

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA**

**Provozně ekonomická fakulta**

Katedra statistiky



**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**„Genderová statistika – postavení mužů a žen v ČR“**

**Vedoucí práce:**

Ing. Andrea JINDROVÁ

**Zpracovala:**

Petra HLADOVCOVÁ

**Obor:** provoz a ekonomie

**PRAHA, 2009**

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky

Akademický rok 2008/2009

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**Petra Hladcová**

obor Provoz a ekonomika

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze  
čl. 16 určuje tuto bakalářskou práci.

Název tématu: **Genderová statistika - postavení mužů a žen v  
ČR**

### Struktura bakalářské práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Metodika práce - popis vybraných statistických metod
5. Statistická analýza dat a její vyhodnocení
6. Závěr
7. Seznam literatury
8. Přílohy

Rozsah původní zprávy: 30 - 40 stran

Seznam odborné literatury:

- Oakleyová Ann: "Pohlaví, gender a společnost", nakl. Portál 2000, ISBN 80-7178-403-6  
Karsten Hartmut: "Ženy-muži - genderové role, jejich původ a vývoj", nakl. Portál 2006, ISBN 80-7367-145-X  
"Ženská práva jsou lidská práva", sborník přednášek ze semináře, vydalo Nesehnutí Brno 2002, ISBN 80-903228-0-8  
Seger Jan, Hindls Richard: "Statistické metody v ekonomii", naklad. H&H 1993, ISBN 80-85787-26-1  
Svatošová, L., Kába, B., Prášilová, M.: Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat (učební texty). Praha: PEF ČZU, 2004. ISBN 80-213-1189-4  
Hindls, R., Hronová, S., Seger, J.: Statistika pro ekonomy. Praha: Professional Publishing, 2006. ISBN 80-86946-16-9  
Hendl, J.: Přehled statistických metod zpracování dat. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-123-9

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Andrea Jindrová**

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2009

*Kabe*

Vedoucí katedry



*Jan*

Děkan

V Praze dne: 19.11.2008

### **Čestné prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci „*Genderová statistika – postavení mužů a žen v ČR*“ zpracovala samostatně pod vedením Ing. Andrey Jindrové a uvedla v seznamu literatury prameny a odborné zdroje, které jsem při jejím zpracování použila. Dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne . dubna 2009 \_\_\_\_\_

**Poděkování:**

Vyjadřuji své poděkování vedoucí práce Ing. Andree Jindrové za důvěru při volbě tématu, konzultace, rady, podněty a cenné připomínky v průběhu zpracování bakalářské práce.

## **Genderová statistika – postavení mužů a žen v ČR**

---

### **Gender Statistic – Status of men and women in the Czech Republic**

#### **Anotace**

Předmětem bakalářské práce „Genderová statistika - postavení mužů a žen v ČR“ je rozbor postavení žen a mužů na trhu práce. Tato bakalářská práce rozebírá některé příčiny a důsledky diskriminace, kterým musí čelit na trhu práce především ženy. Analyzuje vybrané ekonomické ukazatele trhu práce a zachycuje jejich vývoj v čase a z hlediska postavení jednotlivých pohlaví.

#### **Annotation**

The subject of thesis "Gender statistics - between men and women in the Czech Republic" is an analysis of women and men in the labor market. This bachelor thesis examines some of the causes and consequences of discrimination, which they must face in the labor market particularly by women. Analyze selected economic indicators of the labor market and captures their evolution over time and in terms of the position of each sex.

#### **Klíčová slova**

Rovné příležitosti, diskriminace, společenské postavení žen, trh práce, ekonomicky aktivní obyvatelstvo, míra nezaměstnanosti, mzdy, ženy v armádě, index růstu, bazický index, predikce.

#### **Keywords**

Equal opportunities, discrimination, social status of women, the labor market, the economically active population, unemployment, wages, women in the armed forces, the growth index, basic index, prediction.

## **OBSAH:**

1	ÚVOD .....	8
2	CÍL PRÁCE .....	9
3	LITERÁRNÍ REŠERŠE .....	10
3.1	GENDEROVÁ PROBLEMATIKA .....	10
3.2	VÝVOJ GENDEROVÉ ROLE, GENDEROVÉ STEREOTYPY .....	10
3.3	HISTORICKÝ PŮVOD GENDERU, VÝVOJ.....	12
3.4	ZÁKLADNÍ GENDEROVÉ POJMY .....	14
3.5	GENDER A LEGISLATIVA.....	18
3.6	GENDEROVÁ STATISTIKA .....	20
3.7	POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE.....	26
4	METODIKA PRÁCE .....	28
4.1	POJMY ČASOVÝCH ŘAD .....	28
4.2	KLASIFIKACE ČASOVÝCH ŘAD .....	30
4.3	ELEMENTÁRNÍ CHARAKTERISTIKA ČASOVÝCH ŘAD.....	31
4.4	PREDIKCE ČASOVÝCH ŘAD .....	32
5	STATISTICKÁ ANALÝZA DAT A JEJÍ VYHODNOCENÍ .....	33
5.1	MUŽI A ŽENY NA TRHU PRÁCE.....	33
5.1.1	EKONOMICKÁ AKTIVITA OBYVATELSTVA, MÍRA EKONOMICKÉ AKTIVITY, MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI .....	34
5.1.2	MZDY .....	39
5.2	POSTAVENÍ ŽEN V ARMÁDĚ ČR .....	41
6	ZÁVĚR .....	48
7	POUŽITÉ ZDROJE .....	50
8	PŘÍLOHY .....	52

## 1 ÚVOD

Genderová problematika představuje sociálně vytvořený komplex vlastností, chování a postojů, které jsou v určité společnosti spojovány s obrazem ženy nebo muže. Gender je zároveň konstruktivní prvek moderní a postmoderní organizace společnosti; je to sociální kategorie, která umožňuje sledovat a interpretovat jak rozdíly z hlediska mužů a žen v nejrůznějších sociokulturních kontextech, tak i formy porušování lidských práv v demokratických státech.

Pomocí pojmu gender můžeme oddělovat biologické pohlaví (muž, žena) od pohlaví sociálního (maskulinita, femininita). Když se řekne slovo „gender“ ne všichni okamžitě zareagují a vědí, o čem se mluví. Ti, kterým není cizí angličtina, tak odvodí, že slovo gender [džendr] znamená v angličtině rod a domyslí si, že to bude něco společného s pohlavím. V současné době představuje gender jednu ze základních analytických kategorií v sociálních vědách obecně a zvláště v genderových studiích (gender studies) - interdisciplinárním oboru, jehož předmětem jsou vztahy mezi ženami a muži jak na úrovni individuální, tak na úrovni symbolické a institucionální. Podle genderových studií nejsou „muži“ a „ženy“ kategorie homogenní, nýbrž heterogenní, tj. vnitřně různorodé. Proto je tedy nutné přihlížet k sociálnímu postavení, vzdělání, sexuální orientaci, apod.

S pojmem „gender“ se v české sociologii a dalších humanitních vědách začalo systematicky pracovat až po pádu komunismu, tj. od počátku 90. let dvacátého století. Důvody byly vesměs ideologické, což ovšem neznamená, že by problematika vztahů mezi muži a ženami stála mimo zájem komunistů. Alespoň v rovině teoretických úvah o komunistické společnosti tomu tak nebylo. Na základě tezí o emancipaci pracujících vrstev, podle nichž s odstraněním vykořisťování a třídního útisku mizí rovněž předpoklady i příčiny nerovnoprávného postavení žen ve společnosti, nenacházely genderové otázky („kapitalistický produkt“) místo v komunisty budované a ovládané společnosti. Příčiny určité nelibosti a nedůvěry k otevírání otázek spojených s genderovou problematikou však neleží pouze v naší komunistické minulosti. Nechť



řešení těchto otázek pramení z řady předsudků a mýtů, které jsou v různé podobě i formách rozšířené napříč většinou tzv. vyspělých evropských i mimoevropských států.

V souladu se společenskými změnami po roce 1989, rozvoji mezinárodní spolupráce, harmonizačním úpravám nejen v právním systému a integračnímu směřování došlo i k zásadní změně pohledu na problematiku nerovností. Současná právní úprava povinnost uplatňovat rovný přístup bohužel nezajišťuje v takovém rozsahu, jaké jsou požadavky práva Evropského společenství. Tato realita je předmětem trvalé kritiky expertů i veřejnosti. Zvýšená pozornost je v posledním období věnována zejména odstraňování nerovného přístupu mezi muži a ženami, k osobám s nepříznivým zdravotním stavem a diskriminace z důvodů rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace a věku.

## **2 CÍL PRÁCE**

Cílem bakalářské práce je prezentovat stručný a přehledný průřez genderovou problematikou. Přes její charakteristiku, historický vývoj, základní pojmy a legislativu, která tuto oblast zastřešuje. Dále předkládá přehled jednotlivých sledovaných genderových statistických indikátorů v rámci Českého statistického úřadu. V části vlastního zpracování se práce zaměřuje na nejdiskutovanější oblast problematiky rovných příležitostí a tou je „trh práce, zaměstnanost a mzdy“.

Na základě statistických přehledů, které zachycují zastoupení obojího pohlaví v rámci celé společnosti, je řešena řada otázek spojená s postavením, uplatněním a vzájemnými vztahy žen a mužů. K celkovým datům celostátního charakteru se budou analyzovat i informace z prostředí ryze mužského, a to je resort obrany. Jedná se o zjištění skutečností v uplatnění ženského elementu v okruhu dané působnosti.

Tyto zjištěné skutečnosti pak slouží jako podklad k hodnocení a k dalším analýzám v rámci genderové problematiky. Tento požadavek se v rámci naší společnosti projevil především po vstupu ČR do Evropské unie, kdy se zvýšila potřeba dostupnosti dat v dané oblasti a to především statistického charakteru.

### **3 LITERÁRNÍ REŠERŠE**

#### **3.1 GENDEROVÁ PROBLEMATIKA**

Pojem gender reprezentuje význam rod/pohlaví. Pojem pohlaví užíváme, chceme-li hovořit o základních fyziologických rozdílech mezi muži a ženami, tj. zejména o rozdílech, které se týkají pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. Pohlaví se vztahuje k tomu, co vytváří muže a ženu biologicky. Pohlaví je tedy kategorie především biologická, zatímco gender neboli rod je sociální konstrukcí. Vztah termínů gender a pohlaví je chápán různě. Nicméně budeme chápat pohlaví jako biologické označení jedince podle odlišných znaků mužských a ženských. Gender je pak sociální a kulturní definice lidského chování, hodnot, vlastností a vztahů jako femininních a maskulinních. Podstatou tohoto rozlišení je to, že pohlaví se považuje za vrozené, zatímco gender je konstruován společností. Vztah mezi pojmy „biologické pohlaví“ a „gender“ však nelze vnímat pouze a kategoricky jen jako protikladný. Vývoj těchto konceptů a jejich vzájemného vztahu byl a stále zůstává předmětem odborné diskuse.[11]

Gender figuruje ve většině společností jako jeden ze základních principů strukturování sociální reality. Společnost je uspořádána podle určitého genderově-pohlavního systému, v němž jsou modelově nastaveny ženské a mužské role.[21]

#### **3.2 VÝVOJ GENDEROVÉ ROLE, GENDEROVÉ STEREOTYPY**

Gender figuruje ve většině společností jako jeden ze základních principů strukturování sociální reality. Společnost je uspořádána podle určitého genderově-pohlavního systému, v němž jsou jednoznačně definovány ženské a mužské role. Genderový princip se obvykle kombinuje s dalšími principy, založenými například na sociální vrstvě, věku nebo rasové či etnické příslušnosti.[7]

Osvojování genderové role a vytváření genderové identity probíhá v rámci procesu socializace již od prenatálního a raně postnatálního období. Na základě působení okolí a vlastních dispozic si lidé budují genderovou identitu jako součást

identity osobní. Norma ženství a mužství, obecně vžitá v dané společnosti, může ovlivňovat již samotný způsob nazírání na skutečnost.[22]

Uvedený pohlavně-genderový systém společnosti stojí na obrazu „správného muže“ a „správné ženy“ se všemi jejich charakteristikami, které jsou spojovány s jejich biologickým pohlavím, a jsou proto vnímány jako přirozené a neměnné. Kulturní představy o ženách a mužích mají povahu genderových rolí a jedinci se s nimi seznamují v rámci procesu socializace a mají vesměs tyto „tradiční“ obsahy:

- **Muži** mají být tělesně silní, celkově odolní, dynamičtí, schopní se ovládat a řídit se pevnými zásadami, racionální, angažovaní ve veřejných společenských otázkách, plně výkonní a úspěšní v pracovní sféře, jsou ochraniteli a živiteli rodiny.
- **Ženy** mají být fyzicky atraktivní, empatické, obětavé, pečující, mateřské, netoužící po seberealizaci mimo rodinu a domácnost.

Tradiční očekávání vůči ženám a mužům souvisejí s oddělováním veřejné a soukromé sféry života. Veřejný prostor je spojován s muži. Soukromý prostor je naopak vnímán jako doména žen. Ženy by podle společenských očekávání neměly mít příliš silné profesní ambice, jejich seberealizace by měla směřovat spíše do soukromé sféry.[7,22]

Organizování společnosti podle genderu je velmi přehledné. Obsahuje však v sobě nebezpečí, spočívající v popírání individuality jednotlivých členů a členek společnosti. Tradiční obsah genderových rolí předpokládá, že biologické ženy mají v zásadě shodné potřeby, zájmy, hodnoty a životní styl a ty se liší od potřeb, zájmů, hodnot a životního stylu biologických mužů. Takové zevšeobecnující popisy ženství a mužství vytvářejí genderové stereotypy.[23]

### 3.3 HISTORICKÝ PŮVOD GENDERU, VÝVOJ

Vývoj společnosti, která po mnoha stránkách diskriminovala ženu do druhé, podřadné pozice, dal vzniknout snahám o rovnost pohlaví. Jedná se o tzv. feministické hnutí. V současnosti se mluví o první, druhé a třetí vlně feminismu. Feministické myšlenky se ale začaly objevovat už dřív, před těmito vlnami. Vzhledem k tomu, že není dostupná historická dokumentace protestu žen proti patriarchálnímu útlaku této doby, může se feministické hnutí sledovat až od počátku 19. století.[15]

První vlna feminismu představovala konec 18. stol. až 50. léta 19. stol. V období konce 18. stol. začala řada žen požadovat zrovnoprávnění mužů a žen, především rovnost přístupu ke vzdělání, právo volit, právo na majetek. V základu všech těchto požadavků byl ovšem požadavek svobody, což v moderní filozofii vždy znamenalo především právo rozhodovat o své osobě, být skutečným „vlastníkem“ své osoby. V průběhu 19. stol. v USA se ženám středních a vyšších vrstev postupně dařilo získávat vyšší vzdělání, ale vstup do většiny profesí jim byl i nadále odepřen.[21]

V Anglii se o století později začalo ženám bojujícím za volební právo říkat sufražetky (od anglického suffrage – volební právo), dodnes se však bere výraz „sufražetka“ jako nadávka, což samo o sobě vypovídá o dnešním vztahu k rovným právům obou pohlaví. Postupně však ženám byla přiznávána práva osobního vlastnictví, došlo k legislativním změnám ve věci rozvodu a počátkem 20. stol. se postupně začalo v jednotlivých zemích uzákonovat volební právo žen.[21]

V českých zemích je historie poměrně kratší, neboť byla ovlivněna režimy, na které prostě nestačily síly. Feminismus probíhal umírněněji než ve světě a také měl mnohem méně příznivců. Díky tomu se feminismus v českých zemích zaměřil hlavně na zrovnoprávnění muže a ženy ve smyslu navázání vzájemné úcty a podpory, což se jeví jako něco velmi moderního na svou dobu. Probíhalo národní obrození, převládala emancipace národní nad emancipací ženskou. Toto období od 19. století do 2. světové války zakončil až nekompromisní komunismus, který zhatil všechny plány do dalšího demokratického vývoje. Feministickým myšlenkám se věnovala především kulturní

scéna, např. spisovatelky K. Světlá, E. Krásnohorská, B. Němcová atd. a mezi muži to byli především T. G. Masaryk a Sabina a další. K pozitivům můžeme zařadit postupný vliv žen ve vládě.[16]

První vlna feminismu trvala přibližně do roku 1930, kdy z několika důvodů odezněla. Její hlavní cíle – tedy již zmíněné právo na vzdělání, volební právo a právo na majetek byly v zásadě do této doby splněny. Ve většině evropských zemí došlo k přiznání volebního práva ženám po 1. světové válce. Ženy k tomu přispěly, že dokázaly své schopnosti – zaujaly místa mužů v mnoha zaměstnáních. Dalším důvodem byla vzniklá ekonomická krize a nástup fašismu, které přiměly ženy věnovat se jiným společenským otázkám.[15]

Druhou vlnu feminismu (50. – 80. léta 20. století) vyvolala mimo jiné konjunktura po druhé světové válce, demobilizace vojáků a jejich návrat do původních zaměstnání. Miliony žen uposlechly válečné výzvy a zastoupily muže v továrnách, na polích i v kancelářích. Teď se však od nich očekávalo, že se vrátí "zpátky do kuchyně". Do této atmosféry přichází Betty Friedan, absolventka Smith Univerzity, klinická psychologka a matka tří dětí se svou "The feminine Mystique" (1963), tedy Ženskou mystikou. Ženy v domácnosti, která si uvědomuje omezené možnosti osobního růstu a nerovnost žen a mužů vidí jako společenský problém, ne problém individuální. Došlo k veřejným i soukromým diskusím na téma nerovnosti pohlaví, které vyústily ve vznik ženských studií, posléze v kompletní genderová studia.[21]

V 60. letech 20. století se feministická hnutí dostávala do popředí a jsou úzce spojena s bojem za lidská práva, práva černochoů a minorit a se studentským radikalismem. Mnohé ženy se účastnily tehdejších politických aktivit, jenže i tady často zjišťovaly, že je jejich mužští kolegové zařazují do tradiční podřízené pozice. Proto si začaly zakládat své vlastní nezávislé organizace, které se zabývaly převážně feministickými otázkami. Na rozdíl od první vlny, kdy byl feminismus hlavně o reformních požadavcích, snaží se aktivistky druhé vlny formami radikálnějšího odporu dosáhnout zásadních změn patriarchálního kapitalistického systému. [2]

V současnosti se hovoří o fázi třetí, která by se dala nazvat „*feminismus s ženskou tváří*“. Ženy zde již nechtějí úplně vymazat svoji ženskost, jak se tomu dělo především v první a částečně i ve druhé vlně. Je známo, že „ženy - feministky/sufražetky“ se nemalovaly, chodily oblékány v nevýrazných šedivých a usedlých šatech a všemožně potlačovaly svoje ženské „JÁ“, občas až s chorobnou snahou vypadat jako muž.

Dnes je feminismus hodně diskutovaným oborem. Generové otázky se dostávají do všech oblastí všedního života. Ženy i muži si stále více uvědomují svá práva, možnosti, postavení i nerovnosti a snaží se individuálně nebo organizovaně vystupovat proti zaběhnutým stereotypům patriarchální společnosti. Dochází k uvědomění genderové rovnosti, legislativním změnám a změnám v postojích člověka vůči stejnému a opačnému pohlaví i v postojích vůči sobě samému.[23]

3. vlna feminismu se formuje od 90. let min. století. V tomto období vznikají první teoretická díla zabývající se postavením ženy ve společnosti a samotnými kořeny patriarchátu. Feminismus se pomalu začíná přesouvat i na univerzitní půdu. Dochází k zakládání samostatných kateder **gender studies** a k pronikání této tematiky do dalších oborů, vychází časopisy a odborná literatura.[25]

Většina feministek zdůrazňuje, že jim jde především o spravedlnost jako základní podmínku svobody jak pro ženy, tak pro muže. Pro třetí vlnu feminismu však platí stejně, či dokonce více než pro druhou vlnu, že se jedná o velice pestré, vnitřně bohaté až rozporuplné hnutí.[17]

### 3.4 ZÁKLADNÍ GENDEROVÉ POJMY

Jak již bylo napsáno výše, genderová problematika, neboli gender studies, se dnes charakterizuje jako samostatná vědní disciplína. Z toho důvodu se ustálila řada používaných pojmů. S některými, které se týkají tématu bakalářské práce, by bylo dobré se ve stručnosti seznámit:

### **Antidiskriminační zákony**

Legislativní opatření zakazující diskriminaci.

### **Gender**

Společensky utvářené postoje a modely chování mužů a žen; kulturně-společenské pojetí ženství a mužství.

### **Gender mainstreaming**

Postup, kterým je do každé politiky, veřejněsprávní činnosti či dokumentu automaticky zahrnut požadavek zohledňovat a dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí pro ženy a muže.

### **Gender role**

Role, které si na základě kulturně historického kontextu vytvořila daná společnost pro chování mužů a žen, a které jsou touto společností od mužů a žen také očekávány (viz. genderové stereotypy).

### **Genderová analýza**

Analýza diagnostikující rozdíly mezi ženami a muži v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům a vývoji, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. v kontextu jim určených genderových rolí.

### **Genderová kontrola**

Kontrola jakéhokoli návrhu politiky s cílem zajistit, že bude jakákoli potenciální genderová diskriminace vyplývající z takové politiky eliminována a zajištěna genderová rovnost.

### **Genderová studia – studia rodu (Gender studies)**

Akademický, obvykle interdisciplinární přístup k analýze pozice žen, genderových vztahů a genderové dimenze ve všech ostatních disciplínách.

### **Genderová smlouva**

Soubor jasně řečených i nevyslovených pravidel, která připisují ženám a mužům ve společnosti různou práci a různé pozice, různou hodnotu, odlišné zodpovědnosti a povinnosti. Tato pravidla, znevýhodňující v různých oblastech života vždy jedno z pohlaví, jsou společností uplatňována a vymáhána v každodenním životě. V různých společnostech má tato "dohoda" různé podoby: od úplného vyloučení jednoho pohlaví z občanských i politických práv po skryté formy diskriminace žen nebo mužů v různých oblastech lidské činnosti.

### **Genderová statistika**

Statistiky členěné podle pohlaví - poskytují objektivním a kvantitativním způsobem data pro genderové analýzy, které odrážejí rozdíly mezi ženami a muži. Tyto rozdíly se projevují v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům, rozhodovacích pravomocích apod. (podrobněji kapitola 3.6)

### **Genderové stereotypy**

Společensky utvářené paušalizující obecné popisy toho, jak má vypadat maskulinní muž a feminní žena. Na tom je pak založen rozdílný přístup k osobám mužského a ženského pohlaví a přiřazování určitých tradičních vlastností oběma pohlavím. Promítají se tak do názorů společnosti na roli muže a ženy v rodině, v zaměstnání, ve společenském dění.

### **Horizontální segregace (též Segregace práce/zaměstnání)**

Rozdělení pracovního trhu na sektory / typy zaměstnání v nichž dochází ke koncentraci žen nebo mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů.

### **Obtěžování**

Jednání, které je zaměstnancem/zaměstnankyní oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé, a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení jeho/její důstojnosti nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.



### **Paritní demokracie**

Forma demokratického uspořádání založená na vyrovnaném zastoupení mužů a žen v orgánech s rozhodovací pravomocí. Podobná nebo stejná úroveň účasti žen a mužů v rozmezí 40 až 60 % v celém demokratickém procesu je principem demokracie.

### **Pohovory o osobním rozvoji pracovníků**

Pohovory o osobním rozvoji pracovníků jsou opakující se řádně připravené pohovory a výměny názorů mezi příslušným manažerem/manažerkou a pracovníkem/pracovnicí.

### **Práce stejné hodnoty**

Práce, u níž z celkového posouzení požadavků a z její povahy lze usoudit, že má stejnou hodnotu jako srovnávaná práce. Posouzení požadavků kladených na práci musí vzít v úvahu taková kritéria, jako jsou znalosti, dovednosti, odpovědnost a namáhavost. Při posouzení povahy práce je zvláště nutné přihlížet k pracovním podmínkám.

### **Rovné zacházení s muži a ženami**

Stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímá nebo nepřímá. Povinnost zacházet s muži a ženami stejně, což znamená spravedlivě, je adresována především zaměstnavatelům, včetně vztahů, vznikajících v sociálním zabezpečení.

### **Sexuální obtěžování**

Jednání, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé, a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení její důstojnosti nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, jež ovlivní výkon práv a povinností, vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

### **Skleněný strop**

Soubor neviditelných bariér, které zabraňují ženám a minoritám v postupu v zaměstnání směrem nahoru.

### **Vertikální segregace zaměstnání**

Koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Nerovný přístup k funkčnímu postupu, k rozhodovacím pozicím, jak v zaměstnání, tak ve veřejném životě.

### **Zásada rovného odměňování**

Stejná odměna za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to při pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Odměna, stanovená podle těchto kritérií náleží každému, kdo příslušnou práci vykonává, bez ohledu na to, zda je to muž nebo žena.

### **Zásada rovných příležitostí žen a mužů**

Zásada zakotvující povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný (např. hledá-li divadlo ženu pro roli Julie nebo módní firma muže pro předvádění podzimní mužské kolekce).[18]

## **3.5 GENDER A LEGISLATIVA**

Zásada zákazu diskriminace, resp. zásada rovnosti v právech, je jedním ze základních pilířů demokratického zřízení. K uplatnění této zásady dochází ve všech sektorech společnosti, tzn. především jak ve veřejnoprávních, tak v soukromoprávních. Základním předpokladem boje s diskriminací je nastolení obecné praxe, zahrnující povědomí společnosti o tom, že znevýhodňování osob z diskriminačních důvodů není správné či normální. Setkáváme se argumenty, že legislativní akt týkající se

diskriminace je nadbytečný, neboť je již zakotven v současných právních normách. Zároveň je však nutno zdůraznit, že primární roli v boji s diskriminací musí hrát stát. Má povinnost dbát o odstraňování diskriminace, obdobně jako následnou ochranu. Pokud tato chybí a není zabezpečeno adekvátní opatření ke zvyšování povědomí společnosti o tomto jevu, je nutné aby byla přijata komplexní či zastřešující úprava antidiskriminační legislativy.[24]

Evropské společenství dospělo ke shodě o minimálních standardech antidiskriminace a v perspektivě EU v podstatě všechny členské státy tyto standardy zahrnuly do vnitrostátního práva a praxe. Mezi zásadními instrumenty mezinárodního práva v oblasti rovnosti práv a zákazu diskriminace nutno zmínit: Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace (ICERD), Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv, Chartu Evropské unie atd. Pokud se týče mezinárodních závazků ČR, za základní problém je nutné považovat skutečnost, že nebyly do vnitrostátního práva dosud transponovány příslušné směrnice EU, zejména: 2000/43/EC (EU Race Equality Directive) a 2000/78/EC (o rovném zacházení v zaměstnání a povolání).[24,25]

Zákaz diskriminace je v českém právním prostředí ústavní normou, vyjádřenou v čl. 3 Listiny základních práv a svobod. Toto ustanovení přináší základní deklaraci toho, že každý má právo uplatňovat svá práva za rovných podmínek, resp. bez jakéhokoliv rozlišování a že diskriminace je tedy neakceptovatelný jev. V pracovně právní oblasti (zejména zákon o zaměstnanosti, zákoník práce, služební zákon, zákon o mzdě) byla obsažena úprava antidiskriminace rámcově odpovídající evropským směrnicím. V současném rekonstruovaném zákoníku práce účinném od 1.1.2007 tato ustanovení ale chybí, resp. zákoník práce odkazuje co do definice antidiskriminace na zvláštní právní předpis, tedy dosud neschválený tzv. antidiskriminační zákon.[24]

Je tedy možné konstatovat, že stávající právní úprava antidiskriminace je neucelená, roztržitá, mezerovitá a poskytuje velmi nízkou míru záruk ochrany obětí diskriminace. Takový stav je velmi neuspokojivý a přičítá se evropským standardům, k jejichž implementaci se Česká republika zavázala. Za dané situace se jeví jako nejvhodnější řešení přijetí tzv. antidiskriminačního zákona, který by plně

implementoval evropské standardy zákazu diskriminace. Bohužel v současné době nelze v blízké budoucnosti očekávat žádné pozitivní výsledky. Současný návrh antidiskriminačního zákona byl v květnu 2008 Poslaneckou sněmovnou a prezidentem republiky vetován a několikaroční anabáze může začít znovu!

Základní přehled platných zákonů, které v podmínkách české společnosti zahrnují určité antidiskriminační opatření je uveden v příloze č.1.

### **3.6 GENDEROVÁ STATISTIKA**

Statistika vždy sledovala vybrané ukazatele v členění podle pohlaví. Zejména to platí pro demografickou statistiku, která zjišťuje odlišnosti, vázané spíše na fyzicko-biologické rozdíly populace. Ty však jsou v podstatě dané a jen málokdy ovlivnitelné. Rozdíly mezi ženami a muži jsou charakteru biologického a sociálního. Nově zavedený pojem gender odkazuje právě na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Gender se vztahuje k sociálním rozdílům a k vztahům mezi ženami a muži, které jsou získané, měnitelné v čase a široce se liší uvnitř jednotlivých kultur i mezi nimi.[26]

Nově vzniklý obor, tzv. genderová statistika, má poskytovat data pro genderové analýzy, které diagnostikují rozdíly mezi ženami a muži v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům a vývoji, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. v kontextu jim určených genderových rolí. Genderová analýza zkoumá tyto vazby a další faktory v jejich širším společenském, ekonomickém a politickém kontextu a v kontextu životního prostředí. Je nástrojem diagnostikujícím rozdíly mezi ženami a muži a tedy prvním krokem v genderově senzitivním plánování, zlepšujícím rovnost žen a mužů. V této oblasti je potřeba nových strategických nástrojů a přizpůsobení již existujících, ke kterým patří i nové posuzování statistických údajů a začlenění pohlaví jako rozlišovacího znaku.[26]

Statistiky, týkající se žen a mužů, jsou v tomto procesu nezbytné s cílem:

- informovat o situaci,
- přesvědčit politiky a prosadit změny,

- inspirovat,
- poskytnout nezaujatá data pro přijetí opatření,
- monitorovat a vyhodnocovat politiky a přijatá opatření.

Statistiky k problematice pohlaví předpokládají, že:

- všechny statistiky týkající se jednotlivců budou členěny podle pohlaví,
- všechny proměnné veličiny a jiné charakteristiky budou analyzovány a předkládány tak, že pohlaví bude představovat primární a hlavní klasifikaci,
- ve všech statistikách, kde je z podstaty věci možné, se budou odrážet problémy obou pohlaví.

Všechny statistiky, týkající se osob, by měly být primárně sledovány podle pohlaví. To vyžaduje úzkou a neustálou spolupráci mezi uživateli a producenty statistik. Uživatelé, hlavně politici, tvůrci koncepcí a nevládní organizace, odpovídají za identifikaci problémů a otázek týkajících se žen a mužů ve společnosti. Na základě těchto informací statistici odpovídají za zjištění potřeb statistických údajů z různých oblastí a za vypracování soupisu potřebných statistik a ukazatelů. Důležité je rozšiřovat statistiky mezi různé skupiny uživatelů a věnovat větší pozornost aspektům pohlaví. Výsledkem tohoto procesu je „Národní akční plán rovnosti žen a mužů ČR“, který je součástí každoroční Souhrnné zprávy o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“. Tato publikace si klade za úkol přinést co nejširšímu spektru uživatelů vybraná základní data, vztahující se k problematice postavení žen a mužů, která má v současné době statistika k dispozici.[1,24]

Genderovou statistikou se v České republice zabývá Český statistický úřad (dále ČSÚ). Po vstupu České republiky do Evropské unie se zvýšily nároky na dostupnost potřebných statistických dat o postavení žen a mužů v různých sociálních a ekonomických oblastech české společnosti. Česká republika se přihlásila k závěrům čtvrté světové konference o ženách, konané v Pekingu v roce 1995. Vzala tím na sebe i závazky zabývat se a řešit otázky rovného postavení mužů a žen. Konkrétně se jednalo o strategický cíl, který nese název „Vytvořit a rozšířit údaje a informace rozdělené podle pohlaví pro plánování a vyhodnocování“ a požadavek na vládu spočívající

v zajištění pravidelného vydávání statistických publikací s „genderovými“ údaji. Toto se projevilo především přijetím vládního programu „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“. Konkrétní úkol pro ČSÚ je zajistit „pravidelně ročně vydávat publikace, obsahující údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách. Od 1.1.2002 pracuje na každém ministerstvu minimálně jeden pracovník, do jehož pracovní náplně patří problematika rovnosti mužů a žen v oblasti věcné působnosti resortu.[26]

V roce 2003 byla proto genderová problematika začleněna do nově vzniklého *Samostatného oddělení specifických statistik obyvatelstva*. ČSÚ ve spolupráci s ostatními orgány státní správy sleduje citlivá genderová data v jednotlivých oblastech. Hlavními indikátory sledované problematiky jsou tyto oblasti:

### **1) Obyvatelstvo, rodiny a domácnosti**

- Populace ČR stárne. Ženy se v průměru dožívají vyššího věku než muži, proces stárnutí mužů je však v posledních letech dynamičtější.
- Ženy i muži vstupují do prvního manželství v pozdějším věku.
- Ženy rodí v pozdějším věku. Mezi matkami se v posledních patnácti letech razantně snížil podíl patnácti- až devatenáctiletých žen.
- V čele neúplných rodin stojí v převážné většině ženy.[26]

### **2) Zdraví**

- Podíl žen mezi lékaři je zhruba padesátiprocentní. Zatímco však ze zaměstnaných žen ve zdravotnictví představují lékařky 10 %, mezi zaměstnanými muži ve zdravotnictví je 37 % lékařů.
- Všeobecné sestry a porodní asistentky představují více jak 40 % žen zaměstnaných ve zdravotnictví.
- Od padesátých do počátku 90. let 20. století došlo k rapidnímu poklesu případů TBC, a to jak u žen, tak u mužů (dnes se v ČR jedná již o marginální chorobu). Muži měli vždy více případů TBC než ženy.
- V posledním desetiletí narůstá počet diabetiků, a to jak žen, tak mužů (podíl žen je mezi diabetiky vyšší než podíl mužů, a to v případě všech typů léčby). U obou

pohlaví dochází k nárůstu podílu léčby inzulinem a PAD (včetně kombinované léčby) a klesá podíl léčby prostou dietou.

- Muži mají v podstatě v každém věku vyšší úmrtnost než ženy, nejvýraznější je to ve věku 15-29 let, s rostoucím věkem se rozdíly smazávají.
- V posledních letech došlo k poklesu počtu sebevrahů, a to jak žen, tak mužů. Mezi sebevrahy výrazně převládají muži. Podíl věkové skupiny 65 a více let byl mezi sebevražedkyněmi vyšší než mezi sebevrahy-muži, naopak, podíl věkové skupiny do 19 let byl vyšší mezi sebevrahy-muži.[26]

### **3) Vzdělání**

- Ženy zaznamenaly vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob ve věku do 34 let než muži, od 35. roku věku je situace opačná. Výrazně vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob mají muži oproti ženám v nejvyšší věkové kategorii, 65 a více let.
- Na středních odborných školách, gymnáziích, vyšších odborných školách a už i na vysokých školách převažují dívky nad chlapci.
- Mezi absolventy vysokých škol převažují ženy v případě zdravotnictví, lékařských a farmaceutických věd a nauk, v případě pedagogiky, učitelství a soc. péče a v humanitních a společenských vědách a naukách, muži pak v případě technických věd a nauk.
- Mezi učiteli převládají většinou ženy, výjimkou jsou střední odborná učiliště a vysoké školy.[26]

### **4) Práce a mzdy**

- Podíl podnikatelů mezi zaměstnanými je u mužů vyšší než u žen.
- Podíl žen mezi zaměstnanci je nejvyšší ve věkové skupině 45-49 let (zde ženy početně převažují nad muži), nejvyšší podíl žen mezi podnikateli, kde jinak výrazně převládají muži, je ve věkové skupině nad 50 let (podíl žen je zde 27 %).
- Ze zaměstnanců se základním vzděláním představují ženy dvě třetiny, to je vyšší podíl žen než mezi zaměstnanci s maturitou (v populaci mají ženy nejčastěji právě vzdělání s maturitou). U podnikatelů s vysokoškolským vzděláním je

podíl žen 28 %, u podnikatelů s maturitou přes 30 %, u podnikatelů se základním vzděláním představoval podíl žen více jak 40 %.

- Mezi podnikateli převažují ženy v případě zdravotní a sociální péče a ostatních veřejných a sociálních služeb, muži zde naopak dominují ve stavebnictví a ve zpracovatelském průmyslu. Mezi zaměstnanci je podíl žen vyšší než podíl mužů u zdravotní a sociální péče a v případě obchodu.
- Počty nezaměstnaných vykazovaly silný rostoucí trend (u žen i mužů, přitom vyšší byly počty žen) v letech 1996-1999, pak došlo k poklesu a následnému kolísání hodnot. Menší počty žen než mužů jsou mezi mladistvými nezaměstnanými (ve věkové skupině 15-24 let). Od 25 let věku mají ženy vyšší míry nezaměstnanosti než muži. V závislosti na vzdělání mají ženy vyšší míry nezaměstnanosti než muži s výjimkou základního vzdělání.
- Muži mají vyšší mediánovou mzdu než ženy, a to jak podle všech kategorií zaměstnání, tak podle vzdělání.[26]

### **5) Sociální zabezpečení**

- Mezi starobními důchodci a osobami pobírajícími vdovský či vdovecký důchod převažují ženy, mezi invalidními důchodci pak muži.
- Ženy převažují hlavně u důchodců s výší plného starobního důchodu do 7 000 Kč, v případě pobírání vyšších důchodů dominují muži.

### **6) Soudnictví a kriminalita**

- Mezi pachateli trestných činů převládají u všech početněji zastoupených činů muži, mezi oběťmi jsou to (až na vraždy a loupeže) ženy.
- Mezi odsouzenými s vysokoškolským vzděláním se podíl žen v posledních 5 letech téměř ztrojnásobil (v roce 2005 bylo tvořily ženy mezi odsouzenými s VŠ necelých 11 %).[26]

### **7) Veřejný život a rozhodování**

- Muži převládali mezi kandidujícími i zvolenými ve všech typech voleb.
- Muži zaznamenali ve všech typech voleb i vyšší úspěšnost (podíl zvolených z kandidujících).



- Nejvyšší podíl nejmladší věkové kategorie (18-34 let) mezi kandidujícími (jak ženami tak muži) i mezi zvolenými (a to mezi muži) do Poslanecké sněmovny ČR v roce 2006 měla Strana zelených.
- Ve vysokých řídicích a rozhodovacích pozicích na ministerstvech převažují muži.
- V Armádě ČR velmi výrazně převažují muži.
- Pokud se již ženy v armádě vyskytují, pracují zde z více jak dvou třetin jako občanskí zaměstnanci (u mužů je podíl občanských zaměstnanců v armádě čtvrtinový). Hodnost poručík a výše zastávají ženy pouze z 8 %, u mužů představuje podíl osob s takovou hodností více jak 20 %.
- Genderové rozdíly jsou hlavně podle věku.
- Ve věkové skupině 40-44 let mají ženy hodnost poručík a vyšší pouze z 5 %, v případě mužů dosahuje podíl osob s takovouto hodností téměř 50 %. Jiná situace je však v kategorii 25-29 let. Zde téměř 24 % žen má hodnost poručík a vyšší (jen necelých 16 % mužů v tomto věku dosáhlo takové hodnosti) .[26]

### **8) Věda, technika, informační společnost**

- Mezi výzkumnými pracovníky ve výzkumu a vývoji převládali ve všech vědních oblastech muži, mezi ostatními pracovníky to byly až na technické vědy ženy.
- Mezi uživateli počítače a internetu jsou podíly žen a mužů vyrovnané. Pouze ve vyšším věku mezi nimi převládají muži. Svou roli hraje i vzdělání, do značné míry se zde však odráží vzdělanostní struktura celé populace, kde ženy mají hlavně středoškolské vzdělání s maturitou.[26]

Bohužel, nehledě na rozšíření datové základny, je soubor dostupných údajů i nadále omezený a neumožňuje statisticky doložit všechny aspekty postavení žen ve společnosti, a tedy ani vyhodnotit míru naplňování mezinárodních závazků při odstraňování veškerých forem eventuální diskriminace žen. [26]

### **3.7 POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE**

O prosazování rovných příležitostí obojího pohlaví v oblasti hledání zaměstnání, postavení ve vedoucích funkcích, popřípadě pobírání finančního ohodnocení ve všech sférách našeho národního hospodářství se hovoří jako o samozřejmosti, ale skutečnost je poněkud jiná.

Práce je základní podmínkou lidské existence, má rozměr zejména sociální a ekonomický. Právo na práci, na zaměstnání a právo na svobodnou volbu povolání představuje jeden ze základů sociálních práv občana. Genderová dělba práce ve společnosti, kdy různé pracovní činnosti vykonávané muži a ženami, jsou považovány za různě důležité, s sebou nese i rozdílná ocenění a ohodnocení. Historicky byla oblast placené práce považována za teritorium mužů.[9]

Právo na práci je v ústavním pořádku zakotveno v článku 26 Listiny práv a lidských svobod. Lze ho pojmut jako trojici dílčích práv - práva práci získat, udržet a práci reálně vykonávat. Dle současné právní úpravy došlo k rozšíření jeho obsahu a lze ho vymezit jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.[24,28]

V souvislosti s nerovnostmi na trhu práce se v praxi jedná zejména o nerovné zacházení a odměňování mezi muži a ženami a u znevýhodněných skupin. Podstatou teorie rovnosti práv bez ohledu na pohlaví je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uspokojení. Pojem rovné zacházení je definován jako stav, v němž je vyloučena jakákoli diskriminace z důvodu pohlaví, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovním podmínkám.[4,10]

K diskriminaci žen dochází zejména v těchto oblastech:[1,26]

#### **I. Znevýhodnění žen v sociální sféře**

Nerovné zacházení, kterému ženy na trhu práce čelí, vychází ze stereotypní představy, že jsou zaměstnány rodinnými povinnostmi, zejména mateřstvím. To jim často brání dosahovat takového ocenění a pracovního postupu, jako se dostává mužům.

System stereotypů a genderových rolí tak ženám ukládá dvojí břemeno: zvládat práci a rodinu zároveň. Důsledkem je nerovné postavení žen a mužů v rodině a nerovné příležitosti na trhu práce.

## **II. Zaměstnanost žen v průběhu životního cyklu**

Absolventi stejně jako absolventky mají vzhledem k nedostatku praxe ztížený přístup na pracovní trh. U žen se však na rozdíl od mužů očekává, že budou-li mít děti, odejdou na mateřskou a poté rodičovskou dovolenou, která je vyřadí až na čtyři roky z trhu práce. Tato skutečnost pak vede zaměstnavatele k upřednostňování mužských zájemců o práci.

Ženy s dětmi ve školním věku jsou považovány za méně profesně motivované z důvodu jejich zaměření na rodinné povinnosti. Proto jim nejsou zodpovědnější práce, náročné na čas, nabízeny. Nakonec ženy (stejně jako muži) nad 50 let jsou vystaveny stereotypu o neproduktivitě, nedynamičnosti, nepřizpůsobivosti ve srovnání s mladšími zaměstnanci.

## **III. Ženy čelí vyšší nezaměstnanosti**

Podíl žen mezi nezaměstnanými roste rychleji než počet nezaměstnaných mužů. Nezaměstnanosti čelí hlavně ženy mezi 20 a 35 lety, kdy se předpokládá, že se stanou matkami. V tomto věku pracuje o čtvrtinu méně žen než mužů stejného věku (ve věku 25 až 29 je to o 29,6 % méně, ve věku 30 až 34 o 24,6 % méně).

## **IV. Ženy jsou placené méně za práci stejné hodnoty**

Ženy v průměru vydělávají zhruba 75-80 % platu mužů, přičemž rozdíly v odměňování paradoxně rostou společně s dosaženým vzděláním. Největší rozdíly v platech jsou mezi vysokoškolsky vzdělanými ženami a muži. Nižší plat dostávají ženy na stejných pozicích a se stejným vzděláním jako muži. Ospravedlnění toho stavu poskytuje tradiční představa rodiny, ve které muž má fungovat jako živitel a oproti tomu žena se má starat o domácnost.

## **V. Ženy mají obtížnější přístup k vedoucím funkcím a rozhodovacím pozicím**

Ženy mají omezené možnosti kariérního postupu, vzdělávání a získávání další profesní kvalifikace, zvláště v případě, že mají děti. Ženy ve vedoucích funkcích obtížněji dokazují svou způsobilost. Často musí vykazovat větší pracovní nasazení a je po nich požadována vyšší kvalifikace, než je běžné u mužů v podobné pozici.

Nerovné postavení mužů a žena na trhu práce je tedy odrazem nerovností mezi pohlavími, které existují v celé společnosti. Na základě společensky konstruovaných představ o ženách a mužích je naše společnost a tedy i trh práce rozdělen do „ženských“ a „mužských“ sfér vlivu. Rovnosti na trhu práce je tedy možné dosáhnout právě zpochybnováním zavedených stereotypů o ženách a mužích a snahou zavádět genderovou rovnost do všech oblastí života.[10]

## **4 METODIKA PRÁCE**

V bakalářské práci se bude pracovat s daty časových řad. Cílem analýzy časových řad je především konstrukce vhodného modelu. Na jeho základě vznikají hodnoty časové řady a lze pochopit podmínky a vazby, které působí na vznik těchto hodnot. Na základě změn těchto podmínek nebo vazeb lze simulovat jejich vliv na změny působící na vývoj časové řady.[5]

Dalším cílem je využití těchto získaných poznatků při předpovědi budoucího chování. Používané postupy jsou založeny na principu, že "historie se opakuje". Tento předpoklad bývá v praxi splněn s různou přesností, a proto je vhodné u vyhlazování a předpovědí v časových řadách uvádět i spolehlivost získaných výsledků a hodnotit úspěšnost predikce.[5]

### **4.1 POJMY ČASOVÝCH ŘAD**

Časové řady jsou důležitými statistickými daty, pomocí nichž můžeme zkoumat dynamiku jevů v čase. Časové řady jsou určeny především:

- ke sledování a vyhodnocování změn, k nimž dochází ve vývoji zkoumaných jevů v závislosti na čase,

- pro analýzu příčin, které na tyto jevy působily a ovlivňovaly jejich chování v minulosti,
- pro předvídání jejich budoucího vývoje.

Časovou řadou (dynamická řada, vývojová řada) rozumíme v čase uspořádané číselné (kvantitativní) údaje. Hodnoty časové řady označujeme symbolem  $y$ , kde  $t$  představuje čas. Množinu hodnot časové řady až do časového bodu  $t$  značíme  $y_1, y_2, \dots, y_{t-1}, y_t$ .

V **matematickém vyjádření** je časová řada řadou pozorovaných hodnot číselného statistického znaku uspořádaná v přirozené souvislé časové posloupnosti

$$y_1, y_2, \dots, y_t, \dots, y_n,$$

pro  $y_t, t=1, 2, \dots, n$ , , kde  $n$  je **délka časové řady**.

Rozdíl  $n - t$  se nazývá **věk pozorování**.

Časové řady mohou být **spojité a nespojité**. Mnoho řad, které mají nespojitý charakter často převádíme na řady spojité sčítáním, průměrováním apod. Často tak činíme i u ekonomických časových řad.[13]

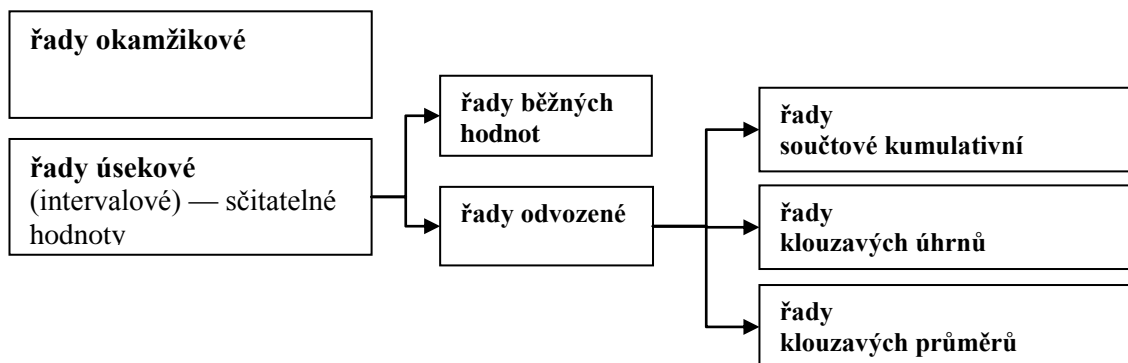
### Problémy časových řad

Při zpracování dat ve formě časové řady se může vyskytnou řada problémů, které jsou právě pro časové řady specifické. Jedná se především o:

- problémy s volbou časových bodů pozorování,
- problémy s kalendářem,
- různá délka měsíců,
- různý počet víkendů v měsíci,
- různý počet pracovních dnů v měsíci,
- pohyblivé svátky,
- problémy s délkou časových řad,
- problémy nesrovnatelností dat.

## 4.2 KLASIFIKACE ČASOVÝCH ŘAD

Základní dělení časových řad absolutních veličin poskytuje následující schéma:



Údaje **okamžikových časových řad** se vztahují vždy k **určitému časovému okamžiku** např. počet pracovníků k prvnímu dni v jednotlivých měsících, stav zásob materiálu k 1.1. v jednotlivých letech. Jde o nesčitatelné hodnoty.

Údaje **úsekových časových řad** se vztahují vždy k **určitému časovému úseku**. Velikost údajů je tedy v přímé závislosti s délkou časových úseků, např. výroba v jednotlivých měsících roku, počet narozených dětí v jednotlivých letech. Typické je sčítání (kumulování) údajů. Jde o sčitatelné hodnoty.

Úsekové řady můžeme podrobněji dělit na:

- řady běžných hodnot,
- řady odvozené,
- řady součtové - kumulativní, umožňují sledovat postupné narůstání ukazatele od prvního časového úseku až po poslední,
- řady klouzavých úhrnů - hodnoty ukazatele za období sestávající z určitého počtu dílčích úseků, přičemž každý další úhrn v řadě přibírá údaj dalšího úseku a vypouští údaj nejstaršího úseku,
- řady klouzavých průměrů - řady klouzavých úhrnů dělené počtem úseků, za které jsou klouzavé úhrny počítány .

Při grafickém znázorňování úsekových časových řad se používají zejména sloupcové grafy, stupňovité čáry a spojnicové grafy (vynášení hodnot nad středy úseků). Z kombinace řady běžných hodnot, kumulované řady a řady klouzavých úhrnů se sestavuje tzv. **Z – diagram**. V ekonomické oblasti jsou typické úsekové a okamžikové časové řady **denních, týdenních, měsíčních, čtvrtletních a ročních** údajů.[13]

### 4.3 ELEMENTÁRNÍ CHARAKTERISTIKA ČASOVÝCH ŘAD

**Úsekové řady** - k měření úrovně se využívá **prostý aritmetický průměr** (vzhledem ke sčitatelnosti údajů lze např. z měsíčních údajů určit roční úhrn a jeho vydělením počtem měsíců stanovit průměrnou hodnotu připadající na jeden měsíc).

**Okamžikové řady** - vzhledem k nesčitatelnosti údajů se okamžiková řada o délce **n** převádí na úsekovou řadu o délce **n – 1**, jejíž jednotlivé hodnoty jsou dány jako průměry sousedních hodnot původní řady  $\frac{y_{t-1} + y_t}{2}$ . [6]

Pro charakterizování dynamiky vývoje časových řad je možné užívat různé statistické charakteristiky. Nejběžnější jsou:

- **absolutní přírůstek**  $\Delta y_t = y_t - y_{t-1}$  ,  $t = 2, 3, \dots, n$
- **průměrný absolutní přírůstek**

$$\bar{\Delta} = \frac{\sum \Delta y_t}{n-1} = \frac{(y_2 - y_1) + (y_3 - y_2) + \dots + (y_n - y_{n-1})}{n-1} = \frac{y_n - y_1}{n-1}$$

- **relativní přírůstek**

$$r_t = \frac{y_t - y_{t-1}}{y_{t-1}} = \frac{y_t}{y_{t-1}} - 1$$

- **koeficient růstu (řetězový index)**

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}$$

- **bazický index**

$$\frac{y_t}{y_0}$$

**Y<sub>0</sub>** = vždy zvolený základní údaj (báze), v časové řadě většinou první v pořadí.

Indexní analýza je důležitou součástí analýz sociálně ekonomických ukazatelů. Pomocí ní provádíme porovnání ukazatelů, které se liší z hlediska věcného, prostorového nebo časového. Porovnání lze provádět pomocí rozdílu (absolutně) nebo podílu (relativně).[6]

#### 4.4 PREDIKCE ČASOVÝCH ŘAD

Dalším velmi častým cílem je konstrukce předpovědí. Při klasické analýze časových řad se vychází z předpokladu, že každá časová řada může obsahovat tři složky:

- trend,
- periodická kolísání,
- náhodná kolísání.

**Trend** je obecná tendence vývoje zkoumaného jevu za dlouhé období. Je výsledkem dlouhodobých a stálých procesů. Trend může být **rostoucí**, **klesající** nebo může existovat řada **bez trendu**.

**Periodická kolísání** jsou důsledkem působení periodicky se opakujících faktorů a projevuje se výkyvy okolo trendu. Podle délky jednotlivé periody pak rozlišujeme:



- **sezónní kolísání** je pravidelně se opakující odchylka od trendové složky. Charakteristická roční perioda.
- **cyklické kolísání** udává kolísání okolo trendu v důsledku dlouhodobého cyklického vývoje (požíváno spíše v makroekonomických úvahách). Delší než jeden rok.
- **krátkodobé kolísání** charakterizuje výkyvy časové řady v rámci období kratšího než jeden rok.

**Náhodné (stochastická) kolísání** je vyvoláno působením vddlejších faktorů náhodného charakteru. Projevuje se drobnými, nepravidelnými nebo ojedinělými výkyvy, které není možno předvídat.

Nejčastěji se při analýze časové řady předpokládá **aditivní model** popisu chování řady. Předpokládá se, že jednotlivé složky vývoje se sčítají  $y_t$ , takže platí:

$$y_t = T_t + P_t + \varepsilon_t$$

kde na pravé straně po řadě vystupují složky trendová  $T_t$ , periodická  $P_t$  a náhodná  $\varepsilon_t$ . V tomto případě hovoříme o periodické časové řadě. V některých případech je složka  $P_t$  reprezentována složkou sezónní  $S_t$ . Pak se jedná o sezónní zatíženou časovou řadu.[6]

## 5 STATISTICKÁ ANALÝZA DAT A JEJÍ VYHODNOCENÍ

### 5.1 MUŽI A ŽENY NA TRHU PRÁCE

Cílem praktické části je předložení podrobnější analýzy některých ekonomických ukazatelů trhu práce z hlediska zastoupení žen a mužů. Jsou sledována data ekonomické aktivity obyvatelstva, míry ekonomické aktivity, míry nezaměstnanosti a průměrné mzdy dle vývoje v jednotlivých věkových kategoriích a

v čase. Jako zdroj informací jsou použity data Českého statistického úřadu. V další části je pak zhodnoceno postavení žen v Armádě České republiky.

### **5.1.1 EKONOMICKÁ AKTIVITA OBYVATELSTVA, MÍRA EKONOMICKÉ AKTIVITY, MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI**

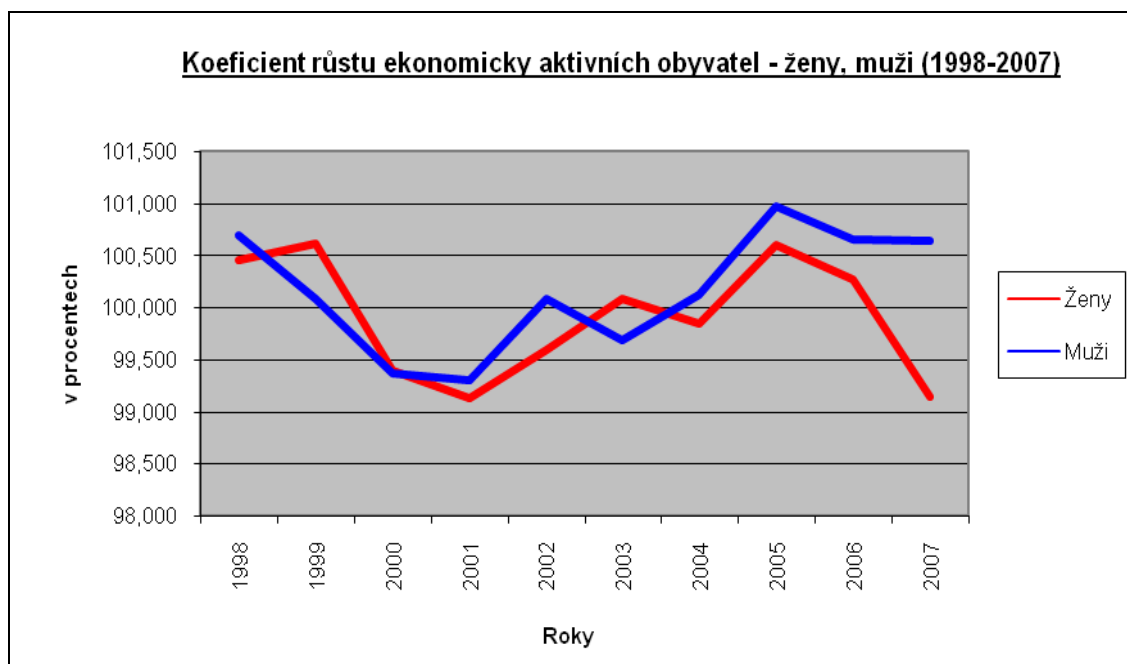
Ekonomická aktivita obyvatelstva zahrnuje veškeré obyvatelstvo ve věku starší 15ti let, které je zaměstnané nebo dočasně nezaměstnané, ale aktivně hledající práci, s možností nástupu nejpozději do 14 dnů.

Ekonomická aktivita mužů a žen je z pohledu několikaletého vývoje poněkud rozdílná. Sledované období zahrnuje roky 1997-2007. Pokud porovnáme počty žen a mužů ve sledovaném období, vidíme, že vývoj ekonomické aktivity u obou pohlaví byl kolísavý. Ekonomická aktivita žen byla stabilně nižší než u mužů. V roce 1997 byl počet ekonomicky aktivních žen 2 287,7 tisíc. Tento rok bereme jako základní (nulové) období.

Během prvních tří let 1997-1999 lze zaznamenat nárůst až o 24,94 tisíc ekonomicky aktivních žen oproti základnímu období. Pak nastává velmi prudký pokles, v roce 2001 až o 20,037 tisíc oproti roku 2000. Až do roku 2003 jsou viditelné stále meziroční úbytky a teprve v roce 2003 se pokles ekonomicky aktivních žen zastavil a můžeme zaznamenat nárůst oproti roku 2002 o 2,1 tisíce žen. Od roku 2003 byl vývoj nestabilní.

V roce 2004 opět pokles o 3,3 tisíce ekonomicky aktivních žen, který v letech 2005-2006 vystřídal opětovný nárůst o 20,16 tisíc ekonomicky aktivních žen oproti roku 2004. Při celkovém pohledu na sledované období se musí konstatovat, že celková ekonomická aktivita žen v roce 2007 poklesla od roku 1997 na 99,17 %. (viz. příloha č. 2 - tabulka č. 1) V grafu č. 1 je kolísavost vývoje ekonomické aktivity obojího pohlaví dobře zřejmá na koeficientu růstu.

**Graf. č. 1**



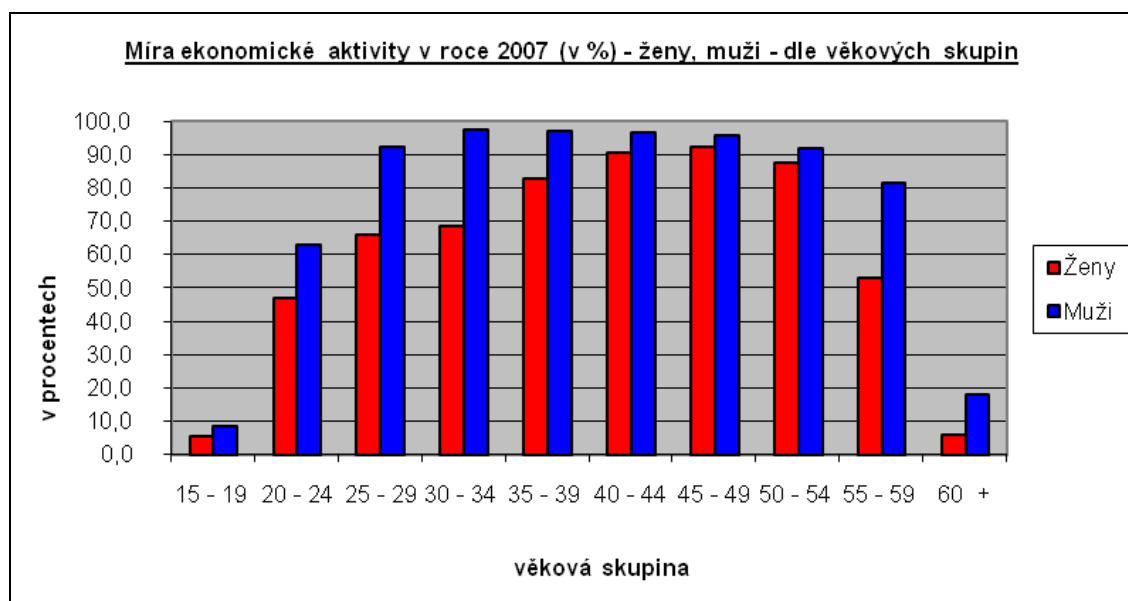
U mužů v letech 1997-2007 můžeme zaznamenat stále rostoucí efekt, kromě let 2000 a 2001, kdy byl propad oproti předchozímu vzestupnému vývoji v roce 1999 až o 38,32 tisíc ekonomicky aktivních mužů. V dalších letech nastoupila opět rostoucí tendence, jen s malou výjimkou v roce 2003 (meziroční úbytek oproti roku 2002 o 8,83 tisíc mužů). Lze tedy konstatovat, že vývoj ekonomicky aktivních obyvatel obojího pohlaví je rozdílný, u žen s většími výkyvy a nestálostí než u mužů. (viz. příloha č. 2 - tabulka č. 1) Ekonomická aktivita mužů, na rozdíl od žen, se v celkovém sledovaném období zvýšila oproti základnímu období (1997) na 101,6 %.

Při pohledu na míru ekonomické aktivity obyvatelstva lze konstatovat, že míra ekonomické aktivity žen v České republice je tradičně vysoká. Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl pracovní síly (zaměstnaných a nezaměstnaných) na počtu všech osob starších 15ti let. Míra ekonomické aktivity žen byla v roce 2007 49,8 %. Ženy

většinou pracují na plný pracovní úvazek. Částečné úvazky žen v pracovním poměru, které jsou v ostatních zemích Evropy běžné, se u nás velmi nepraktikují. Největší problémy na trhu práce lze zaznamenat v oblasti přijímání žen s malými dětmi a žen nad 50 let věku do pracovního procesu.

Míra ekonomické aktivity u žen v letech 1997-2007 zaznamenala celkem pokles o 2,5 %. Pokud se zaměříme na zhodnocení míry ekonomické aktivity obyvatelstva v roce 2007 dle věku, je patrné, že největší rozdíly mezi pohlavími jsou ve věku 20-34 let (průměr - ženy okolo 60,4 %, muži 84,16 %). Je to dáno tím, že v tomto věku muži častěji než ženy ukončují vzdělávací proces a vstupují na trh práce a u žen je tento rozdíl dán především mateřstvím a rodičovskou dovolenou. (viz. příloha č. 2 – tabulka č. 2) Vyrovnané počty pak lze zaregistrovat ve věkové skupině 40-54 let, kde rozdíl mezi ženami a muži je do 10 %. Další patrný genderový rozdíl pak nastupuje od 55 let věku (rozdíl činí v průměru až 20 %), což je dáno nižší hranicí odchodu do důchodu u žen. Rozdíly míry ekonomické aktivity u obou pohlaví dle věkových skupin jsou dobře viditelné v grafu č. 2.

**Graf. č. 2**



Při zhodnocení vývoje ekonomicky aktivního obyvatelstva za posledních 11 let můžeme konstatovat, že u žen je méně stabilní s většími výkyvy než u mužů. Pokud bude zachován dosavadní vývoj, lze na základě lineárního trendu stanovit předpokládanou hodnotu míry ekonomické aktivity následovně:

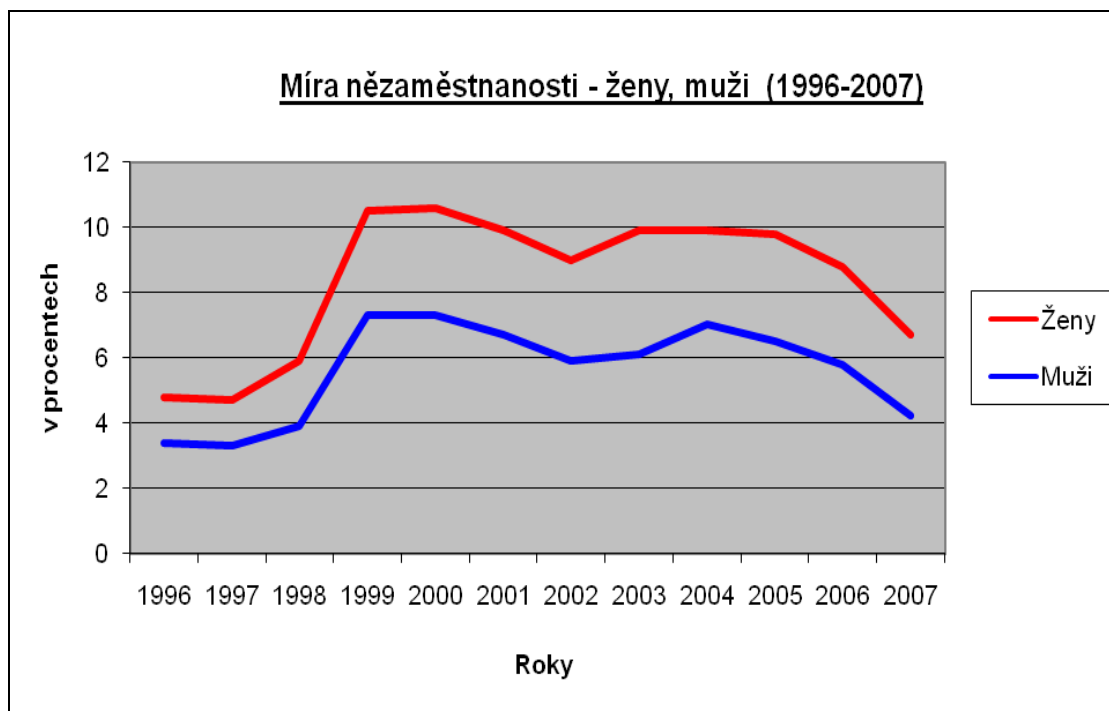
**ženy:**  $y' = 51,1395 - 0,23109 * t_i$      **rok 2008 – 49,75 %**

**muži:**  $y' = 69,45632 - 0,3074 * t_i$      **rok 2008 – 67,61 %**

Dalším sledovaným ekonomickým ukazatelem je míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných starších 15ti let ku ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Z dlouhodobého hlediska se již stává „tradicí“, že je stabilně podstatně vyšší míra nezaměstnanosti u žen než u mužů. Role ženy-matky je stále neměnná a ve své podstatě diskriminující na trhu práce pro každou ženu. A to i ženu bezdětnou, u které se s případným mateřstvím počítá. Naproti tomu role otce není překážkou pro 100% výkon zaměstnání narozdíl od žen, které jsou vzhledem ke své mateřské povinnosti charakterizovány, že nejsou schopny tyto 100% výkony podávat. I když od roku 1995 je v ČR legislativně upraven statut mateřské dovolené i pro muže, využívá ho minimum rodin.

Jak můžeme u míry ekonomické aktivity sledovat neustále klesající tendenci, naopak u míry nezaměstnanosti je vidět spíše rostoucí efekt. Sledované období 1996-2007 ukázalo celkové zvýšení o 2 %. Nejvyšší vzrůst u žen, až o 6 %, byl v letech 1999-2000 oproti základnímu období (1996), kde přesáhl 10% hranici nezaměstnanosti. Je pravda, že v posledních letech 2005-2007 byla zaznamenána mírná klesající tendence. U mužů byla míra nezaměstnanosti ve sledovaném období též kolísavá, ale ne s takovými výkyvy jako u žen. Meziroční rozdíly ani jednou nepřesáhly 5 %. Dle grafu č. 3 je patrné, že křivka nezaměstnanosti žen kopíruje křivku mužů, ale v daleko vyšších hodnotách, a to je neuspokojivé vzhledem ke genderové problematice. (viz. příloha č. 2 - tabulka č. 3)

**Graf č. 3**



Při hodnocení nezaměstnanosti dle věkových kategorií, je jasně viditelné, že největší problémovou skupinou žen je věkové rozmezí 20-34 let, což je dáno již výše zmíněnou rolí ženy-matky. U mužů nejsou v rámci věkových skupin markantnější rozdíly (max. 3-4 %). (viz. příloha č. 2 - tabulka č. 3)

Z vývojového hlediska, při zachování stále stejných ekonomických podmínek, lze předpokládat následující predikci:

**ženy:**  $y' = 8,375 + 0,138287 * t_i$       **rok 2008 – 10,17 %**

**muži:**  $y' = 5,61667 + 0,076224 * t_i$       **rok 2008 – 6,6046 %**

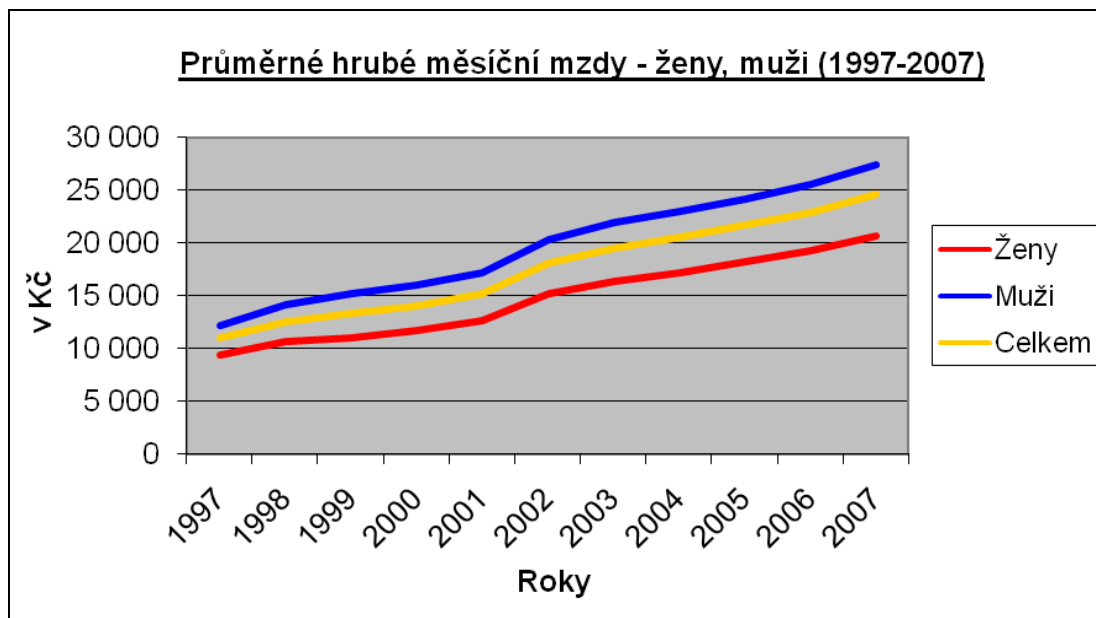
Z uvedených údajů je patrné, že v posledních 12 letech se situace ohledně postavení žen na trhu práce – nezaměstnanost – výrazně nezlepšila, naopak procento se stále pohybuje na vyšší úrovni (2007 – 6,7 %) než v roce 1996 (4,8 %).

### **5.1.2 MZDY**

Dlouhodobě se průměrná mzda žen pohybuje zhruba na třech čtvrtinách mzdy mužů, přičemž dochází k velmi pomalému zvyšování tohoto poměru. Sledované období zahrnuje roky 1997 až 2007. Jako základní období je brán rok 1997, kdy průměrná měsíční mzda žen činila 9 445,- Kč, mužů 12 245,- Kč a podíl průměrné mzdy žen na mzdu mužů činil 77,2 %. Během sledovaných let došlo k poklesu tohoto podílu až na 72 % v roce 1999 (nejnižší za celé sledované období) a od té doby byl zaznamenán stále mírný nárůst. V roce 2000 byl 73,2 %, v roce 2007 to bylo 75,2 %, ale stále nedosahuje hodnoty roku 1997, kdy byl za posledních 11 let nejvyšší (77,2 %). (viz. příloha č. 3 - tabulka č. 4)

Celkově je z přehledu průměrných mezd zjevné, že mzdy žen a mužů jsou značně nevyvážené a pro ženy diskriminující. Hodnoty průměrných mezd žen, i když během let 1997 (9 449,- Kč) až 2007 (20 684,- Kč) mají stále rostoucí tendenci, nedosáhly výše průměrné mzdy mužů (27 489,- Kč v roce 2007). Z toho je více než patrné, že ženy jsou ty, které jsou v oblasti mezd vystaveny nedodržování rovných příležitostí. Dobře znatelné je to v grafu č. 4.

**Graf č. 4**



Z tabulky č. 4 (příloha č. 3) je patrné, že celkové roční přírůstky průměrných mezd žen jen v některých letech překročily 1000 korunovou hranici (1998, 2002, 2003, 2006 a 2007) na rozdíl od mužů, kde každoroční přírůstky tuto hranici pravidelně převyšovaly a dokonce v roce 2002 to bylo 3 153 Kč oproti roku 2001. V tomto roce byl znatelný přírůstek i u žen (2 576 Kč). Pokud se zhodnotí roky 1997-2007 v komplexu, rozdíl mezi průměrným absolutním přírůstkem mezd žen (1 021,- Kč) a mužů (1 386,- Kč) činil 365,- Kč, což opět potvrzuje pouze  $\frac{3}{4}$  (73,67 %) podíl mezd žen na mzdách mužů.

Z údajů, za předpokladu stále stejného vývoje, lze vyjádřit lineární trend následovně:

$$\text{ženy: } y' = 14794,18 + 1151,991 * ti$$

**rok 2008 – 21 706 Kč**

$$\text{muži: } y' = 19807,09 + 1521,582 * ti$$

**rok 2008 – 28 337 Kč**



Přestože je během posledních let snaha diskriminaci žen na trhu práce pomocí legislativních opatření snižovat, ještě stále nejsme na vyrovnané linii. V obsazování řídicích pozic je stále dáována přednost mužům, a i když se na některých vedoucích funkcích usadí žena, je to charakterizováno nižšími průměrnými výdělky, a to i ve srovnatelných povoláních a bez ohledu na skutečnost, že tyto ženy mají stejné nebo i vyšší vzdělání. To, že ženy vydělávají méně než muži, je stále patrné.

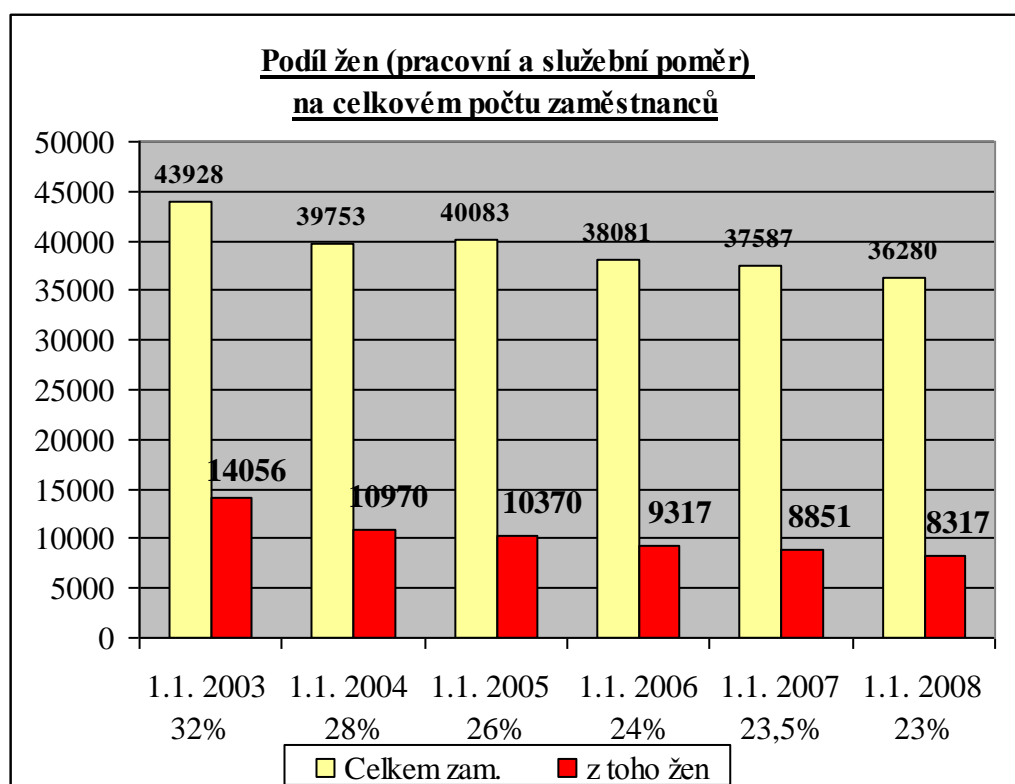
## **5.2 POSTAVENÍ ŽEN V ARMÁDĚ ČR**

Pro zajímavé porovnání celkového postavení žen v naší společnosti je v této části rozebrána oblast, která je ryze mužskou profesí, ale i přesto se v posledních letech daleko více otevřela ženám. Jedná se o zastoupení ženského pohlaví v resortu obrany ČR.

Problematika genderu v prostředí armády má beze sporu svá specifika. Armáda jako celek je vesměs vnímána jako mužská profese. Toto povědomí se však obecně vztahuje zejména na dnes už profesionální vojáky a vyplývá z historie, kdy tomu tak opravdu bylo. Příliv žen do armády byl velmi pozvolný a i přístup k němu po desítky let velmi opatrný. Ženy se nacházely zejména v podpůrné administrativě a nižších štábních funkcích. V důstojnickém sboru to byly skutečně „bílé vrány“.

Prosazování rovných příležitostí mužů a žen se nevyhnulo ani armádě. V průběhu posledních let můžeme sledovat pomalý nárůst podílu žen v ozbrojených složkách ministerstva obrany (dále jen MO), ale jedná se pouze o vojákyně z povolání. Paradoxně pokud budeme brát resort MO jako celek, tedy civilní zaměstnance a vojáky z povolání, budou celková čísla mít opačný charakter, tedy klesající tendenci. (viz. graf č. 5)

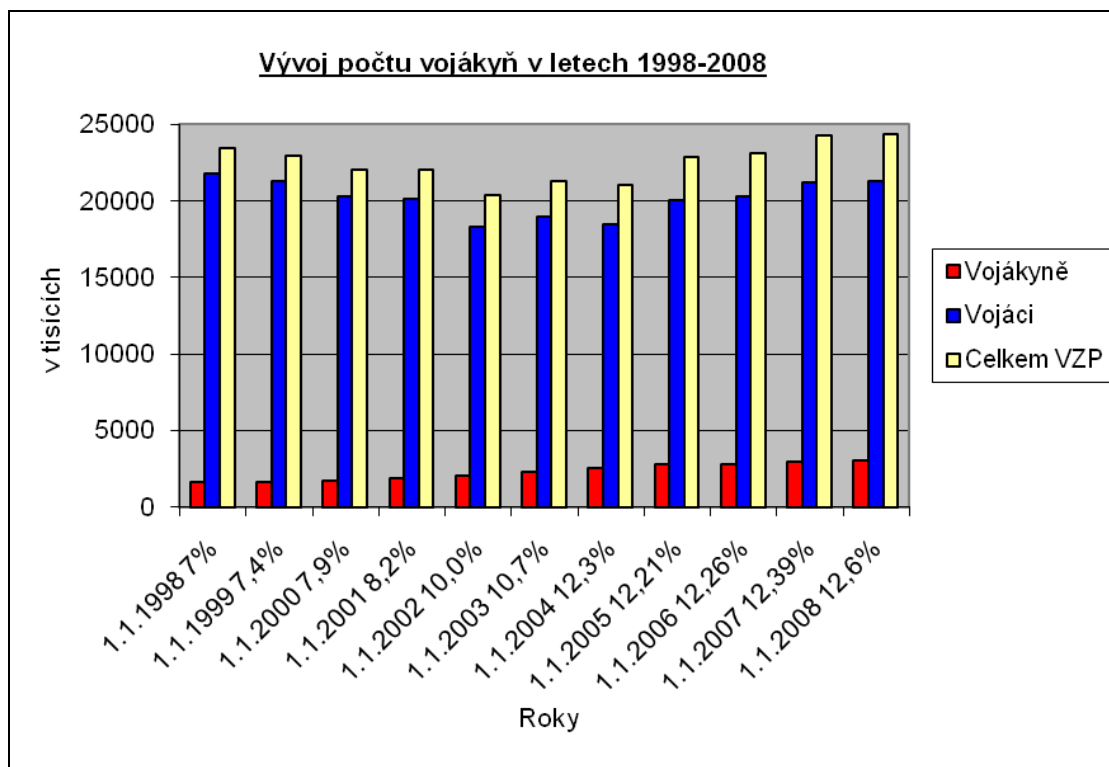
**Graf č. 5**



Toto je však spojeno se schválenou transformací armády na ryze profesionální armádu, která běží od roku 2003 a její plánované ukončení se počítá na rok 2013. Jedná se především o snížení civilního sektoru MO a posílení a profesionalizaci vojenské složky. Z grafu je patrné, že klesá nejen celkový počet zaměstnanců, ale i podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců. Od roku 2003 poklesl podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců až o 9 % v roce 2008. V rámci této části bakalářské práce se však hodlám věnovat pouze vojenské složce, tedy počtu vojáků (vojákyň) z povolání.

Jako zdroj dat je použit materiál „Analýza podílu mužů a žen v resortu MO k 1.1.2008“, která se zabývá prosazováním principu rovnosti mužů a žen v působnosti MO a byla vypracována na základě statistických šetření včetně srovnání s výsledky statistických šetření z uplynulých let. Sledované období zahrnuje roky 1998 až 2008. K 1.1.2008 bylo ve služebním poměru 24334 vojáků z povolání, z toho 21271 mužů a 3063 žen. (viz. graf. č. 6)

**Graf č. 6**



Pozn.: VZP – vojáci z povolání

Za posledních 11 let se procento podílů žen zvýšilo skoro dvojnásobně. Je to spojeno především se vstupem ČR do NATO (1999), od té doby je AČR otevřena ženám. Je patrné, že od tohoto data dochází k docela znatelnému nárůstu podílu žen v armádě. Největší nárůst vidíme v letech 2001-2005, kde průměrný absolutní přírůstek činí 217 žen, bazický index v tomto období činí 1,4525, což je zvýšení o 45,26 % . Po tomto datu se již podíl vojákyně pohybuje okolo 12 % se stále mírnou rostoucí tendencí. (viz. tabulka č. 7) Bazický index za celé sledované období činí 1,85, což je zvýšení o 85 % proti roku 1998 (základní období).

**Tabulka č. 7**

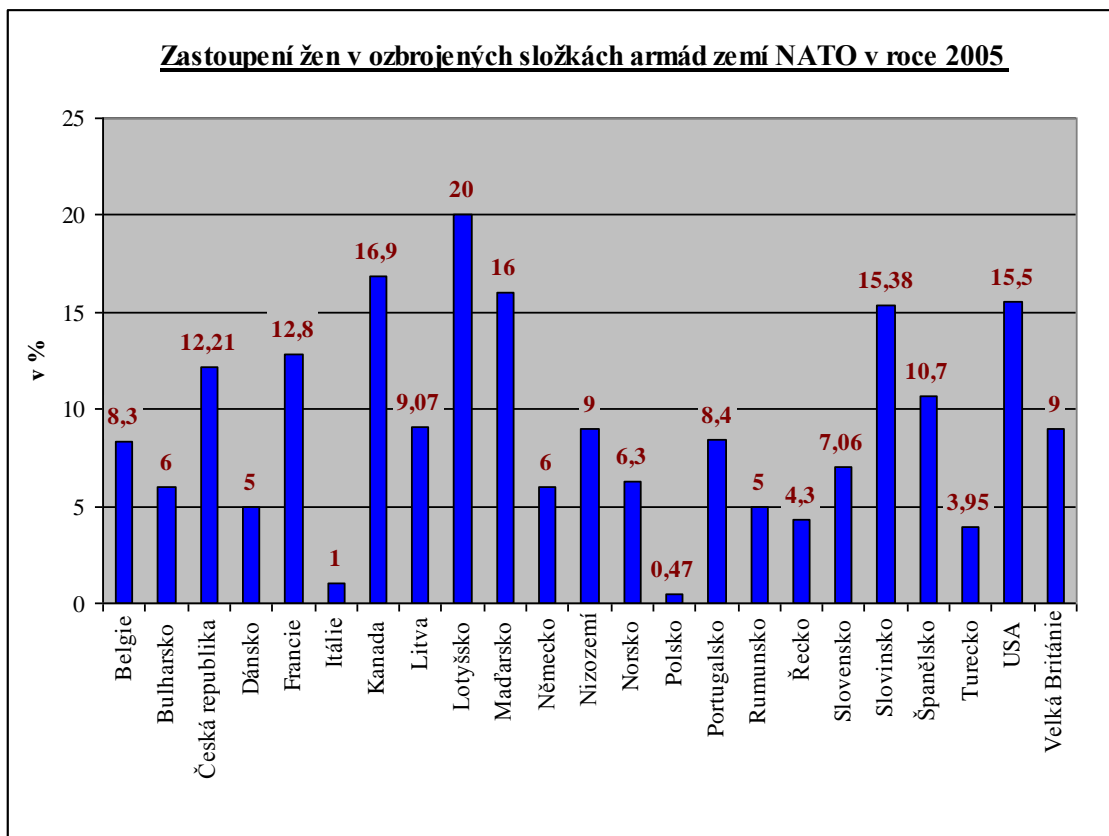
**Vývoj počtu vojáků z povolání (VZP) v letech 1998 až 2008**

Stav k + zastoupení žen k danému datu (v %)	VZP- celkem	vojáci	vojákyňe	Přírůstky	vojákyňe		
					Průměrný přírůstek za sledované období (v %)	Koeficient růstu (v %)	Bazický index (v %) Yo=1998
1.1.1998 7%	23 459	21804	<b>1655</b>	-	140,8	-	-
1.1.1999 7,4%	22966	21271	<b>1695</b>	40		102,42	102,42
1.1.2000 7,9%	22040	20299	<b>1741</b>	46		102,71	105,19
1.1.2001 8,2%	21993	20075	<b>1918</b>	177		110,17	115,89
1.1.2002 10,0%	20352	18320	<b>2032</b>	114		105,94	122,78
1.1.2003 10,7%	21247	18970	<b>2277</b>	245		112,06	137,58
1.1.2004 12,3%	21024	18439	<b>2585</b>	308		113,53	156,19
1.1.2005 12,21%	22811	20025	<b>2786</b>	201		107,78	168,34
1.1.2006 12,26%	23110	20276	<b>2834</b>	48		101,72	171,24
1.1.2007 12,39%	24229	21228	<b>3001</b>	167		105,89	181,33
1.1.2008 12,6%	24334	21271	<b>3063</b>	62		102,07	185,08

Zdroj dat: Informační systém o službě a personálu MO

Počet žen, které dnes působí v profesionální armádě je ve srovnání s ostatními státy NATO celkem vysoký. Současné cca 12% zastoupení žen v ozbrojených složkách zařazuje Českou republiku do první poloviny zemí Aliance, kde se toto procento pohybuje nad 10 %. (viz. tabulka č. 8)

**Tabulka č. 8**



Zdroj dat: Stálá delegace AČR při NATO – Brusel

Kontinuální reorganizace resortu MO bude stále častěji přihlížet ke vzdělání, a tak je vytvářen tlak na celoživotní vzdělávání každého jednotlivce a to bez ohledu na věk. Ze statistik kvalifikačních předpokladů vzdělání vojáků z povolání vyplývá, že ženy splňují kvalifikační předpoklady na 100% u mužů je toto procento nižší – 99,6 %. Z toho lze jen vyvodit, že na tu „opravdovou vojnu“ prostě není přijata žena, která předtím neudělala vše proto, aby dosáhla svého cíle. Je to svým způsobem z hlediska specifčnosti tohoto povolání logické - jde zde opravdu mnohdy o život. (viz. tabulka č. 9 a tabulka č. 10)

Tabulka č. 9

**Kvalifikační předpoklady vojáků z povolání v roce 2007 – muži**

Kvalifikační předpoklady - dosažené	Kvalifikační předpoklady - plánované														Součet	Splňuje	Nesplňuje	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				
1 Bez vzdělání																		
2 Neúplně základní vzdělání																		
3 Základní vzdělání	1																1	1
4 Nižší střední vzdělání				1													1	1
5 Nižší střední odborné vzdělání	1				1												2	2
6 Střední odborné vzdělání s výučním listem	82		225	459	2 966	1 055	2	3			14					4 806	4 789	17
7 Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu					3		1									4	4	4
8 Úplně střední všeobecné vzdělání	42	6	13	132	69	1	493			631	1					1 388	1 387	1
9 Úplně střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou	66	37	100	522	237	1	1 128			843		1				1 935	1 934	1
10 Úplně střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	243	185	241	1 792	839	9	1 054			4 534		2				8 899	8 897	2
11 Vyšší odborné vzdělání	9		3	23	11	12				146	41	64	10			319	245	74
12 Vysokoškolské bakalářské vzdělání	50	2	1	9	9					213	838	1				1 188	1 187	1
13 Vysokoškolské magisterské vzdělání	180	3	1	3	3					108	5	1 443	3 760	63		5 594	5 594	
14 Vysokoškolské doktorské vzdělání	2									2		9	169	15		197	197	
<b>Součet</b>	<b>676</b>	<b>458</b>	<b>819</b>	<b>5 451</b>	<b>2 223</b>	<b>14</b>	<b>1 780</b>			<b>6 491</b>	<b>47</b>	<b>2 357</b>	<b>3 940</b>	<b>78</b>		<b>24 334</b>		
<b>Splňuje</b>	676	458	819	5 451	2 223	14	1 777			6 477	46	2 290	3 929	78				
<b>Nesplňuje</b>							3			14	1	67	11					

Zdroj: Informační systém o službě a personálu MO

Tabulka č. 10

**Kvalifikační předpoklady vojáků z povolání v roce 2007 – ženy**

Kvalifikační předpoklady - dosažené	Kvalifikační předpoklady - plánované														Součet	Splňuje	Nesplňuje	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				
1 Bez vzdělání																		
2 Neúplně základní vzdělání																		
3 Základní vzdělání																		
4 Nižší střední vzdělání																		
5 Nižší střední odborné vzdělání					1												1	1
6 Střední odborné vzdělání s výučním listem	19		2	8	57	28										114	114	
7 Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu																		
8 Úplně střední všeobecné vzdělání	25				20	11		168		229						453	453	
9 Úplně střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou	41			2	30	21		14		76						184	184	
10 Úplně střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	174		10	19	167	103		155		689						1 317	1 317	
11 Vyšší odborné vzdělání	8				1	1		5		23	1					39	39	
12 Vysokoškolské bakalářské vzdělání	43				1	2		21		64		174				305	305	
13 Vysokoškolské magisterské vzdělání	132					1		4		22	1	207	268	4		639	639	
14 Vysokoškolské doktorské vzdělání	1												10			11	11	
<b>Součet</b>	<b>443</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>277</b>	<b>167</b>	<b>367</b>		<b>1 103</b>	<b>2</b>	<b>381</b>	<b>278</b>	<b>4</b>	<b>3 063</b>					
<b>Splňuje</b>	443	12	29	277	167	367		1 103	2	381	278	4						
<b>Nesplňuje</b>																		

Zdroj: Informační systém o službě a personálu MO

Rozhodnutí stát se profesionální vojákyní a „dobývat území“, která byla dříve pouze doménou mužů, je rozhodnutím dost odlišným, než u většiny jiných povolání. Jedná se zde o primární skutečnosti, jako je tělesná zdatnost a střet rolí je zde svým způsobem ještě vyhrcořenější než u jiných povolání.

Je pravdou, že muži-vojáci stále skepticky přihlížejí na ženy v armádě a objevují se zde názory, že přítomnost žen narušuje morálku. Tady se ovšem dostáváme do oblasti spíše psychologické. I když resort obrany řídí v současnosti právě žena (ministryně obrany JUDr. Vlasta Parkanová), nemusí se vojáci bát o narušení morálky nebo spíše o to, že by jim v bojových akcích velela žena, což je další diskutovaná problematika ze strany „silnějšího pohlaví“. V dnešní době armáda disponuje velice málo vyššími důstojníky ženského pohlaví, pro příklad – v současné době je v rámci resortu MO jediná plukovnice.

Rozložení hodností a platového ohodnocení vojáků (vojákyň) z povolání je dáno schválenou tarifikací a rozložením platových tříd dle požadovaného vzdělání a odbornosti. V roce 2007 bylo největší zastoupení žen-vojákyň na poddůstojnických hodnostech (72 %). Nejvíce na hodnosti praporčice (882). V rámci platového zařazení jsou ženy-vojákyň nejvíce zařazovány do 9. platové třídy, což činí 24,4 % z celkového počtu 3 063 vojáků. Muži mají podobné procentuální rozložení hodností jako ženy (71,4 % - poddůstojnické hodnosti, 28,6 % - důstojnické hodnosti), ale při jejich podstatně vyšším počtu zaujímají i vyšší hodnosti než je plukovnice a ve větším rozsahu. V zařazení do platových tříd se důstojnické hodnosti u mužů pohybují více od 10. platové třídy výš. Rozložení platových tříd je podle nařízení vlády č. 565 ze dne 6.12.2006 a je v rámci resortu MO striktně dodržováno a můžeme hovořit o rovnoměrném a relativně spravedlivém platovém ohodnocení žen a mužů, které je v armádě spojeno především s dosaženým vzděláním, hodností a délkou služebního poměru. (viz. příloha č. 4)

Armáda se k problematice rovných příležitostí dostala o trochu později než jiné oblasti, ale v současné době tuto problematiku již vzala plně na vědomí a proces postupného prolínání žen do jinak tradiční mužské působnosti je nastaven. Je tu tedy jasná koncepce, záměr, nastavené mechanismy, způsoby a dobrá vůle, jak dosáhnout stanovených cílů v této oblasti. Dle zjištěných čísel můžeme konstatovat, že podíl žen v ozbrojených složkách ČR má stále rostoucí tendenci.

$$\text{Lineární trend: } y' = 2326,0909 + 16,20909 t_i$$

Na základě lineárního trendu byla spočítána predikce, že v roce 2009 bude zastoupeno v AČR (po zaokrouhlení) **2423** žen. Samozřejmě při zachování stále stejného vývoje.

Současná špatná ekonomická situace se určitě velmi tvrdě promítne do trhu s pracovními místy. Domnívám se, že daleko více negativně ovlivní ženy než muže. Ale v oblasti ozbrojených sil předpokládám, že bude zachován stále rostoucí trend zastoupení žen v ozbrojených složkách Armády ČR.

## **6 ZÁVĚR**

Z výše uvedeného vyplývá, že ženy to neměly, nemají a nebudou mít lehké! Celkově se dá konstatovat, že i přes veškeré legislativní úsilí a prosazování rovných příležitostí na trhu práce se postavení žen při pohledu do minulosti sice pomalu, ale jistě zlepšovalo, ale současnou situaci lze charakterizovat stále jako neutěšenou.

Při pohledu na údaje, které jsou uvedeny v předchozí části bakalářské práce, je jasné, že to jsou ženy, které se potýkají na trhu práce s daleko většími problémy než muži. Míra ekonomické aktivity ženské populace je stále skoro o 20 % nižší než u mužů. Počet ekonomicky aktivních žen zaznamenal v roce 2007 na rozdíl od mužů



propad na 99,2 % oproti roku předchozímu, muži naopak o 1,6 % posílili. Stejně problémy se objevují i ve vývoji míry nezaměstnanosti, kde ženy za posledních 11 let zaznamenaly, na rozdíl od mužů, překročení 10% hranice. A ani predikce v těchto dvou oblastech nevěští nic pozitivního pro ženskou populaci (rok 2008 – míra nezaměstnanosti – ženy: 10,17 %, muži: 6,61 %). (viz. příloha č. 2)

Podobná situace je i v oblasti mezd, kde jsou ženy stále podhodnocovány, ač dosahují stejných kvalit ve výkonu totožných povolání jako muži. Podíl průměrných mezd žen na průměrných mzdách mužů se v posledních 10ti letech stále pohybuje v okolí hranice 75 %. A tato situace se nemění, ani po zásahu státu. Průměrné mzdy žen jsou stále pod hranicí průměrné celostátní mzdy (2007 – ženy: 20 684 Kč, celková: 24 604 Kč) a celkové roční přírůstky průměrného platu žen jen výjimečně překročily, v posledních 10ti letech, tisícikorunovou hranici, na rozdíl od mužů, kteří meziroční přírůstky během sledovaných let měli stále vyšší než je 1 000 Kč. (viz. příloha č. 3) Toto vše nám dokazuje, že genderová diferenciací opravdu v poslední době příliš neslábne.

Doufejme, že trend a podpora těch nejvyšších, kteří hýbou pomyslnými nitkami bude trvalá a nebude podléhat příliš tržním zákonům, které vždy predisponují například systém odměňování, který je v problematice genderu tradičně vnímán jako jeden z nejvýznamnějších problémů. Zároveň je však jasné, že tržní mechanismy úzce souvisí v zásadě s veškerým děním naší společnosti. Ani současná neutěšená ekonomická situace rovným příležitostí cestu příliš neotevře. Taková je doba, v takovém se nacházíme čase a podmínkách. Avšak pod prahem veškerých těchto požadavků bude stále zůstat skutečnost, že žena se bude v dnešní době potýkat vždy s větším střetem rolí než muž a je to jen otázkou míry osobnostních preferencí a schopností každé jednotlivé ženy, jak tyto střety zvládne.

## 7 POUŽITÉ ZDROJE

### Literatura:

- 1 „Ročenka katedry genderových studií FHS UK Praha 2005-5006“, vydala Katedra gen. studií FHS UK, Praha 2007, ISBN 978-80-239-9625-8
- 2 Badinterová Elisabeth: „Tudy cesta nevede – slabé ženy, nebezpeční muži a jiné omyly radikálního feminismu“, nakladatelství Karolinum, Praha 2004, ISBN 80-246-0885-5
- 3 Bem S.L.: „The Lenses of Gender“, New Haven: Yale University Press, 1993
- 4 Böll Hendrich: „Ženy na trhu práce: Realita a perspektiva“, nakladatelství Gender Studies, Praha 2007, ISBN 978-80-86520-23-0
- 5 Hendl J.: „Přehled statistických metod zpracování dat“, Praha: Portál, 2006, ISBN 80-7367-123-9
- 6 Kába B., Svatošová L.: „Statistické metody II“, Praha: ČZU-PEF, ISBN 978-80-213-1736-9
- 7 Karsten Hartmut: „Ženy-muži – genderové role, jejich původ a vývoj“, vydalo nakladatelství Portál s.r.o., Praha 2006, ISBN 80-7367-145-X
- 8 Kimmel M.S.: „The Gendered Society“, New York: Oxford University Press, 2000
- 9 Křížková Alena, Pavlica Karel: „Management genderových vztahů-postavení žen a mužů v organizaci“, vydalo nakladatelství Management Press, Praha 2004, ISBN 80-7261-117-8
- 10 Kuchařová V., Jurajda Š., Machovcová K.: „Kariéra, rodina, rovné příležitosti – výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce“, nakladatelství Gender Studies, Praha 2006, ISBN 80-86520-12-9
- 11 Oakleyová Ann: „Pohlaví, gender a společnosti“, vydalo nakladatelství Portál s.r.o., Praha 2000, ISBN 80-7178-403-6
- 12 Osvaldová Barbora: „Česká média a feminismus“, nakladatelství Libri, Praha 2004, ISBN 80-7277-263-5
- 13 Seger Jan, Hindl Richard: „Statistické metody v ekonomii“, vydalo nakladatelství H&H, Praha 1993, ISBN 80-85787-26-1
- 14 Svatošová L., Kába B., Prášilová M.: „Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat (učební texty). Praha: PEF ČZU, 2004, ISBN 80-213-1189-4

- 15 Tesařová Jana, Lišková Kateřina: „Ženská práva jsou lidská práva-sborník přednášek ze semináře“, vydalo Nesehnutí Brno, Brno 2002, ISBN 80-903228-0-8
- 16 Vodáková Alena, Vodáková Olga: „Rod ženský – Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?“, nakladatelství SLON, Praha 2003, ISBN 80-86429-18-0
- 17 Wichterich Christa: „Globalizovaná žena“, vydalo proFem o.p.s.-konzultační středisko pro ženské projekty, Praha 2000, ISBN 80-238-5631-6

### **Internet:**

- 18 <http://genderstudies.cz>
- 19 <http://www.discriminace.info>
- 20 <http://www.czso.cz>
- 21 <http://www.feminismus.cz>
- 22 <http://www.gendernora.cz>
- 23 <http://www.genderonline.cz>
- 24 <http://www.mpsv.cz>
- 25 <http://www.msmt.cz>
- 26 <http://www.osops.cz/cz/>
- publikace „Ženy a muži v datech za rok 2008“
  - publikace „Zaostřeno na ženy a muže“ - 2008

### **Legislativa:**

- 27 Zákon č. 262/2008 Sb., zákoník práce
- 28 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

### **Neveřejné zdroje:**

- 29 Analýza podílu mužů a žen v AČR k 1.1.2008 – interní materiál MO ČR
- 30 Statistická ročenka MO ČR 2007 – interní materiál sekce personální MO ČR

## 8 PŘÍLOHY

### Příloha č. 1

#### Legislativní zabezpečení - zákony

- **Listina základních práv a svobod**
- **Zákon č. 262/2008 Sb., zákoník práce**
- **Zákon č. 88/1968Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění**, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon č. 100/1988Sb., o sociálním zabezpečení**, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon č. 114/1988Sb., o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení**, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 501/2004 Sb. nabývá účinnosti 1.1.2006)
- **Zákon č. 463/1991Sb., o životním minimu**, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon č. 582/1991Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení**, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 501/2004 Sb. nabývá účinnosti 1.1.2006)
- **Zákon č. 1/1992Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku**, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon č. 143/1992Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech**, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 309/2002 Sb. nabývá účinnosti 1.1.2007, zák. č. 362/2003 Sb. nabývá účinnosti 1.1.2006)
- **Zákon č. 589/1992Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 309/2002 Sb. nabývá účinnosti 1.1.2007, zák. č. 362/2003 Sb. nabývá účinnosti 1.1.2006)
- **Zákon č. 42/1994Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením**, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon č. 117/1995Sb., o státní sociální podpoře**, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 309/2002 Sb. nabývá účinnosti 1.1.2007, zák. č. 362/2003 Sb. nabývá účinnosti 1.1.2006)
- **Zákon č. 155/1995Sb., o důchodovém pojištění**, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 362/2003 Sb. nabývá účinnosti 1.1.2006)

- **Zákon č. 236/1995Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců**, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 362/2003 Sb. nabývá účinnosti 1.1.2006)
- **Zákon č. 201/1997Sb. o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zák. č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech**, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon č. 359/1999Sb., o sociálně-právní ochraně dětí**, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 501/2004 Sb. nabývá účinnosti 1.1.2006)
- **Zákon č. 118/2000Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů**, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 436/2004 Sb.)
- **Zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti** (platný od 1.10. 2004; jde o sladění s normami EU)
- **Zákon č.40/1964 Sb., občanský zákoník**, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon č.99/1963 Sb., občanský soudní řád**, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon č.94/1963 Sb., o rodině**, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon č.141/1961Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád)**, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon č.140/1961 Sb., trestní zákon**, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků**
- **Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení)**, jak vyplývá z pozdějších změn
- **Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení)**, jak vyplývá z pozdějších změn

### **Legislativní zabezpečení - podzákoné normy**

Národní politika zaměstnanosti, akční plány od roku 1999.

### **Institucionální zabezpečení**

#### **Státní**

- a) Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů – poradní orgán vlády (od roku 2001)
- b) Rada vlády pro lidská práva – Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen – poradní orgán vlády (od roku 1998)

c) Ministerstvo práce a sociálních věcí:

- koncepční a koordinační role: oddělení pro rovnost mužů a žen (od roku 1998)

- kontrolní role prostřednictvím úřadů práce

d) na každém ministerstvu od 1.1.2002 pracuje minimálně 1 pracovník, do jehož pracovní náplně patří problematika rovnosti mužů a žen v oblasti věcné působnosti resortu

e) Stálá komise Poslanecké sněmovny pro rodinu a rovné příležitosti (od července 2002)

f) Český statistický úřad

**Místní:** krajské, obecní, městské úřady

**Nestátní:** odbory, zaměstnavatelské svazy, nestátní neziskové organizace [26]

## Příloha č. 2

Tabulka č. 1

**Ekonomicky aktivní obyvatelstvo – ženy, muži (1997-2007)**

v tis.

Zdroj dat: ČSÚ

Věková skupina	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tis. osob)											
<b>Ženy</b>	<b>2 287,7</b>	<b>2 298,4</b>	<b>2 312,6</b>	<b>2 298,8</b>	<b>2 278,7</b>	<b>2 269,4</b>	<b>2 271,5</b>	<b>2 268,2</b>	<b>2 282,0</b>	<b>2 288,4</b>	<b>2 268,7</b>
úbytky/přírůstky	-	10,683	14,262	-13,875	-20,037	-9,319	2,102	-3,321	13,787	6,374	-19,696
relativní přírůstek	-	0,005	0,006	-0,006	-0,009	-0,004	0,001	-0,001	0,006	0,003	-0,009
koeficient růstu (v %)	-	100,467	100,621	99,400	99,128	99,591	100,093	99,854	100,608	100,279	99,139
<b>bazický index (v %)</b> <b>Yo=1997</b>	-	100,467	101,090	100,484	99,608	99,201	99,293	99,147	99,750	100,029	99,168
15 - 19	108,3	71,9	63,1	46,9	33,6	27,9	27,3	24,8	24,2	21,7	17,3
20 - 24	243,2	273,2	271,4	263,7	247,0	223,8	208,6	188,7	166,5	169,9	158,1
25 - 29	216,5	231,5	251,6	269,2	272,1	283,9	285,3	283,1	280,3	270,4	262,4
30 - 34	261,5	271,0	258,1	257,8	257,7	257,1	269,8	283,1	302,8	306,5	306,4
35 - 39	307,7	266,9	279,6	289,8	295,5	299,7	297,0	292,0	289,6	289,6	292,2
40 - 44	370,8	344,5	335,5	315,3	304,5	290,4	283,0	294,2	303,6	314,2	314,0
45 - 49	373,4	365,4	365,5	365,1	359,6	352,0	341,3	324,0	314,7	302,8	294,6
50 - 54	264,9	323,3	326,3	334,2	342,8	342,5	340,6	342,6	344,7	342,8	334,9
55 - 59	76,8	95,4	102,7	106,3	113,4	137,1	159,9	176,7	194,8	205,6	211,6
60 - 64	35,7	32,2	33,0	29,7	33,5	34,8	38,8	39,1	40,6	42,9	52,4
65 +	29,0	23,0	25,7	20,8	19,0	20,3	19,7	19,9	20,4	21,9	24,6
<b>Muži</b>	<b>2 882,9</b>	<b>2 903,1</b>	<b>2 905,6</b>	<b>2 887,3</b>	<b>2 867,2</b>	<b>2 869,7</b>	<b>2 860,8</b>	<b>2 864,3</b>	<b>2 892,2</b>	<b>2 911,0</b>	<b>2 929,7</b>
úbytky/přírůstky	-	20,152	2,482	-18,218	-20,119	2,425	-8,837	3,496	27,878	18,815	18,664
relativní přírůstek	-	0,007	0,001	-0,006	-0,007	0,001	-0,003	0,001	0,010	0,007	0,006
koeficient růstu (v %)	-	100,699	100,085	99,373	99,303	100,085	99,692	100,122	100,973	100,651	100,641
<b>bazický index (v %)</b> <b>Yo=1997</b>	-	100,699	100,785	100,153	99,455	99,539	99,233	99,354	100,321	100,974	101,621
15 - 19	146,1	98,1	83,5	56,4	44,9	38,8	35,4	32,5	33,7	33,2	28,8
20 - 24	367,8	379,4	365,4	353,1	326,0	295,0	270,4	251,0	235,2	226,8	223,6
25 - 29	338,7	364,7	390,7	410,4	423,1	433,2	437,4	429,0	418,3	399,5	385,8
30 - 34	338,3	354,2	344,0	342,1	344,1	352,1	368,2	395,0	418,2	438,7	456,8
35 - 39	344,1	309,9	320,3	337,8	342,7	345,4	343,7	338,7	339,7	349,2	359,3
40 - 44	391,0	367,4	355,4	338,0	323,9	312,7	305,9	320,0	330,8	342,9	347,5
45 - 49	384,8	384,4	379,2	376,9	368,3	362,1	350,7	336,9	327,4	317,3	312,2
50 - 54	283,6	339,2	348,5	354,3	360,9	355,6	351,5	350,5	349,1	345,0	343,8
55 - 59	178,2	201,8	222,5	228,7	242,7	268,4	283,8	295,7	309,2	315,2	307,1
60 - 64	63,2	59,6	56,7	52,4	53,7	70,2	77,5	81,7	95,2	104,8	122,6
65 +	47,1	44,4	39,4	37,4	37,0	36,1	36,4	33,4	35,4	38,3	42,2

Tabulka č. 2

Zdroj dat: ČSÚ

<b>Míra ekonomické aktivity v letech 1997-2007 (v %) - ženy, muži</b>											
<b>Roky</b>	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Ženy</b>	<b>52,3</b>	<b>52,0</b>	<b>52,1</b>	<b>51,6</b>	<b>51,3</b>	<b>50,9</b>	<b>50,8</b>	<b>50,5</b>	<b>50,6</b>	<b>50,5</b>	<b>49,8</b>
15 - 19	25,5	19,6	18,1	13,9	10,1	8,5	8,4	7,7	7,6	6,8	5,5
20 - 24	59,1	60,3	60,8	61,8	60,7	57,7	56,4	53,2	48,5	50,1	47,0
25 - 29	64,6	63,8	64,6	64,9	63,7	64,5	64,1	64,1	65,3	65,4	65,9
30 - 34	78,5	78,2	76,4	76,5	76,1	73,8	73,8	72,8	73,5	70,9	68,4
35 - 39	89,0	86,4	87,4	86,7	87,1	87,5	87,0	86,7	86,1	84,7	82,6
40 - 44	92,0	90,8	92,0	91,3	92,3	91,2	89,6	90,9	90,9	92,0	90,7
45 - 49	90,7	89,6	90,6	91,1	91,5	91,5	91,2	90,1	91,6	91,9	92,1
50 - 54	79,5	81,8	81,5	82,1	83,5	84,3	84,9	86,1	87,4	88,1	87,7
55 - 59	29,7	32,8	32,9	32,6	33,3	37,7	42,1	45,5	49,0	51,1	53,1
60 +	5,8	5,0	5,3	4,5	4,7	4,8	5,1	5,0	5,1	5,3	6,1
<b>Muži</b>	<b>71,5</b>	<b>70,8</b>	<b>70,6</b>	<b>69,8</b>	<b>69,4</b>	<b>69,3</b>	<b>68,7</b>	<b>68,4</b>	<b>68,7</b>	<b>68,6</b>	<b>68,3</b>
15 - 19	32,9	25,5	22,8	16,0	12,9	11,3	10,4	9,6	10,1	10,0	8,7
20 - 24	85,5	80,5	78,9	79,4	76,9	73,0	70,0	67,6	65,5	63,7	62,8
25 - 29	96,9	96,2	95,8	95,0	95,0	94,8	94,7	93,6	93,6	92,4	92,3
30 - 34	97,7	97,9	97,6	97,4	97,5	97,2	96,8	97,4	97,3	97,0	97,4
35 - 39	97,4	97,1	96,5	97,3	97,3	97,3	97,0	96,6	97,0	97,6	96,8
40 - 44	96,5	95,7	96,5	96,2	96,1	96,1	94,5	95,9	95,8	96,8	96,4
45 - 49	94,3	95,0	94,7	94,7	94,1	94,4	93,8	93,5	94,7	94,8	95,6
50 - 54	88,8	89,2	90,0	89,9	90,4	90,1	90,1	90,6	90,8	90,6	91,6
55 - 59	75,9	75,3	76,9	75,8	76,9	79,5	80,0	81,4	82,8	83,2	81,6
60 +	14,8	13,9	12,8	11,8	11,8	13,6	14,2	14,1	15,5	16,5	18,3



Tabulka č. 3

**Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin – ženy, muži (1996-2007)**

v %

Zdroj dat: ČSÚ

Roky	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Ženy</b>	<b>4,8</b>	<b>4,7</b>	<b>5,9</b>	<b>10,5</b>	<b>10,6</b>	<b>9,9</b>	<b>9</b>	<b>9,9</b>	<b>9,9</b>	<b>9,8</b>	<b>8,8</b>	<b>6,7</b>
věková skupina:												
15 - 19	14,4	16	20,3	35	37,6	43,1	43,8	44,8	43,9	42,2	39,3	29,7
20 - 24	6,2	5,6	7,3	14,7	13,8	13,8	13,9	15,4	16,3	15,7	16	8,9
25 - 29	8,5	7,7	9,4	14,4	13,7	13	11,3	10,8	12	11,7	8,1	6,7
30 - 34	5,5	5,7	7,5	13,3	13,6	12,1	10,4	12,4	11,6	10,9	10,3	8,8
35 - 39	3,8	3,9	4,8	9,6	9,1	9,7	8,9	10,1	9	9,3	8,4	7,4
40 - 44	3,4	3,2	4,3	7,7	8,5	7,6	6,7	8,1	8,2	8	7,6	5,5
45 - 49	2,9	2,8	4	7,5	8,4	6,4	6,4	6,9	7	7,4	7,7	5,2
50 - 54	2,4	2,5	3,5	6,6	7,5	7,5	7,2	8,4	8,6	9	7,9	6,5
55 - 59	3,9	3,6	3,6	4,5	5,2	5,2	4,4	5,8	6,7	6,5	6,3	5,5
60 +	3,7	4,9	5,4	6,9	5,6	7,2	6,1	2,8	3,2	4,6	2,8	1,6
<b>Muži</b>	<b>3,4</b>	<b>3,3</b>	<b>3,9</b>	<b>7,3</b>	<b>7,3</b>	<b>6,7</b>	<b>5,9</b>	<b>6,1</b>	<b>7</b>	<b>6,5</b>	<b>5,8</b>	<b>4,2</b>
věková skupina:												
15 - 19	12,1	11,3	13,8	29,4	30,2	32,9	30	33,5	40,4	44,6	38,2	25,2
20 - 24	5,2	4,9	5,7	12,8	14,5	13,7	13,1	14,4	18,6	15,8	13,4	8,7
25 - 29	3,4	3,3	3,7	6,6	6,5	6,6	5,6	6,4	7	6,4	5,5	4,2
30 - 34	2,6	2,2	3,2	6,2	6	5,1	4,3	4	4	4,2	4,7	2,8
35 - 39	3	2,7	3,5	5,2	5,6	5,6	4,4	4,5	5,4	4,5	3,9	2,7
40 - 44	2,5	2,4	3,2	5,8	5,6	5,2	4,8	4,5	5,5	4,9	3,9	3,5
45 - 49	2	2,3	2,8	5,7	5,8	5,2	5	4,7	5,5	5,7	4,9	3,8
50 - 54	1,9	2	2,6	5,6	6	5,2	5,1	5,6	6,2	6,1	5,3	4,2
55 - 59	1,8	2,4	2,5	4,7	5,2	4,5	3,8	4,3	5,5	5,3	5,8	5,2
60 +	4,5	5,2	4,3	4,3	3,2	3,7	2,8	3,3	2,7	2,2	2,9	2,3

Příloha č. 3

Tabulka č. 4

**Vývoj průměrné hrubé mzdy – ženy, muži (1997-2007)**

v Kč

Zdroj dat: ČSÚ

Ukazatel	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Ženy</b>											
Průměrná mzda	9 449	10 730	11 036	11 793	12 641	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684
úbytky/přírůstky	-	1281,000	306,000	757,000	848,000	2576,000	1187,000	852,000	965,000	1084,000	1379,000
relativní přírůstky	-	0,136	0,029	0,069	0,072	0,204	0,078	0,052	0,056	0,059	0,071
koeficient růstu (v %)	-	113,557	102,852	106,859	107,191	120,378	107,800	105,194	105,592	105,949	107,143
bazický index (v %) Yo=1997	-	113,557	116,795	124,807	133,781	161,043	173,606	182,622	192,835	204,307	218,901
<b>průměrný absolutní přírůstek</b>	<i>1021,364</i>										
<b>Muži</b>											
Průměrná mzda	12 245	14 166	15 323	16 109	17 251	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489
úbytky/přírůstky	-	1921,000	1157,000	786,000	1142,000	3153,000	1579,000	1061,000	1227,000	1322,000	1896,000
relativní přírůstky	-	0,157	0,082	0,051	0,071	0,183	0,077	0,048	0,053	0,054	0,074
koeficient růstu (v %)	-	115,688	108,167	105,130	107,089	118,277	107,739	104,826	105,325	105,447	107,408
bazický index (v %) Yo=1997	-	115,688	125,137	131,556	140,882	166,631	179,526	188,191	198,212	209,008	224,492
<b>průměrný absolutní přírůstek</b>	<i>1385,818</i>										
<b>Celkem</b>											
Průměrná mzda	11 069	12 572	13 361	14 097	15 187	18 133	19 510	20 545	21 674	22 908	24 604
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	75,7	72	73,2	73,3	74,6	74,6	74,9	75,1	75,4	75,2

Příloha č. 4

Tabulka č. 5

**Dosažené platové třídy po hodnostech v roce 2007 – muži**

Kód	Hodnost	Dosažená platová třída															Celkem	
		16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2		neplánována
83	generálporučík	3																3
82	generálmajor		1	8														9
81	brigádní generál		8	6														14
73	plukovník		30	80	138	31											17	296
72	podplukovník		33	132	312	371	104	3									31	986
71	major		1	120	140	477	547	50									15	1 350
64	kapitán		1	136	104	238	555	568	16								38	1 656
63	nadporučík			42	56	122	204	810	192				8				52	1 486
62	poručík			15	32	35	71	358	462	6			1				29	1 009
61	podporučík			4	7	5	2	24	69	4			28				7	150
54	štábní praporčík							1	3	1								5
53	nadpraporčík						7	75	311	76	2						3	474
52	praporčík			4	2		9	131	2 673	1 459	85	12	14				90	4 479
51	podpraporčík						2	61	578	1 522	211	40	64				66	2 544
44	štábní rotmistr								28	336	96	5	1				4	470
43	nadrotmistr							1	29	301	449	150	1				11	942
42	rotmistr			12	3				12	119	1 225	2 216	19				39	3 645
41	rotný								2	16	535	3 167	423				39	4 182
33	nadpraporčík												40					40
32	praporčík									1			209					210
31	podpraporčík												384					384

Zdroj: Informační systém o službě a personálu MO

Celkem vojáků – **24 331**

Poddůstojnické hodnosti (kód: 31-33, 41-44, 51-54, 61-64, 71-3, 81-83) – **17 375** (71,4 %)

Důstojnické hodnosti – **6 956** (28,6 %)

Tabulka č. 6

**Dosažené platové třídy po hodnostech v roce 2007 – ženy**

Kód	Hodnost	Dosažená platová třída															Celkem		
		16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2		neplánována	
73	plukovnice				1													1	1
72	podplukovnice				4	10	1											1	16
71	majorka			1	7	14	28	3										6	59
64	kapitánka		1	6	16	32	66	46										34	201
63	nadporučice			1	8	46	42	124	23				5					51	300
62	poručice			2	2	10	19	87	83	2			1					29	235
61	podporučice					1		7	16	2			10					7	43
54	štábní praporčice								1									1	1
53	nadpraporčice						1	1	62	22	2							3	91
52	praporčice						1	23	448	271	42	5	5					87	882
51	podpraporčice						1	30	107	207	41	7	16					61	470
44	štábní rotmistryně								1	17	7							4	29
43	nadrotmistryně								1	31	41	16	1					8	98
42	rotmistryně								2	15	88	99	2					31	237
41	rotná								2		20	143	16					26	207
33	nadpraporčice												22						22
32	praporčice												72						72
31	podpraporčice												99						99

Zdroj: Informační systém o službě a personálu MO

Celkem vojákyň – **3063**Poddůstojnické hodnosti (kód 31-33, 41-44, 51-54) – **2 208** (72,1 %)Důstojnické hodnosti (kód: 61-64, 71-73) – **855** (27,9 %)9. platová třída – **746**