriminace žen na trhu práce

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Mgr. Ing. Pavlína Balcarová

Kristýna Funková

Brno 2016

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat hlavně paní Mgr. Ing. Pavlíně Balcarové za vedení mé bakalářské práce a za poskytnutí cenných rad a odborných připomínek, které mi byly velice nápomocné při zpracování této bakalářské práce.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Ekonomické souvislosti diskriminace žen na trhu práce** vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmetná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 19. května 2016

Abstract

Funková, K. Economic contexts of discrimination against women in the labour market. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2016.

This bachelor thesis deals with issue of discrimination against women in the labour market. The main purpose is to identify sectors with discrimination against women in the labour market. The theoretical part describes the general models, which deals with issue of discrimination against women in the labour market and also job sectors where discrimination occurs. The practical part of this thesis research wage differentials or differences in unemployment with regard to education and job sectors. There are also researched professional inequalities in terms of wages and job sectors.

Keywords

Discrimination, labour market, gender, wage and professional discrimination, disparities in unemployment, sectors, education.

Abstrakt

Funková, K. Ekonomické souvislosti diskriminace žen na trhu práce. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2016.

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou diskriminace žen na trhu práce. Hlavním cílem této práce je identifikovat odvětví, ve kterých dochází k diskriminaci žen na trhu práce. V teoretické části jsou vymezeny základní modely, které problematiku diskriminace řeší a dále členění diskriminace na trhu práce. V praktické části jsou zkoumány mzdové rozdíly či rozdíly v nezaměstnanosti s ohledem na vzdělání a odvětví. Dále jsou prozkoumány i profesní nerovnosti z hlediska mezd a odvětví.

Klíčová slova

Diskriminace, trh práce, gender, mzdová a profesní diskriminace, nerovnosti v nezaměstnanosti, odvětví, vzdělání.

Obsah

1	Úvod, cíl práce a metodika	9
1.1	Úvod.....	9
1.2	Cíl práce a metodika.....	9
2	Teoretický úvod do problematiky diskriminace na trhu práce	11
2.1	Diskriminace na trhu práce.....	11
2.1.1	Odměna na trhu práce.....	13
2.1.2	Právní rámec diskriminace.....	14
2.2	Diskriminace žen na trhu práce.....	15
2.2.1	Modely diskriminace na trhu práce.....	15
2.3	Členění diskriminace.....	19
2.3.1	Mzdová diskriminace.....	19
2.3.2	Zaměstnanecká diskriminace.....	21
2.3.3	Profesní diskriminace.....	22
2.3.4	Diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu.....	23
3	Analýza nerovného zacházení na trhu práce	25
3.1	Faktory ovlivňující nerovné zacházení na trhu práce.....	25
3.1.1	Vzdělání.....	25
3.1.2	Délka pracovní doby.....	27
3.2	Analýza míry nezaměstnanosti na trhu práce.....	30
3.2.1	Nezaměstnanost a dosažené vzdělání.....	31
3.2.2	Nezaměstnanost vzhledem k odvětví a oboru studia.....	32
3.3	Mzdové nerovnosti.....	35
3.3.1	Rozdíly ve mzdách s ohledem na dosaženou úroveň vzdělání.....	36
3.3.2	Mzdové rozdíly s ohledem na odvětví.....	37
3.4	Profesní nerovnosti na trhu práce.....	42
3.4.1	Horizontální segregace.....	42
3.4.2	Vertikální segregace.....	44

4	Diskuze k příčinám nerovného zacházení na trhu práce	49
5	Závěr	51
6	Zdroje	54
A	Použitá data	59

Seznam obrázků

Obr. 1	Model s diskriminačními preferencemi Zdroj: Brožová, 2012	16
Obr. 2	Odlišná očekávání na trhu práce v případě mužů a žen Zdroj: Brožová, 2012	17
Obr. 3	Počet skutečně odpracovaných hodin na plný úvazek Zdroj: www.czso.cz, 2015c	28
Obr. 4	Přesčasy u mužů a žen Zdroj: www.ispv.cz, 2015	30
Obr. 5	Obecná míra nezaměstnanosti v % u mužů a žen Zdroj: www.czso.cz, 2016c	31
Obr. 6	Medián měsíčních mezd v letech 2005 až 2014 Data: www.czso.cz, 2015g	36
Obr. 7	Počet mužů a žen v řídicích pozicích podle dosažené úrovně vzdělání Zdroj: www.czso.cz, 2015ch	46
Obr. 8	Výsledky Eurobarometru ohledně diskriminace v případě přijetí do zaměstnání Zdroj: www.ec.europa.eu, 2015a	59

Seznam tabulek

Tab. 1	Míra zaměstnanosti v % podle dosažené úrovně vzdělání	26
Tab. 2	Počet mužů a žen studující různé oborech vysokých škol v roce 2014	27
Tab. 3	Placený čas v hodinách za měsíc podle hlavních tříd zaměstnání	29
Tab. 4	Míra nezaměstnanosti v % podle dosažené úrovně vzdělání	31
Tab. 5	Počet absolventů vysokých škol a nezaměstnanost podle zvoleného oboru	33
Tab. 6	Podíl mužů a žen zaměstnaných v daném odvětví v %	34
Tab. 7	Medián měsíčních mezd a GPG podle dosažené úrovně vzdělání	37
Tab. 8	Medián měsíčních mezd podle hlavních tříd zaměstnání	39
Tab. 9	Medián měsíčních mezd a GPG podle odvětví	41
Tab. 10	Podíl zaměstnanců v % a jejich medián mezd v roce 2014 podle odvětví	44
Tab. 11	Počet mužů a žen v řídicích pozicích podle oblastí Evropské komise	46
Tab. 12	Průměrné měsíční mzdy mužů a žen na manažerských pozicích	47
Tab. 13	Počet odpracovaných hodin v případě zkráceného úvazku u mužů a žen	59
Tab. 14	Placený čas podle vzdělání a pohlaví	59
Tab. 15	Zaměstnanost mužů a žen v jednotlivých třídách a odvětvích	60

1 Úvod, cíl práce a metodika

1.1 Úvod

Rovnocenné zacházení je jedním ze základních práv, na které má každý člověk nárok. I přesto se lze s diskriminací setkat v různých sférách života. V současné době se téma diskriminace žen stává více diskutovaným převážně vzhledem k feminizmu, který se v posledních letech velmi rozrůstá. Od dob, kdy nemohly ženy studovat na středních a vysokých školách nebo například i volit, došlo k velkým pokrokům. Přesto se ještě nepodařilo veškeré nerovné zacházení se ženami odstranit. S největšími nerovnostmi se lze setkat převážně na trhu práce. Právě tomuto tématu je věnována tato práce.

Se vstupem České republiky do Evropské unie bylo přistoupeno k přijetí různých legislativ, které zajišťují sjednocení zákonodárství všech zemí unie. Díky těmto právním normám by ve všech zemích Evropské unie měla být zajištěna demokracie a dodržování základních lidských práv a práv menšin. Jedním z právních předpisů, které mají velký vliv na potlačování diskriminace a samotný její vznik, je antidiskriminační zákon, který pomáhá řešit problémy s nerovným zacházením. Problém diskriminace je velmi diskutovaným problémem, proto se ho snaží vyřešit nejen Evropská unie, ale také téměř každý ekonomicky vyspělý stát.

Jak již bylo řečeno, s diskriminací se lze setkat v mnoha oblastech. Může jít například o diskriminaci ve vzdělání, podnikání, zdravotní péči nebo veřejné správě. Jednou z nejvíce rozšířených oblastí je diskriminace na trhu práce. S touto formou diskriminace se může setkat jak zaměstnanec, tak i zájemce o zaměstnání. Na trhu práce se lze setkat se mzdovými či profesními nerovnostmi.

Nerovné zacházení na trhu práce je problémem, který se odráží i v ekonomice daného státu. Značný vliv může mít například i na míru nezaměstnanosti nebo dokonce i na hodnotu hrubého domácího produktu v případě, kdy se firmy kvůli diskriminaci chovají neekonomicky.

Diskriminace na trhu práce je těžko prokazatelná. Z tohoto důvodu je nutno přihlížet k určitým faktorům, které nerovnosti pomáhají odhalit. Díky těmto faktorům je možno mzdové a profesní rozdíly či rozdíly v nezaměstnanosti u mužů a žen vysvětlit legitimním odůvodněním. Pokud se ale nepodaří tyto rozdíly mezi muži a ženami zdůvodnit pomocí ovlivňujících faktorů, lze rozdíly pokládat za nelegitimní, což je považováno za zmíněnou diskriminaci na trhu práce.

1.2 Cíl práce a metodika

Cílem práce je identifikovat odvětví, ve kterých dochází k diskriminaci žen na trhu práce. Hlavního cíle práce bude dosaženo pomocí dílčích cílů, které se budou skládat z analýzy rozdílů u mužů a žen, konkrétně v míře nezaměstnanosti, výši mzdy a profesního zařazení s ohledem na dosaženou úroveň vzdělání a odvětví.

První část této práce je věnována výkladu základních pojmů, se kterými se lze při řešení problematiky diskriminace žen na trhu práce setkat. V této části kapitoly je také poukázáno na vnitrostátní a mezinárodní legislativu, která se nerovným zacházením na trhu práce zabývá. Následně je poukázáno i na formy diskriminace, se kterými se lze na trhu práce setkat, a jejich projevy.

Na závěr teoretické části jsou vysvětleny základní modely neboli teorie, které se diskriminací na trhu práce zabývají. V této části jsou také popsány čtyři základní členění diskriminace na trhu práce. Členění budou zaměřena na oblasti, ve kterých se diskriminace na trhu práce vyskytuje, se zaměřením na diskriminaci žen na trhu práce.

Praktická část této práce je věnována analýze nerovného zacházení se ženami na trhu práce. Analýza je provedena pomocí dat Českého statistického úřadu a je zaměřena na časové období 2005 až 2014. Na tomto období bude ukázán možný vývoj nerovného zacházení. V první části jsou nastíněny různé faktory, které pomáhají nerovnosti mezi ženami a muži vysvětlit legitimním odůvodněním. Další část práce bude věnována detailnímu rozebrání nezaměstnanosti na trhu práce. Rozdíly jsou zkoumány podle úrovně dosaženého vzdělání, vystudovaného oboru a odvětví. Tyto faktory mohou značně míru nezaměstnanosti u mužů a žen ovlivnit.

V další části práce jsou zkoumány mzdové rozdíly, které se na trhu práce mezi ženami a muži vyskytují. Při pozorování mzdových rozdílů se vychází z mediánu mezd. Medián mezd má lepší vypovídající schopnosti nežli hodnota průměrné mzdy. V průměrných hodnotách jsou započítány extrémy, kterých dosahuje sice pouze mizivá část obyvatelstva, ale průměrnou hodnotu mezd tato skutečnost velmi ovlivňuje. Dle czso.cz (2016a) „mediánová hrubá měsíční mzda představuje prostřední hodnotu vzestupně seřazené řady mezd, nedochází zde ke zkreslení extrémně vysokými či nízkými hodnotami. Mediánová hrubá měsíční mzda zaměstnanice se vypočte jako podíl, v němž je číselník kumulace měsíční hrubé mzdy.“ Mzdové rozdíly jsou prozkoumány podle dosažené úrovně vzdělání, odvětví či funkce v zaměstnání. Mzdové rozdíly jsou vyjádřeny i pomocí ukazatele Gender Pay Gap neboli GPG. Dle czso.cz (2016a) je Gender Pay Gap „relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen (vztažený k mediánu mzdy mužů). Vyjadřuje se v %.“ Hodnotu ukazatele GPG lze podle unece.org (2008) vypočítat následujícím vzorem:

$$\left(\frac{w_m - w_f}{w_m} \right) \cdot 100 \quad (1)$$

kde je w_m ...mužská průměrná (mediánová) hodnota mezd
 w_f ...ženská průměrná (mediánová) hodnota mezd

Závěr praktické části je věnován rozebrání dvou základních forem profesní diskriminace na trhu práce. Je vysvětlen rozdílný vliv mužských a ženských odvětví na mediánové hodnoty mezd. Dále je prozkoumán i počet žen zastoupených v řídicích pozicích v různých odvětvích a sektorech a s tím i spojená výše jejich mezd.

2 Teoretický úvod do problematiky diskriminace na trhu práce

Diskriminace je velkým společenským problémem, s kterým se lze setkat v několika oblastech, avšak mezi jednu z nejhorších patří diskriminace na trhu práce. Dle eeo.gov se lze setkat s několika různými typy diskriminace, mezi které lze zařadit diskriminaci na základě věku, postižení, těhotenství, náboženství, barvy pleti nebo pohlaví. A právě genderová diskriminace na trhu práce bude obsahem následujících kapitol.

Dle czso.cz (2016b) lze za gender považovat kulturní charakteristiky nebo modely, které jsou přiřazovány mužským a ženským biologickým pohlavím podle kultury daného národa a vývoji dané společnosti. Gender je brán v potaz z hlediska sociálních rozdílů mezi muži a ženami.

Genderovou diskriminaci na trhu práce lze vysvětlit několika modely, které se danou problematikou zabývají. Tyto modely a dále i formy genderové diskriminace, které se na trhu práce vyskytují, budou obsahem řešení následujících kapitol.

2.1 Diskriminace na trhu práce

Diskriminaci lze v nejobecnějším slova smyslu definovat následovně: „*Jednání, které spočívá v rozdílném (méně výhodném) zacházení z určitého (diskriminačního) důvodu v téže (či srovnatelné) situaci, pokud pro toto jednání není ospravedlnitelný důvod.*“ (Hubálek, 2008, s. 16)

Genderová diskriminace na trhu práce se dá dělit na dvě prominentní formy. V prvním případě zaměstnavatelé platí méně ženám nežli mužům se stejnými zkušenostmi a za práci stejné hodnoty ve stejných profesích. Tato diskriminace je označována jako mzdová diskriminace na trhu práce. Za druhou formu se považuje, diskriminace, kdy jsou ženy se stejným vzděláním a potencionálem přemístěny do hůře placených zaměstnání nebo dosahují pouze horší úrovně v zaměstnání s menší úrovní odpovědnosti a pozice s vyšší odpovědností a platem přenechávají zaměstnavatelé pro muže (Ehrenberg, Smith, 2012).

Diskriminaci na trhu práce lze ale rozlišovat ještě podle dalších ukazatelů. Dle Borjase (2013) je nutno nejdříve pro pochopení a odstranění diskriminace identifikovat příčiny dané diskriminace. Tyto příčiny diskriminace lze členit do tří kategorií a to na:

- Diskriminaci způsobenou zaměstnavatelem.
- Diskriminaci způsobenou zaměstnanci.
- Diskriminaci způsobenou zákazníkem.

Tyto tři skupiny lze podle Ehrenberga a Smithe (2012) nazývat osobními předsudky, kdy se zaměstnavatelé, zaměstnanci nebo zákazníci odmítají sdružovat s lidmi určité rasy nebo pohlaví.

V případě, že je již jasný zdroj, který způsobil diskriminace na trhu práce, si lze uvést i možné formy, s kterými se lze na trhu práce setkat. Hubálek (2008)

vedl ve své knize *Trh práce a diskriminace* následující formy diskriminace, které se mohou na trhu práce vyskytovat, a to například: diskriminace z důvodu věku, diskriminace z důvodu pohlaví, diskriminace z důvodu sexuální orientace, diskriminace z důvodu etnické příslušnosti a diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Všechny uvedené typy diskriminace jsou nezákonné, na což bude poukázáno v následující části práce v legislativních normách, které problém diskriminace upravují.

Další členění, s kterým se lze setkat při zkoumání diskriminace, jsou subjekty, které mohou být předmětem nerovného zacházení, jelikož se nachází v tzv. rizikové skupině. Mareš, Syrovátka uvádějí ve své knize *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika* (2003) rizikové skupiny, s kterými se lze na trhu práce setkat:

- Občany se zdravotním postižením.
- Mladistvé uchazeče o zaměstnání.
- Absolventy školy.
- Uchazeče společensky nepřizpůsobivé, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou.
- Nekvalifikované uchazeče.
- Uchazeče pečující o děti do věku 15 let.
- Vyšší věkové kategorie.
- Osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní službou.

Avšak platí, že všechny rizikové skupiny nelze považovat za skupiny, s kterými je nerovně zacházeno. Aby byla nerovnost prokázána, musely by tyto skupiny splňovat určité diskriminační podmínky.

Poslední členění diskriminace, s kterým se lze na trhu práce setkat, je diskriminace podle oblasti, jíž se dotýká. Dle Brožové (2012) se na trhu práce vyskytují celkem čtyři oblasti, kterých se může diskriminace na trhu práce dotýkat. Mezi tyto oblasti lze zařadit mzdovou, zaměstnaneckou, profesní diskriminaci a jako poslední i diskriminaci v přístupu k lidskému kapitálu. První tři oblasti lze považovat za přímou formu diskriminace a poslední druh diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu je považován za nepřímou diskriminaci na trhu práce. Více o členění diskriminace podle oblasti bude uvedeno v následující kapitole.

Jak bylo výše uvedeno, lze diskriminaci na trhu práce rozlišovat na diskriminaci přímou a nepřímou. Dle Českého statistického úřadu (2016b) se přímou diskriminací rozumí: „*takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.*“

Na druhé straně existuje i nepřímá forma diskriminace. Nepřímou formu diskriminace lze definovat následovně: „*jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů.*“ (Hubálek, 2008, s. 16)

2.1.1 Odměna na trhu práce

Aby bylo možno v dalších kapitolách snáze identifikovat nerovnosti, které vznikají díky odměnám z odvedené práce, je třeba si uvést, co vůbec odměna na trhu práce je a jak ji lze členit.

„Odměna zahrnuje mzdu nebo plat a veškeré ostatní plnění poskytované zaměstnavatelem přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo naturálně zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.“ (Boučková, 2007, s. 5)

Po detailním zaměření lze zjistit, že existují tři složky odměny, a to mzda nebo plat za vykonanou práci, sociální požitky a další možná plnění. Sociální požitky mohou být i takové odměny, které se vztahují jak na samotného zaměstnance, tak i na jeho rodinu. Mohou být zahrnuty například slevy na produkty nebo příspěvek na sociální zabezpečení. Mezi další možná plnění lze zařadit například odstupné nebo pracovní oděv (Boučková, Hubálek, Křístek, 2007).

Mzda

Obecně platí, že mzda se vyplácí v neveřejném sektoru, a to především podnikateli. Podmínkou je, že mzda musí být určena před nastoupením do práce a musí být sjednaná ve smlouvě. V případě, že by nebyly údaje o způsobu odměňování uvedeny ve smlouvě nebo vnitřním předpisu, má zaměstnavatel povinnost dodat tyto údaje zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce v tištěné podobě. Mzdu lze rozdělit na tři prvky, a to na základní mzdu, příplatky a motivační složky mzdy. V neveřejné sféře je stanovení výše mzdy ponecháno pouze na podnikatelském subjektu, avšak musí plnit určitá pravidla. Jako hlavní musí zaměstnavatel dodržet hranici minimální mzdy stanovené zákonem. Mezi další pravidla patří dodržení zaručené mzdy a dodržování pravidla, že odchýlná úprava, která se týká mzdových práv, nemůže být vyšší nebo nižší, než je právo, které stanoví zákoník práce. Jako poslední musí být uvedeno pravidlo, že za práci stejné hodnoty nebo stejnou práci musí být vyplácena stejná mzda (Havelková, 2007).

Za stejnou práci se považuje: *„Práce totožná, tzn. v případech úkolové odměny je stejná odměna za jednotku pracovního úkolu, v případech úkolové odměny je stejná odměna za jednotku pracovního úkolu, v případech časové odměny je odměna za časovou jednotku stejná.“* (Boučková, 2007, s. 4)

Prací stejné hodnoty je práce, která k jejímu vykonávání požaduje stejné nebo srovnatelné kvalifikace, dovednosti, pracovní podmínky a pracovní zátěž. Hodnota práce se posuzuje vždy objektivně vzhledem k dané pracovní pozici a nepřihlíží se k subjektivním kvalitám jednotlivých pracovníků (Boučková, 2007).

Plat

Další variantou vyplácené mzdy je plat, který se stanovuje v rozpočtové sféře a který svými nařízeními stanovuje vláda České republiky. Proto lze říci, že je zde velice malá možnost pro smlouvání o platu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Složky platu upravuje zákon, a proto není možné jeho výši určit jinak nebo v jiném složení, než jak upravuje zákon. Stejně jako mzda i plat se skládá ze tří složek, a to z platového tarifu, který je závislý na platové třídě a platovém stupni. Druhou slož-

kou platu jsou příplatky, jejichž výše je vždy stanovena zákonem. A poslední součástí je osobní příplatek, který by měl daného zaměstnance určitým způsobem motivovat (Havelková, 2007).

2.1.2 Právní rámec diskriminace

Diskriminace jako taková je velkým problémem každé země. Z tohoto důvodu vznikají zákony, které se snaží zamezit diskriminaci nebo ji alespoň omezit. Zákaz diskriminace upravuje několik vnitrostátních i mezinárodních legislativních předpisů.

Základním zákonem je zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, který stanovuje, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

V případě, kdy se bude posuzovat samotná diskriminace na trhu práce, je zapotřebí se zaměřit na dva druhy, s kterými se lze setkat, a to s diskriminací ještě před vstupem do zaměstnání nebo s diskriminací, která už v samotném zaměstnání probíhá. První případ upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který říká, že všichni zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, které uplatňují právo na zaměstnání a při uplatňování tohoto práva je zakázána jakákoliv diskriminace.

Zákon o zaměstnání upravuje diskriminaci z mnoha důvodů, jako je například přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, národnosti nebo věku. V případě, že by se jednalo o diskriminaci na základě těhotenství nebo mateřské dovolené, je diskriminace považovaná za diskriminaci z důvodu pohlaví. Tento zákon, jak už bylo řečeno, upravuje i zásady rovnosti vůči svým budoucím zaměstnancům, tedy když se o místo teprve uchází (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003).

Další zákon upravuje rovné zacházení již v zaměstnání. Jedná se o zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který říká, že jakákoliv diskriminace (z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etického nebo sociálního původu, majetku rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině) je v pracovněprávních vztazích výslovně zakázána. Zakázáno je též takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích.

Zákony, které byly uvedeny výše, spadají do vnitrostátních zákonů, které upravují právní normy České republiky. V případě mezinárodních zákonů by byly upraveny právními normami Rady Evropy nebo OSN. V případě OSN je dokumentem, který upravuje rovné zacházení, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. V případě Evropské unie platí několik předpisů, které problém upravují. Dle ec.europa.eu (2016a) země Evropské unie před několika lety schválily nové pravomoci pro boj s diskriminací. Nová právní úprava byla uzákoněna v oblasti

boje proti diskriminaci směrnicí o rasové rovnosti a směrnicí o rovném zacházení v zaměstnání, která stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a profesi.

V případě, že je již vymezeno, jak zákony upravují nerovné zacházení, je nutné si uvést i zacházení, které nelze podle zákona za diskriminaci považovat, jelikož některá rozdílná zacházení zákon považuje za přípustná. Jedná se hlavně o zacházení, které nastává v případě podstatného rozhodujícího požadavku pro výkon práce, který má fyzická osoba vykonávat. Dále se za diskriminaci nepovažuje rozdílné chování za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství nebo osob se zdravotním postižením, jestliže prostředky pro dosažení uvedených cílů jsou přiměřené. V poslední řadě se za diskriminační zákon považuje přednostní poskytování veřejně dostupných služeb a zboží, pokud je odůvodnění legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené (Hubálek, 2008).

2.2 Diskriminace žen na trhu práce

Jak již bylo výše řečeno, lze diskriminaci členit z několika možných hledisek. Jedním z důležitých členění je ale členění podle oblasti, které se dotýká. Toto členění je důležité proto, že na něm lze ukázat diskriminaci z několika pohledů. V tomto členění jsou formy diskriminace jak v zaměstnání, tak před vstupem do zaměstnání, ale lze se zde setkat i s diskriminací přímou a nepřímou.

K tomu, aby bylo možno detailně zkoumat různé oblasti, kterých se může diskriminace na trhu práce dotýkat, je důležité nejdříve objasnit různé modely neboli teorie, které se diskriminací na trhu práce zabývají.

2.2.1 Modely diskriminace na trhu práce

Ehrenberg a Smith (2012) uvedli ve své knize *Modern Labor Economics*, že se lze setkat se třemi základními přístupy k diskriminaci na trhu práce. V prvním případě se lze setkat s obecným přístupem k diskriminaci. Tím je model s diskriminačními preferencemi, který lze členit podle subjektu, který mohou diskriminaci způsobovat, a to od zaměstnavatele, zaměstnanců nebo zákazníků. Jako druhý uvádějí statistický úsudek, kde zaměstnavatelé promítají určitý úsudek ohledně celé skupiny na jednotlivce. A v neposlední řadě se lze setkat i s modely, které jsou založeny na přítomnosti nekonkurenční síly na trhu práce.

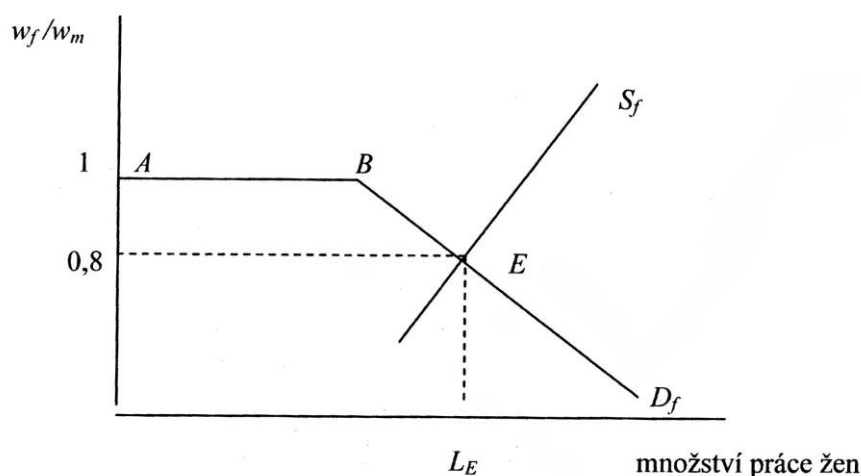
Model s diskriminačními preferencemi

Autorem této teorie je Gary Becker, podle kterého je diskriminace na trhu práce založena na určité „zálibě v diskriminaci“. Tento model v podstatě předpokládá, že se na trhu práce vyskytují dva druhy pracovníků, tedy muži a ženy (nebo rozdělení podle barvy pleti). V tomto případě, kdy zaměstnavatel má určité předsudky vůči určité skupině, považuje přijímání této skupiny za nákladnější. V případě, že by mzdy mužů byly označeny w_m a mzdy žen jako w_f , tak by zaměstnavatel, který má určité předsudky, považoval jako hodnotu nákladů spojenou s přijetím ženy rovna-

jící se $w_f(1+d)$, kde d je kladné číslo a je označováno jako diskriminační koeficient (Borjas, 2013).

Dle Křížové a Slobody (2009) je tato teorie zaměřena na to, že se zaměstnavatelé chovají racionálně v případě, kdy minimalizují pořizování nežádoucí skupiny a tak i náklady s tím spojené.

V případě, že by ve společnosti existovala preference diskriminovat, poté by byla společnost ochotna za to zaplatit. To znamená, že by dala přednost svému zájmu a podstoupila tím i možnost, že by zaplatila i nižším výstupem a nižším ziskem. Zaměstnavatel, který by neměl sklony k diskriminujícím preferencím, by stejně ohodnotil jak ženy, tak i muže, kteří by byli stejně produktivní. To by znamenalo, že mzdy žen a mužů by byly v rovině. Jak již bylo řečeno, zaměstnavatel, který by měl sklony k diskriminujícím preferencím, by byl ochoten najímat ženy pouze v případě, že by jejich mzda byla nižší nežli mužů. Platí tedy, že pro zaměstnavatele bez diskriminačních preferencí by se d rovnalo nule, jelikož by neexistovaly žádné diskriminující preference, které by ovlivňovaly mzdu žen. Zatímco pro zaměstnavatele s diskriminačními preferencemi by se $d = \infty$, neboť čím silnější budou preference diskriminovat, tím vyšší bude rozdíl mezi mzdou muže a ženy. Na následujícím grafu č. 1 je zobrazeno, jak vypadá model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů. Křivka znázorňující poptávku po práci je zalomená, neboť znázorňuje seřazené zaměstnavatele podle preferencí k diskriminaci. Je tedy patrné, že zaměstnavatelé, kteří nediskriminují, poskytují ženám i mužům stejné mzdy, tedy že se poptávka rovná horizontální části, která je rovna $w_f/w_m=1$. Čím víc ale diskriminující koeficient roste, tím víc se poptávka posouvá směrem doprava dolů (Brožová, 2012).



Obr. 1 Model s diskriminačními preferencemi

Zdroj: Brožová, 2012

S_f ... nabídka práce žen

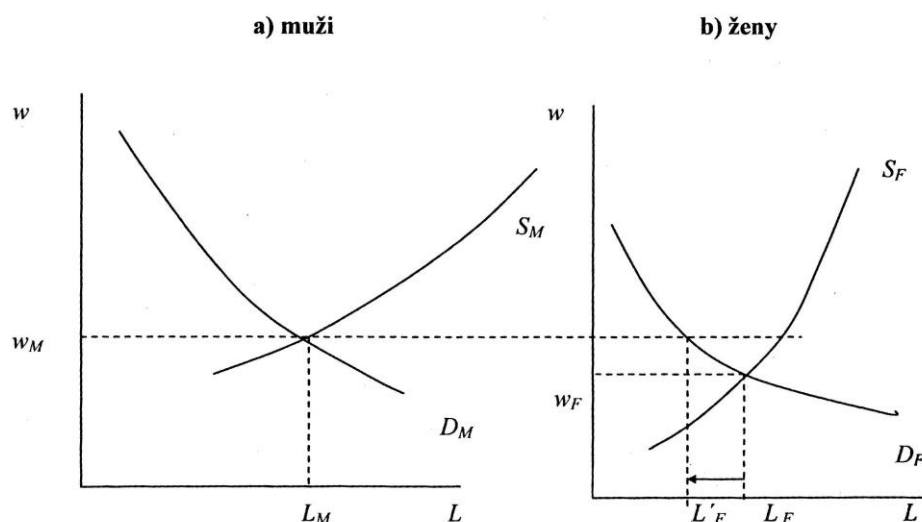
D_f ...poptávka po práci žen

Model zaměřený na statistický úsudek

Pojetí modelu v zálibě k diskriminaci může být nápomocné v pochopení rozdílu, který může vzniknout na trhu práce mezi dvěma stejně schopnými pracovníky (muži a ženami). Rasové a genderové rozdíly mohou ale vzniknout i v případě neexistence předsudků, kdy členství v určité skupině osob s sebou nese informace o schopnostech a produktivitě jednotlivé osoby (Borjas, 2013).

Ehrenberg a Smith (2012) uvádějí, že je zřejmé, že bude firma hodnotit osobní vlastnosti svých žadatelů, ale ve snaze odhadnout jejich potenciaální produktivitu může také využívat informace o průměrných vlastnostech skupiny, do které patří. V případě, že jsou vlastnosti skupiny zahrnuty do kritérií pro přijetí, statistická diskriminace může vzniknout, i když zde neexistují osobní předsudky.

K této situaci dochází na základě nashromážděných statistických údajů nebo na základě obecných zkušeností. V případě, že by firma hledala určitého pracovníka a hlásila by se na pozici mladá žena a muž, tak by se o statistickou diskriminaci jednalo v případě, kdy by dala firma přednost raději muži z důvodu, že by se obávali toho, že by chtěla mladá žena v příštích letech odejít na mateřskou dovolenou. Tím by docházelo k diskriminaci, protože firmy nemohou tušit, zda tato žena patří k průměrné skupině, do které je zařazována. S touto teorií jsou i úzce spojena očekávání firem. V případě, že by firmy očekávaly u mužů vyšší mezní produkt než u žen, byla by i vyšší poptávka o muže než o ženy. Situaci odlišných očekávání na trhu práce lze znázornit v následujícím grafu č. 2, kde na levé straně je uveden trh práce u mužů a na pravé straně trh práce u žen. V grafech je zanesena jak vyšší poptávka po mužích, tak i odlišná elasticita nabídky práce mužů a žen. Sřetení nabídky a poptávky utváří rovnovážnou mzdu na trhu práce mužů a žen. A jak je z grafu patrné, lze vidět, že rovnovážná mzda žen je nižší než rovnovážná mzda mužů. Aby bylo dosaženo stejné úrovně mzdy u žen jako u mužů, musely by firmy zaměstnávat méně žen (Brožová, 2012)



Obr. 2 Odlišná očekávání na trhu práce v případě mužů a žen
Zdroj: Brožová, 2012

Nekonkurenční modely diskriminace

Modely založené na osobních preferencích nebo statistický model jsou založeny na tom, že u firem, které poptávaly práci, se předpokládalo, že jsou mzdovými odběrateli. Nekonkurenční modely jsou ale poněkud rozdílné, protože jsou založeny na předpokladu, že jednotlivé firmy mohou určitým způsobem ovlivnit výši rovnovážných mezd na trhu práce. Mezi tyto modely lze zařadit hlavně model profesního vytěsnění nebo diskriminaci monopsonem (Ehrenberg, Smith, 2012).

Model **profesního vytěsnění** vychází z předpokladu, že produktivita pracovníka je výsledkem celého týmu. Pokud se tedy pracovníci necítí ve svém pracovním týmu dobře, znamená to, že se tím snižuje i celý výkon. Proto se firmy v zájmu kolektivu rozhodují, že některé pozice budou obsazovat pouze muži a některé pouze ženami, aby se jim v kolektivu pracovalo lépe. Tím se poté stávají určité profese typicky ženskými nebo typicky mužskými (Brožová, 2012).

„Model předpokládá, že zaměstnavatelé uvažují, že v průměru je marginální produktivita mužů a žen rozdílná pro daný typ práce, resp. orientují se v nabídce pracovní síly podle genderových stereotypů.“ (Křížková, Sloboda, 2009, s. 32)

Za genderové stereotypy lze považovat předpoklady, které se týkají různých vlastností a rolí ohledně mužů a žen v zaměstnání nebo ve společnosti. V případě, že se zevšeobecní mužské a ženské vlastnosti, tak to může často způsobovat diskriminaci jedinců, kteří svým chováním vybočují z daných stereotypů (czso.cz, 2016b).

Avšak vytěsnění nemusí být vždy výsledkem diskriminace ze strany mužských zaměstnavatelů, ale může to být jednoduše výsledkem společenského klima, ve kterém jsou mladé ženy učeny tomu, že některé profese nejsou vhodné pro dívky, a proto jsou směřovány do vhodnějších pozicích. Vytěsnění žen do relevantně malého počtu profesí nevyhnutelně snižuje i mzdy tzv. ženských profesí a vytváří genderový mzdový rozdíl. I když stále přetrvává problém profesní segregace, objevuje se i jiné vysvětlení, které poskytuje alternativu, proč si ženy vybírají zaměstnání a určitým zaměstnáním se vyhýbají. Je to způsobeno tím, že některá zaměstnání nevyžadují dovednosti, které by bylo potřeba neustále zlepšovat, a není nutné se stále učit novým věcem, naopak existují zaměstnání, kde je neustále potřeba aktualizovat své zkušenosti a znalosti. Proto ženy nechtějí vstupovat do profesí, kde se budou jejich schopnosti rychle znehodnocovat. Předpokládají totiž, že stráví s dětmi několik let v domácnosti, a z tohoto důvodu si vybírají častěji profese, kde se nesetkají s tak velikými změnami na požadavky ohledně schopností a znalostí (Borjas, 2013).

Na druhé straně se lze setkat i se specifickou variantou profesního vytěsnění. Ehrenberg a Smith (2012) uvedli, že existuje model tzv. duálního trhu. Tento model rozděluje trh práce na dva konkurenční sektory, a to na primární a sekundární sektor. Práce v primárním sektoru je ohodnocena vyššími mzdami nežli práce v sekundárním sektoru. V tomto případě, jsou ale ženy mnohem častěji řazeny do sekundárního sektoru, zatímco muži do primárního. Popis duálního trhu práce ale nikdy nevysvětlil, proč vznikají tyto sektory nebo proč jsou ženy zařazovány do sekundárního sektoru.

Druhým případem nekonkurenčního modelu je model **diskriminace monopsonu**. Dle Brožové (2012, s. 169): „*pro monopson je výhodné, když rozdělí subjekty nabízející práci do dvou skupin podle elasticity jejich funkce nabídky a vyplatí těm s méně elastickou nabídkou práce mzdu nižší a těm s více elastickou nabídkou mzdu vyšší.*“

Tento model je založen na nákladech spojených s hledáním zaměstnanců. Model kombinuje monopson s fenoménem preferencí. Předpokládá, že někteří zaměstnavatelé nechtějí přijmout ženy na základě jejich vlastních předsudků nebo předsudků zaměstnanců. Předpokládá se, že by muži v tomto případě sehnali práci snáz a rychleji než ženy. Pro muže oproti ženám je tedy jednodušší opustit zaměstnání a najít si nové. Ženy se snaží v případě získání zaměstnání tuto situaci neměnit, proto bývá jejich nabídka práce méně elastická než nabídka mužů. Z tohoto důvodu bude firma vyplácet ženám nižší mzdu, než je rovnovážná mzda mužů (Ehrenberg, Smith, 2012).

Touto problematikou se zabývá i Brožová (2012), která tvrdí, že ženy mívají méně elastickou nabídku práce, což je způsobeno hlavně tím, že nejsou tak mobilní. Muži opouštějí práci většinou častěji, když mají lepší příležitost někde jinde. Ženy se ve většině případů přesouvají s mužem a pak hledají práci z omezených možností. Z tohoto důvodu je nabídková křivka žen méně elastická než nabídková křivka mužů, což má za následek, že muži dosahují vyšších mezd než ženy. Diskriminace je v tomto případě tedy výhodná, neboť snižuje celkové mzdové náklady a zisk firmy je pak vyšší.

2.3 Členění diskriminace

Na trhu práce se lze setkat s různým členěním diskriminace. Dle Brožové (2012) lze diskriminaci členit například podle oblasti, které se dotýká. V tomto případě vznikají čtyři hlavní oblasti, a to mzdová, zaměstnanecká a profesní diskriminace a dále ještě diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu. Toto členění bude detailněji popsáno v následující části kapitoly se zaměřením na diskriminaci žen na trhu práce.

2.3.1 Mzdová diskriminace

Dle Evropské komise (2014, s. 2) pojem „*platová nerovnost*“ mezi ženami a muži či též „*genderová platová nerovnost*“ označuje rozdíl mezi výši platů, které pobírají muži, a výši platů, jež dostávají ženy. Tyto rozdíly jsou měřeny z průměrného rozdílu v hrubém hodinovém výdělku všech zaměstnanců.“

Jak bylo řečeno, platovou nerovnost lze pozorovat při porovnání výši platů u mužů a žen. A s tím jsou spojeny subjekty, které mají povinnost rovně odměňovat. V základu je nutné mít stejnou mzdu, plat nebo odměnu za vykonanou práci od stejného zaměstnavatele. To znamená, že hlavním subjektem, který musí dodržovat povinnost rovného odměňování, je zcela jistě zaměstnavatel. Zákaz diskriminace se vztahuje jak na individuální smlouvy, tak i na jednostranné smlouvy zaměstnavatele (Havelková, 2007).

Každý zaměstnavatel má tedy povinnost rovně odměňovat. V zaměstnání se ale lze setkat se dvěma druhy diskriminace, a to diskriminací přímou a diskriminací nepřímou. Za přímou diskriminaci v odměňování se u mužů a žen považuje situace, kdy jsou pracovníci odměňováni nevýhodněji za vykonanou práci stejné hodnoty nebo za stejnou práci. K přímé diskriminaci dojde, pokud je práce vykonávána u stejného zaměstnavatele, jedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a porovnáváné osoby musí být stejného pohlaví (Boučková, 2007).

Na druhé straně za nepřímou mzdovou diskriminaci se považuje situaci, kdy je uplatňováno navenek neutrální pravidlo, které ale ve skutečnosti znevýhodňuje jedno pohlaví. Zaměstnavatel má ale možnost takové pravidlo ospravedlnit, aby se nejednalo o diskriminaci. Zaměstnavatel musí prokázat, že pravidlo odpovídá skutečným potřebám podniku, je vhodné k zajištění těchto potřeb a je nezbytné k dosažení sledovaného ekonomického cíle (Boučková, Hubálek, Křístek, 2007). Nepřímá diskriminace je tedy těžko rozpoznatelná, protože se ve své podstatě jedná o neutrální z hlediska pohlaví, ale má diskriminační důsledky.

Havelková (2007) uvádí, jak lze aplikovat přímou a nepřímou diskriminaci přímo na mzdy. V případě přímé diskriminace by byly rozdíly znatelné hlavně mezi jednotlivci, zatímco u nepřímé diskriminace by mzdové rozdíly byly prokazatelné u celé určité skupiny zaměstnanců. Na druhé straně u přímé diskriminace by byla rozdílná spíše složka základní mzdy, kdežto v případě nepřímé diskriminace by se jednalo o všechny složky odměňování.

Mzdovou diskriminaci na trhu práce lze měřit několika způsoby. Jedním z používaných nástrojů je Oaxacův-Blinderův rozklad mzdového diferenciálu mužů a žen. Tímto rozkladem lze porovnat výděly mužů a žen s přihlédnutím k důležitým faktorům, které výši odměny ovlivňují. Mezi tyto důležité faktory lze řadit hlavně investici do lidského kapitálu, tedy počet let vzdělání. Dále to jsou faktory jako délka praxe, profesní trh a velikost firmy nebo region, v kterém se firmy nachází. Díky těmto faktorům je následně jednodušší porovnávat rozdíly v odměňování. Protože je pochopitelné, že jestliže nějaký zaměstnanec dosahuje například menšího vzdělání než jiný, je jasné, že nemůže dosahovat stejných odměn jako zaměstnanec s vyšším vzděláním. Tyto ovlivňující aspekty se označují za faktory, které lze legitimně vysvětlit. Na druhé straně se lze setkat ale i s možností, že jsou všechny porovnávané aspekty stejné, ale přesto dochází ke mzdovým rozdílům. V tomto případě je ta část mzdového rozdílu, která zůstane nevysvětlena, legitimními důvody považovaná za diskriminaci. Tato metoda rozkladu se považuje za reziduální, neboť se za diskriminaci označuje to, co zůstalo z rozdílů mezd mužů a žen. Vypovídající schopnosti této metody záleží převážně na tom, do jaké míry se podaří zahrnout všechny faktory. Pokud by se nějaké faktory nepodařilo do výpočtu zahrnout, tak by byla výpověď o velikosti vlivu diskriminace na výděly deformována (Brožová, 2012).

V Evropské unii se pro měření platové nerovnosti využívá metodika Structure of Earnings Survey. Tato metoda uvádí platovou nerovnost vyjádřenou v procentu z výdělku mužů. Tímto procentem je vyjádřen rozdíl mezi průměrným hodinovým výdělkem, kterého dosahují jak muži, tak ženy. Avšak v Evropské unii je měření

platové nerovnosti označované jako „neupravené rozdíly v odměňování žen a mužů“, jelikož nepřihlížejí ke všem faktorům, které výši mzdy ovlivňují (Evropská komise, 2014).

2.3.2 Zaměstnanecká diskriminace

Brožová (2012, s. 162) definuje zaměstnaneckou diskriminaci jako situaci: „*kdy firmy přednostně najímají muže, i když jsou stejně produktivní jako ženy, a ženy v důsledku toho trpí vyšší mírou nezaměstnanosti.*“

Přijímání do zaměstnání ovlivňuje několik možných faktorů, které jsou s žadatelem o práci spojovány. Ehrenberg a Smith (2012) uvádějí, že mezi dva hlavní faktory lze řadit věk a vzdělání žadatele.

V případě věku lze u žen pozorovat dvě problémové věkové kategorie. Jednou z těchto věkových kategorií jsou mladé ženy a druhou jsou ženy po mateřské dovolené. Vyšší míra nezaměstnanosti je u těchto skupin způsobena například menší časovou a prostorovou flexibilitou, která je způsobena hlavně vlivem rodiny nebo mateřství. Z tohoto důvodu poté nacházejí muži častěji zaměstnání než ženy (Jokl, Řehořová, Štichhauerová, 2010).

První problematickou skupinou jsou ženy po mateřské dovolené. Ženy, které odcházejí na mateřskou dovolenou, jsou většinou nuceny přerušit svou kariéru. Ačkoliv v zemích Evropské unie platí pro ženy, které odejdou na mateřskou dovolenou, jistá ochrana, tak se do svého původního zaměstnání vrací pouze polovina žen. To, že se do svého původního zaměstnání nevrátí, může být způsobeno několika faktory. Jako jeden z faktorů lze uvést například to, že zaměstnavatel nabídne zaměstnankyni pracovní pozici, která sice podle zákona odpovídá její pracovní podobě, ale reálně jí neodpovídá. Druhým případem může být to, že zaměstnavatel přijme na místo zaměstnankyně na mateřské dovolené jiného zaměstnance na dobu neurčitou s tím, že když se zaměstnankyně vrátí, tak pro ni zaměstnanec už nemá žádné pracovní místo, propustí jí z důvodu nadbytečnosti a poskytne jí finanční kompenzaci (Křížková, 2011).

I když se obecně s rostoucím věkem uchazeče snižují jeho možnosti na trhu práce, hlavně z důvodu postupného ztrácení své kvalifikace a schopnosti učit se novým věcem, u žen se jeden z největších problémů vyskytuje především v mladém věku, většinou hned po absolvování školy. Je to způsobené převážně tím, že zaměstnavatel předpokládá, že v dalších letech bude chtít zakládat rodinu (Jokl, Řehořová, Štichhauerová, 2010).

Evropská unie se zabývá problematikou související s diskriminací žen na trhu práce a rovným zacházením mezi muži a ženami. Dle ec.europa.eu (2016b) je tato oblast upravena ve směrnici (92/85/EEC) Evropské unie, která uznává, že těhotné ženy, ženy krátce po porodu a kojící ženy spadají do rizikových skupin, a proto je potřeba je chránit. Tato směrnice se dále vztahuje na ženy po mateřské dovolené a na diskriminaci na pracovišti z důvodu těhotenství. Tyto předpisy proto zajišťují, aby tyto ženy nemusely vykonávat noční práci. Dále mají nárok na mateřskou dovolenou po dobu nejméně čtrnácti týdnů. A v neposlední řadě tato směrnice upra-

vuje pravidlo, že tyto ženy nesmějí být propuštěny od počátku těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené.

I přestože se Evropská unie snaží legislativními cestami posílit pozici žen na trhu práce, stále existuje skutečnost, že ženy patří mezi skupiny, které jsou více ohroženy nezaměstnaností, jelikož v regionech, kde je vyšší nezaměstnanost, mají zaměstnavatelé tendenci najímat ženy a poskytovat jim horší pracovní podmínky. A ženy jsou ochotny tyto horší pracovní podmínky přijmout, aby nějakou práci vůbec získaly (Jokl, Řehořová, Štichhauerová, 2010).

2.3.3 Profesní diskriminace

Na začátku je potřeba nejdříve určit, co je segregace na trhu práce, protože segregace trhu práce je úzce spojena s profesní diskriminací. Křížková a Sloboda (2009, s. 13) definují segregaci následovně: „*segregace představuje genderovou dělbu placené práce a v důsledku toho také rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, kde dominují muži, na ty, kde dominují ženy, nebo na tzv. integrované oblasti, kde je podíl žen a mužů zhruba vyrovnaný.*“

Segregaci můžeme dělit na dvě skupiny, a to na segregaci horizontální a vertikální. „*Horizontální segregace trhu definuje skutečnost, že ženy převládají v určitých odvětvích národního hospodářství a vykonávají jiná zaměstnání. Vertikální segregace pak vymezuje problematiku zastoupení mužů ve vrcholových pozicích, jejichž počet s vyšší úrovní řízení stoupá.* (Jokl, Řehořová, Štichhauerová, 2010, s. 18)

Dle Jírové (2002) je segregace ovlivněna převážně rozdílnou vzdělaností a stereotypními zvyky. Je jasné, že různé profese mají rozdílné ohodnocení a jsou ovlivňovány různými faktory. Avšak při podrobném zkoumání lze genderové rozdíly nalézt. Jak bylo výše řečeno, tak se trh práce rozlišuje podle genderu, tedy na ženské, mužské a smíšené profese. Ale vyšší podíl žen v profesi bývá znakem, který danou profesi determinuje.

Segregaci na trhu práce je možné měřit pomocí indexu rozdílnosti (ID). Toto měřítko ukazuje procento mužů nebo žen, kteří by museli změnit své zaměstnání, aby došlo k vyrovnání počtu mužů a žen. Pokud by docházelo k celkové nerovnováze, tak by se index rozdílnosti rovnal 100, ale v případě, že by k žádné segregaci nedocházelo, tak by byl index roven 0 (Ehrenberg, Smith, 2012).

Křížková a Sloboda (2009) uvádějí, že existuje lepší index, který bere v úvahu i podíl mužů a žen na celkové zaměstnanosti. Tento index se nazývá standardizovaný neboli IP index a stejně jako u indexu rozdílnosti je vyjádřen v procentech. Hodnota udává celkové % podílu zaměstnaných, kteří by museli změnit zaměstnání, aby nedocházelo k žádné segregaci.

Dle Ehrenberga a Smithe (2012) sice dochází k postupnému poklesu profesní segregace, ale i tak stále přetrvává a její vliv na mzdy žen je značný. Nicméně ne každá segregace se dá považovat za diskriminaci. Některý druh segregace může být výsledkem preferencí, které jsou vytvořené ještě před vstupem na trh práce nebo jsou výsledkem volby, která je provedena později v rámci rodiny. Za segregaci, která je spojována s profesní diskriminací, lze považovat situaci, kdy jsou stejné

pozice méně ohodnoceny jen z důvodu pohlaví nebo jim jsou přímo omezeny profesní postupy.

Toto omezení lze pozorovat například při vertikální segregaci, kde se lze setkat s pojmem skleněný strop. Za skleněný strop lze podle Českého statistického úřadu (2016b) považovat určitou bariéru, která znemožňuje ženám postup v profesní kariéře. Díky této bariéře nemohou dosáhnout nejvyšších profesních pozic. Skleněný strop zabraňuje ženám přímo vstup na řídicí pozice nebo jim znemožňuje i cestu na tyto pozice.

Alkadry (2006) uvádí, že je s tím spojené i to, proč dochází ke mzdovým rozdílům u mužů a žen, jelikož ženy jsou soustředěny spíše v nižších vrstvách organizace, protože při přijetí jim chybí dostatečně rostoucí mobilita s organizací. Jasně rozdíly lze pozorovat i při karierním postupu mužů a žen, jelikož muži jsou mnohem častěji povyšováni na lepší pozice než ženy.

Evropská unie se už dlouho snaží o desegregaci trhu práce a stává se to její prioritou, snaží se toho dosáhnout převážně ukládáním zákonných povinností zaměstnavatelům. Ale i přes tuto snahu Evropské unie se lze stále setkat se značnou segregací v určitých profesích (Jokl, Řehořová, Štichhauerová, 2010).

2.3.4 Diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu

Tato forma diskriminace vzniká již před samotným vstupem do zaměstnání, takže ještě dříve, než je člověk účastníkem určité transakce na trhu práce. Počátek této diskriminaci je spojen převážně s tím, jaký lidský kapitál může člověk firmě nabídnout, což je ovlivněno vzděláním, jaké absolvuje. A již zde se lze setkat s prvními rozdíly, které jsou v souvislosti se vzděláváním ekonomicky aktivních mužů a žen, což významně ovlivňuje jejich postavení na trhu práce (Jírová, 2002).

Křížková a Sloboda (2009) uvádějí, že se lze setkat s mnoha důvody, proč k nerovnostem ve vzdělání dochází. Jedním z těchto důvodů je, že ženy nechtějí investovat do vzdělání tolik jako muži. V žádném případě ale neplatí, že by ženy nechtěly investovat do svého studia, bohužel zde ale genderový systém funguje opačně. To znamená, že i když mají ženy stejné nebo lepší vzdělání než muži, tak mají horší postavení na trhu práce.

Dle Alkadryho (2006) se vyskytují i názory, že ženy dosahují menšího ocenění, protože jsou méně vzdělané než muži. Nikdy se ale neprokázalo, že by byly ženy méně vzdělané než jejich mužští kolegové. Tím pádem hraje kvalita vzdělání důležitou roli i ve mzdových rozdílech. Vzdělání je jedním z hlavních faktorů, který je potřeba brát v potaz, když se porovnávají mzdové rozdíly mužů a žen. Zkoumání rozdílů se lze tedy věnovat pouze v případě, kdy muži a ženy budou mít stejnou úroveň vzdělání.

V současnosti se lze setkat s tzv. mužskými a ženskými vzdělávacími stereotypy. Ty určitým způsobem předpokládají, jakého stupně vzdělání muži a ženy většinou dosahují a také v jakém oboru studia se nejčastěji nacházejí. Setrvačnost vzdělávacích stereotypů ovlivňuje posilování současné dělby práce na trhu práce (Jírová, 2002).

Pro lepší porozumění řešeného tématu je nejdříve potřeba objasnit jednu z teorií, která vysvětluje genderovou dělbu práce. Teorie lidského kapitálu předpokládá, že se zaměstnanci a zaměstnavatelé chovají racionálně a že trhy fungují efektivně. V této teorii jsou ženy viděny jako subjekty s nižším platem z důvodu jejich nižší produktivity. Velkou roli zde hrají i nerovné investice do vzdělávání žen, které jsou základem teorie vlivu lidského kapitálu na segregaci na trhu práce. Ženy jsou zde považovány za více nákladné, častěji absentující a jsou méně stabilní. Ani v případě výběru oboru studia zde nejsou neutrální podmínky a určité obory s sebou nesou nejrůznější bariéry a stereotypy (Křížková, Sloboda, 2009).

V úzké vazbě na diskriminaci v přístupu k lidskému kapitálu je potřeba uvést i diskriminaci, která je spojená s diskriminačními inzeráty nebo přijímacím pohovorem. S porušováním genderové rovnosti se lze tedy setkat již v samotných nabídkách práce. Na trhu práce se občas vyskytují zaměstnavatelé, kteří přisuzují stereotypně určité práce mužům a ženám, ale lze se zde setkat i se skrytou formou diskriminace, která se zaměřuje například na mladé ženy nebo ženy s dětmi (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003).

Z výše uvedeného textu je jasný závěr, že firemní bariéry jsou provázány se sociokulturní bariérou a bariérou ve formě lidského kapitálu. Teorie lidského kapitálu tvrdí, že investice v lidský kapitál, jako je vzdělání, zodpovědnost, zkušenosti, věk a vedoucí schopnosti nadmíru ovlivňují dosažené rozdíly v úspěchu (Alkadry, 2006).

3 Analýza nerovného zacházení na trhu práce

V této kapitole budou zkoumány možné důvody, proč k nerovnému zacházení na trhu práce dochází, a dále i konkrétní projevy nerovného zacházení jak ze mzdového, tak profesního hlediska.

V grafu č. 8 v příloze A jsou zachycena data, která zobrazují průzkum veřejného mínění v roce 2015, které provádí v rámci Eurobarometru Evropská komise. Z grafu bylo zjištěno, že v případě, kdy by měla společnost někoho přijmout a měla na výběr ze dvou kandidátů se stejnými zkušenostmi a schopnostmi, je několik hledisek, které by mohly ovlivnit dané přijetí. Z dat bylo zjištěno, že největší znevýhodnění by činil věk kandidáta nad 55 let, ale pozoruhodným hlediskem je i znevýhodnění v případě pohlaví. V tomto hledisku se totiž odpovědi českých občanů nejvíce liší od mínění celé Evropské unie. Zatímco pouze 27 % obyvatelů Evropské unie se domnívá, že by gender mohl být znevýhodňující faktor, tak v České republice si to myslí 40 % dotazovaných občanů (ec.europa.eu, 2015a).

3.1 Faktory ovlivňující nerovné zacházení na trhu práce

Proto, aby se dalo diskutovat o projevech nerovného zacházení na trhu práce, je nejdříve důležité poukázat na faktory, které jsou hlavním hlediskem při pozorování nerovností na trhu práce. Tato hlediska je nutné brát v potaz hlavně z důvodu, aby nedocházelo k nejasnostem v porovnání mzdových rozdílů nebo například podílů zaměstnanců. Mezi hlediska jsou brány v potaz hlavně dosažená úroveň vzdělání, počet odpracovaných hodin a práce přesčas.

3.1.1 Vzdělání

Jak již bylo řečeno, nerovnosti na trhu práce ovlivňuje řada aspektů. Jedním z hlavních faktorů, díky kterému lze porovnávat, zda k nerovnému postavení na trhu práce dochází, je úroveň dosaženého vzdělání.

V následující tabulce č. 1 jsou data z Českého statistického úřadu, která zachycují míru zaměstnanosti mužů a žen s přihlédnutím k jejich úrovni dosaženého vzdělání v roce 2014. V tabulce je vyjádřen konkrétní poměr zaměstnaných mužů a žen vzhledem k celkovému počtu mužů nebo žen s danou úrovní dosaženého vzdělání.

Tab. 1 Míra zaměstnanosti v % podle dosažené úrovně vzdělání

Vzdělání	Míra zaměstnanosti v %	
	Ženy	Muži
základní a bez vzdělání	12,9	20,1
střední bez maturity	46,7	65,9
střední s maturitou	54,1	69,2
vysokoškolské	68,4	78,9

Zdroj: www.czso.cz, 2015a

Z tabulky je patrné, že největší podíl zaměstnaných mužů a žen dosahuje vysokoškolského vzdělání a naopak nejmenší podíl zaměstnaných dosahuje pouze základního nebo dokonce žádného vzdělání. Největší rozdíl v počtu zaměstnaných lze pozorovat v případě středního vzdělání bez maturity, kde je míra zaměstnanosti mužů vyšší téměř o dvacet procentních bodů. To může být způsobeno převážně tím, že profese, kde dominují muži, nepotřebují v mnoha případech vzdělání s maturitou, jedná se o povolání, kde stačí zaměstnancům pouze výuční list k provádění jejich profese. To může být i důvodem, proč v případě zlepšení vzdělání ze základního na střední vzdělání bez maturity dosahují muži výraznějšího zlepšení v zaměstnanosti než ženy.

Naopak jeden z nejnižších rozdílů v míře zaměstnanosti lze pozorovat v případě vysokoškolského vzdělání, což je způsobeno hlavně díky celkové vyšší míře zaměstnanosti lidí s touto úrovní vzdělání. Dle ec.europa.eu (2015b) se celková výše míry zaměstnanosti s vysokoškolským vzděláním zvýšila v celé Evropské unii a dosahovala v roce 2014 dokonce hodnot 83,7 %. To může být tedy důvodem, proč při této úrovni vzdělání dochází k menším rozdílům v míře zaměstnanosti u mužů a žen. Přestože je rozdíl v zaměstnanosti u lidí s vysokoškolským vzděláním nižší, nabízí se otázka, proč vzniká vůbec rozdíl mezi zaměstnanými muži a ženami s vysokoškolským vzděláním, který je roven deseti procentním bodům, když bylo zjištěno, že počet žen studujících na vysokých školách je vyšší než počet mužů.

Jedním z důvodů, proč k tomu dochází, může být atraktivita zvoleného oboru studia. V následující tabulce č. 2 jsou zachycena data z Českého statistického úřadu, kde je uveden přesný počet studentů vysokých škol v roce 2014. Jak je patrné po zkoumání počtu studentů na jednotlivých fakultách, lze prokázat, že počet žen na vysokých školách je vyšší než počet mužů, dochází zde ale k obsazování různých oborů studia. Na vysokých školách studovalo v roce 2014 194 905 žen a pouze 152 434 mužů. Ženy dávají přednost studiu ekonomických a humanitních věd, což může být určitým problémem, jelikož současný trh práce je již tímto typem oboru přesycen, protože každý rok tyto obory absolvuje velký počet studentů. Z dat Českého statistického úřadu bylo zjištěno, že v roce 2014 byl počet žen, které absolvovaly humanitní a ekonomické obory, roven téměř polovině celkového počtu žen absolvujících v roce 2014 vysokou školu. Naopak muži preferují spíše technické

vědy a nauky, po kterých je neustále na trhu práce vysoká poptávka. To může být jedním z důvodů, proč dochází k většímu podílu zaměstnaných mužů s vysokoškolským vzděláním než žen.

Tab. 2 Počet mužů a žen studující různé oborech vysokých škol v roce 2014

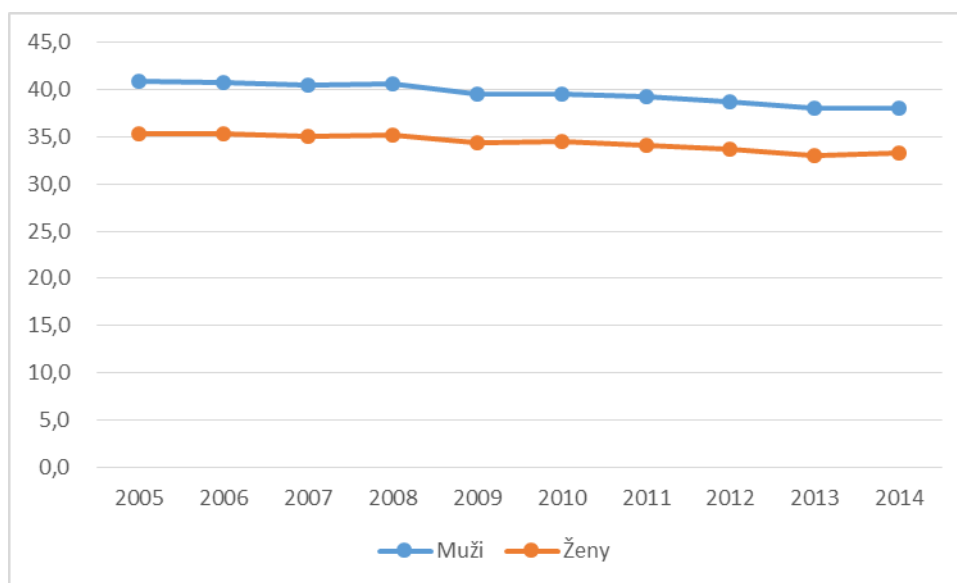
Obory vysokých škol	Ženy	Muži
Vysoké školy celkem	194 905	152 434
Přírodní vědy a nauky	13 314	18 017
Technické vědy a nauky	24 398	53 549
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	8 452	5 465
Zdravotnictví, lékařství a farmaceutické vědy a nauky	22 057	8 572
Humanitní a společenské vědy a nauky	38 819	20 766
Ekonomické vědy a nauky	45 369	31 110
Právní vědy a nauky	7 426	6 328
Pedagogika, učitelství a sociální péče	32 019	6 963
Vědy a nauky o kultuře a umění	6 171	3 666
Vojenské vědy a nauky	-	-

Zdroj: Český statistický úřad, 2015b

3.1.2 Délka pracovní doby

Za další důležitý faktor, který by se měl brát v úvahu při zkoumání nerovností na trhu práce, je počet odpracovaných hodin a počet hodin přesčas u mužů a žen. Na následujícím grafu č. 3 je znázorněna časová osa v letech 2005 až 2014, kde je zobrazen průměrný počet odpracovaných hodin u mužů a žen. Ukázalo se, že muži odpracují v jednom týdnu více hodin než ženy, konkrétně v roce 2014 o 4,8 hodiny více. Důvodů pro menší počet odpracovaných hodin u žen může být několik. Možným důvodem je to, že ženy tráví více času doma s dětmi a prací o domácnost. Z tohoto důvodu mnohdy ženy pracují raději na zkrácený úvazek. Z tabulky č. 13 v příloze A bylo zjištěno, že v případě zkráceného úvazku byl v roce 2014 počet hodin u mužů a žen téměř vyrovnaný. Rozdíl činí 12 minut, kdy mají muži vyšší počet odpracovaných hodin. Je tedy jasné, že v případě, kdy ženy pracují pouze na částečný úvazek, je jejich počet odpracovaných hodin vyrovnanější než v případě práce na plný úvazek. Z dat bylo také zjištěno, že počet odpracovaných hodin s postupem času neustále klesá, jediný růst průměrně odpracovaných hodin

v letech 2005 až 2014 lze pozorovat u žen, kdy se hodnota z roku 2013 zvýšila z 33,1 na 33,3 hodin. U mužů byla průměrná doba v letech 2013 a 2014 stejná.



Obr. 3 Počet skutečně odpracovaných hodin na plný úvazek
Zdroj: www.czso.cz, 2015c

Dalším důležitým hlediskem je i počet placených hodin za měsíc. Dle czso.cz (2015d) je placený čas důležitým hlediskem pro vypočtení mzdy v různých zaměstnáních, protože placený čas znázorňuje skutečnou dobu, kterou zaměstnanec odpracoval. Je zde tedy odečtena doba nemocí a další neplacené nepřítomnosti v práci. Počet placených hodin lze u mužů a žen srovnávat u stejných úrovní dosaženého vzdělání nebo u stejných zaměstnání.

Jak lze pozorovat z tabulky č. 14 v příloze A, je prokázáno, že muži odpracují nejvíce hodin, když dosahují základního nebo dokonce žádného vzdělání. Zatímco ženy za měsíc odpracují nejvíce hodin v případě vysokoškolského vzdělání. U vysokoškolského vzdělání je placený čas u mužů 173,3 hodin, kdežto u žen 173,8 hodin. Při dosažení vysokoškolského vzdělání jsou tedy počty hodin mužů a žen téměř vyrovnané.

V následující tabulce č. 3 je zobrazen placený čas v hodinách za měsíc pro muže a ženy a jednotlivá zaměstnání podle CZ-ISCO v roce 2014. V případě dělení na zaměstnání se prokázalo, že muži i ženy mají největší počet placených hodin v zaměstnání, kde slouží jako zaměstnanci v ozbrojených silách. Z dat bylo také zjištěno, že ženy mají více odpracovaného placeného času v zaměstnání než muži, pokud mají pracovní pozici jako zákonodárci a řídící pracovníci, specialisté nebo pracovníci ve službách a prodeji. Vyšší počet placených hodin u mužů než u žen lze pozorovat ve všech zbývajících zaměstnáních, avšak největší rozdíl je znatelný v případě obsluhy strojů, zařízení a montérů.

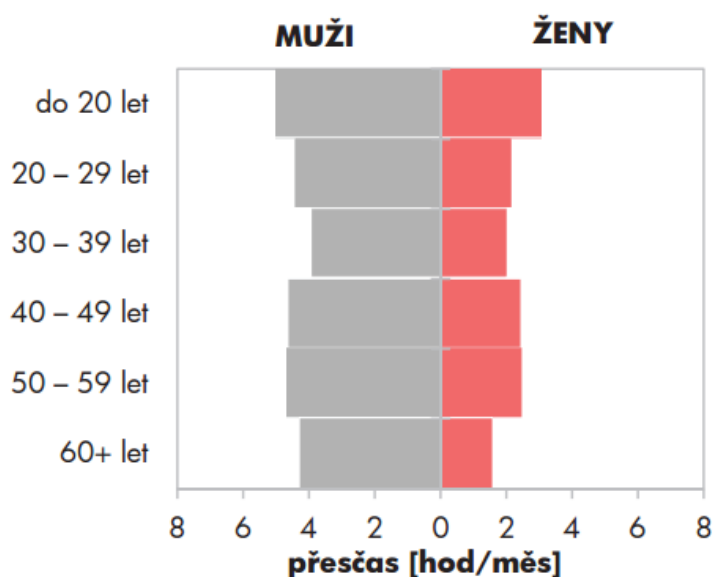
Tab. 3 Placený čas v hodinách za měsíc podle hlavních tříd zaměstnání

Zaměstnání	Placený čas v hodinách/měsíc	
	Muži	Ženy
Zaměstnanci v ozbrojených silách	185,8	185,7
Zákonodárci a řídicí pracovníci	172,4	173,2
Specialisté	173,5	173,9
Techničtí a odborní pracovníci	172,7	172,2
Úředníci	173,3	172,4
Pracovníci ve službách a prodeji	172,5	173,1
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	181,6	179,1
Řemeslníci a opraváři	175,4	171,9
Obsluha strojů a zařízení, montéři	176,3	171,4
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	175,2	172,7

Zdroj: www.czso.cz, 2015k

V případě získané odměny za vykonanou práci je velice důležitou složkou i práce přesčas, kterou pracovníci vykonávají. Práce přesčas je většinou podstatnou složkou mzdy, kterou pracovníci získávají. Z tohoto důvodu je na následujícím grafu č. 4 znázorněno, kolik hodin přesčas muži a ženy v různých věkových skupinách vykonávají.

Jak je na první pohled patrné, tak muži vykonávají v průměru mnohem více práce přesčas než ženy. V případě žen se zjistilo, že jsou nejvíce ochotny vykonávat práci přesčas ve věku do 20 let. Stejně je tomu i u mužů. To je způsobeno nejspíš převážně tím, že jsou čerstvými absolventy studia a nejsou ještě ve fázi, kdy by měli děti. Ženy mají nejnížší počet hodin v práci přesčas ve věku 60 a více let, ale muži mají nejnížší počet hodin práce přesčas ve věkové skupině od 30 do 39 let, což bývá ve většině případů způsobeno tím, že dávají větší přednost rodině než trávení volného času v práci.



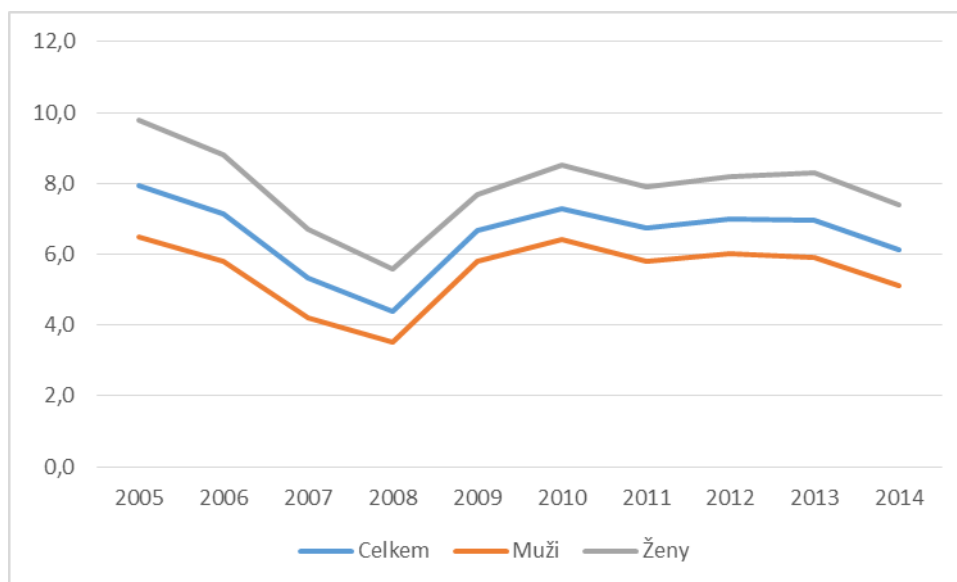
Obr. 4 Přesčasy u mužů a žen
Zdroj: www.ispv.cz, 2015

3.2 Analýza míry nezaměstnanosti na trhu práce

Aby se dalo diskutovat o možné diskriminaci na trhu práce v případě pozorování nezaměstnanosti žen a mužů, je důležité, jak už bylo výše řečeno, porovnávat určité stejné faktory, které splňují jak muži, tak ženy a v případě, že by i po porovnání stejných faktorů docházelo k určitým nerovnostem, pak lze hovořit o nerovnostech na trhu práce v případě nezaměstnanosti.

Údaje o obecné míře nezaměstnanosti jsou znázorněny na následujícím grafu č. 5, kde se nachází časová osa v letech 2005 až 2014. Graf ukazuje, jak se míra nezaměstnanosti vyvíjí a zda je nezaměstnanost mužů a žen v průběhu let vyrovnaná nebo nikoliv. V celkové míře nezaměstnanosti došlo v tomto časovém období k několika zlomům. V období od roku 2005 do roku 2008 se celková míra nezaměstnanost snižovala, což může být způsobeno hlavně díky růstu HDP. V roce 2008 lze už ale pozorovat jistou stagnaci, která se dle Ministerstva práce a sociálních věcí (2009) vyskytovala kvůli strukturálnímu charakteru nezaměstnanosti a kvůli posilování koruny. Ke konci roku 2008 se už plně projevila světová finanční a ekonomická krize, která má za následek značné zvýšení míry nezaměstnanosti. Z grafu je patrné i to, že míra nezaměstnanosti žen je od počátku až do konce sledovaného období stále vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. V roce 2005 byl rozdíl v míře nezaměstnanosti mužů a žen nejvyšší a do roku 2009 se snižoval. Nejnižší rozdíl v míře nezaměstnanosti lze tedy pozorovat v letech 2008 až 2011. Od roku 2011 lze ale pozorovat, že se rozdíl v míře nezaměstnanosti mužů a žen zase prohlubuje. Možným důvodem proč v letech 2008 až 2011 docházelo k vyšší vyrovnanosti v míře nezaměstnanosti mužů a žen, je výše zmíněná

ekonomická krize, která se na konci roku 2008 začala už projevovat i na trhu práce propouštěním zaměstnanců. Dle mpsv.cz (2009) docházelo ale k největšímu propouštění v automobilovém a sklářském průmyslu, kde je poměrně vyšší počet zaměstnaných mužů. Z tohoto důvodu možná došlo k značné vyrovnanosti míry nezaměstnanosti mužů a žen, jelikož o práci přicházeli hlavně muži.



Obr. 5 Obecná míra nezaměstnanosti v % u mužů a žen
Zdroj: www.czso.cz, 2016c

3.2.1 Nezaměstnanost a dosažené vzdělání

Jedním z mnoha důležitých aspektů, kterým lze ukázat možné nerovnosti na trhu práce v případě nezaměstnanosti, je dosažená úroveň vzdělání a míra nezaměstnanosti u mužů a žen v případě, že dosahují dané úrovně. Z tohoto důvodu jsou v následující tabulce č. 4 zachycena data, která vyjadřují podíl nezaměstnaných mužů a žen z celkového počtu na konkrétních úrovních vzdělání.

Tab. 4 Míra nezaměstnanosti v % podle dosažené úrovně vzdělání

Vzdělání	Míra nezaměstnanosti v %	
	Ženy	Muži
Základní a bez vzdělání	20,9	23,4
Střední bez maturity	10,1	5,8
Střední z maturitou	5,9	3,6
Vysokoškolské	3,4	2,4

Zdroj: www.czso.cz, 2015e

Nezaměstnanost žen je nejvyšší při základním vzdělání stejně jako u mužů. Ale na rozdíl od žen se nezaměstnanost mužů s dalším stupněm vzdělání radikálně snižuje. Nabízí se několik možných objasnění, proč u žen nedochází k tak rozsáhlému

poklesu míry nezaměstnanosti při střední úrovni vzdělání bez maturity, jako je tomu u mužů. Jedním z důvodů může být například zvolená kvalifikace v ústupovém odvětví nebo dosažená minimální praxe v oboru, u žen to může být spojeno i s mateřstvím.

Z tabulky č. 4 je patrné i to, že v některých úrovních vzdělání je dosaženo téměř stejné míry nezaměstnanosti. To nastane ale pouze v případě, kdy by se srovnávala jistá úroveň vzdělání žen s o stupeň horší úrovní vzdělání u mužů. V tomto případě lze poukázat například na míru nezaměstnanosti mužů a žen u středního vzdělání s maturitou a bez maturity, kde míra nezaměstnanosti u mužů se středním vzděláním bez maturity je rovna 5,8 %, zatímco nezaměstnanost žen se středním vzděláním s maturitou je na úrovni 5,9 %. Stejná situace se vyskytuje i při porovnání mužů s maturitou a žen s vysokoškolským vzděláním. Zde si sice ženy vedou lépe, jejich míra nezaměstnanosti u vysokoškolského studia dosahuje 3,4 % a u mužů se středním vzděláním s maturitou pouze o mizivých 0,2 % víc. Pravidlo, že čím lepší vzdělání, tím i lepší zaměstnanost, lze prokázat tedy pouze, když se bude zkoumat nezaměstnanost mužů a žen samostatně. V případě, že by se porovnávala míra nezaměstnanosti mužů a žen, tak je patrné, že i když ženy dosahují lepšího vzdělání, tak v některých případech je jejich míra nezaměstnanosti vyšší než u mužů s nižší úrovní vzdělání. Jedním z důvodů, proč by mohlo docházet k vyšší nezaměstnanosti žen s vysokoškolským vzděláním, je volba oboru – v odvětví, kde je nízký počet volných míst, můžou mít problém najít zaměstnání i vysokoškolští absolventi, a to obou pohlaví. Dalším z důvodů vyšší nezaměstnanosti u vysokoškolsky vzdělaných žen může být to, že po mateřské dovolené dávají přednost setrvání v domácnosti, např. z toho důvodu, že mají problém najít vhodné zaměstnání ať už s odpovídající mzdou nebo možností karierního růstu. Z těchto důvodů bude následně rozebrána nezaměstnanost i z hlediska odvětví a s tím spojeným i oborem studia.

3.2.2 Nezaměstnanost vzhledem k odvětví a oboru studia

Zaměstnanost a případnou nezaměstnanost ovlivňuje řada faktorů. Jak bylo již prokázáno, úroveň vzdělání značně ovlivňuje míru zaměstnanosti. Je jasné, že u lidí s vysokoškolským vzděláním je podstatně menší míra nezaměstnanosti než u lidí se základním vzděláním. Velice důležitý činitel, který může ovlivňovat rozdíly v nezaměstnanosti, je ale vystudovaný obor studia, jelikož zde existuje určitá blízká spojitost mezi oborem, povoláním a odvětvím. Proto už při rozhodování o zvoleném oboru studia se dá předpokládat i určité odvětví, v kterém se bude zaměstnanec vyskytovat. Například jestliže někdo vystuduje Lesnickou fakultu, tak zde existuje velká pravděpodobnost toho, že odvětví, v kterém bude později zaměstnán, bude právě lesnictví. A z tohoto důvodu lze uvažovat o blízkém propojení mezi oborem a odvětvím.

Na trhu práce se lze setkat s několika situacemi, a to s odvětvím, které expandují, a dále odvětví, která jsou v útlumu. Z toho vyplývá, že vyšší míra zaměstnanosti bude v odvětví, která expandují, a naopak značnou míru nezaměstnanosti bude možno pozorovat v odvětví, která jsou na ústupu.

V následující tabulce č. 5 jsou zobrazeny počty mužů a žen, kteří absolvovali v roce 2014 různé obory vysokých škol. V tabulce je možné pozorovat i informace o celkové míře nezaměstnanosti v daném oboru vysoké školy v roce 2014. Cílem této tabulky je nastínění toho, jaký vliv má vystudovaný obor na rozdílnou úroveň nezaměstnanosti u žen a mužů. U oboru, jako jsou technické nauky nebo zdravotnictví a farmaceutické vědy, je míra nezaměstnanosti napsaná v intervalu, jelikož zde záleží na detailnějším členění oboru studia.

Tab. 5 Počet absolventů vysokých škol a nezaměstnanost podle zvoleného oboru

Obory vysokých škol	Ženy	Muži	Nezaměstnanost v %
Vysoké školy celkem	53 459	34 687	4,8
Přírodní vědy a nauky	2 812	3 529	4,7
Technické vědy a nauky	5 839	12 205	2,5 -6,4
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	1 937	1 278	8,8
Zdravotnictví, lékařství a farmaceutické vědy a nauky	4 490	1 217	1,6 – 2,5
Humanitní a společenské vědy a nauky	10 327	4 409	6,6
Ekonomické vědy a nauky	15 363	8 252	4,9
Právní vědy a nauky	1 651	1 129	2,2
Pedagogika, učitelství a sociální péče	9 662	1 917	4,4
Vědy a nauky o kultuře a umění	1 521	806	-

Zdroj: www.czso.cz, 2015b; Kváčková, 2015

Protože míra nezaměstnanosti u vysokoškolsky vzdělaných žen dosahuje úrovně 3,4 % a u mužů 2,4 %, mělo by být vyšší procento vysokoškolských mužů zastoupeno v oborech, které jsou charakteristické menší mírou nezaměstnanosti, aby se prokázala spojitost mezi mírou nezaměstnanosti a odvětvím, v kterém se nacházejí. Jak je z tabulky č. 5 patrné, největší míru nezaměstnanosti lze pozorovat u zemědělsko-lesnické a veterinárních věd a nauk. Absolventi, kteří vystudují tento obor studia, dosahují míry nezaměstnanosti 8,8 %, což je poměrně vysoké číslo vzhledem k tomu, že daný obor vystudovalo v roce 2014 pouze 1 937 žen a 1 278

mužů. Lze tedy předpokládat, že počet uchazečů o práci v tomto odvětví je podstatně větší než volná pracovní místa, kvůli vysoké míře nezaměstnanosti v tomto odvětví.

Ale i přestože byl počet žen, které absolvovaly tento obor, větší než počet mužů, lze v následující tabulce č. 6 pozorovat, že počet mužů zaměstnaných v tomto odvětví je větší o více než jeden procentní bod. V tabulce č. 6 jsou zobrazeny podíly mužů a žen v jednotlivých odvětvích k celkovému počtu všech zaměstnanců.

Tab. 6 Podíl mužů a žen zaměstnaných v daném odvětví v %

Odvětví	Podíly zaměstnanců v %	
	Muži	Ženy
Zemědělství, lesnictví a rybářství	1,82	0,76
Těžba a dobývání	0,73	0,10
Zpracovatelský průmysl	18,63	9,88
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	0,62	0,19
Zásobování vodou, činnosti související s odpady	1,07	0,32
Stavebnictví	4,70	0,74
Obchod, opravy motorových vozidel	6,31	6,61
Doprava a skladování	4,79	1,74
Ubytování, stravování a pohostinství	1,16	1,57
Informační a komunikační činnosti	1,89	0,79
Peněžnictví a pojišťovnictví	0,76	1,19
Činnosti v oblasti nemovitostí	0,54	0,64
Profesní, vědecké a technické činnosti	2,28	1,84
Administrativní a podpůrné činnosti	2,37	1,86
Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezpečení	3,84	3,88
Vzdělávání	1,67	5,15
Zdravotní a sociální péče	1,38	5,76
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	0,61	0,66
Ostatní činnosti	0,47	0,70

Zdroj: Český statistický úřad, 2015f

Jedním z možných důvodů, proč je zaměstnanost mužů v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství vyšší, je často fyzická náročnost dané práce. To má vliv na zaměstnanost žen i funkci, kterou v daném odvětví zastávají. Pokud by totiž v tomto odvětví převládala pracovní místa s velkou fyzickou zátěží, je možné předpokládat, že by zaměstnavatelé zaměstnávali radši muže nežli ženy. V tomto odvětví lze konstatovat, že ženy, které absolvovaly zmíněný obor, hledají práci v jiném odvětví nebo čekají, jestli se časem nenaskytne nějaké pracovní místo vhodné pro jejich kvalifikaci.

Na druhé straně je potřeba se zaměřit i na obory studia, v kterých počet mužů převažuje nad počtem žen. Tímto oborem jsou jednoznačně technické vědy

a nauky, ve kterém v roce 2014 absolvovalo o 6 366 mužů více než žen. V tomto oboru studia lze pozorovat i jednu z nejnižších úrovní nezaměstnanosti, jelikož v případě inženýrských a elektrotechnických oborů představuje míra nezaměstnanosti pouze 2,5 %. Lze tedy konstatovat, že počet volných pracovních míst je v tomto odvětví téměř dostačující, jelikož toto odvětví patří mezi expandující odvětví. Lze předpokládat, že nízký počet žen studujících tento obor je způsobený nízkým povědomím o možnostech, které toto odvětví nabízí. Dalším z možných důvodů, proč většina žen v tomto oboru nestuduje, je to, že toto odvětví je považováno za tzv. mužské, takže se mohou obávat nerovného zacházení ve srovnání s muži. I v odvětví informačních a komunikačních činností lze v tabulce č. 6 pozorovat, že podíl zaměstnaných mužů je větší než podíl zaměstnaných žen přesně o jeden procentní bod. Jedním z důvodů, proč dochází k větší míře zaměstnanosti v tomto odvětví u mužů, je výše řečený vyšší počet absolventů a tedy i zaměstnaných mužů v tomto odvětví. Jak je tedy patrné, tak když je počet absolvujících žen v určitém oboru větší, tak i v případě, kdy je jejich počet menší, dochází neustále k větší zaměstnanosti mužů než žen.

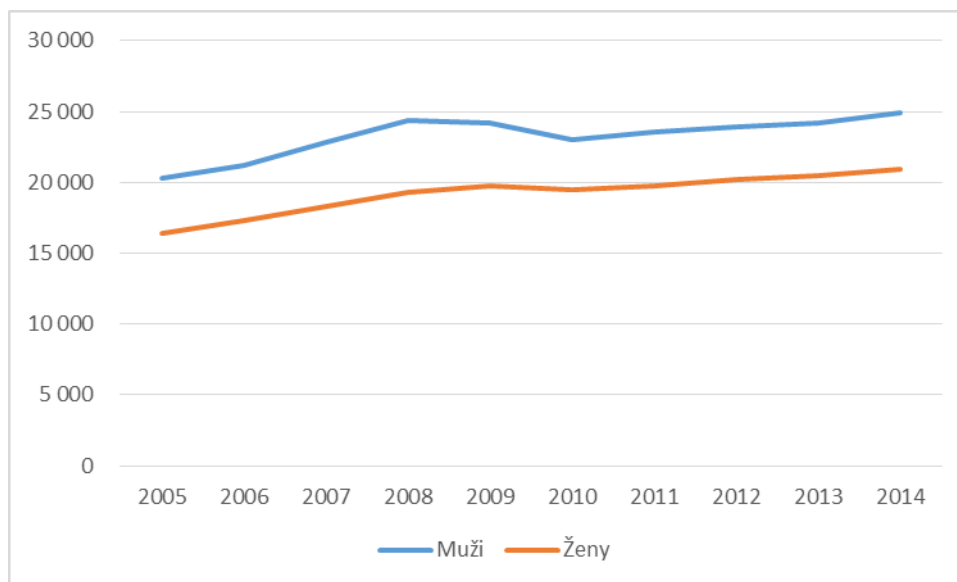
Velikou míru nezaměstnanosti lze pozorovat i v humanitních a společenských vědách, kde studuje okolo 20 % žen ze všech žen studujících na vysokých školách, což je docela vysoké číslo, které by mohlo danou nezaměstnanost značně ovlivnit. Míra nezaměstnanosti v tomto oboru dosahuje hodnoty 6,6 %, což může být způsobené tím, že tyto obory jsou spojovány s teoretickým zaměřením. Po těchto zaměstnáních není potom příliš velká poptávka. Z tohoto důvodu musí často absolventi tohoto oboru pracovat v zaměstnání, které zdaleka neodpovídá jejich kvalifikaci. To může způsobovat, že určitá skupina absolventů raději vyčkává bez jakéhokoliv zaměstnání a snaží se najít práci ve svém oboru, spíše než by pracovala v nevyhovujícím zaměstnání.

3.3 Mzdové nerovnosti

Mzdové nerovnosti na trhu práce jsou jedním z mnoha problémů, které se vyskytují na trhu práce. Dle ec.europa.eu (2016c) vydělávají častěji ženy méně než muži za práci stejné hodnoty. Jednou z hlavních příčin je oceňování ženských kompetencí v porovnání s mužskými. Proto práce, které vyžadují stejné schopnosti a zkušenosti, mají tendenci být špatně placené, když zde dominují spíše ženy než muži. V následující kapitole bude brána v potaz pouze mediánová hodnota mezd, jelikož má lepší vypovídající schopnosti než průměrná mzda. Jak se mediánové hodnoty mezd vyvíjely v průběhu let, lze pozorovat na následujícím grafu č. 6, kde jsou zobrazeny mediány mezd mužů a žen v letech 2005 až 2014.

Z grafu č. 6 je viditelná rostoucí časová řada. V roce 2008 došlo k viditelnému poklesu mezd, což mohlo být způsobeno hospodářskou krizí, která se v druhé polovině roku 2008 už plně projevila. Ale od roku 2010 mzdy pomalu rostou. Jak lze také pozorovat, medián mezd mužů je stále vyšší než medián žen. K jednomu z nejnižších rozdílů v mediánu mužů a žen docházelo v roce 2005, naopak k největšímu rozdílu došlo v roce 2008. S postupem času lze pozorovat určité pro-

hlubování rozdílu v mediánu mezd mužů a žen, protože v roce 2005 byl rozdíl okolo 3 800 Kč a v roce 2014 byl rozdíl už 4 016 Kč.



Obr. 6 Medián měsíčních mezd v letech 2005 až 2014
Data: www.czso.cz, 2015g

3.3.1 Rozdíly ve mzdách s ohledem na dosaženou úroveň vzdělání

Příjmy ve společnosti nejsou rovnoměrně rozložené, což může být způsobeno různými faktory. Jedním z těchto faktorů je stejně jako u nezaměstnanosti dosažené vzdělání osob. V následující tabulce č. 7 budou proto zobrazeny mediánové mzdy mužů a žen podle dosaženého vzdělání v roce 2014 a s tím i spojený GPG ukazatel.

Jak se ukázalo, tak při srovnání muži dosahují vždy vyšší hodnoty měsíčních mezd v porovnání s jakýmkoliv vzděláním. Avšak markantní rozdíl lze pozorovat u porovnání vysokoškolského vzdělání, kde jsou sice měsíční mzdy větší než v jiných úrovních vzdělání, ale zato je i rozdíl měsíčních mezd mezi muži a ženami větší, dosahuje přesně 9 400 Kč. Z toho lze pozorovat i velikost ukazatele GPG. U vysokoškolského vzdělání dosahuje GPG jedné z nejvyšších hodnot, a to 24 %. Tato hodnota představuje rozdíl, který vzniká v mediánu měsíčních mezd u mužů a žen, přesněji řečeno rozdíl v podílu mzdy žen vztažené ke mzdě mužů, vyjádřený v procentech. Přestože hodnota 24 % patří k vyšším, nelze ji podle Českého statistického úřadu (2016) hned považovat za diskriminaci, neboť je nutné přihlídnout i k dalším důležitým faktorům, jako je například odvětví nebo pozice v zaměstnání, které mohou značně ovlivnit rozdíl ve mzdách vysokoškoláků. Na druhé straně jednu z nejnižších hodnot GPG lze pozorovat v případě středního vzdělání s maturitou, kde dosahuje hodnoty 16,2 %.

Nabízí se několik důvodů, proč může u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců docházet k větším mzdovým rozdílům než u zaměstnanců pouze se středo-

školským vzděláním nebo dokonce se základním vzděláním. Jedním z těchto rozhodujících důvodů je už výše zmíněné odvětví, které o rozdílu ve mzdách velice často rozhoduje. Jak bylo ukázáno v tabulce č. 5, nejvíce mužů studuje inženýrské a technologické vědy, které jsou spojovány s expandujícím odvětvím, což ovlivňuje i výši mezd. Tento rozdíl může zásadně ovlivnit rozdíl ve mzdách mužů a žen s vysokoškolským vzděláním. Dalším důvodem může být například větší procento zastoupených mužů na lépe hodnocených pracovních pozicích, jelikož zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním mají mnohem větší pravděpodobnost zaměstnání v řídicích pozicích nežli zaměstnanci pouze se základním vzděláním. To by také mohlo mzdový rozdíl ovlivnit, pokud bylo více mužů zaměstnáno v řídicích pozicích než žen. Na rozdíl od lidí s vyšším vzděláním lidem se základním vzděláním se nenabízí tolik možností na různé pracovní pozice, z tohoto důvodu lze tady pozorovat menší mzdové rozdíly a GPG.

Tab. 7 Medián měsíčních mezd a GPG podle dosažené úrovně vzdělání

Vzdělání	Medián měsíčních mezd v Kč		GPG (%)
	Muži	Ženy	
základní a nedokončené	18 628	14 762	20,8
střední bez maturity	21 806	15 708	28,0
střední s maturitou	26 645	22 326	16,2
vyšší odborné a bakalářské	31 237	24 964	20,1
vysokoškolské	39 220	29 820	24,0

Zdroj: www.czso.cz, 2015h, vlastní výpočty

3.3.2 Mzdové rozdíly s ohledem na odvětví

Velice důležité se jeví i zkoumání rozdílů ve mzdách, které se vyskytují v různých odvětvích, protože platí, že některá zaměstnání a odvětví jsou lépe ohodnocena než jiná. Toto lze pozorovat již při zkoumání počtu studentů na vysokých školách, i z tabulky č. 5 je viditelné, že ženy si vybírají spíše humanitní obory, zatímco muži si vybírají spíše technické obory, které jsou více prestižní a lépe platově ohodnoceny. Platí, že některá zaměstnání jsou více žádaná než jiná. Určitá atraktivita tedy ovlivňuje mzdové ocenění, které je s danou prací spojené. Čím rizikovější prostředí je, tím bývá většinou plat zaměstnanců větší, aby je stimuloval ke vstupu do daného zaměstnání.

Druhým hlediskem je samotné odvětví, jelikož platí, že určitá odvětví jsou na ústupu a jiná naopak expandují, tak i toto hledisko velice ovlivňuje mzdové ocenění. Proto v případě rozrůstajícího se odvětví budou převládat spíše mzdy vyšší než v odvětví, které je na ústupu.

V případě **porovnávání zaměstnání** se budou brát měsíční mzdy podle zaměstnání hlavních tříd CZ-ISCO. V této kategorii se nachází přesně 10 hlavních skupin, do kterých se zaměstnání řadí. V tabulce č. 8 jsou zobrazeny mediány měsíčních mezd mužů a žen v roce 2014, kterých dosahovali v jednotlivých zaměstnáních podle hlavních tříd.

Z tabulky č. 8 bylo zjištěno, že ve většině zaměstnání pobírají muži větší mzdy než ženy. Pouze v jediném případě pobírají ženy o necelé 2 000 Kč více než muži, a to sice jako zaměstnanci v ozbrojených silách. V tomto zaměstnání lze pozorovat i nejmenší rozdíl v mediánu mezd vzniklý pohlavím, což může být způsobeno převážně tím, že mzdová politika těchto zaměstnavatelů je daná rozhodováním vlády, nikoliv tržní ekonomikou. V těchto případech jsou potom zaměstnanci hodnoceni centrálně a jejich mzdy rostou převážně s ohledem na délku vykonané praxe.

Naopak největší rozdíl v mediánu mezd mužů a žen je v zaměstnání specialistů, kde sice ženy vydělávají nejvyšší mzdy ze všech zaměstnání, ale mzdová diferenciace zde dosahuje úrovně 9 345 Kč. To může být způsobeno převážně tím, že nejvyšší mzdy v této oblasti mají podle ISPV specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií, kde je zaměstnaných podstatně více mužů nežli žen. Ženy zaměstnané jak specialisté se soustředí spíše na pozice v oblasti matematiky, statistiky a pojistné matematiky.

Z tabulky č. 8 je patrné, že nejvyšší mzdy jsou v případě mužů a žen dosahovány ve stejných zaměstnáních, a to v případě zákonodárců a řídicích pracovníků a dále specialistů. Nejhůře mzdově ohodnocené je pro muže i ženy zaměstnání pracovníků ve službách a prodeji a dále pozice pomocníků a nekvalifikovaných pracovníků. I když jsou zaměstnání pro muže i ženy v případě nejlépe i nejhůře ohodnocených zaměstnání stejná, tak i zde dochází k značným rozdílům. Na nejlépe placených pozicích se vyskytuje rozdíl mediánu mezd ve výši 8 521 Kč, zatímco na nejhůře placené pozici je rozdíl mezd okolo 4 000 Kč. Z toho plyne, že i když je pro muže zaměstnání pracovníků ve službách a prodeji nejhůře placeným zaměstnáním, tak stále jejich medián mezd dosahuje na lépe placené pozice žen. Jedním z možných důvodů, proč ke mzdovým rozdílům v případě nejhůře placených zaměstnání dochází, je počet odpracovaných hodin. Jak bylo totiž ukázáno v tabulce č. 3, tak ženy v tomto zaměstnání tráví méně hodin než muži. Dalším z faktorů, který by mohl rozdíl ve mzdách v zaměstnání pomocníků a nekvalifikovaných pracovníků ovlivnit, je i pozice, kterou v daném zaměstnání zastávají. Z dat ISPV (2015) bylo zjištěno, že nejhůře placené pozice v tomto zaměstnání jsou uklízeči, kde jsou častěji zaměstnávány spíše ženy. Naopak nejlépe placené pozice v tomto zaměstnání jsou pomocní pracovníci v oblasti těžby, kde je zastoupeno větší množství mužů.

Rozdíly v nejlépe placené skupině povolání, tedy v zaměstnání zákonodárců a řídicích pracovníků, mohou být způsobeny segregací trhu práce, protože nejvyšší mzdy se vyskytují podle ISPV (2015) v případě řídicích pracovníků správy podniku a obchodních činností, což je spojeno s manažerskými pozicemi v čele podniku. To by mohlo ovlivňovat mzdový rozdíl na pozici řídicích pracovníků, jelikož muži jsou častěji obsazováni do manažerských pozic - převážně z důvodu, že mají větší mož-

nost práce přesčas, což je na manažerských pozicích většinou vyžadováno. Tato segregace zaměstnanců by mohla ovlivnit výši rozdílu mezd v případě, že by do vedoucích pozicích byli více obsazováni muži než ženy.

Medián mezd činí u mužů 24 909 Kč, zatímco u žen pouze 20 888 Kč. V tomto případě vydělávají muži nadprůměrné částky na pozicích zákonodárců a řídicích pracovníků, specialistů a technických a odborných pracovníků, zatímco ženy vydělávají nadprůměrné částky na pozici zákonodárců a řídicích pracovníků, specialistů, zaměstnanců v ozbrojených silách a technických a odborných pracovníků. Zde lze pozorovat výše zmíněnou atraktivitu zaměstnání, jelikož je zjištěno, že určitá zaměstnání se pojí s vyšším mzdovým oceněním, avšak vyšší mzdy ovlivňují určité i dříve zmíněné faktory.

Tab. 8 Medián měsíčních mezd podle hlavních tříd zaměstnání

Zaměstnání	Medián měsíčních mezd v Kč	
	Muži	Ženy
Zaměstnanci v ozbrojených silách	24 589	26 568
Zákonodárci a řídicí pracovníci	46 386	37 865
Specialisté	37 595	28 250
Techničtí a odborní pracovníci	30 256	25 025
Úředníci	24 335	20 785
Pracovníci ve službách a prodeji	16 618	14 794
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	20 186	18 030
Řemeslníci a opraváři	22 552	16 385
Obsluha strojů a zařízení, montéři	22 536	18 148
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	16 920	12 862

Zdroj: www.czso.cz, 2015h

V druhém případě lze zkoumat **celá odvětví** podle CZ-NACE, které velice často rozlišuje velikost mezd v daném sektoru. Každé odvětví je odlišné, což znamená, že i v každém odvětví je jiný podíl mužů a žen a i jejich mzdy. V tabulce č. 9 je zobrazen měsíční medián mezd mužů a žen v jednotlivých odvětvích a s tím i spojený ukazatel GPG pro tato odvětví. Odvětví s nejnižšími mzdami je pro muže i ženy ubytování, stravování a pohostinství. Za nejvíce výnosné odvětví lze považovat

peněžnictví a pojišťovnictví, jelikož zde jak muži, tak i ženy dosahují nejvyšší hrubé měsíční mzdy.

Stejně jak tomu bylo u předchozích srovnání, tak mzdy mužů jsou ve většině případů vyšší než mzdy žen. V tabulce jsou zachyceny dvě odvětví, kde má hodnota ukazatele GPG záporné hodnoty. Tato odvětví se stávají i odvětvím s nejnižšími rozdíly ve mzdách. Hodnota GPG je v případě odvětví zásobování vodou a činností související s odpady rovna -2,96 % a v odvětví ubytování, stravování a pohostinství je ukazatel roven -4,94 %. Jak lze na hodnotách GPG pozorovat, dosahují záporných hodnot z důvodu, že mzda žen v těchto odvětvích přesahuje mzdu mužů. Naopak odvětvím, kde je hodnota GPG nejvyšší, se stává peněžnictví a pojišťovnictví, kde je GPG rovno 32,27 %, a informační a komunikační činnosti, kde je GPG na úrovni 28,36 %. Tyto mzdové rozdíly jsou převážně způsobené obsazením různých pracovních pozic v zaměstnání. Z tabulky č. 15 v příloze A bylo zjištěno, že největší počet mužů je v tomto odvětví zaměstnaných na pozici specialistů, kdežto ženy v tomto odvětví zastávají spíše funkci technických a odborných pracovníků. A jak je patrné z tabulky č. 8, tak muži na pozici specialistů vydělávají mnohem více peněz než ženy na pozici technických a odborných pracovníků. Další možný důvod, který by mohl rozdíly ve mzdách ovlivnit, je počet mužů a žen v řídicích pozicích, jelikož muži jsou častěji obsazováni do řídicích pozic než ženy, které jsou řazeny spíše do zaměstnání, kde mohou pracovat například na zkrácený úvazek nebo kde není potřeba odpracovat mnoho hodin přesčas. Lze předpokládat, že počet mužů a žen zastoupených v manažerských pozicích může mít taky značný vliv na rozdíl ve mzdách mužů a žen.

Z uvedených dat lze pozorovat značnou souvislost mezi měsíční hrubou mzdou a mzdovým rozdílem mezi mužem a ženou, zatímco odvětví, kde dochází k nejvyšším mzdovým rozdílům, se vyznačují poměrně vysokou mzdou jak u mužů, tak i u žen. Naopak odvětví, kde lze pozorovat jedny z nejmenších mzdových rozdílů, se vyznačují poměrně nízkými mzdami. To může být způsobeno například tím, že v odvětví, kde dochází k velkým rozdílům, je odlišná náplň práce pro muže a ženy nebo že muži v těchto odvětvích obsazují mnohem častěji manažerské pozice než ženy. Dalším důvodem může být dosažená úroveň vzdělání, protože v odvětví, kde se nacházejí nízké mzdy, není potřeba tak vysoká úroveň vzdělání jako v odvětvích, kde je zapotřebí vysokoškolské vzdělání. A jak již bylo ukázáno v tabulce číslo 7, tak právě k jednomu z největších rozdílů v mediánu mezd dochází při vysokoškolské úrovni vzdělání.

Tab. 9 Medián měsíčních mezd a GPG podle odvětví

Odvětví	Medián mezd v Kč		GPG v %
	Muži	Ženy	
Zemědělství, lesnictví a rybářství	21 944	19 037	13,25
Těžba a dobývání	30 700	24 045	21,68
Zpracovatelský průmysl	25 871	19 096	26,19
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	37 411	32 437	13,30
Zásobování vodou, činnosti související s odpady	23 341	24 031	-2,96
Stavebnictví	21 619	19 688	8,93
Obchod, opravy motorových vozidel	22 539	17 265	23,40
Doprava a skladování	23 315	22 004	5,62
Ubytování, stravování a pohostinství	11 974	12 565	-4,94
Informační a komunikační činnosti	42 451	30 410	28,36
Peněžnictví a pojišťovnictví	47 745	32 337	32,27
Činnosti v oblasti nemovitostí	21 492	20 288	5,60
Profesní, vědecké a technické činnosti	30 115	24 643	18,17
Administrativní a podpůrné činnosti	15 041	14 173	5,77
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	28 977	25 179	13,11
Vzdělávání	28 014	24 674	11,92
Zdravotní a sociální péče	25 856	22 214	14,09
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	21 319	19 068	10,56
Ostatní činnosti	19 527	16 400	16,01

Zdroj: www.czso.cz, 2015f, vlastní výpočty

3.4 Profesní nerovnosti na trhu práce

Cílem této kapitoly je poukázání na odvětví a zaměstnání, kde dochází k omezování vstupu žen do některých zaměstnání a naopak k tlačení žen do zaměstnání typicky ženských. Toto chování má za následek následnou segregaci trhu práce na mužské a ženské zaměstnání a odvětví. Dle Ehrenberg, Smith (2012) lze profesní diskriminaci prokázat velice obtížně a mnohem jednodušší se jeví prokázání profesní segregace. Když jsou profesní volby přímo omezeny nebo jsou spojeny s nižšími odměnami, potom profesní segregace jistě odráží profesní diskriminaci.

Nejdříve bude objasněna horizontální a dále i vertikální segregace na trhu. Jak bylo výše uvedeno, horizontální segregace se projevuje členěním různých zaměstnání na mužské a ženské nebo i celá odvětví, díky čemuž může být následně zapříčiněno rozdílné finanční ohodnocení jednotných odvětví a profesí. Vertikální segregace se projevuje způsobem členění pozic v samotném podniku, tedy určité členění hierarchie, což způsobuje následný nerovný přístup například v profesním postupu a k rozhodovacím pozicím.

3.4.1 Horizontální segregace

Dle Evropské komise (2014, str. 5) „*Ženy a muži vykonávají různou práci, často i v různých odvětvích. Například ve zdravotnictví tvoří ženy 80% všech pracovníků. V odvětvích, kde dominují ženy, jsou platy přitom nižší než tam, kde převládají muži.*“

V následující tabulce č. 10 je zobrazen podíl zaměstnaných mužů a žen v daném odvětví podle členění odvětví ekonomických činností CZ-NACE a pro doplnění jsou připojeny i jejich mzdy. Podíl zaměstnanců v tabulce zobrazuje počet mužů nebo žen zaměstnaných v daném odvětví z celkového počtu všech zaměstnaných. Na datech bude ukázáno, v jakých odvětvích dochází k největší profesní segregaci a zdali tato segregace odráží i profesní diskriminaci.

Největší rozdíl v podílu zaměstnanců, kdy počet zaměstnaných mužů převyšuje počet žen, je viditelný v případě zpracovatelského průmyslu, kde je zaměstnáno přibližně o devět procentních bodů více mužů než žen. Mzdy v tomto odvětví dosahují nadprůměrných hodnot, jak je patrné z porovnání mediánu mezd. Celkový medián mezd činil v roce 2014 23 078 Kč. Lze také pozorovat, že v tomto odvětví je medián mezd u mužů značně vyšší než u žen. I když je hodnota celkového mediánu pro toto odvětví nadprůměrná, lze pozorovat, že medián mezd u žen dosahuje pouze 19 096 Kč, což je značně pod průměrem, naopak medián mužů pro toto odvětví je nadprůměrný a dosahuje hodnot 25 871 Kč. Jedním z důvodů, proč by mohlo v tomto odvětví docházet k nadprůměrným hodnotám mezd u mužů a naopak k podprůměrným hodnotám mezd u žen, je disproporční zastoupení mužů a žen na různých pracovních pozicích. V tabulce č. 15 v příloze A je zobrazeno, že největší počet mužů ve zpracovatelském průmyslu je zastoupeno v zaměstnání řemeslníků a opravářů. V tomto zaměstnání vydělávají muži podle tabulky č. 8 přibližně 22 500 Kč, kdežto ženy jsou ve zpracovatelském odvětví zaměstnávány nejčastěji na pozici obsluhy strojů a zařízení, kde podle tabulky č. 8 vydělávají 18 148 Kč. Druhý možný důvod lze pozorovat v tom, že většina zaměst-

nanců v tomto odvětví dosahuje pouze středního vzdělání bez maturity. Jak už zde bylo dokázáno, této úrovni vzdělání dosahují častěji muži. A jak je z tabulky č. 14 patrné, muži s touto úrovní vzdělání odpracují mnohem více hodin než ženy.

Naopak odvětví, v kterém dominují ženy, lze považovat za odvětví zdravotní a sociální péče, kde je o 4,38 procentního bodu zastoupeno více žen než mužů. V porovnání celkového mediánu mezd lze toto odvětví považovat za podprůměrné, jelikož medián mezd v tomto odvětví je 22 808 Kč. U mužů lze ale v tomto odvětví zjistit nadprůměrné hodnoty mediánu mezd, neboť jejich medián dosahuje úrovně 25 856 Kč, zatímco medián žen je i v tomto odvětví nižší a je roven 22 214 Kč, což je v porovnání s celkovým mediánem mezd podprůměrná hodnota. Ale v případě, že by byl medián srovnáván pouze s mediánem mezd žen, dosahoval by už nadprůměrných hodnot, jelikož medián žen dosahuje úrovně 20 888 Kč. V tomto odvětví může docházet k těmto rozdílům hlavně díky různorodosti vykonávaných povolání. V tomto odvětví je totiž veliký počet žen zaměstnaných hlavně ve funkci zdravotních sester, které pobírají většinou nízké mzdy, což může jasně ovlivňovat hodnotu mediánu mezd. Počet mužů zaměstnaných na pozici zdravotních sester je minimální, muži v tomto odvětví obsazují častěji pozice lékařů či sanitářů.

Odvětví, v kterém lze pozorovat nejmenší známky segregace mužů a žen, je odvětví veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení. V tomto odvětví dochází dokonce k většímu počtu žen, a to přibližně o 0,05 procentního bodu více než mužů. V tomto odvětví je jak celkový medián, tak i medián mužů a žen nadprůměrný. Může to být způsobeno převážně díky tomu, že zaměstnavatelem v tomto odvětví je stát a ten musí dodržovat určitá pravidla, co se týče odměňování a přijímání svých zaměstnanců.

Lze tedy konstatovat, že v odvětvích, ve kterých dominují muži, jsou mzdy spíše nadprůměrné, zatímco v odvětvích, ve kterých dominují ženy, jsou mzdy více podhodnoceny. Lze tedy uvažovat, že segregace v těchto odvětvích značí určitou formu profesní diskriminace na trhu práce. Naopak největší desegregaci lze pozorovat v odvětví, které je financováno státní správou a zde se vyskytují i nadprůměrné mzdy jak u mužů, tak i u žen.

Tab. 10 Podíl zaměstnanců v % a jejich medián mezd v roce 2014 podle odvětví

Odvětví	Podíl zaměstnanců v %		Medián mezd v Kč	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	1,82	0,76	21 944	19 037
Těžba a dobývání	0,73	0,10	30 700	24 045
Zpracovatelský průmysl	18,63	9,88	25 871	19 096
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	0,62	0,19	37 411	32 437
Zásobování vodou, činnosti související s odpady	1,07	0,32	23 341	24 031
Stavebnictví	4,70	0,74	21 619	19 688
Obchod, opravy motorových vozidel	6,31	6,61	22 539	17 265
Doprava a skladování	4,79	1,74	23 315	22 004
Ubytování, stravování a pohostinství	1,16	1,57	11 974	12 565
Informační a komunikační činnosti	1,89	0,79	42 451	30 410
Peněžnictví a pojišťovnictví	0,76	1,19	47 745	32 337
Činnosti v oblasti nemovitostí	0,54	0,64	21 492	20 288
Profesní, vědecké a technické činnosti	2,28	1,84	30 115	24 643
Administrativní a podpůrné činnosti	2,37	1,86	15 041	14 173
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	3,84	3,88	28 977	25 179
Vzdělávání	1,67	5,15	28 014	24 674
Zdravotní a sociální péče	1,38	5,76	25 856	22 214
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	0,61	0,66	21 319	19 068
Ostatní činnosti	0,47	0,70	19 527	16 400

Zdroj: www.czso.cz, 2015f

3.4.2 Vertikální segregace

I když ženy dosahují častěji vysokoškolského vzdělání než muži, i nadále je ve vedoucích a řídicích pozicích méně žen než mužů. Když už se ženy v řídicích pozicích vyskytují, většinou pobírají menší mzdu než muži. V této kapitole budou prozkoumány souvislosti mezi odvětvím a podílem žen ve vedoucích pozicích a také, zdali má zvolené odvětví určitý vliv na mzdy mužů a žen v řídicích pozicích.

V roce 2003 vytvořila Evropská komise databázi, ve které se sledují počty mužů a žen na klíčových, rozhodujících pozicích, s cílem poskytnout spolehlivé statistické údaje, které lze použít ke sledování aktuální situace a trendu v čase. Údaje jsou rozděleny na osm oblastí a oblasti se dále člení na jednotlivé posty. (ec.europa.eu, 2016d)

V následující tabulce č. 11 jsou uvedeny počty mužů a žen v procentech na řídicích pozicích v různých oblastech. Data jsou získána z databáze Evropské komise k roku 2014. V tabulce jsou uvedeny všechny oblasti, která má Evropská komise k dispozici, a vybrané nejdůležitější řídicí pozice v České republice.

Z dat v tabulce je patrné, že muži obsazují řídicí pozice v mnohem větším měřítku než ženy. V některých oblastech dokonce nedochází k žádnému obsazení ženou, a to konkrétně v oblasti finance a životní prostředí, kde je v řídicích pozicích 100% zastoupení muži. Jedním z možných důvodů, proč jsou zde zastoupeni pouze muži, je malý počet zaměstnanců na těchto pozicích, jelikož v roce 2014 byli na této pozici pouze dva členové. V případě životního prostředí byla v roce 2014 tato pozice obsazena pouze třemi členy. A jelikož muži odpracují v průměru více hodin než ženy, je možné, že do těchto řídicích pozicích byli obsazeni muži právě z toho důvodu, že jsou ochotni a schopni strávit v práci trávit mnohem více hodin přesčas nežli ženy.

Naopak největší procento žen lze pozorovat v případě národních sociálních partnerů, kde bylo v roce 2014 obsazeno na pozici členů nejvyšších rozhodovacích orgánů 25 % žen. Což může být způsobeno převážně tím, že počet žen absolvujících sociální obory je mnohem vyšší než počet mužů, kteří tyto obory moc nestudují, proto pak nemají příslušnou kvalifikaci k vykonávání práce v této oblasti.

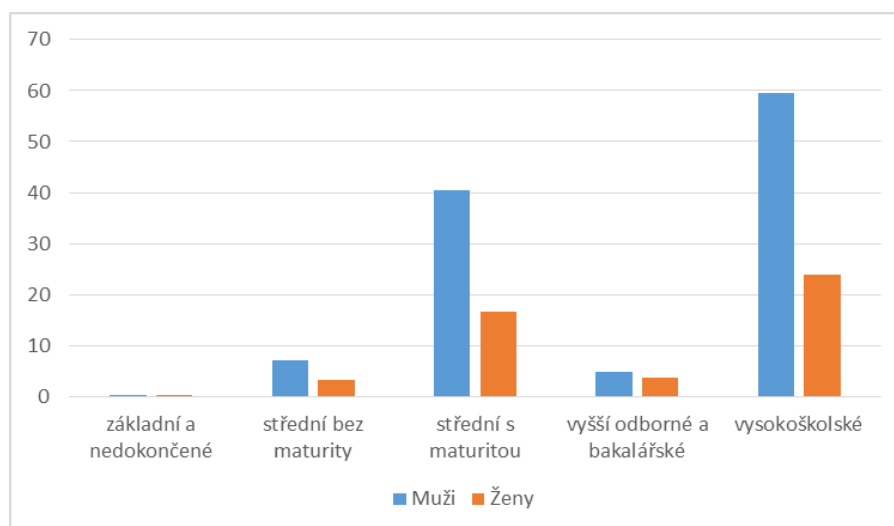
Z dat Evropské komise bylo také zjištěno, že většina oblastí byla na pozici prezidenta obsazena mužem. Pouze v případě nejvyšších soudů byla v roce 2014 na prezidentské pozici obsazena žena. Jedním z důvodů, proč jsou ve vrcholovém vedení na pozici prezidentů obsazováni muži, může být fakt, že pro ženy manažery je typické spíše střední vzdělání, proto obsazují manažerské pozice spíše na úrovni menších provozních celků, zatímco muži jsou dosazováni do manažerských funkcí více s vysokoškolským vzděláním, což je více požadováno ve vrcholovém vedení.

Tab. 11 Počet mužů a žen v řídicích pozicích podle oblastí Evropské komise

Oblast	Pozice	Počet mužů a žen v %	
		Ženy	Muži
Politika	Člen parlamentu	19	81
Veřejná správa	Nejvyšší úroveň administrativy v ministerstvu	16	84
Soudnictví	Soudci	23	77
Finance	Viceguvernér/zástupce	0	100
Podnikání	Členové nejvyššího rozhodovacího orgánu	4	96
Národní sociální partneři	Členové nejvyššího rozhodovacího orgánu	25	75
Životní prostředí	Vysoce postavení ministři	0	100
Média	Členové nejvyššího rozhodovacího orgánu	18	82

Zdroj: www.ec.europa.eu, 2016d

Dosažené vzdělání má určitě podstatný vliv na povýšení na vedoucí pozice. Na následujícím grafu č. 7 je znázorněno, jak vzdělání ovlivňuje manažerské postavení v případě mužů a žen. Data jsou uvedeny v tis. osob za rok 2014.



Obr. 7 Počet mužů a žen v řídicích pozicích podle dosažené úrovně vzdělání
Zdroj: www.czso.cz, 2015ch

K největším rozdílům dochází v případě vysokoškolského vzdělání, kde je na vedoucích pozicích téměř o 36 000 více mužů než žen. To je velké číslo, když se při-

hlédne k tomu, že vysokou školu absolvuje mnohem více žen než mužů. Druhý největší rozdíl lze pozorovat u středního vzdělání s maturitou, kde počet žen s tímto vzděláním je také značně vyšší než počet mužů, ale přesto je více mužů s tímto vzděláním ve vedoucích pozicích. Avšak tyto údaje nemusí vést hned k jasnému závěru o nerovném zacházení v povyšování. Vyšší počet mužů na manažerských pozicích může být vysvětlen například zvoleným oborem, jelikož jak bylo již dříve prokázáno, tak s každým odvětvím se pojí určité předpoklady.

V poslední části této kapitoly budou ukázány **mzdové rozdíly**, které se na vedoucích pozicích vyskytují. V následující tabulce č. 12 jsou zobrazeny průměrné měsíční mzdy na manažerských pozicích v různých oblastech působení. V tomto případě budou použity průměrné měsíční mzdy, jelikož mediánová hodnota na jednotlivých řídicích pozicích není k dispozici.

Jak je z tabulky patrné, ve většině odvětví pobírají muži vyšší mzdy než ženy. Pouze v oblasti zemědělství mají ženy jako vedoucí pracovnice o necelé 2 000 Kč více než muži. Oblast ředitelů a prezidentů velkých podniků představuje pro muže odvětví s největšími příjmy, zatímco pro ženy jsou touto oblastí obchodní služby, kde vydělávají v průměru 63 000. Pro muže je jako nejhůře placená oblast zaznamenáno zemědělství, kde jejich průměrná mzda činí 34 909. Zatímco pro ženy to je odvětví restaurace a hotely, kde pobírají 23 457 Kč, což je jedním z odvětví, v kterém převládají ženy. Lze zde tedy pozorovat určitou souvislost mezi podílem žen v daném odvětví a výší mzdy.

Tab. 12 Průměrné měsíční mzdy mužů a žen na manažerských pozicích

Oblast	Průměrná mzda mužů	Průměrná mzda žen
Státní správa	40 376	33 826
Zemědělství	34 909	36 743
Restaurace a hotely	36 262	23 457
Průmysl	48 883	32 561
Stavebnictví	78 259	32 422
Personální ředitelé	81 331	53 445
Finanční ředitelé	74 460	50 271
Obchodní služby	85 548	63 031
Ředitelé a prezidenti velkých podniků	109 464	41 367
Telekomunikace	36 588	26 793

Zdroj: Mádlová, 2010, str. 41

Jako oblast, kde dochází k nejvyšším mzdovým rozdílům, se ukázalo odvětví ředitelů a prezidentů velkých podniků, kde lze pozorovat rozdíl ve výši 68 000 Kč. Jedním z důvodů, proč k tomuto rozdílu dochází, je to, že ženy častěji obsazují spíše střední manažerské nebo nižší posty z důvodu, že se snaží skloubit práci s rodinou,

a proto nemohou trávit v práci tolik času jako muži. Naopak nejnižší mzdový diferenciál se ukázal v oblasti zemědělství, které, jak už bylo řečeno, je jedinou oblastí, kde mají ženy vyšší mzdy než muži. Je možné, že zde dochází pouze k malému mzdovému rozdílu právě díky tomu, že v zemědělství lze pozorovat i nejnižší segregaci mužů a žen.

4 Diskuze k příčinám nerovného zacházení na trhu práce

V předchozí kapitole bylo zjištěno, že se lze s nerovnostmi mezi ženami a muži stále setkat. Některé mzdové rozdíly či rozdíly v nezaměstnanosti lze vysvětlit legitimními faktory, které mohou dané nerovnosti způsobovat. Mezi tyto faktory lze řadit převážně dosaženou úroveň vzdělání, počet odpracovaných hodin a pozici v zaměstnání.

Čím vyšší úroveň vzdělání muži a ženy dosahují, tím se zmenšuje i jejich míra nezaměstnanosti. Přesto lze u vysokoškolského vzdělání pozorovat určité rozdíly. Míra nezaměstnanosti žen s vysokoškolským vzděláním dosahovala v roce 2014 hodnot 3,4 % a u vysokoškolsky vzdělaných mužů pouze 2,4 %. U vysokoškolsky vzdělaných mužů lze tedy pozorovat menší míru nezaměstnanosti, přestože počet žen, které absolvovaly vysokou školu, byl vyšší než počet mužů. Hlavní roli v tomto případě může hrát zvolený obor studia. Ženy dávají většinou přednost oborům, které jsou na ústupu nebo v něm nemohou později najít možné využití. Nejvyšší míru nezaměstnanosti v případě vysokoškolských absolventů lze pozorovat v oboru zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky. Počet žen, které absolvovaly tento obor v roce 2014, byl roven 1 937, kdežto počet mužů, kteří absolvovali v tomto oboru, byl 1 278. I přestože byl počet vysokoškolsky vzdělaných žen v oboru zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky vyšší, jejich míra zaměstnanosti v tomto odvětví byla značně nižší než u mužů. Jedním z možných důvodů, proč dochází k vyšší zaměstnanosti mužů v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství, je větší počet pracovních míst s vysokou fyzickou náročností. Z tohoto důvodu by mohli zaměstnavatelé dávat větší přednost zaměstnání mužů než žen. Protože v tomto oboru absolvovalo více žen a jejich zaměstnanost je v daném odvětví menší, je možné předpokládat, že byly ženy nuceny hledat práci i v jiných odvětvích nebo jsou nezaměstnané.

S nerovnostmi na trhu práce se lze setkat i při porovnání mezd mužů a žen v jednotlivých odvětvích. Bylo zjištěno, že na velikost mezd a mzdových rozdílů má vliv zaměstnání mužů a žen v tzv. mužských nebo ženských odvětvích. Odvětvím, kde jsou značné mzdové rozdíly, je odvětví zpracovatelského průmyslu, které je považováno za tzv. mužské odvětví. Odvětví zpracovatelského průmyslu je považováno za mužské, jelikož je zde vyšší podíl zaměstnaných mužů než žen. Počet mužů ve zpracovatelském průmyslu je téměř o deset procentních bodů větší než počet zaměstnaných žen. Převaha mužů v tomto odvětví může mít vliv i na to, že je odvětví považováno za mzdově nadprůměrné. Ale i když jsou mzdy celkově ve zpracovatelském průmyslu nadprůměrné, tak v případě žen zaměstnaných v tomto odvětví dosahuje hodnota mediánu mezd podprůměrných hodnot. Ženy zde mají 19 096 Kč měsíčně, kdežto muži zde mají nadprůměrné hodnoty mezd, a to přesně 25 871 Kč. Jedním z možných důvodů, proč k rozdílu ve mzdách dochází, je počet odpracovaných hodin. Prokázalo se, že většina zaměstnanců v tomto odvětví dosahuje středního vzdělání bez maturity, a jak bylo zjištěno, čím nižšího vzdělání muži dosahují,

tím víc hodin odpracují. Kdežto u žen je tomu přesně naopak. Druhý důvod, který by mohl rozdíl ve mzdách způsobovat, je pozicí, kterou v daném zaměstnání vykonávají. Největší procento mužů je totiž v odvětví zpracovatelského průmyslu zaměstnáno na pozici řemeslníků a opravářů, kdežto ženy v tomto odvětví pracují spíše na pozici obsluhy strojů a montérů. Muži na pozici řemeslníků a opravářů vydělávají více peněz než ženy na pozici obsluhy strojů a montérů, takže by rozdílné pozice v odvětví mohly mít vliv na rozdíl ve mzdách.

Veliký rozdíl lze pozorovat i v odvětví zdravotní a sociální péče. Toto odvětví je řazené mezi tzv. ženské, neboť podíl žen v tomto odvětví je přibližně o čtyři procentní body vyšší než podíl mužů. V tomto odvětví lze na rozdíl od zpracovatelského průmyslu pozorovat spíše podprůměrné mzdy. I zde se lze ale setkat s vyššími mzdami u mužů. Mzdový rozdíl ve zdravotní a sociální péči činí přibližně 3 600 Kč měsíčně. Jeden z možných důvodů, proč zde ženy vydělávají menší mzdy než muži, je dán vysokým zastoupením žen na pozici zdravotních sester či sociálních pracovníků, což i značně zvyšuje podíl zaměstnaných žen v tomto odvětví. Kdežto muži v tomto odvětví pracují častěji na pozici doktorů či sanitářů.

Vysoké rozdíly ve mzdách lze také pozorovat v odvětvích, která jsou charakteristická vyššími mzdami. Odvětví, kde jsou mzdy nejvyšší a kde dochází i k nejvyšším mzdovým rozdílům, je odvětví peněžnictví a pojišťovnictví. V tomto odvětví je rozdíl mediánu mezd u mužů a žen roven 15 408 Kč. Jedním z možných důvodů, který by mohl rozdíl mezd vysvětlit, je počet zaměstnanců v řídicích pozicích. Protože odvětví peněžnictví a pojišťovnictví je mzdově nadprůměrné, největší část zaměstnanců tvoří zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním, případně středním vzděláním s maturitou. A právě u vysokoškolského vzdělání dochází k nejvyšším mzdovým rozdílům u mužů a žen. Jak bylo zjištěno, mnohem více mužů jak s maturitou, tak i s vysokoškolským vzděláním obsazuje manažerské pozice. Počet mužů a žen v řídicích pozicích má tedy značný vliv na mzdové rozdíly. Dalším z možných důvodů, který rozdíl způsobuje, je obsazování různých pozic v daném odvětví. Muži v tomto odvětví pracují nejčastěji jako specialisté a největší počet žen je zastoupen ve funkci technických a odborných pracovníků. A jak bylo prokázáno, zaměstnanci na pozici specialistů pobírají jedny z nejvyšších mezd.

Nabízí se tedy několik možných důvodů, proč ke mzdovým nerovnostem a nerovnostem v nezaměstnanosti dochází. Nerovnosti na trhu práce mohou být často způsobeny tím, že se ženy snaží skloubit svůj rodinný život s prací, což může znamenat, že nejsou ochotny odpracovat tolik hodin práce přesčas jako muži. Z tohoto důvodu častěji volí zaměstnání, kde mohou pracovat pouze na částečný úvazek, což pak může mít dopad na rozdíly u mužů a žen.

5 Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala zkoumáním nerovného zacházení na trhu práce se zaměřením na diskriminaci žen na trhu práce. Cílem práce bylo identifikovat odvětví, ve kterých dochází k diskriminaci žen na trhu práce. A to z hlediska mzdového ocenění, profesního zařazení nebo nezaměstnanosti. Tyto nerovnosti byly porovnávány vzhledem k dosažené úrovni vzdělání a odvětví, případně i k hlavním třídám zaměstnání.

Při pozorování rozdílů v nezaměstnanosti mužů a žen bylo zjištěno, že ve všech úrovních vzdělání dosahují ženy vyšší míry nezaměstnanosti než muži. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla jak u mužů, tak i u žen v případě základního vzdělání. Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti byla v roce 2014 u vysokoškolsky vzdělaných mužů a žen. Míra nezaměstnanosti se u vysokoškolsky vzdělaných žen rovnala 3,4 %, kdežto u vysokoškolsky vzdělaných mužů dosahovala pouze 2,4 %. K těmto rozdílům může docházet díky zvolenému oboru studia a odvětví, ve kterém dále působí. Zatímco ženy absolvují nejčastěji humanitní obory, ve kterých je jedna z nejvyšší míry nezaměstnanosti, nejvyšší počet mužů absolvuje informatické obory, kde je míra nezaměstnanosti podstatně nižší. Z tohoto důvodu může zvolený obor studia do jisté míry ovlivnit rozdíly v nezaměstnanosti vysokoškolských absolventů. Dalším z možných důvodů, proč dochází u vysokoškolsky vzdělaných žen k vyšší míře nezaměstnanosti, je, protože si tuto volbu zvolily samy ženy. Jelikož po návratu z mateřské dovolené nemusí najít zaměstnání, které by odpovídalo jejich kvalifikaci, tak volí raději možnost péče o domácnost a vyčkávají, zda časem nenajdou pracovní místo, které by jim více vyhovovalo.

Dále byly zkoumány i možné nerovnosti, které se vyskytují při porovnání mzdových rozdílů u mužů a žen. U srovnání dosažené úrovně vzdělání bylo zjištěno, že na všech úrovních vzdělání dosahují muži vyšších hodnot mediánu mezd než ženy. Největší rozdíl lze pozorovat u vysokoškolských absolventů, kde je rozdíl přibližně 9 400 Kč. Na druhé straně k jednomu z nejnižších rozdílů dochází při dosažení základního vzdělání. Čím vyšší je tedy hodnota mediánu mezd, tím více dochází k jeho rozdílům. Jedním z možných důvodů, proč k rozdílu v mediánu mezd u vysokoškolských absolventů dochází, je zvolený obor studia a později odvětví v kterém se vyskytují. Jak bylo zjištěno, největší počet mužů studuje na vysokých školách informatické obory, které jsou charakteristické i vyššími mzdami. Kdežto ženy dávají spíše přednost humanitním oborům. S tímto vzděláním se jim později nemusí podařit najít zaměstnání, takže jsou často nuceny i se svou kvalifikací přijmout zaměstnání, které mzdově ani profesně neodpovídá jejich vzdělání. Dalším z možných důvodů, proč k rozdílu v mediánu mezd u vysokoškoláků dochází, je rozdílná pozice v zaměstnání. Jak bylo zjištěno, tak pouze v zaměstnání ozbrojených sil lze pozorovat medián mezd vyšší u žen než u mužů. V tomto zaměstnání jsou mzdy mužů a žen téměř vyrovnané, což může být z důvodu, že v zaměstnání ozbrojených sil je zaměstnavatelem zákonem určená instituce, není zde tedy velký prostor pro rozdíly ve mzdách, jelikož zaměstnanci jsou hodnoceni podle jejich hodnosti. Naopak k nejvyšším mzdovým rozdílům dochází v případě zaměstnání

specialistů, kde je mzdový rozdíl 9 345 Kč. Jedním z možných důvodů, proč k rozdílu dochází, je, že nejvyšší mzdy v zaměstnání specialistů pobírají specialisté informačních a komunikačních technologií. V této oblasti je zaměstnáno podstatně více mužů než žen, naopak ženy se soustředí v zaměstnání specialistů spíše na oblast matematiky, statistiky a pojištění matematiky, kde jsou mzdy o trochu menší.

Ke mzdovým rozdílům u mužů a žen dochází i v případě jednotlivých odvětví. Při pozorování odvětví bylo zjištěno, že čím vyšší mzdy v daném odvětví jsou, tak tím dochází i k vyšším mzdovým rozdílům. K nejvyšším rozdílům mediánu mezd dochází v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví. Hodnota GPG dosahuje přesně 32,27 %. Tento rozdíl v mediánu mezd může být způsoben převážně rozdílným obsazením pozic v tomto odvětví. Největší počet mužů je v tomto odvětví zastoupen na pozici specialistů, kdežto ženy v tomto odvětví působí spíše ve funkci technických a odborných pracovníků. Dalším z možných důvodů může být i počet mužů a žen zastoupených na manažerských pozicích, jelikož muži obsazují řídicí pozice mnohem více než ženy. To je způsobeno převážně tím, že muži jsou ochotni trávit v práci více hodin než ženy.

V posledním případě byly pozorovány profesní nerovnosti, které se na trhu práce vyskytují. U horizontální segregace na trhu práce bylo zjištěno, že tzv. mužská odvětví se vyznačují mnohem vyššími mzdami než odvětví ženská. Odvětvím, kde je vyšší podíl zaměstnaných mužů, je odvětví zpracovatelského průmyslu a naopak vyšší podíl zaměstnaných žen je v odvětví zdravotní a sociální péče. Ve zpracovatelském průmyslu jsou celkově mzdy nadprůměrné, ale ve zdravotní a sociální péči je hodnota mezd podprůměrná. I přesto v obou těchto odvětvích dosahuje hodnota mezd mužů nadprůměrných hodnot a hodnota mezd žen podprůměrných hodnot. Jedním z možných důvodů, proč v obou odvětvích k rozdílům dochází, je pozice, kterou v daném odvětví ženy a muži zastávají. Ženy obsazují spíše pozice, které jsou méně mzdově ohodnoceny. Ve zpracovatelském průmyslu by mohl rozdíl ve mzdách způsobovat i rozdíl v počtu odpracovaných hodin. Většina zaměstnanců v tomto odvětví dosahuje pouze středního vzdělání bez maturity a muži s tímto vzděláním, jak bylo prokázáno, odpracují mnohem více hodin než ženy.

U vertikální segregace bylo zjištěno, že počet žen v řídicích pozicích je mizivý, přestože ženy častěji dosahují vysokoškolského vzdělání než muži. Při pozorování počtu zastoupených mužů a žen v oblastech Evropské komise bylo zjištěno, že nejméně žen v řídicích pozicích se nachází v oblasti financí a životního prostředí. V České republice se v oblasti financí a životního prostředí na nejvyšších postech nevyskytuje dokonce ani jedna žena. To může být způsobeno především tím, že v roce 2014 byli v těchto oblastech na řídicích pozicích pouze dva členové. A jelikož ženy nejsou schopny věnovat práci tolik potřebného času jako muži, je jedním z možných důvodů, že byli do řídicích pozic obsazeni spíše muži kvůli jejich větší angažovanosti pro dané zaměstnání. Velký rozdíl se vyskytuje i při zkoumání mezd na řídicích pozicích, kde ženy dosahují vyšších mezd pouze v případě oblasti zemědělství. To může být způsobeno hlavně tím, že v zemědělství dochází k nejnižšímu rozdílu v zaměstnanosti mužů a žen. To dává ženám větší možnost

dostat se i k vyšším řídicím pozicím. Naopak nejvyšší rozdíly ve mzdách lze pozorovat u ředitelů a prezidentů velkých podniků, kde je mzdový rozdíl okolo 63 000 Kč. Jedním z možných důvodů, proč k tomuto rozdílu dochází, je kvůli tomu, že ženy ve většině případů obsazují manažerské pozice spíše na střední úrovni managementu. Důvodem, proč by mohlo k nízkému počtu žen na vrcholových pozicích docházet, je potřeba skloubit práci s rodinou. Což má za následek, že ženy nemají dostatek potřebného času jako muži. Kdyby totiž mohly ženy v práci trávit tolik času jako muži, došlo by třeba k nárůstu žen v řídicích pozicích.

Na základě předložených statistických údajů lze konstatovat, že k diskriminaci žen stále dochází jak při zaměstnanosti samotné či v případě kariérního postupu, tak i při odměňování mužů a žen za stejnou nebo srovnatelnou práci. Všechny mzdové rozdíly a rozdíly v nezaměstnanosti nelze však přisuzovat diskriminaci žen, jelikož byly zjištěny i jiné vlivy, které rozdíly u mužů a žen způsobují. Jedná se hlavně o volbu vzdělání, případně o čas strávený v zaměstnání, což souvisí především se snahou žen skloubit péči o rodinu a pracovní život, která vede k rozhodnutí odpracovat nižší počet hodin než je tomu u jejich mužských kolegů.

6 Zdroje

Knižní zdroje

- ALKADRY, MOHAMAD G. Unequal Pay: The Role of Gender. *Public administration review*, 2006, October, s. 888 – 898.
- BORJAS, G. *Labor Economics*. 6th ed. New York: McGraw-Hill, 2013. 566 s. ISBN: 9780073523200.
- BOUČKOVÁ, P., HUBÁLEK M., KŘÍSTEK A. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007. 48 s. ISBN 978-80-903331-8-4.
- BOUČKOVÁ, P. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007, 35 s. ISBN 978-80-254-0311-2.
- BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2012, 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.
- EHRENBERG, Ronald G., SMITH, Robert S. *Modern labor economics: theory and public policy*. Eleventh ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall, c2012, 649 s. ISBN 978-0-13-254064-3.
- HUBÁLEK, M. *Trh práce a diskriminace*. 1. vyd. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. 141 s. ISBN 978-80-254-2662-3.
- HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ K., NAVRÁTILOVÁ J. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. V Brně: Nesehnutí Brno, 2003, 20 s. ISBN 80-903228-1-6.
- JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002.
- KŘÍŽKOVÁ, A., SLOBODA, Z. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1.
- KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.
- MÁDLOVÁ, L. *Společenská odpovědnost firem: [etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi]*. 1. vyd. Kanina: OPS, 2010, 189 s. ISBN 978-80-87269-12-1
- MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8
- ŘEHOŘOVÁ, P., ŠTICHHAUEROVÁ E., JOKL J. *Genderová problematika v praxi: komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR: monografie*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010, 185 s. ISBN 978-80-7372-651-5.

Internetové zdroje

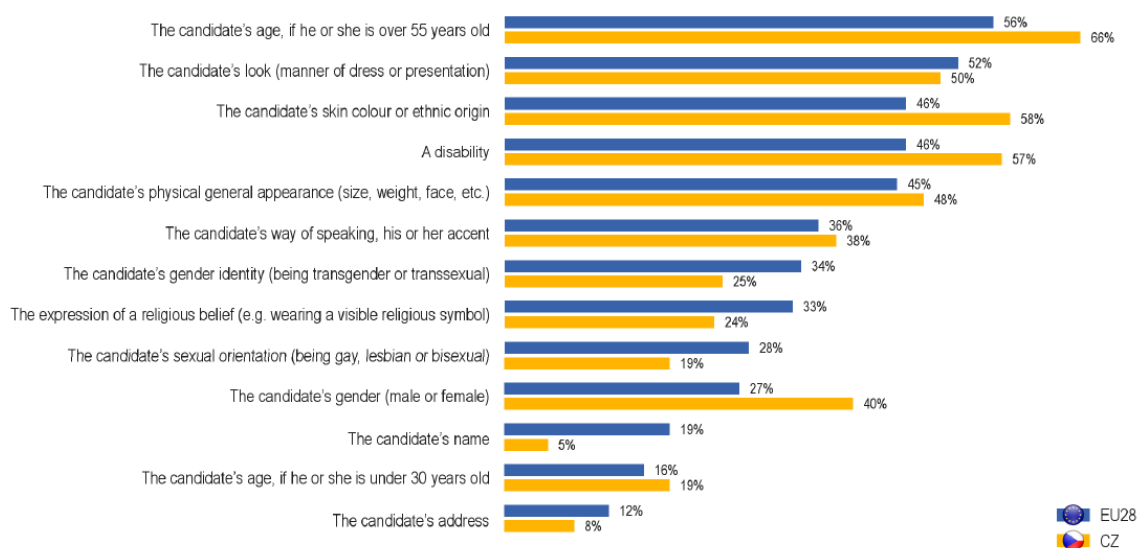
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Míra zaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)* [online]. 2015a [cit. 2016-02-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024418.pdf/ef8da37b-6a82-44f4-8971-4f4d00c003c0?version=1.1>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2014/2015* [online]. 2015b [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002153313.pdf/dd2e93c2-73f0-42f6-9c76-92fd1db7c5ab?version=1.0>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Skutečně odpracované hodiny podle postavení v zaměstnání a délky úvazku v NH (VŠPS)* [online]. 2015c [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154417.pdf/feb6d480-1439-42d2-94e8-7e7154965f6e?version=1.0>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Úvod* [online]. 2015d [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568755/11002615u.pdf/ed5452e3-66b0-4a48-867f-ef16636555cf?version=1.0>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)* [online]. 2015e [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154431.pdf/7b4385ed-cb56-425e-984d-f2f32ff2034a?version=1.0>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví* [online]. 2015f [cit. 2016-02-23]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568755/11002615A05.pdf/b8d77735-1c20-4893-9bd0-f11c6d96efb5?version=1.0>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd* [online]. 2015g [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154435.pdf/2505c11a-7c61-42f8-88be-411a2ac48708?version=1.0>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2014* [online]. 2015h [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154436.pdf/03d3617f-67b9-4c81-ab47-312b3ea14ed1?version=1.0>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy v hlavních třídách CZ-ISCO podle vzdělání – ženy* [online]. 2015ch [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568755/11002615A29.pdf/85f4cd8f-72ea-4695-bcd7-33d67119044a?version=1.0>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví* [online]. 2015i [cit. 2016-02-16]. Dostupné z:

- <https://www.czso.cz/documents/10180/20568755/11002615A04.pdf/bb371070-eb19-43cd-b2b3-01d97cfae0a4?version=1.0>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost v NH podle klasifikace zaměstnání a odvětví*. [online] 2015j [cit. 2016-03-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552571/25012814q425.pdf/95dfee7a-d65d-4b10-8ae3-c8ff681686d9?version=1.1>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví*. [online] 2015k [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568755/11002615A01.pdf/3953eeb2-f0cf-4cbc-b390-662d52915ca0?version=1.0>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví a vzdělání* [online]. 2015l [cit. 2016-02-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568755/11002615A24.pdf/788b1bef-3f67-42f1-8b6c-cf0b5016b4a1?version=1.0>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Gender: Práce a mzda – Metodika* [online]. 2016a [cit. 2016-03-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pracemzdy-metodika
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Gender: Základní pojmy* [online]. 2016b [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích – roční průměr*. 2016c [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/shortUrl?su=13c588b2>
- EUROPEAN COMMISSION. *Diskriminace v EU v roce 2015*. [online]. 2015a [cit. 2016-03-12]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>
- EUROPEAN COMMISSION. *Legislativní akce* [online]. 2016a [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/law/index_en.htm
- EUROPEAN COMMISSION. *Profesionální, soukromá a rodinná životní rovnost*. [online]. 2016b [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/rights/work-life-balance/index_en.htm
- EUROPEAN COMMISSION. *Co jsou příčiny?* [online]. 2016c [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm
- EUROPEAN COMMISSION. *Ženy a muži v rozhodování*. [online]. 2016d [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm
- EUROSTAT. *Statistika zaměstnanosti* [online]. 2015b [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/cs

- EVROPSKÁ KOMISE – GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ PRO SPRAVEDLNOST. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*. [online] 2014 [cit. 2016-02-25] Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf
- INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. *Mzdová sféra ČR – rok 2014* [online]. 2015 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv/2014.aspx#9768>
- KVAČKOVÁ, R. Absolventi VŠ berou až 50 tisíc. *Lidové noviny* [online]. 2015, s. 12-15 [cit. 2016-02-28]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Uplatneni%20absolventu%20VS.%20LN%202015-02-17.pdf>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. 2009 [cit. 2016-03-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf
- U. S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION. *Discrimination by type* [online]. [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <http://www.eeoc.gov/laws/types/>
- UNECE. *Measuring the Gender Pay Gap* [online]. 2008 [cit. 2016-04-21]. Dostupné z: <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2008/mtg1/6.add.1.e.pdf>

Přílohy

A Použitá data



Obr. 8 Výsledky Eurobarometru ohledně diskriminace v případě přijetí do zaměstnání
Zdroj: www.ec.europa.eu, 2015a

Tab. 13 Počet odpracovaných hodin v případě zkráceného úvazku u mužů a žen

Rok	Počet odpracovaných hodin na zkrácený úvazek	
	Ženy	Muži
2005	21,2	20,4
2006	20,8	19,8
2007	20,4	19,9
2008	20,1	19,9
2009	20,1	19,3
2010	-	18,7
2011	19,5	19,1
2012	18,9	18,4
2013	18,5	18,9
2014	19,0	19,2

Zdroj: Český statistický úřad, 2015c

Tab. 14 Placený čas podle vzdělání a pohlaví

Vzdělání	Placený čas v hod/měsíc	
	Muži	Ženy
základní a nedokončené	176,1	172,8
střední bez maturity	175,7	172,4
střední s maturitou	173,4	172,4

vyšší odborné a bakalářské	172,8	173,3
vysokoškolské	173,3	173,8
neuvedeno	174,0	173,4

Zdroj: Český statistický úřad, 2015i

Tab. 15 Zaměstnanost mužů a žen v jednotlivých třídách a odvětvích

CZ- NACE	Hlavní třídy CZ-ISCO									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Muži										
A	4,0	2,6	12,5	.	2,8	36,7	10,4	32,9	5,4	-
B	0,8	0,8	3,6	1,1	0,8	-	8,9	13,2	1,3	-
C	46,8	37,0	170,1	24,0	8,6	.	355,2	210,8	35,7	-
D	4,1	4,4	14,8	1,6	1,7	-	11,9	5,5	.	-
E	3,5	1,8	5,2	.	.	.	7,0	16,2	11,2	-
F	20,3	13,0	37,1	2,7	.	.	262,1	31,7	14,4	-
G	23,3	12,9	58,0	9,6	75,3	.	60,5	27,5	5,1	-
H	10,9	2,9	7,4	30,0	4,5	.	14,1	140,1	3,8	-
I	10,2	0,8	4,6	2,4	62,2	-	1,5	1,4	1,8	-
J	11,0	53,8	35,4	4,1	1,0	-	4,6	-	-	-
K	6,0	26,9	17,8	2,8	0,9	-	-	-	-	-
L	3,1	0,9	16,1	-	2,3	-	1,9	.	.	-
M	7,7	64,9	34,3	3,2	1,3	-	2,9	0,8	0,8	-
N	6,5	1,6	5,4	4,5	22,4	2,7	6,6	5,5	11,1	-
O	12,9	18,8	39,7	10,2	51,3	.	6,9	3,3	7,3	16,0
P	6,1	53,6	5,0	1,0	7,5	-	0,9	.	-	-
Q	3,7	32,2	12,1	1,2	12,6	.	5,9	5,8	1,0	-
R	1,9	9,7	12,0	3,8	5,5	.	2,1	.	.	-
S	1,6	3,6	4,8	.	3,8	-	11,3	1,1	0,8	-
Ženy										
A	0,9	1,9	3,4	5,8	1,7	16,9	-	.	5,3	-
B	-	-	.	0,9	-	-	-	.	0,9	-
C	7,4	18,5	68,7	63,2	12,0	-	86,0	148,8	53,3	-
D	.	.	3,4	4,7	0,9	-	-	-	.	-
E	0,8	.	5,8	3,2	.	-	.	1,4	2,7	-
F	2,1	3,1	7,2	13,9	1,2	-	.	.	1,8	-
G	9,0	14,7	37,6	36,7	211,3	2,1	2,9	2,9	8,7	-
H	4,3	1,9	5,6	49,9	5,6	-	-	8,8	2,8	-
I	4,6	1,4	2,8	9,6	78,6	-	.	.	17,9	-

J	3,2	11,9	11,2	8,3	1,6	-	.	.	.	-
K	3,9	15,2	35,5	14,0	.	-	.	-	.	-
L	0,8	0,8	9,1	8,9	0,8	-	-	-	1,0	-
M	3,9	39,0	27,3	36,4	0,8	.	.	.	2,1	-
N	2,7	1,7	5,8	16,8	9,0	.	.	1,0	24,4	-
O	9,3	16,8	63,4	53,3	6,4	.	-	.	6,9	2,0
P	12,5	171,8	9,6	10,7	29,5	.	-	-	16,5	-
Q	8,0	105,6	77,1	13,0	56,8	-	.	2,1	15,0	-
R	0,9	10,6	7,3	11,0	6,0	.	1,6	-	4,7	-
S	1,1	1,8	1,9	5,4	45,2	.	1,7	2,5	2,2	-

Zdroj: Český statistický úřad, 2015j, upraveno

Vysvětlivky:

CZ-NACE: A – Zemědělství, lesnictví a rybářství, B – Těžba a dobývání, C – Zpracovatelský průmysl, D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla, E – Zásobování vodou; činnosti související s odpady, F – Stavebnictví, G – Velkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidel, H – Doprava a skladování, I – Ubytování, stravování a pohostinství, J – Informační a komunikační činnosti, K – Peněžnictví a pojišťovnictví, L – Činnosti v oblasti nemovitostí, M – Profesní, vědecké a technické činnosti, N – Administrativní a podpůrné činnosti, O – Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení, P – Vzdělávání, Q – Zdravotní a sociální péče, R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti, S – Ostatní činnosti

CZ-ISCO: 1 – Zákodníci a řídicí pracovníci, 2 – Specialisté, 3 – Techničtí a odborní pracovníci, 4 – Úředníci, 5 – Pracovníci ve službách a prodeji, 6 – Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, 7 – Řemeslníci a opraváři, 8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři, 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, 10 – Zaměstnanci v ozbrojených silách