

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2013 – 2014

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Simona Němečková**

**Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce**

Praha 2014

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Petra Kafková

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

BACHELOR  
COMBINED (PART TIME) STUDIES  
2013-2014

**BACHELOR THESIS**

**Simona Němečková**

**Equal opportunities for women and men  
in the labor market**

Prague 2014

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Petra Kafková

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 20.04.2014

*Simona Němečková* .....

## **Poděkování**

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí absolventské práce Mgr. Petře Kafkové, za odborné vedení a podnětné připomínky. Zároveň upřímné poděkování patří i mým blízkým za podporu ve studentském i osobním životě.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá srovnáním rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce, přístupu ke vzdělání a uplatnění na trhu práce. Sleduje genderovou problematiku, legislativní rámec rovných příležitostí a diskriminační jednání na trhu práce. Závěr je věnován sladění rodinného a pracovního života jedince a zároveň popisuje několik fenoménů doby související s touto oblastí.

## **Klíčová slova**

Trh práce, muži a ženy, vzdělávání, gender, diskriminace, odměňování, sladění rodinného a pracovního života.

### **Annotation**

The bachelor thesis deals with a comparison of equal opportunities for women and men in the labor market, access to education, the labor market. It monitors gender issues, legislation and discriminatory practices in the labor market. The conclusion is devoted to reconciling work and family life of an individual and also described several times phenomena associated with this area.

### **Key words**

Compensation, discrimination, education, gender, labor market, men and women reconciliation of work and family life

## OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>8</b>
<b>1 PODMÍNKY ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE.....</b>	<b>10</b>
1.1 Rovnost startovních podmínek.....	11
1.1.1. Přístup ke vzdělání .....	12
1.1.2. Předpoklady k uplatnění.....	15
<b>2 DISKRIMINACE A ANTIDISKRIMINAČNÍ LEGISLATIVA.....</b>	<b>17</b>
2.1. Diskriminace a genderové stereotypy .....	19
2.2.1. Diskriminace z důvodu pohlaví .....	19
2.2.2. Nerovnost v odměňování .....	20
2.3. Diskriminace při odměňování - legislativa .....	24
2.3.1. Zaměstnavatelé a diskriminace .....	26
2.3.1.1. Přímá diskriminace.....	27
2.3.1.2. Nepřímá diskriminace .....	28
2.3.2. Pojmy související s rovným zacházením .....	30
<b>3 SLADĚNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA.....</b>	<b>33</b>
3.1. Plánovaná oblast podpory .....	34
3.2. Práce na zkrácený úvazek, flexibilní formy úvazku .....	36
3.2.1. Částečné úvazky .....	37
3.2.2. Pružná/klouzavá pracovní doba .....	37
3.2.3. Sdílení pracovního místa.....	38
3.2.4. Stlačený pracovní týden .....	38
3.2.5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	38
3.2.5.1. Dohoda o provedení práce (DPP) .....	39
3.2.5.2. Dohoda o pracovní činnosti (DPČ).....	40
3.2.6. Práce z domova .....	40
<b>4 FENOMÉNY DOBY .....</b>	<b>41</b>
4.1. Sendvičová generace .....	41
4.2. Ženy ztrácí gramotnost.....	41
4.3. Vzestup samostatně žijících žen.....	42
4.4. Baby office .....	42
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>43</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>45</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>48</b>

## ÚVOD

Rovné příležitosti na trhu práce pro ženy a muže patří k tématům, které je v dnešní společnosti více či méně stále probíráno. V době, kdy je nedostatek míst pro děti směřujících do školek a základních škol, nedostatek zaměstnavateli poskytnutých zkrácených či flexibilních úvazků, nedostatek možností pro práci z domova, zároveň nevhodně podnikatelsky nastavené prostředí pro drobné živnostníky; řada dalších faktorů tlačí jedince často k nelehkému rozhodnutí, kdy se na pomyslné misky vah proti sobě staví rodina versus kariéra. Vzhledem k mému předchozímu studiu na vysoké škole zabývající se právem a následném studiu personální práce jsem si odnesla myšlenku, že spravedlnost je pro život člověka velmi důležitá a od základů tvoří jeho morální hodnoty. Proto bych ve své bakalářské práci chtěla analyzovat většinu nespravedlností, které mají vliv na rozhodnutí související s pracovním životem člověka. Lidé, kteří se rozhodli pro založení rodiny, často následně řeší existenční obtíže a dle mého názoru je nejvyšší čas zabývat se tímto tématem hlouběji a rozpoznat příčiny a následky dnešního stavu.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na postavení ženy a muže na pracovním trhu, od přístupu ke vzdělání, absolvování studia až po aktivní pracovní věk a zároveň nahlíží i do podmínek života seniora. Morálka a spravedlnost jsou hodnoty, které utváří společnost, a měly by určovat rozsah právních norem. Diskriminace z jakéhokoliv důvodu, nejen na trhu práce, je dle mého názoru chování nemorální. Do doby, než si společnost sama neuvědomí škodlivost tohoto jednání, budeme se se zákazy různých druhů chování setkávat v rovině mezinárodních smluv, zákonů, vyhlášek a nařízení. Právo na rovné zacházení je zakotveno v platném právním řádu České republiky a jedná se tedy o právo nezadatelné, nezcižitelné, neprohlčitelné a nezrušitelné. Česká republika obecně, je na tom s aproximací antidiskriminačního práva dobře, ale bohužel musím konstatovat, že ze strany zaměstnavatelů je vytvářen tlak na výběr co nejméně „problémových“ zaměstnanců. V současnosti je z mého pohledu v České republice vysoká míra nezaměstnanosti, zaměstnavatelé jdou cestou nejmenšího odporu, což dopadá zejména na ohrožené skupiny zaměstnanců, za které považují ženy.

V první části bakalářské práce se věnuji vstupním podmínkám pro muže a ženy v oblasti trhu práce, přístupu ke vzdělání a předpokladům k následnému uplatnění. Dále se věnuji legislativnímu rámci diskriminačního jednání, kterého by se měli



zaměstnavatelé vyvarovat. V další části se věnuji genderovým stereotypům a diskriminačnímu jednání směřujícímu k nerovnosti v oblasti odměňování a následně k porovnání výše příjmů v důchodovém věku. V poslední části se ve své práci věnuji možnosti sladění pracovního a soukromého života jedince a popisují fenomény doby, se kterými se nyní setkáváme.

Cílem mé bakalářské práce je rozebrání a orientace v problematice rovných příležitostí na trhu práce pro ženy a muže, vstupní podmínky na trhu práce pro obě pohlaví, důvody diskriminace v přístupu k zaměstnání a v zaměstnání, včetně rozdílného ohodnocení jednotlivých pohlaví, a návrhy na řešení v oblasti harmonizace pracovního a rodinného života.

Metodou využívanou v této bakalářské práci je analýza odborných textů, statistických dat, analýza mezinárodních legislativních dokumentů a zákonů České republiky, které se této problematice věnují.

Přestože je personalistika obor, který je mým současným zaměstnáním, je provázán s pracovním životem všech. Jsem si vědoma toho, že ve své práci nemohu postihnout celou šíři daného tématu, zabývám se pouze vybranými tématy vzhledem k aktuálnímu stavu legislativy a praxe v daném oboru.

# 1 PODMÍNKY ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE

Práce je neopomenutelnou složkou v životě jedince. Stejně důležitou složkou v životě jedince je osobní život – rodina. Obě tyto složky spolu úzce souvisí a je důležité najít harmonii mezi oběma. Rozhodnutí mít děti často znamená skutečně slevit ze své životní úrovně. Rodina a práce jsou pro muže i ženy nejdůležitější hodnotou v české populaci. Bohužel výpadek příjmů u jednoho rodiče může mít na rodinu existenční vliv.

Podmínky na trhu práce v České republice nejsou pro ženy a muže srovnatelné. Ze statistik a výzkumů lze vyvodit, že ač ženy dosahují lepších studijních výsledků, často se nemohou plně realizovat na pracovním trhu. Důvodem nenaplněných ambicí může být mateřství a tím související znevýhodnění, diskriminace na straně zaměstnavatelů a neméně závažná nerovnost v odměňování za stejnou práci. V současné době, kdy by se zpátky na pracovní trh měla vracet generace tzv. husákových dětí, často sledujeme ve sdělovacích prostředcích informace o komplikacích s umístěním dětí do školek a škol. Domnívám se, že je však málo zdůrazněna rovina rodičů, kteří o děti doteď pečovali (v rámci mateřské/rodičovské dovolené) a nyní se chtějí vrátit do pracovního procesu. V současnosti ubývá počet jeslí a školek, bez ohledu na vývoj porodnosti. Současným jediným řešením je vznik soukromých zařízení, které jsou pro umístění dětí většiny obyvatelstva s průměrnými příjmy ekonomicky nereálné. Stát se v této věci dle mých poznatků dostatečně neangažuje, a pokud, tak pouze v rovině slibů.

V 90. letech minulého století také byly vytvořeny legislativní opatření, které měly reagovat na ekonomickou situaci po roce 1989. Bylo očekáváno, že se změnou režimu se zvýší nezaměstnanost – byla zavedena možnost předčasného odchodu do důchodu a zároveň byl rozšířen rodičovský příspěvek až na délku 4 let. Důvodem pro prodloužení délky trvání rodičovské dovolené bylo udržet ženy v ekonomické neaktivitě mimo trh práce, a aby se na něj navracely později.

V současnosti má mateřství velký dopad na zaměstnanost žen v bloku bývalých socialistických republik. Zaměstnanost žen s malými dětmi do 6 let věku v ČR dosahuje 36%, zatímco průměr v Evropské unii je bezmála 60%. Domnívám se tedy, že v návaznosti na vzdělanost žen, jde v tomto případě o zřejmé plýtvání potenciálem.

Převládající názor v české společnosti, že matka se má pouze starat o své malé dítě, postupně doznává změny. Matka by měla mít možnost pracovat, ale bohužel často řeší problém, kam umístit své dítě či děti po dobu výkonu zaměstnání. Zejména u mladší generace matek se setkáváme s názorem, že by se měli rodiče na mateřské dovolené vystřídat a také, že není nutné, aby dítě bylo v celodenní péči matky až do věku 3 let. Tímto názorem se přibližují k způsobu harmonizace rodinného a pracovního života, který můžeme pozorovat v severských státech (Norsko, Švédsko, Dánsko), kde pracovně orientovaná společnost pracující matky nijak neodsuzuje a nevidí konflikt mezi péčí o dítě a zaměstnaností matky. Rozdílný je náhled na spokojenost v roli matky na mateřské dovolené (v domácnosti) a pracující ženy či matky. V České republice panuje názor, že být žena v domácnosti, pečující o děti není tak uspokojivé či hodnotné. Pravděpodobně se ženy lehce nezbaví dvojího zatížení, které pramení ze stereotypů a stále budou mít dvojí úvazek – po pracovní aktivitě pro zaměstnavatele, další směna v domácnosti.

## 1.1 ROVNOST STARTOVNÍCH PODMÍNEK

V českých zemích od roku 1774 vstoupil v platnost Všeobecný školní řád Marie Terezie, která projevila zájem o vzdělání svých poddaných, a tím byly položeny základy povinné školní docházky. Povinná školní docházka se stala zákonnou povinností dětí, které v určitém věkovém rozmezí musí navštěvovat školu. Bezplatné základní vzdělání, které je povinné, ustanovila jako jedno z lidských práv v roce 1948 také Všeobecná deklarace lidských práv.<sup>1</sup> Povinnost zajistit docházku dětí do školy leží na bedrech zákonných zástupců, zřízení a provoz škol je na bedrech státu, přeneseno na orgány samosprávy. Povinnou školní docházku v České republice aktuálně upravuje tzv. Školský zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, který určuje povinnosti a práva fyzických a právnických osob v oblasti vzdělávání. Podle tohoto zákona je školní docházka povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnácti let

---

<sup>1</sup> Všeobecná deklarace lidských práv. In: *Dokumenty OSN*. Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>

věku. Můžeme tedy konstatovat, že stejný přístup ke vzdělání mají osoby ženského i mužského pohlaví a v této rovině nedochází k žádné diskriminaci.

Obyvatelstvo v České republice stárne, proces stárnutí je v posledních letech dynamičtější. Statistická data nám ukazují, že se ženy v průměru dožívají vyššího věku, jsou zdravější, ale zároveň se později, než dříve, stávají matkami. Ženy také zaznamenaly v posledních letech vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob ve věku do 34 let než muži, nicméně výrazně vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob mají muži oproti ženám v nejvyšší věkové kategorii - 65 a více let. Můžeme tedy jasně pozorovat zvyšující se množství žen s vysokoškolským vzděláním. Na gymnáziích, středních odborných školách, vyšších odborných školách a už i na vysokých školách existuje převaha dívek/žen nad chlapci/muži. Ženy převažují i jako absolventky vysokých škol v oblasti zdravotnictví, farmaceutických a lékařských nauk a věd. Stejně je tomu i v oboru učitelství pedagogiky, učitelství a sociální péče a v humanitních a společenských vědách a naukách. Technické vědy jsou však zatím stále doménou mužů.

Rovné příležitosti vycházejí z odstranění překážek a stereotypů na základě pohlaví. Zajištění stejných podmínek na trhu práce sem určitě můžeme zahrnout a nepochybně patří k úspěchu každé moderní společnosti. Lidé mají právo a svobodu rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat se bez omezení, které určují jejich genderové role. Obě pohlaví by měla mít pocit rovných podmínek pro účast na sociálním, politickém i ekonomickém životě.

### **1.1.1. PŘÍSTUP KE VZDĚLÁNÍ**

Náboženství hrálo v 19. století významnou roli pro většinu obyvatelstva. Představovalo zdroj etických hodnot a tak náboženská výchova měla být mimo jiné i výchovou morální. Už v nejranějším dětství se měly děti a zejména dívky naučit poslušnosti a osvojit si elementární základy morálky. Dá se tedy konstatovat, že na morálku ženské části obyvatelstva kladla společnost větší nároky, zároveň ale byla častěji ohrožována, kvůli domnělé „vrozené labilitě“ žen. Dívka byla vychovávána k úctě k autoritám obecně a zároveň i k úctě k autoritám mužským. Vzorná dcera byla vždy poslušná svému otci, žena manželovi. Proto bylo vzdělání nejprve určeno

chlapcům a mužům. Zavedení všeobecné vyučovací povinnosti v českých zemích mělo několik důvodů. Vzdělaný poddaný byl přínosem pro ekonomickou situaci státu, a to již v dobách Marie Terezie a Josefa II., kteří se zasadili o povinnou školní docházku. Dalším přínosem pro stát bylo posílení státní moci v oblasti vojenského výcviku, kde můžeme sledovat od malička výcvik k poslušnosti a řádu. Od těchto dob do dnešních dnů přetrvává názor, že vzdělání je zájmem státu a nejde o individuální potřebu jednotlivce. Zpočátku se učitelem stával ten, kdo měl určité dovednosti a znalosti a případně měl dar zvládnout děti, tedy byli to vysloužilí vojáci a zkušenější řemeslníci apod. Úroveň vzdělávacích a výchovných postupů tomu odpovídala a běžnými byly tělesné tresty.

Moderní doba přinesla všeobecný pokrok a velké naděje, dítě se stává středem zájmu a jsou předkládány různé koncepce, které mají reformovat pedagogiku a školu jako takovou, které vycházely z různých zdrojů a přinesly nové pohledy na způsob vzdělávání a výchovy. Některé názory podnítily vznik škol, které pracují podle zásad formulovaných svými tvůrci. V dobách první republiky již byly na našem území známy např. myšlenky M. Montessori<sup>2</sup> a některá předškolní a speciální zařízení se na tento druh pedagogiky orientovala. Z ideologických důvodů byly tyto názory po roce 1948 odmítnuty. Základní úkoly školy socialistického školství byly tvořeny podle sovětského vzoru a v návaznosti na socialistickou marxistickou pedagogiku. Zřejmá byla orientace na přípravu na budoucí povolání. V 70. letech došlo k reformě, která rozvíjela vyučování tím, že zvyšovala nároky na obsah vzdělávání, ale bohužel se také dostalo na posílení ideologické komunistické výchovy. Po převratu v roce 1989 dochází k postupné transformaci a liberalizaci v oblasti školství směrem k demokratickému uvažování. V roce 2000 vznikl dokument, tzv. Bílá kniha, která obsahovala národní program vzdělávání a následovala zdlouhavá příprava zákona o vzdělávání. S plánovaným vstupem do Evropského společenství se částečně musely upravit vzdělávací osnovy, aby vzdělání bylo mezi státy srovnatelné a zaměstnanci se mohli účastnit volného pohybu osob na pracovním trhu. Zda byly tyto úpravy vždy jen

---

<sup>2</sup> **Maria Montessori** (1870 - 1952) byla všestranná italská pedagožka, filozofka a vědkyně. Je známa díky novým pedagogickým metodám, zaměřenými na smyslovou výchovu dětí. Byla první ženou v Itálii, která absolvovala studium medicíny. Při své práci sledovala, jak děti vstřebávají zcela přirozeně a nenuceně znalosti ze svého okolí, učí se mezi sebou, což ji inspirovalo k jejímu celoživotnímu úsilí o reformu vzdělávání, které vychází z potřeb malého dítěte. Svoboda dítěte, které má více možností rozvíjet tvořivé síly, zajišťuje spontánní rozvoj.

správným směrem, můžeme demonstrovat na úpravách učebních osnov pro zdravotní sestry, kterého měly velmi vysokou odbornost po odchodu ze středních škol, které však ve státech na západ od nás dosahovaly až po delším studiu na vyšších či vysokých školách.

V roce 2004 vstoupil v platnost nový školský zákon (561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů), který definuje zásady a cíle vzdělávání v České republice. Na řadě jednotlivostí však můžeme doložit, jak rozdílně řeší a vnímají ženy a muži vývojové úkoly spojené se studiem, s volbou povolání, v případě další navazující kvalifikace, v případě odborného vzdělávání všeho druhu a při budování kariéry.

### **Zásady vzdělávání**

- Rovný přístup ke vzdělání pro občany ČR a občany členský států EU bez jakékoliv diskriminace (mají stejná práva a povinnosti).
- Úcta, respekt, solidarita, důstojnost a názorová snášenlivost účastníků vzdělávání (mezi sebou navzájem a zároveň mezi učiteli a žáky).
- Volné šíření poznatků, které plynou ze současného pochopení světa. Není zakázáno o něčem mluvit – výjimku má politická a náboženská agitace.
- Zdokonalování vzdělávání na základě výzkumu a vědy, používání účinných moderních pedagogických metod.
- Bezplatný přístup k základnímu a středoškolskému vzdělání pro občany ČR a občany členských států EU v případě, že zřizovatelem je stát, kraj nebo obec.
- Hodnocení výsledků vzdělávání vzhledem k dosaženým cílům vzdělávání, které stanovuje školský zákon a vzdělávací programy (určení toho, co všechno se má jedinec za určité období naučit).
- Možnost vzdělávání se po dobu celého života (univerzity 3. věku).<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Zákon č. 561/2004 Sb.: o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/uplne-zneni-zakona-c-561-2004-sb>

### 1.1.2. PŘEDPOKLADY K UPLATNĚNÍ

Uplatnění na trhu práce se dostává do popředí zájmu veřejnosti a to nejen v České republice, ale i v zemích Evropské unie, kde nedávná ekonomická krize vrhla na pracovní trh mnoho lidí bez práce. Skutečnost, že úroveň vzdělání je rozhodující pro uplatnění se potvrzuje zejména u mladé generace, která vstupuje na pracovní trh. V České republice se vysokoškolské vzdělání stalo takřka standardem pro mladé lidi, zejména proto, že v dobách minulých bylo toto vzdělání určeno jen nejužší elitě obyvatelstva. Zájem o studium manuálně náročných a odborných prací či o studium práce ve službách se snížil, předpokládá se, že tito pracovníci budou nakonec nedostatkovým zbožím na trhu práce a pravděpodobně díky své výjimečnosti budou v budoucnu dosahovat nadstandardních příjmů. Bohužel jsme také svědky toho, že se mladí lidé rozhodují pro studium oborů, které jsou bezpochyby zajímavé, ale uplatnění je pak o to složitější (např. historikové), případně studují obory, které jsou masovou záležitostí a konkurence mezi absolventy, je pak také komplikací.

Pracovní trh lze nyní charakterizovat nízkým počtem pracovních míst a omezenými možnostmi pracovních příležitostí pro mladé lidi, zejména pro absolventy. Struktura obyvatel podle nejvyššího dosaženého vzdělání se za posledních 15 let v České republice měnila. Změny byly důsledkem dynamiky na obou koncích věkového spektra, kdy nastupující generace po ukončení vzdělání významně a plynule navyšovaly zastoupení osob s vyšším stupněm vzdělání. V České republice tedy došlo k výraznému posunu k vyšší vzdělanosti obyvatelstva, a tím i ke zvýšení úspěšnosti na trhu práce, která je však bohužel jen domnělá. Absolventi bez předchozích zkušeností a praxe jsou pro zaměstnavatele často poněkud nezajímavým artiklem na pracovním trhu. Přidaná hodnota toho, že si mohou nového pracovníka vychovat k obrazu svému, již není tak atraktivní a raději do zaměstnaneckého poměru přijmou pracovníka, který již má pracovní návyky, zkušenosti a kterému nemusí věnovat tolik času. A o to jde myslím zaměstnavatelům především. Čas jsou peníze.

Vzdělání, včetně celoživotního, zvyšuje zaměstnatelnost žen a mužů a jejich adaptabilitu a konkurenceschopnost na trhu práce. Při posuzování uplatnitelnosti na trhu práce se v současné době přisuzuje velká důležitost zejména počítačové gramotnosti. Koncept celoživotního vzdělávání je jedním z obecně uznávaných strategických cílů, který může být nápomocen vyšší konkurenceschopnosti a rozvoji sociální společnosti.

Předpokladem pro uplatnění tohoto konceptu je, že nestačí jen získat odpovídající vzdělání, ale je nutné jej také dál rozvíjet, prohlubovat a doplňovat a to nejen u žen, ale i u mužů.

### *Volba vzdělávací a profesní dráhy*

Důležitou součástí úspěchu na trhu práce je volba vzdělávací a profesní dráhy. Na základě šetření Národního ústavu pro vzdělávání, který proběhl v roce 2012, mezi žáky základních a středních škol, bylo zjištěno, že otázku budoucnosti začínají žáci řešit až v posledních ročnících, přičemž dívky řeší svou budoucnost dříve než chlapci. Rozšířit obzory v otázce budoucího povolání by měli dětem rodiče a školy. *„Přestože se žáci i jejich rodiče domnívají, že volba vzdělávací a profesní dráhy by měla být především autonomní záležitostí žáka, z výsledků šetření je patrný nezanedbatelný vliv rodičů. 99 % žáků základních škol a téměř 96 % žáků středních škol řeší svoji budoucí vzdělávací nebo profesní dráhu se svými rodiči a naprostá většina z nich (86 % žáků základních škol a 82 % žáků středních škol) rady svých rodičů opravdu využívá.“*<sup>4</sup> Za pozitivní lze ovšem považovat to, že se žáci dobře orientují v tom, co je při výběru školy důležité a vnímají vztah mezi vzděláváním a uplatněním na trhu práce. Pro své rozhodování považují žáci obou vzdělanostních skupin za důležité zejména informace o šancích přijetí na zvolenou školu, obsah a náročnost studia a možnost uplatnění.

---

<sup>4</sup> KLUFÁ, Jan. Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2012. [www.rvp.cz](http://www.rvp.cz) [online]. 2014 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://clanky.rvp.cz/clanek/c/o/17627/UPLATNENI-ABSOLVENTU-SKOL-NA-TRHU-PRACE---2012.html>



## 2 DISKRIMINACE A ANTIDISKRIMINAČNÍ LEGISLATIVA

Princip týkající se rovnosti žen a mužů v odměňování nalezneme již ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948 (stejná odměna za stejnou práci a právo na spravedlivou odměnu). Konkrétněji je tento princip zpracován v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 100/1951, o rovnosti odměňování mužů a žen za stejnou práci. V ČSSR se tato úmluva stala účinnou v roce 1958. V zemích Evropské unie má zásada rovnosti letitou tradici. Zásahu na zásadě stejné odměny pro muže a ženy má Francie, jejíž zástupci trvali na tom, aby se tato zásada stala součástí Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957, je obsažena v původním čl. 119, a tím se přes původní nesouhlas ostatních států, prosadila na evropské úrovni. Důvodem, kvůli kterému původně odmítala Francie ustoupit byl ten, že Francouzky jako zástupkyně žen byly odměňovány na základě zásady rovnosti mužů a žen, kdežto ostatní ženy v evropských státech nikoliv. V případě, že by francouzský návrh nebyl prosazen na evropské úrovni, došlo by k nesouladu na straně Společenství a byla by porušena zásada volného pohybu pracovníků. K provedení čl. 119 smlouvy přijala Rada směrnici č. 75/11/ECC z roku 1975, která se zabývala sladěním rovné odměny pro ženy a muže. Touto směrnicí byly ostatní státy zavázány k přijetí konkrétních opatření, které by zajistily podmínky a kritéria mzdových nároků z hlediska pohlaví zaměstnanců důsledně neutrální a aby fungování systému odměňování vylučovalo diskriminaci z důvodů pohlaví.

Směrnice Rady z roku 1976 č. 76/207/EEC o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v přístupu k zaměstnání, odborném vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovních podmínkách je další částí procesu narovnání legislativy. Amsterodamská smlouva z roku 1997, která rovnost žen a mužů uvádí jako základní princip Společenství, se stala dalším důležitým mezníkem. V roce 2000 byla přijata Rámcová strategie Společenství pro rovnost mužů a žen, kde bylo vytyčeno pět cílů, kterými se má Společenství řídit a jednotlivé členské státy prosazovat. Jedná se o podporu v rovnosti žen a mužů v hospodářském životě, rovná účast a zastoupení, rovný přístup a plné využívání sociálních práv pro ženy a muže, rovnost pohlaví v občanském životě a změny v genderových rolích a stereotypech.

Charta základních práv Evropské unie, která byla přijata na konferenci v roce 2000 se stala součástí Ústavní smlouvy EU. Práva, která charta stanoví, se týkají občanské,

sociální, politické a ekonomické oblasti. Jedním z principů, které Charta obsahuje, je také princip rovnosti žen a mužů, a to ve všech oblastech zaměstnání, odměňování a práce. Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů pro období 2006 až 2010 plynule navazuje na Rámcovou strategii Společenství z roku 2000 a Společenství v něm stanovilo několik dalších cílů, které směřují k zrovnoprávnění mužů a žen. Jedná se o stejnou ekonomickou nezávislost pro ženy a muže, sladění soukromého a profesního života, stejné zastoupení v rozhodovacích procesech, odstranění všech forem násilí založeného na pohlaví, odstranění stereotypů v oblasti pohlaví a podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice. Další směrnicí, která upravuje zásadu rovnosti zacházení pro ženy i muže je Směrnice č. 2006/54/EHS, která navazuje a upravuje již předchozí směrnice s touto tematikou. V roce 2009 byla přijata Lisabonská smlouva, která zachovává stávající práva.

Novelizaci českých právních předpisů spustily přípravy na vstup České republiky do Evropské unie, ke kterému došlo v roce 2004. První změna související s pracovně-právní tematikou nastala v roce 1999, kdy se upravil zákon o zaměstnanosti<sup>5</sup>, dále byl novelizován zákoník práce z roku 1965<sup>6</sup>, kde byla zavedena povinnost rovnosti odměňování žen a mužů a zároveň byl přijat zákaz přímé a nepřímé diskriminace. V roce 2000 došlo k novelizaci občanského soudního řádu<sup>7</sup> a ke změně zákona o mzdě<sup>8</sup> a platu<sup>9</sup>. Po vstupu ČR do EU následovaly další novely zákonů o zaměstnanosti, zákoníku práce, občanského zákoníku a došlo i ke vzniku nových zákonů. V roce 2009 nabyl účinnosti antidiskriminační zákon<sup>10</sup>.

V roce 2000 přijal Parlament ČR novelu zákoníku práce, ve kterém se prolínají tendence ochrany zaměstnanců a umožnění flexibility. Navíc je zákoník koncipován podle principu „co není vysloveně dovoleno, je zakázáno“, což snižuje možnosti

---

<sup>5</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

<sup>6</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1965. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/>

<sup>7</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1963. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/osr/>

<sup>8</sup> Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/mzda/>

<sup>9</sup> Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/plat/>

<sup>10</sup> Zákon č. 198/2009 Sb.: o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009o](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o)

při kolektivním vyjednávání odborových organizací. Zákoník práce obsahuje též zákaz přímé a nepřímé diskriminace (§6 f) rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace).

## 2.1. DISKRIMINACE A GENDEROVÉ STEREOTYPY

Diskriminace představuje „*rozdílný, jiný přístup k jedné skupině než k jiné nebo k celku.*“<sup>11</sup> Obvykle je toto slovo používáno v negativním významu. Jde zejména o rozlišování lidí na základě jejich příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince.

Gender – „*Pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit a různí se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Jsou předmětem socializace. Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.*“<sup>12</sup> Tento pojem se užívá ve společenských vědách od druhé poloviny 20. století v rámci feministického paradigmatu (při osvojování genderu hraje roli biologie, ale i učení; naše geny jsou kódem, který může být rozvinut do různých podob s ohledem na vnější podmínky). Stereotypem můžeme rozumět šablonovitou představu o vlastnostech jedince, které nemusí být spojeny s přímou zkušeností, ale k jejich předání dochází prostřednictvím tradic a kultury. V případě genderových stereotypů hovoříme a zjednodušených představách o mužích a ženách – zejména o jejich vlastnostech.

### 2.2.1. DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ

Diskriminace podle pohlaví patří k nejčastějším druhům diskriminace na trhu práce. Domnívám se, že za problém ji považuje zejména více znevýhodněná skupina obyvatelstva – ženy. O diskriminaci se jedná i v případě, že jde o těhotnou ženu či ženu na mateřské/rodičovské dovolené. Stále zde přetrvává názor, že muž je živitelem rodiny, a proto je často jako kandidát na pracovní místo upřednostněn.

---

<sup>11</sup> ABZ.cz slovník: diskriminace. In: [online]. [cit. 2014-02-20]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz>

<sup>12</sup> ABZ.cz slovník: gender. In: [online]. [cit. 2014-02-20]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz>

Ženy mají na pracovním trhu menší šance, ačkoliv mají ve vzdělávacím systému lepší prospěch než muži, bývá pro ně těžší najít odpovídající místo. Platí to zejména v případě, pokud se chtějí uplatnit v oborech, které se považují za mužské (obráběč kovů, elektroinstalatér, automechanik apod.) Za typické příklady nerovného zacházení můžeme označit již vyřazování uchazečů na pracovní místo díky inzerátům typu: „přijmeme muže na pozici..., přijmeme skladníka ....., přijmeme asistentku... apod.“ Do inzerátů může být požadavek na pohlaví zmíněn pouze v případě, že osoba opačného pohlaví námi inzerovanou práci objektivně vykonávat nemůže. Výjimkou jsou pozice, kde pohlaví představuje určující požadavek pro výkon nabízené pozice, v praxi to může být využito např. u prací vyžadující zachování soukromí (osobní prohlídky), či u uměleckých profesí (herec, zpěvačka, modelka apod.). Nicméně není vhodné takto pracovní pozice uvádět s odkazem na tradici, že právě toto konkrétní pohlaví práci obvykle vykonává. Omluvou pro uvedení pohlaví není ani fyzicky náročná práce. Inzerát na pracovní pozici by měl obsahovat hlavně zaměření na individuální schopnosti a vlastnosti uchazeče/uchazečky. Pozornost bychom měli věnovat i tomu, že český jazyk užívá mužský a ženský rod, a tím nabízí možnost odvodit, jaký kandidát bude upřednostněn.

### 2.2.2. NEROVNOST V ODMĚŇOVÁNÍ

Zažitá genderová stereotypy jsou stále jednou z hlavních překážek v uplatňování rovnosti příležitostí žen a mužů v každodenním životě. „Společnost si stále dostatečně nespojuje, nedokáže, nebo nechce spojit negativní důsledky zastaralých společenských konvencí do souvislosti se současnou ekonomickou a sociální situací.“<sup>13</sup>

Mezi nejčastější genderové stereotypy, které úzce souvisí s rovným odměňováním, patří zejména tyto: muž je živitelem rodiny, žena má pečovat o děti a domácnost; příjem ženy je pouze doplňkovým příjmem rodiny. Rovné příležitosti jsou především právem volby. Žena by měla mít právo svobodného rozhodnutí, zda se bude zcela věnovat profesní kariéře, nebo zda naplněním jejího života bude pouze výchova dětí a péče o rodinu. Nejsložitější variantou je dělení času, schopností a znalostí mezi rodinu a zaměstnání. Každá ze zvolených možností by ale měla poskytovat veškeré podmínky k tomu,

---

<sup>13</sup> MACHÁTOVÁ, Dana. Genderové stereotypy a rovné - nerovné odměňování. *Rovné příležitosti do firem* [online]. 2012, [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/genderove-stereotypy-a-rovne-nerovne-odmenovani>

aby žena mohla uplatnit své vzdělání, schopnosti a tvůrčí myšlení. Neboť každá z těchto možností je svým způsobem bezpochyby prospěšná pro celou společnost.

Přesvědčení, že muž v pozici zaměstnance bude celoživotně živitelem rodiny při současném vývoji diskriminace mužů na trhu práce například z důvodu věku, a současné míře nezaměstnanosti, není reálné. Zároveň muži podnikatelé/živnostníci na tom nejsou o mnoho lépe a v úvahu musíme vzít i další nenadálé okolnosti života (dlouhodobá pracovní neschopnost z důvodu nemoci, úrazu či úmrtí).

*„Mzda či plat je ohodnocením složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Ty se posuzují podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání, praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Proto stejná odměna za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, stanovená podle uvedených kritérií náleží každému, kdo tuto práci vykonává, bez ohledu na to, zda je to muž nebo žena.“<sup>14</sup>* Je tedy otázkou, proč se situace v oblasti rozdílů v odměňování nelepší, vezmeme-li totiž v úvahu rozdíl mezi platy žen a mužů, pracují ženy první 2 měsíce každého roku „zadarmo“. Povinnost vyrovnat odměny za práci pro ženy a muže je několik desetiletí zakotvena v legislativě Evropské unie a stále jsou vyvíjeny nejrůznější iniciativy, jak uvést zákon v praxi. Jak bylo zmíněno výše, povinnost rovného odměňování je zahrnuto i v legislativě České republiky a zákon č. 251/2005 Sb.<sup>15</sup> o inspekci práce umožňuje uložit orgánům státní správy za prokazatelné porušení tohoto zákona pokutu až do výše 500 000 Kč. Není ale známo, že by inspektorát práce tuto sankci někdy uložil. *„Mezi další faktory, které brání zlepšení platových podmínek žen, patří netransparentní podmínky odměňování a právní definice „práce stejné hodnoty“, která není dostatečně jasná.“<sup>16</sup>*

---

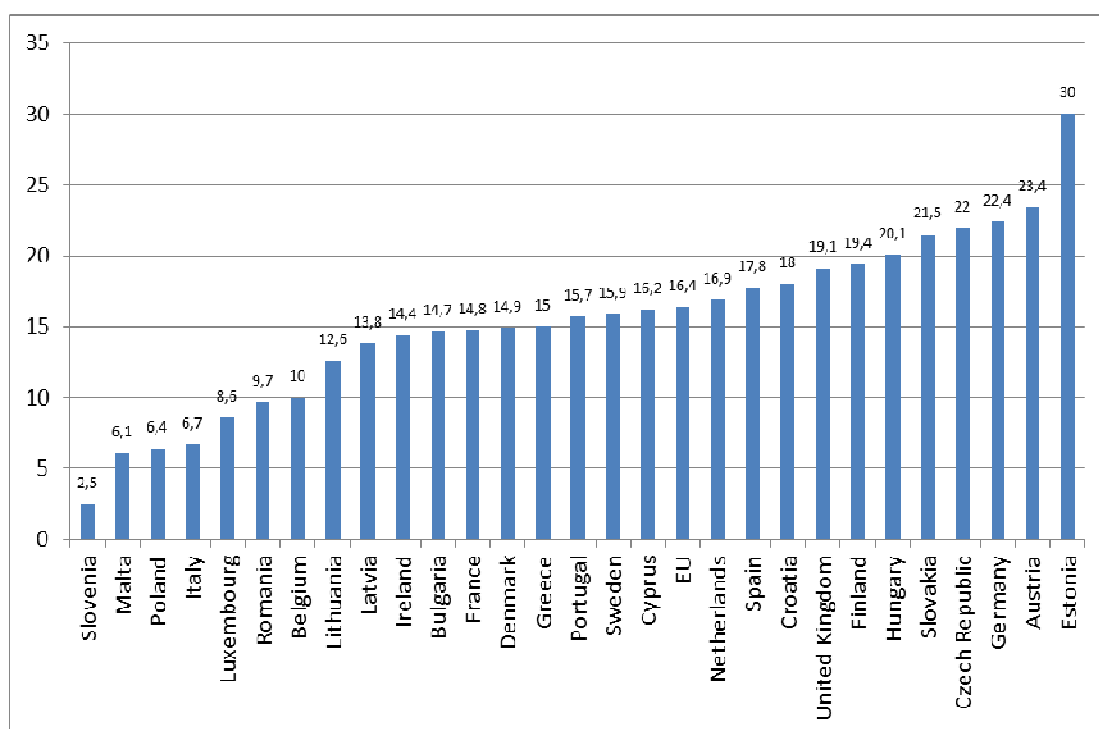
<sup>14</sup> MACHÁTOVÁ, Dana. Genderové stereotypy a rovné - nerovné odměňování. *Rovné příležitosti do firem* [online]. 2012, [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/genderove-stereotypy-a-rovne-nerovne-odmenovani>

<sup>15</sup> Zákon č. 251/2005 Sb.: o inspekci práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2005. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z251\\_2005o](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z251_2005o)

<sup>16</sup> Den rovného odměňování upozorňuje na přetrvávající rozdíly v platech žen a mužů - 28/02/2014. *Evropská komise* [online]. 2014 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/news/justice/140228\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/news/justice/140228_cs.htm)

Ačkoliv ve světě ženy nastupují do vedoucích pozic finančních institucí, automobilek, vedení vlád – Česká republika ve srovnáních stále zaostává. Statistika Eurostat<sup>17</sup> uvádí, že Česká republika patří mezi země s největším rozdílem v odměňování žen a mužů, patří jí 4. místo.

Graf 1: Statistiky o rozdílech v odměňování žen a mužů



Zdroj: údaje Eurostatu za rok 2012, pro Řecko za rok 2010<sup>18</sup>

Přesto je pozitivní změnou, že alespoň nejmladší generace srovnává krok a české ženy pomalu dotahují ve výdělcích muže. I přes zlepšení, které přinesla poslední léta, stále patříme k zemím s největším rozdílem mezi platy mužů a žen, které jsou v průměru o pětinu nižší. Ženy obecně pracují častěji v nízkopříjmových oborech a muži se snadněji dostávají do manažerských pozic. Zaměstnavatelé neprojevují dostatek iniciativy ke změně a drží se zvyku dávat ženám automaticky nižší mzdu, výjimkou jsou pozice manažerské, kde si ženy nebojí říci o vyšší plat.

<sup>17</sup> Eurostat – statistický úřad pro země Evropské unie

<sup>18</sup> Statistiky o rozdílech v odměňování žen a mužů. In: <http://ec.europa.eu> [online]. 2014 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/ceskarepublika/news/140228\\_den\\_rovneho\\_odmenovani\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/news/140228_den_rovneho_odmenovani_cs.htm)

Tradiční pojmání ženské pracovní síly a často striktní rozdělení trhu práce přináší ženám mnohá úskalí při pracovním uplatnění a profesním rozvoji. Například podíl podnikatelů mezi zaměstnanými je u mužů vyšší než u žen, ale ve skupině nad 50 let věku ženy dosahují vyššího podílu, a to 27%. Podnikatelek s vysokoškolským vzděláním je 28 %, u podnikatelek s maturitou přes 30 %, u podnikatelek se základním vzděláním představoval podíl žen více jak 40 %. Ženy se realizují zejména v oblasti sociálních, veřejných a zdravotních služeb.<sup>19</sup> Oblasti zpracovatelského průmyslu a obchodu, stavebnictví je doménou mužů. Ženy jako zaměstnanci mají nejvyšší počet ve věkové skupině 45-49 let věku. Ze zaměstnanců se základním vzděláním představují ženy dvě třetiny, to je vyšší podíl žen než mezi zaměstnanci s maturitou (v populaci mají ženy nejčastěji právě vzdělání s maturitou. Rostoucí trend můžeme sledovat u nezaměstnanosti žen, zejména od 25 let věku mají ženy vyšší míru nezaměstnanosti než muži. Děti, které se nyní narodí, mají velkou pravděpodobnost, že jejich příležitosti na trhu práce, budou stejné. Ve skutečnosti se ale vyhlídky ohledně jejich vzdělání a profesní dráhy poněkud liší. V případě, že do doby než tyto děti vyrostou, se situace nezmění, bude chlapec/muž průměrně vydělávat o 16 % více než dívka/žena.

Ženy jsou na tom nakonec hůře i při odchodu do důchodu. Často žijí déle než jejich partner a nesou pak životní náklady samy z nižších důchodů. V současnosti je důchod ženy průměrně nižší o 18% než důchod muže. Faktory ovlivňující výši důchodu žen jsou zejména v tom, že pracovaly v oborech a profesích s nižšími příjmy (z nichž byly nižší odvody sociálního pojištění), pokud pracovaly na stejných pozicích jako muži, měly nižší mzdu než jejich kolegové muži a v neposlední řadě výši důchodu ovlivňuje i doba rodičovské dovolené či práce na částečný úvazek. Můžeme tedy konstatovat, že ženy mají stejně dobrou nebo lepší kvalifikaci než muži, za své dovednosti ale stejně oceněny nejsou a kariérní růst žen je pomalejší.

V Evropě je Česká republika zemí s nejvyšším podílem žen mezi seniory, kteří žijí v chudobě. Rovný přístup je tedy nutné prosazovat již na trhu práce, aby se nepoměr mezi ženskými a mužskými výdělky zmenšoval.

V České republice jsou nejspřavedlivěji placeny ženy za práci ve středních Čechách a na Karlovarsku. Rozdíly mezi mzdami žen a mužů jsou v těchto oblastech

---

<sup>19</sup> Gender: Genderové statistiky. In: *czso.cz* [online]. 2010 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender>

nejmenší, i když stále dosahují 125, resp. 126 % ve prospěch mužů. Nejvíce jsou pomyslné nůžky v oblasti odměňování rozevřeny v hlavním městě a na Moravě.

Graf 2: Rozdíly průměrných platů mužů a žen

	průměr muži	průměr ženy	rozdíl muži/ženy	míra nezaměstnanosti (01/14)	podíl na HDP
Středočeský kraj	26587	21279	125%	7,52	10,8
Karlovarský kraj	22812	18109	126%	10,84	2,1
Královéhradecký kraj	24637	19154	129%	8,61	4,6
Ústecký kraj	24094	18712	129%	14,02	6,3
Olomoucký kraj	23737	18334	129%	11,86	4,7
Liberecký kraj	25654	19794	130%	10,26	3,2
Pardubický kraj	24499	18872	130%	9,16	4
Plzeňský kraj	26275	20193	130%	7,31	4,9
Kraj Vysočina	23948	18344	131%	10,23	4,1
Zlínský kraj	24065	18406	131%	10,42	4,8
Praha	35560	27180	131%	4,52	24,9
Jihočeský kraj	24467	18700	131%	8,36	5,1
Jíhomoravský kraj	27586	20906	132%	10,42	10,4
Moravskoslezský kraj	24765	18609	133%	12,34	10,2

Zdroj: Informace a analýzy, [www.platy.cz](http://www.platy.cz)<sup>20</sup>

### 2.3. DISKRIMINACE PŘI ODMĚŇOVÁNÍ - LEGISLATIVA

Zákoník práce 262/2006 Sb., konkrétně § 109, který se týká mzdy, platu a odměn z dohody konaných mimo pracovní poměr, stanoví, že za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda. „Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo dluhopisů a odměna za pracovní pohotovost.“<sup>21</sup> Zákoník práce v § 110 v podstatě vymezuje podmínky pro poskytování mezd, za práci stejné hodnoty a stejnou práci náleží zaměstnanci stejná mzda. Tedy zde nejsou konkretizováni ženy a muži, ale rozumíme

<sup>20</sup> Rozdíl mezi platy mužů a žen v krajích: čtvrtina ve středních Čechách, třetina v Praze. In: *platy.cz* [online]. 2014 [cit. 2014-05-29]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/rozdil-mezi-platy-muzu-a-zen-v-krajich-ctvrtina-ve-strednich-cechach-tretina-v-praze/50131>

<sup>21</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>



bez rozdílu. Stejnou prací a prací stejné hodnoty se v zákoně rozumí práce srovnatelné složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, konaná ve stejných podmínkách, při srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné výkonnosti a výsledcích práce, a to ve stejném pracovním poměru u stejného zaměstnavatele. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se odvíjí od stupně vzdělání, praktických zkušeností a dovedností požadovaných pro výkon tohoto povolání, podle složitosti předmětu práce a činnosti, podle míry odpovědnosti za vzniklé škody, za zdraví a bezpečnost, podle zátěže na fyzickou a psychickou stránku člověka a podle negativních dopadů práce na člověka.

Pracovní podmínky se posuzují dle rozvržení pracovní doby do směn, prací přesčas, práci v noci, dnů pracovního klidu, podle rizikovosti pracovního prostředí a působení negativních vlivů na zdraví člověka. Pracovní schopnosti a způsobilost zaměstnanců jsou posuzovány podle odborné a duševní způsobilosti, osobních předpokladů, popřípadě fyzické způsobilosti pro výkon dané práce. Pracovní výkonnost je posuzována dle intenzity a kvality provedené práce a výsledky provedené práce se hodnotí dle množství a kvality práce.<sup>22</sup>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanoví rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, stanoví povinnost rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

*„Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“<sup>23</sup>*

---

<sup>22</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

<sup>23</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

V případě, že dojde k porušení práv a povinností vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti, má fyzická osoba možnost a právo domáhat se upuštění od takového chování, dále může požadovat odstranění následků tohoto porušení a současně jí bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění. Zákon také stanoví, že v situaci, kdy bude ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby, má tato osoba nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

### **2.3.1. ZAMĚSTNAVATELÉ A DISKRIMINACE**

Zákoník práce<sup>24</sup> zaměstnavateli stanoví povinnost, kterou dodržovat musí, jde zejména o zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu, příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Diskriminace se dopouštějí také zaměstnavatelé, kteří upřednostňují některé kandidáty na pracovní pozice již v inzerátech, nutno podotknout, že si to řada z nich ani neuvědomuje, nicméně některé požadavky na uchazeče o práci vznášet nesmí. Bohužel v řadě inzerátů se diskriminační charakter objevuje. V praxi se nejčastěji jedná o případy rozdílného zacházení z důvodu pohlaví. Vidíme to především u uchazeček s malými dětmi a u lidí vyššího a středního věku.

Předsudky a další formy diskriminace při výběru vhodného kandidáta poškozují nejen z důvodu právních postihů, ale i z hlediska dopadu na výkonnost. Odstranění diskriminačních přístupů při výběru zaměstnanců by z pohledu zaměstnavatele nemělo být chápáno jen jako opatření, které chce vyhovět antidiskriminační legislativě. V praxi tak přímým či nepřímým diskriminujícím výběrem zaměstnanců můžeme přijít o uchazeče, který by byl pro práci na dané pozici nejvhodnější. Nezapomínejme také na skutečnost, že pro výkon celku je příznivá jistá míra rozdílnosti jednotlivců. Snaha organizace odstranit diskriminaci při přijímání nových zaměstnanců může být často komplikována tím, že personální politika, která původně sloužila k odstranění

---

<sup>24</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

diskriminace, se některým zaměstnancům může zdát jako nespravedlivá. Problémem zde je obvykle samotné pojetí spravedlnosti. Jedinci, kteří spravedlnost vnímají v procedurálním smyslu (stejně zacházení se všemi), mohou brát opatření směřující proti diskriminaci za nespravedlivá. Vnímají ji jako tzv. diskriminaci naruby.

Protidiskriminační opatření jako taková však chápou spravedlnost zejména ve smyslu dosažených výsledků. Odpor vůči opatřením, která se snaží diskriminaci čelit, nebo jejich špatné pochopení je často jen jednou z forem pevně zakořeněné nepřímé diskriminace.

### 2.3.1.1. PŘÍMÁ DISKRIMINACE

Samotnou diskriminací se má na mysli rozdílné zacházení s různými subjekty, které se nacházejí v postavení stejném nebo srovnatelném<sup>25</sup>. V antidiskriminačním zákoně jsou v ustanovení § 2 vyjmenovány základní pojmy související s antidiskriminačním právem. Zákon zde definuje pojmy přímé a nepřímé diskriminace. Zákoník práce přímou diskriminací rozumí situace, kdy je, bylo nebo by bylo dle rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů<sup>26</sup> zacházeno se zaměstnancem nevýhodněji, ale i výhodněji než s jiným zaměstnancem<sup>27</sup>.

Přímá diskriminace je většinou snadno identifikovatelná a jasně patrná. I když si diskriminace osoba, která se jí dopouští, nemusí být vědoma, jsou to především předsudky a sociální stereotypy vztahující se k určité skupině osob či pracovníků, které tuto skutečnost ovlivňují. Ale nemusí to být jen předsudky samotné, často zde svou úlohu hraje i tlak ze strany zaměstnavatele, který si chce výběr pracovníků co nejvíce zjednodušit (tím, že rovnou vyloučí z jeho pohledu „nevhodné“ zaměstnance). Pro možnost použití přímé diskriminace je třeba nalézt osobu, se kterou se subjekt, s nímž bylo zacházeno méně či více příznivě, srovnává. Proto je zde nutností vybrat osobu, nacházející se v obdobné a srovnatelné situaci. V České republice se tento typ diskriminace týká zejména žen s dětmi, osob s tělesným postižením, osob v předdůchodovém věku a starších pracovníků, absolventů škol bez praxe, osob

---

<sup>25</sup> VARVAŘOVSKÝ, Pavel. Diskriminace v pracovněprávních vztazích a její dokazování. *Právní fórum*, 2009, č. 10, s. 10.

<sup>26</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. §1 odst. 4 Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

<sup>27</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. §1 odst. 6 Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

s nízkým vzděláním a Romů. K označení přímé diskriminace došlo až poté, kdy bylo potřeba odlišit diskriminaci od diskriminace nepřímé.

### 2.3.1.2. NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE

Diskriminace nepřímá je v mnohém složitější než diskriminace přímá, stejně jako její použití. Podle zákona o zaměstnanosti<sup>28</sup> zní definice nepřímé diskriminace tak, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Za případnou nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu. O nepřímou diskriminaci nejde, pokud ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné<sup>29</sup>. Podstatou nepřímé diskriminace je fakt, že určité zavedené kritérium, které se jeví jako neutrální (nediskriminační) ve skutečnosti zvýhodňuje určitou skupinu osob v možnosti získání nějakého zaměstnání. Jde o kritéria, která nejsou pro dané zaměstnání podstatná. Každé diskriminační jednání však není nutně zakázáno. Je-li možnost nepřímo diskriminační jednání ospravedlnit legitimním cílem a jsou-li prostředky vedoucí k dosažení cíle přiměřené a nezbytné, může být takové diskriminační opatření používáno legálně. Například nepřímá diskriminace z důvodu zdravotního postižení tak může být odmítnutí nebo opomenutí zaměstnavatele přijmout taková přiměřená opatření, aby měla určitá osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání. Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení zaměstnavatele, je však potřeba vzít v úvahu zejména míru užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření, dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci tohoto opatření.

---

<sup>28</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

<sup>29</sup> Zákon č. 198/2009 Sb.: o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009o](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o)

Rozhodující je v praxi finanční únosnost opatření pro subjekt, který má opatření realizovat.

### *Kvóty pro ženy*

V Evropské unii je v poslední době často zmiňováno téma zavedení kvót pro ženy. Cílem zavedení kvót je vyrovnání veliký rozdílů na pozicích, kde ženy tvoří malou část, jako je tomu ve vedení firem a v politice. Ženy, dle evropského průměru, tvoří pouze třetinu managementu a jen 15% členů správních rad firem. Evropský parlament drtivou většinou schválil návrh, aby velké firmy musely do roku 2020 povinně naplnit své správní rady ze 40 % ženami. V praxi by to znamenalo, že organizace budou do roku 2020 muset postupovat při výběru osob do správní rady tak, že je uchazečka o danou pozici, která bude stejně kvalifikována jako uchazeč, dostane přednost. Některé státy jako například Skandinávské země, Francie, Španělsko, Nizozemí a Itálie, se k takovému postupu staví pozitivně a již nyní jej používají, velká část naší společnosti tento postup odmítá. Výhodou přijetí kvót můžeme pozorovat zejména v politice, kam by se tímto způsobem mohl dostat větší počet žen, což se přirozenou cestou zatím nedařilo. Důvodem může být myšlení společnosti, kde stále převládají genderové stereotypy. V případě, že by ženy byly v politice více zastoupeny, pak můžeme předpokládat, že by se také takto složená vláda více zamýšlela nad postavením žen ve společnosti a zejména na pracovním trhu. Vláda by proto pravděpodobně prosazovala takové zákony, které by ženám pomohly, například ženám matkám, lepší prosazení se na trhu práce či možnosti lepšího skloubení kariéry a rodiny. Samotné kvóty ale nejsou řešením. Zaměřit bychom se měli především na myšlení společnosti, což je dlouhodobý úkol. Zároveň bychom měli zajistit podporu žen, především žen matek na trhu práce, a to ne pomocí kvót, které budeme muset zahrnout do našich zákonů díky tomu, že je Česká republika součástí Evropské unie. Změna současné legislativy, možnost volby a různých možností nastavení mateřské/rodičovské dovolené tak, aby nepředstavovala pro rodiče, zejména ženy a jejich uplatnění na trhu práce tak výrazný handicap. Je třeba podpořit nejen sliby zřízení jeslí a školek, které budou dostupné všem a to nejen co se týče únosné vzdálenosti, ale i kvalitou a zároveň

finančně. Zároveň bychom v rámci zlepšování trhu práce a zaměstnanosti měli podpořit zavedení částečných úvazků, aby lidé, kteří je chtějí a potřebují využívat, tuto možnost měli. Pokud bude společnost, potažmo stát, podporovat sladění rodinných a pracovních povinností, který je stále chápáno zejména jako problém žen, budou mít ženy větší možnost seberealizace.

### **2.3.2. POJMY SOUVISEJÍCÍ S ROVNÝM ZACHÁZENÍM**

Všechna rozdělení a pojmy související s rovným zacházením však v zákoně definována nejsou, jde také o různé formy obtěžování, které se týká primárně pracujících žen. Zákon za praxí poněkud zaostává a vznikají nové formy diskriminace. V současnosti se na pracovištích projevují také různé formy šikany a nevhodného chování, kdy není jednoduché určit, na základě kterého diskriminačního důvodu k újmě dochází.

#### **Obtěžování**

Tento pojem také souvisí s rovným zacházením, jde o jednání, které je uchazečem o zaměstnání nebo zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevhodné nebo urážlivé a jeho cílem je snížení důstojnosti, vytváření nepřátelského či ponižujícího prostředí. V praxi jde např. o různé urážky či narážky, rasistické či homofobní vtipy.

#### **Sexuální obtěžování**

Zde jde o jakoukoliv formu nežádoucího projevu (verbální i neverbální) sexuálního charakteru, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nežádoucí, nevhodné či urážlivé<sup>30</sup>, jehož cílem je narušení důstojnosti uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance. Vytváří zastrašující, nepřátelské či ponižující prostředí. Pojem pochází z anglického výrazu „sexual harrasment“. V praxi jde např. o sexuálně podbarvené řeči a poznámky, dotýkání se či poplácávání, vymáhání sexuálního styku.

---

<sup>30</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. §1 odst. 9 Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

## **Mobbing**

Jde o tzv. „psychický teror na pracovišti“, formu šikany, která má různé projevy ze strany kolegů vůči spoluzaměstnanci. Jde o cílené znepříjemňování pracovního života, a to s různou výší intenzity. Charakteristickým znakem je zákeřnost a rafinovanost, která navenek vypadá neškodně až banálně. Oběť je systematicky znejišťována a vyřazována z pracovního kolektivu. Definice mobbingu bývají různé, ale vždy jde o jednání v rozporu s pracovněprávními předpisy a dobrými mravy. Pro určení, zda se o mobbing jedná se užívá pravidlo, že se nevhodné chování objevuje alespoň 1x týdně alespoň po dobu 6 měsíců. Mobbing lze také vymezit jako špatné zacházení bez sexuální příčiny.

## **Bossing**

Bossing můžeme považovat za jakýsi poddruh mobbingu, kdy se také jedná o šikanu na pracovišti, ale nyní šikana vychází z pozice vedoucího pracovníka. Jde především o psychickou šikanu, kdy nadřízený poškozují svého podřízeného před jeho kolegy, znesnadňuje či znemožňuje mu jeho práci, přehnaně kontroluje plnění povinností, nedocení práci, zadává příliš složitých úkolů, které jsou nesplnitelné nebo na ně nemá podřízený kvalifikaci, vyhrožování výpovědí, různé naschvály, apod.

## **Pronásledování**

V tomto případě jde o postih, znevýhodnění nebo nepříznivé zacházení, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv na ochranu před diskriminací. Zaměstnavatel nesmí jakkoliv postihovat uchazeče o zaměstnání či zaměstnance, který uplatňuje právo na rovné zacházení. V praxi jde o případy, kdy si např. zaměstnanec stěžuje na nerovné zacházení na personálním oddělení, podá žalobu k soudu nebo vystupuje jako svědek ve prospěch oběti diskriminačního jednání.

## **Pokyn a navádění k diskriminaci**

Pokyn k diskriminaci obvykle vydává nadřízený podřízené osobě a přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance, a tím zneužívá postavení nadřízeného k diskriminaci třetí osoby. Navádění k diskriminaci je na rozdíl od pokynu k diskriminaci méně autoritativní, spočívá spíše v přesvědčování či podněcování.

### **Sociální diskriminace**

V tomto případě jde o jemnější formu diskriminace, která spočívá v utiskování a omezování určitých společenských skupin, jednotlivých členů tak, že jim jsou upírána občanská práva a omezeny možnosti na uplatnění ve společnosti (v různých oblastech: například politika, zaměstnání atd.). Tato forma diskriminace bývá pro svoje důsledky označována jako „sociální klonování“ organizace. V praxi jde o společnosti, kde téměř všichni manažeři jsou muži (či příslušníci jiné etnické či sociální skupiny), přestože se na vedoucí pozici hlásí stejný počet mužů i žen, a to se stejnými předpoklady, pokud jde o vzdělání a praxi.



### 3 SLADĚNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

V České republice tvoří tři pětiny obyvatel rodiče. Oblastí, v kterých stát podporuje rodiny s dětmi je mateřská/rodičovská dovolená, daňově uznatelné odpočty na děti a studující děti, případně u rodin žijících na hranici chudoby výživné či porodné. Je otázkou, zda je tato podpora dostatečná, a to jak do výše (částka v korunách), tak do šíře (doba čerpání, kdo může čerpat apod.). Domnívám se, že důležitá je také podpora opětovného vstupu žen na trh práce a sladění rodinného a pracovního života, zároveň by se měl stát zasadit o finančně přijatelná zařízení péče o malé děti, aby ženy nemusely odmítat lukrativní pracovní nabídky právě z důvodu, že nemají zajištěnou péči o dítě. Dlouhá rodičovská dovolená ženy na trhu práce významně diskvalifikuje, dochází ke ztrátě kontaktu se zaměstnáním, profesní izolaci, pak jen těžko dohánějí rychlý vývoj (např. ve světě informačních technologií).

Současným trendem bezpochyby je být úspěšný v obou stěžejních oblastech dospělého lidského života, tedy pracovat a mít rodinu, děti. Podíl žen, které se zcela orientují na rodinu, v posledních desetiletích trvale klesá. Realizace záležitostí na osobních plánech, podmínkách pro jejich uskutečnění, ale zároveň na zkušenostech v profesním životě a při utváření privátních vztahů. Většina žen není ochotna přistoupit na kupecké poměrování nákladů a užitku, vzdát se ambicí v pracovním životě a soustředit se výlučně na rodinu. Kompromis, při němž musí počítat s přerušením kariéry v zaměstnání (i několikanásobným), pokles příjmů může nepříznivě působit na spokojenost partnerskou i osobní. Mnohé ženy pak mají pocit, že pořádně nezvládají ani péči o rodinu, ani se naplno nevěnují svému zaměstnání, v míře jakou by považovaly za optimální, tak jak by si zasloužilo v rámci vlastní seberealizace a uspokojení.

Muži mohou rodinný a pracovní život koordinovat snáz. To, zda přeruší profesní činnost, aby získali více času pro děti a partnerku je otázkou, která před nimi většinou vůbec nevystává. Jejich příjmy jsou většinou vyšší, a proto mohou starost o děti přenechat s klidem svým ženám, o kterých jsou ve většině případů přesvědčení, že jsou k tomu přirozeně vhodnější.

Již několik let slyšíme o otcích, kteří jsou svým partnerkám v rodičovských povinnostech rovnocenným partnerem, bohužel v praxi jde zatím jen o malé procento.

Pravdou je, že se u mužů projevil jistý posun v postojích, pokud jde o podílení se na udržování chodu domácnosti a péči o děti, zejména u současné mladé generace. I dnešní ženy ale obstarávají naprostou většinu domácích prací jako je úklid, vaření, praní prádla či nákupy, činnosti nutné k zaopatření dětí. Otcové se věnují dětem déle, než tomu bylo v minulosti, a to zejména pokud jde o herní aktivity a realizaci společných nápadů. „*Na matkách spočívá v průměru nejméně tři čtvrtiny úkolů spojených s péčí o dítě, zatímco na nové otce jich zbývá v nejlepším případě čtvrtina, nezávisle na tom, kolik je v rodině dětí.*“<sup>31</sup>

Harmonizace péče o rodinu a děti tvoří výrazný limit pro uplatnění v pracovní sféře, je nejčastější příčinou ekonomické neaktivity žen, kterým znesnadňuje přístup k řídicím a vedoucím funkcím a působí jako brzda rozvoje jejich kariéry.

Některá prorodinná opatření se již stala součástí sociálních politik zemí EU, v poslední dekádě se objevily možnosti harmonizace rodinné a pracovní roviny. Stále se ale dá hovořit o nízkém podílu zaměstnávání na částečné pracovní úvazky, využívání pružné pracovní doby – přitom jde o formy zaměstnávání, které jsou v západní Evropě nejčastěji zmiňovány.

### **3.1. PLÁNOVANÁ OBLAST PODPORY**

Státní oblast plánované podpory by měla přispět k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti obou pohlaví na trhu práce, zejména žen. Půjde o zaměření se na osvětu a propagaci principu rovných příležitostí, zlepšení přístupu žen ke vzdělávání a zaměstnání, zvýšení účasti žen v podnikání a případnou motivaci zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání. Ženy jsou cílovou skupinou pro tuto oblast podpory. Zejména jde o ty, které jsou ohrožené na trhu práce, muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, rodiče s dětmi, rodiče samoživitelé/lky a osoby pečující o další závislé členy rodiny. Mezi další cílové skupiny bezesporu patří zaměstnavatelé, vzdělávací a poradenské organizace zabývající se řešením politiky rovnosti žen a mužů, organizace prosazující rovnost žen a mužů, organizace zabývající se slučitelností pracovního a rodinného života, orgány veřejné správy působící v oblasti slučitelnosti pracovního a rodinného života a poskytovatelé služeb péče o děti.

---

<sup>31</sup> KARSTEN H., *Ženy – muži*. 1. vydání Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X, s.125

Pro výše uvedené cílové skupiny budou v rámci jednotlivých projektů prováděny tyto okruhy činností:

- podpora činností odstraňujících bariéry rovného přístupu ke vzdělání a zaměstnání,
- zpřístupnění nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy, rozvoj distančních forem vzdělávání,
- zavádění flexibilních forem organizace práce a jejich ověřování v praxi, sledování jejich dopadu na zaměstnanost osob znevýhodněných na trhu práce v důsledku péče o rodinu nebo závislého člena rodiny,
- poradenství pro zaměstnavatele v oblasti netradičních zaměstnání pro ženy - nediskriminačního přístupu k principům rovného zacházení,
- analýza modelů pro srovnatelné odměňování žen a mužů, především žen vyššího věku,
- rozvoj rekvalifikace a programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy,
- tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví,
- analýzy a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí,
- propagace a zvyšování povědomí o významu rovných, příležitostí na trhu práce a motivace zaměstnavatelů k zavádění flexibilních forem organizace práce a odstraňování příčin nerovného postavení osob pečujících o závislé členy rodiny,
- doprovodná opatření vedoucí k podpoře rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce (příspěvek na dopravu od zaměstnavatele apod.),
- rozvoj vzdělávání zaměstnavatelů, zaměstnanců a dalších subjektů působících v oblasti slučitelnosti pracovního a rodinného života nebo zamýšlejících v této oblasti působit,
- osvěta a poradenství v oblasti práv zaměstnanců týkajících se slučitelnosti práce a rodiny,

- podpora a rozvoj služeb péče o děti za účelem slučitelnosti pracovního a rodinného života jejich rodičů.<sup>32</sup>

### 3.2. PRÁCE NA ZKRÁCENÝ ÚVAZEK, FLEXIBILNÍ FORMY ÚVAZKU

Práce na půl úvazku či na částečný úvazek je v České republice stále problémem. Chybějící částečné úvazky matkám berou možnost vrátit se z rodičovské dovolené, studenti škol nemají možnost získávat praxi a v neposlední řadě by práci na kratší úvazek využili i starší lidé nad 50 let, kteří nemají možnost sehnat zaměstnání na plný úvazek zejména z důvodu diskriminačního chování zaměstnavatelů („vy jste starý, budete pořád nemocný“). V možnostech práce na zkrácený úvazek jsme dle studie Evropské komise daleko za průměrem, který je skoro 32% žen pracujících na částečný úvazek. V České republice je to pouhých 8,5%. U mužů je evropský průměr 8%. V Česku je to pouhých 1,8% mužů. Nízká flexibilita se projevuje také na trhu práce, kde zkrácené úvazky představují 6,7% ze všech pozic, které jsou zaměstnavateli právě nabízené. Zároveň se setkáváme s názorem, že zaměstnavatelé nechtějí přijímat zaměstnance

na zkrácené úvazky, kvůli domněnce, že budou platit za zaměstnance vyšší odvody na sociální a zdravotní pojištění při jakékoliv výši honoráře a mají také obavu, že budou mít složitější administrativu spojenou s takto obsazeným pracovním místem. Díky zkráceným úvazkům však můžeme pozorovat i vyšší loajalitu k zaměstnavateli, málokdo si totiž uvědomuje, jak výhodné je zaměstnat člověka, který má touhu pracovat.

Bohužel se v současnosti také setkáváme se zaměstnavateli, kteří „vykořisťují“ zaměstnance, kteří pracují na zkrácený úvazek a zadávají jim velký objem práce, který je určen zaměstnanci na hlavní pracovní poměr, ale v tomto případě musí zaměstnanec vše stihnout ve zkrácené pracovní době, což ve svém důsledku vede k neefektivitě a zahlcení zaměstnance.

---

<sup>32</sup> Oblast podpory 3.4: *Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života* In: [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz) [online]. 2010 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-4-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-na-trhu>

### 3.2.1. ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY

Zaměstnavatelé často nejsou ochotni ženám částečné úvazky poskytovat v důsledku nerentabilnosti tohoto uspořádání. Navíc ženy, které vykonávají práce na částečný úvazek, jsou častěji propouštěny, koncentrují se v méně kvalifikovaných odvětvích a zaměstnáních, což má vliv na jejich sociální zabezpečení a výši důchodů. Zaměstnavatel má povinnost matce na mateřské/rodičovské dovolené vyjít vstříc a v případě „*požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody*<sup>33</sup>“. Nevýhodou částečných úvazků je již zmíněný fakt, že v kratší pracovní době jsou zaměstnanci okolnostmi a zaměstnavatelem nuceni zvládat stejný objem práce jako zaměstnanci na plný úvazek a to za nižší finanční ohodnocení.

### 3.2.2. PRUŽNÁ/KLOUZAVÁ PRACOVNÍ DOBA

Pružnou pracovní dobou, kterou také upravuje zákoník práce v § 85, rozumíme nepravidelnou pracovní dobu, tedy zaměstnanec má stanovenou celkovou pracovní dobu, kterou musí odpracovat za den, týden či měsíc přímo na pracovišti, ale má volnost rozhodování při volbě začátku a případně i konce pracovní doby. Mezi takto dva zvolené úseky pracovní doby může zaměstnanec vložit časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Bohužel ne na každém pracovišti je zavedení pružné pracovní doby reálné, problémem je například u zaměstnavatelů, kde se pracuje na směny. V ideálním případě však může tato forma práce přispívat k intenzivnějšímu sladění osobní a pracovní roviny života jedince.

---

<sup>33</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

### **3.2.3. SDÍLENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA**

Job-sharing neboli sdílení pracovního místa se příliš neliší od práce na částečný úvazek. Jde o výkon práce, kdy je jedno pracovní místo sdíleno více zaměstnanci, kteří mají stejnou náplň práce. Dle odpracované doby jim poměrně přísluší odměna a nárok na dovolenou. Ačkoliv sdílení pracovního místa není upraveno zákoníkem práce, to jakým způsobem je sdílení práce realizováno, záleží na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, kteří místo sdílí. Výhodou tohoto uspořádání je zejména flexibilita časového rozvrhu, rozdělení činností tak, aby vyhovovaly všem zúčastněným a možnost zastoupit se navzájem v době nepřítomnosti.

### **3.2.4. STLAČENÝ PRACOVNÍ TÝDEN**

Stlačeným pracovním týdnem rozumíme, že týdenní pracovní doba je odpracována v kratší době, a tím zaměstnanec získá volný den v týdnu navíc, pokud je pracovní doba rozvržena do pětidenního pracovního týdne. Na stlačený pracovní týden mají, jak bylo již zmíněno, právní nárok zaměstnanci, kteří pečují o dítě do 15 let a těhotné zaměstnankyně a zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, nebrání-li mu vážné provozní důvody. Výpočet dovolené je pak stejný, jakoby zaměstnanec pracoval v kalendářním týdnu pět pracovních dnů.

### **3.2.5. DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR**

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr upravuje zákoník práce v § 75 dohoda o provedení práce a § 76 dohoda o pracovní činnosti. Zaměstnanci pracující na jednu z výše uvedených dohod ale nemají všechna práva, která zákoník práce garantuje zaměstnancům v hlavním pracovním poměru. Výhodou práce na základě dohod je především flexibilita pracovní doby, kterou zaměstnavatel není povinen rozvrhnout, ten si tak zpravidla může rozvrhnout práci podle svých časových možností. Tato výhoda je zřejmá tehdy, kdy zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci splnění sjednaného pracovního úkolu za sjednaný počet hodin. Tyto dohody bývají hojně využívány u brigád a krátkodobých či sezónních prací pro zaměstnavatele.

Práce vykonávané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se až na výjimky vztahuje stejná úprava zákoníku práce, jako na práci vykonávanou v pracovním poměru. Neplatí to v případech odměňování (s výjimkou minimální mzdy), převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení a cestovních náhrad. Ustanovení o rozvržení pracovní doby a době odpočinku se na zaměstnance pracujícího na základě těchto dohod také nevztahují. Na zaměstnance pracující na dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce, se ale vztahují ta ustanovení zákoníku práce, jež upravují odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance a skončení pracovního poměru. Výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Výhodou těchto dohod také spatřuji v tom, že jsou variabilní a zaměstnavatel může zaměstnanci vyjít vstříc například v některých benefitech, jako jsou stravenky či placená dovolená (jen u dohody o pracovní činnosti).

#### **3.2.5.1. DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE (DPP)**

Dohoda o provedení práce má jednorázový charakter a užívá se v případě splnění jednoho pracovního úkolu. Rozsah práce, nesmí být větší než 300 hodin za jeden kalendářní rok pro jednoho zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnavatel může se zaměstnancem v průběhu kalendářního roku uzavřít libovolný počet dohod o provedení práce, ale součet hodin odpracovaných v rámci těchto dohod nesmí dohromady přesáhnout 300 hodin. Oproti tomu zaměstnanec může mít uzavřen libovolný počet dohod o provedení práce s libovolným počtem zaměstnavatelů. Mezi náležitosti dohody o provedení práce patří její písemná forma, jasné vymezení pracovního úkolu, výše odměny, doba, na kterou se dohoda uzavírá a předpokládaný rozsah (počet hodin), který práce zabere. V tomto druhu dohody může být upravena možnost odstoupení od smlouvy pro případ, že zaměstnanec nemůže splnit nebo nesplní úkol v požadovaném termínu. Povinné nemocenské a důchodové pojištění zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce vzniká v případě, že příjem v kalendářním měsíci byl vyšší než 10 000 Kč.

### **3.2.5.2. DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI (DPČ)**

Dohoda o pracovní činnosti má odlišné podmínky, než výše zmiňovaná dohoda o provedení práce. Zejména je výhodou, že může být uzavřena na delší dobu než 300 hodin v kalendářním roce (ale i kratší). Na základě této dohody nemůže zaměstnanec vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tedy, že práce nesmí přesáhnout 20 hodin týdně. Rozhodným obdobím je doba, na kterou je dohoda uzavírána a v případě, že je na kalendářní rok, je rozsah odpracovaných hodin variabilní a můžeme ji srovnat s polovičním úvazkem. Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena na dobu určitou i na dobu neurčitou. Mezi náležitosti dohody o pracovní činnosti patří její písemná forma, vymezení pracovního úkolu, výše odměny a rozsah pracovní doby. Zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti participuje se zaměstnavatelem na odvodech zdravotního, sociálního pojištění. Z nemocenského pojištění se hradí případně nejen nemocenská, ale i peněžité pomoci v mateřství v případě, že jsou splněny podmínky vzniku. Touto podmínkou je zejména příjem zaměstnance vyšší než 2 499 Kč v kalendářním měsíci. Zaměstnanec, který vykonává práci na základě dohody o pracovní činnosti a splní výše uvedené podmínky je zahrnut do nemocenského a důchodového pojištění.

### **3.2.6. PRÁCE Z DOMOVA**

Zákoník práce nezakazuje, aby výkon práce pro zaměstnavatele byl vykonáván v jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele. Podmínkou pro výkon takové práce mimo pracoviště zaměstnavatele je dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem. Tímto místem však nemusí být ani bydliště zaměstnance, i když jde o nejčastější případ výkonu práce. Zaměstnanec má možnost práci vykonat v době, kterou si sám určí, bez ohledu na to, zda je všední pracovní den, anebo sobota či neděle nebo svátek, zaměstnavatel však může stanovit, aby zaměstnanec v určitou konkrétně vymezenou dobu práci konal.

Zaměstnancům, kteří pracují mimo pracoviště zaměstnavatele, nepřísluší náhrada mzdy či platu při důležitých osobních překážkách v práci (výjimka jen v případě svatby a úmrtí dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb).



## **4 FENOMÉNY DOBY**

V této části své práce bych se ráda věnovala zajímavým souvislostem, které jsem při svém analyzování situace na trhu práce v České republice objevila.

### **4.1. SENDVIČOVÁ GENERACE**

Nejen díky úpravě odchodu věku do důchodu se v České republice v poslední době také můžeme setkat s jevem tzv. sendvičové generace, kdy osoba v produktivním 30-65 let věku zároveň pečuje o své děti a o své stárnoucí rodiče. Jejich potřeby jsou přehlíženy zaměstnavateli i státem. Nejsou jim poskytovány flexibilní formy práce a výhody, které by zohlednily jejich situaci. Skloubit povinnosti pracovní i rodinné není snadné samo o sobě, ve většině případů je tato péče na bedrech ženy. Ta by uvítala flexibilní pracovní úvazek, možnost práce z domova, případně větší zapojení do péče o seniory, širší rodinu. V průzkumu pro gender studies z roku 2013 se jasně ukázalo, že tři čtvrtiny žen jsou spokojeny v situaci, kdy nepečují o své blízké, a proto jim spojení osobního a pracovního života činí nejmenší obtíže. S pracovním vytížením a péčí buď o své děti, nebo o své rodiče byly ženy spokojeny v polovině případů. Nejméně spokojené a jako nejnáročnější životní situaci shledalo 30% žen, které zároveň pečují o své děti i o své rodiče. Situaci dokresluje fakt, že 45% žen, které se starají jak o děti, tak o rodiče, si muselo kvůli péči o blízké brát dovolenou. Ženy se také častěji setkávají s diskriminací kvůli svému věku a ženy tuto zkušenost častěji popisují jako opakující se. Především kvůli věkové diskriminaci je pro ženy obtížnější sehnat práci zejména ve věku 50-65 let. Zároveň je tento diskriminující faktor uveden i v případě ztráty zaměstnání.

### **4.2. ŽENY ZTRÁCÍ GRAMOTNOST**

Nedostatek míst pro ženy na a po mateřské/rodičovské dovolené mají v České republice za následek, že ženy po 30. roku věku přichází o část svých intelektuálních schopností. Dle mezinárodního výzkumu Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) českým ženám ubývá počítačová, čtenářská a numerická gramotnost rychleji než mužům. Zda jde o český fenomén, bude ještě předmětem zkoumání. Důvodem, proč ženy ve výzkumu propadly je pravděpodobně fakt, že trh práce v České

republiky nedisponuje dostatečným počtem flexibilních pracovních úvazků pro ženy pečující o děti a ženy dál nerozvíjejí své schopnosti. Souvislost pak tedy můžeme sledovat i v nižších odměnách za práci. Přerušení kariéry s nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou postihne spíše ženy s nižším vzděláním. Ženy vysokoškolačky většinou kariéru nepřeruší, případně na co nejkratší dobu. Můžeme tedy konstatovat, že stav české sociální politiky dobré podmínky nejen pro vysokoškolačky nevytváří. Dalším důvodem je také to, že technologie a pokrok obecně zrychlili své tempo a mateřská/rodičovská dovolená ve většině případů vyřadí ženy z možnosti seznamovat se a učit se nové technologie používat. Často jsme tedy svědky situací, kdy se žena delší mateřské/rodičovské dovolené učí znovu používat počítač, protože v době, kdy se rozhodla založit rodinu, byl hardware a software na jiné úrovni.

#### **4.3. VZESTUP SAMOSTATNĚ ŽIJÍCÍCH ŽEN**

V posledních desetiletích výrazně stoupá počet svobodných žen, žijících o samotě oproti počtu svobodných mužů. Pravděpodobnou se jeví souvislost s proměnou pohlavních rolí, která s sebou přinesla ženám více sebevědomí a samostatnosti v utváření jejich soukromého života. Skutečnost, že „dítě je na cestě“ není důvodem pro vstup do manželství a matky samoživitelky dnes zažívají daleko menší diskriminaci, než tomu bylo dříve. Méně žen také přistupuje na sňatek podle tradičního vzorce, který by jim zabraňoval v pracovní seberealizaci, zároveň se také více přiznávají k partnerství se stejným pohlavím.

#### **4.4. BABY OFFICE**

Ve velkých městech můžeme také pozorovat vznik baby office. Podobné projekty můžeme najít i v zahraničí a možnost vzít s sebou potomky do zaměstnání je jednou z dalších možností, kterou může pracující rodič využít. Jde tedy o prostor, který je určený rodičům na mateřské/rodičovské dovolené, kde pod jednou střechou nalezneme společnou kancelář, školku i chůvu. Tato zařízení nemají nahrazovat školky, ale jde o jedno z možných řešení, jak pracovat na mateřské/rodičovské dovolené. Zároveň tento prostor může mít i funkci komunitního centra v určité lokalitě a do své nabídky přidávat další služby, například vzdělávací kurzy.

## ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem se snažila postihnout problematiku rovného přístupu na trh práce v České republice zejména z pohledu pohlaví. Soustředila jsem se na mezinárodní smlouvy, směrnice Evropské unie a zákony České republiky. Z odborných textů a materiálů, které jsem získala při zaměření na toto téma, mohu konstatovat, že diskriminace na trhu práce je v obecné rovině ošetřena dobře, bohužel ne uceleně, ale v několika zákonech.

Česká kotlina je tedy místem, kde se diskriminační jednání vyskytuje, a domnívám se, že i často bez následků toleruje. Zejména jde o nerovné zacházení s etnickými menšinami, nerovné postavení z důvodu pohlaví a věku, v rovině odměňování za stejnou práci mužů a žen. Toto je způsobeno zejména stereotypy a předsudky, které jsou nám vštepovány během našeho života, osobní zkušeností i mediálním obrazem, který dostatečně neupozorňuje na závažná témata. Zároveň postrádám u všech diskriminovaných skupin nějaký návrh na řešení, systém, v kterém se nacházíme nyní, je dle mého názoru nedostatečný, zejména co se týká zaměstnanosti žen obecně ve všech kategoriích a starší populace, připadá mi tento stav jako dlouhodobě neudržitelný. Česká republika a její vláda zřejmě nebude průkopníkem a tato problematika nebude její prioritou, můžeme očekávat, že se zřejmě bude zaměřovat jen na začlenění norem, které vydá Evropská unie či mezinárodní organizace typu OSN a stále budeme hovořit o severských zemích jako o našem vzoru, ale realizace týkající se oblasti trhu práce a rovných podmínek pro muže a ženy opět nebude prioritou. Opatření sloužící k harmonizaci práci a rodiny mohou mít na různé skupiny pracujících různý dopad, a to jak z krátkodobého, tak i dlouhodobého hlediska. Family-friendly opatření přijatá a realizovaná na úrovni státní sociální politiky, na úrovni zaměstnavatelů či na úrovni nevládních organizací bychom měli monitorovat a sledovat hledisko jejich uplatnění principu rovnosti žen a mužů. To, jakým směrem se do budoucna bude vyvíjet možnost harmonizace rodiny a práce není dáno jen současným právním rámcem a existujících úrovní dodatkových opatření Evropské unie. Část zisku organizací sloužící k zabezpečení sociálních potřeb zaměstnanců má pozitivní vliv na motivaci zaměstnanců. Současná ministryně práce, Mgr. Michaela Marksová, slibuje vznik komise, která systém rodinné politiky v Česku nastaví dlouhodobě. Plánuje se také změna v pobídkách pro rychlejší návrat do práce,

a to v motivování zaměstnavatelů k částečným úvazkům a sdíleným pracovním místům pro rodiče malých dětí. Varujícím signálem pro českou společnost je také zjištění, že část mužů ve věku kolem 30 let zůstává doma s rodiči a nechtějí dospět. Rodičovství vnímají jako ztrátu času pro uplatnění svých pracovních ambicí a životních cílů.

Jako žena s průměrnými příjmy, která plánuje založit rodinu, a odchod na mateřskou dovolenou; mám již nyní obavy z návratu do pracovního procesu a pokusím se udělat maximum pro ponechání kontaktu s pracovním prostředím, případnou domluvou s partnerem o vystřídání se na rodičovské dovolené s ohledem na ekonomickou situaci rodiny, při zachování maximální spokojenosti dětí i rodičů. Zároveň s ohledem na svůj současný věk, při zamyšlení se nad vlastní budoucností musím počítat s tím, že i já budu součástí sendvičové generace a s touto pravděpodobností musím počítat. Při zpracování své bakalářské práce jsem získala spoustu zajímavých podnětů. Otázku proč mají ženy na pracovním trhu menší šance, ačkoliv mají lepší prospěch než muži, a bývá pro ně těžší najít odpovídající místo, jsem zpracovala z několika úhlů pohledu. A ač se moje práce zaměřila zejména na znevýhodnění žen, ráda bych apelovala i na muže, ať jsou ženám partnerem a oporou a nebrání se „výměně rolí“. Myslím, že to pro ně, když nic jiného, může být zajímavá zkušenost.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

- ČERMÁKOVÁ M., *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Sociologický ústav AV ČR 2002. ISBN 80-7330-026-5.
- BEZOUŠKA, P. a IVANCO G., *Pracovní právo pro zaměstnavatele*, Nakladatelství Linde, Praha 2010, ISBN 928-80-7201-795-9.
- HUBÁLEK, M., a kol. *Trh práce a diskriminace*, 1.vyd. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.
- KARSTEN H., *Ženy – muži*. 1. vydání Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.
- KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1.vyd. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- VARVAŘOVSKÝ, P. *Diskriminace v pracovněprávních vztazích a její dokazování*. Právní fórum, 2009, č. 10.

### Seznam použitých internetových zdrojů

- ABZ SLOVNÍK CIZÍCH SLOV: *diskriminace*. [online]. 2014 [cit. 2014-02-20]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz>
- BUSINESS CENTER: *Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку*. [online] 2000 [cit. 2014-04-20]  
Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/mzda/>
- BUSINESS CENTER: *Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce*. [online] 1965 [cit. 2014-04-20]  
Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/>
- BUSINESS CENTER: *Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád*. [online] 1963 [cit. 2014-04-20] Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/osr/>
- BUSINESS CENTER: *Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech*. [online] 2000. [cit. 2014-04-20]  
Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/plat/>
- BUSINESS CENTER: *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. [online] 2006 [cit. 2014-04-20]  
Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>
- BUSINESS CENTER: *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online] 2004 [cit. 2014-04-20]  
Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

DOKUMENTY OSN: *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen*. [online] ze dne 18. 12. 1979 [cit. 2013-4-19]. Dostupný z www: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>>.

DOKUMENTY OSN. *Všeobecná deklarace lidských práv* [online] ze dne 18. 12. 1979 [cit. 2013-4-19]. Dostupný z www: < <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf> >.

DOKUMENTY OSN: *Všeobecná deklarace lidských práv*. [online] [cit. 2013-4-19]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Zaostřeno na ženy a muže 2013* [online]. 2014 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/1413-13-r\\_2013](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/1413-13-r_2013)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Gender: Genderové statistiky*. [online]. 2010 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender>

EVROPSKÁ KOMISE: *Den rovného odměňování upozorňuje na přetrvávající rozdíly v platech žen a mužů - 28/02/2014*. [online]. 2014 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/news/justice/140228\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/news/justice/140228_cs.htm)

EVROPSKÁ KOMISE: *Statistiky o rozdílech v odměňování žen a mužů*. [online]. 2014 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/ceskarepublika/news/140228\\_den\\_rovneho\\_odmenovani\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/news/140228_den_rovneho_odmenovani_cs.htm)

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČR: *Podpora sladování rodinného a pracovního života*. [online]. 2013 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/podpora-sladovani-pracovniho-a-rodinneho-zivota>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČR: *Oblast podpory 3.4: Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života*. [online]. 2010 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-4-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-na-trhu>

FEMINISMUS: *Rovné příležitosti do firem* [online] 2012 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/genderove-stereotypy-a-rovne-nerovne-odmenovani>

GENDER STUDIES: *Prohlášení gender studies* [online] 2008 [cit. 2014-04-20] Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/prohlaseni.shtml>

GENDER STUDIES: *Letáky* [online] 2008 [cit. 2014-04-20] Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/publikace/letaky.shtml>

METODICKÝ PORTÁL PRO UČITELE: *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2012*. [online] 2014 [cit. 2014-05-28]. Dostupné z: <http://clanky.rvp.cz/clanek/c/o/17627/UPLATNENI-ABSOLVENTU-SKOL-NA-TRHU-PRACE---2012.html>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY: *Zákon č. 561/2004 Sb.: o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*. [online]. 2004. [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/uplne-zneni-zakona-c-561-2004-sb>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Zákon č. 198/2009 Sb.: o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. [online] 2009 [cit. 2014-04-20].

Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009o](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Zákon č. 251/2005 Sb.: o inspekci práce*. [online] 2005 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z251\\_2005o](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z251_2005o)

PLATY.CZ: *Rozdíl mezi platy mužů a žen v krajích: čtvrtina ve středních Čechách, třetina v Praze*. [online]. 2014 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/rozdil-mezi-platy-muzu-a-zen-v-krajich-ctvrtina-ve-strednich-cechach-tretina-v-praze/50131>

## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A - Vzdělání – úspěšnost přijímání ke studiu.....</b>	<b>I</b>
<b>Příloha B - Práce a mzdy – průměrné měsíční mzdy a mediány .....</b>	<b>II</b>
<b>Příloha C - Mezinárodní srovnání – podíl zaměstnaných, částečný úvazek.....</b>	<b>III</b>



# PŘÍLOHY

## Příloha A – Vzdělání – úspěšnost přijímání ke studiu

Pramen: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v %

Ukazatel	Školní rok				
	1999/2000	2000/2001	2010/2011	2011/2012	2012/2013
Gymnázia čtyřletá					
úspěšnost celkem	51,9	45,7	60,9	60,3	67,5
dívky	53,0	46,3	61,5	59,9	66,9
chlapci	50,0	44,8	59,9	61,0	68,4
Gymnázia víceletá					
úspěšnost celkem	44,5	43,1	48,7	47,5	46,0
dívky	44,0	42,6	48,8	47,6	45,4
chlapci	45,1	43,7	48,6	47,3	46,8
Obory středních škol bez maturitní zkoušky					
úspěšnost celkem	69,1	67,2	79,6	81,0	87,4
dívky	63,9	63,2	74,7	76,3	84,0
chlapci	72,5	69,8	82,2	83,5	89,3
Konzervatoře					
úspěšnost celkem	27,0	27,4	40,3	39,1	41,5
dívky	23,0	22,6	39,0	36,4	38,3
chlapci	36,0	37,6	42,2	44,5	47,6
Obory středních škol odborné s maturitní zkouškou					
úspěšnost celkem	58,2	54,9	62,8	66,5	76,8
dívky	55,9	53,4	60,3	63,9	74,3
chlapci	61,2	56,8	65,5	69,3	79,6
Vyšší odborné školy					
úspěšnost celkem	62,7	67,8	82,9	84,0	85,2
ženy	60,2	65,8	81,7	82,5	83,6
muži	68,4	72,3	90,2	87,7	89,4
Vysoké školy (bakalářské a magisterské studijní programy)					
úspěšnost celkem	45,0	43,7	76,0	74,5	75,2
ženy	35,1	38,2	71,3	69,1	70,3
muži	52,6	50,9	81,9	81,7	81,6

## Příloha B – Práce a mzdy – průměrné měsíční mzdy a mediány

Pramen: Struktura mezd zaměstnanců v KČ

Ukazatel	1996	2000	2005	2008*	2009	2010	2011	2012
<b>Ženy</b>								
Průměrná mzda	9 449	12 641	18 221	21 798	22 414	21 931	22 133	22 683
Medián mezd	8 400	11 436	16 443	19 343	19 797	19 453	19 731	20 267
<b>Muži</b>								
Průměrná mzda	12 245	17 251	24 271	29 429	29 953	27 660	28 431	28 916
Medián mezd	10 650	14 623	20 265	24 367	24 158	23 059	23 533	23 868
<b>Celkem</b>								
Průměrná mzda	11 069	15 187	21 674	26 135	26 677	25 116	25 625	26 133
Medián mezd	9 770	13 100	18 589	22 123	22 229	21 453	21 782	22 239
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	73,3	75,1	74,1	74,8	79,3	77,8	78,4
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	78,9	78,2	81,1	79,4	81,9	84,4	83,8	84,9

## Příloha C – Mezinárodní srovnání – podíl zaměstnaných, částečný úvazek

Pramen : Eurostat, 04/09/2013

Země	Podíl zaměstnaných na částečný úvazek <sup>1,2)</sup>		Podíl zaměstnaných na částečný úvazek nedobrovolně <sup>1,3)</sup>		Podíl zaměstnaných s terciárním vzděláním na částečný úvazek <sup>1,2)</sup>	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	Muži
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
<b>EU 28</b>	<b>31,9</b>	<b>8,4</b>	<b>24,4</b>	<b>38,8</b>	<b>24,8</b>	<b>7,0</b>
<b>EU 27</b>	<b>32,1</b>	<b>8,4</b>	<b>24,4</b>	<b>38,9</b>	<b>24,9</b>	<b>7,0</b>
<b>Eurozóna 17</b>	<b>35,8</b>	<b>8,5</b>	<b>26,4</b>	<b>39,3</b>	<b>27,1</b>	<b>7,2</b>
<b>v tom:</b>						
Belgie	43,5	9,0 <sup>4)</sup>	9,7	14,4	33,7	7,6
Bulharsko	2,5	2,0	66,2	66,8 <sup>4)</sup>	1,5 <sup>4)</sup>	1,2
<b>Česká republika</b>	<sup>5)</sup> <b>8,6</b>	<sup>5)</sup> <b>2,2</b>	<sup>5)</sup> <b>22,0</b>	<sup>5)</sup> <b>14,6</b>	<b>9,1</b>	<b>2,6</b>
Dánsko	35,8	14,8	19,2	13,8	26,0	9,0
Estonsko	13,2	5,1	20,8	18,4	12,8	6,8
Finsko	19,4	9,1	26,5	24,1	12,4	5,4
Francie	30,0	6,4	29,9 <sup>4)</sup>	38,3 <sup>4)</sup>	24,4	5,4
Chorvatsko	7,5	5,2 <sup>4)</sup>	16,1 <sup>4)</sup>	24,8 <sup>4)</sup>	2,2 <sup>4)</sup>	2,3
Irsko	34,9	13,3	33,6 <sup>4)</sup>	59,9 <sup>4)</sup>	22,9	7,5
Itálie	31,0	6,7	54,5	73,0	21,6	6,6
Kypr	13,1	6,4	46,8	65,2	11,8	5,4
Litva	10,6	6,9	33,9	32,7	7,9	4,4
Lotyšsko	11,1	6,7	42,3	45,4	8,2	6,2
Lucembursko	36,1	4,7	13,9 <sup>4)</sup>	13,0	25,3	4,3
Maďarsko	9,3	4,3	38,9	45,2	6,1	2,7
Malta	26,0	5,7	11,5	29,5	13,3	4,2
Německo	45,0	9,1	14,5 <sup>4)</sup>	28,3 <sup>4)</sup>	35,2	6,9
Nizozemsko	76,9	24,9	7,8 <sup>4)</sup>	12,9 <sup>4)</sup>	66,4	21,4
Polsko	<sup>5)</sup> 10,6	<sup>5)</sup> 4,5	<sup>5)</sup> 27,9	<sup>5)</sup> 26,9	7,3	3,0
Portugalsko	14,1	8,2	51,9	41,7	8,9	7,6
Rakousko	44,4	7,8	9,3	13,8	36,7	8,5
Rumunsko	9,7	8,6	41,7	67,1 <sup>4)</sup>	0,9 <sup>4)</sup>	0,9
Řecko	11,8	4,7	62,2	69,9	7,7	2,3
Slovensko	5,5	2,8	30,0	35,4	2,8	1,5
Slovinsko	12,2	6,3	9,2 <sup>4)</sup>	7,5	7,7	3,9
Spojené království	42,3	11,5	13,9	37,5	34,3	9,2
Španělsko	24,4	6,5	58,2	69,3	17,8	5,6
Švédsko	38,6	12,5	28,3 <sup>4)</sup>	30,2	30,4	12,0
<b>Další země</b>						
Bývalá jugoslávská republika Makedonie	6,9	5,6	33,3	45,3	3,8	3,5
Island	31,4	10,9	22,3	21,6	20,1	7,3
Norsko	41,5	14,3	17,8 <sup>4)</sup>	14,8	30,2	10,4
Švýcarsko	60,1	12,8	7,1	10,0	58,0	14,6
Turecko	23,8	6,3	4,3	11,2	7,4	3,4

<sup>1)</sup> Osoby ve věku 15 - 64 let

<sup>2)</sup> Na celkové zaměstnanosti mužů a žen

<sup>3)</sup> Na všech částečných úvazcích zaměstnaných mužů a žen

<sup>4)</sup> Nespolehlivé údaje

<sup>5)</sup> Přerušování časové řady

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Simona Němečková, DiS.**

**Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů**

**Forma studia: kombinovaná**

**Název práce: Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce**

**Rok: 2014**

**Počet stran textu bez příloh: 50**

**Celkový počet stran příloh: 3**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 6**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1**

**Počet internetových zdrojů: 11**

**Vedoucí práce: Mgr. Petra Kafková**