

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra statistiky**



**Diplomová práce**

**Gender studies v ekonomickém prostředí  
České republiky**

**Bc. Ludmila Kučerová**

© 2013 ČZU v Praze

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE**

Katedra statistiky

Provozně ekonomická fakulta

# **ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**

Kučerová Ludmila

Provoz a ekonomika

Název práce

**Gender studies v ekonomickém prostředí České republiky**

Anglický název

**Gender studies in the economic environment of Czech Republic**

## **Cíle práce**

Cílem diplomové práce je genderová analýza ekonomického prostředí v České republice se zaměřením na pracovní trh. Na základě vybraných ukazatelů a statistických analýz bude zhodnocen vývoj postavení mužů a žen na trhu práce v České republice. Práce bude doplněna vlastním výzkumem pomocí dotazníkového šetření.

## **Metodika**

Data získaná z Českého statistického úřadu budou zpracována pomocí analýzy časových řad, která umožňuje zkoumat jejich vývoj v čase. Data získaná z dotazníkového šetření budou zpracována pomocí analýzy závislosti kvalitativních znaků.

## **Harmonogram zpracování**

Studium odborné literatury a odborných textů: 03/2012-09/2012

Předložení konečné podoby literární rešerše : 10/2012

Sběr a zpracování dat : 08/2012-01/2013

Předložení konečné podoby diplomové práce : 02/2013

### **ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Gender studies v ekonomickém prostředí České republiky" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.3.2013

---

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce paní doc. Ing. Marii Prášilové, CSc. za odbornou pomoc a cenné rady, které mi pomohly při zpracování práce.

# Gender studies v ekonomickém prostředí České republiky

## Souhrn

Diplomová práce analyzuje pracovní trh České republiky z pohledu pohlaví. V teoretické části jsou vysvětleny pojmy vztahující se k problematice genderu, genderové segregaci, zaměstnanosti a rovného postavení mužů a žen. V praktické části je analyzován vývoj vybraných ukazatelů umožňující zhodnotit ekonomické postavení mužů a žen na trhu práce v letech 2000 až 2011. Těmito ukazateli jsou míra ekonomické aktivity, zaměstnanost a nezaměstnanost. Pomocí metody časových řad je zjištěna prognóza těchto ukazatelů pro následující dva roky. Práce je doplněna vlastním výzkumem, jehož cílem bylo zjistit, jak respondenti vnímají problematiku mužů a žen na pracovním trhu.

Na základě zpracovaných analýz jsou popsána doporučení, která by mohla přispět ke zvýšení zaměstnanosti mužů a žen na českém trhu práce.

**Klíčová slova:** gender, pohlaví, trh práce, segregace, zaměstnanost, diskriminace, časová řada, prognóza, dotazníkové šetření

# Gender studies in the economic environment of Czech Republic

## Summary

This thesis analyzes the labor market in the Czech Republic from the perspective of gender. The concepts related to the issues of gender, gender segregation, employment and equal status of men and women are explained in the theoretical section of the thesis. The object of the practical part is to analyze the development of selected indicators enabling to evaluate the economic status of men and women in the labor market in the years 2000 to 2011. The indicators are as follow: the level of economic activity, employment and unemployment. By using time-series method, the prediction of these characteristics for the following two years has been established. The thesis is accompanied by its own research. The main objective was to find out how respondents perceive the issue of men and women in the labor market.

Based on the processed analysis, the recommendations that could contribute to an increase in employment of men and women in the labor market in the Czech Republic are described in the conclusion of this thesis.

**Keywords:** gender, sex, labor market, segregation, employment, discrimination, time-series, prediction, survey

# OBSAH

<b>1</b>	<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>CÍL PRÁCE A METODIKA</b> .....	<b>9</b>
2.1	CÍL PRÁCE .....	9
2.2	METODIKA .....	9
2.2.1	<i>Analýza časových řad</i> .....	9
2.2.2	<i>Kvalitativní analýza</i> .....	12
<b>3</b>	<b>LITERÁRNÍ REŠERŠE</b> .....	<b>14</b>
3.1	POJMY Z OBLASTI GENDER STUDIES .....	14
3.2	GENDEROVÁ SEGREGACE TRHU PRÁCE .....	15
3.2.1	<i>Teorie genderové segregace zaměstnání</i> .....	16
3.2.2	<i>Vzdělání a genderová segregace trhu práce</i> .....	18
3.3	NEZAMĚSTNANOST .....	20
3.3.1	<i>Měření nezaměstnanosti</i> .....	20
3.3.2	<i>Příčiny a druhy nezaměstnanosti</i> .....	22
3.3.3	<i>Skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností</i> .....	23
3.4	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	24
3.4.1	<i>Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti</i> .....	24
3.4.2	<i>Evropský sociální fond</i> .....	25
3.5	ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI PRO MUŽE A ŽENY .....	27
3.5.1	<i>Rovnost</i> .....	28
3.5.2	<i>Diskriminace na trhu práce</i> .....	28
3.5.3	<i>Princip rovného zacházení v právním řádu</i> .....	29
3.5.4	<i>Strategie rovných příležitostí pro ženy a muže 2011 – 2015</i> .....	32
<b>4</b>	<b>CHARAKTERISTIKA POPULACE Z HLEDISKA ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY</b> .....	<b>33</b>
4.1	STAV POPULACE ČESKÉ REPUBLIKY V ROCE 2011 .....	33
4.2	PLATOVÁ NEROVNOST .....	34
4.3	STÁRNUTÍ POPULACE .....	35
<b>5</b>	<b>ANALÝZA DOSAŽENÝCH VÝSLEDKŮ</b> .....	<b>37</b>
5.1	EKONOMICKÉ POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	37
5.1.1	<i>Míra ekonomické aktivity</i> .....	38
5.1.2	<i>Zaměstnanost</i> .....	41
5.1.3	<i>Nezaměstnanost</i> .....	45
5.2	GENDEROVÁ SEGREGACE NA TRHU PRÁCE.....	49
5.2.1	<i>Klasifikace ekonomických činností</i> .....	49
5.2.2	<i>Klasifikace zaměstnání</i> .....	52
5.3	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	56
5.3.1	<i>Charakteristika respondentů</i> .....	57
5.3.2	<i>Vyhodnocení dotazníkového šetření</i> .....	58
5.4	NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....	66
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>68</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>71</b>
<b>8</b>	<b>PŘÍLOHY</b> .....	<b>76</b>

## SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka 1: Podíl mzdy žen na mzdě mužů (%) .....	34
Tabulka 2: Vývoj složení obyvatelstva ČR podle hlavních věkových skupin mezi lety 2000-2065, vybrané roky (v %) .....	35
Tabulka 3: Vývoj průměrného věku a indexu stáří v letech 1989 - 2011 .....	36
Tabulka 4: Změna míry ekonomické aktivity v roce 2011 oproti roku 2000 .....	38
Tabulka 5: Změna zaměstnaných mužů a žen v roce 2011 oproti roku 2000 .....	42
Tabulka 6: Změna nezaměstnaných mužů a žen v roce 2011 oproti roku 2000.....	45
Tabulka 7: Podíl zaměstnaných mužů a žen v hlavních třídách (v %) .....	54
Tabulka 8: Dotazování muži a ženy podle věku .....	57
Tabulka 9: Dotazování muži a ženy podle vzdělání .....	58
Tabulka 10: Mají ženy podle Vašeho názoru stejné příležitosti ke kariérnímu a profesnímu růstu jako muži?.....	60
Tabulka 11: Nejčastější důvody diskriminace .....	62
Tabulka 12: Souhlas s názorem muž – živitel, žena - pečovatelka.....	63
Tabulka 13: Souhlas s názorem muž – živitel, žena – pečovatelka; upravená .....	64
Graf 1: Důvody ekonomické neaktivity mužů a žen v roce 2011 .....	37
Graf 2: Míra ekonomické aktivity mužů a žen v roce 2011 .....	39
Graf 3: Vývoj míry ekonomické aktivity mužů včetně bodové předpovědi.....	40
Graf 4: Vývoj míry ekonomické aktivity žen včetně bodové předpovědi .....	41
Graf 5: Míra zaměstnanosti podle vzdělání v roce 2011 .....	43
Graf 6: Vývoj počtu zaměstnaných mužů včetně bodové předpovědi .....	44
Graf 7: Vývoj počtu zaměstnaných žen včetně bodové předpovědi.....	44
Graf 8: Počet nezaměstnaných podle věkové skupiny v roce 2011 .....	46
Graf 9: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2000 - 2011 .....	47
Graf 10: Míra nezaměstnanosti podle vzdělání v roce 2011 .....	48
Graf 11: Vývoj míry nezaměstnanosti mužů a žen včetně bodové předpovědi.....	48
Graf 12: Zastoupení mužů a žen v odvětvích v roce 2011 .....	50
Graf 13: Vývoj podílu mužů ve stavebnictví včetně bodové předpovědi.....	51
Graf 14: Vývoj podílu žen ve zdravotnictví včetně bodové předpovědi .....	51
Graf 15: Zastoupení mužů a žen v zaměstnání v roce 2011 .....	53
Graf 16: Vývoj podílu mužů v ozbrojených silách a žen mezi úředníky .....	55
Graf 17: Dotazování muži a ženy podle ekonomického zařazení .....	58
Graf 18: Setkal/a jste se někdy s pojmem gender? .....	59
Graf 19: Domníváte se, že jsou ženy na trhu práce znevýhodněny oproti mužům?.....	60
Graf 20: Mají ženy podle Vašeho názoru stejné příležitosti ke kariérnímu a profesnímu růstu jako muži?.....	61
Graf 21: Kdo se větší mírou podílí na péči o vaši domácnost? .....	63
Graf 22: Ochota muže nastoupit na rodičovskou dovolenou.....	65

# 1 ÚVOD

Gender studies je v České republice mladým oborem a v posledních letech čím dál častěji skloňovaným pojmem. Je otázkou, zda právě módnost není příčinou toho, že část společnosti ho vnímá v negativním kontextu. Média chrlí zprávy o nutnosti rovnosti žen, jejich ochraně před diskriminací a sexuálním obtěžováním nebo o zavedení kvót na počty žen v řídicích funkcích. Důsledkem pak bývá často fakt, že gender studies jsou mylně spojována s feminismem. Pojem gender nese označení pro obě kategorie pohlaví, které vždy byly a jsou ve vzájemné interakci. Studovat postavení žen bez toho, aniž by byla brána v potaz i otázka mužů, ztrácí svůj význam.

Postavení mužů a žen na trhu práce je často diskutovaným tématem, mnohdy pod spojením *rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce*. Pro moderní společnost je příznačné, že většina rodin je závislá na příjmech obou partnerů. Proto je získání a udržení si zaměstnání jedním z hlavních životních priorit.

Pohled na nerovnosti mezi pohlavími ve vztahu k zaměstnání se různí a pohybuje se mezi dvěma protipóly. První skupina tvrdí, že ženy získaly plnou rovnoprávnost uzákoněním volebního práva a možností studovat na vysokých školách. Jelikož se staly finančně nezávislé, mají možnost rozhodovat samy o svém bytí a nejsou závislé na tom, do jaké rodiny byly provdány. Druhá skupina se opírá o tvrzení, že pracovní uplatnění žen je nezbytně nutné. Už jenom z toho důvodu, že ženy v České republice tvoří skoro polovinu pracovní síly. Proto by ženy měly mít stejné možnosti uplatnění na pracovním trhu jako muži. K čemuž ovšem nedochází, a proto je nutné vytvářet opatření, která budou zabraňovat diskriminaci žen. Podle tohoto názoru mají příčiny vedoucí k znevýhodňování žen kořeny v genderových stereotypech, jež muže a ženy posuzují podle typických vlastností příslušející danému pohlaví. Toto uvažování může vést zaměstnavatele k tomu, že upřednostní muže před mladou ženou, jelikož očekává, že žena bude opouštět pracovní trh z důvodu mateřských povinností. Zažité stereotypy ovšem komplikují také postavení mužů například v péči o dítě. Přesto se striktní pole působnosti mužů a žen pomalu vytrácí a začíná se více prolínat. Je tedy možné, že v budoucnu nebude rodičovská dovolená pouze výhradou žen.



## **2 CÍL PRÁCE A METODIKA**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem diplomové práce je genderová analýza pracovního trhu v České republice v letech 2000 až 2011. Ekonomické postavení mužů a žen na trhu práce je analyzováno pomocí ukazatelů ekonomické aktivity, zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Ukazatel zaměstnanosti bude podrobněji rozebrán z hlediska zastoupení mužů a žen v odvětví a v profesích. S využitím metody časových řad budou popsány trendy jednotlivých ukazatelů, na jejichž základě pak bude stanoven bodový a intervalový odhad pro následující dva roky.

Prostřednictvím dotazníkového šetření bude proveden vlastní výzkum. Cílem šetření bude zjistit, jak respondenti vnímají postavení mužů a žen na trhu práce a zda jsou ovlivněni genderovými stereotypy. Pomocí kvalitativní analýzy bude zjištěno, zda vnímání této problematiky je ovlivněno pohlavím respondenta.

Součástí práce bude formulace návrhů a doporučení, které by měly vést ke zlepšení rovných příležitostí mužů a žen na pracovním trhu České republiky.

Podkladovými údaji pro tuto práci budou odborná literatura, data Českého statistického úřadu a data získaná vlastním výzkumem.

### **2.2 Metodika**

#### **2.2.1 Analýza časových řad**

Časová řada je chápána jako posloupnost věcně a prostorově srovnatelných dat, která jsou z hlediska času uspořádána ve směru minulost – přítomnost. K popisu těchto řad jsou využívány metody analýzy, případně je podle potřeby použita prognóza. Před provedením analýzy (prognózy) je nutné se přesvědčit o tom, zda jsou jednotlivé údaje srovnatelné z věcného, prostorového, časového, ale i cenového hlediska. Z důvodu rozdílnosti obsahu sledovaných ukazatelů je důležité diferenciovaně volit i prostředky analýzy, jež povedou ke správnému pochopení vývoje sledovaného jevu. (Hindls, Hronová, Seger, 2006)

Časové řady jsou členěny podle různých hledisek. Jedním z nich je charakter sledovaného ukazatele, podle něhož můžeme časové řady rozdělit na okamžikové nebo

intervalové. *Okamžiková časová řada* představuje hodnoty zaznamenané k určitému časovému okamžiku a sčítání těchto hodnot nemá smysl. *Intervalové časové řady* vyjadřují změnu, která se udála za určitý interval. Hodnotu ukazatele za delší interval je možné získat součtem dílčích částí tohoto intervalu (Svatošová, Kába, Prášilová, 2005).

## Elementární charakteristiky časových řad

K rychlé a orientační představě o charakteru vývoje časové řady slouží vizuální analýza pomocí grafu spolu s určením základních elementárních statistických charakteristik. Mezi tyto charakteristiky patří diference, tempo růstu a průměrné tempo růstu, průměry hodnot časové řady. (Hindls, Hronová, Seger, 2006)

Tyto nejběžnější charakteristiky je možné rozdělit do dvou skupin:

a) *absolutní charakteristiky* porovnávají absolutní hodnoty jednotlivých členů časové řady.

Nejčastěji je používána první diference, kterou je možné vypočítat na základě vztahu:

$$1. \text{ diference: } \Delta_t^1 = y_t - y_{t-1}, t = 2, 3, \dots, n$$

b) *relativní charakteristiky* růstu nebo poklesu, jež jsou bezrozměrnými veličinami.

$$\text{koeficient růstu: } k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}, t = 2, 3, \dots, n$$

$$\text{tempo růstu: } k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}} * 100 \%, t = 2, 3, \dots, n$$

$$\text{průměrný koeficient růstu: } \bar{k} = \sqrt[n]{k_2 k_3 \dots k_n}$$

Úroveň časových řad je možné charakterizovat také pomocí **průměru**, u něhož je však důležité si uvědomit o jaký typ časové řady se jedná. U intervalových časových řad se průměr určuje jako prostý aritmetický průměr v případě stejně dlouhých intervalů, v případě nesterjně dlouhých intervalů je nutné použít vážený průměr. K výpočtu průměru okamžikových řad je využíván průměr chronologický prostý, případně vážený (Svatošová a kol., 2005).

## Trend časové řady

Obecně je možné provést dekompozici časové řady na trendovou, sezónní, cyklickou a náhodnou složku. V praxi však existence všech čtyř forem není nutná. Každá časová řada se ale vyznačuje určitým trendem, který představuje její dlouhodobou vývojovou tendenci. Trendovou složku je možné popsat:

- graficky – pomocí grafu korelačního pole;
- mechanicky – pomocí klouzavých průměrů;
- analyticky – pomocí trendových funkcí, které jsou obdobou regresních funkcí, kde nezávisle proměnnou je čas.

Při hledání vhodného typu trendové funkce je často používaným kritériem *index korelace* postihující sílu závislosti mezi proměnnými.

$$\text{index korelace: } I = \sqrt{1 - \frac{\sum_{t=1}^n (y_t - y'_t)^2}{\sum_{t=1}^n (y_t - \bar{y})^2}}$$

Hodnoty indexu korelace se pohybují v intervalu  $\langle 0;1 \rangle$ . Za nejvhodnější trendovou funkci je pak považována ta funkce, jejíž hodnota indexu korelace je nejbližší jedné. (Hindls, Hronová, Seger, 2006)

## Prognóza budoucího vývoje

Analýza časové řady neslouží pouze k popisu zákonitostí vývoje příslušného ukazatele v minulosti, ale slouží zejména k prognóze jeho budoucího vývoje. Základem statistického prognóování je metoda extrapolace. V první řadě je určena základní tendence (trend) ve vývoji sledovaného ukazatele v rámci zvoleného časového období. Po dosažení za nezávislou neznámou, kdy se v případě diplomové práce bude jednat o čas, do trendové rovnice, je možné získat tzv. **bodový odhad**.

Neznámou hodnotu parametru je možné odhadnout také pomocí **intervalu spolehlivosti**, ve kterém se s předem danou pravděpodobností bude daná hodnota parametru pohybovat (Svatošová a kol., 2005).

Pro analýzu časových řad a určení průběhu budoucího vývoje ukazatele bude v diplomové práci využíván statistický software Statistica verze 10.

## 2.2.2 Kvalitativní analýza

Kvalitativní analýza zkoumá závislost mezi kvalitativními statistickými znaky. Závislost mezi znaky se nazývá asociací nebo kontingencí. V obou případech se kvalitativní analýzou řeší dva úkoly: zjištění, zda mezi znaky existuje závislost a v případě, že závislost existuje, zjistit její sílu (Svatošová a kol., 2005).

### Asociace

Asociace zkoumá vztah mezi alternativními statistickými znaky, které nabývají pouze dvou obměn. Statistický soubor je rozříděn podle těchto znaků do tzv. asociční tabulky, která je též nazývána čtyřpolní tabulkou nebo tabulkou 2 x 2. Uvnitř tabulky se nacházejí sdružené četnosti  $a$ ,  $b$ ,  $c$ ,  $d$  a v součtovém sloupci a součtovém řádku se nacházejí okrajové (marginální) četnosti  $(a+c)$ ,  $(b+d)$ ,  $(a+b)$ ,  $(c+d)$  (Svatošová a kol., 2005).

U testování nezávislosti nulová hypotéza říká, že mezi sledovanými znaky závislost neexistuje. K testování je možné využít  $\chi^2$  test nebo Fisherův test, a to podle následujících pravidel:

- pokud je  $n > 40$ , použijeme  $\chi^2$  test;
- pokud je  $n < 20$ , použijeme Fisherův faktoriálový test;
- pokud je  $20 < n < 40$ , je nutné vyjádřit očekávané četnosti.

Pokud jsou všechny očekávané četnosti větší než 5, použijeme  $\chi^2$  test. Jestliže je alespoň jedna očekávaná četnost menší než 5, je nutné využít Fisherův faktoriálový test.

Vzorec pro výpočet testovacího kritéria  $\chi^2$  testu má tvar:

$$\chi^2 = \frac{n(ad - bc)^2}{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)}$$

Pokud je vypočtené testovací kritérium větší než tabulková hodnota, nulová hypotéza o nezávislosti se zamítá (Svatošová, Kába, 2008).

Pokud byla závislost mezi znaky prokázána, lze její sílu určit několika charakteristikami. Jednou z nich je koeficient asociace, který může nabývat hodnot z intervalu  $<-1; 1>$ . Koeficient kontingence lze vypočítat podle vzorce

$$V = \frac{ad - bc}{\sqrt{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}}$$

## Kontingence

Kontingence zkoumá vztah mezi statistickými znaky, z nichž aspoň jeden je znakem množným. Znaky jsou uspořádány do kontingenční tabulky o rozměru  $r \times s$ , kde  $r$  je počet řádku a  $k$  počet sloupců.

U kontingenční tabulky se vychází z rozdílu skutečných (empirických) a teoretických (očekávaných) četností. Teoretická četnost je vyjádřena jako součin příslušných okrajových četností dělený celkovým rozsahem souboru.

K testování závislosti mezi znaky je používán  $\chi^2$  test. Aby bylo možné tento test použít, musí být splněna podmínka, že podíl teoretických četností menší než 5 nesmí být překročit 20 % a žádná z teoretických četností nesmí být menší než 1. V případě, že podmínka není splněna, nelze test použít přímo, ale až po spojení slabých skupin. Sloučený mohou být jak řádky, tak i sloupce, ale sloučení by mělo být logické a věcně správné. Následuje vyjádření teoretických četností sloučených řádků nebo sloupců a opětovná kontrola uvedené podmínky (Svatošová, Kába, 2008).

Testovací kritérium  $\chi^2$  testu vypočteme podle vzorce

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{oj})^2}{n_{oj}}.$$

Pokud je vypočtené testovací kritérium větší než tabulková hodnota, nulová hypotéza o nezávislosti se zamítá. Sílu závislosti znaků je možné spočítat pomocí Pearsonova koeficientu kontingence (C) nebo Cramérova koeficientu kontingence (V) (Svatošová, Kába, 2008).

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$$

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(q-1)}}, \text{ kde } q = \min(r, s).$$

Pro kvalitativní analýzu dat získaných z dotazníkového šetření bude využíván statistický software SPSS Statistics, kde je nulová hypotéza zamítnuta tehdy, když je vypočtená p-hodnota menší než zvolená hladina významnosti,  $p < \alpha \rightarrow H_0$  zamítáme.

## 3 LITERÁRNÍ REŠERŠE

### 3.1 Pojmy z oblasti gender studies

S označením „žena“ - „muž“ se v životě běžně setkáváme, avšak z pohledu řešené problematiky je nutné rozlišovat dva aspekty těchto pojmů – pohlaví a gender. **Pohlaví** je ryze biologický termín vymezující fyziologické a tělesné rozdíly mezi ženami a muži. Naproti tomu pojem **gender** je pojmem psychologicko kulturním, který odkazuje na sociální a psychické rozdíly mezi ženami a muži získanými v průběhu života. Pojetí i definice genderu se může měnit v čase, různí se v rámci jedné kultury, ale i mezi kulturami (Křížková, Pavlica, 2004). Tvrzení, že se jedná o dva způsoby pohledu na jednu a tutéž věc (k ženskému pohlaví bude automaticky patřit ženský gender), vypadá logicky, avšak skutečnost může být jiná. Studie zabývající se intersexuálními jedinci<sup>1</sup> dokazují, že člověk, který není biologicky muž ani žena, může mít mužský nebo ženský gender. Tento jedinec je stejně maskulinní, nebo feminní jako biologicky normální jedinec (Oakley, 2000). Dalším příkladem toho, že biologické pohlaví a psychosexuální identita se nemusí nutně překrývat, jsou také transsexuálové<sup>2</sup> (Kersten, 2006).

Soubor očekávaných způsobů chování a jednání mužů a žen se nazývají **genderové role** (Křížková, Pavlica, 2004). Genderové role jsou předávány procesem socializace již od útlého věku dítěte. Už v novorozeneckém období se matky chovají jinak k chlapcům a jinak k dívkám (Oakley, 2000). Proces učení se těmto rolím je označován jako **genderová socializace**. Jedinec si osvojuje hodnoty, normy, vzorce chování - utváří si vlastní „já“. Jedním z prvních osvojených vzorců je uvědomění si existence odlišných skupin pohlaví, které připisují mužům a ženám odlišné role, ale i orientace na hodnoty a postavení ve společnosti. Jedinec se učí, jak by se měl jako žena/muž chovat, oblékat nebo projevovat vůči svému okolí. Probíhá utváření tzv. **genderové identity** (Křížková, Pavlica, 2004). „*Genderové role naučené v průběhu socializace, ovlivňují celý život jedince, ať už se jedná o výběr školy, zálib, povolání, profesí atd.*“ (Hašková, 2000, s. 445).

---

<sup>1</sup> Intersexuál je jedinec narozený s genitáliemi, které není možné s jistotou označit za ženské, nebo mužské. Mají tedy biologickou kombinaci ženských i mužských orgánů. Mezi intersexuály patří také jedinci s jednoznačně ženskými/mužskými genitáliemi, ale ve skutečnosti jsou nositeli genetické informace opačného pohlaví ([www.gender.wobnode.cz](http://www.gender.wobnode.cz)).

<sup>2</sup> Transsexuál je jedinec, jehož biologické pohlaví neodpovídá pohlaví psychickému.

Společensky definovaná charakteristika genderu je často přijímána jako obecně platná, správná a normální. Na jejím základě se diferencuje rozdílný přístup k ženám a mužům. Lidé pak často podléhají tzv. **genderovým stereotypům**, které zjednodušeně popisují jak má vypadat „správný muž“ a „správná žena“. Podle těchto obsahů jsou posléze apriorně souzeni. Příklady „typicky mužských“ a „typicky ženských“ vlastností jsou uvedeny v příloze 1. Lidé pak často uvažují bipolárně a hodnotí muže jako jedince, který nenese žádné rysy ženskosti a naopak. Pokud se někteří jedinci těmto stereotypům vymykají, je na ně pohlíženo jako na deviantní či abnormální a podle toho je s nimi také nakládáno.

Tlak na konformitu s těmito stereotypy vytváří společenskou bariéru a překážku individuálního rozvoje lidské osobnosti. Zažitě stereotypní uvažování je také rozhodujícím činitelem nerovností v práci i rodině. Jako příklad je možné uvést situaci, kdy chce zaměstnavatel přijmout uchazeče na nové pracovní místo, které však vyžaduje rozsáhlé zaškolení. Pokud se rozhoduje mezi mladým mužem a mladou ženou, dá častěji přednost mladému muži, jelikož se domnívá, že mladá žena v budoucnu opustí trh práce z důvodu svých mateřských povinností. Zaměstnavatel tak činí rozhodnutí bez ohledu na záměr dané uchazečky mít děti či upřednostnit kariéru. Zaměstnavatel dále předpokládá, že muž bude mít menší zájem o výchovu dětí, jelikož počítá s tím, že má doma manželku, která se o ně postará. Přestože tyto stereotypy mohou odrážet skutečnou rodinnou situaci většiny mužů, neberou v potaz pracovní a osobní potřeby otců samoživitelů a mužů, kteří upřednostňují rovnocennou nebo primární roli ve výchově dětí (Karsten, 2006; Křížová, Pavlica, 2004; Renzetti, 2003).

**Gender studies** (v doslovném překladu studia rodu) jsou pak akademickým multidisciplinárním oborem, který se pomocí výzkumů a rozborů zabývá genderovými vztahy, ale i genderovými rozměry v různých oborech.

### **3.2 Genderová segregace trhu práce**

Pojem genderová segregace představuje situaci, kdy zaměstnanci jednoho či druhého pohlaví dominují v určitých zaměstnaneckých kategoriích (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007). Tato genderová dělba placené práce je odrazem genderové

struktury společnosti, a zároveň je jednou z hlavních příčin genderových nerovností v pracovním prostředí (Křížková, Sloboda, 2009).

Segregaci pracovního trhu je možné pozorovat ve dvou rovinách, a to v horizontální a vertikální. O horizontální segregaci hovoříme tehdy, pokud v určitém sektoru trhu nebo v určité profesi převažují muži či ženy – vytvářejí se tak typicky mužská a ženská povolání nebo sektory. Vertikální segregace se týká nerovnoměrného zastoupení mužů a žen na odlišných stupních hierarchie v zaměstnání. Jednotlivé roviny však od sebe nelze striktně oddělit, jelikož klasifikace povolání v sobě zahrnuje jak oborovou (horizontální), tak i hierarchickou (vertikální) strukturu. Valentová, Šmídová, Katrňák (2007) to ukazují na příkladu manažer/ka – učitel/ka – dělník/ice.

### 3.2.1 Teorie genderové segregace zaměstnání

Statistická data potvrzují, že ženy v obecném měřítku dosahují nižších mezd, nižšího postavení v řízení i nižší profesní prestiže, stejně tak jako větší nezaměstnanosti. Na otázku, proč ženy nedosahují na trhu práce stejných úspěchů jako muži, existuje několik teorií (Hašková, 2000).

Nejstarší, avšak již empiricky vyvrácenou teorií genderové dělby práce, je odlišnost v biologii mužů a žen související s odlišnou fyzickou a mozkovou výbavou. Ta mužům předurčovala lepší smysl pro technické myšlení a ženám větší verbální a emocionální schopnosti (Křížková, Sloboda, 2009).

Z ekonomických teorií jsou hlavní dva proudy - neoklasický a institucionální. **Neoklasičtí ekonomové** staví své teorie na předpokladu, že zaměstnavatelé i lidé hledající práci se snaží maximalizovat svůj užitek. Zaměstnavatelé tak upřednostňují uchazeče s lepším vzděláním a praxí. Je zde patrná jednoduchá vazba mezi vzděláním a pracovní produktivitou. Podle *teorie lidského kapitálu* volí ženy své vzdělání a zaměstnání na základě očekávání, že v budoucnu budou kvůli rodinným povinnostem nuceny pracovní kariéru přerušit. Proto ženy vstupují do feminizovaných odvětví, ve kterých nejsou vůči mužům znevýhodněny. Ačkoliv teorie objasňuje důvod vzniku feminizovaných odvětví, oborů a pracovišť, nevysvětluje fakt, proč muži pracující v profesích s převahou žen mají vyšší příjmy a lepší šanci na profesní postup. Tento jev vysvětlují neoklasičtí ekonomové *vlivem předsudků zaměstnavatelů vůči určitým skupinám zaměstnanců*. Stereotypy



v jednání zaměstnavatelů, kteří předpokládají, že ženská pracovní síla jim přinese menší profit, mají za následek, že je ženám vyplácena nižší mzda a že mají menší šance na sehnání zaměstnání (Hašková, 2000).

**Institucionalisté**, jenž zpochybnili vztah mezi vzděláním a vyšší platou, vyzdvihují důležitost odborů, politických a organizovaných skupin při přijímacím procesu zaměstnance do pracovního poměru. *Teorie duálního trhu* rozděluje trh práce na dva paralelně existující trhy - primární a sekundární trh. Na primární trhu jsou soustředěna dobře placená pracovní místa s vyšší prestiží, s možností ke kariérnímu růstu a se stabilní zaměstnaností. Naproti tomu na trhu sekundárním nalezneme pracovní místa s nízkou prestiží a nízkým platovým ohodnocením. Tento trh je méně stabilní a jeho pracovníci se stávají častěji nezaměstnanými (Mareš, 1994). Odlišné pracovní vztahy, které vládou v rámci jednotlivých trhů, mají za následek minimální pracovní mobilitu mezi trhy, jelikož zaměstnanci navyklí na neformální vztahy v rámci sekundárního trhu, nejsou schopni adekvátně reagovat na formální, právně regulovaný a rovnostářský způsob chování obvyklý v oblasti primárního trhu práce (Hašková, 2000). Vzhledem k tomu, že pracovní místa v primárním trhu vyžadují specifické zkušenosti a jsou více „bezpečnější“, je na tomto sektoru nízká fluktuace. Firmy si zde mohou dovolit poskytovat vyšší mzdy a za to očekávají vzdělané a zkušené pracovníky, kteří mají souvislou pracovní kariéru. Jelikož zaměstnavatelé při volbě pracovníků vycházejí z omezených informací a předsudků vztahujících se k pohlaví, jsou muži často preferováni na primárním trhu práce (Anker, 1998). Přestože teorie duálního trhu dobře ukazuje, proč ženy ve srovnání s muži dosahují menších platů a horších pozic v rámci stejného povolání, nevysvětluje, proč přetrvává rozdělení na typicky mužská a ženská povolání. Další neoklasickou teorií vztahující se k předchozímu modelu duálního trhu práce je *teorie statistické diskriminace*. Podle ní zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků vycházejí ze statistických předpokladů (vyšší absence žen v zaměstnání), ale i ze všeobecně rozšířených domněnek (ženy jsou nesamostatné, mají nedostatečné pracovní nasazení, vyšší fluktuaci). Pokud by zaměstnavatel chtěl zjistit skutečné kvality uchazeče – ženy, musel by vynaložit dodatečné náklady, které však nejsou v dostatečné míře kompenzovány ziskem, který pro zaměstnavatele plyne z výběru statisticky lepšího uchazeče – muže (Hašková, 2000).

„Jinými slovy, zaměstnavatelé nepřijímají nikoho, kdo je členem skupiny, o níž se domnívají, že vykazuje nižší produktivitu“ (Renzetti, 2003, s. 312).

Ekonomické modely, jež zdůrazňují racionalitu zaměstnavatelů a investice do vzdělání, avšak vycházejí z určitých neověřených předpokladů, jsou doplněny **přístupy sociologickými**. Feministické teoretické proudy často opomínají fakt, že trh práce není izolovaným systémem. To si uvědomují *genderové teorie trhu práce* a neopomínají propojení genderové dělby práce v domácnostech s genderovou segregací na pracovním trhu. V důsledku vštípených genderových stereotypů a dvojí zátěže žen (kariéra, péče o domácnost) považují zaměstnavatelé ženskou pracovní sílu za méně pracovně efektivní. Je pak logicky odůvodnitelné, že jsou ženy odsunuty na méně náročné a méně důležité pozice, s nimiž souvisí i nižší platové ohodnocení. Stereotyp muže jako živitele potom ospravedlňuje zařazení mužů na prestižnější a lépe placenou práci, přestože v praxi tvoří finanční příjem ženy nezanedbatelnou položku v rodinném rozpočtu. Genderové teorie zkoumají také vztah mezi mateřstvím žen a nerovného platového ohodnocení. Křížková, Sloboda (2009) na souhrnu kvalitativních a kvantitativních výzkumů dokazují, že handicapem není mateřská role žen, nýbrž fakt, že jsou to ženy. Toto tvrzení dokládají skutečností, že pokud se žena rozhodne být bezdětná ve feminizovaném odvětví, je na ni pohlíženo stejně jako na ostatní ženy. (Křížková, Sloboda, 2009)

### 3.2.2 Vzdělání a genderová segregace trhu práce

Teorie lidského kapitálu předpokládá, že čím více zkušeností a dovedností jedinec získá prostřednictvím vzdělávacího systému nebo účastí na trhu práce, tím větší má šanci na úspěch v získání prestižnějšího a lépe placeného zaměstnání. Na základě této myšlenky by se se zvyšujícím vzděláním žen měla genderová segregace povolání snižovat. Empirické studie ale tento vztah nepotvrzují (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007).

V posledních deseti letech vzrostl se stoupajícím počtem vysokoškolských studentů i počet studentek. Ačkoliv ve školním roce 2000/2001 převažovali mezi vysokoškolskými studenty muži (53 %), ve školním roce 2010/2011 tvořily více jak polovinu studentů ženy (56 %) (ČSÚ, 2012). Genderová segregace povolání se ale nijak dramaticky nemění. Vysvětlením by mohla být skutečnost, že muži a ženy studují odlišné obory vzdělání. Tato volba do značné míry předurčuje jejich budoucí pracovní kariéru. Pokud se většina žen

vzdělává v tradičně „feminozavaných“ oborech, pro které jsou charakteristické nižší odměny s minimálním kariérovým postupem, je nasnadě, že ženy vydělávají v průměru méně než muži, mají pomalejší postup a méně často tak dosahují pozic ve vyšších stupních kariérního žebříčku. Nabízí se tedy otázka, zda není segregace zaměstnání ovlivněna spíše oborem vzdělání než jeho stupněm (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007).

Valentová, Šmídová, Katrňák (2007) označují tento jev jako **kruh genderové segregace** (segregace vzdělání → segregace na trhu práce → segregace v příjmech), kdy na samém počátku stojí rozhodnutí týkající se zaměření studia. Souvislosti mezi genderovou segregací povolání a vzděláním dokazují ve své výzkumné práci, kde srovnávají 18 evropských zemí včetně České republiky. Vzdělanostní segregaci rozlišují na dvě formy - vertikální (podle stupně vzdělání) a horizontální (podle oboru vzdělání). Na prezentovaných datech dokládají, že míra genderové segregace povolání je silněji vázána na horizontální segregaci vzdělání než na vertikální (viz přílohy 2 a 3).

Česká republika se podle výsledků této analýzy řadí mezi státy s průměrně nižší genderovou segregací jak podle povolání, tak podle stupně a oboru vzdělání. Jedním z možných vysvětlení je struktura ekonomiky a trhu práce. Důležitou roli zde hraje terciální (servisní) sektor, který je do velké míry doménou žen. Země s rozvinutým sektorem služeb, který zaměstnává velkou část pracovní síly, vykazují vyšší míru genderové segregace v zaměstnání. Pro post-socialistické země, mezi něž patří i Česká republika, je charakteristické, že v terciální sféře pracuje menší procento pracovní síly, a tak mají nižší míru genderové segregace na trhu práce než ostatní země západní Evropy. Míra genderové segregace na pracovním trhu je spojena i s nabídkou práce na částečný úvazek. Tento typ pracovního úvazku je nejrozšířenější ve veřejném sektoru a pro ženy, které chtějí zkombinovat pracovní a rodinný život, je velmi atraktivní (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007). Česká republika se však řadí mezi země s nejnižším podílem částečných úvazků na celkové zaměstnanosti. S 4,3 % patří České republice třetí příčka, před ní se nachází už jen Slovensko (3,7 %) a Maďarsko (3,6 %) (OECD, 2011). Platí proto vztah, že čím více žen v dané zemi pracuje na částečný úvazek, tím větší míru horizontální segregace země vykazuje (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007).

### 3.3 Nezaměstnanost

V období centrálně plánované ekonomiky nezaměstnanost statisticky neexistovala – všichni měli své pracovní místo a pobírali mzdu. Je ale zřejmé, že ne všichni pracovníci byli schopni a ochotni vytvářet takový mezní produkt, který by se rovnal jejich mzdové sazbě. V tržních podmínkách by mzdu podobného ohodnocení nezískali. S přechodem od centrálně plánované ekonomiky k ekonomice tržní a s postupným utvářením trhu začala růst i mobilita pracovníků, která s sebou přinesla nejistotu na trhu práce. Součástí naší společnosti se tak stala *otevřená nezaměstnanost* (Brožová, 2003).

Nezaměstnanost vznikající v důsledku nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce ve smyslu převisu nabídky, je možné definovat jako stav ekonomiky, ve kterém osoby v produktivním věku chtějí pracovat, ale nemohou najít práci. Z ekonomického hlediska se jedná o situaci, kdy se skutečný produkt ekonomiky pohybuje pod úrovní potencionálního produktu. Jinými slovy řečeno, ekonomika nevyrábí tolik, kolik by byla schopna (Jírová, 1999; Němec 2002).

Přestože se odborná literatura neshoduje v názoru, zda je nezaměstnanost problémem výlučně ekonomickým, nebo sociálním, každopádně představuje jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržní ekonomiky (Brožová, 2003; Buchtová, 2002; Jírová, 1999).

#### 3.3.1 Měření nezaměstnanosti

Za **nezaměstnané osoby** jsou podle metodiky Eurostatu považovány všechny osoby starší patnácti let, které v průběhu referenčního období splňovaly tři následující podmínky:

- nebyly v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané;
- aktivně hledaly práci prostřednictvím úřadu práce nebo u soukromé zprostředkovatelny práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledaly zaměstnání jiným způsobem;
- byly připraveny nastoupit do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu z výše uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnaní nebo ekonomicky neaktivní (Brčák, Sekerka, 2010).

Za **zaměstnané** jsou považovány všechny **osoby** starší patnácti let, které v referenčním období pracovaly alespoň jednu hodinu za plat, mzdu či jenom odměnu. Patří sem rovněž i ti, kteří mají formální vztah k zaměstnání, ale z důvodu nemoci či dovolené nebyly v práci přítomni (ČSÚ, 2012). Skupina zaměstnaných a nezaměstnaných vytváří pracovní sílu národního hospodářství, nebo-li mluvíme o ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Osoby, které nepatří ani do jedné skupiny jsou klasifikovány jako **ekonomicky neaktivní** (lidé v důchodu, studenti, ženy v domácnosti) (Brožová, 2003).

V České republice se pro zjištění počtu nezaměstnaných využívají dvě rozdílné metodiky. První metodikou, kterou využívá Český statistický úřad, je výběrové šetření pracovní sil (VŠPS). Metodika byla definována Mezinárodní organizací práce a zahrnuje 25 000 domácností, jež se rotačně proměňují během pěti čtvrtletí. Druhou metodiku využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Pomocí této metodiky je měřena tzv. míra registrované nezaměstnanosti představující podíl nezaměstnaných osob zaregistrovaných na úradech práce k celkové pracovní síle. Metodika MPSV byla přijata v roce 2004 v rámci harmonizace s Evropskou unií, a proto je vhodnější pro mezinárodní srovnávání (Havlíček, Králíček, 2007).

**K měření nezaměstnanosti** je používán ukazatel *míry nezaměstnanosti*, který poměruje počet nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil. Jedná se o běžnou (obecnou) míru nezaměstnanosti představující pouze globální pohled na stav nezaměstnanosti. Až porovnání nezaměstnanosti uvnitř populace nebo mezi populacemi umožňuje pohlédnout na nezaměstnanost i s jejími specifickými rysy. K těmto účelům slouží speciální míry nezaměstnanosti, které porovnávají jednotlivé sociální kategorie (muži, ženy, mládež, určité profese aj.). Mezi speciální míry nezaměstnanosti patří například: míra dlouhodobé nezaměstnanosti - podíl nezaměstnaných osob déle jak 13 týdnů ku celkové pracovní síle; míra propuštěných z práce - podíl právě propuštěných osob ku celkové pracovní síle; míra nezaměstnaných dospělých osob - podíl nezaměstnaných osob starších 25 let ku celkové pracovní síle starší 25 let; míra nezaměstnaných hledající si zaměstnání na plný úvazek - podíl nezaměstnaných hledající práci na plný úvazek ku pracovní síle, která pracuje na plný úvazek (Mareš, 1994).

Určitá míra nezaměstnanosti existuje v každém okamžiku, avšak její výše i příčiny vzniku se v čase mění. Stav, kdy se při dané nominální mzdové sazbě rovná nabízené množství práce poptávanému množství práce, je označován jako stav *plné zaměstnanosti*. (Mareš, 1994) Nezaměstnanost existuje i tehdy, přestože ekonomika ve stavu plné zaměstnanosti operuje na úrovni potencionálního produktu. Jedná se o **přirozenou míru nezaměstnanosti** (Brčák, Sekerka, 2010). „*Je to taková míra nezaměstnanosti, která obvykle v ekonomice převažuje, a skutečná nezaměstnanost se od ní dlouhodobě neodchyluje*“ (Brožová, 2003, s. 80).

### 3.3.2 Příčiny a druhy nezaměstnanosti

Pro vysvětlení příčin vzniku nezaměstnanosti jsou v ekonomii rozlišovány:

**frikční nezaměstnanost** je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Vzniká v důsledku mobility pracovníků. Převážně se jedná o změny v zaměstnání, ať již z důvodu propuštění či dobrovolného opuštění, kdy doba nezaměstnanosti je ve většině případů pouze krátkou epizodou, během níž jsou hledána nová uplatnění. Délka frikční nezaměstnanosti bývá do tří měsíců (Buchtová a kol., 2002);

**strukturální nezaměstnanost** vzniká tam, kde je nesoulad mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil. Se snižující se spotřebitelskou poptávkou po určitém statku se snižuje nejen jeho výroba, ale také poptávka po pracovních v daném oboru či odvětví. Zatímco v jiném oboru/odvětví poptávka po pracovních roste. Nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle, jelikož uplatnění v rozvíjejícím se oboru vyžaduje jinou kvalifikaci. Přestože může být v ekonomice stejný počet pracovních míst jako nezaměstnaných, bariéry bránící pohybu pracovní síly (doprava, bydlení, kvalifikace) vytvářejí nerovnováhu na regionálních trzích;

**cyklická nezaměstnanost** souvisí s hospodářským cyklem ekonomiky. V období, kdy ekonomiky prochází hospodářským poklesem a klesá agrární poptávka, postihuje nezaměstnanost víceméně všechna odvětví;

**sezónní nezaměstnanost** je způsobena diskontinuitou produkce v odvětví, kde je výroba závislá na počasí. Je běžná například ve stavebnictví, v zemědělství nebo v cestovním ruchu. Na rozdíl od cyklické nezaměstnanosti postihuje pouze určité profese a skupiny pracovníků (Jírová 1999; Kotýnková, Němčec, 2003; Mareš, 1994).

Nezaměstnanost je možné analyzovat ještě z jiného hlediska: jsou-li pracovníci nezaměstnaní dobrovolně nebo nedobrovolně. *Dobrovolně nezaměstnaný* upřednostňuje volný čas před prací. Do práce je ochoten nastoupit pouze v případě, že vyplacená mzda bude vyšší než ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Zatímco *nedobrovolně nezaměstnaní* jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá. Někteří jsou dokonce ochotni pracovat i za mzdu nižší, ale pracovní místo nemohou najít. Příčin může být několik, jednou z nich je již zmiňované uzákonění minimální mzdy. V některých nekvalifikovaných oborech, kde je minimální mzda vyšší než rovnovážná, zaměstnávají firmy méně pracovníků než v případě, kdyby mohly vyplácet mzdy nižší (Brožová, 2003).

### 3.3.3 Skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

Závažnějším problémem než výše nezaměstnanosti je spíše její délka, jelikož krátkodobý pobyt mimo pracovní režim nebude mít za následek existenční potíže pro nezaměstnanou osobu a její rodinu. Za dlouhodobě nezaměstnaného je považována osoba nemající zaměstnání déle než jeden rok. Nejenže v této době dochází ke ztrátě kvalifikace, sebeúcty a další chuti hledat si práci, ale také vede ke zhoršování psychického i zdravotního stavu a k sociálnímu vyloučení (Slovák, 2007).

K 1. lednu 2012 vstoupil v účinnost zákon č. 365/2011 Sb., který upravuje zákoník práce a s ním související zákony. Ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti byl například zrušen demonstrativní výčet subjektů zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání (ČMKOS, 2012). Přesto je možné bez ohledu na regionální rozdílnosti vyčlenit rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností:

- mladí lidé, zejména pak absolventi bez praxe;
- věkově starší osoby;
- ženy, zejména pak ty, které pečují o dítě do věku 15 let;
- zdravotně postižení;
- lidé bez kvalifikace;
- Romové. (Sirovátka, 2003)

Kubačka, Lorencová (2008) k tomu dodávají, že vyšší mírou nezaměstnanosti jsou obecně postiženy ženy, které také čelí dlouhodobému znevýhodnění, zejména z důvodu mateřství, rodinných povinností nebo věku.

### 3.4 Politika zaměstnanosti

Hlavní úlohou státní politiky zaměstnanosti (SPZ) je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Vláda jejím prostřednictvím usiluje:

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách;
- o produktové využití zdrojů pracovních sil;
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání (Integrovaný portál MPSV, 2012).

Ekonomická opatření velké politiky zaměstnanosti se zaměřují na odstranění příčin vzniku nadměrné nezaměstnanosti a působí víceméně plošně. Zatímco malá politika zaměstnanosti řeší důsledky existující nerovnováhy na pracovním trhu a zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti (Němec, 2002). SPZ by měla být především výsledkem součinnosti a provázanosti s ostatními politikami, zejména s hospodářskou, sociální a vzdělávací (Brožová, 2003).

Výchozími principy pro státní politiku zaměstnanosti České republiky, jakožto člena Evropské unie, je **Strategie Evropa 2020**, která vstoupila v platnost v roce 2011. Členské státy byly vyzvány, aby na základě hlavních cílů Strategie stanovily analogické národní cíle a implementovaly politiky a nástroje nutné k jejich naplnění. Jedním z hlavních cílů Strategie je z pohledu trhu práce dosažení 75 % zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 24 do 64 let, a to především prostřednictvím vyšší účasti mladých lidí, straších pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací. K plnění cílů Strategie Evropa 2020 je využíván tzv. Národní program reforem, který tyto cíle modifikuje tak, aby se co nejlépe přizpůsobily podmínkám ČR<sup>3</sup> (Vláda České republiky, 2012).

Státní správu v oblasti SPZ zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřad práce České republiky s generálním ředitelstvím v hlavním městě Praha (Integrovaný portál MPSV, 2012).

#### 3.4.1 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Vývoj vztahů na trhu práce může stát ovlivňovat pomocí aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, ale také hospodářsko-politickými opatřeními, které nejsou bezprostředně

---

<sup>3</sup> ČR si jako národní dílčí cíl určila míru zaměstnanosti žen 65 % a míru zaměstnanosti starších pracovníků 55 %.



orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad - podpora malého a středního podnikání, regionální programy, atd. (Němec, 2002). **Aktivní politika zaměstnanosti** (APZ) představuje souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. K těmto účelům jsou využívány zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvky, příspěvky na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nebo poradenství, které nabízejí úřady práce (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Cílem politiky je zachování nebo vytváření stálých a dočasných pracovních míst a podpora zaměstnávání lidí (Jírová, 1999). Pasivními zásahy se stát snaží řešit již nastalou situaci, kdy se osoba ocitne v pozici nezaměstnaného. **Pasivní politika zaměstnanosti** má podobu hmotného zabezpečení formou podpory v nezaměstnanosti<sup>4</sup>, kterou stát dočasně nahrazuje původní příjem nezaměstnané osoby (Aghová, 2011).

### 3.4.2 Evropský sociální fond

Vstupem do Evropské unie získala Česká republika možnost čerpat finanční prostředky z Evropských strukturálních fondů určené ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy. Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů EU a díky jeho finančním prostředkům se realizuje Evropská strategie zaměstnanosti. Posláním Evropského sociálního fondu je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob, podpora rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Operační programy umožňující čerpat prostředky z ESF v období 2007-2013 jsou:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost;
- OP Vzdělání pro konkurenceschopnost;
- OP Praha – adaptabilita (Integrovaný portál MPSV, 2012).

---

<sup>4</sup> Podpora je vyplácena v případě, že uchazeč o zaměstnání pracoval v součtu alespoň 12 měsíců během posledních dvou let před zařazením do evidence úřadu práce. První dva měsíce podpůrní doby dostane nezaměstnaný 65 % (maximálně však 0,58 násobek průměrné mzdy v ČR), další dva měsíce 50 % a po zbývajících podpůrní dobu 45 % průměrného čistého výdělku z předchozího zaměstnání. Lidé do 50 let mohou pobírat podporu v nezaměstnanosti po dobu 5 měsíců, lidé od 50-55 let 8 měsíců a lidé nad 55 let 11 měsíců. Pokud uchazeč ukončil pracovní poměr sám nebo dohodou se zaměstnavatelem činí procentní sazba podpory 45 % průměrného čistého výdělku. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

**Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)** se zaměřuje na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti a na zvyšování kvality veřejné správy. Cílem OP LZZ na období 2007-2013 je „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 10 nejlepších zemí EU“. Jednotlivé priority strategie se mohou realizovat v rámci některé z pěti prioritních os – Adaptabilita, Aktivní politiky trhu práce, Sociální integrace a rovné příležitosti, Veřejná správa a veřejné služby, Mezinárodní spolupráce. Každá prioritní osa se dále dělí na oblasti podpory. Jedná se o konkrétní opatření popisující přesné aktivity a činnosti, na které lze žádat o finanční prostředky z ESF (Evropský sociální fond ČR, 2012).

Například prioritní osa 3, *oblasti podpory 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života* přispívá k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti obou pohlaví na trhu práce. Upřesňující informace o cílových skupinách a zaměření projektů jsou uvedeny v příloze 4. Evropský sociální fond ČR, 2012). Díky získaným finančním prostředkům z ESF tak může kupříkladu neziskovaná organizace Gender Studies již osmým rokem udílet prestižní ocenění *Firma roku: Rovné příležitosti* či vydávat časopis *Rovné příležitosti do firem*. Obě činnosti realizuje v rámci projektu *Na křižovatce pracovního a osobního života: možnosti a bariéry* (Gender Studies, 2012).

**Operační program Vzdělání pro konkurenceschopnost (OP VK)** je zaměřen na rozvoj lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho různých formách s důrazem na komplexní systém celoživotního učení a vytváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity. Všechny tyto aktivity by měly vést k posilování konkurenceschopnosti české ekonomiky (Evropský sociální fond ČR, 2012).

Cílem **operačního programu Praha – Adaptabilita (OPPA)** je zvýšit konkurenceschopnost Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. Tento program platný pouze pro území hlavního města Prahy (Evropský sociální fond ČR, 2012).

### 3.5 Rovné příležitosti pro muže a ženy

V období komunistického režimu byla rovnoprávnost mužů a žen zaručená zákonem. Komunistická ideologie nevnucovala ženě její tradiční roli v rodině, ale roli pracovnice, a to převážně na plný úvazek. České ženy tak dosáhly sociální a finanční nezávislosti, avšak zároveň pocítily problém dvojí zátěže. Nepříznivé důsledky byly ženám kompenzovány enormní mírou pracovněprávní ochrany, pracovních úlev nebo dávkami spojenými s péčí o dítě. Nákladná ochrana žen byla důvodem, proč zaměstnavatelé začali projevovat zřetelné tendence zaměstnávat spíše muže. Nástrojem pro řešení této situace je prosazování *politiky rovných příležitostí mužů a žen*, včetně uplatňování principu rovného zacházení s nimi. Problematikou rovných příležitostí se vláda začala systematicky zabývat od roku 1998, a to především nejen v souvislosti s členstvím ČR v Evropské unii, ale také v souvislosti s dalšími mezinárodními závazky vyplývajícími z Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen nebo ze závěrů Pekingské konference (Český helsinský výbor, 2002).

**Termín rovné příležitosti žen a mužů** (Equal Opportunities for Women and Men) je využíván v souvislosti s absencí překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti (Skálová, 2010). Horská (2000) ale dodává, že pojem „equal“ často svádí k nesprávnému překladu „stejný“. Zdůrazňuje, že právě pochopení jemného rozporu mezi slovy „rovnost“ a „stejnost“ je klíčem ke spravedlivě vyrovnanému vztahu mezi muži a ženami. Teorie rovnosti mužů a žen tyto odlišnosti respektuje a jakékoliv snahy, které se je snaží bagatelizovat, potlačuje. Rovné zacházení s ženami a muži definuje jako stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímá nebo nepřímá, s odvoláním zejména na rodinný stav.

Jedním z nástrojů prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže je **gender mainstreaming**. Podstatou této metody je vytvářet takové postupy, které budou do každé veřejně správní činnosti automaticky projektovat požadavek na vytváření a zachování rovných příležitostí mužům a ženám (Horská, 2000).

### **3.5.1 Rovnost**

Rovnost jako politický princip se objevuje již v antických filozofických dílech. Aristotelovo pojednání o tom, že se stejným se má zacházet stejně a s odlišným odlišně, je používáno dodnes, a to nejen v odborné literatuře, ale i v soudním rozhodování. Římské právo pak převádí rovnost z filozofie v právní zásadu aplikovanou pouze mezi občany. Nešlo tedy o rovnost ve smyslu, v jakém ji chápeme dnes. Rovnosti dávají obecnější nádech rovněž velká světová náboženství. Izraelcům víra přikazuje, aby se vzájemně respektovali jako bratři, a je tedy nepřijatelné, aby vůči sobě navzájem uplatňovali otroctví. Křesťanství v Novém zákoně zavádí princip, podle kterého jsou si všichni rovni, bez ohledu na svůj původ či společenské postavení. Filozofické nebo náboženské postuláty ovšem neznamenal, že by rovnost byla skutečně zavedena jako zásada, podle které by se řídil společenský život. Zakotvení rovnosti v právních řádech je možné s jistou mírou zobecnění spojovat s nástupem demokracie jakožto moderního společenského zřízení. Je samozřejmé, že s počátky demokracie nepřišla automaticky plná rovnost, např. volební právo žen, ale s jejím rozvojem jde ruku v ruce i rozvoj rovnosti. V 19. století bylo zrušeno otroctví, zrušila se omezení vlastnického práva a ve 20. století dochází k vlně zavádění volebního práva pro ženy v Evropě. (Koldinská, 2009).

Rovnost, tak jak je chápána dnes, je výsledkem zrání společnosti, která po dlouhé době dospívá k závěru, že lidé jsou rozdílné bytosti, jež jsou si mezi sebou rovny v právech. Každá lidská bytost má jinou genetickou, fyzickou a psychosociální výbavu, která tvoří jeho neopakovatelnou jedinečnost. Proto nelze tvrdit, že respektováním rovnosti je popírána jedinečnost a neopakovatelnost lidského individua (Koldinská, 2009).

### **3.5.2 Diskriminace na trhu práce**

Dosažení rovnosti na trhu práce je v současné situaci nelehký úkol. Přestože dochází nejen k osvětě zaměstnavatelů a občanů, potažmo zaměstnanců, a v platnost vstupují různé antidiskriminační zákony, není trh práce stále ještě rovnoprávný vůči všem. Mezi skupiny, které se nejčastěji setkávají s diskriminací na trhu práce, patří lidé starší 50 let, mladí lidé a čerství absolventi, osoby se zdravotním postižením a ženy. Neznamena to, že se s diskriminací nesetkávají také muži, je to však v menší míře. Nejčastějším faktorem znevýhodnění bývá tedy věk a pohlaví uchazeče o zaměstnání, příp. zaměstnance.

Vzhledem k povaze diplomové práce bude dále nastíněn problém diskriminace na trhu práce na základě pohlaví.

Podstatou principu rovného zacházení s ženami a muži je zákaz diskriminace zaměstnanců na základě jejich příslušnosti k pohlaví. V zájmu vyloučit jakoukoliv diskriminaci jednoznačně a důsledně, je její zákaz formulován v zákonu o zaměstnanosti i v zákoníku práce. Ochranu proti diskriminaci a pojmy s ní spojené upravuje Antidiskriminační zákon (Horská, 2000).

Za **diskriminaci** se považuje jakákoliv situace, v rámci které je s určitým jedincem zacházeno jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii. Na trhu práce se může jednat o rozlišování, vyloučení nebo o dávání přednosti (Fialová a kol., 2007). Soudní praxe rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou. *Diskriminace na základě pohlaví přímá* označuje jednání, kdy je s danou osobou zacházeno hůře na základě příslušnosti k pohlaví. *Nepřímou diskriminaci* pak mohou vyvolat nejrůznější opatření (zákon, politika, praxe), která se jeví jako genderově neutrální, ale přesto mají negativní dopad na jedno pohlaví<sup>5</sup> (Český helsinský výbor, 2002). Za diskriminaci se považuje také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn nebo navádění k diskriminaci (Zákon č. 198/2009 Sb.).

V praxi se diskriminace na pracovním trhu může objevovat například formou diskriminačních inzerátů, nevhodnými otázkami při přijímacím pohovoru nebo také formou platových nerovností.

### **3.5.3 Princip rovného zacházení v právním řádu**

V České republice je princip rovného zacházení s ženami a muži zajištěn jak prostřednictvím vnitrostátních norem, tak i prostřednictvím mezinárodních úmluv, které výrazně ovlivňují jejich obsah. Fialová, Spoustová, Havelková (2007) k tomu dodávají, že toto pronikání je důsledkem nejen stále častější migrace obyvatel mezi jednotlivými státy, ale zejména snah upravovat základní lidská práva a jejich záruky na širší než národní bázi, a tato úpravy unifikovat.

---

<sup>5</sup> Příkladem může být situace, kdy zaměstnanci pracující na zkrácené úvazky nemají nárok na poměrnou část penzijního připojištění. Protože na zkrácené úvazky pracují převážně ženy, jsou ženy v této oblasti zaměstnavatelem diskriminovány.

Princip rovných příležitostí je zakotven v primárních pramenech práva **Evropské unie** – Římské (1957) a Amsterodamské (1997) smlouvě. Toto primární právo je dále podpořeno právem sekundárním ve formě různých směrnic upravujících rovné zacházení. Níže jsou uvedeny příklady mezinárodních předpisů upravujících rovnost pohlaví a principy, které tyto standardy podepírají.

- **Evropská unie** - Smlouva o založení Evropského společenství, směrnice a nařízení týkající se rovných příležitostí, Evropský pakt pro rovnost žen a mužů, strategie EU v oblasti politiky zaměstnanosti a sociální politiky;
- **Organizace spojených národů** – Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, Pekingská akční platforma, Pakt o občanských a politických právech;
- **Mezinárodní organizace práce** – úmluvy z oblasti zaměstnanosti;
- **Rada Evropy** – Evropská sociální charta (Sokáčová, 2009).

Významnou směrnicí v oblasti rovnosti v zaměstnání je směrnice Rady č.76/207/EHS<sup>6</sup>, která byla přijata ve druhé polovině 70.let. V roce 2002 však byla změněna přijetím nové směrnice Rady a Parlamentu č. 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Mezi poslední přijaté směrnice patří například směrnice č. 2004/113/ES<sup>7</sup> a č. 2006/54/ES<sup>8</sup> (Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2009). Dalšími směrnicemi věnujícími se problematice rovných příležitostí je celá řada. Aktuálně byl například v listopadu 2012 představen kontroverzní návrh Evropské komise na směrnici, která by měla zaručit 40% zastoupení žen v řídicích orgánech<sup>9</sup> (Evropa, 2012).

Obecný zákaz diskriminace je formulován v **Listině základních práv a svobod**, která zaručuje základní práva a svobody bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu,

---

<sup>6</sup> o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky

<sup>7</sup> kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

<sup>8</sup> o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění)

<sup>9</sup> Tento návrh by měl platit pro společnosti kotovaných na burze, s výjimkou malých a středních podniků.

příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení (Listina základních práv a svobod).

Zakotvení těchto principů v **Ústavě ČR** ale nebylo dostatečnou zárukou jejich vynutitelnosti, a proto byl princip rovnosti přenesen do řady dalších právních předpisů. Těmi nejdůležitějšími jsou:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti<sup>10</sup>;
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon (Sokáčová, 2009).

Současný **zákoník práce**, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007 zrušil předchozí zákoník práce z roku 1965, prošel od 1. ledna 2012 rozsáhlou novelizací (Fialová, Spoustová, Havelková, 2007). Nyní zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.<sup>11</sup> Do zákoníku práce byly po vstupu České republiky do EU postupně transponovány evropské směrnice. Tyto euronovely s sebou přinesly například zákaz jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví, zásadu stejné odměny za stejnou práci a zásadu rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o odbornou přípravu, přístup k zaměstnání, služební povýšení, pracovní podmínky (Trnková, 2006).

Zákoník práce se ve svých stanověních odkazuje na **Antidiskriminační zákon**. Ten zapracovává směrnice Evropských společenství v souladu s mezinárodními smlouvami, kterými je ČR vázána, a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod vymezuje právo na rovné zacházení a uvádí taxativní výčet zákazu diskriminace<sup>12</sup> (Zákon č. 198/2009 Sb.).

---

<sup>10</sup> § 4 ukládá povinnosti účastníkům právních vztahů vymezených v § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při uplatňování tohoto práva je zakázána jakákoliv diskriminace.

<sup>11</sup> § 16 odst. 1 zákoníku práce

<sup>12</sup> Taxativní výčet zákazu diskriminace ve věcech: a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání; b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti; c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování; d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují; e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují;

### 3.5.4 Strategie rovných příležitostí pro ženy a muže 2011 – 2015

Východiska Strategie rovných příležitostí pro ženy a muže byla zpracována v souladu s mezinárodními dokumenty a jsou zasazena do konkrétního a logického rámce, který vyjasňuje jednotlivé strategické oblasti, dlouhodobé cíle a cíle specifické v této oblasti. Dlouhodobý cíl dané oblasti představuje stav, kterého by mělo být v budoucnu dosaženo, resp. by se o jeho dosažení mělo odpovídajícími kroky usilovat.

Níže jsou nastíněny hlavní strategické oblasti rovných příležitostí žen a mužů, které na svých stránkách uvádí Ministerstvo práce a sociálních věcí:

- Institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů
- Rovné příležitosti žen a mužů v mocenských a rozhodovacích pozicích
- Rovné příležitosti žen a mužů v na trhu práce a v podnikání
- Sladění pracovního, soukromého a rodinného života
- Výchova a vzdělávání a rovné příležitosti žen a mužů
- Důstojnost a integrita žen
- Rovné příležitosti žen a mužů ve vnějších vztazích
- Další aktuální témata
- Horizontální témata - Podíl mužů a tzv. mužských témat v rámci prosazování rovných příležitostí žen a mužů; Potírání genderových stereotypů; Role nestátních subjektů, sociálních partnerů, akademické obce a občanské společnosti v prosazování rovnosti žen a mužů (MPSV, 2013).

Dlouhodobé cíle jednotlivých strategií jsou uvedeny v příloze 5.

---

f) sociálního zabezpečení; g) přiznání a poskytování sociálních výhod; h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování; i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování; j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.



## 4 CHARAKTERISTIKA POPULACE Z HLEDISKA ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY

Zkoumanou populací z hlediska postavení pohlaví na trhu práce je obyvatelstvo České republiky, které je v úvodu charakterizováno vybranými demografickými ukazateli jako jsou počet obyvatel, počet narozených a zemřelých, věkové složení a vzdělanostní struktura. Ve vztahu k pracovnímu trhu jsou popsány průměrné a mediánové mzdy mužů a žen a dále jsou vysvětleny možné důvody vzniku rozdílu v jejich výši. Poslední část kapitoly je věnována demografickému stárnutí populace, které se odráží také na trhu práce.

### 4.1 Stav populace České republiky v roce 2011

K 31. prosinci 2011 žilo v České republice 10 505 445 osob, z čehož mužů bylo 5 158 210 (49,1 %) a žen bylo 5 347 235 (50,1 %). V roce 2011 přišlo na svět 108 673 novorozenců, z čehož počet narozených chlapců převyšoval počet holčiček o 2 %. Průměrný věk matek při narození prvního dítěte se zvyšuje. V roce 2011 bylo průměrné ženě, která čekala prvního potomka 27,8 let, což je o téměř o 3 roky více než před dvanácti lety. Průměrný počet dětí narozených jedné ženě během jejího života byl 1,4. Výrazně se také zvyšuje podíl dětí narozených mimo manželství. V roce 2000 byl tento podíl 21,8 %, zatímco v roce 2011 to bylo již 41,8 % (ČSÚ, 2012).

V roce 2011 zemřelo 106 848 lidí, z toho bylo přibližně 54 000 mužů a 53 000 žen. Naděje dožití při narození<sup>13</sup>, která se stále zvyšuje, byla pro muže 74,7 let a pro ženy 80,7 let (ČSÚ, 2012).

Věkové složení obyvatelstva je možné rozdělit na tři generace z hlediska možnosti reprodukce - dětská složka populace (14,7 %), produktivní generace, kterou tvoří největší část populace (62,1 %) a postproduktivní generace (23,3 %). Zatímco poměr kluků a holčiček do 15 let věku je více méně vyrovnaný, muži mají následně převahu v produktivním věku a v postproduktivním věku je naopak více žen. Průměrný věk českého obyvatele byl v roce 2011 41,1 let. Pokud se jednalo o muže, činil jeho průměrný věk 39,6 let a pokud se jednalo o ženu, byl její věk 42,5 let (ČSÚ, 2012).

---

<sup>13</sup> udává průměrnou délku života právě narozené osoby za předpokladu neměnnosti úmrtnostních poměrů platných v roce, ve kterém se osoba narodila.

Ukončené alespoň základní vzdělání mělo v roce 2011 84,7 % občanů České republiky. Nejvíce obyvatel mělo ukončené středoškolské vzdělání bez maturity. Mužů s touto úrovní vzdělání bylo 1,3krát více než žen. O něco méně občanů získalo středoškolské vzdělání s maturitou. V tomto případě, je poměr mužů a žen, kteří disponují tímto vzděláním obrácený. Žen, které získaly středoškolské vzdělání s maturitou, je 1,3krát více než mužů. Poměr mužů a žen s ukončeným vysokoškolským vzděláním je přibližně vyrovnaný. (ČSÚ, 2012).

Průměrná hrubá měsíční mzda činila 25 645 Kč. Mzda mužů byla o něco vyšší a dosahovala částky 28 234 Kč, naopak mzda žen byla nižší a činila 22 389 Kč. Mediány mezd mužů a žen dosahovaly 23 460 Kč a 19 808 Kč (ČSÚ, 2012).

## 4.2 Platová nerovnost

Princip rovného odměňování pro muže a ženy je již od roku 1957 zakotven v Římské smlouvě. členské státy proto musí zajistit uplatnění zásady, podle které budou ženám a mužům poskytovány za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty rovnocenné odměny.<sup>14</sup> Odměnou se rozumí nejen plat nebo mzda, ale také ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním (Havelková, 2007).

Průměrný rozdíl v odměňování mužů a žen za hodinu práce je označován jako gender pay gap (GPG) a je zásadním faktorem podílejícím se na rozdílném ekonomickém postavení žen a mužů. Negativní dopad má zejména na celoživotní výdělky a výši penzí žen, čímž zvyšuje riziko chudoby žen v pozdějším věku (MPSV, 2011).

Rozdíl v odměňování žen a mužů je při pohledu na tabulku 1 patrný:

**Tabulka 1: Podíl mzdy žen na mzdě mužů (%)**

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Podíl průměrné mzdy žen	73,3	75,1	75,4	75,2	74,1	74,8	79,3	79,3
Podíl mediánu mezd žen	78,9	78,2	81,1	80,2	79,4	81,9	84,4	84,4

Zdroj: ČSÚ, 2012

<sup>14</sup> Plyne z článku 141 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Prostý průměrný / mediánový rozdíl mezi platy mužů a žen je však sám o sobě zavádějící. Odráží totiž rozdíly v produktivních charakteristikách zaměstnaných mužů a žen a směřuje vliv segregace zaměstnání s vlivem porušování principu stejný plat za stejnou práci. Příkladem může být vysoký podíl zaměstnanosti žen v oborech poskytující nižší mzdy, který tak vytváří vyšší průměrný platový rozdíl (Sokáčová, 2006). Možné důvody rozdílu v odměňování analyzoval ve svém výzkumu i Jurajda (2004), který došel ke stejnému závěru. Rozdíly v odměňování je tedy možné rozdělit do tří částí – část přičitatelnou produktivním charakteristikám, část vyplývající ze segregace trhu práce a nevysvětlenou část představující horní hranici částky upírané ženám v důsledku diskriminace.

Aby mohla být zásada rovného odměňování bezpečně uplatňována, je nutné v podniku nastavit závazná, jednoznačná, přehledná a zaměstnancům běžně dostupná pravidla odměňování (Horská, 2000).

### 4.3 Stárnutí populace

Stárnutí populace je charakteristickým rysem demografického vývoje obyvatelstva nejen v České republice, ale i v dalších zemích Evropy. Jedná se o proces, při kterém se pozvolna mění věková struktura obyvatelstva. Snižuje se podíl dětí mladších 15 let a zvyšuje se podíl seniorů. Hlavní příčinou demografického stárnutí je snižování porodnosti zabezpečující prostou reprodukci (stárnutí v základně věkové pyramidy) a prodlužování naděje dožití, jež vede k častějšímu dožívání se vysokého věku (Svobodová, 2012).

Důsledky procesu populačního stárnutí se dotýkají všech sfér ekonomického a sociálního vývoje. Změny ve věkové struktuře se pojí nejen s růstem nákladů na sociální zabezpečení a zdravotní péči, ale také s udržitelností financování důchodového systému nebo s nedostatkem pracovních sil na trhu práce (Svobodová, 2012).

**Tabulka 2: Vývoj složení obyvatelstva ČR podle hlavních věkových skupin mezi lety 2000-2065, vybrané roky (v %)**

Věk	2000	2010	2015	2020	2025	2035	2045	2055	2065
0-14	16,4	14,2	15,1	15,6	14,9	13	13,3	13,9	13,2
15-64	69,8	70,6	67,2	64,4	63,4	62,5	57	53,7	54,6
65+	13,8	15,2	17,7	20,1	21,7	24,5	29,6	32,4	32,2

Zdroj: ČSÚ, 2012

Tabulku 2, která byla převzata ze stránek Českého statistického úřadu, charakterizuje věkovou strukturu obyvatel České republiky. Z tabulky je zřejmé, že v průběhu celého období dochází ke snižování dětské složky a naopak roste poměr populace seniorů (Svobodová, 2012).

Stárnutí populace se odráží i v jiných ukazatelích jako je například průměrný věk nebo index stáří<sup>15</sup>, které jsou znázorněny v tabulce 3.

**Tabulka 3: Vývoj průměrného věku a indexu stáří v letech 1989 - 2011**

	1989	2000	2001	2004	2009	2010	2011
Průměrný věk	36,1	38,8	39,0	39,8	40,6	40,8	41,1
muži	34,4	37,1	37,4	38,2	39,1	39,3	39,6
ženy	37,8	40,3	40,5	41,3	42,1	42,3	42,5
Index stáří	57,4	85,5	87,2	94,0	107,0	107,8	110,4

Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Ve vztahu k pracovnímu trhu mají výše uvedené změny za následek nedostatečný příliv mladých věkových kohort a tím pádem stárnoucí pracovní sílu, což vyvolává širší spektrum problémů. Asi nejviditelnějším problémem je právě sociální zabezpečení osob v důchodovém věku. S rostoucím počtem seniorů a zvyšující se délkou věku úměrně stoupá počet a délka vyplácených dávek. (Svobodová, 2012). Vyšší věk, klesající porodnost a růst počtu studentů s sebou přináší snižování počtu pracujících osob na jednoho důchodce. Jelikož v České republice funguje průběžný systém financování důchodu<sup>16</sup> je tento systém dlouhodobě neudržitelný. Právě toto byl stěžejní důvod pro změnu důchodového systému, který vstoupil v platnost v lednu roku 2013. Reformou byly zavedeny tři pilíře, které mají občanům ČR umožnit více se podílet na zabezpečení se do penze. Státní podpora formou vyplácení penzí bývá totiž ve velké většině případů jediným příjmem důchodců. Mimo důchodové reformy reaguje stát na tento demografický vývoj také zvyšováním věku odchodu do důchodu.

<sup>15</sup> Index stáří vyjadřuje počet osob starších 65 let na sto dětí ve věku do 14 let.

<sup>16</sup> Lidé v produktivním věku částí svých mezd financují penze spoluobčanů v důchodovém věku. Penzisté pak dostávají důchod od státu.

## 5 ANALÝZA DOSAŽENÝCH VÝSLEDKŮ

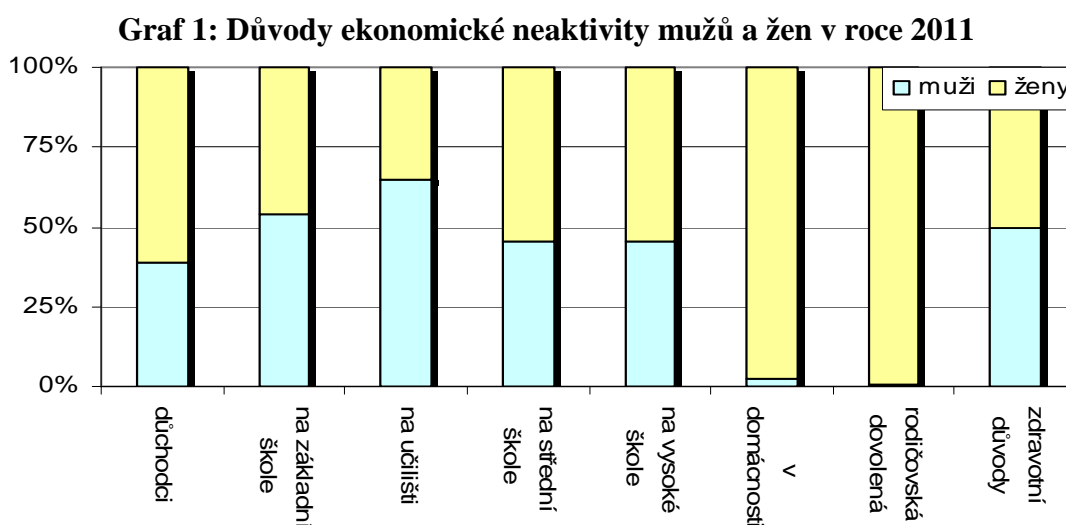
Trh práce České republiky bude analyzován pomocí ukazatelů umožňujících zhodnotit ekonomické postavení mužů a žen na trhu práce. Pro tyto účely budou v práci využity ukazatele ekonomické aktivity, zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Zastoupení zaměstnaných mužů a žen v odvětví a v profesích bude blíže rozebráno v kapitole Genderová segregace trhu práce, a to na základě odvětvové klasifikace a klasifikace zaměstnání.

Ukazatelé ekonomického postavení mužů a žen na trhu práce budou analyzovány pomocí časových řad v letech 2000 – 2011.

Práce bude doplněna vlastním výzkumem pomocí dotazníkového šetření, jehož cílem bude zjistit, jak respondenti vnímají problematiku mužů a žen na trhu práce.

### 5.1 Ekonomické postavení mužů a žen na trhu práce

Ekonomické postavení muže nebo ženy starší 15 let se odvíjí od jeho/její aktivity, případně neaktivity, na pracovním trhu. Mezi *ekonomicky aktivní obyvatelstvo* (zaměstnané a nezaměstnané osoby) České republiky patří přibližně polovina obyvatel a za posledních 12 let se celkový počet nijak výrazně neměnil (viz příloha 6). Stejný trend můžeme pozorovat i odděleně u žen a mužů. Ženy tvoří v průměru 44 % celkové pracovní síly. V roce 2011 bylo v národním hospodářství celkem 2 274,7 tis. ekonomicky aktivních žen a 2 948,3 tis. ekonomicky aktivních mužů.



Zdroj: ČSÚ, 2012 - vlastní zpracování

Mezi hlavní skupiny, jež v roce 2011 tvořily převážnou část *ekonomicky neaktivního obyvatelstva*, spadají starobní a invalidní důchodci (63 %), studující na střední škole (10 %), studující na vysoké škole (8 %), osoby na rodičovské dovolené (5 %) a osoby, které jsou v domácnosti (4 %). Od roku 2000 je možné pozorovat mírný růst počtu ekonomicky neaktivní populace. Jak u mužů tak i u žen dochází k nárůstu starobních a invalidních důchodců a studujících na středních a vysokých školách. Přestože současný trend žene studenty spíše do školních lavic než do práce, snížil se v roce 2011 oproti předchozímu roku počet studentů (snížení o 10 066) a studentek (snížení o 14 653) vysokých škol. Stále se také snižuje počet chlapců a děvčat připravujících se na učilištích.

### 5.1.1 Míra ekonomické aktivity

Celková míra ekonomické aktivity vyjadřující podíl ekonomicky aktivních osob na počtu osob starších 15 let v průběhu sledovaného období poklesla o 2,1 p.b. Velmi podobný trend ukazatele se objevuje také u obou pohlaví. Podrobný přehled dat je uveden v příloze 7. Přestože míra ekonomické aktivity žen je v průměru o 18 % nižší než u mužů, je participace žen na pracovním trhu relativně vysoká. V roce 2011 představovala míra ekonomické aktivity žen 49,5 %, u mužů to bylo 67,5 %.

**Tabulka 4: Změna míry ekonomické aktivity v roce 2011 oproti roku 2000**

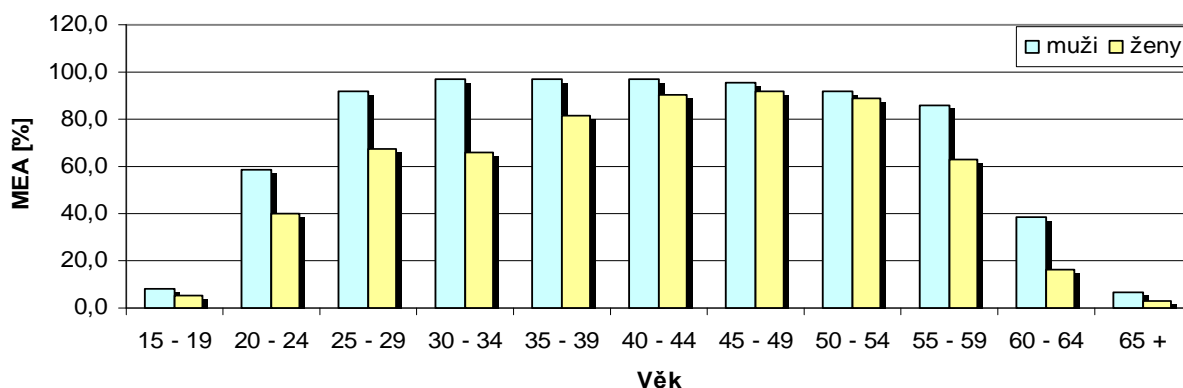
	Muži		Ženy	
	Změna 2011/2000	Změna [%]	Změna 2011/2000	Změna [%]
15 až 19 let	0,504	-49,64	0,372	-62,77
20 až 24 let	0,734	-26,61	0,645	-35,53
25 až 29 let	0,965	-3,51	1,038	3,77
30 až 34 let	0,999	-0,07	0,858	-14,16
35 až 39 let	0,998	-0,17	0,944	-5,64
40 až 44 let	1,008	0,76	0,992	-0,76
45 až 49 let	1,012	1,17	1,010	1,04
50 až 54 let	1,024	2,40	1,078	7,83
55 až 59 let	1,131	13,10	1,941	94,06
60 až 64 let	1,579	57,92	1,339	33,94
65 a více let	0,975	-2,53	1,368	36,76

Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Nezanedbatelný pokles míry ekonomické aktivity byl zaznamenán zejména u mladších ročníků ve věkové skupině 15 – 19 let a ve věkové skupině 20 – 24 let (u žen z 61,8 % v roce 2000 na 39,8 % v roce 2011; u mužů z 79,4 % na 58,3 %), v obou případech výrazněji u žen než u mužů. V klesající míře ekonomické aktivity se tak odráží skutečnost, že mladí lidé v tomto věku upřednostňují středoškolské vzdělání s maturitou a vysokoškolské vzdělání před prací. Další vývoj míry ekonomické aktivity se u obou pohlaví různí.

V průběhu posledních dvanácti let míra ekonomické aktivity mužů ve věku od 15 do 39 let poklesla a u mužů starších 40 let vzrostla. Zatímco u žen ve věku 15 - 24 let a 30 – 44 let se míra ekonomické aktivity oproti roku 2000 snížila a naopak ke zvýšení došlo u věkové skupiny 25 – 29 let a u žen starších 45 let. Jelikož se počet vysokoškolských studentek od roku 2000 téměř zdvojnásobil (viz příloha 8), je proto možné usuzovat, že po dokončení vysoké školy vstupují absolventky na pracovní trh, který však v průběhu 5 až 10 let opouští z důvodu mateřské a rodičovské dovolené. Vzrůstající trend míry ekonomické aktivity, který je zapříčiněn pozdějším odchodem do důchodu, můžeme pozorovat zvláště u osob starších 55 let. U žen ve věku 55 – 59 let se míra ekonomické aktivity zvýšila dokonce o 94,1 % (z původních 32,6 % na 63,3 %). Výraznější nárůst míry ekonomické aktivity u mužů (57,9 %) byl zaznamenán u věkové skupiny 60 až 64 let.

**Graf 2: Míra ekonomické aktivity mužů a žen v roce 2011**



Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Při porovnání pracovní aktivity mužů a žen, které je znázorněno grafem 2, si můžeme všimnout, že míry ekonomické aktivity mužů do třicátého roku roste, vrcholu dosahuje mezi 35 -39 rokem a dále klesá. Naproti tomu ženy dosahují největší míry

ekonomické aktivity o deset let později, tedy ve věku 45 – 49 let. Průběh vývoje míry pracovní aktivity žen není čistě konkávní jako u mužů. Ve věkové hranici 30 – 34 let je patrný její pokles a zároveň je zde také největší rozdíl mezi mírou ekonomické aktivity mužů a žen, který je ovlivněn mateřstvím a rodičovskou dovolenou.

## Prognóza vývoje

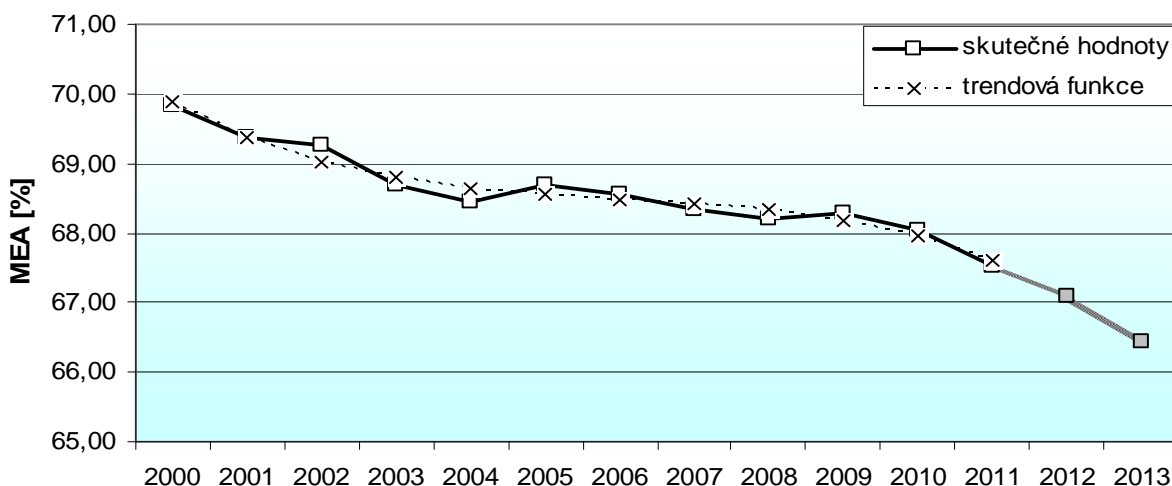
Aby bylo možné provést bodový a intervalový odhad, musí být nejprve nalezen vhodný typ trendové funkce, který nejlépe vystihuje průběh míry ekonomické aktivity mužů a žen v letech 2000 až 2011. Na základě korelačního pole ukazatelů byly jako nejvhodnější trendové funkce určeny funkce kvadratická, kubická a logaritmická, pro které byly pomocí programu Statistica vypočítány indexy korelace - pro kvadratickou  $I_m = 0,9463$  a  $I_z = 0,9589$ , kubickou  $I_m = 0,9786$  a  $I_z = 0,9634$ , logaritmickou  $I_m = 0,9516$  a  $I_z = 0,9273$ .

Průběh vývoje míry ekonomické aktivity mužů i žen nejlépe popisuje funkce kubická a její tvar vypadá následovně:

$$MEA_m = 70,5646 - 0,776x + 0,1025x^2 - 0,0049x^3$$

$$MEA_z = 51,5769 - 0,0538x - 0,0382x^2 + 0,0023x^3.$$

**Graf 3: Vývoj míry ekonomické aktivity mužů včetně bodové předpovědi**



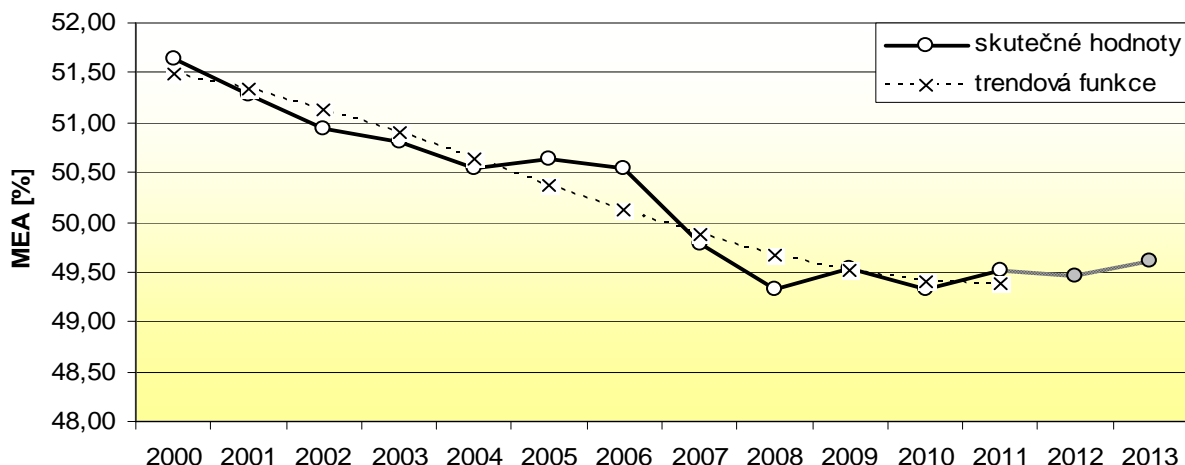
Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Graf 3 znázorňuje skutečné hodnoty, které jsou proloženy hodnotami vyrovnanými. V grafu je také znázorněno jakých hodnot by mohla míra ekonomické aktivity mužů dosahovat v roce 2012 a 2013. Z bodové předpovědi je patrné, že míra ekonomické



aktivity mužů bude nejspíš nadále klesat. S 95% pravděpodobností by se míra ekonomické aktivity mužů v roce 2012 měla pohybovat v rozmezí od 66,5 - 67,7 % a v roce 2013 by se měla pohybovat v intervalu 65,4 – 67,4 % (viz příloha 9).

**Graf 4: Vývoj míry ekonomické aktivity žen včetně bodové předpovědi**



Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Z grafu 4 je vidět, že zvolená trendová funkce vystihuje vývoj míry ekonomické aktivity žen o něco méně přesněji než tomu v případě mužů. Přesto se stále jedná o velmi silnou korelační závislost, kdy kubická funkce postihuje změny v závislé proměnné z 92,8 % (u míry ekonomické aktivity mužů to je z 95,8 %). V roce 2012 by se míra ekonomické aktivity žen měla pohybovat v intervalu 48,5 – 50,4 % a následujícího roku by míra ekonomické aktivity žen mohla být o něco málo vyšší (48,0 – 51,2 %).

### 5.1.2 Zaměstnanost

V národním hospodářství České republiky bylo v roce 2011 zaměstnáno 4 872 400 osob. Vývoj celkové zaměstnanosti má mírně rostoucí trend se dvěma výraznějšími extrémy, a to v roce 2004 (nejmenší počet zaměstnaných, 4 764 tis. osob) a v roce 2008 (největší počet zaměstnaných, 5 002,5 tis. osob). Mezi těmito dvěma extrémy se počet zaměstnaných osob ročně průměrně zvyšoval o 74 tis. S příchodem krize v roce 2008 ale nastal útlum ekonomiky a s ním i relativně výrazné snížení zaměstnanosti. Podrobný přehled dat je uveden v příloze 11.

Vývoj **počtu zaměstnaných** mužů a žen shodně kopíruje výše uvedený vývoj s tím, že počet zaměstnaných mužů je tradičně vyšší než počet zaměstnaných žen, a to v průměru

o 663,2 tis. Toto rozpětí od roku 2000 pomalu narůstalo a svého maxima dosáhlo v roce 2008, kdy bylo zaměstnáváno o 723,8 tis. mužů více než žen. Podíl žen na celkové zaměstnanosti v roce 2011 tvořil 43 % všech zaměstnaných. Oproti roku 2000 se jedná o pokles 0,45 %.

**Tabulka 5: Změna zaměstnaných mužů a žen v roce 2011 oproti roku 2000**

	Muži		Ženy	
	Změna 2011/2000	Změna [%]	Změna 2011/2000	Změna [%]
15 až 19 let	0,353	-64,74	0,268	-73,24
20 až 24 let	0,562	-43,81	0,490	-51,04
25 až 29 let	0,831	-16,94	0,924	-7,63
30 až 34 let	1,291	29,05	1,130	13,00
35 až 39 let	1,363	36,35	1,252	25,19
40 až 44 let	1,065	6,53	1,016	1,60
45 až 49 let	0,919	-8,13	0,887	-11,33
50 až 54 let	0,869	-13,08	0,876	-12,45
55 až 59 let	1,355	35,45	2,253	125,27
60 až 64 let	2,625	162,48	2,178	117,76
65 a více let	1,220	22,01	1,593	59,34

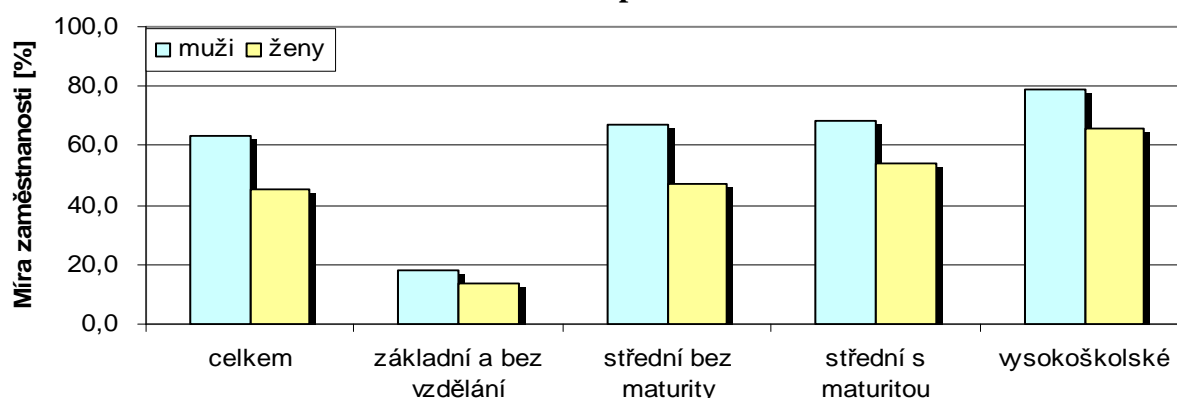
Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Na věku zaměstnaných osob se podílí vliv zmiňovaného demografického trendu – rostoucí počet studentů středních a vysokých škol a zvyšování věku odchodu do důchodu. Největší změna byla zaznamenána u nejmladší věkové skupiny, a to jak u mužů (pokles o 64,7 %, v absolutních číslech 25,5 tis.), tak i u žen (pokles o 73,2 %, v absolutních číslech 21,4 tis.). Výrazné změny se také za posledních dvanáct let projeví u věkových skupin 55 – 59 let a 60 – 64 let. Počet pracujících mužů ve věku 60 až 64 let vzrostl z původních 50,3 tis. na 131,9 tis. v roce 2011, což je o 2,6krát více než v roce 2000. Více než dvojnásobně také stoupl počet pracujících žen ve věku od 55 let do 64 let.

**Míra zaměstnanosti (MZ)** vykazuje podobné hodnoty jako míra ekonomické aktivity, avšak hodnoty jsou sniženy o počet nezaměstnaných. Podrobný přehled dat je uveden v příloze 12. U nejmladší věkové skupiny spolu se snížením ekonomické aktivity klesla i míra zaměstnanosti. Při analýze bylo také potvrzeno, že pro ženy je vzhledem k zaměstnání nejproduktivnější věk mezi 45 až 49 rokem a pro muže mezi 35 až 39 rokem.

Z grafu 5 je patrná závislost mezi stupněm vzdělání a mírou zaměstnanosti. U obou pohlaví je výrazný rozdíl mezi zaměstnaností u vyšších stupňů vzdělání oproti vzdělání základnímu. Zatímco se MZ u mužů se středním vzděláním bez maturity a s maturitou téměř neliší, ženy se středoškolským vzděláním bez maturity mají MZ v průměru o 8,3 % nižší. V posledních letech také dochází k poklesu MZ žen s vysokoškolským vzděláním, a to o 6,2 p.b. v roce 2011 oproti roku 2000 (u mužů byl zaznamenán pokles o 1,2 p.b.).

**Graf 5: Míra zaměstnanosti podle vzdělání v roce 2011**



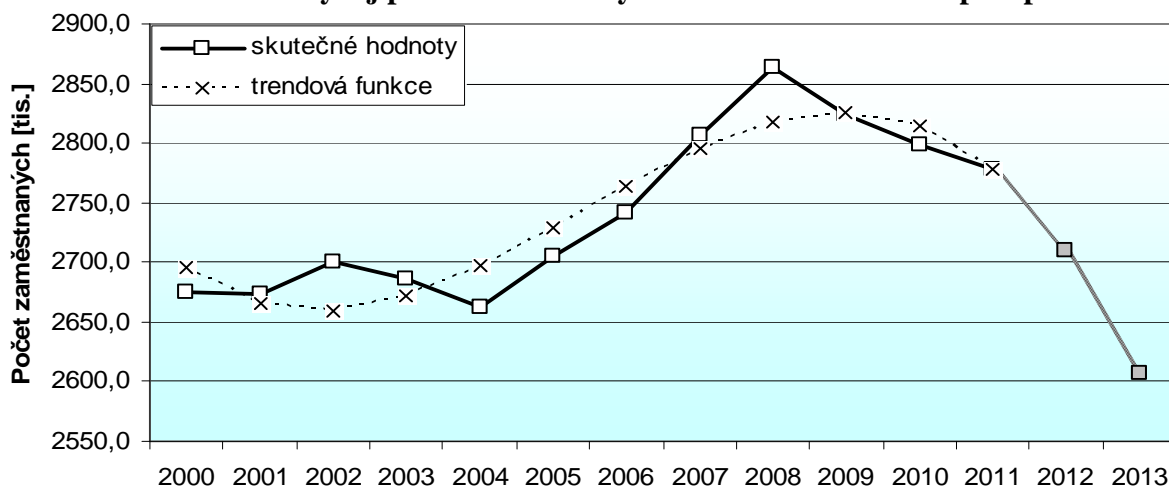
Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

MZ mužů a žen se v průběhu sledovaného období snížila, přičemž ale nedocházelo k průběžně klesajícímu trendu. MZ u obou pohlaví od roku 2000 mírně rostla a v roce 2002 byl tento růst zastaven. Nastal dvouletý propad a v průběhu dalších čtyř let začala míra zaměstnanosti mužů i žen opět mírně růst. Po zasažení české ekonomiky finanční krizí v roce 2008 však došlo k opětovnému propadu. V roce 2010 byla pak zaznamenána nejnižší míra zaměstnanosti žen v průběhu sledovaných dvanácti let (45,1 %). MZ mužů dosáhla nejnižší hodnoty o rok později (63,6 %).

### Prognóza vývoje

Pro analýzu budoucího vývoje byl ze dvou výše zmíněných ukazatelů zaměstnanosti vybrán ukazatel počtu zaměstnaných v národním hospodářství. A to z toho důvodu, protože indexy korelace míry zaměstnanosti mužů a žen vykazovaly středně silnou závislost a odhady budoucího vývoje by byly méně spolehlivé nežli tomu je u druhého ukazatele. Vývoj počtu zaměstnaných mužů i žen nejlépe vystihuje kubická trendová funkce, která z 86,4 % ( $I_m = 0,9294$ ) vysvětluje změny v počtu zaměstnaných mužů a ze 77,1 % ( $I_z = 0,8781$ ) vysvětluje změny v počtu zaměstnaných žen v závislosti na čase.

**Graf 6: Vývoj počtu zaměstnaných mužů včetně bodové předpovědi**

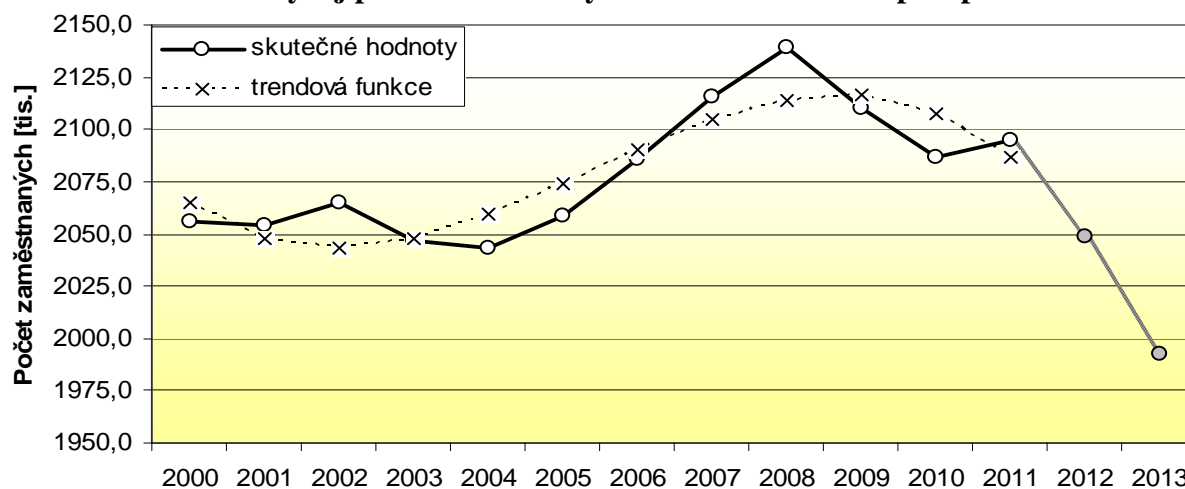


Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Na základě zvolené trendové funkce je možné předpovídat, že počet zaměstnaných mužů se s 95% pravděpodobností bude pohybovat v intervalu 2 589,5 tis. - 2 821,5 tis. pro rok 2012 a v roce 2013 by se měl počet pracujících mužů nacházet v intervalu 2 415,0 tis. - 2 798,0 tis. (viz příloha 13).

Při porovnání grafů 6 a 7 je možné vidět, že průběh zaměstnanosti mužů a žen je velmi podobný. Podle bodové predikce by se měl počet zaměstnaných v následujících letech snižovat. V případě žen by se s 95 % pravděpodobností mělo jednat o počet pracujících v rozmezí 1 983,5 tis. - 2 113,9 tis. v roce 2012 a v rozmezí 1 880,2 tis. - 2 104,4 tis. v roce 2013 (viz příloha 14).

**Graf 7: Vývoj počtu zaměstnaných žen včetně bodové předpovědi**



Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

### 5.1.3 Nezaměstnanost

Podle VŠPS, které se konalo v roce 2012, bylo v národním hospodářství České republiky 350 564 nezaměstnaných osob. Jejich počet v posledních 12 letech mírně klesá. Přesto je možné průběh vývoje rozdělit do tří časových období, stejně jako tomu je v případě míry zaměstnanosti. I zde jsou jakými si milníky roky 2002 a 2008, kdy po těchto letech došlo ke zvýšení počtu nezaměstnaných (viz příloha 15).

Počet nezaměstnaných mužů a žen shodně kopíruje výše uvedený vývoj s tím, že počet nezaměstnaných žen je tradičně vyšší než počet nezaměstnaných mužů, a to v průměru o 25 653. Toto rozpětí dosáhlo svého maxima v roce 2003, kdy byl počet nezaměstnaných mužů o 49 847 menší než počet nezaměstnaných žen. Od tohoto roku se rozdíl snižoval a o šest let později, v roce 2009, byl rozdíl v nezaměstnanosti mezi muži a ženami pouhých 1 430 osob. Na základě těchto údajů je možné konstatovat, že důsledky finanční krize na pracovním trhu zasáhly více mužskou populaci. Počet nezaměstnaných mužů se v tomto roce zvýšil o 70,1 % (počet nezaměstnaných žen se zvýšil o 39,0 %). Nejvíce byla zasažena věková skupina 25 až 29 let, jejíž hodnota se zdvojnásobila.

**Tabulka 6: Změna nezaměstnaných mužů a žen v roce 2011 oproti roku 2000**

	Muži		Ženy	
	Změna 2011/2000	Změna [%]	Změna 2011/2000	Změna [%]
15 až 19 let	0,542	-45,83	0,357	-64,35
20 až 24 let	0,614	-38,57	0,544	-45,57
25 až 29 let	0,868	-13,22	0,604	-39,65
30 až 34 let	0,900	-10,00	0,698	-30,17
35 až 39 let	0,797	-20,27	1,072	7,20
40 až 44 let	0,755	-24,54	0,749	-25,09
45 až 49 let	0,734	-26,55	0,640	-36,01
50 až 54 let	0,752	-24,78	0,836	-16,40
55 až 59 let	1,789	78,88	2,815	181,49
60 až 64 let	2,415	141,45	0,998	-0,19
65 a více let	.	.	0,754	-24,61

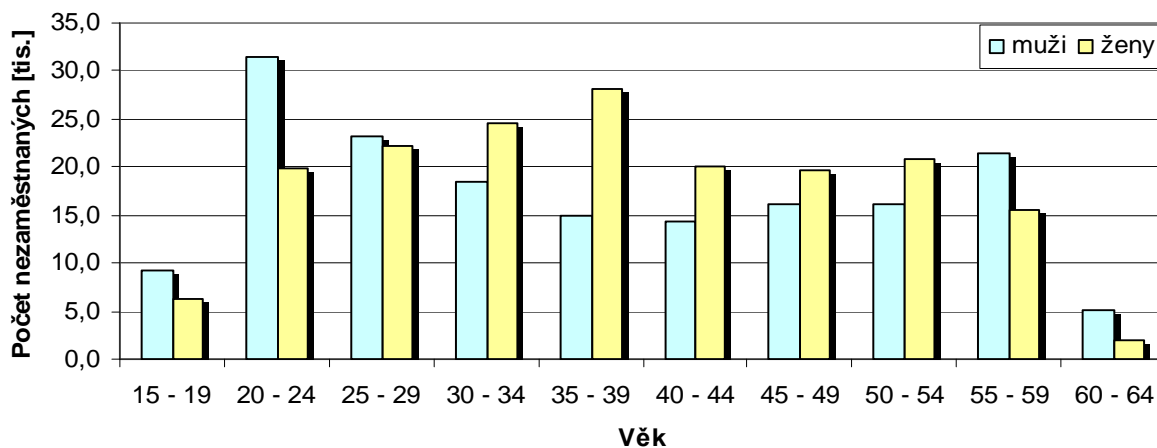
Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Indexní analýzou bylo zjištěno, že počet nezaměstnaných mužů a žen v roce 2011 ve většině věkových skupinách klesl. K mírnému zvýšení počtu nezaměstnaných došlo u žen ve věkové kohortě 35 – 39 let. Počet mužů ve věku 55 až 59 let, kteří v roce 2011

hledali zaměstnaní, vzrostl oproti roku 2000 1,8krát. Ženy ve stejném věku na tom nebyly o moc lépe, jejich počet se zvýšil téměř trojnásobně. Dvojnásobně se zvýšil také počet nezaměstnaných mužů ve věku 60 a více let. Zvyšující se počet nezaměstnaných osob ve věku 55 až 59 let je možné hledat v narůstající délce odchodu do důchodu a v nezájmu zaměstnavatelů poskytovat pracovní příležitosti starším osobám. Naopak z důvodu zvyšujících se požadavků na stupeň vzdělání, které s sebou přináší také snižování ekonomické aktivity u nejmladší věkové skupiny, se u mužů ve věku 15 až 19 let snížila nezaměstnanost o polovinu a u žen stejného věku o více jak 60 %.

Z grafu 8 je patrné, že nejpočetnější skupinou nezaměstnaných jsou muži ve věku 20 až 24 let. První příčku si tato věková skupina drží po celou dobu sledovaného období. V průměru se jedná o 20% podíl na všech nezaměstnaných mužích. Vývoj počtu nezaměstnaných v jednotlivých věkových kohortách je zajímavý v tom, že zatímco v průběhu posledních dvanácti let jsou jednoznačně nejčastějšími osobami hledající práci muži ve věku 20 až 29 let, u žen tomu tak je pouze v letech 2000 až 2003. Od roku 2003 se do popředí dostává věková skupina 30 až 39 let. Díky této analýze je možné prohlásit, že zatímco muži mají největší problém najít pracovní uplatnění po ukončení studia, pro ženy je nelehké najít uplatnění po mateřské a rodičovské dovolené.

**Graf 8: Počet nezaměstnaných podle věkové skupiny v roce 2011**

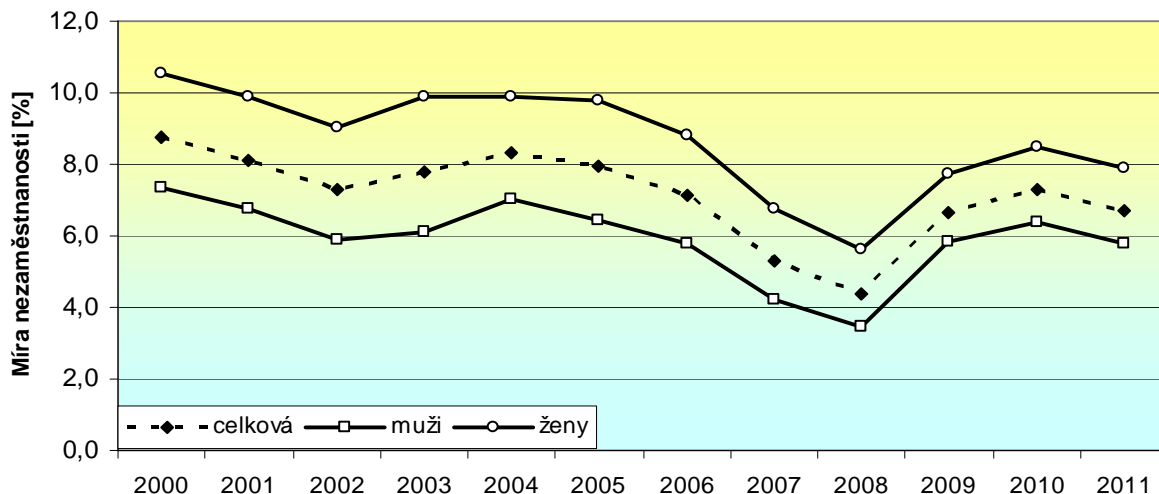


Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Podíl žen ucházející se o zaměstnání neklesl v České republice po celé období 2000–2011 pod hranici 50 %. Je však možné sledovat postupné snižování jejich podílu. Například v roce 2009 klesl podíl žen na hodnotu 50,2 % a následujícího roku se hodnota zvýšila pouze o 0,1 b.p.

**Míra nezaměstnanosti** reflektuje vývoj počtu nezaměstnaných, což také potvrzuje graf 9. Míra nezaměstnanosti žen je průměrně o 2,8 % vyšší než u mužů, avšak u obou pohlaví má mírně klesající trend.

**Graf 9: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2000 - 2011**

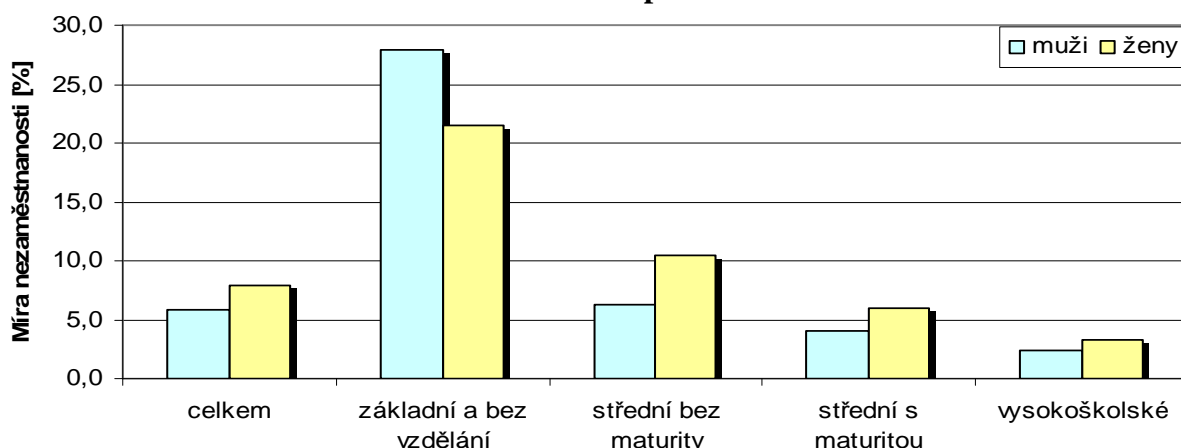


Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Míra nezaměstnanosti potvrzuje, že nejvíce ohroženou skupinou jsou nejmladší ročníky vstupující na pracovní trh. Míra nezaměstnanosti mladých mužů a žen (15 – 19 let) dosahuje 40 %. Podrobnější data jsou uvedena v příloze 16.

V grafu 10 je zobrazena již zmiňovaná závislost mezi výší vzdělání a úspěšností na trhu práce, konkrétně v roce 2011. Ženy o něco lépe nacházejí uplatnění v nekvalifikovaných oborech. Přesto je míra nezaměstnanosti mužů a žen se základním vzděláním a bez vzdělání výrazně nejvyšší. Opět je možné si všimnout, že ženám se středoškolským vzděláním s maturitou hrozí menší riziko ztráty zaměstnání, nežli je tomu u žen bez maturity. Pokud by žena chtěla toto riziko ještě více snížit, musela by mít vysokoškolské vzdělání. Zde se míry nezaměstnanosti obou pohlaví nejvíce přibližují. V roce 2011 byla míra nezaměstnanosti mužů 2,4 % a míra nezaměstnanosti žen 3,2 % (v případě průměrných hodnot za sledované období byla míra nezaměstnanosti mužů 2,1 % a žen 2,7 %). Nejpriznivějším obdobím byl jak pro muže, tak i ženy, rok před příchodem finanční krize, ale také ještě rok 2008, kdy téměř všechny hodnoty měr nezaměstnanosti dosahovali nejnižších hodnot. Důsledky příchodu krize se tedy projevily až v roce 2009.

**Graf 10: Míra nezaměstnanosti podle vzdělání v roce 2011**



Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

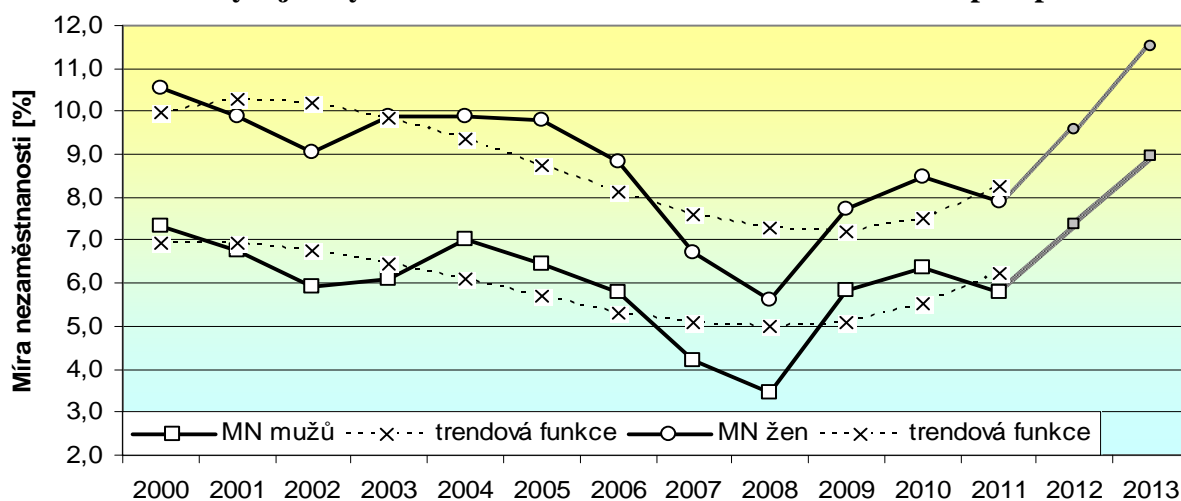
### Prognóza vývoje

Aby bylo možné odhadnout, jak se bude nezaměstnanost mužů a žen v České republice v průběhu dalších let vyvíjet, byly nejprve v programu Statistica spočítány index korelace míry nezaměstnanosti a index korelace počtu nezaměstnaných. Pro věrohodnější předpověď byl vybrán ukazatel míry nezaměstnanosti, jehož indexy dosahovaly vyšších hodnot. Vývoj vybraného ukazatele pro obě pohlaví nejlépe vystihuje kubická trendová funkce, kdy těsnost závislosti proměnných je u žen vysoká a u mužů střední. Zvolené funkce mají tvar:

$$MN_m = 6,6465 + 0,4163x - 0,155x^2 + 0,0098x^3 \quad (I_m = 0,6706)$$

$$MN_z = 9,212 + 1,0088x - 0,2726x^2 + 0,0152x^3 \quad (I_z = 0,8004)$$

**Graf 11: Vývoj míry nezaměstnanosti mužů a žen včetně bodové předpovědi**



Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování



Bodová předpověď znázorněná v grafu 11 uvádí, že míra nezaměstnanosti mužů a žen by měla v roce 2012 a 2013 růst. Avšak při pohledu na předchozí vývoj hodnot nelze s touto předpovědí zcela souhlasit. To, že by v těchto letech byla míra nezaměstnanosti vyšší než v letech 2009 a 2010, kdy se na trhu práce nejvíce projevila finanční krize, je spíše nereálné. Proto je vhodnější určit budoucí průběhu na základě intervalového odhadu, podle něhož by se míra nezaměstnanosti mužů měla s 95% pravděpodobností pohybovat v rozmezí 3,8 – 11,0 % a 2,7 – 15,2 % (viz příloha 17). Hodnota míry nezaměstnanosti žen by se pak měla nacházet v intervalu 5,7 – 13,5 % a 4,8 – 18,3 % (viz příloha 18).

## **5.2 Genderová segregace na trhu práce**

### **5.2.1 Klasifikace ekonomických činností**

Klasifikaci ekonomických činností (CZ-NACE<sup>17</sup>) užívá Český statistický úřad od počátku roku 2008. Klasifikace CZ-NACE nahrazuje dřívější Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (OKEČ), jelikož lépe zohledňuje technologický rozvoj a strukturální změny hospodářství, které se v posledních dvou dekadách udály. Zároveň je také lépe srovnatelná s jinými mezinárodními klasifikacemi (ČSÚ, 2011).

Souhrnně by se dalo říci, že zatímco pro ženy je typický spíše terciární sektor, muži dominují v průmyslu a v zemědělství. Zaměstnanost žen v zemědělství kopíruje celkový klesající trend počtu pracovníků v tomto odvětví národní ekonomiky. Jejich podíl od roku 2000 klesl o 4,7 p.b., což znamená, že v současnosti ženy reprezentují ¼ z celkového počtu pracovníků v zemědělství.

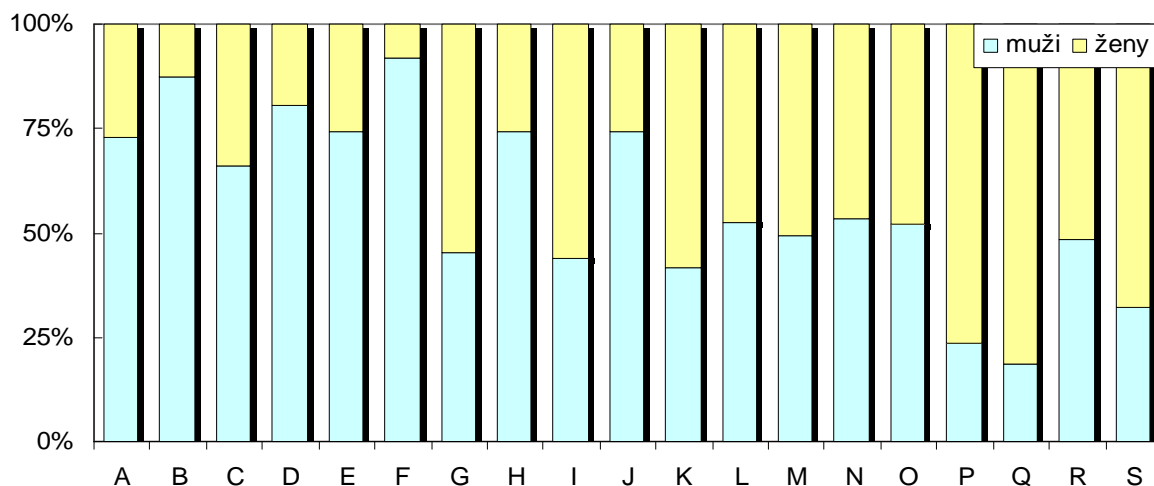
Výraznější změny v zastoupení mužů a žen se však udály v odvětví informační a komunikační činnosti, v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví a v odvětví veřejné správy a obrany; povinného sociálního zabezpečení. Zatímco před dvanácti lety byl poměr mužů a žen v odvětví informační a komunikační činnosti spíše vyrovnaný s lehkou převahou

---

<sup>17</sup> Zkratka NACE je odvozena z francouzského názvu „Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes“. Klasifikace CZ-NACE obsahuje celkem 19 sekcí označených písmeny abecedy A – S: Zemědělství, lesnictví a rybářství (A), Těžba a dobývání (B), Zpracovatelský průmysl (C), Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla (D), Zásobování vodou; činnosti související s odpady (E), Stavebnictví (F), Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (G), Doprava a skladování (H), Ubytování, stravování a pohostinství (I), Informační a komunikační činnosti (J), Peněžnictví a pojišťovnictví (K), Činnosti v oblasti nemovitostí (L), Profesní, vědecké a technické činnosti (M), Administrativní a podpůrné činnosti (N), Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (O), Vzdělávání (P), Zdravotní a sociální péče (Q), Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (R), Ostatní činnosti (S) (ČSÚ, 2011).

mužské populace (55 : 45), nyní jsou v odvětví mnohem výrazněji zastoupeni muži (75 : 25). Zřetelněji se také snížil podíl žen v peněžnictví a pojišťovnictví (pokles o 7,6 p.b). Stále si ale ženy udržují lehkou převahu (58,3 %). Naopak více se ženy začaly angažovat ve veřejné správě a v povinném sociálním zabezpečení (nárůst o 7,9 p.b.), kde v současnosti tvoří téměř polovinu pracovní síly.

**Graf 12: Zastoupení mužů a žen v odvětvích v roce 2011**



Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Jako typicky „ženské odvětví“ je možné označit zdravotnictví a školství. V oblasti zdravotní a sociální péče ženy představují vysokých 80,1 %, ve vzdělávání je podíl žen o něco nižší, a to 75,8 % průměrné zaměstnanosti v tomto odvětví. Právě díky vysoké koncentraci žen v těchto dvou odvětví můžeme pozorovat nízké úrovně mezd kvalifikovaného zdravotnického personálu a pedagogických pracovníků. Naopak muži mají drtivou převahu ve stavebnictví. Jejich podíl se v uplynulých dvanácti letech pohyboval mezi 90,8 – 92,5 %.

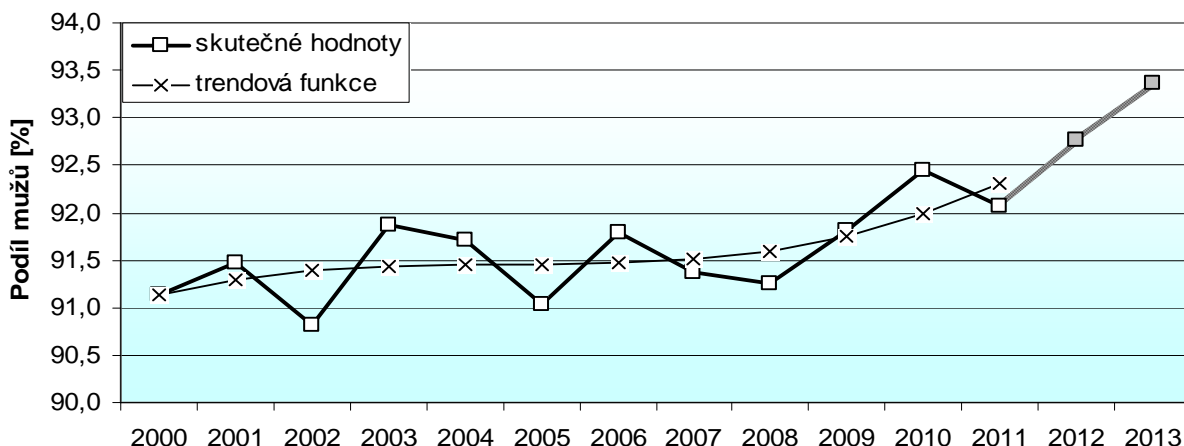
### Prognóza vývoje

V grafech 13 a 14 je znázorněna odpověď na otázku, jak se bude měnit poměr pohlaví v typicky mužském a ženském odvětví. V obou případech je průběh ukazatele nejlépe vystižen kubickou trendovou funkcí ( $I_m = 0,6775$ ;  $I_z = 0,7223$ ) ve tvaru:

$$P_m \text{ stavebnictví} = 90,8919 + 0,2893x - 0,051x^2 + 0,0031x^3$$

$$P_z \text{ zdravotnictví} = 80,2843 - 0,7529x + 0,1622x^2 - 0,0079x^3.$$

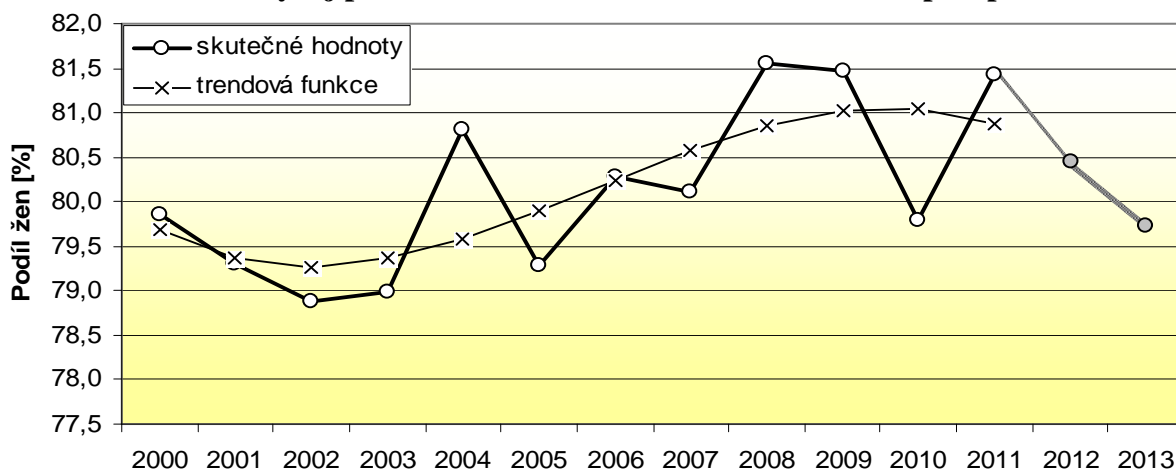
**Graf 13: Vývoj podílu mužů ve stavebnictví včetně bodové předpovědi**



Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Stavebnictví je podle celkového počtu zaměstnanců třetím největším odvětvím (431 tis. zaměstnanců v roce 2011). Až do roku 2009 jejich počet rostl a dosáhl svého maxima. Vývoj v následujících dvou letech opět odráží důsledky finanční krize. Pokles stavební produkce a převaha nabídky nad poptávkou vedly k výraznému úbytku pracovních míst. Při pohledu na graf 13 je ale vidět, že v těchto dvou letech podíl mužů ve stavebnictví rostl. Z výše uvedeného je možné vyvodit dva závěry. Za prvé: důsledky krize se ve stavebnictví více dotkly žen, hlavně v roce 2010, a za druhé: na změny, které se dějí v ekonomice, reaguje toto odvětví se zpožděním. Podle bodové předpovědi (příloha 21) by se měl podíl mužů nadále zvyšovat a s 95% pravděpodobností by se hodnoty podílu měly pohybovat mezi 91,0 – 94,6 % v roce 2012 a 90,6 – 96,2 % v roce 2013.

**Graf 14: Vývoj podílu žen ve zdravotnictví včetně bodové předpovědi**



Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Počet pracujících ve zdravotnictví a v sociální péči se ve sledovaném období průměrně ročně zvyšuje o 1,2 %. Oproti roku 2000 se počet pracovních míst v roce 2011 zvýšil o 39 700 míst (nárůst o 13,9 %). Zřetelnější snížení je naopak možné zaznamenat v letech 2008 a 2011. Z grafu 14 je patrné, že v těchto letech dosahuje podíl žen nejvyšších hodnot. Avšak podle bodové předpovědi (příloha 22) by se měl jejich podíl spíše snižovat a s 95% pravděpodobností by se hodnoty podílu měly pohybovat mezi 77,5 – 83,4 % v roce 2012 a 74,6 – 84,8 % v roce 2013.

Na základě analýzy vývoje počtu pracovníků ve stavebnictví a zdravotnictví, je možné konstatovat, že důsledky krize v „mužském“ odvětví více dopadají na ženy a důsledky v „ženském“ odvětví více dopadají na muže.

### 5.2.2 Klasifikace zaměstnání

Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO<sup>18</sup>) byla vypracována na základě mezinárodního standardu a Českým statistickým úřadem je využívána od 1. ledna 2011. Nahrazuje tak původní národní klasifikaci zaměstnání (KZAM-R). Stejně jako předchozí klasifikace KZAM-R má i klasifikace CZ-ISCO pětimístní číselný kód konstruovaný v tomto pořadí: hlavní třída – třída – skupina – podskupina – kategorie. Klasifikace CZ-ISCO je založena na dvou hlavních principech, kterými jsou pracovní místo a úroveň dovedností. Hlavní třídy jsou pak seřazeny podle úrovně a specializace znalostí a dovedností potřebných k výkonu určitého zaměstnání (ČSÚ, 2011).

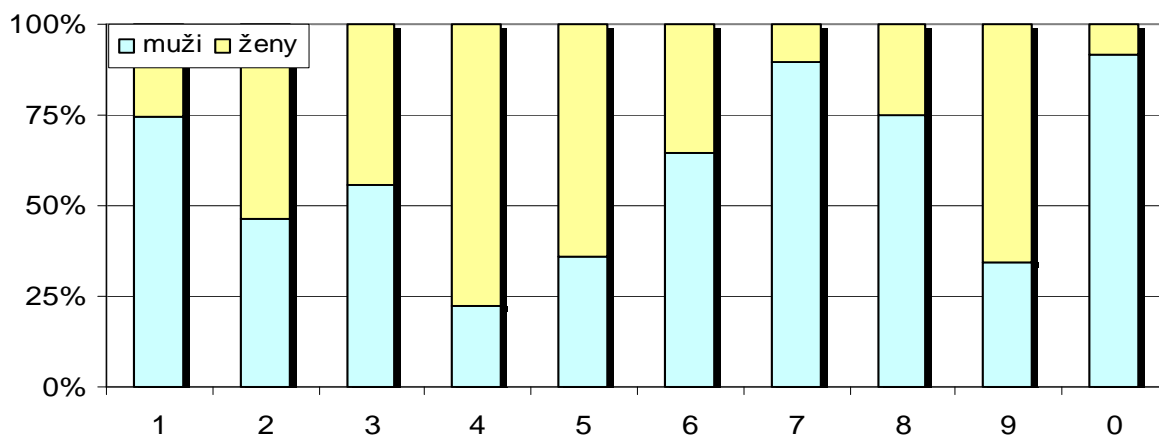
V průběhu posledních dvanácti let se profesní struktura zaměstnanosti nějak výrazně neměnila. Až na pár výjimek je možné shrnout, že klesá počet pracovních míst vyžadující úzkou nebo nižší kvalifikaci a naopak přibývá míst, která jsou kvalifikačně náročnější. Nejvýznamnější změny zaznamenali zaměstnanci v ozbrojených silách (pokles pracovních míst o 72,4 %), kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (pokles o 27,1 %), techničtí a odborní pracovníci (nárůst 23,9 %). Podrobná data jsou uvedena v příloze 23.

---

<sup>18</sup> Klasifikace CZ-ISCO obsahuje celkem 10 hlavních tříd, které jsou označeny arabskými číslicemi: Zákonodárci a řídicí pracovníci (1), Specialisté (2), Techničtí a odborní pracovníci (3), Úředníci (4), Pracovníci ve službách a prodeji (5), Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (6), Řemeslníci a opraváři (7), Obsluha strojů a zařízení, montéři (8), Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (9), Zaměstnanci v ozbrojených silách (0) (ČSÚ, 2011).

Na českém trhu práce jsou nejvíce zastoupena zaměstnání spadající do skupiny techničtí a odborní pracovníci (940,8 tis.), řemeslníci a opraváři (863,5 tis.) a pracovníci ve službách a v prodeji (743,1 tis.). Tyto tři skupiny v roce 2011 představovaly polovinu pracovních míst. Naopak nejmenší počet zaměstnanců byl v ozbrojených silách (15,5 tis., 0,3 % všech zaměstnaných) a v zemědělství, lesnictví a rybářství (66,4 tis., 1,4 %).

**Graf 15: Zastoupení mužů a žen v zaměstnání v roce 2011**



Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Graf 15 znázorňuje podíly mužů a žen v jednotlivých třídách. V roce 2011 byli v drtivé většině zaměstnanci ozbrojených sil muži (podíl mužů 91,5 %). Za sledované období ale došlo ke zlepšení. Podíl žen je pětikrát vyšší než tomu bylo v roce 2000. Významnou převahu nad ženami mají také řemeslníci a opraváři (podíl mužů 89,5 %). V této profesi hraje dynamika vývoje ve prospěch mužů, jejichž podíl se za posledních dvanáct let zvýšil o 6,4 p.b. Vysoký podíl mužů je také mezi pracovníky obsluhující stroje, mezi montéry, zákonodárci a řídicími pracovníky. Ženy v těchto profesích představují jednu třetinu všech zaměstnanců. Zatímco mezi pracovníky obsluhující stroje a mezi montéry zůstává podíl žen více méně konstantní, mezi zákonodárci a řídicími pracovníky se v letech 2000 až 2010 pohyboval podíl žen v rozmezí 30 – 35 % a v posledním sledovaném roce prudce klesl na 25 %. V opačném poměru jsou muži a ženy zastoupeni mezi úředníky, kde podíl žen vzrostl o 7,0 p.b. na současných 77,6 %. Podíl narůstá také mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky.

**Tabulka 7: Podíl zaměstnaných mužů a žen v hlavních třídách (v %)**

	Muži	Ženy
Zákonodárci a řídicí pracovníci	6,17	2,84
Specialisté	10,30	15,78
Techničtí a odborní pracovníci	18,95	19,79
Úředníci	3,70	16,98
Pracovníci ve službách a prodeji	9,55	22,82
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1,54	1,12
Řemeslníci a opraváři	27,84	4,31
Obsluha strojů a zařízení, montéři	18,19	8,03
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	3,25	8,27
Zaměstnanci v ozbrojených silách	0,51	0,06
Total	100	100

Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Ženy nacházejí nejčastěji uplatnění jako pracovníci ve službách a prodeji, jako techničtí a odborní pracovníci, úředníci a specialisté. Nejméně jsou zaměstnávány ve fyzicky a řemeslnicky náročných profesích.

### Prognóza vývoje

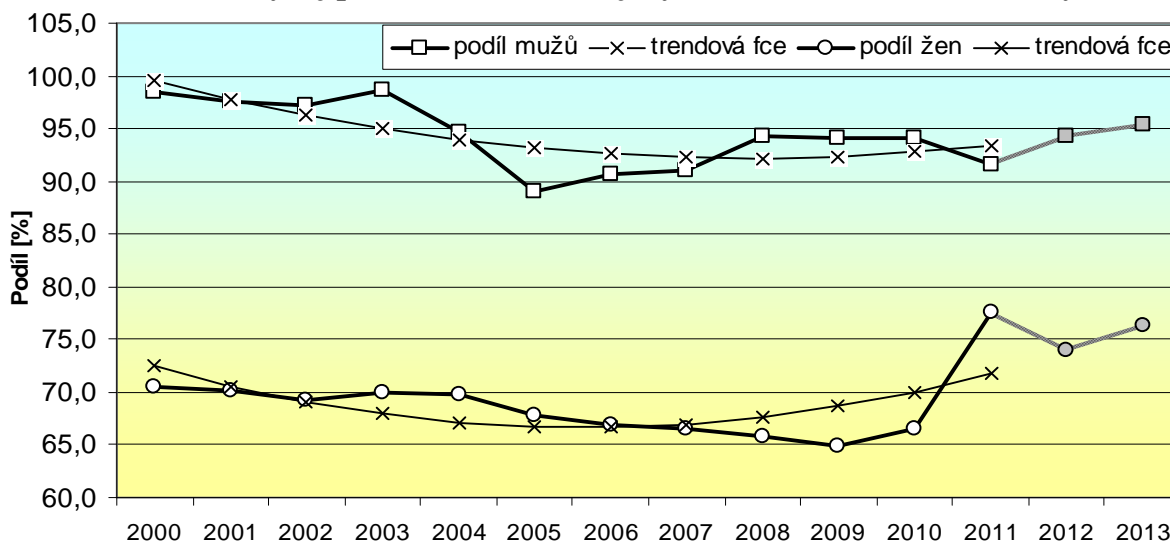
Ukazateli k hodnocení budoucího vývoje v „mužské profesy“ byl vybrán podíl mužů v ozbrojených silách a k hodnocení budoucího vývoje v „ženské profesy“ byl vybrán podíl žen mezi úředníky. Ve statistickém softwaru byly vypočítány indexy korelace pro kvadratickou a kubickou funkci. Indexy korelace pro podíl mužů v ozbrojených silách dosahovaly u obou funkcí téměř totožných hodnot ( $I_{kvad} = 0,7422$ ;  $I_{kub} = 0,7424$ ). Až na základě bodových předpovědí byla vybrána kvadratická trendová funkce, jejíž předpovědi více korespondovaly s předchozím vývojem ukazatele. Přestože indexy korelace pro podíl žen mezi úředníky byly rozdílné ( $I_{kvad} = 0,6005$ ;  $I_{kub} = 0,8709$ ), byl i zde aplikován stejný způsob jako u předchozího ukazatele.

Jako nejvhodnější funkce pro stanovení budoucího vývoje podílu mužů a žen ve vybraných profesích byla vybrána kvadratická trendová funkce, jejíž tvary jsou následující:

$$P_m \text{ v ozbrojených silách} = 101,5307 - 2,114x + 0,1197x^2$$

$$P_z \text{ mezi úředníky} = 74,7389 - 2,4279x + 0,1819x^2.$$

**Graf 16: Vývoj podílu mužů v ozbrojených silách a žen mezi úředníky**



Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Počet pracovních míst v ozbrojených silách od roku 2000 kontinuálně klesá. Celkový počet pracovníků se snížil o 72,4 % na pouhých 15,5 tis. pracovníků. Jako pracovník ozbrojených sil je zaměstnáno pouhé 0,3 % pracujícího obyvatelstva. S klesajícím počtem pracovních míst se také snižuje podíl mužů v této profesii, ačkoliv podle bodové předpovědi by se mohl v následujících letech opět zvyšovat (viz příloha 24).

Poměr žen, které pracují jako úřednice, se od počátku sledovaného období po dobu pěti let pohybuje okolo 70 %. Od roku 2004 se poměr snižuje na 65 %. V roce 2011 dochází k výraznému nárůstu, který byl způsoben snížením počtu úředníků o 34,9 % a naopak zvýšením počtu úřednic o 13,7 %. V tomto roce bylo zaměstnáno 3,5krát více žen než mužů a při porovnání s rokem 2000 přibylo 60,0 tis. pracovních míst, což představuje nárůst o 15,1 %. Podle bodové předpovědi by se měl podíl úřednic zvyšovat a s 95% pravděpodobností by se jeho hodnota měla nacházet v intervalu 67,0 – 80,9 % v roce 2012 a 67,0 - 85,8 % v roce 2013 (viz příloha 25).

### 5.3 Dotazníkové šetření

Prvním krokem k vytvoření dotazníku bylo stanovení hypotéz, na jejichž základě byly voleny otázky:

- hypotéza 1: Respondenti vnímají určité nerovnosti na pracovním trhu mezi pohlavími.
- hypotéza 2: Respondenti jsou ovlivněni genderovými stereotypy.
- hypotéza 3: Vnímání respondentů je ovlivněno jejich pohlavím.

Dotazník se skládá z celkem 16 otázek. Otázky byly ve většině případů formulovány jako uzavřené, což znamená, že respondent mohl vybírat z několika variant odpovědí. Pouze u dvou otázek byla volena varianta polootevřená, která umožňovala respondentovi odpovědět s následným upřesněním. Dotazník je možné rozdělit na tři části. První část je zaměřena na zjištění, jak respondenti vnímají postavení žen na trhu práce vůči mužům, a to z pohledu mzdy či možnosti kariérního růstu, případně zda se dotazovaný setkal s diskriminací. Prostřední částí zkoumá vliv genderových stereotypů. Zjišťuje, jak respondenti souhlasí s výroky o genderových stereotypech nebo jaká je ochota mužů nastoupit na rodičovskou dovolenou. Poslední část dotazníku je tvořena otázkami osobního charakteru (pohlaví, věk, vzdělání).

Srozumitelnost a jednoznačnost otázek byla ověřena předvýzkumem v rámci absolvovaného předmětu<sup>19</sup> na vzorku 49 respondentů. Na jeho základě byla jedna otázka zcela odstraněna a jedna otázka byla lépe formulována.

Sběr dat byl nejprve realizován klasickou formou, kdy byly dotazníky rozdány osloveným osobám. Avšak z důvodu nedostatečného počtu respondentů byla zvolena i forma elektronického dotazování. Návratnost dotazníků se u obou typů liší. V případě papírové distribuce byla návratnost 94 %, u elektronické distribuce byla o něco nižší, a to 86 %. Po vyřazení nesprávně nebo neúplně vyplněných dotazníků se celkový počet validních dotazníků snížil na 201. Vzhledem k tomu, že respondenti byli osloveni formou ankety, není možné výběrový soubor označit za reprezentativní a jeho závěry nelze aplikovat na celou populaci. Dotazník je součástí přílohy 26.

---

<sup>19</sup> Předmět Analýza dotazníkového šetření, letní semestr 2012.



### 5.3.1 Charakteristika respondentů

Ankety se mohl účastnit kdokoliv starší 18 let. Věk byl jediným omezujícím kritériem. Věkové kategorie byly rozděleny do čtyř sekcí podle klíče, který byl určen autorkou diplomové práce. Pro věkovou skupinu 18 – 29 let (mladý věk) je charakteristické, že se jedná osoby studující, získávající své první zkušenosti na pracovním trhu a osoby zakládající rodinu. Věková skupina 30 – 44 let (střední věk, plné hnízdo) představuje osoby, která jsou již finančně zajištěny a mají rodinu, o kterou se musí starat. Věková skupina 45 – 59 let (střední věk, prázdné hnízdo) představuje finančně zajištěné osoby, jejichž děti upouštějí domov. Do poslední skupiny (starší věk) náleží osoby s nízkou pracovní aktivitou, pobírající důchod a jejichž děti zakládají vlastní rodiny .

**Věková struktura** dotazovaných mužů a žen je zobrazena v tabulce 8. Ženy jsou celkově shovívavější k vyplňování anket, a proto i zde je možné vidět mírnou převahu žen, které představovaly 52,7 % všech dotázaných. Věkové složení dotazovaných mužů i žen je velmi podobné. Mladí lidé tvoří u obou pohlaví polovinu dotazovaných, lidé ve středním věku s plným hnízdem představují přibližně 30 % a lidé ve středním věku s prázdným hnízdem přibližně 16 %. Lidé starší 60 let jsou zastoupeni minimálně.

**Tabulka 8: Dotazování muži a ženy podle věku**

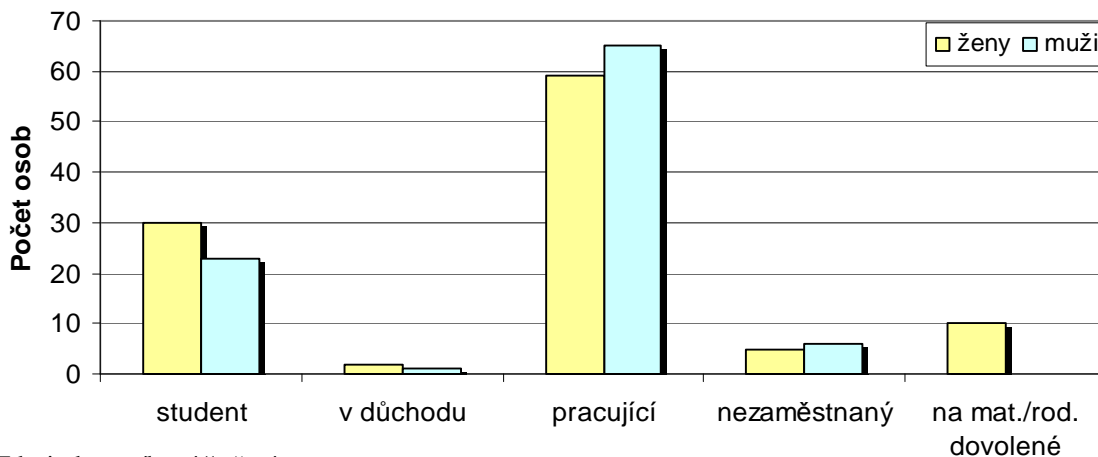
		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
Věk	18 - 29 let	57	53,8%	47	49,5%
	30 - 44 let	31	29,2%	30	31,6%
	45 - 59 let	15	14,2%	17	17,9%
	60 a více let	3	2,8%	1	1,1%
	Total	106	100,0%	95	100,0%

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

Příliš velké rozdíly nejsou ani u **ekonomického postavení** mužů a žen zkoumaného vzorku. Tedy v případě, že počet žen na mateřské a rodičovské dovolené přičteme ke skupině pracujících žen. Převážná většina dotazovaných byla tvořena buď pracujícími osobami (61,7 %) nebo studenty (26,4 %). V dotazovaném vzorku se nepotvrdil fakt, že by ženy patřily mezi více nezaměstnané osoby. Šest mužů (6,3 %) a pět žen (4,7 %) uvedlo, že v dobu vyplňování dotazníku byli nezaměstnaní. Naopak z grafu 17 je vidět, že na

mateřské a rodičovské dovolené byly pouze ženy. Dále dvě ženy a jeden muž uvedli, že jsou v důchodu.

**Graf 17: Dotazování muži a ženy podle ekonomického zařazení**



Zdroj: dotazníkové šetření

**Vzdělanostní struktura** se u mužů a žen mírně liší. Přestože je možné u obou pohlaví pozorovat převažující podíl vysokoškolsky vzdělaných osob, počet žen se středoškolským vzděláním bez maturity je o 10 % nižší než mužů.

**Tabulka 9: Dotazování muži a ženy podle vzdělání**

		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
Vzdělání	základní	3	2,8%	1	1,1%
	SŠ bez maturity	14	13,2%	22	23,2%
	SŠ s maturitou	36	34,0%	31	32,6%
	vysokoškolské	53	50,0%	41	43,2%
	Total	106	100,0%	95	100,0%

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

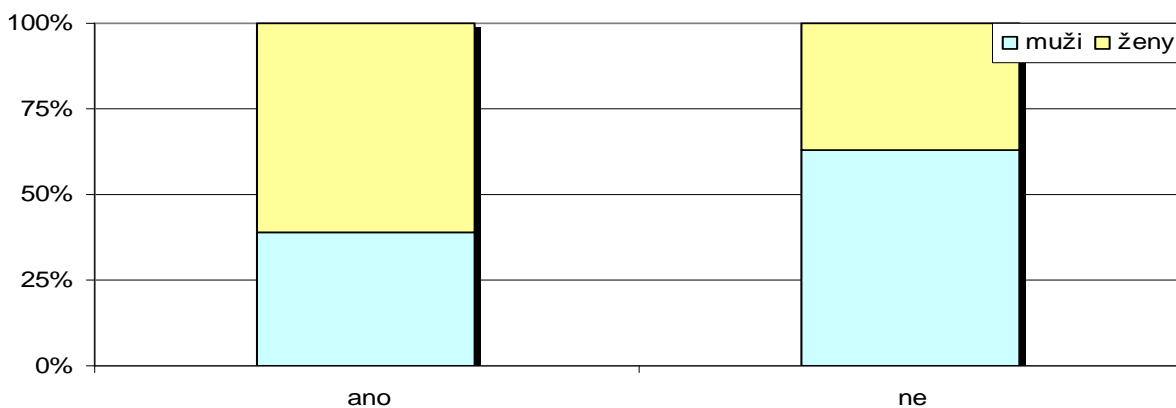
### 5.3.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Po uvedené charakteristice respondentů následuje vyhodnocení jejich odpovědí k problematice postavení mužů a žen na trhu práce a k problematice genderových stereotypů. Ve většině případů bude provedena kvalitativní analýza, která má prokázat, zda má pohlaví respondenta vliv na volbu jeho odpovědi.

**První otázkou** bylo zkoumáno, zda se respondent někdy setkal s pojmem gender. Přibližně dvě třetiny dotazovaných odpovědělo, že se s tímto pojmem někdy setkalo, avšak ženy častěji než muži. Zatímco osmdesát žen (75,5 % všech žen) uvedlo, že se s tímto pojmem setkalo, stejnou odpověď uvedlo pouze padesát jedna mužů (53,7 % všech mužů). Graf 18 znázorňuje podíl mužů a žen na jednotlivých odpovědích.

Závislost mezi odpovědí na otázku č. 1 a pohlavím byla testována pomocí  $\chi^2$  testu, na jehož základě byla zamítnuta nulová hypotéza o nezávislosti znaků. Bylo prokázáno, že odpověď na otázku, zda se dotyčný setkal s pojmem gender, závisí na tom, jestli se jedná o muže či ženu. Síla závislosti mezi proměnnými je slabá. Výpočty jsou uvedeny v příloze 28.

**Graf 18: Setkal/a jste se někdy s pojmem gender?**

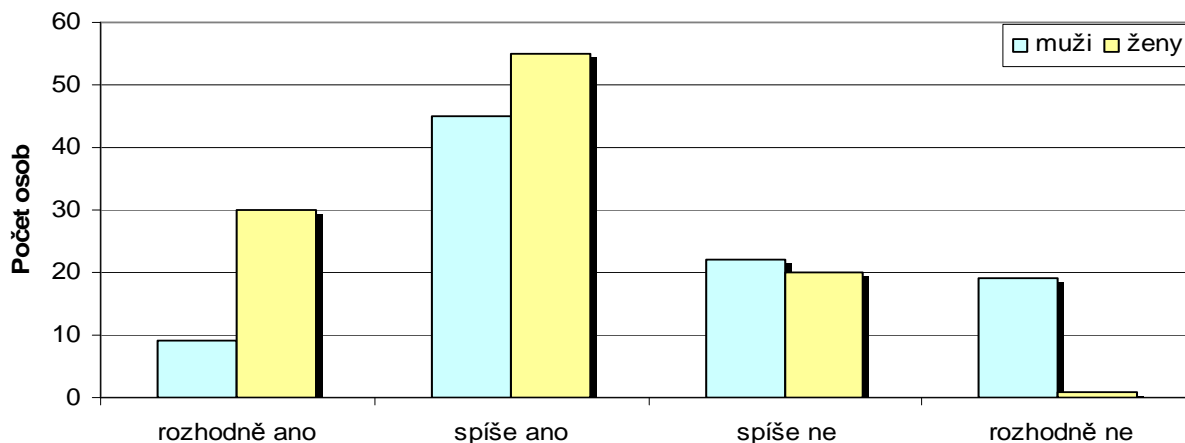


Zdroj: dotazníkové šetření – vlastní zpracování

**Otázkou číslo dvě** bylo zjišťováno, zda se respondenti domnívají, že jsou ženy na trhu práce oproti mužům znevýhodněny. Většina respondentů se přiklání k názoru, že ano (69,2 % dotazovaných). Nejčastější zvolenou variantou odpovědi byla odpověď „spíše ano“, a to jak u mužů, tak i u žen. Tuto variantu volila polovina respondentů. Z grafu 19 je vidět, že u krajních odpovědí typu „rozhodně“ mají muži odlišný názor než ženy. Devatenáct mužů (20 %) se domnívá, že ženy rozhodně nejsou znevýhodňovány na pracovním trhu. S tímto názorem souhlasila pouze jedna žena (0,9 %). S opačným názorem, že ženy jsou rozhodně znevýhodněny souhlasilo třicet žen (28,3 %) a devět mužů (9,5 %).

Závislost mezi odpovědí na otázku č.2 a pohlavím byla testována pomocí  $\chi^2$  testu, na jehož základě byla nulová hypotéza o nezávislosti znaků zamítnuta. Bylo prokázáno, že vnímání toho, zda jsou ženy na trhu práce znevýhodněny oproti mužům má středně silnou závislost na pohlaví. Výpočty jsou uvedeny v příloze 29.

**Graf 19: Domníváte se, že jsou ženy na trhu práce znevýhodněny oproti mužům?**



Zdroj: dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Co se týká **platového ohodnocení** žen vůči mužům na stejné pracovní pozici, 40,8 % respondentů si myslí, že ženy i muži mají přibližně stejný plat, ale 59,2 % se naopak domnívá, že muži mají vyšší plat než ženy. Tento názor sdílí téměř tři čtvrtiny žen. Více jak polovina mužů se naopak domnívá, že se výše platu nebo mzdy neodvíjí od toho, zda je dotyčný muž nebo žena. Odpověď, že by ženy byly lépe platově ohodnoceny než muži, nikdo respondentů nezvolil.

**Tabulka 10: Mají ženy podle Vašeho názoru stejné příležitosti ke kariéernímu a profesnímu růstu jako muži?**

		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
Platové ohodnocení žen	muži = ženy	28	26,4%	54	56,8%
	ženy > muži	0	,0%	0	,0%
	muži > ženy	78	73,6%	41	43,2%
	Total	106	100,0%	95	100,0%

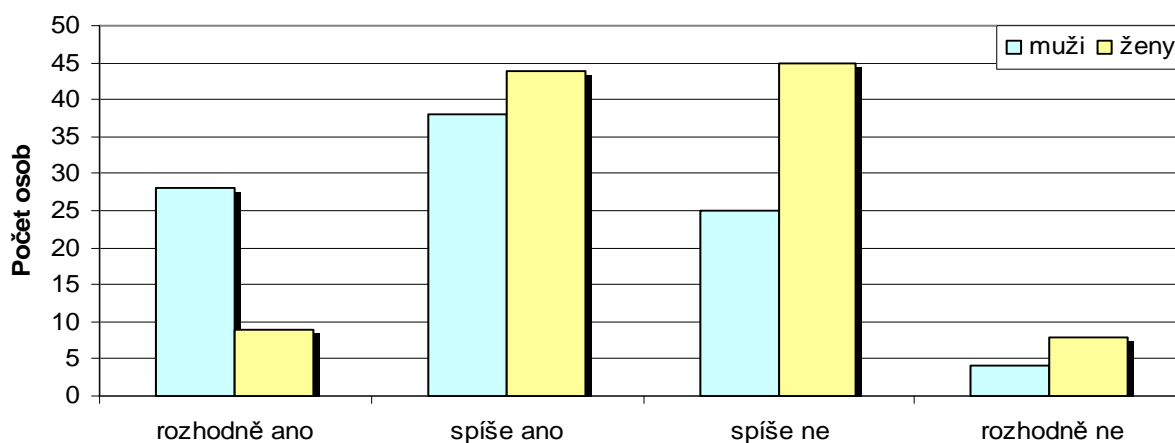
Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

Závislost mezi odpovědí na otázku č.3 a pohlavím byla testována pomocí  $\chi^2$  testu, na jehož základě byla nulová hypotéza o nezávislosti znaků zamítnuta ve prospěch alternativní hypotézy. Pohlaví respondenta má středně silný vliv na to, jak dotyčný vnímá rozdíl v platovém ohodnocení mužů a žen. Výpočty jsou uvedeny v příloze 30.

Na otázku, zda mají ženy **stejně příležitosti ke kariérnímu a profesnímu růstu** jako muži, se 59,2 % dotázaných přiklání k názoru, že ženy mají stejné příležitosti jako muži (spíše ano – 40,8 %, rozhodně ano – 18,4 %). Opět se nejvíce odpovědí objevuje u neokrajových variant. I na tuto otázku se názor žen a mužů liší. Zatímco u žen nelze jednoznačně říci jaký názor převažuje, přesně polovina žen souhlasí a polovina žen nesouhlasí, muži se přiklání více k názoru, že ženy mají stejné příležitosti k pracovnímu růstu jako oni. Odpověď „rozhodně ano“ zvolilo dvacet osm mužů (29,5 %), ale pouze devět žen (8,5 %).

Z uvedených údajů celkem jednoznačně vyplývá, že volba odpovědi bude opět ovlivněna pohlavím respondenta. Tato domněnka byla potvrzena  $\chi^2$  testem, který zamítá nulovou hypotézu. Je možné tvrdit, že pohlaví respondenta ovlivňuje volbu odpovědi, ale pouze slabě. Výpočty jsou uvedeny v příloze 31.

**Graf 20: Mají ženy podle Vašeho názoru stejné příležitosti ke kariérnímu a profesnímu růstu jako muži?**



Zdroj: dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Otázky č.5 a č.6 se týkaly **diskriminace**. Čtyřicet jedna osob (20,4 %) uvedlo, že se s diskriminací při pracovním pohovoru nebo v zaměstnání setkala. Variantu „ano“ zaškrtnula každá čtvrtá žena a desátý muž.  $\chi^2$  testem bylo potvrzeno, že existuje vztah mezi pohlavím a setkáním se s diskriminací, a to se slabou závislostí. Nejčastěji se cítily být diskriminovány starší věkové ročníky (viz příloha 32), což je možné přičítat tomu, že se na trhu práce pohybují delší dobu a měly možnost vystřídat více pracovních pozic s různými pracovními podmínkami. Naopak nejméně pocítovali diskriminaci mladí lidé (18 – 29 let), i když ženy ji v porovnání s muži pocítovaly častěji.

V tabulce 11 je zobrazen žebříček nejčastěji uváděných důvodů, proč se ženy nebo muži cítili být diskriminováni.

**Tabulka 11: Nejčastější důvody diskriminace**

	Uvedené diskriminovanými ženami	Uvedené diskriminovanými muži
1.	těhotenství, mateřství	věk
2.	pohlaví	jiný
3.	jiný	rasa, národnost
4.	věk	pohlaví

Zdroj: dotazníkové šetření – vlastní zpracování

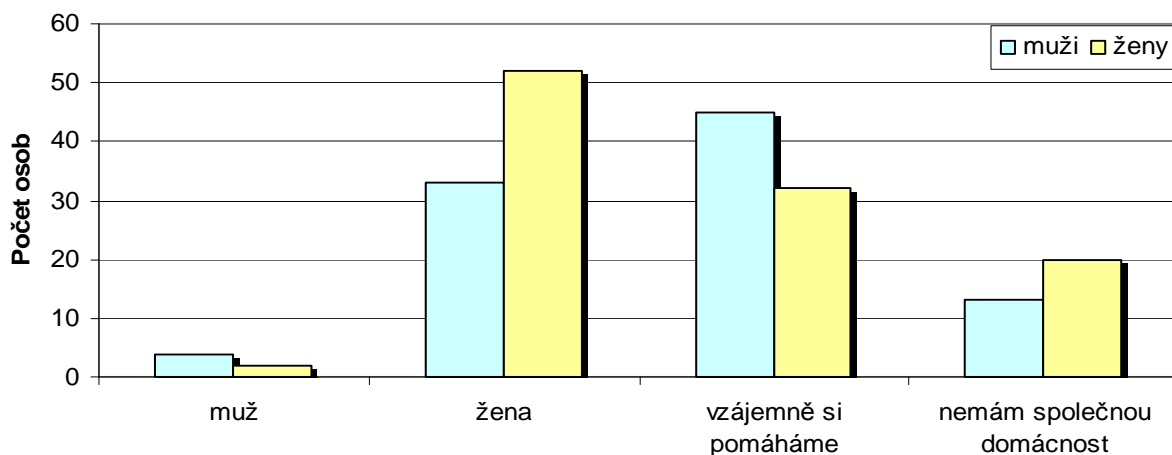
Z třiceti dvou žen dvanáct (36,4 %) uvedlo, že se cítily být znevýhodněny z důvodu souvisejícím s péčí o dítě. Nezřídka se stává, že se při pracovní pohovoru zaměstnavatelé ptají na citlivé otázky ohledně mateřství. Jako druhý nejčastější důvod ženy (33,3 %) uváděly pohlaví. Naproti tomu se muži nejčastěji cítili diskriminováni z důvodu věku. V případě, že ženy volily odpověď „jiný“, často uváděly několik faktorů najednou jako věk + mateřství + pohlaví. Pokud tuto odpověď volili muži, uváděli jako důvod diskriminace politický názor.

Na otázku, kdo se větší mírou podílí na péči o domácnost, 42,3 % dotazovaných uvedlo, že žena a 38,3 %, že si s partnerem vzájemně pomáhají.

Aby mohla být otestována závislost mezi pohlavím a volbou odpovědi, byla nutné vzhledem k tomu, že více jak 20 % očekávaných četností bylo menších než 5, sloučit některé odpovědi. V příloze 34 je uvedena jak původní tabulka s očekávanými četnostmi,

tak tabulka upravená. Pomocí  $\chi^2$  testu byla zamítnuta nulová hypotéza. Závislost mezi dvěma proměnnými vykazuje slabou závislost.

**Graf 21: Kdo se větší mírou podílí na péči o vaši domácnost?**



Zdroj: dotazníkové šetření – vlastní zpracování

U **otázky č. 9**, kde se měl respondent vyjádřit, jak moc souhlasí s výrokem, že muž by měl být živitelem rodiny, souhlasilo 56,2 % dotázaných. S následující **otázkou č. 10**, souhlasilo 55,8 % dotázaných. V obou případech respondenti nejčastěji volili odpověď „spíše ano“, která v průměru tvořila 44,1 % všech odpovědí. V tabulce 12 je možné pozorovat, že nejvíce hodnot se pohybuje u prostředních variant „spíše ano / spíše ne“. Protože jsou hodnoty u obou otázek relativně podobné není možné vyvodit jednoznačný názor, zda zkoumaný vzorek s genderovými stereotypy jednoznačně souhlasí nebo ne.

**Tabulka 12: Souhlas s názorem muž – živitel, žena - pečovatelka**

		Muž by měl být živitelem		Žena by měla být pečovatelkou	
		Count	Column N %	Count	Column N %
Míra souhlasu	rozhodně ano	28	13,9%	20	10,0%
	spíše ano	85	42,3%	92	45,8%
	spíše ne	60	29,9%	62	30,8%
	rozhodně ne	28	13,9%	27	13,4%
	Total	201	100,0%	201	100,0%

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

V následující tabulce 13 byly pro lepší přehlednost odpovědi „rozhodně ano“ a „spíše ano“ sloučeny do jedné možnosti „ano“. Stejně tak byla vytvořena i možnost „ne“. Z této tabulky je pak zřetelnější, že muži se více ztotožňují s tradičním vnímáním muže jako živitele a ženy jako hospodyňky. Odpovědi žen zůstaly stále celkem vyrovnané.

**Tabulka 13: Souhlas s názorem muž – živitel, žena – pečovatelka; upravená**

		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
Muž by měl být živitelem, upravená	ano	54	50,9%	59	62,1%
	ne	52	49,1%	36	37,9%
Žena by měla být pečovatelkou, upravená	ano	51	48,1%	60	63,2%
	ne	55	51,9%	35	36,8%

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

Nezávislost odpovědí na otázky ve vztahu k pohlaví respondenta byla testována pomocí  $\chi^2$  testu, kde nulová hypotéza říká, že mezi proměnnými závislost neexistuje. Vypočtené p-hodnoty jsou větší než hladina významnosti  $\alpha = 0,05$  a nulová hypotéza o nezávislosti znaků nemůže být zamítnuta. Míra souhlasu s názorem, že muž by měl být živitelem rodiny a žena pečovatelkou není ovlivněna pohlavím dotazovaných.

Dále byla zkoumána vzájemná závislost mezi otázkami č. 9 a č. 10. Nejprve byla vytvořena kontingenční tabulka s původními variantami otázek, ale z důvodu nízkých očekávaných četností, musely být využity odpovědi sloučené, na základě kterých vznikla nová asociační tabulka. Testem bylo s 95% pravděpodobností prokázáno, že zvolená odpověď na otázku, zda respondent souhlasí s názorem, že muž by měl být hlavně živitelem rodiny, středně silně ovlivňuje odpověď na následující otázku týkající se postavení ženy jako pečovatelky (příloha 35).

V předchozí analýze bylo dokázáno, že polovina dotázaných osob uvažuje na základě genderových stereotypů. Ty mají také za následek segregaci pracovního trhu na „mužské“ a „ženské“ profese, s čímž také souhlasí 82,1 % dotázaných. S tímto tvrzením naopak nesouhlasí 21 dotazovaných osob (10,4 %) a 15 osob (7,5 %) nedokáže tuto situaci posoudit. Jako typicky mužské zaměstnání respondenti uváděli práci horníka (61x), zedníka (15x) nebo řidiče (11x) naopak jako typicky ženskou práci označili zdravotní sestru (30x), učitelku (23x) a uklízečku (19x).

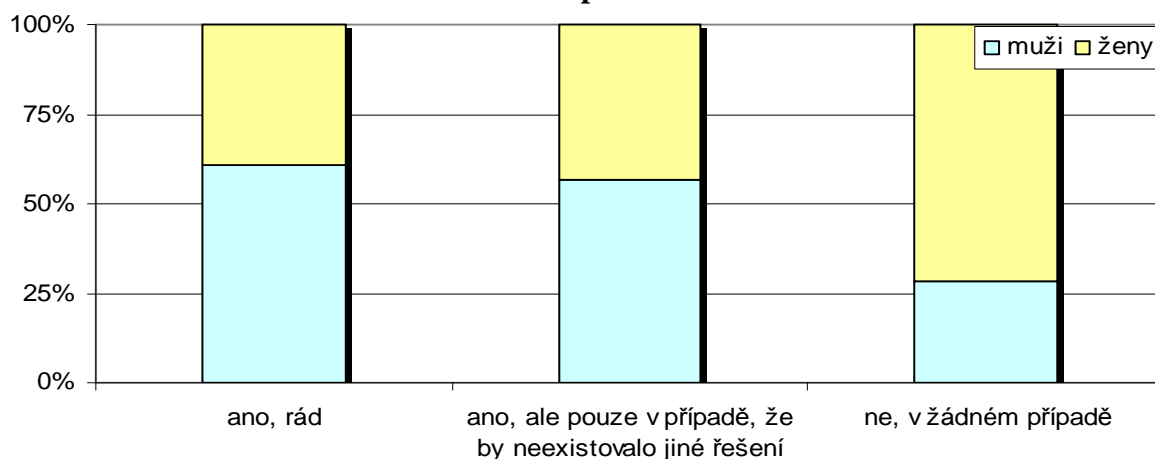
**Vertikální segregace** trhu představuje nerovnoměrné zastoupení mužů a žen ve vedoucích funkcích. K této problematice se vztahuje otázka č. 7, která zjišťuje, zda respondenti preferují jako vedoucího muže nebo ženu. Většina respondentů (69,7 %) odpověděla, že jim na pohlaví nezáleží. Čtvrtina by naopak preferovala muže a pouze 5 %



by preferovalo ženu. Preference žen i mužů, kteří se ankety účastnili, jsou více méně podobné. Je ale zajímavé, že zatímco třicet dva žen (30,2 %) by si za svého nadřízeného vybralo muže, stejně by učinilo pouze devatenáct dotazovaných mužů (20,0 %). Naopak ženu jako svého nadřízeného by si vybraly čtyři ženy (3,8 %) a šest mužů (6,3 %). Na základě  $\chi^2$  testu bylo prokázáno, že výběr pohlaví vedoucí nezáleží na tom, zda je respondentem muž nebo žena.

Poslední otázka zaměřující se na **ochotu mužů nastoupit na rodičovskou dovolenou**, je rozdělena do dvou podotázek. První je určena pouze ženám, které mají navíc možnost odpovědi „nemám partnera“, a druhá je určena mužům. Aby bylo možné odpovědi mužů a žen lépe porovnat, byla varianta „nemám partnera“, kterou zvolilo dvacet žen (18,9 %), vynechána. V grafu 22 je zachycen podíl mužů a žen na jednotlivých variantách odpovědí. Nejvyrovnanější podíl je u prostřední odpovědi, kdy se třicet devět žen (45,3 %) domnívá, že jejich partner by byl ochoten jít na rodičovskou dovolenou, ale pouze v případě, že by neexistovalo jiné řešení. Tento názor vyjádřilo padesát jedna mužů (53,7 %). Závěr, jenž je možné vyvodit z grafu 22 je, že dotazovaných mužů, kteří by dali přednost rodině a dětem před kariérou je o 25 % více než těch, kteří by tuto cestu nezvolili. Dvacet pět (29,1 %) dotazovaných žen se ale domnívá, že jejich partneři by na rodičovskou dovolenou nenastoupili v žádném případě, naopak dvacet dva žen (25,6 %) si myslí, že by tak jejich partner učinil rád.

**Graf 22: Ochota muže nastoupit na rodičovskou dovolenou**



Zdroj: dotazníkové šetření – vlastní zpracování

## **5.4 Návrhy a doporučení**

Na situaci mužů a žen na trhu práce má vliv mnoho faktorů. Z analýzy jasně vyplynulo, že jedním z důležitých faktorů ovlivňujících toto prostředí je demografická struktura obyvatelstva a fáze hospodářského cyklu, ve které se ekonomika nachází. Na vliv ekonomické situace mužů a žen má dle provedené analýzy také výše vzdělání. Dalšími činiteli působící na pracovní trh, kteří však v analýze zachyceni nebyli, jsou například vývoj HDP, počet pracovních míst, zvolená vládní politika zaměstnanosti, výše minimální mzdy a sociálních dávek, příliv zahraničních pracovníků, strukturální změny ekonomiky.

Aktivními zásahy může vláda snižovat nezaměstnanost účelovým vytvářením pracovních míst, poskytováním příspěvků zaměstnavatelům nebo může podporovat migraci za prací.

V rámci strukturální nezaměstnanosti je vhodným řešením další vzdělávání nezaměstnaných osob. Jelikož na trhu práce volná pracovní místa jsou, ale uchazeči na ně nemají příslušnou kvalifikaci. Rekvalifikační kurzy probíhají například na úřadech práce, které v případě splnění jistých podmínek poskytují finanční podporu, nebo náklady na rekvalifikaci hradí kompletně. Vzdělávání nezaměstnaných mimo jiné zabraňuje ztrátě některých pracovních návyků. Strukturální nezaměstnanost vytváří tlak na mobilitu a ochotu stěhovat se za prací. Proto účelným řešením je právě podpora mobility nezaměstnaných.

Vhodně nastavená výše minimální mzdy a sociálních dávek může podpořit snížení dobrovolné nezaměstnanosti hlavně vzhledem k méně placené práci. Je pracovně demotivující, když výše podpory dosahuje přibližně stejných hodnot jako minimální mzda snížená o náklady spojených s dojížděním za prací.

Zvýšenou pozornost je potřeba věnovat skupinám osob, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Jelikož každá skupina má jiné charakteristiky, je nutné volit i odlišné přístupy. Ženy pečující o malé děti a ženy po mateřské dovolené jsou jednou z nich. Hlavním omezujícím faktorem při hledání zaměstnání je požadavek na zkrácenou pracovní dobu, ztráta kvalifikace, omezená možnost dojíždění nebo nemoc dítěte. Vzhledem k tomu, že v 99 % jsou na rodičovské dovolené ženy, byla by východiskem ke

zvýšení jejich participace na pracovním trhu celková podpora státu k činnostem, která umožní ženám, ale nejenom jim, lepší skloubení pracovních a rodinných povinností.

Alternativ k hlavnímu pracovnímu poměru, které umožňují lepší sladování pracovního a rodinného života, je na trhu práce nedostatek. Česká republika patří mezi země s nejnižším počtem zkrácených pracovních úvazků. Dalšími variantami jsou práce z domova a pracovní místa s flexibilní pracovní dobou. Práce na částečný úvazek umožňuje účast obou rodičů na trhu práce v průběhu rodičovské dovolené a snižuje riziko finanční chudoby. Nezbytnou úlohou státu je proto motivace firem k vytváření pracovního prostředí, které bude umožňovat rodičům s dětmi efektivně plnit pracovní i rodinné povinnosti. Tyto aktivity by měly zahrnovat i podporu firem k tvorbě firemních školek a jeslí.

Vzhledem k nedostatku veřejných mateřských škol by se měl stát celkově zaměřit na podporu vytváření kvalitních zařízení zajišťující péči o děti. Přestože existují soukromé školky a jesle, jsou pro spoustu rodin finančně nedosažitelné.

Dalším návrhem je zlepšení komunikace mezi osobou na rodičovské dovolené a zaměstnavatelem. V průběhu tohoto období zaměstnanec „vypadne“ z pracovního tempa a snižuje se motivace k udržení si kvalifikace před opětovným nástupem do práce. Rodič na mateřské dovolené se může účastnit například e-learningových kurzů nebo může doplnit kapacitu naplánovaných školení. Odměnou pro zaměstnavatele jsou rychleji zapracující se zaměstnanci.

Přestože se postavení žen podnikatelek na trhu práce zlepšuje, je stále potřeba jejich soustavná podpora například rozšiřováním působnosti již fungujících asistenčních center pro podporu podnikání.

Ženy jsou více než muži ohroženy nezaměstnaností (v průměru o 2,8 p.b. vyšší míra nezaměstnanosti). Jedním z možných řešení, jak mohou ženy samy zvýšit své šance na získání zaměstnání, je dosažení alespoň středního vzdělání s maturitou.

Celkově zastřešujícím úkolem státu, který vede ke zlepšení postavení mužů a žen na trhu práce, je nabourávání genderových stereotypů a podpora rovných příležitostí pro muže a ženy.

## 6 ZÁVĚR

Na základě stanoveného cíle diplomové práce byla provedena analýza ekonomického postavení mužů a žen na trhu práce v České republice. Ekonomické postavení bylo zhodnoceno pomocí ukazatelů ekonomické aktivity, zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Počet zaměstnaných mužů a žen byl také hodnocen z hlediska jejich postavení v odvětví a v profesích. Prostřednictvím dotazníkového šetření bylo zjištěno, jak respondenti vnímají pozici mužů a žen na pracovním trhu a zda jsou ovlivněni genderovými stereotypy.

Ve vývoji všech ukazatelů jsou patrné dopady finanční krize, která Českou republiku zasáhla v roce 2008. Snížení hospodářského růstu, šetření firem, propouštění, snižování počtu pracovních míst. To vše se na trhu práce ve většině případů plně projevilo o rok později.

Ekonomické postavení mužů a žen je vyjádřeno jejich aktivitou na trhu práce. Z tohoto pohledu se obyvatelstvo České republiky dělí na ekonomicky aktivní a neaktivní. Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo (zaměstnané a nezaměstnané osoby) patří přibližně polovina obyvatel. Podíl ekonomicky aktivních žen tvoří v průměru 44 % z celkové pracovní síly. Mezi hlavní skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva spadají starobní a invalidní důchodci, studenti a osoby na rodičovské dovolené. V posledních letech dochází vlivem demografických změn k nárůstu starobních a invalidních důchodců a zvyšuje se počet studentů středních a vysokých škol.

Tyto faktory nepřímo úměrně působí na míru ekonomické aktivity, která významně poklesla u věkových ročníků 15 až 24 let, výrazněji u žen než u mužů, a vzrostla u osob starších 55 let. V roce 2011 dosahovala míra ekonomické aktivity u mužů 67,5 % a u žen 49,5 %. Míra participace mužů a žen se nejvíce liší mezi 25. a 34. rokem (rozdíl 27,9 p.b.), kdy ženy opouštějí trh práce z důvodu mateřské a rodičovské dovolené.

V roce 2011 bylo v národním hospodářství zaměstnáno 4 872,4 tis.osob. Počet zaměstnaných mužů je tradičně vyšší než počet zaměstnaných žen, a to v průměru o 663,2 tis. Následující dva roky po příchodu finanční krize, jsou ve znamení snižujícího se počtu zaměstnaných.

Míra zaměstnanosti vyjadřující podíl počtu zaměstnaných na počtu osob starších 15 let vykazuje podobné hodnoty jako míra ekonomické aktivity. V analýze bylo prokázáno, že míra zaměstnanosti mužů i žen roste s vyšším stupněm vzdělání.

V roce 2011 bylo v České republice 350,5 tis. nezaměstnaných osob. Počet nezaměstnaných žen byl v průměru o 25,7 tis. osob vyšší. V roce 2009 dosahoval rozdíl v zaměstnanosti mezi pohlavími nejnižších hodnot. Proto je možné tvrdit, že důsledky finanční krize na pracovním trhu více zasáhly mužskou populaci. Nejčastějšími osobami hledajícími práci byli muži ve věku 20 až 24 let a ženy ve věku 35 až 39 let. Zatímco muži mají největší problém s hledáním pracovního uplatnění po ukončení studia, ženy mají potíže najít uplatnění po mateřské a rodičovské dovolené.

Míra nezaměstnanosti potvrzuje, že nejvíce ohroženou skupinou jsou lidé vstupující na pracovní trh. Míra nezaměstnanosti mladých mužů a žen dosahovala v roce 2011 42 %. Mezi mírou nezaměstnanosti a stupněm vzdělání existuje nepřímý úměrný vztah. Se zvyšujícím se stupněm vzdělání klesá míra nezaměstnanosti, která je žen průměrně o 2,8 p.b. vyšší než u mužů.

Nerovnoměrné zastoupení mužů a žen, tzv. horizontální segregace, byla zjištěna u následujících odvětví: těžba a dobývání, stavebnictví, vzdělávání, zdravotní a sociální péče. V oblasti zdravotní a sociální péče představují zaměstnané ženy vysokých 80,1 %, ve vzdělávání je podíl žen o něco nižší, a to 75,8 %. Naopak muži mají drtivou převahu ve stavebnictví. Jejich podíl se v uplynulých dvanácti letech pohyboval mezi 90,8 – 92,5 % a podle provedené prognózy by se měl dále zvyšovat. Je možné konstatovat, že důsledky krize ve stavebnictví více dopadly na ženy a důsledky ve zdravotnictví, jakožto „ženském“ odvětví, více dopadly na muže. Významné změny se v průběhu sledovaného období udály v odvětví s informačními a komunikačními činnostmi, kde se zvýšil poměr mužů z původních 55 % na 75 %. Souhrnně by se dalo říci, že zatímco pro ženy je typický spíše terciární sektor, muži dominují v průmyslu a v zemědělství.

Mezi „mužské“ profese patří práce v ozbrojených silách a práce řemeslníků a opravářů. Podíl mužů zde dosahuje 91,5 % a 89,5 %. Jako pracovník ozbrojených sil je zaměstnáno pouhé 0,3 % pracujícího obyvatelstva. S klesajícím počtem pracovních míst se podíl mužů v ozbrojených silách snižuje, ačkoliv podle bodové předpovědi by se mohl

v následujících letech opět zvyšovat. Typicky „ženskou“ profesí je práce úřednice. Podíl ženských pracovníků v roce 2011 byl 77,6 %. I v tomto případě by se měl podle bodové předpovědi podíl žen zvyšovat.

Z výsledků dotazníkového šetření jednoznačně vyplynulo, že ve většině případů je vnímání postavení mužů a žen na trhu práce ovlivněno pohlavím respondenta. V převážné většině se muži i ženy shodli na tom, že ženy jsou na trhu práce oproti mužům znevýhodněny. Zatímco 56,8 % mužů se domnívá, že pohlaví pracovníka nemá vliv na jeho platové ohodnocení, stejný názor sdílela pouze jedna čtvrtina žen. Muži jsou také přesvědčeni o tom, že ženy mají stejné příležitosti ke kariérnímu a profesnímu růstu jako oni. S diskriminací se setkala každá čtvrtá žena a desátý muž. Nejčastějším důvodem diskriminace bylo mateřství žen a věk mužů. Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že minimálně polovina osob souhlasí s genderovými stereotypy o muži jako živiteli a ženě jako pečovatelce. Přestože u této otázky nebyla prokázána závislost odpovědi na pohlaví, více s tímto názorem souhlasili muži nežli ženy. Genderové stereotypní uvažování má za následek segregaci pracovního trhu na „mužské“ a „ženské“ profese. Nejčastěji uváděným příkladem těchto profesí byl horník a zdravotní sestra.

Na situaci mužů a žen na trhu práce má vliv mnoho faktorů. Aktivními zásahy může vláda snižovat nezaměstnanost účelovým vytvářením pracovních míst, rekvalifikacemi, poskytováním příspěvků zaměstnavatelům nebo může podporovat migraci za prací. Vhodně nastavená výše minimální mzdy a sociálních dávek může podpořit snížení dobrovolné nezaměstnanosti hlavně vzhledem k hůře placené práci. Zvýšenou pozornost je potřeba věnovat skupinám osob, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Nezbytnou úlohou státu je také motivace zaměstnavatelů k vytváření pracovního prostředí, které bude umožňovat rodičům s dětmi bezkonfliktní soulad pracovního a rodinného života.

Přestože je dnešní společnost více než kdy jindy nakloněna k odbourávání genderových stereotypů, je nutné, aby i nadále pokračovala veřejná diskuze napříč médii o naplňování rovných příležitostí mužů a žen, které povedou k větší informovanosti společnosti o této problematice.

## 7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ANKER, R. *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupation in the World*. Geneva: International Labour Office, 1998. ISBN 92-2-109524-X

BRČÁK, J., SEKERKA, B. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost – Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8

ČESKÝ HELSINSKÝ VÝBOR. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: český helsinský výbor, 2002. ISBN 80-86436-11-X

FIALOVÁ, E., SPOUSTOVÁ, I., HAVELKOVÁ, B. *Diskriminace a právo*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.

HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9

HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J. *Statistika pro ekonomy*. 6. vyd. Praha: Professional Publishing, 2006. ISBN 80-86419-99-1

HORSKÁ, S. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. ISBN 80-85529-83-1

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9

KERSTEN, H. *Ženy – muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145

KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-343-1

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův brod: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICE, K. *Management genderových vztahů: Postavení mužů a žen v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8

KŘÍŽKOVÁ, A., SLOBODA, Z. *Genderová segregace českého trhu práce: Kvalitativní a kvantitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2009. ISBN 978-80-7330-165-1

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4

NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2002. ISBN 80-245-0350-6

OAKLEY, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o, 2000. ISBN 80-7178-403-6

RENZETTI, C., M. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

SAMUELSON, P., NORDHAUS, W. *Ekonomie: 18. vydání*. Praha: NS SVOBODA s.r.o., 2008. ISBN 80-205-0590-3

SKÁLOVÁ, H. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi, sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.

SOKAČOVÁ, L. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.

SOKAČOVÁ, L. *Rovné příležitosti žen a mužů na úřadech veřejné správy a na Ministerstvu vnitra: příklady dobré praxe*. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, 2009.

SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. *Statistické metody II*. 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2008. ISBN 978-80-213-1736-9

SVATOŠOVÁ, L. a kol. *Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat: učební texty*. 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2005. ISBN 80-213-1189-4

TRNKOVÁ, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*. 1. vyd. Praha: Business Leaders Forum, 2006.

### **Internetové zdroje:**

AGHOVÁ, M., I. *Zaměstnanost: Politika zaměstnanosti, vývoj a jak nyní* [online]. Poslední aktualizace 26.11.2011. [cit. 2012-09-08]. Dostupné z: <<http://irenamauranovotna.blog.idnes.cz/c/233417/Zamestnanost-Politika-zamestnanosti-vyvoj-a-jak-nyni.html>>

Českomoravská konfederace odborových svazů. *Přehled nejdůležitějších změn zákoníku práce a zákona zaměstnanosti od 1. ledna 2012* [online]. Poslední aktualizace 31.1.2012. [cit. 2012-09-10]. Dostupné z: <<http://www.cmkos.cz/vyklady-nazory-a-stanoviska/3293-3/prehled-nejdulezitejsich-zmen-zakoniku-prace-a-zakona-o-zamestnanosti-od-1-ledna-2012>>

Český statistický úřad. *Klasifikace* [online]. Poslední aktualizace 15.7.2011 [cit. 2013-02-07]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace>>



Český statistický úřad. *Muži a ženy v letech 2011* [online]. Poslední aktualizace 12.1.2012. [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n\\_2011](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011)>

Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [online]. Poslední aktualizace 3.8.2012. [cit. 2012-08-03]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)>

Český statistický úřad. *Trh práce v ČR 1993 – 2011* [online]. Poslední aktualizace 31.7.2012. [cit. 2012-10-07]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3103-12>>

Český statistický úřad. *Zaostřeno na muže a ženy 2012* [online]. Poslední aktualizace 31.12.2012. [cit. 2013-02-07]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3103-12>>

Evropa. *Tisková zpráva Evropské komise* [online]. 2012 [cit. 2013-01-01]. Dostupné z: <[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-1205\\_cs.htm?locale=en](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_cs.htm?locale=en)>

Evropský sociální fond ČR [online]. [cit. 2012-09-09]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/>>

Gender Studies [online]. [cit. 2012-09-09]. Dostupné z: <<http://www.genderstudies.cz>>

HAŠKOVÁ, H. Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce. *Sociologický časopis* [online]. 2000, roč. 36, č. 4. [cit. 2012-06-03]. Dostupné z: <[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/67cf8e9c46d916be69c01c1a6edc9e9238f3fb12\\_370\\_441HASKO.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/67cf8e9c46d916be69c01c1a6edc9e9238f3fb12_370_441HASKO.pdf)>. ISSN 0038-0288

HAVLÍČEK, D., KRÁLÍČEK, T. Jak měřit nezaměstnanost? *Ihned.cz* [online]. Poslední aktualizace 3.8.2007. [cit. 2012-08-03]. Dostupné z: <<http://byznys.ihned.cz/zpravodajstvi-cesko/c1-21746810-jak-merit-nezamestnanost>>

Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. Poslední aktualizace 23.1.2012. [cit. 2012-09-07]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>

Integrovaný portál MPSV. *Evropský sociální fond v ČR*. [cit. 2012-09-08]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>

JÍLKOVÁ, M. Politika rovných příležitostí. *Institut politických a ekonomických studií* [online]. Poslední aktualizace 17.2.2006. [cit. 2012-08-13]. Dostupné z: <<http://www.ipes.eu/view.php?cisloclanku=2006021704>>

JURAJDA, Š. *Czech Gender Segregation and Wage Gap with Anti-Discrimination Legislation*. Praha: CERGE-EI, 2004. [cit. 2012-20-09] Dostupné z: <[http://www.cerge-ei.cz/pdf/dp/DP125\\_2004.pdf](http://www.cerge-ei.cz/pdf/dp/DP125_2004.pdf)>

KUBAČKA, P., LORENCOVÁ, H. *Trh práce* [online]. 2008. [cit. 2012-09-10] Dostupné z: <[http://www.iqrs.cz/storage/1240411225\\_sb\\_iqrs\\_kz\\_trh\\_prace.pdf](http://www.iqrs.cz/storage/1240411225_sb_iqrs_kz_trh_prace.pdf)>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Východiska Strategie rovných příležitostí pro ženy a muže 2011 – 2015* [online]. [cit. 2013-01-18]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/12201/vychodiska-strategie\\_priority\\_15-9-2011.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12201/vychodiska-strategie_priority_15-9-2011.pdf)>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice* [online]. 2011 [cit. 2013-01-18]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/12200/5\\_zprava-o-rovnosti\\_priority\\_15-9-2011.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12200/5_zprava-o-rovnosti_priority_15-9-2011.pdf)>

OECD. *OECD Factbook 2011-2012: Economic, Environmental and Social Statistics* [online]. Poslední aktualizace 7.12.2011. [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <<http://dx.doi.org/10.1787/factbook-2011-en>>. ISSN 1814-7364

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. *Mezinárodně-právní standardy* [online]. 2009 [cit. 2013-01-01]. Dostupné z: <<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/muzi-a-zeny-338.html>>

SIROVÁTKA, T. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Brno, Praha: MPSV, 2003. [cit. 2012-09-10] Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>>

SLOVÁK, S. *Aktuální problémy trhu práce*. Ostrava: 2007. [cit. 2012-09-09] Dostupné z: <[http://projekty.osu.cz/pvsos/doc/aktualni\\_problemy\\_tp.pdf](http://projekty.osu.cz/pvsos/doc/aktualni_problemy_tp.pdf)>

SVOBODOVÁ, K. Demografické stárnutí ČR podle výsledků projekce. *Demografie* [online]. Poslední aktualizace 23.3.2012. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z: <[http://www.demografie.info/?cz\\_detail\\_clanku&artclID=824](http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=824)>

VALENTOVÁ, M., ŠMÍDOVÁ I., KATRŇÁK, T. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: Mezinárodní srovnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2007, roč. 8, č. 2. [cit. 2012-07-10]. Dostupné z: <[http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88\\_genderove-segregace-trhu-prace.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderove-segregace-trhu-prace.pdf)>. ISSN 1213-0028

Vláda České republiky. *Strategie Evropa 2020* [online]. [cit. 2012-09-08]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>>

### **Oficiální dokumenty**

Listina základních práv a svobod (Zákon č. 2/1993 Sb.). Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html> [cit. 2012-12-02].

O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů - antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb.). Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009#par1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1) [cit. 2012-12-02].

Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zakon\\_c.\\_435-2004\\_sb.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf) [cit. 2012-09-10].

Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/> [cit. 2012-12-02].

## 8 PŘÍLOHY

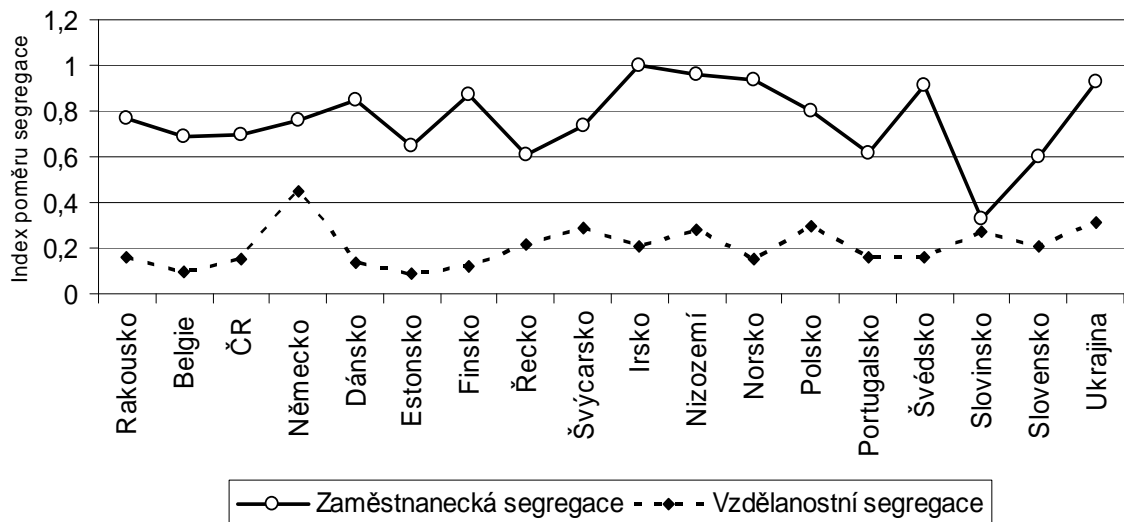
Příloha 1: Genderové stereotypy – „typické“ vlastnosti chování.....	77
Příloha 2: Komparace zaměstnanecké a vertikální vzdělanostní segregace.....	77
Příloha 3: Komparace zaměstnanecké a horizontální vzdělanostní segregace.....	78
Příloha 4: Oblast podpory 3.4 - Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života.....	79
Příloha 5: Strategie rovných příležitostí pro ženy a muže 2011 - 2015.....	80
Příloha 6: Vývoj podílu ekonomicky aktivního obyvatelstva v letech 2000-2011.....	81
Příloha 7: Ekonomická aktivita mužů a žen v období 2000-2011 (v %).....	82
Příloha 8: Počet studentů v ČR v letech 2000 – 2011 (v tis.).....	83
Příloha 9: Předpovězené hodnoty MEA mužů v roce 2012 a 2013.....	83
Příloha 10: Předpovězené hodnoty MEA žen v roce 2012 a 2013.....	83
Příloha 11: Počet zaměstnaných mužů a žen v období 2000 – 2011 (v tis.).....	84
Příloha 12: Míra zaměstnanosti mužů a žen v období 2000 – 2011 (v %).....	85
Příloha 13: Předpovězené hodnoty zaměstnanosti mužů v roce 2012 a 2013.....	86
Příloha 14: Předpovězené hodnoty zaměstnanosti žen v roce 2012 a 2013.....	86
Příloha 15: Počet nezaměstnaných mužů a žen v období 2000 – 2011 (v tis.).....	87
Příloha 16: Míra nezaměstnanosti mužů a žen v období 2000 – 2011 (v %).....	88
Příloha 17: Předpovězené hodnoty míry nezaměstnanosti mužů v roce 2012 a 2013.....	89
Příloha 18: Předpovězené hodnoty míry nezaměstnanosti žen v roce 2012 a 2013.....	89
Příloha 19: OKEČ - počet pracujících mužů v odvětví v období 2000 – 2011 (v tis.).....	90
Příloha 20: OKEČ - počet pracujících žen v odvětví v období 2000 – 2011 (v tis.).....	91
Příloha 21: Předpovězené hodnoty podílu mužů ve stavebnictví v roce 2012 a 2013.....	92
Příloha 22: Předpovězené hodnoty podílu žen ve zdravotnictví v roce 2012 a 2013.....	92
Příloha 23: Počet pracujících podle CZ-ISCO v období 2000 – 2011 (v tis.).....	93
Příloha 24: Předpovězené hodnoty podílu mužů v ozbrojených silách v roce 2012 a 2013.....	94
Příloha 25: Předpovězené hodnoty podílu žen mezi úředníky v roce 2012 a 2013.....	94
Příloha 26: Dotazník.....	95
Příloha 27: Dotazování muži a ženy podle ekonomického zařazení.....	97
Příloha 28: Odpovědi na otázku č.1 - Setkal/a jste se někdy s pojmem gender?.....	97
Příloha 29: Odpovědi na otázku č.2 - Domníváte se, že jsou ženy na trhu práce znevýhodněny oproti mužům?.....	98
Příloha 30: Odpovědi na otázku č.3 – Jaké je podle Vás platové/mzdové ohodnocení žen ve srovnání s muži na stejné pracovní pozici?.....	99
Příloha 31: Odpovědi na otázku č.4 – Mají ženy podle Vašeho názoru stejné příležitosti ke kariévnímu a profesnímu růstu jako muži?.....	100
Příloha 32: Odpovědi na otázku č.5 a č.6 – Měl/a jste někdy pocit, že jste byl/a v práci nebo u pracovního pohovoru diskriminován/a? + důvody diskriminace.....	101
Příloha 33: Odpovědi na otázku č.7 - Pokud byste si mohl/a vybrat svého nadřízeného, vybral/a byste si:.....	102
Příloha 34: Odpovědi na otázku č.8 - Kdo se větší mírou podílí na péči o vaši domácnost? .....	102
Příloha 35: Odpovědi na otázku č.9 a č.10 – Souhlasíte s názorem, že muž by měl být hlavně živitelem rodiny? + Souhlasíte s názorem, že a žena by měla být hlavně pečovatelka o děti a rodinu?.....	104
Příloha 36: Odpovědi na otázku č.12 – Ochota muže nastoupit na mateřskou dovolenou.....	105

### Příloha 1: Genderové stereotypy – „typické“ vlastnosti chování

Ženy		Muži	
bezmocné	nelogické	agresivní	rozhodní
citově založené	nerozhodné	aktivní	rozvážní
emocionální	nesamostatné	bojovní	sebejistí
empatické	něžné	ctízádobní	soutěživí
jemné	ohleduplné	dominantní	stateční a smělí
parádnice	pasivní	nezávislí	tvrdí
milovnice dětí	pečlivé	odvážní	vůdci
mírné	slabé	racionální	vyrovnaní
náladové	soucitné	realističtí	a - muži nepláčou

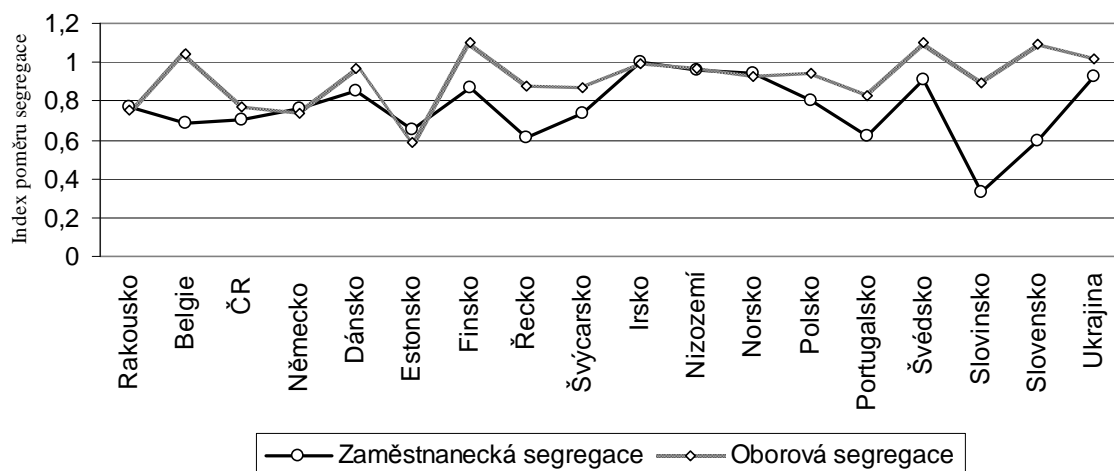
Zdroj: Karsten, 2006

### Příloha 2: Komparace zaměstnanecké a vertikální vzdělanostní segregace



Zdroj: Valentová, Šmídová, Katriňák, 2007

### Příloha 3: Komparace zaměstnanecké a horizontální vzdělanostní segregace



Zdroj: Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007

**Příloha 4: Oblast podpory 3.4 - Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života**

Cílové skupiny	Jednotlivci: - ženy ohrožené na trhu práce - muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi - rodiče s dětmi - rodiče samoživitelé/lky - osoby pečující o další závislé členy rodiny.
	Organizace: - 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
Zaměření projektů - 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 aj.)
	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	

**Příloha 5: Strategie rovných příležitostí pro ženy a muže 2011 - 2015**

<b>Strategická oblast</b>	<b>Dlouhodobý cíl</b>
Institucionální zabezpečené rovných příležitostí žen a mužů	Vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci veřejné správy pro prosazování politiky rovných příležitostí na centrální, regionální a místní úrovni.
Rovné příležitosti žen a mužů v mocenských a rozhodovacích pozicích	Zvýšení podílu žen na rozhodování ve veřejné i soukromé sféře.
Rovné příležitosti žen a mužů v na trhu práce a v podnikání	Posílení ekonomického postavení a nezávislosti žen v ekonomice.
Sladění pracovního, soukromého a rodinného života	Vytvoření celospolečenských podmínek pro efektivní sladování pracovního, soukromého a rodinného života
Výchova a vzdělávání a rovné příležitosti žen a mužů	Posílení rovných příležitostí žen a mužů ve výchově a vzdělávání.
Důstojnost a integrita žen	Odstranění všech forem násilí založeného na pohlaví a zajištění důstojného a rovného požívání všech práv ženami.
Rovné příležitosti žen a mužů ve vnějších vztazích	Efektivní prosazování rovných příležitostí žen a mužů ve vnějších vztazích.
Další aktuální témata	Monitorování aktuálních otázek týkajících se rovných příležitostí žen a mužů a hledání efektivních cest čelení konkrétním výzvám.
Horizontální témata	<i>Podíl mužů a tzv. mužských témat v rámci prosazování rovných příležitostí žen a mužů: Zapojení a posílení podílu mužů na prosazování rovných příležitostí žen a mužů a otevření diskuse o tzv. mužských tématech.</i>
	<i>Potírání genderových stereotypů: Nalezení vhodných cest, jak účinně zamezovat stereotypnímu nahlížení na ženy a muže ve společnosti.</i>
	<i>Role nestátních subjektů, sociálních partnerů, akademické obce a občanské společnosti v prosazování rovnosti žen a mužů: Rozvinutí spolupráce veřejné správy a sociálních partnerů, nestátních neziskových organizací, akademické obce a občanské společnosti v prosazování rovných příležitostí žen a mužů</i>

Zdroj: MPSV, 2013



**Příloha 6: Vývoj podílu ekonomicky aktivního obyvatelstva v letech 2000-2011**

rok	počet obyvatel	pracovní síla	podíl pracovní síly na počtu obyvatel [%]
2000	10 272 503	5 186 114	50,5
2001	10 224 192	5 145 958	50,3
2002	10 200 774	5 139 064	50,4
2003	10 201 651	5 132 329	50,3
2004	10 206 923	5 132 504	50,3
2005	10 234 092	5 174 170	50,6
2006	10 266 646	5 199 358	50,6
2007	10 322 689	5 198 326	50,4
2008	10 429 692	5 232 329	50,2
2009	10 491 492	5 286 458	50,4
2010	10 517 247	5 268 890	50,1
2011	10 496 672	5 222 970	49,8
průměr			<b>50,3</b>

Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

Příloha 7: Ekonomická aktivita mužů a žen v období 2000-2011 (v %)

	2000	2001	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Absolutní změna	Relativní změna
Míra ekonomické aktivity	<b>60,4</b>	<b>60,0</b>	<b>59,4</b>	<b>59,4</b>	<b>59,3</b>	<b>58,8</b>	<b>58,5</b>	<b>58,7</b>	<b>58,4</b>	<b>58,3</b>	<b>-2,1</b>	<b>0,96</b>
<b>Muži</b>	<b>69,8</b>	<b>69,4</b>	<b>68,7</b>	<b>68,7</b>	<b>68,6</b>	<b>68,3</b>	<b>68,2</b>	<b>68,3</b>	<b>68,0</b>	<b>67,5</b>	<b>-2,3</b>	<b>0,97</b>
15 až 19 let	16,0	12,9	10,4	10,1	10,0	8,7	8,4	9,1	8,3	8,0	-7,9	0,50
20 až 24 let	79,4	76,9	70,0	65,5	63,7	62,8	60,8	62,1	60,0	58,3	-21,1	0,73
25 až 29 let	95,0	95,0	94,7	93,6	92,4	92,3	90,9	91,5	91,9	91,6	-3,3	0,96
30 až 34 let	97,4	97,5	96,8	97,3	97,0	97,4	96,8	96,8	97,9	97,3	-0,1	1,00
35 až 39 let	97,3	97,3	97,0	97,0	97,6	96,8	97,6	97,5	97,7	97,1	-0,2	1,00
40 až 44 let	96,2	96,1	94,5	95,8	96,8	96,4	96,5	96,5	96,6	97,0	0,7	1,01
45 až 49 let	94,7	94,1	93,8	94,7	94,8	95,6	94,6	95,2	95,9	95,8	1,1	1,01
50 až 54 let	89,9	90,4	90,1	90,8	90,6	91,6	91,7	92,2	91,9	92,0	2,2	1,02
55 až 59 let	75,8	76,9	80,0	82,8	83,2	81,6	84,8	84,0	85,3	85,7	9,9	1,13
60 až 64 let	24,5	24,1	31,2	34,4	36,1	39,3	40,7	40,2	38,2	38,7	14,2	1,58
65 a více let	6,8	6,8	6,6	6,3	6,7	7,1	7,2	7,5	7,1	6,7	-0,2	0,97
<b>Ženy</b>	<b>51,6</b>	<b>51,3</b>	<b>50,8</b>	<b>50,6</b>	<b>50,5</b>	<b>49,8</b>	<b>49,3</b>	<b>49,5</b>	<b>49,3</b>	<b>49,5</b>	<b>-2,1</b>	<b>0,96</b>
15 až 19 let	13,9	10,1	8,4	7,6	6,8	5,5	6,3	6,6	5,3	5,2	-8,7	0,37
20 až 24 let	61,8	60,7	56,4	48,5	50,1	47,0	44,4	43,5	42,5	39,8	-21,9	0,64
25 až 29 let	64,9	63,7	64,1	65,3	65,4	65,9	66,4	67,4	67,1	67,4	2,4	1,04
30 až 34 let	76,5	76,1	73,8	73,5	70,9	68,4	66,0	65,7	64,7	65,7	-10,8	0,86
35 až 39 let	86,7	87,1	87,0	86,1	84,7	82,6	80,0	79,5	80,8	81,8	-4,9	0,94
40 až 44 let	91,3	92,3	89,6	90,9	92,0	90,7	91,0	92,0	90,7	90,6	-0,7	0,99
45 až 49 let	91,1	91,5	91,2	91,6	91,9	92,1	92,5	92,2	91,7	92,0	1,0	1,01
50 až 54 let	82,1	83,5	84,9	87,4	88,1	87,7	87,7	88,4	88,7	88,5	6,4	1,08
55 až 59 let	32,6	33,3	42,1	49,0	51,1	53,1	55,7	58,0	60,2	63,3	30,7	1,94
60 až 64 let	11,9	13,0	13,7	12,9	13,0	14,9	15,1	15,5	15,5	16,0	4,1	1,34
65 a více let	2,4	2,2	2,3	2,3	2,5	2,7	2,8	3,2	3,2	3,3	0,9	1,37

Zdroj: ČSÚ, 2012 - vlastní zpracování

### Příloha 8: Počet studentů v ČR v letech 2000 – 2011 (v tis.)

		2000	2003	2006	2007	2008	2009	2010	2011
muži	ZŠ a BV	684,6	631,9	593,5	590,4	587,5	563,8	526,4	508,8
	střední bez maturity	1 911,8	1 921,1	1 893,5	1 877,3	1 878,6	1 893,3	1 868,0	1 850,2
	střední s maturitou	1 080,4	1 129,9	1 227,2	1 279,8	1 316,8	1 323,5	1 348,2	1 321,3
	vysokoškolské	457,5	479,5	531,6	539,2	565,1	610,2	649,6	686,0
ženy	ZŠ a BV	1 318,3	1 219,1	1 104,5	1 096,8	1 088,0	1 017,4	973,7	936,7
	střední bez maturity	1 357,0	1 378,1	1 370,5	1 367,5	1 319,2	1 330,0	1 323,0	1 308,1
	střední s maturitou	1 453,5	1 520,7	1 628,6	1 656,6	1 703,0	1 733,6	1 738,4	1 711,6
	vysokoškolské	322,9	352,2	423,0	435,6	484,9	537,0	586,7	641,2

	ZŠ a BV	1.diference	tempo růstu	procentní rozdíl
muži	střední bez maturity	-175,8	74,3	-25,7
	střední s maturitou	-61,6	96,8	-3,2
	vysokoškolské	240,8	122,3	22,3
	ZŠ a BV	228,5	150,0	50,0
ženy	střední bez maturity	-381,6	71,1	-28,9
	střední s maturitou	-48,9	96,4	-3,6
	vysokoškolské	258,1	117,8	17,8

Zdroj: ČSÚ, 2012 - vlastní zpracování

### Příloha 9: Předpovězené hodnoty MEA mužů v roce 2012 a 2013

2012	b-váha	Hodnota	b-váha * Hodnot
x	-0,776023	13,000	-10,0883
x <sup>2</sup>	0,102450	169,000	17,3141
x <sup>3</sup>	-0,004867	2197,000	-10,6922
Abs. člen			70,5646
Předpověď			67,0983
-95,0%LS			66,5228
+95,0%LS			67,6737

2013	b-váha	Hodnota	b-váha * Hodnot
x	-0,776023	14,000	-10,8643
x <sup>2</sup>	0,102450	196,000	20,0803
x <sup>3</sup>	-0,004867	2744,000	-13,3542
Abs. člen			70,5646
Předpověď			66,4263
-95,0%LS			65,4378
+95,0%LS			67,4148

Zdroj: ČSÚ, 2012 – výstup Statistica

### Příloha 10: Předpovězené hodnoty MEA žen v roce 2012 a 2013

2012	b-váha	Hodnota	b-váha * Hodnot
x	-0,053780	13,000	-0,69914
x <sup>2</sup>	-0,038156	169,000	-6,44832
x <sup>3</sup>	0,002287	2197,000	5,02408
Abs. člen			51,57687
Předpověď			49,45349
-95,0%LS			48,50742
+95,0%LS			50,39957

2013	b-váha	Hodnota	b-váha * Hodnot
x	-0,053780	14,000	-0,75293
x <sup>2</sup>	-0,038156	196,000	-7,47852
x <sup>3</sup>	0,002287	2744,000	6,27495
Abs. člen			51,57687
Předpověď			49,62038
-95,0%LS			47,99527
+95,0%LS			51,24549

Zdroj: ČSÚ, 2012 – výstup Statistica

**Příloha 11: Počet zaměstnaných mužů a žen v období 2000 – 2011 (v tis.)**

	2000	2001	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Absolutní změna	Relativní změna
Zaměstnaní v NH	4 731,6	4 727,7	4 764,9	4 733,2	4 706,6	4 764,0	4 828,1	4 922,0	5 002,5	4 934,3	140,8	1,0
<b>Muži</b>	<b>2 675,7</b>	<b>2 674,0</b>	<b>2 700,4</b>	<b>2 686,2</b>	<b>2 663,1</b>	<b>2 705,5</b>	<b>2 741,9</b>	<b>2 806,1</b>	<b>2 863,2</b>	<b>2 823,7</b>	<b>101,6</b>	<b>1,0</b>
15 až 19 let	39,4	30,2	27,2	23,5	19,4	18,7	20,5	21,6	21,6	19,4	-25,5	0,4
20 až 24 let	301,9	281,4	256,4	231,5	204,4	198,1	196,3	204,1	201,9	193,7	-132,2	0,6
25 až 29 let	383,5	395,2	408,9	409,6	399,2	391,7	377,4	369,6	360,0	339,3	-65,0	0,8
30 až 34 let	321,5	326,6	337,1	353,5	379,0	400,8	418,2	443,9	453,1	444,7	93,4	1,3
35 až 39 let	318,9	323,6	330,3	328,3	320,5	324,6	335,6	349,8	377,3	397,0	115,9	1,4
40 až 44 let	319,0	306,9	297,9	292,1	302,4	314,4	329,4	335,3	342,7	335,7	20,8	1,1
45 až 49 let	355,0	349,1	344,0	334,1	318,2	308,9	301,8	300,4	301,8	311,4	-28,9	0,9
50 až 54 let	332,9	342,1	337,3	332,0	328,7	327,8	326,6	329,4	327,3	312,3	-43,5	0,9
55 až 59 let	216,7	231,6	258,2	271,6	279,3	292,9	297,0	291,0	303,5	293,5	76,8	1,4
60 až 64 let	50,3	51,6	68,4	75,1	79,4	93,3	101,5	119,3	130,6	129,7	81,7	2,6
65 a více let	36,6	35,7	34,8	35,0	32,6	34,4	37,6	41,7	43,3	47,1	8,1	1,2
<b>Ženy</b>	<b>2 055,9</b>	<b>2 053,7</b>	<b>2 064,5</b>	<b>2 047,0</b>	<b>2 043,5</b>	<b>2 058,5</b>	<b>2 086,1</b>	<b>2 115,9</b>	<b>2 139,3</b>	<b>2 110,5</b>	<b>39,2</b>	<b>1,0</b>
15 až 19 let	29,2	19,1	15,7	15,1	13,9	14,0	13,2	12,2	14,1	12,9	-21,4	0,3
20 až 24 let	227,3	212,9	192,7	176,4	158,0	140,3	142,7	144,0	139,4	127,5	-116,0	0,5
25 až 29 let	232,4	236,7	251,8	254,6	249,2	247,5	248,6	244,9	243,6	228,0	-17,7	0,9
30 až 34 let	222,7	226,6	230,2	236,4	250,2	269,7	274,9	279,4	278,4	270,0	29,0	1,1
35 až 39 let	263,5	266,9	273,0	267,0	265,7	262,7	265,3	270,6	281,9	295,1	66,4	1,3
40 až 44 let	288,6	281,5	271,0	260,2	270,2	279,2	290,4	296,7	302,9	297,0	4,6	1,0
45 až 49 let	334,3	336,6	329,4	317,6	301,3	291,4	279,6	279,3	279,9	282,6	-37,9	0,9
50 až 54 let	309,3	317,2	317,9	312,1	313,1	313,5	315,8	313,2	311,2	298,3	-38,5	0,9
55 až 59 let	100,8	107,4	131,1	150,6	164,8	182,1	192,7	199,9	208,4	212,4	126,2	2,3
60 až 64 let	27,8	31,0	32,4	37,9	37,7	38,4	41,9	51,4	54,0	56,7	32,8	2,2
65 a více let	19,9	17,8	19,3	19,0	19,4	19,7	21,1	24,4	25,7	30,0	11,8	1,6

Zdroj: ČSÚ, 2012 - vlastní zpracování

**Příloha 12: Míra zaměstnanosti mužů a žen v období 2000 – 2011 (v %)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Muži</b>	<b>64,7</b>	<b>64,7</b>	<b>65,2</b>	<b>64,5</b>	<b>63,6</b>	<b>64,3</b>	<b>64,6</b>	<b>65,5</b>	<b>65,8</b>	<b>64,3</b>	<b>63,7</b>	<b>63,6</b>
15 až 19 let	11,1	8,7	7,9	6,9	5,7	5,6	6,2	6,5	6,6	6,0	5,1	4,8
20 až 24 let	67,9	66,4	63,5	60,0	55,1	55,1	55,1	57,3	55,7	53,1	50,5	49,2
25 až 29 let	88,8	88,7	89,5	88,7	87,1	87,7	87,2	88,4	87,8	84,6	83,8	85,4
30 až 34 let	91,5	92,5	93,0	92,9	93,5	93,3	92,5	94,7	94,2	92,4	94,2	93,1
35 až 39 let	91,8	91,9	93,0	92,7	91,4	92,7	93,9	94,2	95,4	93,8	93,9	93,9
40 až 44 let	90,8	91,1	91,5	90,2	90,7	91,1	93,0	93,0	94,1	92,7	92,6	93,1
45 až 49 let	89,2	89,1	89,7	89,4	88,3	89,3	90,2	92,0	91,7	91,6	90,5	91,3
50 až 54 let	84,4	85,7	85,4	85,1	85,0	85,3	85,8	87,8	88,9	87,5	86,7	87,2
55 až 59 let	71,8	73,4	76,5	76,5	76,9	78,5	78,4	77,3	81,4	78,9	78,9	79,9
60 a více let	11,4	11,4	13,2	13,8	13,7	15,2	16,1	17,8	18,6	18,2	17,3	17,1
ZS a bez vzdělání	23,5	23,8	20,8	19,9	18,6	17,6	19,6	21,1	20,7	19,8	19,2	18,0
SŠ bez maturity	72,7	72,9	73,3	72,0	70,3	70,9	70,7	71,5	72,1	69,2	67,8	67,1
SŠ s maturitou	72,1	72,2	71,3	70,0	69,9	70,5	70,5	71,1	71,0	69,8	68,3	68,4
VŠ	80,0	80,5	80,3	80,1	79,8	80,7	79,1	79,5	79,9	78,3	78,4	78,8
<b>Ženy</b>	<b>46,2</b>	<b>46,2</b>	<b>46,3</b>	<b>45,8</b>	<b>45,5</b>	<b>45,7</b>	<b>46,1</b>	<b>46,4</b>	<b>46,4</b>	<b>45,7</b>	<b>45,1</b>	<b>45,6</b>
15 až 19 let	8,7	5,7	4,8	4,6	4,3	4,4	4,1	3,8	4,5	4,2	3,2	2,9
20 až 24 let	53,2	52,4	49,7	47,7	44,6	40,9	42,1	42,8	41,0	37,4	35,6	33,8
25 až 29 let	56,1	55,4	57,2	57,2	56,4	57,6	60,1	61,5	63,1	61,2	60,3	61,1
30 až 34 let	66,1	66,9	66,1	64,7	64,4	65,4	63,6	62,4	60,9	59,3	58,3	59,9
35 až 39 let	78,8	78,6	79,7	78,2	78,8	78,1	77,6	76,5	75,4	74,1	74,7	75,3
40 až 44 let	83,6	85,3	85,1	82,4	83,5	83,6	85,1	85,7	87,3	86,6	84,2	84,8
45 až 49 let	83,4	85,6	85,6	84,9	83,7	84,8	84,8	87,3	87,6	86,2	86,1	86,3
50 až 54 let	76,0	77,3	78,3	77,8	78,7	79,5	81,2	82,0	83,4	83,0	82,0	82,2
55 až 59 let	30,9	31,5	36,1	39,6	42,4	45,8	47,9	50,1	52,9	54,2	55,9	59,2
60 a více let	4,2	4,3	4,5	4,9	4,9	4,9	5,2	6,0	6,2	6,5	6,5	6,7
ZS a bez vzdělání	18,3	17,5	16,9	16,0	15,2	14,5	15,2	15,4	15,5	14,7	14,1	13,7
SŠ bez maturity	52,4	52,2	51,9	50,3	49,0	49,1	50,0	49,4	49,8	48,1	46,7	47,4
SŠ s maturitou	60,8	61,0	60,0	59,5	59,4	58,7	57,4	58,1	57,3	55,0	54,1	53,9
VŠ	72,3	74,9	73,1	72,1	72,0	71,2	70,6	71,0	69,7	68,5	66,6	66,0

Zdroj: ČSÚ, 2012 - vlastní zpracování

**Příloha 13: Předpovězené hodnoty zaměstnanosti mužů v roce 2012 a 2013**

2012	b-váha	Hodnota	b-váha
			* Hodnot
x	-75,7701	13,000	-985,01
x <sup>2</sup>	17,3554	169,000	2933,07
x <sup>3</sup>	-0,9074	2197,000	-1993,49
Abs. člen			2755,41
Předpověď			2709,97
-95,0%LS			2598,49
+95,0%LS			2821,46

2013	b-váha	Hodnota	b-váha
			* Hodnot
x	-75,7701	14,000	-1060,78
x <sup>2</sup>	17,3554	196,000	3401,66
x <sup>3</sup>	-0,9074	2744,000	-2489,82
Abs. člen			2755,41
Předpověď			2606,47
-95,0%LS			2414,97
+95,0%LS			2797,97

Zdroj: ČSÚ, 2012 – výstup Statistica

**Příloha 14: Předpovězené hodnoty zaměstnanosti žen v roce 2012 a 2013**

2012	b-váha	Hodnota	b-váha
			* Hodnot
x	-40,9056	13,000	-531,77
x <sup>2</sup>	8,9994	169,000	1520,91
x <sup>3</sup>	-0,4725	2197,000	-1038,19
Abs. člen			2097,75
Předpověď			2048,70
-95,0%LS			1983,46
+95,0%LS			2113,94

2013	b-váha	Hodnota	b-váha
			* Hodnot
x	-40,9056	14,000	-572,68
x <sup>2</sup>	8,9994	196,000	1763,89
x <sup>3</sup>	-0,4725	2744,000	-1296,67
Abs. člen			2097,75
Předpověď			1992,29
-95,0%LS			1880,23
+95,0%LS			2104,36

Zdroj: ČSÚ, 2012 – výstup Statistica

**Příloha 15: Počet nezaměstnaných mužů a žen v období 2000 – 2011 (v tis.)**

	2000	2001	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Absolutní změna	Relativní změna
Počet nezaměstnaných	454,5	418,3	399,1	410,2	371,3	276,3	229,8	352,2	383,7	350,6	-103,9	0,8
<b>Muži</b>	<b>211,6</b>	<b>193,2</b>	<b>174,6</b>	<b>186,7</b>	<b>169,1</b>	<b>123,6</b>	<b>102,6</b>	<b>175,4</b>	<b>190,8</b>	<b>171,0</b>	<b>-40,6</b>	<b>0,8</b>
15 až 19 let	17,0	14,8	11,9	15,0	12,7	7,3	6,0	9,7	9,9	9,2	-7,8	0,5
20 až 24 let	51,2	44,6	38,9	37,1	30,4	19,4	18,4	32,7	34,1	31,5	-19,8	0,6
25 až 29 let	26,8	27,9	27,8	26,6	22,1	16,2	12,8	27,6	31,8	23,3	-3,5	0,9
30 až 34 let	20,6	17,5	14,7	17,4	20,5	12,8	12,5	21,4	17,4	18,6	-2,1	0,9
35 až 39 let	18,9	19,1	15,4	15,2	13,5	9,5	8,5	15,8	17,0	15,0	-3,8	0,8
40 až 44 let	19,0	16,9	13,8	16,4	13,5	12,2	8,6	13,8	14,4	14,3	-4,7	0,8
45 až 49 let	21,8	19,2	16,6	18,5	15,5	11,8	9,6	12,3	18,8	16,0	-5,8	0,7
50 až 54 let	21,4	18,9	19,6	21,3	18,4	14,4	10,3	16,8	17,8	16,1	-5,3	0,8
55 až 59 let	12,0	11,0	12,3	16,3	18,2	16,1	12,6	18,8	23,6	21,5	9,5	1,8
60 až 64 let	2,1	2,1	2,3	1,9	3,3	3,3	3,0	6,1	5,5	5,1	3,0	2,4
65 a více let	0,8	1,3	1,4	1,0	0,8	0,5	.	.	.	.	.	.
<b>Ženy</b>	<b>242,9</b>	<b>225,1</b>	<b>224,5</b>	<b>223,5</b>	<b>202,2</b>	<b>152,7</b>	<b>127,2</b>	<b>176,8</b>	<b>192,9</b>	<b>179,6</b>	<b>-63,3</b>	<b>0,7</b>
15 až 19 let	17,6	14,5	12,2	10,2	8,5	5,1	5,5	7,3	6,2	6,3	-11,4	0,4
20 až 24 let	36,4	34,0	32,2	26,2	27,2	14,1	11,4	20,8	23,2	19,8	-16,6	0,5
25 až 29 let	36,8	35,4	30,7	32,7	21,9	17,5	12,8	23,1	24,9	22,2	-14,6	0,6
30 až 34 let	35,1	31,1	33,4	33,1	31,6	27,1	23,4	29,2	28,5	24,5	-10,6	0,7
35 až 39 let	26,2	28,6	30,0	26,8	24,2	21,7	17,0	21,5	26,0	28,1	1,9	1,1
40 až 44 let	26,7	23,1	22,8	24,4	23,8	17,3	12,6	18,8	22,2	20,0	-6,7	0,7
45 až 49 let	30,8	23,0	23,7	23,3	23,2	15,3	15,9	19,8	19,0	19,7	-11,1	0,6
50 až 54 let	24,9	25,6	28,5	31,2	27,0	21,7	15,9	19,5	23,1	20,8	-4,1	0,8
55 až 59 let	5,5	5,9	9,4	12,7	12,9	11,7	11,1	14,8	17,0	15,5	10,0	2,8
60 až 64 let	1,9	2,5	0,9	2,1	1,1	1,0	1,5	1,7	2,1	1,9	0,0	1,0
65 a více let	1,0	1,2	0,7	0,7	0,8	.	.	.	0,8	0,7	.	.

Zdroj: ČSÚ, 2012 - vlastní zpracování

**Příloha 16: Míra nezaměstnanosti mužů a žen v období 2000 – 2011 (v %)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Muži</b>	<b>7,3</b>	<b>6,7</b>	<b>5,9</b>	<b>6,1</b>	<b>7,0</b>	<b>6,5</b>	<b>5,8</b>	<b>4,2</b>	<b>3,5</b>	<b>5,8</b>	<b>6,4</b>	<b>5,8</b>
15 až 19 let	30,2	32,9	30,0	33,5	40,4	44,6	38,2	25,2	21,8	33,4	38,6	39,9
20 až 24 let	14,5	13,7	13,1	14,4	18,6	15,8	13,4	8,7	8,3	14,5	15,8	15,7
25 až 29 let	6,5	6,6	5,6	6,4	7,0	6,4	5,5	4,2	3,4	7,5	8,8	6,8
30 až 34 let	6,0	5,1	4,3	4,0	4,0	4,2	4,7	2,8	2,7	4,6	3,8	4,3
35 až 39 let	5,6	5,6	4,4	4,5	5,4	4,5	3,9	2,7	2,2	3,8	3,9	3,3
40 až 44 let	5,6	5,2	4,8	4,5	5,5	4,9	3,9	3,5	2,4	4,0	4,1	4,0
45 až 49 let	5,8	5,2	5,0	4,7	5,5	5,7	4,9	3,8	3,1	3,8	5,6	4,7
50 až 54 let	6,0	5,2	5,1	5,6	6,2	6,1	5,3	4,2	3,0	5,1	5,7	5,3
55 až 59 let	5,2	4,5	3,8	4,3	5,5	5,3	5,8	5,2	4,0	6,0	7,5	6,8
60 a více let	4,1	3,9	2,5	3,0	2,8	2,0	3,2	2,7	2,2	4,5	4,1	3,7
ZS a bez vzdělání	27,4	26,3	23,7	24,6	28,8	30,0	26,2	21,1	19,9	26,4	26,8	28,0
SŠ bez maturity	7,3	6,9	6,0	6,2	7,4	6,8	6,1	4,3	3,3	6,3	7,0	6,3
SŠ s maturitou	4,7	4,0	3,7	4,2	4,5	3,9	3,5	2,4	2,1	3,7	4,7	4,1
VŠ	2,3	2,1	1,8	1,9	2,2	2,1	2,2	1,6	1,5	2,5	2,6	2,4
<b>Ženy</b>	<b>10,6</b>	<b>9,9</b>	<b>9,0</b>	<b>9,9</b>	<b>9,9</b>	<b>9,8</b>	<b>8,8</b>	<b>6,7</b>	<b>5,6</b>	<b>7,7</b>	<b>8,5</b>	<b>7,9</b>
15 až 19 let	37,6	43,1	43,8	44,8	43,9	42,2	39,3	29,7	28,2	36,1	40,2	44,6
20 až 24 let	13,8	13,8	13,9	15,4	16,3	15,7	16,0	8,9	7,6	14,1	16,1	15,1
25 až 29 let	13,7	13,0	11,3	10,8	12,0	11,7	8,1	6,7	5,0	9,2	10,2	9,4
30 až 34 let	13,6	12,1	10,4	12,4	11,6	10,9	10,3	8,8	7,7	9,8	10,0	8,9
35 až 39 let	9,1	9,7	8,9	10,1	9,0	9,3	8,4	7,4	5,7	6,8	7,6	7,9
40 až 44 let	8,5	7,6	6,7	8,1	8,2	8,0	7,6	5,5	4,0	5,9	7,2	6,4
45 až 49 let	8,4	6,4	6,4	6,9	7,0	7,4	7,7	5,2	5,4	6,5	6,1	6,2
50 až 54 let	7,5	7,5	7,2	8,4	8,6	9,0	7,9	6,5	4,9	6,1	7,6	7,1
55 až 59 let	5,2	5,2	4,4	5,8	6,7	6,5	6,3	5,5	5,0	6,5	7,2	6,4
60 a více let	6,4	7,5	7,0	2,4	3,6	5,3	2,5	1,9	2,7	3,0	3,6	3,0
ZS a bez vzdělání	20,6	21,5	18,8	21,1	24,2	24,4	23,2	19,3	18,4	22,3	23,6	21,5
SŠ bez maturity	12,0	11,3	11,1	12,6	13,2	12,9	10,7	8,9	6,7	9,6	11,4	10,5
SŠ s maturitou	7,9	7,2	6,3	6,8	5,9	6,2	6,1	4,1	3,5	5,7	5,9	5,9
VŠ	3,9	3,2	2,6	2,7	2,3	2,7	2,7	1,7	1,8	2,3	3,0	3,2

Zdroj: ČSÚ, 2012 - vlastní zpracování



**Příloha 17: Předpovězené hodnoty míry nezaměstnanosti mužů v roce 2012 a 2013**

2012	b-váha	Hodnota	b-váha * Hodnot
x	0,416299	13,000	5,4119
x <sup>2</sup>	-0,154965	169,000	-26,1890
x <sup>3</sup>	0,009790	2197,000	21,5096
Abs. člen			6,6465
Předpověď			7,3790
-95,0%LS			3,7585
+95,0%LS			10,9994

2013	b-váha	Hodnota	b-váha * Hodnot
x	0,416299	14,000	5,8282
x <sup>2</sup>	-0,154965	196,000	-30,3731
x <sup>3</sup>	0,009790	2744,000	26,8650
Abs. člen			6,6465
Předpověď			8,9666
-95,0%LS			2,7476
+95,0%LS			15,1856

Zdroj: ČSÚ, 2012 – výstup Statistica

**Příloha 18: Předpovězené hodnoty míry nezaměstnanosti žen v roce 2012 a 2013**

2012	b-váha	Hodnota	b-váha * Hodnot
x	1,008832	13,000	13,1148
x <sup>2</sup>	-0,272576	169,000	-46,0653
x <sup>3</sup>	0,015164	2197,000	33,3162
Abs. člen			9,2120
Předpověď			9,5777
-95,0%LS			5,6529
+95,0%LS			13,5024

2013	b-váha	Hodnota	b-váha * Hodnot
x	1,008832	14,000	14,1237
x <sup>2</sup>	-0,272576	196,000	-53,4248
x <sup>3</sup>	0,015164	2744,000	41,6111
Abs. člen			9,2120
Předpověď			11,5219
-95,0%LS			4,7802
+95,0%LS			18,2636

Zdroj: ČSÚ, 2012 – výstup Statistica

**Příloha 19: OKEČ - počet pracujících mužů v odvětví v období 2000 – 2011 (v tis.)**

	2000	2001	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Absolutní změna	Relativní změna
<b>Muži</b>	<b>2 675,7</b>	<b>2 674,0</b>	<b>2 700,4</b>	<b>2 705,5</b>	<b>2 741,9</b>	<b>2 806,1</b>	<b>2 863,2</b>	<b>2 823,7</b>	<b>2 798,3</b>	<b>2 777,3</b>	<b>101,6</b>	<b>1,0</b>
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	157,8	151,5	141,4	126,2	118,6	117,8	109,5	107,0	111,2	106,4	-51,5	0,7
Těžba a dobývání	59,6	53,7	46,2	43,3	47,2	47,9	48,0	44,7	39,9	40,2	-19,4	0,7
Zpracovatelský průmysl	750,9	774,9	766,0	780,6	819,9	855,4	879,6	804,9	817,9	851,6	100,6	1,1
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	47,2	52,3	49,4	49,3	47,0	44,8	47,3	46,8	46,8	46,4	-0,8	1,0
Zásob. vodou; činnosti souvis. s odpady	33,2	32,2	32,8	36,6	40,0	41,9	42,0	43,4	37,1	37,7	4,5	1,1
Stavebnictví	416,0	399,6	421,0	433,1	417,3	425,6	438,7	456,0	429,8	396,8	-19,2	1,0
VO a MO; opr. mot. vozidel	280,1	272,8	297,0	287,2	281,6	284,3	288,7	297,0	267,4	271,0	-9,1	1,0
Doprava a skladování	237,5	231,7	230,5	230,6	241,6	245,4	244,2	245,4	242,6	239,0	1,5	1,0
Ubytování, stravování a pohostinství	66,4	69,7	75,8	84,3	84,6	79,3	80,7	81,8	82,6	81,2	14,8	1,2
Informační a komunikační činnosti	54,0	60,3	59,5	60,6	66,9	72,0	82,5	94,6	100,8	107,6	53,6	2,0
Peněžnictví a pojišťovnictví	34,3	41,9	34,6	38,3	34,6	38,4	45,0	44,5	48,5	51,1	16,8	1,5
Činnosti v oblasti nemovitostí	13,5	12,5	15,2	15,9	15,7	18,6	19,6	19,8	19,0	21,9	8,4	1,6
Profesní, věd. a technické činnosti	73,2	69,3	74,4	79,4	90,0	96,4	96,4	100,4	103,4	98,2	25,0	1,3
Administrativní a podpůrné činnosti	56,3	54,3	56,4	60,0	65,3	67,6	67,0	63,2	61,7	61,3	5,1	1,1
Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	200,1	194,3	187,0	173,2	165,2	160,1	166,9	167,7	172,9	164,3	-35,7	0,8
Vzdělávání	71,2	74,7	70,2	71,7	73,7	73,2	70,3	67,4	70,7	69,7	-1,5	1,0
Zdravotní a sociální péče	57,4	62,0	63,2	66,7	63,8	65,9	59,3	60,5	68,7	60,3	2,9	1,1
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	36,5	33,9	37,0	38,7	39,4	43,0	40,1	42,0	41,8	40,0	3,5	1,1
Ostatní činnosti	29,4	31,9	27,7	29,0	28,2	27,4	36,5	34,3	32,2	28,3	-1,1	1,0

Zdroj: ČSÚ, 2012 - vlastní zpracování

**Příloha 20: OKEČ - počet pracujících žen v odvětví v období 2000 – 2011 (v tis.)**

	2000	2001	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Absolutní změna	Relativní změna
<b>Ženy</b>	<b>2 055,9</b>	<b>2 047,0</b>	<b>2 047,0</b>	<b>2 058,5</b>	<b>2 086,1</b>	<b>2 115,9</b>	<b>2 139,3</b>	<b>2 110,5</b>	<b>2 086,9</b>	<b>2 095,1</b>	<b>39,2</b>	<b>1,0</b>
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	73,1	62,8	62,8	55,4	55,7	51,2	49,3	46,8	40,0	39,3	-33,8	0,5
Těžba a dobývání	10,3	6,6	6,6	5,6	7,3	5,9	7,1	7,5	8,0	5,9	-4,4	0,6
Zpracovatelský průmysl	487,8	480,4	480,4	468,5	490,7	492,9	498,9	437,8	418,1	436,0	-51,8	0,9
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	14,2	12,5	12,5	12,7	12,3	11,4	12,8	11,0	9,9	11,3	-2,9	0,8
Zásob. vodou; činnosti souvis. s odpady	8,2	10,8	10,8	10,1	10,2	9,6	10,6	10,3	13,1	13,2	5,0	1,6
Stavebnictví	40,5	37,3	37,3	42,7	37,3	40,2	42,0	40,7	35,1	34,2	-6,3	0,8
VO a MO; opr. mot. vozidel	318,8	316,7	316,7	313,6	318,1	314,6	330,5	333,9	326,4	326,4	7,6	1,0
Doprava a skladování	90,7	84,7	84,7	83,2	78,9	77,8	83,3	85,3	85,5	83,2	-7,4	0,9
Ubytování, stravování a pohostinství	90,0	95,0	95,0	97,5	102,5	102,2	96,2	104,2	107,5	103,8	13,8	1,2
Informační a komunikační činnosti	44,4	46,4	46,4	45,9	42,4	43,1	35,3	34,6	36,3	37,8	-6,6	0,9
Peněžnictví a pojišťovnictví	66,1	62,5	62,5	59,0	58,5	64,3	70,9	65,9	66,8	71,4	5,3	1,1
Činnosti v oblasti nemovitostí	13,2	13,0	13,0	15,0	15,3	17,0	20,6	20,8	21,0	20,0	6,8	1,5
Profesní, věd. a technické činnosti	71,0	77,0	77,0	73,7	82,0	92,6	98,7	101,4	98,7	100,5	29,5	1,4
Administrativní a podpůrné činnosti	41,3	44,1	44,1	44,3	47,8	52,2	61,0	54,5	51,2	53,1	11,8	1,3
Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	132,7	135,1	135,1	150,1	150,8	156,6	150,1	153,5	156,4	150,4	17,7	1,1
Vzdělávání	229,7	219,5	219,5	226,8	216,0	219,0	213,6	228,2	224,9	225,8	-3,9	1,0
Zdravotní a sociální péče	227,7	237,7	237,7	255,0	259,6	265,6	262,0	265,8	271,2	264,5	36,8	1,2
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	34,3	32,8	32,8	35,3	39,2	38,4	42,3	41,3	41,1	42,6	8,4	1,2
Ostatní činnosti	59,2	67,9	67,9	60,6	58,1	58,4	51,9	57,6	61,5	59,9	0,7	1,0

Zdroj: ČSÚ, 2012 - vlastní zpracování

**Příloha 21: Předpovězené hodnoty podílu mužů ve stavebnictví v roce 2012 a 2013**

2012	b-váha	Hodnota	b-váha
			* Hodnot
x	0,289342	13,000	3,76144
x <sup>2</sup>	-0,051029	169,000	-8,62393
x <sup>3</sup>	0,003068	2197,000	6,74017
Abs. člen			90,8919
Předpověď			92,76962
-95,0%LS			90,96748
+95,0%LS			94,57176

2013	b-váha	Hodnota	b-váha
			* Hodnot
x	0,289342	14,000	4,0508
x <sup>2</sup>	-0,051029	196,000	-10,0017
x <sup>3</sup>	0,003068	2744,000	8,4183
Abs. člen			90,8919
Předpověď			93,3593
-95,0%LS			90,5558
+95,0%LS			96,1629

Zdroj: ČSÚ, 2012 – výstup Statistica

**Příloha 22: Předpovězené hodnoty podílu žen ve zdravotnictví v roce 2012 a 2013**

2012	b-váha	Hodnota	b-váha
			* Hodnot
x	-0,752893	13,000	-9,7876
x <sup>2</sup>	0,162178	169,000	27,4081
x <sup>3</sup>	-0,007946	2197,000	-17,4576
Abs. člen			80,2843
Předpověď			80,4472
-95,0%LS			77,4782
+95,0%LS			83,4163

2013	b-váha	Hodnota	b-váha
			* Hodnot
x	-0,752893	14,000	-10,5405
x <sup>2</sup>	0,162178	196,000	31,7869
x <sup>3</sup>	-0,007946	2744,000	-21,8041
Abs. člen			80,2843
Předpověď			79,7267
-95,0%LS			74,6266
+95,0%LS			84,8267

Zdroj: ČSÚ, 2012 – výstup Statistica

**Příloha 23: Počet pracujících podle CZ-ISCO v období 2000 – 2011 (v tis.)**

	2000	2001	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Absolutní změna	Relativní změna
<b>Muži</b>												
Zákonod. a říd. prac.	173,0	175,8	167,9	168,4	181,6	188,1	193,6	172,1	158,4	171,3	-1,7	1,0
Specialisté	238,6	241,4	243,2	255,8	257,4	262,0	264,2	285,9	275,6	286,1	47,5	1,2
Tech. a odborní prac.	371,7	383,3	404,0	432,6	436,8	460,1	474,0	485,9	491,9	526,2	154,5	1,4
Úředníci	117,2	122,2	124,8	135,1	136,8	143,3	151,3	159,0	157,6	102,7	-14,5	0,9
Prac.i ve služ. a prodeji	250,9	261,1	262,0	255,5	251,3	246,1	252,0	257,3	256,3	265,2	14,3	1,1
Kvalifik. prac. v zem., lesnictví a rybářství	52,6	49,9	49,7	44,0	40,9	42,5	38,5	35,8	41,1	42,8	-9,8	0,8
Řemeslníci a opraváři	796,5	777,4	782,4	770,2	767,2	796,5	821,0	777,3	765,9	773,2	-23,3	1,0
Obsluha strojů a zařízení, montéři	483,9	489,5	491,8	508,2	531,2	527,4	525,0	516,2	527,1	505,1	21,2	1,0
Pomocní a nekvalifik. pracovníci	136,0	131,2	125,2	122,6	123,6	127,2	128,3	120,7	110,5	90,2	-45,8	0,7
Zam. v ozbrojených silách	55,2	42,3	35,2	13,1	15,2	13,0	15,2	13,7	13,9	14,2	-41,0	0,3
<b>Ženy</b>												
Zákonod. a říd. prac.	73,8	79,3	76,7	85,2	88,9	91,2	91,9	85,5	75,5	59,4	-14,3	0,8
Specialisté	296,8	298,6	292,0	305,6	300,7	318,9	326,8	336,4	302,5	330,5	33,6	1,1
Tech. a odborní prac.	387,5	390,4	393,2	426,8	441,9	451,6	465,1	472,6	473,5	414,6	27,1	1,1
Úředníci	281,0	288,6	290,3	283,3	277,4	284,3	291,5	294,1	312,7	355,6	74,6	1,3
Prac.i ve služ. a prodeji	462,3	458,9	472,5	460,3	472,3	471,1	469,8	474,0	490,7	477,9	15,6	1,0
Kvalifik. prac. v zem., lesnictví a rybářství	38,4	36,7	33,8	29,5	31,7	28,7	27,5	24,5	22,0	23,6	-14,9	0,6
Řemeslníci a opraváři	161,3	156,0	145,1	131,6	129,7	133,0	130,7	112,1	103,8	90,3	-71,0	0,6
Obsluha strojů a zařízení, montéři	174,2	174,4	174,9	176,5	180,6	182,0	179,7	164,0	162,1	168,2	-6,0	1,0
Pomocní a nekvalifik. pracovníci	179,8	169,8	168,1	158,1	161,3	153,8	155,3	146,5	143,3	173,2	-6,6	1,0
Zam. v ozbrojených silách	0,9	1,0	0,5	1,6	1,6	1,3	0,9	0,9	0,9	1,3	0,4	1,5

Zdroj: ČSÚ, 2012 – vlastní zpracování

**Příloha 24: Předpovězené hodnoty podílu mužů v ozbrojených silách v roce 2012 a 2013**

2012	b-váha	Hodnota	b-váha
			* Hodnot
x	-2,11403	13,0000	-27,4824
x <sup>2</sup>	0,11966	169,0000	20,2231
Abs. člen			101,5307
Předpověď			94,2714
-95,0%LS			88,6550
+95,0%LS			99,8878

2013	b-váha	Hodnota	b-váha
			* Hodnot
x	-2,11403	14,0000	-29,5964
x <sup>2</sup>	0,11966	196,0000	23,4540
Abs. člen			101,5307
Předpověď			95,3883
-95,0%LS			87,8012
+95,0%LS			102,9753

Zdroj: ČSÚ, 2012 – výstup Statistica

**Příloha 25: Předpovězené hodnoty podílu žen mezi úředníky v roce 2012 a 2013**

2012	b-váha	Hodnota	b-váha
			* Hodnot
x	-2,42791	13,0000	-31,5628
x <sup>2</sup>	0,18195	169,0000	30,7491
Abs. člen			74,7389
Předpověď			73,9252
-95,0%LS			66,9836
+95,0%LS			80,8668

2013	b-váha	Hodnota	b-váha
			* Hodnot
x	-2,42791	14,0000	-33,9907
x <sup>2</sup>	0,18195	196,0000	35,6617
Abs. člen			74,7389
Předpověď			76,4099
-95,0%LS			67,0326
+95,0%LS			85,7872

Zdroj: ČSÚ, 2012 – výstup Statistica

## Příloha 26: Dotazník

Vážený respondente,

ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku na téma Genderová nerovnost na trhu práce, jehož výsledky budou použity ke zpracování diplomové práce. Prosím, vybírejte u každé otázky pouze jednu odpověď, která nejlépe vystihuje danou skutečnost. Předem děkuji za pravdivé odpovědi a za Váš čas strávený nad vyplněním dotazníku.

Bc. Ludmila Kučerová  
Česká zemědělská univerzita v Praze  
Provozně ekonomická fakulta

### 1. Setkal/a jste se někdy s pojmem gender?

- ano  ne  nevím

### 2. Domníváte se, že jsou ženy na trhu práce znevýhodněny oproti mužům?

- rozhodně ano  
 spíše ano  
 spíše ne  
 rozhodně ne

### 3. Jaké je podle Vás platové/mzdové ohodnocení žen ve srovnání s muži na stejné pracovní pozici?

- muži i ženy mají přibližně stejné příjmy  
 ženy mají jednoznačně vyšší příjmy  
 muži mají jednoznačně vyšší příjmy

### 4. Mají ženy podle Vašeho názoru stejné příležitosti ke kariérnímu a profesnímu růstu jako muži?

- rozhodně ano  
 spíše ano  
 spíše ne  
 rozhodně ne

### 5. Měl/a jste někdy pocit, že jste byl/a v práci nebo u pracovního pohovoru diskriminován/a?

- ano  ne

### 6. (odpovídejte pouze v případě, pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ano)

#### Co bylo důvodem této diskriminace?

- rasa, národnost  věk  
 sexuální orientace  náboženské vyznání, víra  
 pohlaví  těhotenství, mateřství, otcovství  
 zdravotní postižení  jiný.....

### 7. Pokud byste si mohl/a vybrat svého nadřízeného, vybral/a byste si:

- muže  
 ženu  
 na pohlaví mi nezáleží

### 8. Kdo se větší mírou podílí na péči o vaši domácnost?

- muž  
 žena  
 vzájemně si pomáháme  
 nemám společnou domácnost

**9. Souhlasíte s názorem, že muž by měl být hlavně živitelem rodiny?**

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

**10. Souhlasíte s názorem, že žena by měla být hlavně pečovatelka o děti a rodinu?**

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

**11. Myslíte si, že na trhu práce existují typicky „mužské“ a „ženské“ profese?**

- ano
- ne
- nevím

Pokud si domníváte, že ano, uveďte alespoň jeden příklad mužské a ženské profese:

.....  
.....

**12. Pro ženy: Myslíte si, že by byl Váš partner ochotný nastoupit na rodičovskou dovolenou?**

- ano, rád
- ano, ale pouze v případě, že by neexistovalo jiné řešení
- ne, v žádném případě
- partnera nemám

**Pro muže: Byl byste ochoten jít na rodičovskou dovolenou?**

- ano, rád
- ano, ale pouze v případě, že by neexistovalo jiné řešení
- ne, v žádném případě

**13. Jste:**

- student
- pracující (zaměstnanec, OSVČ)
- na mateřské nebo rodičovské dovolené
- v důchodu
- nezaměstnaný

**14. Nejvyšší dosažené vzdělání:**

- základní
- středoškolské s maturitou
- středoškolské bez maturity, vyučen
- vysokoškolské

**15. Věková skupina:**

- 18 - 29
- 30 - 44
- 45 - 59
- 60 a více let

**16. Pohlaví:**

- žena
- muž



## Příloha 27: Dotazování muži a ženy podle ekonomického zařazení

		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
Ekonomické zařazení	student	30	28,3%	23	24,2%
	v důchodu	2	1,9%	1	1,1%
	pracující	59	55,7%	65	68,4%
	nezaměstnaný	5	4,7%	6	6,3%
	na mat./rod. dovolené	10	9,4%	0	,0%
	Total	106	100,0%	95	100,0%

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

## Příloha 28: Odpovědi na otázku č.1 - Setkal/a jste se někdy s pojmem gender?

		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
Setkání s pojmem gender	ano	80	75,5%	51	53,7%
	ne	26	24,5%	44	46,3%

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

## Očekávané četnosti

Pohlaví * Setkání s pojmem gender Crosstabulation					
Pohlaví			Setkání s pojmem gender		Total
			ano	ne	
žena	Count		80	26	106
	Expected Count		69,1	36,9	106,0
	Count		51	44	95
	Expected Count		61,9	33,1	95,0
muž	Count		131	70	201
	Expected Count		131,0	70,0	201,0
Total			131	70	201
			131,0	70,0	201,0

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

## Závislost mezi znaky

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10,478 <sup>a</sup>	1	,001		
Continuity Correction <sup>b</sup>	9,540	1	,002		
Likelihood Ratio	10,552	1	,001		
Fisher's Exact Test				,002	,001
Linear-by-Linear Association	10,426	1	,001		
N of Valid Cases	201				
Symmetric Measures					
		Value	Approx. Sig.		
Nominal by Nominal	Phi	,228	,001		
	Cramer's V	,228	,001		
N of Valid Cases		201			

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Příloha 29: Odpovědi na otázku č.2 - Domníváte se, že jsou ženy na trhu práce znevýhodněny oproti mužům?**

		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
Znevýhodnění žen oproti mužům	rozhodně ano	30	28,3%	9	9,5%
	spíše ano	55	51,9%	45	47,4%
	spíše ne	20	18,9%	22	23,2%
	rozhodně ne	1	,9%	19	20,0%
	Total	106	100,0%	95	100,0%

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Očekávané četnosti**

Pohlaví * Znevýhodnění žen oproti mužům Crosstabulation							
		Znevýhodnění žen oproti mužům				Total	
		rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne		
Pohlaví	žena	Count	30	55	20	1	106
		Expected Count	20,6	52,7	22,1	10,5	106,0
	muž	Count	9	45	22	19	95
		Expected Count	18,4	47,3	19,9	9,5	95,0
Total		Count	39	100	42	20	201
		Expected Count	39,0	100,0	42,0	20,0	201,0

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Závislost mezi znaky**

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	28,085 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood Ratio	32,209	3	,000
Linear-by-Linear Association	24,748	1	,000
N of Valid Cases	201		

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,374	,000
	Cramer's V	,374	,000
	Contingency Coefficient	,350	,000
N of Valid Cases		201	

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Příloha 30: Odpovědi na otázku č.3 – Jaké je podle Vás platové/mzdové ohodnocení žen ve srovnání s muži na stejné pracovní pozici?**

		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
Platové ohodnocení žen	muži = ženy	28	26,4%	54	56,8%
	ženy > muži	0	,0%	0	,0%
	muži > ženy	78	73,6%	41	43,2%
	Total	106	100,0%	95	100,0%

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Očekávané četnosti**

Pohlaví * Platové ohodnocení žen Crosstabulation					
		Platové ohodnocení žen			Total
		muži = ženy	muži > ženy		
Pohlaví	žena	Count	28	78	106
		Expected Count	43,2	62,8	106,0
	muž	Count	54	41	95
		Expected Count	38,8	56,2	95,0
Total		Count	82	119	201
		Expected Count	82,0	119,0	201,0

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Závislost mezi znaky**

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	19,204 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	17,965	1	,000		
Likelihood Ratio	19,483	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	19,108	1	,000		
N of Valid Cases	201				
Symmetric Measures					
		Value	Approx. Sig.		
Nominal by Nominal	Phi	-,309	,000		
	Cramer's V	,309	,000		
	Contingency Coefficient	,295	,000		
N of Valid Cases		201	,295		

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Příloha 31: Odpovědi na otázku č.4 – Mají ženy podle Vašeho názoru stejné příležitosti ke kariéernímu a profesnímu růstu jako muži?**

Stejná příležitost růstu		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
rozhodně ano	9	8,5%	28	29,5%	
spíše ano	44	41,5%	38	40,0%	
spíše ne	45	42,5%	25	26,3%	
rozhodně ne	8	7,5%	4	4,2%	

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Očekávané četnosti**

Pohlaví * Stejná příležitost růstu Crosstabulation							
		Stejná příležitost růstu				Total	
		rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne		
Pohlaví	žena	Count	9	44	45	8	106
	Expected Count	19,5	43,2	36,9	6,3	106,0	
	muž	Count	28	38	25	4	95
	Expected Count	17,5	38,8	33,1	5,7	95,0	
Total		Count	37	82	70	12	201
Expected Count		37,0	82,0	70,0	12,0	201,0	

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Závislost mezi znaky**

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	16,691 <sup>a</sup>	3	,001		
Likelihood Ratio	17,229	3	,001		
Linear-by-Linear Association	13,841	1	,000		
N of Valid Cases					
Symmetric Measures					
		Value	Approx. Sig.		
Nominal by Nominal	Phi	,288	,001		
	Cramer's V	,288	,001		
	Contingency Coefficient	,277	,001		
N of Valid Cases			201		

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Příloha 32: Odpovědi na otázku č.5 a č.6 – Měl/a jste někdy pocit, že jste byl/a v práci nebo u pracovního pohovoru diskriminován/a? + důvody diskriminace**

		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
Setkání s diskriminací	ano	32	30,2%	9	9,5%
	ne	74	69,8%	86	90,5%

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Diskriminace v závislosti na pohlaví a věku**

		žena							
		Věk							
		18 - 29 let		30 - 44 let		45 - 59 let		60 a více let	
		Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %
Setkání s diskriminací	ano	11	19,3%	15	48,4%	6	40,0%	0	,0%
	ne	46	80,7%	16	51,6%	9	60,0%	3	100,0%
		muž							
		Věk							
		18 - 29 let		30 - 44 let		45 - 59 let		60 a více let	
		Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %
Setkání s diskriminací	ano	2	4,3%	2	6,7%	4	23,5%	1	100,0%
	ne	45	95,7%	28	93,3%	13	76,5%	0	,0%

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Očekávané četnosti**

Pohlaví * Setkání s diskriminací Crosstabulation						
				Setkání s diskriminací		Total
				ano	ne	
Pohlaví	žena	Count	32	74	106	
		Expected Count	21,6	84,4	106,0	
	muž	Count	9	86	95	
		Expected Count	19,4	75,6	95,0	
Total		Count	41	160	201	
		Expected Count	41,0	160,0	201,0	

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Závislost mezi znaky**

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,240 <sup>a</sup>	1	,000
Symmetric Measures			
	Value	Approx. Sig.	
Nominal by Nominal	Phi	,257	,000
	Cramer's V	,257	,000
	Contingency Coefficient	,249	,000
N of Valid Cases		201	201

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Příloha 33: Odpovědi na otázku č.7 - Pokud byste si mohl/a vybrat svého nadřízeného, vybral/a byste si:**

Výběr nadřízeného		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
muže	32	30,2%	19	20,0%	
ženu	4	3,8%	6	6,3%	
na pohlaví mi nezáleží	70	66,0%	70	73,7%	
Total	106	100,0%	95	100,0%	

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Očekávané četnosti**

Pohlaví * Výběr nadřízeného Crosstabulation						
			Výběr nadřízeného			Total
			muže	ženu	na pohlaví mi nezáleží	
Pohlaví	žena	Count	32	4	70	106
		Expected Count	26,9	5,3	73,8	106,0
	muž	Count	19	6	70	95
		Expected Count	24,1	4,7	66,2	95,0
Total		Count	51	10	140	201
		Expected Count	51,0	10,0	140,0	201,0

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Závislost mezi znaky**

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,121 <sup>a</sup>	2	,210

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Příloha 34: Odpovědi na otázku č.8 - Kdo se větší mírou podílí na péči o vaši domácnost?**

Péče o domácnost		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
muž	2	1,9%	4	4,2%	
žena	52	49,1%	33	34,7%	
vzájemně si pomáháme	32	30,2%	45	47,4%	
nemám společnou domácnost	20	18,9%	13	13,7%	
Total	106	100,0%	95	100,0%	

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

## Očekávané četnosti

Pohlaví * Péče o domácnost Crosstabulation							
		Péče o domácnost				Total	
		muž	žena	vzájemně si pomáháme	nemám společnou domácnost		
Pohlaví	žena	Count	2	52	32	20	106
		Expected Count	3,2	44,8	40,6	17,4	106,0
	muž	Count	4	33	45	13	95
		Expected Count	2,8	40,2	36,4	15,6	95,0
Total		Count	6	85	77	33	201
		Expected Count	6,0	85,0	77,0	33,0	201,0

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

## Očekávané četnosti upravené

Pohlaví * Péče o domácnost upravená Crosstabulation						
		Péče o domácnost upravená			Total	
		žena	vzájemně si pomáháme	nemám společnou domácnost		
Pohlaví	žena	Count	52	34	20	106
		Expected Count	44,8	43,8	17,4	106,0
	muž	Count	33	49	13	95
		Expected Count	40,2	39,2	15,6	95,0
Total		Count	85	83	33	201
		Expected Count	85,0	83,0	33,0	201,0

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

## Závislost mezi znaky

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,864 <sup>a</sup>	2	<b>,020</b>
Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	<b>,198</b>	,020
	Cramer's V	<b>,198</b>	,020
	Contingency Coefficient	<b>,194</b>	,020
N of Valid Cases		201	

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Příloha 35: Odpovědi na otázku č.9 a č.10 – Souhlasíte s názorem, že muž by měl být hlavně živitelem rodiny? + Souhlasíte s názorem, že a žena by měla být hlavně pečovatelka o děti a rodinu?**

**Očekávané četnosti 1 – závislost mezi pohlavím a odpovědí**

Crosstab						
			Muž by měl být živitelem			
			rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
Pohlaví	žena	Count	10	44	38	14
		Expected Count	14,8	44,8	31,6	14,8
	muž	Count	18	41	22	14
		Expected Count	13,2	40,2	28,4	13,2
			Žena by měla být pečovatelkou			
			rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
Pohlaví	žena	Count	7	44	40	15
		Expected Count	10,5	48,5	32,7	14,2
	muž	Count	13	48	22	12
		Expected Count	9,5	43,5	29,3	12,8

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Závislost mezi znaky**

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square; muž - živitel	6,074 <sup>a</sup>	3	,108
Pearson Chi-Square; žena - pečovatelka	6,952 <sup>a</sup>	3	,073

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

**Očekávané četnosti 2 – závislost mezi otázkami**

Muž by měl být živitelem * Žena by měla být pečovatelkou Crosstabulation							
			Žena by měla být pečovatelkou				Total
			rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne	
Muž by měl být živitelem	rozhodně ano	Count	12	12	4	0	28
		Expected Count	2,8	12,8	8,6	3,8	28,0
	spíše ano	Count	6	64	14	1	85
		Expected Count	8,5	38,9	26,2	11,4	85,0
	spíše ne	Count	0	13	41	6	60
		Expected Count	6,0	27,5	18,5	8,1	60,0
	rozhodně ne	Count	2	3	3	20	28
		Expected Count	2,8	12,8	8,6	3,8	28,0
Total		Count	20	92	62	27	201
		Expected Count	20,0	92,0	62,0	27,0	201,0

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS



## Očekávané četnosti upravené

Muž by měl být živatelem * Žena by měla být pečovatelkou upravená Crosstabulation					
			Žena by měla být pečovatelkou upravená		Total
			ano	ne	
Muž by měl být živatelem	ano	Count	93	20	113
		Expected Count	62,4	50,6	113,0
	ne	Count	18	70	88
		Expected Count	48,6	39,4	88,0
Total		Count	111	90	201
		Expected Count	111,0	90,0	201,0

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

## Závislost mezi znaky

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	76,528 <sup>a</sup>	1	,000
Phi	,617		,000
Cramer's V	,617		,000
Contingency Coefficient	,525		,000

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

## Příloha 36: Odpovědi na otázky č.12 – Ochota muže nastoupit na mateřskou dovolenou

		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
Ochota muže jít na rodičovskou	ano, rád	22	20,8%	34	35,8%
	ano, ale pouze v případě, že by neexistovalo jiné řešení	39	36,8%	51	53,7%
	ne, v žádném případě	25	23,6%	10	10,5%
	nemám partnera	20	18,9%	.	.
	Total	106	100,0%	0	,0%

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

## Upravená tabulka s vynechanou odpovědí „nemám partnera“

		Pohlaví			
		žena		muž	
		Count	Column N %	Count	Column N %
Ochota partnera jít na rodičovskou	ano, rád	22	25,6%	34	35,8%
	ano, ale pouze v případě, že by neexistovalo jiné řešení	39	45,3%	51	53,7%
	ne, v žádném případě	25	29,1%	10	10,5%
	Total	106	100,0%	95	100,0%

Zdroj: dotazníkové šetření – zpracování SPSS

