

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

Diskriminace na trhu práce v ČR

Dana Fišerová

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Technická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Dana Fišerová

Obchod a podnikání s technikou

Název práce

Diskriminace na trhu práce v ČR

Název anglicky

Discrimination in the Labor Market in the Czech Republic

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je zanalyzovat situaci na trhu práce z hlediska genderové diskriminace a jejích projevů. Úvod bakalářské práce se bude zabývat diskriminací a jejími druhy a projevy. Dále se práce zaměří na ekonomickou diskriminaci žen, diskriminaci podle pohlaví a možnosti, jak by se tento problém dal vyřešit nebo potlačit. Závěrečná část bakalářské práce bude srovnávat mzdové rozdíly mezi různými skupinami pracovníků a pojedná o problematice determinace mezd.

Metodika

V úvodu bakalářské práce bude vypracována charakteristika diskriminace a její projevy na trhu práce. Na základě definovaného cíle bude realizován sběr informací a dat o této problematice. Informace a data budou sbírána na internetových zdrojích a četbou knižních publikací.

Do praktické části budou zařazena data z ministerstva práce a sociálních věcí. Data budou rozdělena podle krajů a pohlaví a bude zde ukázáno, kolik lidí v daném kraji je zaměstnáno či nezaměstnáno a kolik činí průměrné hodinové výdělky podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO a průměrné hodinové výdělky podle věkových kategorií.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

Trh práce, diskriminace, nerovnosti na trhu práce, mzda, projevy

Doporučené zdroje informací

BEDNÁŘOVÁ, H.: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České Republice. Praha, Český helsinský výbor, 2002

DANČÁK, B., ŠIMÍČEK, V.: Základní lidská práva a právní stát v judikatuře ÚS. Brno: MU, 2000

GREGOROVÁ, Z., PÍCHOVÁ, I.: Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích, 2001

HARTL, P., HARTLOVÁ, H.: Psychologický slovník. Praha: Portál, 2000

JAKUBKA, J.: Zákoník práce pro praxi. Olomouc: Anag, 2004

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – TF

Vedoucí práce

Ing. Roman Svoboda, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 3. 9. 2014

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 02. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Diskriminace na trhu práce v ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 3. 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Romanu Svobodovi, Ph. D. za odborné konzultace, které mi při psaní bakalářské práce poskytoval. Velké poděkování patří i mé rodině, za podporu během celého studia.

Diskriminace na trhu práce v ČR

Discrimination in the Labor Market in the Czech Republic

Souhrn

V první části bakalářské práce, je pojednáváno o základních termínech, které úzce souvisí se základním fungováním trhu. Jsou zde vysvětleny pojmy a charakteristiky trhu obecně a trhu práce. Popsána a vysvětlena, je i problematika, která se na trhu práce v nemalé míře objevuje. Druhá část bakalářské práce, je zaměřena na odlišnosti mzdového ohodnocení zaměstnanců opačného pohlaví. Je zde znázorněn časový vývoj mzdy a jeho nesouměrné navyšování u mužů a žen. Poukázáno je i na odlišnost mezd zaměstnanců opačného pohlaví v krajích České republiky. Srovnávány jsou věkové kategorie, které by podle statistik, měly pobírat nejvyššího platového ohodnocení. V neposlední řadě, je poukázáno, jak dosažený stupeň vzdělání ovlivňuje mzdy zaměstnancům v krajích České republiky.

Summary

The first part of this bachelor thesis deals with the basic terms that are closely related with the basic functioning of the market. There are explained terms and characteristics of the market in general and the labor market. Described and explained is an issue that appears on the labor market in a large extent. The second part is focused on the differences of remuneration of employees of the opposite sex. The figure shows the time evolution of wages and unbalanced increase in man and woman. It is pointed also to the difference in wages of employees of the opposite sex in regions of the Czech Republic. We compared the ages categories, which should be part of the categorie with the highest pay scale. Finally, it is targeted how the wages are influenced by the level of education for employees in regions of the Czech Republic.

Klíčová slova:

diskriminace, trh práce, pohlaví, zaměstnanci, odlišnost, výše platového ohodnocení, průměrná mzda, medián, vzdělání

Keywords:

discrimination, labor market, gender, employee diversity, the amount of the pay scale, the average wage, median, education

OBSAH

1	Úvod.....	10
2	Cíl práce a metodika	11
2.1	Cíl práce	11
2.2	Metodika práce	11
3	Teoretická východiska	12
3.1	Trh a tržní mechanismus	12
3.1.1	Trh.....	12
3.1.2	Tržní mechanismus	13
3.1.3	Trh práce	14
3.1.4	Základní charakteristika a specifické rysy trhu práce.....	15
3.2	Problematika na trhu práce	17
3.2.1	Zaměstnanost	17
3.2.2	Nezaměstnanost	18
3.2.3	Diskriminace	19
3.2.4	Ekonomická diskriminace žen	21
3.3	Nejistá práce	21
3.3.1	Prekariát	22
4	Analytická část.....	24
4.1	Rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem	24
4.2	Platové rozdíly	25
4.3	Časový vývoj průměrné mzdy	28
4.4	Nejlepší léta	29
4.4.1	Platové ohodnocení žen ve věku 20-29 let	30
4.4.2	Platové ohodnocení žen ve věku 40-49 let	31
4.4.3	Porovnání mezd u žen.....	32
4.4.4	Platové ohodnocení mužů ve věku 30-39 let	32
4.4.5	Porovnání mezd mužů a žen	33
4.5	Mzdy podle vzdělání.....	34

4.5.1	Porovnání hrubých měsíčních mezd podle dosaženého vzdělání v krajích ČR ..	35
5	Zhodnocení výsledků.....	38
6	Závěr	40
7	Seznam použitých zdrojů.....	42

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1:	Porovnání průměrné mzdy mužů a žen 2012-2014.....	29
Graf 2:	Porovnání hrubých mezd žen ve věku 20-29 let v krajích ČR za rok 2014	30
Graf 3:	Porovnání hrubých mezd žen ve věku 40-49 let v krajích ČR za rok 2014.....	31
Graf 4:	Porovnání hrubých mezd žen v krajích ČR za rok 2014	32
Graf 5:	Porovnání hrubých mezd mužů ve věku 30-39 let v krajích ČR za rok 2014.....	33
Graf 6:	Procentuální zastoupení vzdělání mužů a žen za rok 2014	35
Graf 7:	Porovnání hrubých měsíčních mezd podle vzdělání v krajích ČR za rok 2014.....	37

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1:	Časový vývoj průměrné mzdy 2012-2014.....	28
Tabulka 2:	Průměrná mzda podle dosaženého vzdělání	34
Tabulka 3:	Průměrné mzdy v krajích ČR, podle dosaženého vzdělání	36

1 Úvod

Bakalářská práce se zabývá problematikou diskriminace na trhu práce v České republice. Téma diskriminace je v dnešní moderní době velmi aktuální. Problematikou diskriminace se zabývá odborná literatura a je velmi častým tématem různých průzkumů a statistik. Při vyslovení termínu diskriminace se mnohým z nás vybaví nespočet myšlenek a forem diskriminace. S diskriminací se totiž setkáváme v každodenním životě, ale ne každý ví, jak se jí bránit a čelit jí. K častým formám diskriminace na pracovním trhu se může řadit znevýhodňování díky jiné barvě pleti, věku, pohlaví, zdravotnímu handicapu a určitě by se našlo mnoho dalších forem diskriminace, kterým jsou lidé vystavováni. I když by na svobodném trhu měly být stejné podmínky pro všechny, realita je však bohužel jiná.

Situace na trhu práce se každou chvílí mění, a na základě těchto změn dochází i k častým obměnám v nabídce a poptávce po lidské práci. Do odvětví, do kterých kdysi dávno bylo potřeba velké četnosti pracovní síly, zasahuje pokrok techniky a tím narůstající rozmach modernizace a automatizace výroby. Díky technickému pokroku, se tak mnoho lidí ocitá v těžké životní situaci a je nuceno řešit otázku nezaměstnanosti.

Častým důvodem, kdy se mnoho lidí pozastavuje, u vyslovení slova diskriminace bývá, když je v tištěných či rozhlasových médiích vysloveno, jakou sumou by měl být zaměstnanec v určitém oboru odměňován. Je však známo, že skutečnost je úplně jiná. Velmi žhavým tématem v dnešní době je genderová nerovnost. Otázkou zůstává, zda tento problém zasahuje i na trh práce.

Je možné, aby dva zaměstnanci opačného pohlaví, se srovnatelným vzděláním, pracující na stejné pozici, pobírali úplně jinou mzdu? Může zde nastat situace, že žena na pracovním trhu zaujímá jiné postavení než muž? To jsou otázky, na které se velmi těžko hledá odpověď. Přeci jenom, jak by mohlo být možné, aby pro lidi opačného pohlaví, existovaly odlišné podmínky.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je, přehledně zachytit současnou situaci na trhu práce v České republice a poskytnout základní informace o problémech, které se na trhu práce nacházejí. Úvodní část práce bude zaměřena na základní charakteristiky a fungování trhu obecně a následovat bude vysvětlení trhu práce. Zachycena bude i problematika, která se na trhu práce v nemalé míře objevuje. Analytická část se bude zabývat problematikou mzdového ohodnocování zaměstnanců. Bude zde poukázána genderová nerovnost ve mzdách pracovníků v krajích České republiky. Poukázáno bude i na platové ohodnocení zaměstnanců, podle dosaženého stupně vzdělání a odlišnost v platovém ohodnocení žen.

2.2 Metodika práce

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a analytickou část. V teoretické části je použita metoda studia odborné literatury a zpracování internetových zdrojů. Je zde zachycen obecný pohled na fungování trhu. Poukázáno je i na problematiku, která se na trhu práce nachází. Jsou zde vysvětleny termíny, kterými je trh práce nejvíce zatěžován.

V analytické části budou zpracovávána data z Českého statistického úřadu a ministerstva práce a sociálních věcí. Budou zde porovnávány mzdy mužů a žen v krajích České republiky za rok 2014. Dalším bodem, kterým se tato část bude zabývat, je výše mezd, kterých dosahují zaměstnanci s určitým stupněm vzdělání a genderové nesrovnalosti.

3 Teoretická východiska

Tato část bakalářské práce bude zaměřena na základní teoretické a praktické poznatky, které se týkají dané problematiky.

3.1 Trh a tržní mechanismus

Místem, kde se střetává nabídka s poptávkou v určitém čase, je trh. Trh reprezentuje místo, na kterém se setkává prodávající s kupujícími. Subjekty, tudíž prodávající a kupující, by se zde měli dohodnout na koupi a prodeji určitých statků a služeb za určitou cenu. Jednotlivé ekonomické subjekty si v tomto prostoru vyměňují výsledky své činnosti. Trh reguluje a stabilizuje ekonomický rozvoj a je souhrnem různorodých nástrojů, forem, mechanismů a sociálně-ekonomických vztahů. Informace, které poskytuje trh, jsou nezbytné. Odvíjí se od nich očekávání tržních subjektů a jejich rozhodování. (1, s. 32)

3.1.1 Trh

Dělba práce na trhu vede ke směně činností mezi lidmi. Na určitém pořadí vývoje se směna stává všeobecnou. Z toho vyplývá, že málokdy ten, kdo spotřebovává statek, ten statek i vyrobil. Vznik trhu ovlivňuje dělba práce a povaha ekonomických vztahů. Prostřednictvím směny na trhu dochází ke směně statků mezi ekonomickými subjekty a směňují se zde statky, které představují služby a zboží. Vztah mezi výrobcem a spotřebitelem zprostředkovává trh. Směnná hodnota představuje poměr, za kterého se směňuje určitý druh zboží s jiným zbožím. Směnná hodnota je tedy vyjádřena v ceně statku. Peněžní hodnota vyjadřuje poměrnou vzácnost statku a je sdělena nabídkou a poptávkou. Důležitou podmínkou životnosti trhu, je dobrovolnost směny a dělby práce. To znamená, oddělení výroby a spotřeby. (2, s. 26)

Mezi základní úkoly a funkce trhu patří hledání odpovědí na otázky co, jak a především pro koho vyrábět. Konkretizuje tedy nabídku a poptávku. Základní funkce trhu spočívá v rozdělování výrobních faktorů mezi dílčí výrobce. Úkolem tedy je, aby omezené výrobní faktory byly rozděleny co nejlépe, s hlediskem na potřeby společnosti. Jednotlivé

subjekty se tudíž rozhodují na základě ceny, která pro ně představuje zásadní informaci. Zvyšuje-li se poptávka po výrobních faktorech, rostou ceny a firmy chtějí rozšiřovat svoji produkci. Klesá-li cena statku, neboť je produkce vyšší, než jsou kupující ochotni kupovat, musí být tyto faktory uvolněny z produkce. Mění se ceny působí na nové nároky výrobních faktorů, na základě vlastnické suverenity tržních subjektů. Přizpůsobení na rozdělení výrobních faktorů, které se řídí potřebami společnosti, umožňuje realizovat zpětnou vazbu v tržním mechanismu. (2, s. 26)

3.1.2 Tržní mechanismus

Tržní mechanismus je označení pro proces vzájemného ovlivňování tvorby cen a tvorby poptávky. Tržní mechanismus tvoří vnitřní řád trhu, dále vyjadřuje smysl trhu a jeho opodstatněnost. Nefunguje však zcela dokonale. Pro jeho dokonalé fungování musí být splněny určité podmínky. První podmínkou je existence soukromého vlastnictví a právo každého jednotlivce se nezávisle rozhodovat. To znamená, kde se spotřebitelé střetávají při poptávce po statcích a trh výrobních faktorů působí jako střet výrobců, při poptávce po vzácných výrobních faktorech. Druhou podmínkou je existence výrobních faktorů a vzácných statků. Za třetí nesmí být regulované ceny. Kdyby totiž ceny byly regulované, nepřinášely by správné informace, nebyla by žádná motivace a navíc by špatně distribuovaly produkt. Za čtvrté na trhu musí být konkurence, která umožňuje vstup do určitého odvětví nebo trhu, a zároveň umožňuje z trhu odejít. Pátý bod zahrnuje existenci právního řádu, který napomáhá k soužití jednotlivců a dodržování základních pravidel. (2, s. 27)

Subjekty, které vystupují na trhu a realizují své cíle, řadíme takto: domácnosti, firmy a stát. Jedná se tedy o ekonomiku uzavřenou.

- Domácnosti vystupují na trhu statků jako kupující a na trhu výrobních faktorů vystupují jako prodávající. K uspokojování potřeb, domácnosti nakupují na trhu statků vzácné statky. Trh výrobních faktorů jim slouží k nabízení (prodávání) půdy, práce nebo kapitálu. Za prodání obdrží důchod (příjem), který umožní domácnostem nákup zboží a služeb. (2, s. 28)
- Firmy, jako kupující vystupují na trhu výrobních faktorů. Nakupují zde své zdroje, které přeměňují ve výrobě na statky. Vyrobené statky posléze prodávají na trhu

statků a za jejich prodej obdrží příjem. Za získané prostředky na trhu výrobních faktorů nakupují půdu, práci a kapitál. (2, s. 28)

- Stát ovlivňuje a odstraňuje negativní vlivy na ekonomiku. Působnost státu nalezneme na obou trzích. Vystupuje, jako kupující, i jako prodávající na trhu statků a trhu výrobních faktorů. Specifická role státu spočívá ve stanovení pravidel chování tržních subjektů. Na trhu statků a trhu výrobních faktorů, stát působí jako státní firma. (2, s. 28)

3.1.3 Trh práce

Každý z nás slovo práce určitě moc dobře zná. Využíváme ho totiž od dětství, když rodiče po nás vyžadovali, abychom si uklidili hračky, pomohli jim s nádobím či s prací na zahradě. Za odvedenou práci bylo možné dostat pohlazení, sladkou odměnu nebo pár korunek do kasičky.

S přibývajícím věkem však práce nabývá jiného významu. Slovo práce je definováno, jako tělesná nebo duševní činnost, která je zaměřena na výdělek, výživu a uspokojování potřeb. (3, s. 446). Každý jednotlivec, hledá takové uplatnění, které by mu přinášelo potěšení za odvedenou práci a takové platové ohodnocení, se kterým by byly pokryty jeho potřeby. Vždyť peníze jsou potřeba ke každodennímu životu. Využíváme je k placení nájmu, hypoték, úvěrů, nakupujeme za ně jídlo, věci do domácnosti, kosmetiku a mnoho dalších věcí.

Trh práce se zakládá na stejném principu, jako jakýkoliv jiný trh. Je založen na dvou subjektech. První z nich je ten, kdo nabízí svoji práci a druhým subjektem je ten, kdo o danou nabídku jeví zájem a je ochoten nabízenou práci koupit. Snahou prvního subjektu je svoji práci prodat za uspokojivou cenu. Druhý subjekt má však zájem, aby cena za odvedenou práci byla co nejnižší, ale práce odvedená pracovníkem, byla co nejkvalitnější. Základní princip spočívá ve svobodném rozhodnutí pracovníka, který nabízí své pracovní možnosti a zaměstnavatele, který se rozhoduje, zda nabízenou práci koupí či nekoupí. Takto snadnou metodou lze zakoupit určitý druh zboží. S prací je to ovšem složitější. Nejedná se totiž o běžné zboží. Jedná se o činnost ekonomickou neboli produktivní a v první řadě o činnost sociální. (4, s. 11)

Ekonomická teorie popisuje substituční a důchodový efekt, což se zakládá, na vzájemném působení dvou sil. Substituční efekt vyjadřuje stav, kdy při vyšší mzdě každá odpracovaná hodina přináší vyšší výdělek, který spotřebitel může využívat k získávání většího množství výrobků a služeb. Spotřebitel, má tendenci odpracovávat větší počet hodin, na úkor svého volného času. Důchodový efekt se projevuje tehdy, kdy vyšší mzda vede spotřebitele k nahrazování práce volným časem. Důvodem bývá, že spotřebitel již dosáhl dostatečného důchodu a projevuje zájem o více volného času. (5)

Zaměstnavatelé reprezentují stranu poptávkovou, a jejich hlavním cílem a snahou je především maximalizace zisku. Proto na rozsah poptávky po práci mají vliv hlavně dva činitelé. Prvním je zaměstnání nových pracovníků, díky kterým se zvýší produkce podniku, ale zároveň se zvýší mzdové náklady, což působí jako činitel druhý. Ideální míra zaměstnanosti tedy je, když navýšení produkce se rovná reálné mzdě. Rovnováha na trhu práce je cílovým stavem vztahu nabídky a poptávky. K tomuto rovnovážnému stavu dochází, když domácnosti poskytují při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí podniky a podniky umožňují přijmout tolik zaměstnanců, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí zaměstnat. (4, s. 15)

3.1.4 Základní charakteristika a specifické rysy trhu práce

Jeden z výrobních faktorů je práce. Lze ji charakterizovat podobným způsobem, jako ostatní faktory a to pomocí tržních kategorií, kterými jsou cena, nabídka, poptávka atd., avšak u tohoto výrobního faktoru nalezneme specifické rysy. (1, s. 234)

Z hlediska kvantitativního lze práci charakterizovat pomocí množství hodin, které pracovník vynaloží. Hledisko kvalitativní tvoří úroveň dosaženého stupně vzdělání, struktura profesního zaměření a univerzální podmínky, které se týkají kulturní vyspělosti obyvatelstva. Práce je jedním z dílčích činitelů technického pokroku, jelikož je součástí technologické úrovně výroby. (1, s. 234)

Poptávka a nabídka po práci mají nestejnou strukturu. Zásadní příčinou jsou rozdílné požadavky, které se liší pracovním prostředím jednotlivých výrobních odvětví.

- Náplň práce je v různých pracovních oborech odlišná a někde se můžeme setkat i s téměř nulovou zastupitelností. Nesouměrná zastupitelnost může nastat mezi kvalifikovanou a nekvalifikovanou prací v rámci oborů. Z časového hlediska, je

však tato zastupitelnost různá. Odlišnost se nejvíce projevuje v dlouhém období. U pracovníka, který přechází k jinému odvětví zaměstnání, je nutné přeškolení. V krátkém období se segmentace trhu práce projevuje nápadněji, než v období dlouhém. (1, s. 235)

- V různých oblastech se liší skladba nabídky a poptávky. Odlišnost nalezneme i v míře mobility krajů.
- Výsledkem tradice a kulturně historických specifických rysů dané země je existence a možnosti působení profesionálních svazů, velkých firem a odborů. Právní regulace trhu práce institucionalizaci přispívá například u stanovení minimální mzdy. (1, s. 235)
- Rigidita mezd vyznačuje tendenci mezd pomalu reagovat na změny ekonomických proměnných. Tato tendence, je kromě toho umocněna větším přizpůsobením na navyšování mezd, než na jejich snižování. Předepsané fixní mzdové tarify často vycházejí z vlivů odborů a administrativní politiky velkých firem a považují se za hlavní příčiny strnulosti. Změna požadavků u firem se týká především zaměstnanců, než mezd. Mzdy se většinou mění v dlouhém období. Smluvní charakter mezd je dalším důvodem. Stanovení mezd je většinou na delší období. Na trhu práce se výše mezd v krátkém období nemění. Změna celé mzdové struktury by mohla mnohdy navýšit administrativní náklady. Z toho vyplývá, že změna mezd se týká především dlouhého období. V krátkém období je pružnost mezd minimální. (1, s. 235)
- Na trhu práce se můžeme setkat se specifickým jevem, zvaným diskriminace. Typické pro netržní diskriminaci, jsou podmínky, které vznikají dříve, než dochází k případnému kontaktu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zařazuje se sem diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, etniky atd. Nerovnost se projevuje různými příjmy u specifických skupin obyvatelstva. Na trhu práce se vyskytují i různé formy tržní diskriminace. V podmínkách nedokonalé konkurence sem patří platby za faktor, nerovnosti v určitých regionech mezi nabídkou a poptávkou. (1, s. 235)

3.2 Problematika na trhu práce

O problematice trhu práce je pojednáváno v učebnicích ekonomie, v médiích i na internetu. Tato problematika je velice rozsáhlá a mezi lidmi velice diskutabilní. Je možné sem zařadit nezaměstnanost a s ní spojenou chudobu, diskriminaci, ale i výšku platového ohodnocení.

3.2.1 Zaměstnanost

Realizace vztahu dvou aktérů, to je pracovní síly a zaměstnavatele, probíhá na trhu práce. Na trhu práce dochází k neustálému pohybu, který plyne z hledání obou aktérů. Pracovník se snaží, co nejefektivněji prodat svoji pracovní sílu a zaměstnavatel hledá optimální pracovní sílu, která bude zajišťovat a naplňovat jeho podnikatelský záměr. Hledání je však limitováno mnoha faktory. Mezi tyto faktory patří např. obecné celospolečenské procesy i subjektivní zájmy jednotlivců. Do vztahu pracovní síly a zaměstnavatele, vstupuje stát se svými institucemi. Úkolem státu je formulovat pravidla, za kterých pracovní síla a zaměstnavatel vstupuje na trh práce a zároveň je stát oprávněn do jejich vzájemného vztahu více či méně zasahovat. (4, s. 111)

Zaměstnanost lze definovat, jako schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které bude v harmonii s jeho individuálními charakteristikami, a zároveň s objektivními požadavky trhu práce. Zaměstnanost je ovlivňována strukturou mnoha faktorů. Jednotlivec nemá možnost ovlivnit svoje pohlaví, věk, národnost, handicap a zaměstnavatel nemůže ovlivnit politický či právní systém, kulturu, ani celkovou úroveň ekonomiky. Pracovní síla i zaměstnavatel, se musí ve svém praktickém jednání podřítit těmto objektivně působícím faktorům. Volnost rozhodování je do jisté míry závislá na charakteru společenského systému, i přesto má zaměstnavatel i jednotlivec možnost volby. Volba jednotlivce závisí na volbě vzdělání a jeho stupně, povolání a utváření svých systémů hodnot, postojů a motivů. Zaměstnavatel si volně rozhoduje o technologické úrovni své produkce, pracovních podmínkách, výběru pracovních sil, úrovni mezd a určování způsobu organizace práce. (4, s. 113, 114)

K pochybnostem o zaměstnanosti vedou důvody jednotlivce, který se nemůže nebo nechce vyrovnat z objektivních důvodů požadavkům trhu práce. Jednotlivci, který se nemůže vyrovnat požadavkům trhu práce, by měli pomoci v hledání cest, jak nepříznivé dispozice zmírnit nebo kompenzovat nástroje sociální politiky, které by mu pomohli k

nalezení specifických forem zaměstnání nebo náhradním ne-pracovním činností. U jednotlivců, kteří se s požadavky trhu práce vyrovnat nechtějí, to je složitější. Příčiny, proč jednotlivci odmítají zaměstnání, jsou rozdílné. Mezi tyto důvody patří objektivní charakteristiky, např. věk, zdravotní stav, ale také pocit, že zaměstnavatel pracující síle nabízí nižší platové ohodnocení, než bylo v očekávání či velká vzdálenost případného zaměstnání od místa bydliště. (4, s. 115)

3.2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je velkým ekonomickým problémem dnešní doby. Cíl, kterého se všichni snaží dosáhnout je plná zaměstnanost a neexistující situace nezaměstnanosti. Ekonomická teorie, však plnou zaměstnanost nepředpokládá. V celé diskuzi problému nezaměstnanosti, jsou vyslovovány pouze předpoklady, aniž by byla v daný okamžik známa jejich pravdivost. Tyto předpoklady jsou v konečné fázi testovány, aby se potvrdila nebo vyvrátila jejich pravdivost a platnost jejich důsledků. Ekonom dopředu zná výchozí stav, ze kterého logickou dedukcí vyvozuje závěry, proto nemusí nic předpokládat. (6, s. 421)

Otázkou zůstává, co ekonom vyvozuje v problematice nezaměstnanosti nebo plné zaměstnanosti. K žádnému „problému“ nedochází, nevyužívají-li se faktory půdy nebo kapitálových statků. Zásadním rozdílem mezi půdou a prací je ten, že práce je poměrně vzácná. Důsledkem této skutečnosti bude, že vždy budou existovat nevyužívané pozemky, ale na svobodném trhu práce budou faktory plně zaměstnány, pokud si to budou přát. Problém nevyužití půdy neexistuje. Vždy bude nějaký důvod, proč se daná půda, pozemek nevyužívá. Kdyby však nastalo, že by byla všechna půda využívána, byla by vzácnější než práce. Pokud by nastal stav, který by vedl k plnému využití půdy, tak by některé faktory práce získávali nulovou mzdu nebo mzdu, která by se nacházela pod úrovní životního minima. (6, s. 421, 422)

Toto je však jediná situace, u které lze připustit problém nezaměstnanosti na svobodném trhu. Při hlubokém zvážení celé situace, lze dojít k výsledku, že se nejedná o žádný problém nezaměstnanosti, jako takové. Jestli má někdo opravdu velkou snahu najít práci, bylo by možné pracovat za nulovou mzdu nebo dokonce by mohl platit svému zaměstnavateli za nabídku a možnost, být u něho zaměstnán. Tato myšlenka je však nereálná. Ne jenom, že by zaměstnanec dosáhl záporné mzdy, ale práce též představuje

úbytek užitku. Zejména ve srovnání s volným časem. Dojem z celého problému, je ale takový, že žádaným cílem je zaměstnání, nikoli důchod ze zaměstnání. Pokud by tato situace byla reálná, existovaly by záporné mzdy a neexistoval by žádný problém nezaměstnanosti. Pracovník, za odvedenou práci, vyžaduje peněžní mzdu a nebude pracovat za nulové či záporné mzdy. Požadavek pracujících není pouze zaměstnanost, ale zaměstnání za mzdu. (6, s. 421, 422)

Zaměstnanost všech pracovníků, kteří si přejí být zaměstnání je plná zaměstnanost, kterou poskytuje svobodný trh. Pokud je však zaměstnání podmíněno určitými podmínkami, např. místo výkonu práce, profese, vysoké požadavky na mzdové sazby, pak pravděpodobně nastane poměrně dlouhá nezaměstnanost, kterou si pracující sám zvolil. (6, s. 424)

3.2.3 Diskriminace

Slovo diskriminace lze chápat jako upírání či omezování. Situace, ve které dochází k diskriminaci, je, že se s jistou osobou v porovnatelné situaci jedná nevýhodnějším způsobem, než s osobou jinou. Důvodem je zařazení do určité kategorie osob. Tyto kategorie jsou ošetřeny právními normami. Do těchto norem se řadí diskriminace zejména z důvodu, národnosti, rasy, etnického původu, náboženství, pohlaví, věku, sexuální orientace, zdravotního postižení, sociálního původu, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině. (7, s. 17)

Jeden z důvodů, proč je diskriminace zakázána, je odlišnost pohlaví. Pod pojmem diskriminace pohlaví, si většina z nás představí diskriminaci žen, ale skutečnost je taková, že se může mnohdy jednat i o diskriminaci mužů. S diskriminací mužů se můžeme běžně setkat v opatrovnických sporech. Nemůžeme však pominout, že za diskriminaci se považuje i těhotenství, mateřství, respektive otcovský, či manželský a rodinný stav. (7, s. 17, 18)

K diskriminaci může dojít i u samotného výběrového řízení do určitého zaměstnání. Upřednostňování jednoho zaměstnance před druhým, bez objektivního důvodu se zabývá zákoník práce. Ne všichni zaměstnavatelé, to však dodržují. Uchazeč či uchazečka o zaměstnání se může setkat s diskriminací ohledně svého věku, sexuální orientace, pohlaví, počtu dětí, nebo jsou i místa, kde dají přednost středoškolákovi před vysokoškolákem. Přitom by všichni měli mít stejné podmínky.

Nejčastěji se můžeme v praxi setkat se dvěma typy diskriminace, a to je přímá a nepřímá platová diskriminace.

Přímá diskriminace

K přímé diskriminaci dochází v případě, že jeden zaměstnanec z důvodu svého pohlaví, je odměňován nevýhodněji, než jiný zaměstnanec, který koná práci stejnou nebo práci stejné hodnoty, pro stejného zaměstnavatele. K odpovědnosti stačí, když se zaměstnavateli prokáže rozdíl v platovém ohodnocení muže a ženy nebo, když rozdílné platové ohodnocení dostanou zaměstnanci za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Zaměstnavatel se však ospravedlní, když prokáže konkrétní příčinu, aniž by se to vztahovalo k pohlaví zaměstnance. Důvodem, proč došlo k jinému odměňování, může být odlišný časový rozsah vykonávané práce (jedná se o časovou mzdu), odlišný počet odpracovaných úkolů (jedná se o úkolovou mzdu), nebo rozdíl v subjektivní kvalitě (jedná se o motivační složky platu, které musí vycházet z objektivně měřených veličin). (8, s. 8, 10)

Nepřímá diskriminace

U nepřímé diskriminace, může být zacházeno s každým jinak, podle určitého kritéria, které se zdá jako neutrální. Příkladem nepřímé diskriminace může být i inzerát, na kterém je napsáno: „Do mladého a začínajícího kolektivu hledáme...“, jako kdyby nám zadaný inzerát říkal: „Do našeho začínajícího kolektivu hledáme pouze mladé lidi, o starší generace nemáme zájem“. (9)

K nepřímé diskriminaci v praxi často dochází v případech zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci na plný úvazek a zaměstnanců vykonávající práci na úvazek kratší. Zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni na kratší úvazek a jsou nevýhodněji odměňováni za stejnou práci, a zároveň, by bylo prokázáno, že mezi nimi je výrazná převaha žen, mohlo by se jednat o nepřímou diskriminaci. Ženy totiž využívají kratší úvazky častěji než muži, z důvodu starání se o rodinu a děti. (9, s. 11)

3.2.4 Ekonomická diskriminace žen

Ekonomickou diskriminaci žen, nám prokazují mnohé studie a analýzy, ze kterých vyplývá, že ženy zaměstnané na plné úvazky vydělávají oproti mužům méně, i když mají srovnatelné vzdělání. Úlohou ženy bývala spíše péče o děti, příprava jídla a úklid, za to mužským úkolem bylo vydělávat peníze. Tento model rozdělení ženských a mužských rolí, je možné vidět i v dnešní vyspělé a moderní době. Mnoho žen se však tomu zastaralému modelu brání a snaží se vyrovnat mužům.

Menší platové hodnocení žen, má své kořeny již v historii. Ženy většinou nevydělávají méně z důvodu menšího platového ohodnocení za stejnou práci, ale vyrovnání důchodů, je bráněno spíše tím, že nejlepší zaměstnání byla historicky rezervována mužům. Ženy tedy častěji nalezneme ve špatně placených skupinách zaměstnání. (10, s. 690)

Otázkou osobní svobody je nepochybně genderová rovnost. Možnosti v rozvíjení osobních vloh a vlastností v různých směrech, by měli mít muži i ženy. Rozdílné pracovní schopnosti se častěji očekávají u žen, než u mužů. Toto však platí i naopak. Předpokladem však je, že schopnosti žen a mužů se budou navzájem doplňovat. Větší cílevědomost a rozhodnost, je očekávána spíše u mužů. U žen je předpoklad lepší komunikace a vnímavosti u potřeb ostatních. (11, s. 15)

3.3 Nejistá práce

Ve vyspělejších zemích, až do poloviny sedmdesátých let, bylo lehké najít poměrně stéle zaměstnání. Bylo to díky stabilnímu ekonomickému růstu a kompromisem mezi prací a kapitálem, který propojoval zisk firem, produktivity práce a platového hodnocení. V tomto období bylo standardem: práce na plný úvazek, práce na dobu neurčitou, s placenou dovolenou, pojištěním a poměrně přijatelným příjmem v případě nemoci. Byl kladen důraz na plnou zaměstnanost i rozvinutý sociální stát, tak jako tomu bylo v zemích východní Evropy. (12)

Tento kompromis byl však zrušen, když zpomalil růst, a tím začaly klesat zisky firem. Poměrně veliký podíl na tom měla zvýšená mezinárodní soutěž, ve které se začalo vyžadovat větší „pružnosti“ pracovních trhů. Taktéž prudké technologické zdokonalení

umožnilo navýšení automatizace výroby. Ve východní Evropě ztroskotaly plány plné zaměstnanosti a poměrně štědrého sociálního státu spolu s důrazem na autoritativní režimy východního bloku. Původním a důležitým jevem byl rostoucí počet služeb na celkové oblasti ekonomiky. Pro zaměstnané z toho vyplivalo navyšování nejistoty. Následkem bylo rozšíření nestabilní flexibilní práce. Již v osmdesátých letech 20. století sociologové z Francie začali hovořit o „prekaritě“ – neočekávatelné, nejisté situaci, ve které se ocitla řada zaměstnaných. Neměli by se v této situaci ocitnout pouze nevzdělaní lidé, chlapci, ale i dívky, co se ve škole „špatně učili“? Neustále slycháváme, že za nezaměstnanost může nedostatečné vzdělání. Dokončené vysokoškolské vzdělání, už není podmínkou k nalezení kvalitního místa, ani známkou proti prekérní práci či chudobě. Dnes však do řad prekariátu může spadnout téměř každý z nás, ať už se jedná o mladé či staré, muže či ženy nebo vzdělané či nevzdělané. (12)

3.3.1 Prekariát

Guy Standing je britský sociolog, který hovoří o prekariátu, jako o společenské třídě a všimá si růstu v rozvinutých zemích světa. Do této třídy mohou patřit stavební dělníci, uklízeči lidé pracující ve výrobě, číšníci, prodavači, zaměstnanci rychlého občerstvení i lidé pracující v sociálních službách. Mnohdy jsou zaměstnání na dobu určitou, částečný úvazek, na dohodu, přes agenturu, na černo, nebo mohou být placeni od kusu. Platové ohodnocení je nízké, počet odpracovaných hodin nejistý a kariérní možnosti minimální. V životě prekérního pracujícího se střídá období nejistého zaměstnání s obdobím nezaměstnanosti. Převážnou část času pracujícího, zabere nejenom vykonávání práce placené, ale také takzvané práce pro práci. Člověk, pokud je zaměstnaný jen tak na půl nebo příležitostně a nemá odpracované potřebné hodiny a dostatečný příjem, musí práci neustále hledat. Práce pro práci začleňuje neustálé pročitání inzerátů, vyplňování a rozesílání životopisů, dojíždění na různé pracovní směny na různých místech, které mohou být často pouze několikahodinové, udržování kontaktů, které by nám mohli pomoci k novým pracovním příležitostem. Toto všechno je neplacená a vynucená práce, kterou lidé musejí podstoupit. Těžké je získat dostačující příjem z práce, ale těžké je i získat určitý výnos prostřednictvím státní pomoci. Nucená práce, vyplňování formulářů nebo testování, to jsou všechno způsoby, které nám ztěžují přístup ke státní pomoci, a tím i stoupá časová náročnost jejího získání. Nejistota, to je charakteristika prekariátu.

Pochybnosti ohledně nejisté práce, nejistého příjmu, nejistého bydlení, ale také nejistota ohledně Vaší identity. (12)

Standing prekariát dělí na tři hlavní skupiny, kterými nabývá na síle a čerpá. První silnou skupinou, která zaplňuje řady je chátrající průmyslová dělnická třída. Do druhé skupiny se řadí imigranti, kteří se snaží hledat uspokojivější životní podmínky ve svých nových domovech, třetí a poslední skupinou jsou mladí, vzdělaní lidé s ukončeným vysokoškolským vzděláním, kteří nemohou najít jim odpovídající zaměstnání. Jsou plni mnoha nesplněnými očekáváními, ohledně nalezení svého kvalitního zaměstnání a kariery. V dnešní době již není známkou kvalitního místa vysokoškolské vzdělání, a není ani známkou, že nás titul ochrání proti chudobě či prekérní práci. (12)

4 Analytická část

V mnoha ohledech jsou teoretická východiska odlišná, v porovnání se skutečným životem. Člověku, který se ocitl v těžké životní situaci, se kterou si neumí poradit, těžko pomohou učebnicové kapitoly, ve kterých se dočte, jak se dá co řešit, či potlačit. Mnoho lidí rozhoří i výsledky různých statistik, ve kterých se dočítají, kolik by měla činit hodnota jejich platu. V mnoha situacích není poukázáno proč to tak je. Proč někteří lidé žijí v luxusu a peněz, co mají, si nedovedou pomalu ani vážit a berou je samozřejmostí. Na druhém konci toho luxusu, se nachází část obyvatelstva, která je ráda, že dokáže vyjít se svým platem a uživit tak svoji rodinu.

4.1 Rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem

Jedním z nejsledovanějších statistických ukazatelů, je průměrná mzda. I přes takto jednoduchý název, je velmi často zařazován mezi nepochopené indikátory. U dvou třetin lidí pojem průměrná mzda budí mírné rozladění. Důvodem je, že mnoho lidí přikládá velký význam ukazateli průměr ve srovnání s vlastními příjmy. Menší pozornost je však věnována termínu medián mezd, který ve srovnání s průměrem vypovídá o něčem jiném. (13)

Průměr oproti mediánu je relativně snadně a rychle vypočitatelný. U výpočtu průměru je totiž vycházeno z méně detailních informací. Pro jeho výpočet stačí znát data, týkající se pouze mzdových nákladů firmy a počtu jejich zaměstnanců. Stranou zůstanou ostatní náklady práce, jako jsou například sociální a zdravotní pojištění, které zaměstnavatel musí odvádět za zaměstnance nebo různé osobní náklady či zaměstnancem čerpané benefity. (13)

Výpočet průměrné mzdy nebere v potaz žádné rozdělení mezd uvnitř podniku. Nezohledňuje výše mezd zaměstnanců, takže část z nich se může nacházet hluboko pod výsledkem průměrné mzdy a naopak mnoho z nich se může pohybovat vysoko nad průměrnou mzdou. Průměr výrazně ovlivňují zaměstnanci, kteří pobírají extrémně nízké či vysoké mzdy. Průměrná mzda se vypočte podílem mzdových nákladů a počtem zaměstnanců.

Pro výpočet mediánové mzdy, je potřeba znát podrobnější informace. Tyto informace se týkají jednotlivých mezd pracovníků podniku, díky kterým medián rozdělí zaměstnance na dvě stejně početné skupiny. Jedna skupina se bude nacházet pod mediánovou hodnotou a druhá skupina nad ní.

Příkladem výpočtu mediánu, může být podnik o pěti zaměstnancích. Mzdy budou dány následovně: mzda prvního trenéra bude činit 20 tisíc Kč, druhého trenéra 25 tisíc Kč, vrátného 12 tisíc Kč, uklízečky 9 tisíc Kč a ekonoma 50 tisíc Kč měsíčně. Medián bude zjištěn tak, že mzdy zaměstnanců, budou srovnány podle velikosti. Takto bude nalezena mzda, která rozdělí těchto pět zaměstnanců na dvě stejně velké skupiny. Vzestupně budou mzdy srovnány následovně: uklízečka, vrátný, první trenér, druhý trenér a ekonom. Mediánovou hodnotu bude tvořit mzda prvního trenéra, jelikož dva zaměstnanci se nachází nad a dva pod jeho mzdou. Mediánová mzda činí tedy 20 tisíc Kč. Zatím co průměrná mzda by v tomto podniku činila 23 200 Kč.

V souvislosti s mediánem je často uváděn první a devátý decil. Ve skutečnosti je medián pátým decilem. Jedná se tedy o mzdu, na kterou 50% zaměstnanců nedosáhne a druhých 50% pobírá mzdu vyšší. U prvního decilu, to je následovně: 10% zaměstnanců nedosáhne na tuto mzdu a 90% pobírá mzdu vyšší. U devátého decilu to je obráceně. 90% zaměstnanců pobírá mzdu nižší a 10% vyšší. (13)

4.2 Platové rozdíly

Každý z nás už určitě někdy slyšel, jakou by měl podle medií pobírat průměrnou mzdu. Pravda je však úplně jiná. Ženy oproti mužům mají nižší platové ohodnocení o 15.5%. Častým důvodem bývá, nižší počet odpracovaných hodin a hůře placené zaměstnání. Dalším podmětem je, že výsledné číslo je ovlivněno extrémně vysokými i nízkými hodnotami. Skutečnou střední hodnotu mzdy dostaneme z mediánu.

V roce 2013 činil medián u prostřední ženy, pokud pracovala na plný úvazek 20 502 Kč a u mužů to činilo 24 276 Kč. V roce 2014 střední mzda zaměstnance činila 23 072 Kč. Nárůst platu však pocítili výrazněji muži. Medián u mužů činil 24 909 Kč a u žen 20 856 Kč. Vezmeme-li v potaz i jiné protipóly, tak desetina nejbohatších žen pobírala více, než 36 081 Kč a desetina nejchudších i méně, než 11 685 Kč. Muži na tom byli lépe. Desetina nejbohatších pobírala 47 297 Kč a u desetiny nejchudších, byl tento práh vyšší,

než 12 994 Kč. Jak nám ukazují čísla, tak ženy jsou chudou mzdou ohroženi více, než muži. (14)

Výše platového ohodnocení zaměstnance, je ovlivněna mnoha faktory a mezi ty dobře podchycené patří věk a pohlaví. Co se týče věku, tak dříve platilo, že čím člověk byl starší, tím se mu dostávalo vyššího platového ohodnocení. To už v dnešní době bohužel neplatí. Podíváme-li se na vývoj mezd z hlediska genderu, zjistíme velmi zajímavé rozdíly. Nejvyšších mezd muži dosahují, až ve věku 35-39 let a mzda činí 26 189 Kč. V pokročilejším věku se však jejich mzda pohybuje okolo 23 tisíc Kč. U žen to však probíhá naopak. V kategoriích 25-29 let a starší kategorie pobírají přibližně 21 449 Kč a mzda se jim propadá na 19 719 Kč, což se týká kategorie 35-39 let. K původním hodnotám se pak velmi těžko vrací po 45. roce života. (14)

Zjevné je, že ženy kolem třicátého věku života odcházejí na mateřskou respektive na rodičovskou dovolenou. Rolí zde může hrát i to, že ženy studují vysoké školy častěji, než muži a tím pádem na trh práce nastupují o něco později. Pokud však uvažují i o dítěti, volí spíše zaměstnání ve státní sféře s nižším platovým ohodnocením. K přerušení kariéry však nenastává u většiny mužů. Souvisle postupují kariérním růstem a mají tak výhodu, kterou ženy po návratu do práce již nedoženou. (14)

Vyšší platové rozdíly najdeme u konkrétních skupin zaměstnání. Mezi typická zaměstnání, kde povětšinou převládají ženy, by se daly zařadit účetní, učitelky v mateřských školách a prvního stupně školy základní, prodavačky, uklízečky, zdravotní sestry a sekretářky. Mezi typická mužská zaměstnání patří IT profese, kam se zařazují programátoři, a vývojáři softwaru, elektrotechnici, dále nemůžeme opomenout profese řemeslnické, jako jsou truhláři, zedníci, instalatéři, řidiči nákladních automobilů a strojvedoucí. (14)

Je zřejmé, že u žen je celkově platová úroveň nižší právě proto, že se koncentrují v oborech, kde jsou nižší platy. Převážně u rozdělení zaměstnání podle normy CZ-ISCO jsou mzdy mužů podle mediánové hodnoty vyšší. Pouze u minima profesí tomu je naopak. Například ženy mají mediánový plat vyšší o šest procent, v profesi manažerů lidských zdrojů. V pedagogické sféře základních a středních škol, psychologů či soudců nejsou rozdíly tak markantní. Medián u platů žen, je zde vyšší pouze nepatrně. Zajímavé může být, že ženy u hasičů, policie a v pohostinství, mají vyšší plat než muži. Výjimky najdeme i

u profesí méně kvalifikovaných, což mohou být například řidiči MHD, kde zastoupení obou pohlaví je nevýznamné z pohledu statistického. (14)

Značný vliv na platový stupeň u žen, má nižší počet odpracovaných placených hodin. Počet odpracovaných hodin u žen se v průměru liší o 1,7. Může to být v důsledku péče o děti, nemocné či jinak handicapované příslušníky rodiny. Důvodem, proč ženy odvádějí nižší počet odpracovaných hodin, je, že mají vyšší četnost částečných úvazků a nižší počet odpracovaných hodin přesčas, které jsou propláceny zvýhodněnou sazbou. (14)

Rozsah pracovní doby u žen a mužů se liší v různých odvětvích zaměstnání, ale také v jeho náročnosti. V běžných činnostech platí, že ženy pracují v průměru kratší dobu. V manažerských pozicích, však ženy tráví průměrně o třicet minut měsíčně déle než muži. Zde si můžeme položit otázku, zda ženám kariéra nahrazuje rodinu, anebo se snaží kariéru a množství odpracovaných hodin skloubit dohromady. (14)

Zaměstnanci do 20 let, patří též k těm, kteří pobírají nejnižší mzdy. Průměrný výdělek u nich činí 14 882 Kč. Však desetina z nich dosáhne na plat jen přes 21 934 Kč. Nejmladších zaměstnanců je v poslední době poskromnu. U výběrového šetření pracovních sil v časových řadách zjistíme, že většina mladých lidí, před dvacátým rokem se raději věnuje studiím. To znamená, že se na trh práce nastupuje stále o něco později. (15)

V roce 2014 pro věkovou kategorii 20-29 let byl medián mzdy o něco vyšší. Činil 20 729 Kč, však u čtvrtiny těchto zaměstnanců mzda činila méně, než 15 794 Kč. Málo překvapivé je, že nejvyšší platové ohodnocení podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO nalezneme u řídicích pracovníků. Jejich mzdový medián se v roce 2014 pohyboval u 42 645 Kč. Hodně zarážející je, že jejich decilové rozpětí se pohybovalo od 20 012 Kč, až po neuvěřitelných 110 675 Kč. Specialisté obsadili druhou nejvyšší úroveň mezd. Platový medián činil 31 154 Kč a decilové rozpětí se nacházelo od 21 661 Kč, až do 63 716 Kč. Techničtí a odborní pracovníci, se uchýlili na místě třetím s platovým mediánem 27 143 Kč. U nich se decilové rozpětí pohybovalo od 16 201 Kč, až po 44 958 Kč. (15)

Úředníci, však pobírají podstatně méně. Jejich platové ohodnocení, by se dalo srovnávat s výdělkou opravářů, řemeslníků, nebo montéry a obsluhou u strojů a zařízení. Mediánová hodnota mezd se u těchto profesí pohybuje okolo 21 tisíc Kč hrubého. Pracovníci ve službách a v prodeji, se též pohybují ve velmi nízkých mzdách. Platový medián zde činil 15 147 Kč. Tento medián nám dokazuje, že více než polovina

zaměstnanců zápasí s chudými výdělky. O to více zarážející je, že čtvrtina z nich nedosáhla ani na plat 11 915 Kč. U pomocných a nekvalifikovaných pracovních sil, je mzdová úroveň nejnižší. Medián u těchto pracovníků je 14 129 Kč. Decilové rozpětí je v hodnotách od 9 355 Kč, až do 22 750 Kč. Bohužel v těchto dvou kategoriích, které jsou nejhůře placené, převládají ženy nad muži a u řídicích pracovníků, kteří pobírají nejvíce, jich nalezneme pouhou třetinu. (14)

4.3 Časový vývoj průměrné mzdy

V tabulce, je uveden časový vývoj mezd z uplynulých tří let. Je zde poukázáno na vývoj mediánu mezd mužů a žen. Hrubá měsíční mzda, je podílem mzdových prostředků, ve které jsou započítány příplatky za práci přesčas, odměny, atd. Porovnání mediánu u jednotlivých čtvrtletí, vede ke zjištění, že muži dosahují mnohem větších mezd, než ženy. Způsobeno to může být typem zaměstnání, úvazku nebo geografickou polohou, kde zaměstnanec našel své uplatnění.

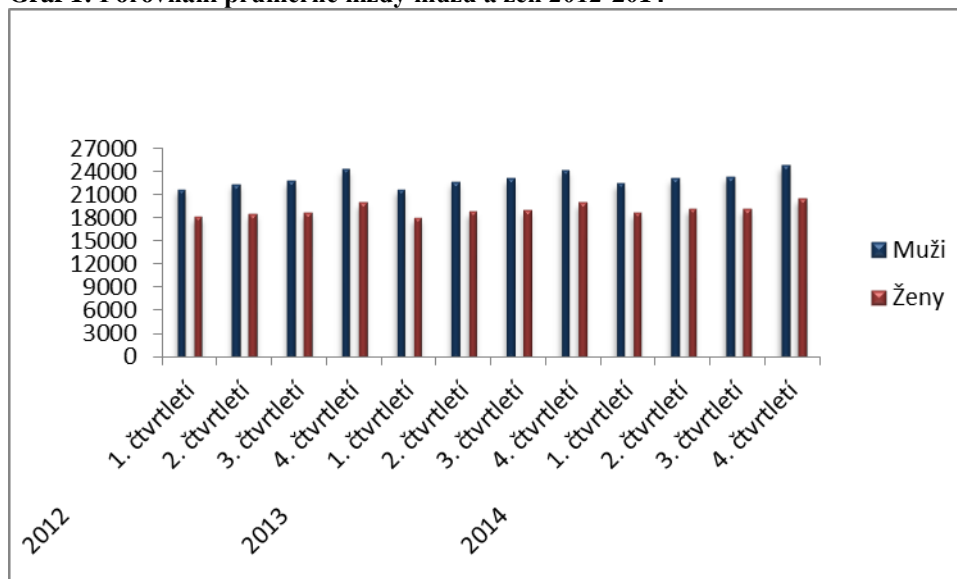
Tabulka 1: Časový vývoj průměrné mzdy 2012-2014

Období	Muži Medián mezd	Ženy Medián mezd
2012 1. čtvrtletí	21 748 Kč	18 166 Kč
2012 2. čtvrtletí	22 426 Kč	18 579 Kč
2012 3. čtvrtletí	22 792 Kč	18 703 Kč
2012 4. čtvrtletí	24 264 Kč	19 941 Kč
2013 1. čtvrtletí	21 680 Kč	18 018 Kč
2013 2. čtvrtletí	22 700 Kč	18 779 Kč
2013 3. čtvrtletí	23 103 Kč	18 983 Kč
2013 4. čtvrtletí	24 228 Kč	19 945 Kč
2014 1. čtvrtletí	22 465 Kč	18 677 Kč
2014 2. čtvrtletí	23 101 Kč	19 243 Kč
2014 3. čtvrtletí	23 406 Kč	19 145 Kč
2014 4. čtvrtletí	24 762 Kč	20 482 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Českého statistického úřadu, 2016

Porovnání mezd

Graf 1: Porovnání průměrné mzdy mužů a žen 2012-2014



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Českého statistického úřadu, 2016

Graf znázorňuje jednotlivá čtvrtletí uplynulých tří let a napomůže k lepšímu pochopení v rozdílech porovnání mezd u obou pohlaví. Horší ekonomické postavení ženy, je známo již od historie a čísla to pouze dokazují. Žena je v každém čtvrtletí ohodnocena menším výdělkem, oproti muži.

Zřejmě i v této moderní době je zakotveno, že hlavním živitelem rodiny, by měl být muž a žena by se měla starat o pohodlí celé domácnosti. Některé ženy se i takto zastaralé myšlenky drží, ale mnoho z nich chce dokázat, že takto, to už nefunguje. Čísla však poukazují na pravý opak. Přeci jenom na břemeno ženy dopadá větší odpovědnosti. V ní samotné bývá často „uloženo“, že i když chce skloubit studium a práci, musí si vyhradit čas a postarat o domácnost a o muže.

4.4 Nejlepší léta

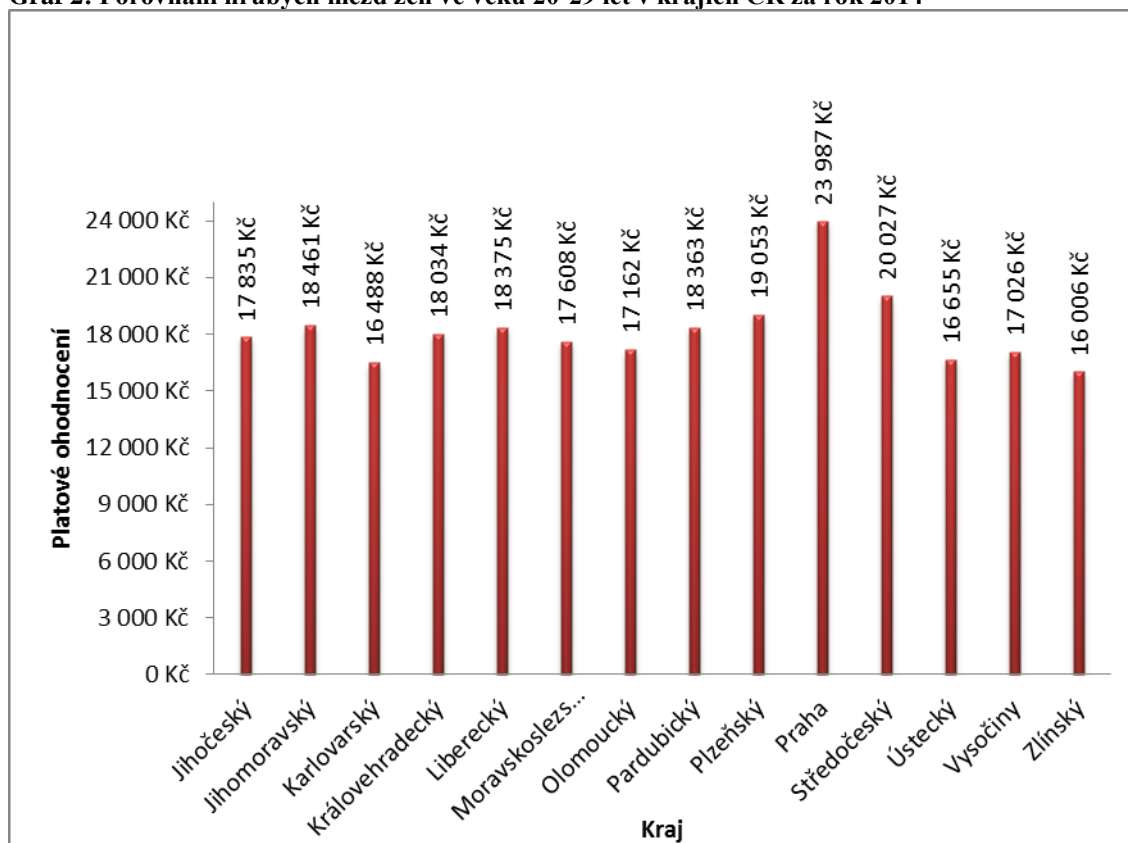
V kapitole platové rozdíly bylo zjištěno výsledku, že ženy v porovnání s muži dosahují menšího platového ohodnocení. Často je to z důvodu, že mnoho žen okolo třicátého roku odchází na mateřskou respektive rodičovskou dovolenou. Proto v rozmezí 25-29 let se jejich platové ohodnocení pohybuje nejvýše. K původním hodnotám se těžko

vracejí po 45. roce života. U mužů však k přerušení kariéry nedochází tak často a nejvyšších mezd dosahují přibližně ve věku 35-39 let.

V této kapitole bude ukázáno srovnání mezd mezi ženami a muži. Statistiky, které jsou členěné podle věku a pohlaví, jsou nezbytné pro získání obecné představy o situaci mužů a žen. Bude zde poukázáno na hrubý měsíční plat v mediánové hodnotě z regionálních statistik ceny práce pro rok 2014. Srovnány budou nejlépe placené věkové kategorie u obou pohlaví. Tedy věk 20-29let, kdy platové ohodnocení u žen má často nejvyšší hodnotu. Po překročení věkové hranice 30. let, se jejich platového ohodnocení propadá a návrat k původním hodnotám nastává po 45. roce života. Dalším ukazatelem bude věk 30-39, kdy muži dosahují nejvyšších mezd. Tyto hodnoty budou porovnávány v krajích České republiky.

4.4.1 Platové ohodnocení žen ve věku 20-29 let

Graf 2: Porovnání hrubých mezd žen ve věku 20-29 let v krajích ČR za rok 2014



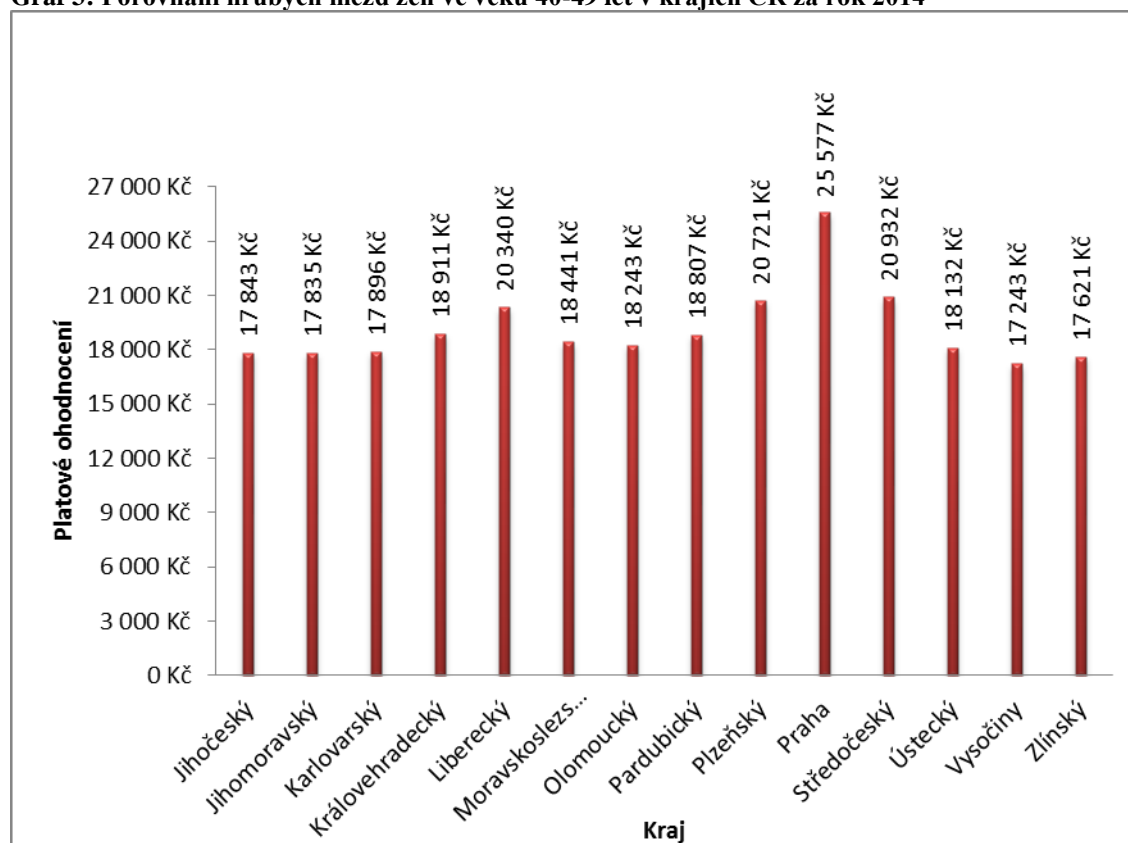
Zdroj: Vlastní zpracování na základě regionálních statistik ceny práce z MPSV, 2016

Z tohoto grafu je zřejmé, že ženy pracující v hlavním městě Praha, pobírají největší platové ohodnocení. Jejich hrubá měsíční mzda se pohybuje okolo 23 987 Kč. Na druhém konci se nachází hrubá měsíční mzda žen, které jsou zaměstnány v kraji Zlínském. Ženy v tomto kraji pobírají přibližně 16 006 Kč.

4.4.2 Platové ohodnocení žen ve věku 40-49 let

Z grafu, ve kterém je porovnávána hrubá měsíční mzda žen, ve věku, 40-49 let vyplývá, že největšího platového ohodnocení je dosahováno v hlavním městě Praha. Hrubá měsíční mzda, zde činí 25 577 Kč. Nejnížší mzdy podle statistik ženy pobírají v kraji Vysočina. Mzda zde činí 17 243 Kč.

Graf 3: Porovnání hrubých mezd žen ve věku 40-49 let v krajích ČR za rok 2014



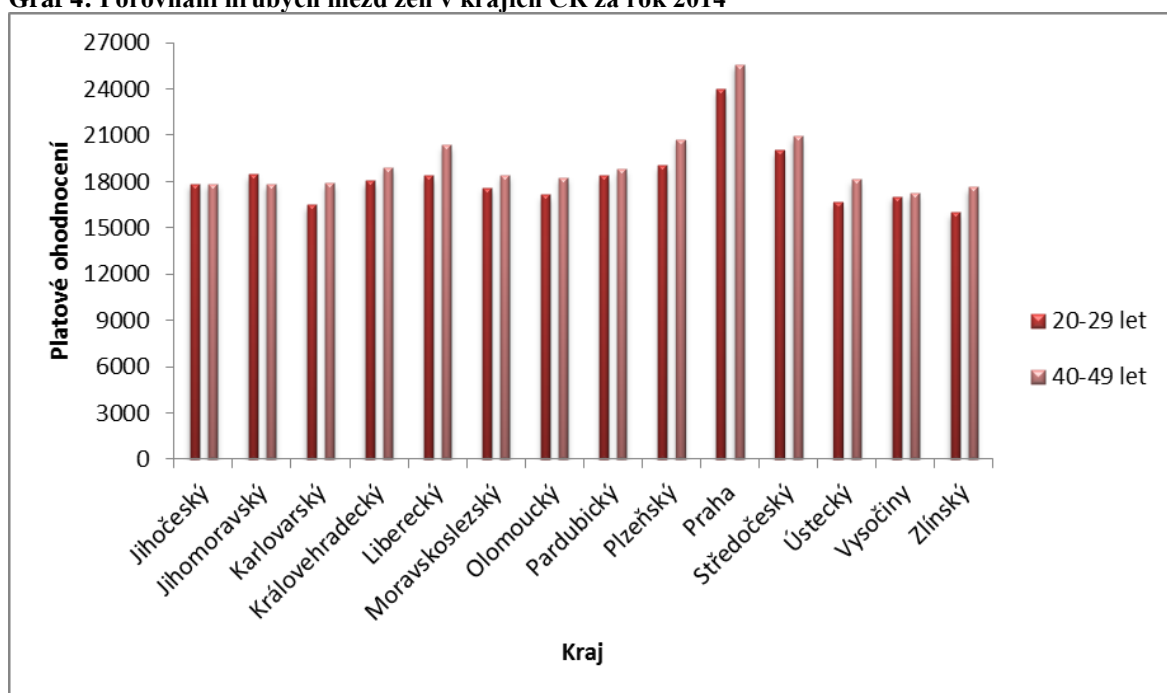
Zdroj: Vlastní zpracování na základě regionálních statistik ceny práce z MPSV, 2016

4.4.3 Porovnání mezd u žen

Graf, který je přiložen níže, porovnává věkové skupiny žen, které by podle měsíčníku Českého statistického úřadu, měly dosahovat nejvyšších mezd. Ze srovnání obou věkových kategorií vyplynulo, že ženy ve věku 40-49 let dosahují vyššího platového ohodnocení, než ženy ve věku 20-29 let. Pouze v Jihomoravském kraji mzda ženám ve věku 40-49 let poklesla o 626 Kč.

Rozdíl hrubé měsíční mzdy žen, které jsou součástí věkové kategorie 40-49 let, je v některých krajích téměř zanedbatelný. Týká se to kraje Jihočeského, Pardubického a Vysočiny. Největší rozdíl v navýšení měsíční mzdy, pocítily ženy v kraji Karlovarském, Libereckém, Plzeňském, Ústeckém, Zlínském a v Praze. V kraji Karlovarském, Moravskoslezském, Olomouckém a Středočeském, ženy nárůst platového ohodnocení pocítily, ale jeho navýšení nebylo zdaleka tak markantní.

Graf 4: Porovnání hrubých mezd žen v krajích ČR za rok 2014



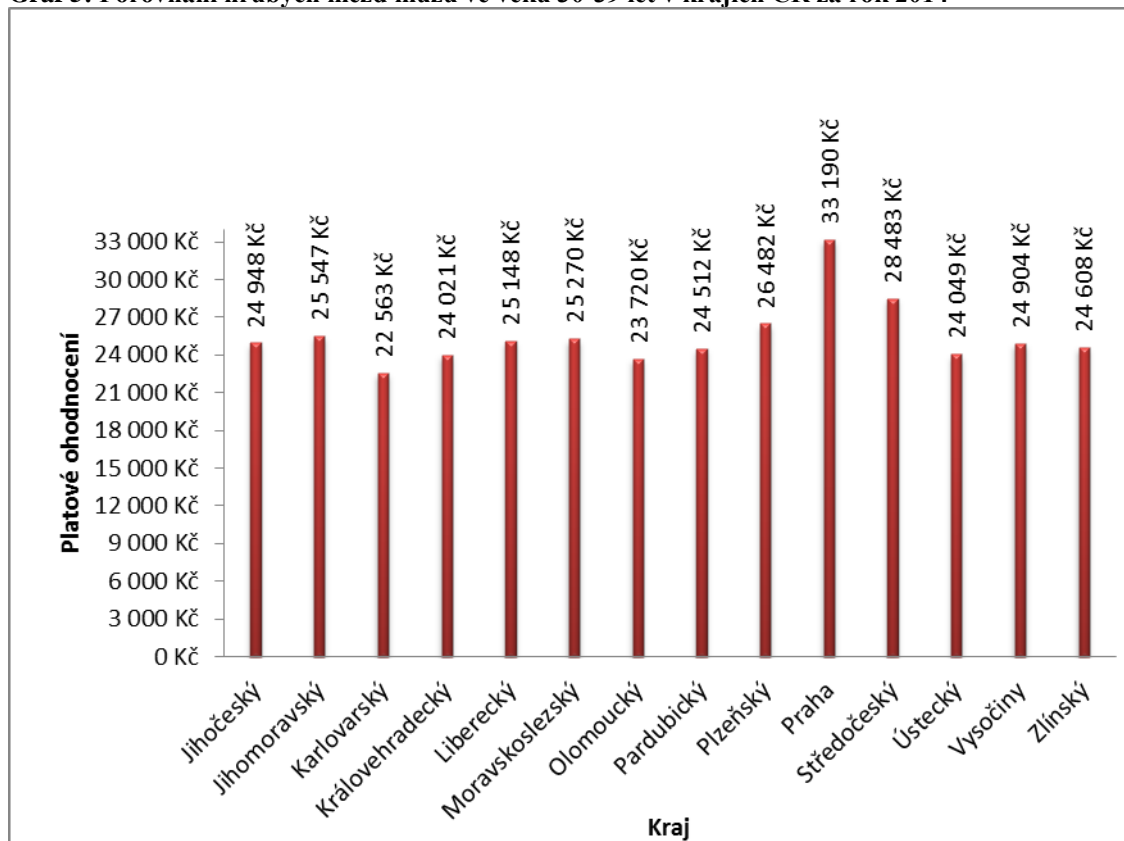
Zdroj: Vlastní zpracování na základě regionálních statistik ceny práce z MPSV, 2016

4.4.4 Platové ohodnocení mužů ve věku 30-39 let

Z grafu, který znázorňuje pohyb hrubé měsíční mzdy mužů v krajích České republiky je zřejmé, že nejvyššího platového ohodnocení se dostává mužům, kteří pracují

v hlavním městě Praha. Plat zde činí 33 190 Kč. V ostatní krajích, na mzdu přes 30 000 Kč muži již nedosáhnou. Nejmenší hrubou mzdu, přináší mužům zaměstnání v kraji Karlovarském. Mzda zde dosahuje hodnoty 22 563 Kč.

Graf 5: Porovnání hrubých mezd mužů ve věku 30-39 let v krajích ČR za rok 2014



Zdroj: Vlastní zpracování na základě regionálních statistik ceny práce z MPSV, 2016

4.4.5 Porovnání mezd mužů a žen

V porovnání platového ohodnocení věkových kategorií mužů a žen, u kterých by měli za odvedenou práci pobírat nejvyšších mezd je zřejmé, že ženy nedosahují zdaleka takových výsledků, jako muži. V ani jedné věkové kategorii u žen, ve které jsou srovnávány jejich měsíční příjmy, nepřevyšuje mzda 26 000 Kč.

Muži, v porovnání se ženami dosahují o dost vyšších výdělků. Zřejmé to je i v porovnání nejnižších hrubých měsíčních mezd. Ani v jednom kraji, muži nepobírají mzdu nižší, jak 20 000 Kč. Za to ženy, ve většině krajů, na mzdu 20 000 Kč ani nedosáhnou. Takto veliký rozdíl je způsoben zřejmě tím, že ženy častěji působí v hůře

placených zaměstnání oproti mužům. Ty jsou velmi často zaměstnáváni ve vysokých pozicích.

4.5 Mzdy podle vzdělání

Velké rozdíly, které se odráží na průměrném výdělku, je stupeň dosaženého vzdělání. Ve statistikách, které jsou zaměřené čistě na průměrné výdělky, nebývá většinou zohledněno vzdělání populace v České republice.

Tabulka 2: Průměrná mzda podle dosaženého vzdělání

Stupeň dosaženého vzdělání	Hrubá měsíční mzda v mediánu
Základní a nedokončené	16 890 Kč
Střední bez maturity	19 762 Kč
Střední s maturitou	23 716 Kč
Vyšší odborné a bakalářské	27 526 Kč
Vysokoškolské	37 508 Kč
Neuvedeno	18 755 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování na základě statistik z MPSV, 2016

Podle statistik z informačního systému o průměrném výdělku za rok 2014 na nejvyšší mzdy dosahují zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním. Mediánová hrubá měsíční mzda činila 37 508 Kč. Nejnižší mzdy pobírají zaměstnanci se základním a nedokončeným vzděláním. Jejich měsíční příjem činil 16 890 Kč. Střední vzdělání bez maturity, přináší zaměstnancům menší platové ohodnocení, než těm, kteří na maturitu dosáhli.

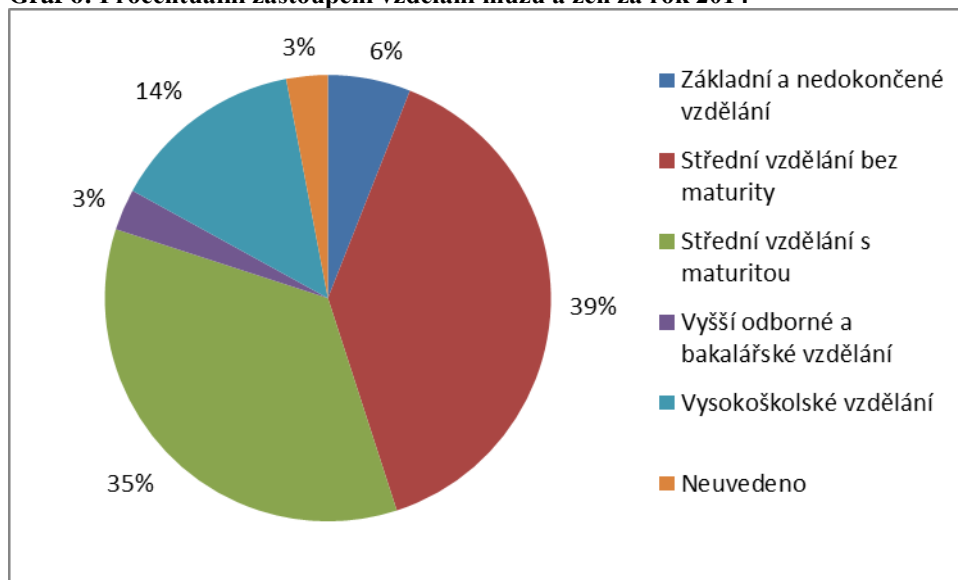
Procentuální zastoupení

V České republice disponuje nejvíce lidí se středním vzděláním bez maturity, jak vyplynulo ze statistik z roku 2014. S tímto vzděláním se dá dosáhnout na celkem vysoký plat, který činí 19 762 Kč. Mnoha mladým lidem, však tato částka připadá nepřiměřená.

Šikovných řemeslníků je pomálu, i přes to, že si mohou vydělat více. V několika profesích 10 procent nejlépe placených řemeslníků dosáhne i na průměrný plat 25 000 Kč. Občas šikovný řemeslník, může dosáhnout i vyšších platů. Tyto platy se mohou týkat

zaměstnanců, kteří jsou vyučeni zedníkem, malířem, instalátérem, automechanikem, elektrikářem, truhlářem a svářečem. Po celé Evropě jsou velmi žádaní svářeči. Občas se jim nabídne i možnost vycestovat nebo žít v zahraničí. Tuto možnost spíše využije vysokoškolsky vzdělaná populace. (16)

Graf 6: Procentuální zastoupení vzdělání mužů a žen za rok 2014



Zdroj: Vlastní zpracování na základě statistik o průměrném výdělku z MPSV, 2016

4.5.1 Porovnání hrubých měsíčních mezd podle dosaženého vzdělání v krajích ČR

Červeně zvýrazněné položky, ve vložené tabulce, znázorňují nejvyšší a nejnižší hrubé měsíční mzdy, podle dosaženého vzdělání. Nejlépe ohodnoceni jsou zaměstnanci, kteří dosáhli vysokoškolského titulu. Nejnižší mzda s vysokoškolským titulem činí 29 812 Kč ve Zlínském kraji. Nejvyšší mzdu pobírají zaměstnanci ve Středočeském kraji a činí 41 294 Kč. Podobné platové ohodnocení je i v hlavním městě. V Praze mzda činí 41 283 Kč.

Dobré platové ohodnocení pocítují i zaměstnanci s vyšším odborným a bakalářským vzděláním. Nejvyšší mzdy se týkají Prahy a činí 31 807 Kč. Nejnižší mzdy pobírají pracovníci ve Zlínském kraji. Mzda zde činí 22 789 Kč.

Obyvatelé s vyšším odborným, bakalářským a vysokoškolským vzděláním pobírají nejvyšších mezd. Tím, jak se vzdělanost stupňuje, ubývá i peněžní částka.

Zaměstnanci, kteří dosáhli maturity, pobírají nejvyšší mzdy v Praze a to 27 571 Kč. Nejmenší platové ohodnocení se týká Zlínského kraje a pohybuje se okolo 21 691 Kč. Zaměstnanci se středním vzděláním, ale bez maturity pobírají nejvíce 21 921 Kč v kraji Středočeském. Nejmenší mzda, se týká kraje Karlovarského a činí 18 210 Kč. Se základním, či dokonce nedokončeným vzděláním se dá dosáhnout na nejvyšší mzdu v kraji Libereckém. Průměrná mzda zde činí 20 065 Kč. Nejnížší mzda je pobírána v kraji Olomouckém a je pouhých 15 592 Kč. Zaměstnanci, kteří neuvedli dosažený stupeň vzdělání, dosahují největších hrubých měsíčních mezd 20 521 Kč ve Zlínském kraji. Nejmenší mzda je 14 522 Kč a týká se kraje Olomouckého.

Tabulka 3: Průměrné mzdy v krajích ČR, podle dosaženého vzdělání

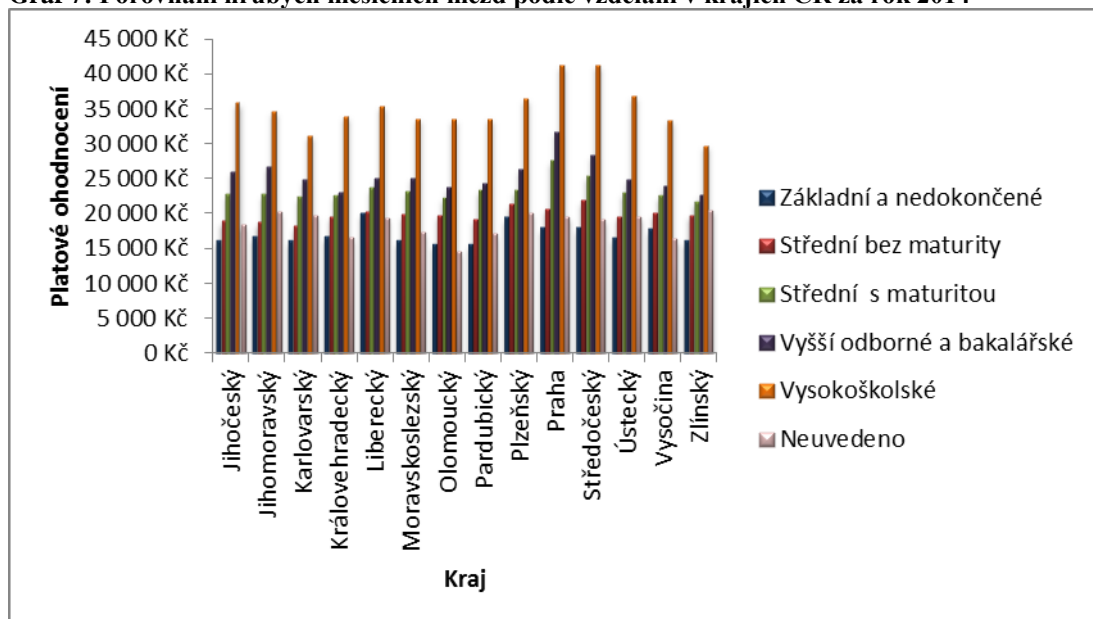
Kraj	Vzdělání					
	Základní a nedokončené	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné a bakalářské	Vysokoškolské	Neuvedeno
Jihočeský	16 170 Kč	18 907 Kč	22 724 Kč	26 098 Kč	35 896 Kč	18 349 Kč
Jihomoravský	16 648 Kč	18 719 Kč	22 744 Kč	26 824 Kč	34 708 Kč	20 229 Kč
Karlovarský	16 096 Kč	18 210 Kč	22 300 Kč	24 891 Kč	31 259 Kč	19 814 Kč
Královehradecký	16 671 Kč	19 628 Kč	22 547 Kč	23 044 Kč	33 996 Kč	16 543 Kč
Liberecký	20 065 Kč	20 206 Kč	23 585 Kč	25 074 Kč	35 446 Kč	19 373 Kč
Moravskoslezský	16 072 Kč	19 861 Kč	23 071 Kč	25 178 Kč	33 665 Kč	17 241 Kč
Olomoucký	15 592 Kč	19 765 Kč	22 256 Kč	23 793 Kč	33 576 Kč	14 522 Kč
Pardubický	15 638 Kč	19 178 Kč	23 335 Kč	24 461 Kč	33 664 Kč	17 075 Kč
Plzeňský	19 424 Kč	21 298 Kč	23 338 Kč	26 416 Kč	36 481 Kč	20 154 Kč
Praha	17 904 Kč	20 711 Kč	27 571 Kč	31 807 Kč	41 283 Kč	19 565 Kč
Středočeský	17 910 Kč	21 921 Kč	25 371 Kč	28 382 Kč	41 294 Kč	19 223 Kč
Ústecký	16 549 Kč	19 565 Kč	22 993 Kč	24 971 Kč	36 864 Kč	19 541 Kč
Vysočina	17 691 Kč	20 045 Kč	22 575 Kč	24 105 Kč	33 446 Kč	16 363 Kč
Zlínský	16 027 Kč	19 740 Kč	21 691 Kč	22 789 Kč	29 812 Kč	20 521 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování na základě regionálních statistik ceny práce z MPSV, 2016

Grafické znázornění

Graf, který vychází z tabulky, která je vložena výše, napomáhá k lepšímu pochopení, jak vzdělání ovlivňuje platové hodnocení. Na první pohled je zřejmé, že nejvyšších mezd se dá dosáhnout s vysokoškolským titulem. Výše mezd, tak často bývá důvodem, proč většina mladé populace po středních školách volí místo zaměstnání vysoké školy.

Graf 7: Porovnání hrubých měsíčních mezd podle vzdělání v krajích ČR za rok 2014



Zdroj: Vlastní zpracování na základě regionálních statistik ceny práce z MPSV, 2016

5 Zhodnocení výsledků

V analytické části, byl porovnáván časový vývoj průměrné mzdy v mediánové hodnotě. Byl zde uveden vývoj mezd v letech 2012-2014. Porovnávány byly mzdy mužů a žen. Znázorněna byla jednotlivá čtvrtletí. Bylo zde dosaženo výsledku, že muži pobírají vyšší mzdy, než ženy a zároveň jejich mzda roste oproti ženám rychleji. Ženy mají tedy malou pravděpodobnost, že výše jejich mezd, by byla vyrovnána se mzdami, co pobírají muži.

Častým důvodem, proč ženy, dosahují horších mezd, než muži, bývá volba povolání. Častěji si volí sféry, kde je dosahováno menších výdělků. Dalším důvodem bývá, že kolem třicátého roka života odchází na mateřskou respektive rodičovskou dovolenou, a tak ztrácí na určitou dobu možnost kariérního růstu oproti mužům, kteří na své kariéře pracují dál. To mívá za příčinu, že jejich platové ohodnocení bývá největší mezi 25-29 lety, poté se propadá a k původním hodnotám se ženy těžko dostávají po 45. roce života.

Porovnávány byly hrubé měsíční mzdy žen v krajích České republiky v letech, kdyby podle statistik měly dosahovat největších výdělků, to je 20-29 let a 40-49 let. Bylo tak dosaženo výsledku, že nejvyšších mezd dosahují ženy v hlavním městě Praha. Podle mého názoru, je to díky veliké koncentraci firem a nabídek k práci oproti jiným krajům.

Muži by měli největšího platového ohodnocení dosahovat ve věku 30-39 let. Mzdy též byly srovnávány v krajích České republiky. Stejně, jako ženy, i muži největších mezd dosahují v Praze. Při porovnání mezd mezi muži a ženami v krajích, bylo opět dosaženo výsledku, že ženy na plat mužů zdaleka nedosahují.

Profesí, kde ženy dosahují lepších výdělků je minimálně. Podle normy CZ-ISCO se to týká žen, které jsou zaměstnány jako manažerky lidských zdrojů. I ženy v pohostinství, u hasičů a policie mívají větší mzdy, než muži.

Při porovnání mezd v krajích České republiky podle stupně dosaženého vzdělání, bylo dosaženo výsledku, že největší platové ohodnocení pobírají zaměstnanci s vysokoškolským titulem ve Středočeském kraji. Hned na druhém místě se umístila Praha.

Z vyhodnocení všech statistik vyplývá, že nejvyšší mzdy vykazuje hlavní město a zároveň, že ženy oproti mužům jsou ohodnocovány méně. Otázkou zůstává, co dělat, aby tomu tak nebylo a platové bariéry byly odstraněny. V dnešní době, se však velmi mluví a

bojuje za genderovou rovnost. Je tedy možné, že postupem času, tato rovnost se dotkne i platového znevýhodnění žen.

6 Závěr

Na začátku bakalářské práce byl objasněn základní princip a charakteristiky obecného fungování trhu a trhu práce. Postupně bylo přecházeno k nastínění problematiky, která se na trhu práce vyskytuje. Trh práce nám umožňuje realizovat cíle, které si každý z nás v určitém věku nastolí. Umožňuje, vybrat si z velkého množství nabídek zaměstnání, kterými trh práce disponuje. Ne vždy cesta k vysněnému zaměstnání je jednoduchá. Mnohdy nás od našeho cíle dělí velká vzdálenost od místa, kde se zaměstnání nachází, či naše vzdělání. Řešitelnost nástrah trhu práce záleží na každém jedinci, co všechno je kvůli zaměstnání ochoten obětovat. Mnohdy se rozhoduje, zda přijmout nabídku své vysněné práce a opustit tak město, ve kterém žije či zůstat. Toto jsou problémy, ke kterým každý jedinec přistupuje individuálně.

Problém, který se velmi často v zaměstnání řeší, je takový, zda se na trhu práce vyskytuje platová nerovnost, mezi zaměstnanci opačného pohlaví. Na základě údajů z Českého statistického úřadu a ministerstva práce a sociálních věcí byly porovnávány hrubé měsíční mzdy mužů a žen.

Důvod, proč mnoho žen se ocitá v platovém znevýhodnění oproti mužům, je takový, že kolem třicátého roku odchází na mateřskou či rodičovskou dovolenou a opouští tak možnost kariérního růstu. Závažnějším problémem však je, když ženy mají srovnatelné vzdělání s muži, ale ocitají se na jiné platové úrovni. Podle mého názoru, je zde stále dodržován model, že muž by měl být živitelem rodiny a žena se starat o pohodlí celé domácnosti. Mnoho žen, se tomuto brání, ale zřejmě trh práce je tímto modelem stále ovlivňován. Trh práce disponuje velmi malým počtem zaměstnání, kde by ženy oproti mužům vydělávali více.

Znevýhodňování žen, na trhu práce je nejvíce znatelné, při porovnání hrubých měsíčních mezd v krajích České republiky. Ženám je přisuzováno mnohem menší platového ohodnocení, než mužům. U porovnání výše mezd, by měl být brán zřetel na jednotlivé kraje. Ne každý kraj disponuje perspektivním a dobře placeným zaměstnáním. Poptávka po pracovních silách, je v každém kraji různorodá.

Velký otazník však zůstává nad tím, jak odstranit platové nepoměry mezi muži a ženami. Aby nastala platová vyrovnanost, musel by u žen přijít rapidní nárůst mzdy. To však v době ekonomické krize je nereálné řešení.

7 Seznam použitých zdrojů

1. BRČÁK, J., SEKERKA, B., SVOBODA, R. *Mikroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 283 s. ISBN 978-80-7380-453-4.
2. PAULÍK, T., PELLEŠOVÁ, P. *Mikroekonomie pro bakalářské studium*. Havířov: Vysoká škola sociálně – správní, Institut celoživotního vzdělání, 2006. 180 s.
3. HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. 1. vydání. Praha: Portál, 2000. 776 s. ISBN 80-7178-303-X.
4. KUCHARŤ, P. *Trh práce*. Praha: Karlova univerzita, Fakulta sociálních věd, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
5. Trh práce: Důchodový a substituční efekt. [online]. Dostupné z WWW: <http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>. [cit. 2016-03-07].
6. ROTHBARD, M. *Zásady ekonomie: Od lidského jednání k harmonii trhů*. Praha: Liberální institut, 2005. 755 s. ISBN 80-86389-27-8.
7. FIALOVÁ, E., a kol., *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, 2010. 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8.
8. BOUČKOVÁ, P., HUBÁLEK, M., KRÍSTEK, A. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. 51 s. ISBN 978-80-903331-8-4.
9. Diskriminace: Jak poznat diskriminaci. [online]. Dostupné z WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>. [cit. 2016-03-07].
10. SAMUELSON, P., NORDHAUS, W. *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.
11. ASKLÖF, C., a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2003. 58 s.
12. RAUCH, Z., Vždyť se dobře učily: Nejistá práce, prekariát. *Nový prostor*. 2013.
13. Rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem. [online]. Dostupné z WWW: <http://www.statistikaamy.cz/2015/04/prumerna-mzda-a-median/>. [cit. 2016-03-07].

14. Mzdy vzrostly všem: Rozdíly ve mzdách. [online]. Dostupné z WWW:
<http://www.statistikaamy.cz/2015/04/mzdy-vzrostly-vsem/>. [cit. 2016-03-07]
15. Proč ženy berou méně. [online]. Dostupné z WWW:
<http://www.statistikaamy.cz/2014/06/proc-zeny-berou-mene/>. [cit. 2016-03-07].
16. *Mzdy řemeslníků* [online]. Dostupné z WWW:
<http://www.platy.cz/analyzy/remeslo-zlate-dno-nema-ale-prace-je-v-nem-dost/50177>. [cit. 2016-03-07].