

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Ženy na trhu práce, problémy zaměstnávání a profesního
rozvoje žen

Předkládá: Marie Vodáková

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Marie VODÁKOVÁ**
Osobní číslo: **R18B0159P**
Studijní program: **B6804 Právní specializace**
Studijní obor: **Veřejná správa**
Téma práce: **Ženy na trhu práce, problémy zaměstnávání a profesního rozvoje žen**
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Základní vymezení problematiky
3. Postavení žen ve společnosti-historie
4. Faktory ovlivňující postavení žen na trhu práce
5. Ženy na trhu práce v České republice – srovnání s okolními státy
6. Vzdělávání a odměňování žen
7. Závěr

Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

viz zvláštní seznam

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Helena Sequensová**
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **29. března 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2021**

JUDr. Petra HRUBÁ SMRŽOVÁ, Ph.D. (v.z.)



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Ženy na trhu práce, problémy zaměstnávání a profesního rozvoje žen“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni, dne

podpis studenta:

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní Mgr. Heleně Sequencové za odborný dohled, přínosné rady a podnětné poznámky, které mi při vypracování této bakalářské velmi pomohly. Mé poděkování patří také Bc. Janě Hájkové za pomoc a ochotu spojenou s administrativními záležitostmi bakalářských prací na Katedře veřejné správy.

Obsah

1 . Úvod	5
2 . Základní vymezení problematiky	7
2 .1 . Gender, genderová nerovnost	8
2 .2 . Genderový stereotyp	10
3 . Historické postavení žen ve společnosti	11
3 .1 . Žena ve středověku	11
3 .2 . Žena v 19. století.....	12
3 .3 . Postavení žen v průběhu 20. století.....	12
3 .3 .1 . Žena ve válečném období.....	13
3 .3 .2 . Druhá polovina 20. století	14
3 .3 .3 . Vývoj zákoníku práce ve vztahu k ženám	15
4 . Faktory ovlivňující postavení žen na trhu práce	17
4 .1 . Genderová segregace.....	18
4 .2 . Obtížný přístup k manažerským pozicím	19
4 .3 . Věk a společenská role – mateřství.....	20
4 .3 .1 . Zkrácený úvazek	22
4 .3 .2 . Sdílené pracovní místo	23
4 .3 .3 . Home office neboli práce z domova	24
4 .3 .4 . Aktuální podpora flexibilního zaměstnávání.....	25
4 .4 . Výsledky dotazníku zaměřeného na postavení žen na trhu práce.....	26
5 . Ženy na trhu práce v České republice-srovnání s okolními státy.....	29
5 .1 . Aktuální situace v Německu	30
5 .2 . Aktuální situace v Polsku	32
6 . Vzdělávání a odměňování žen.....	35
6 .1 . Vliv genderu na výběr oboru vzdělávání a budoucího povolání	36
6 .2 . Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců.....	38
6 .3 . Rekvalifikace	39
6 .4 . Odměňování žen	39
7 . Závěr	43
Resumé	45
SEZNAM LITERATURY.....	46
SEZNAM GARFŮ A TABULEK	51
PŘÍLOHY	52

1. Úvod

Práce je pro většinu lidí naší populace součástí téměř každodenního života a bezpochyby také způsobem, jak zajistit obživu nejen sobě, ale často také své rodině. V dnešní době se možná více než jindy ukazuje, jak důležité je udržet si pracovní pozici, a to nejen z hlediska zajištění finančních prostředků, ale také z pohledu socializace člověka ve společnosti. Častokrát jsou pro nás vztahy, které navážíme na pracovišti důležité také v osobním životě, neboť se mezi kolegy vytváří postupem času také vztahy přátelské. V mnoha případech jsou dokonce tyto vazby pro člověka jedinými, které si s ohledem na pracovní vytíženost mimo rodinu vytvoří. Právě to také svědčí o důležitosti práce jako takové. Nejdůležitějším bodem však zůstává zejména finanční ohodnocení, které za vykonanou práci obdržíme.

Zatímco některým lidem se zdá hledání pracovní pozice jednoduché, pro někoho to může znamenat běh na poměrně dlouhou trať. Jistě je mezi námi mnoho jedinců, kteří svou budoucí práci získali během jednoho pracovního pohovoru, avšak někdo se s úspěchem nesešel ani po větším počtu takových schůzek. Důvodů, proč právě daný jedinec nezískal poptávané pracovní místo může být hned několik. Mezi námi a získáním pozice může stát například lepší uchazeč, který zapůsobil na zaměstnavatele lépe a má lepší předpoklady, vzdělání či celkovou praxi. Takový důvod je naprosto v pořádku a není na místě, abychom to měli zaměstnavateli za zlé. Můžeme se však setkat se situací, která je značně neprofesionální a může dokonce překročit meze diskriminace, ať už mluvíme o diskriminaci rasové, věkové, genderové a podobně.

I přes to, že můžeme říci, že se genderová nerovnost na trhu práce s vývojem společnosti značně snížila, stále zde do jisté míry přetrvává a nejspíše nikdy zcela nevymizí, což je mého pohledu přirozené. Na trhu práce vždy budou figurovat pozice, pro které je jednoduše jedno z pohlaví vhodnější, ať už se jedná například o stavebního dělníka či pracovníci kosmetického salonu. U některých pozic je však genderová nerovnost spíše otázkou stereotypu a určité konzervativnosti, což drží míru nerovnosti vyšší, než by ve skutečnosti mohla být.

Cílem mé bakalářské práce bude vymezit postavení žen na trhu práce. Nejprve se pokusím vymezit základní problematiku a především pojmy, kterými jsou například gender, genderová nerovnost, diskriminace a další. Dále bych se okrajově ráda zaměřila na historii, a to zejména z důvodu srovnání se současnou situací, neboť se domnívám, že i přes některé

přetrvávající problémy se postavení žen na trhu práce značně zlepšilo. Ve čtvrté kapitole se budu věnovat již současnosti, a to především faktorům, které postavení žen na trhu práce nejvíce ovlivňují ať už v pozitivním či negativním ohledu. V závěru práce porovnáám postavení žen na trhu práce u nás a v okolních státech, kdy jsem si vybrala Německo a Polsko. Poslední kapitolu věnuji vzdělávání, které postavení žen v mnoha směrech ovlivňuje.

Ke zpracování jsem si vybrala literaturu převážně od českých autorů, neboť mým cílem je zaměřit se především na situaci žen na trhu práce v České republice. Místy jsem však využila také literaturu zahraniční, a to především v otázkách srovnání různých komunit a také k celkovému přiblížení problematiky. Praktickou část tvoří dotazník, ve kterém se budu snažit zjistit pohled na problematiku dotazovaných a dále také porovnat jednotlivé zkušenosti respondentů s popisovanou situací.

2. Základní vymezení problematiky

Práce bývá pro ženy hned po rodině nejdůležitější úlohou v jejich životě. V dnešní době navíc u některých dokonce jejich kariéra převyšuje hodnoty rodinného života a dávají přednost kariérnímu růstu před výchovou svých potomků. Většina žen se v době dospívání a rané dospělosti připravuje na výkon budoucího povolání prostřednictvím vzdělání ať už například na vysoké škole či formou různých kurzů. Po dosažení potřebného vzdělání nastoupí na určitou pracovní pozici a řada z nich se poté rozhodne k založení rodiny. I v takovém případě se však do práce po určité době vrací, a to zejména z důvodu potřeby financí, které jsou pro užití rodiny nezbytné. Jejich povolání se tak opět stane velmi důležitou a po dosažení samostatnosti dětí navíc mnohdy hlavní částí života. U dnešní generace je navíc kladen stále větší důraz také na trávení volného času, kde by měl podle mnohých být prostor nejen pro rodinu, ale také pro koníčky, které jsou člověku blízké. Do této skupiny řadíme řadu aktivit od umění, sport až například po cestování. Skloubit všechny tyto složky může být velmi náročné a pro někoho dokonce nemožné.

Aby zvládnutí všech výše zmíněných věcí bylo možné, je velice nezbytná partnerská spolupráce. I přes značný vývoj společnosti zde stále přetrvává stereotypní rozdělení rolí, kdy muž je vnímán společností především jako živitel rodiny a žena na druhou stranu jako pečovatelka a matka. Společnost se již delší dobu od tohoto rozdělení odklání, avšak tento proces je velmi pomalý. Proto je stále většina z nás v tomto stereotypu vychovávána. Na druhou stranu si můžeme všimnout, že dnes je již naprosto běžné, když otec tráví spoustu času výchovou svých dětí či péčí o potomky v době matčiny nepřítomnosti. Z části je to dáno tím, že v současnosti je spíše výjimkou, když otec dokáže ze svého finančního ohodnocení uživit celou rodinu, aniž by se do toho nezapojila také žena. Stále více žen se proto vrací po mateřské či rodičovské dovolené do práce dříve, než tomu bylo v minulosti. Finanční prostředky však mnohdy nejsou jediným důvodem, proč žena spěchá na návrat do pracovního života. Důvodem bývá také touha po budování kariéry, která byla v době péče o dítě pozastavena.¹

Stále častěji navíc nastává situace, kdy žena před nástupem na mateřskou dovolenou vydělává více než muž a v takovém případě je namístě promyslet téměř úplné prohození stereotypních rolí. Do péče o děti je však i přes pozitivní změny zapojeno stále malé procento otců. Na rodičovskou dovolenou u nás nastupují pouze 2 % mužů. Nejen tato skutečnost

¹ RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-3578-8.

poměrně velmi ovlivňuje situaci žen na trhu práce. Otců, kteří se rozhodli dlouhodobě zavedený systém narušit však stále přibývá.²

Tabulka č .1 – Počet žen a mužů na rodičovské dovolené (porovnání v průběhu let)

Rok	Počet žen (v tisících)	Počet mužů (v tisících)	Procento mužů na rodičovské dovolené
2001	263,6	2 ,1	0 ,8 %
2002	254,7	2 ,3	0 ,9 %
2003	259,1	2 ,4	0 ,93 %
2016	269,3	5 ,2	1 ,93 %
2017	273,5	5 ,1	1 ,86 %
2018	276,7	5 ,1	1 ,84 %
2019	279,9	4 ,9	1 ,75 %

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

V tabulce můžeme vidět generační rozdíl v rozdělení péče o dítě, kdy na úplném počátku 21. století pobíralo rodičovský příspěvek necelé 1 % mužů. V roce 2016 se již tato hranice velmi blížila 2 % a lehce pod touto hranicí se drží dodnes. Tento faktor velmi ovlivňuje právě postavení žen na trhu práce, neboť právě kvůli výchově a péče o dítě je jejich pracovní činnost pozastavována, zatímco u mužů pouze výjimečně.

2.1. Gender, genderová nerovnost

Slovo gender je převzaté z angličtiny a je třeba ho rozlišovat od pojmu pohlaví. Zatímco pohlavím rozumíme biologické určení, podle kterého rozlišujeme muže či ženu, gender nazýváme také sociálním pohlavím, které poukazuje zejména na sociální rozdíly mezi mužem a ženou ve společnosti. Tento pojem patří mezi poměrně nové, neboť se ve společnosti častěji začíná objevovat až ve druhé polovině 20. století.³

Gender vyjadřuje na rozdíl od pohlaví sociální vlastnosti, které dokonce v některých případech můžeme nazývat „genderovými rolemi“. Tyto vlastnosti si člověk vytvoří v rámci procesu socializace. Jedná se o názory, schopnosti či postoje, které jsou připisovány

² HOMFRAY, Šárka. Heroine.cz/psychologie: *Muž na rodičovské je pořád výjimka. Jak na ni dostat víc tátů?*, [online], 10.2.2020, [cit. 2021-03-05] dostupné z: <https://www.heroine.cz/psychologie/1996-muz-na-rodicovske-je-porad-vyjimka-jak-na-ni-dostat-vic-tatu>

³ Superia.cz, *Co je to gender? Význam slova.*, [online], [cit. 2021-03-05], dostupné z: <https://cojeto.superia.cz/ruzne/gender.php>

danému pohlaví. Gender se začíná dostávat do povědomí lidí především v době, kdy se začíná klást důraz na rovnost mezi mužem a ženou.⁴

Genderová nerovnost se objevuje v mnoha směrech společnosti, ať už se jedná o soukromý či veřejný život. Tato nerovnost je většinou dána dlouhodobým stereotypem, který je ve společnosti zažitý již řadu let a od kterého se společnost ve větší míře neodklouje. Nerovnost s ohledem na gender můžeme vnímat například na trhu práce, ale i v rodině, kde je často rozdělení rolí předem dané. Mnohdy proto děláme spíše to, co se od nás očekává, než co bychom opravdu chtěli.

Ačkoliv se v mnoha ohledech může zdát, že genderová nerovnost v České republice ustupuje, stále nemůžeme ani zdaleka mluvit o rovném postavení mužů a žen. Očividné je toto nerovné postavení například v zastoupení manažerských pozic, v odměňování pracovníků, v poměru zaměstnávání žen s malými dětmi a podobně.⁵

I přes to, že 46 % absolventů vysokých škol v České republice jsou ženy, ve vedení 250 nejúspěšnějších firem u nás je zastoupení žen pouze 7 %. Veliký rozdíl najdeme také v odměňování, který je mezi ženami a muži 22 % ve prospěch mužů. Firmy navíc v mnoha případech neumožňují flexibilitu pracovní doby a prostředí, což je jeden z důvodů, proč je pro ženy na mateřské dovolené velmi složité najít pracovní uplatnění. Podle statistik pouze 45 % žen s dětmi do 5 let aktivně pracuje. Naopak zaměstnanost žen bez dětí či s dětmi již staršími je přibližně 90 %.⁶

Firmy by měly při hledání nových pracovníků upustit od již zmíněných stereotypů a zaměřit se spíše na to, jak jim může být nový pracovník opravdu přínosný bez ohledu na genderové rozdíly. Podle výzkumu Pew Research Centre jsou totiž ženy v mnoha případech lepšími kandidátkami na vedoucí pozice, než si zaměstnavatelé dokáží připustit. Podle výzkumu jsou ženy lepší v dosahování kompromisů, oblasti mentoringu, lépe hají svá přesvědčení, a navíc je u nich větší pravděpodobnost, že svým podřízeným pracovníkům přidělí spravedlivou mzdu či odměny za dobře odvedenou práci.⁷

⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1., str. 20-21

⁵ Ministerstvo průmyslu a obchodu, *Genderová problematika aneb rovnost žen a mužů*, [online], [cit. 2021-03-07], dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/genderova-problematika-aneb-rovnost-zen-a-muzu--246547/>

⁶ Hospodářské noviny, *Technologie mění postavení žen na trhu práce*, [online], [cit. 2021-03-07], dostupné z: https://ictrevue.ihned.cz/c3-66590990-0ICT00_d-66590990-technologie-meni-postaveni-zen-na-trhu-prace

⁷ Hospodářské noviny, *Technologie mění postavení žen na trhu práce*, [online], [cit. 2021-03-07], dostupné z: https://ictrevue.ihned.cz/c3-66590990-0ICT00_d-66590990-technologie-meni-postaveni-zen-na-trhu-prace

2.2. Genderový stereotyp

Jedná se o pojem, který s genderem souvisí, a především značně ovlivňuje situaci ve společnosti. Podle tohoto stereotypu jsou totiž mužům a ženám připisovány vlastnosti, schopnosti, chování či názory, které jsou společností vnímány jako typické pro muže či ženu. Zároveň jsou tyto prvky často opakem toho, co je řazeno k druhému pohlaví. Na základě genderového stereotypu nejsou rozdělovány pouze vlastnosti a podobně, ale často jsou jím ovlivňovány také důležitá životní rozhodnutí, jako je například výběr oboru vzdělávání či dokonce budoucí povolání.

Každého z nás jistě napadne nejedno povolání, které bychom právě pod vlivem stereotypu přiřadili k jednomu z pohlaví. Ku příkladu pod pracovní pozicí zdravotní sestry si většina z nás představí ženu i přes to, že tato práce není pro muže vyloučena. Naopak pod názvem IT specialista zase vidíme muže, ačkoliv je mezi nimi v dnešní době stále více žen. Takto často smýšlíme i při samotném výběru. Přesto, že by možná některé ženy velmi zajímala náplň práce IT specialisty, často si tuto pozici ne zvolí právě proto, že je společností řazena k opačnému pohlaví. Takto tomu bývá i v případě mužů. Je zřejmé, že některé druhy práce jsou prisuzovány mužům například z důvodu potřeby fyzické zdatnosti, kterou žena nedisponuje a není ani možné to nijak změnit. Pokud se však jedná pouze o genderový stereotyp, měli bychom se rozhodovat na základě svého přesvědčení a nejednat pouze s ohledem na očekávání okolí.

3. Historické postavení žen ve společnosti

Je důležité si uvědomit, že postavení ženy ať už na trhu práce nebo celkově ve společnosti nebylo vždy zdaleka tak dobré, jako je tomu dnes. Vnímání ženy prošlo v průběhu historie značnými změnami, které postupně dospěly do současného stavu. Z římského práva víme, že žena byla dříve chápána jako člověk lehkovážného ducha. Nejen z tohoto důvodu byla podřízena muži, neboť podle názorů té doby nebyla z důvodu lehkomyšlnosti schopna jednat sama za sebe. Ženy proto měly omezenou právní subjektivitu a nebyly rovnocenné mužům.

3.1. Žena ve středověku

Středověkem chápeme velmi rozsáhlé časové období, které představuje 10 století naší historie, proto i v průběhu této etapy docházelo k četným změnám. Vývoj celého tohoto období však poznamenal vliv církve. Církev stále chápe ženu jako méněcenného tvora, který má být muži zcela podřízen. Zároveň však tato doba přinesla tvrzení, že stejně jako je žena neúplná bez muže, je také muž neúplný bez ženy, což naznačovalo růst důležitosti ženského pohlaví. Žena je zpočátku chápána především jako pečovatelka, která má svou starostí o domácnost umožnit muži výkon veřejného povolání.⁸

Již v tomto období bylo však vnímáno také postavení ženy na trhu práce, neboť v průběhu středověku se žena dostávala již na vybrané pracovní pozice. Vše záleželo především na tom, v jaké společenské vrstvě se žena nacházela. Nadprůměrné zastoupení měly ženy především v nižších vrstvách, kde vykonávaly často roli služky a byly závislé na rozhodování svých pánů, neboť ten určoval i jejich mzdu. Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami byly veliké ve všech existujících vrstvách.⁹

Ženy se uplatnily zejména v hedvábnictví. V tomto odvětví bylo totiž potřeba šetrného a citlivého zacházení s jemným materiálem, což muži nesvedli. Další často volenou živností pro něžné pohlaví byl prodej galanterního zboží. Postupem času se ženy začaly vměšovat také do obchodních záležitostí. V některých rodinách se dokonce rozmohla dělba práce mezi manželi, kteří si navzájem s prací vypomáhali. Například manžel hedvábnice se často staral o dovoz surovin či prodej konečného produktu. Naopak v případě zpracovávání kovů měl

⁸ LENDEROVÁ, Milena, ed. *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*. Vyd.1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. Česká historie. ISBN 978-80-7106-988-1, str. 20

⁹ ENNEN, Edith. *Ženy ve středověku*. Praha: Argo, 2001. Každodenní život. ISBN 80-7203-369-7, str. 250

manžel úlohu výrobní a manželka přebírala roli obchodnice. I přes značný posun se ženy stále často nacházely ve velmi nevýhodném postavení.¹⁰

3.2. Žena v 19. století

Další zlom v postavení ženy přichází v 19. století, a to především díky průmyslové revoluci. S rozvojem průmyslu se na pracovním trhu objevují nové pracovní pozice, které oproti dřívější době zahrnují především práci v továrnách. Žena je tak vtažena do společenské výroby. K výrazné změně dochází u měšťanských žen, u kterých se práva výrazně prohlubují. Kromě práva na vzdělání až nejvyššího stupně dochází také k zrovnoprávnění žen v občanském a soukromém právu. Prolamování těchto bariér se v mnoha směrech setkalo s odporem mužů.¹¹

U pracujících vrstev tomu bylo zcela jinak. Ženy byly nuceny si z důvodu špatné finanční situace v rodině hledat práci v továrnách. Nemohly se již ve většině případů spolehnout pouze na manželův výdělek. Takových pracovních míst byl dostatek a překvapivě po ženské pracovní síle byla mnohdy vyšší poptávka než po mužské. Příčinou byla vidina levnější pracovní síly. Pro mnohé ženy tato práce představovala první pracovní zkušenost, neboť do té doby vykonávaly pouze roli pečovatelky o domácnost či matky. I v tomto případě se ženy setkaly s opovržením ze strany mužů. Ti v ženách viděli konkurenci, a především se nespokojili se skutečností, že žen na trhu práce přibývalo, což způsobilo snižování hodnoty pracovní síly i mezd.¹²

19. století zaznamenalo především veliké množství pokusů o ženské dělnické odborové organizace. Ty žádaly od společnosti některé výhody, jako například zkrácení pracovní doby, ochranu práce těhotných žen a matek malých dětí či zvýšenou hygienu.¹³

3.3. Postavení žen v průběhu 20. století

Přelom 19. a 20. století přinesl pro postavení ženy mnoho změn, na jejichž základě se začíná zužovat nerovnost mezi mužem a ženou. Tento posun je zaznamenán nejen v oblasti rodinného života, ale také na trhu práce, kde se ženy začínají stále více prosazovat. K tomu

¹⁰ ENNEN, Edith. *Ženy ve středověku*. Praha: Argo, 2001. Každodenní život. ISBN 80-7203-369-7, str. 251

¹¹ HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, *Žena a její postavení ve společnosti*, [online], 10.11.2018, [cit. 2021-03-09], dostupné z:

[https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_(MSgS))

¹² HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, *Žena a její postavení ve společnosti*, [online], 10.11.2018, [cit. 2021-03-09]

¹³ HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, *Žena a její postavení ve společnosti*, [online], 10.11.2018, [cit. 2021-03-09]

přispívá také narůstající vzdělanost a schopnost zvládat výkon pracovních pozic, které dříve příslušely výhradně mužům. Objevuje se také pojem „Moderní manželství“, ve kterém má docházet k utlumení mužské dominance.¹⁴

3.3.1. Žena ve válečném období

V dobách války nastala na trhu práce a ve společnosti zcela odlišná situace než v době předválečné. Odsun velké části mužského obyvatelstva do vojenských jednotek zapříčinil uvolňování vysokého počtu pracovních míst, na které byly především z důvodu nedostatku pracovních sil dosazovány ženy. Do většiny takových povolání se začaly hlásit převážně manželky odvedených vojáků, neboť tyto pracovní pozice pro ně představovaly jedinou možnost, jak uživit rodinu.¹⁵

Důsledkem nedostatku mužských pracovních sil byl také možný kariérní růst žen, které se začaly dostávat na některá vyšší místa. Nové zaměstnankyně se objevily také na úřadech či u soudů, kde zastávaly pozici zapisovatelek. Ženy dále vykonávaly například pozice lékárníků, školních inspektorek či obecní tajemnice. Nedostatek zaměstnanců zaznamenalo také školství, neboť většina učitelů byla za války odvedena. Na jejich místa byly později dosazovány učitelky, které však dlouhou dobu pracovaly na bázi dobrovolnictví a nepobíraly za vykonanou práci žádné finanční ohodnocení. Postupem času ženy však začaly vyžadovat za svou práci odměnu, která by se alespoň částečně přiblížila odměnám mužských pracovníků. Tato problematika ale nebyla v mnoha případech vyřešena dodnes, neboť stále přetrvávají poměrně velké rozdíly.¹⁶

Podle některých je dokonce první světová válka označována za největší genderovou revoluci, jelikož nejen že ženy dostaly více pracovních příležitostí, ale také si mnohdy mohly v pomyslném katalogu prací vybírat. Řada pozic již navíc i po válce zůstala obsazená jak muži, tak i ženami. Zároveň zůstaly sféry, ve kterých ženy působily již před válkou a které se mužům neotevřely. České a Moravské ženy navíc získaly po válce volební právo, díky čemuž se ženám otevřel také politický sektor.¹⁷

¹⁴ LENDEROVÁ, Milena, ed. *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*. Vyd.1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. Česká historie. ISBN 978-80-7106-988-1, str. 122

¹⁵ KOŽELUHOVÁ Michaela, Národní pedagogické muzeum a knihovna J.A. Komenského, *ženská otázka za první světové války*, [online], [cit. 2021-03-10], dostupné z: <http://1914-1918.npmk.cz/node/81>

¹⁶ KOŽELUHOVÁ Michaela, Národní pedagogické muzeum a knihovna J.A. Komenského, *ženská otázka za první světové války*, [online], [cit. 2021-03-10], dostupné z: <http://1914-1918.npmk.cz/node/81>

¹⁷ Česká televize, *První světová válka byla velkou genderovou revolucí*, [online], 28.7.2014, [cit. 2021-03-10], dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/1024074-prvni-svetova-valka-byla-velkou-genderovou-revoluci>

Druhá světová válka přinesla pro ženy na trhu práce podobný scénář, jako za válečného období mezi lety 1914-1918. Nejen že se ženy opět prosadily na místech, které byly běžně přisuzována mužům, ale navíc pronikly také do samotné armády, kde se stejně jako muži snažily bojovat za svou zemi. Zde došlo stejně jako mezi muži k značným ztrátám na životech.

3.3.2. Druhá polovina 20. století

Konec druhé světové války přinesl lidem o poznání větší klid do rodinného života, což se velmi rychle projevilo na zvýšené porodnosti a nárůstu obyvatelstva. Tato skutečnost zapříčinila částečný návrat dřívějších rolí a žena se opět stává především pečovatelkou a matkou. To však netrvá dlouho a nastává zlom, kdy se ženy snaží skloubit svůj rodinný život s prací, a to nejen z důvodu touhy se prosadit, ale především pro udržení rodinného rozpočtu.

V roce 1955 stoupl podíl zaměstnankyň na 42,8 % a o 15 let později, tedy v roce 1970 dosáhl již necelých 48 %. V 60. letech dokonce stát přišel se systémem sociální podpory pro ženy a matky, který byl poměrně přívětivý. I přes zapojení žen na trh práce stále mnohé z nich vykonávaly i většinu prací domácích. V průměru jim věnovaly téměř 5 hodin denně, zatímco muži pouze necelé 2 hodiny. Ženy navíc pobíraly v průměru o třetinu peněz méně, než muži a prakticky se nedostaly na téměř žádné vedoucí pozice.¹⁸

Od počátku snah o zrovnoprávnění mužů a žen však společnost pokročila natolik, že ani ženy již nelze považovat za jednotnou sociální skupinu. V této skupině jsou totiž ženy dále rozčleněny podle věku, charakteru práce, vzdělání, počtu dětí, rodinného stavu a podobně. Každá z těchto podskupin od společnosti začíná vyžadovat rozdílný přístup a je zřejmé, že ženy s rodinnou mají jiné požadavky a cíle než například ženy bezdětné.¹⁹

Ve společnosti se tedy začíná formovat nový model ženy. Jedná se o ženu ekonomicky aktivní, která již za svou práci nevidí pouze ekonomické nutnosti, ale také vnitřní zájem o svou práci. Tato žena si navíc uvědomuje svou důležitost a užitečnost. Je současně matkou, ale také rovnocennou partnerkou svého muže, která může rodině přinést více, než jen dobrou výchovu pro své děti a péči o domácnost.²⁰

¹⁸ DRCHAL Václav, Euro.cz, *Soudružka žena aneb emancipace žen za socialismu*, [online], 16.12.2017, [cit. 2021-03-10], dostupné z: <https://www.euro.cz/light/soudruzka-zena-2-1386098>

¹⁹ HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, *Žena a její postavení ve společnosti*, [online], 10.11.2018, [cit. 2021-03-11], dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_(MSgS))

²⁰ HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, *Žena a její postavení ve společnosti*, [online], 10.11.2018, [cit. 2021-03-11]

3.3.3. Vývoj zákoníku práce ve vztahu k ženám

Ženy patří společně s mladistvými a osobami se zdravotním postižením do skupiny obyvatel, kterým je v pracovním poměru zákonem připisována specifická ochrana. Ženám jsou zaručeny zvláštní pracovní podmínky zejména s ohledem na biologický a společenský faktor. Z pohledu biologického jsou ženy citlivější a jejich předpoklady pro fyzicky náročnou práci jsou pochopitelně nižší než u mužů. Pokud vezmeme v potaz faktor společenský, ženy mají kromě pracovních povinností ve své kompetenci ještě péči o domácnost, a především výchovu dětí. Právě s ohledem na tuto skutečnost ženám přísluší speciální ochrana v některých stránkách výkonu práce. Více se zákoník práce soustředí na těhotné ženy a ženy s malými dětmi.²¹

V roce 1965 vzešel v platnost starý zákoník práce, který byl ve sbírce zákonů evidován pod číslem 65/1965 Sb.. Již tato právní úprava zaznamenala pro ženy na trhu práce jisté výhody. V průběhu let však docházelo k jejich přeměně, neboť tato ustanovení nebyla postupem času shledávána jako dostatečná. Ku příkladu stará úprava zakotvovala v §47 odstavce 2 podmínky výpovědi těhotné ženy či matky dítěte mladšího 15 let. Podle tohoto §47 bylo možné vypovědět pracovní poměr takové ženě pouze v případě, že ze strany zaměstnavatele bylo zajištěno nové vhodné zaměstnání. Poměr mohl být ukončen až v momentě, kdy byla podmínka prokazatelně splněna.²² Oproti tomu nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. zcela zakazuje výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou.²³

Posun přinesl nový zákoník práce i pro kojící matky. Zatímco na základě původní úpravy měla podle §161 odstavce 2 kojící žena nárok na 2 půlhodinové přestávky do konce šestého měsíce věku dítěte, nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. dovoluje kvůli kojení přerušit pracovní činnost až do doby dosažení věku 1 roku dítěte.²⁴

Aktuálně platný zákoník práce věnuje přímo zaměstnankyním §238-242 a některé výhody jsou obsaženy i v jiných paragrafech. Další úpravu pro postavení žen na trhu práce přináší vyhláška Ministerstva zdravotnictví číslo 180/2015 Sb. či nařízení vlády číslo 361/2007 Sb. o ochraně zdraví při práci a jiné. Zmíněné nařízení se v případě ženy zaměřuje především na

²¹ Mgr. ČERNÁ Kristýna, Epravo.cz, *K otázce zvláštních pracovních podmínek žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením*, [online], 2.12.2019, [cit. 2021-03-11], dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-otazce-zvlastnich-pracovnich-podminek-zen-mladistvych-a-osob-se-zdravotnim-postizenim-110290.html>

²² Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce (již neplatný), [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65/zneni-0>

²³ Zákon č. 262/2006Sb.-Zákoník práce, §53

²⁴ Zákon č. 262/2006Sb.-Zákoník práce, §242

biologický faktor. Například §29 upravuje maximální hmotnost, kterou může žena s ohledem na svou fyzickou zdatnost přenášet.²⁵

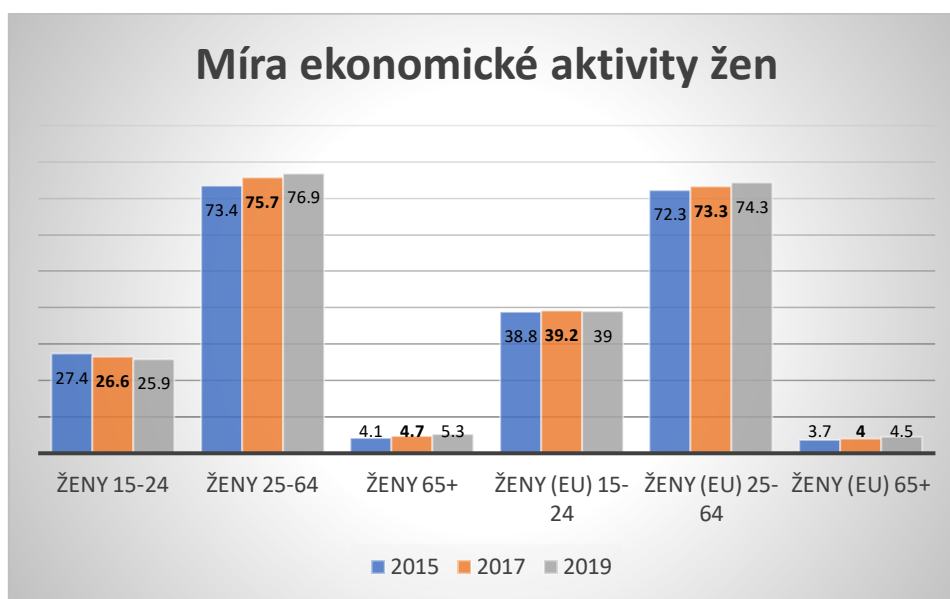
Změn, kterými právní úprava na přelomu 20. a 21. století prošla, je mnoho. Můžeme však říci, že se jedná o změny, které ve velké míře vylepšily postavení žen na trhu práce. Díky nim se totiž ženám dostalo ochrany v době těhotenství či mateřství. Jako největší výhodu vnímám větší jistotu udržení si pracovní pozice v době, kdy žena dává přednost výchově dětí v prvních letech jejich života. Tato skutečnost totiž může být pro některé nastávající matky rozhodující při uvažování o založení rodiny. Na druhou stranu se ale může jednat o jeden z důvodů, proč jsou zaměstnavatelé skeptičtí při přijímání mladých žen do zaměstnání. Pravděpodobnost pro brzké založení rodiny je totiž poměrně vysoká, což pro zaměstnavatele představuje riziko vyšších nákladů.

²⁵ Nařízení vlády č.361/2007 Sb., o ochraně zdraví při práci

4. Faktory ovlivňující postavení žen na trhu práce

Trh práce je místem, kde dochází ke střetu poptávky a nabídky práce. I přes veškerou snahu společnosti se však stále nejedná o genderově vyvážený systém, který by poskytoval stejné podmínky pro muže i ženy. Pro Českou republiku a její trh práce je charakteristická vysoká zaměstnanost žen oproti jiným státům, avšak stále můžeme říci, že ženy jsou zde oproti mužům v nevýhodném postavení.

Graf č .1 -Míra ekonomické aktivity žen, srovnání mezi lety 2015, 2017 a 2019



Zdroj: Vytvořeno dle dat ČSÚ

Z grafu je zřejmé, že míra ekonomické aktivity žen v České republice v průběhu 5 let u dvou věkových kategorií mírně stoupla. Jak již bylo zmíněno, vylepšování situace žen na trhu práce je zdlouhavý a velmi pomalý proces, proto nemůžeme čekat veliké rozdíly. U nejmladší zaznamenané kategorie přisuzují pokles zejména růstu potřeby vzdělání, které v tomto věku stále probíhá. Dále si také můžeme povšimnout velmi vyrovnaného postavení ve srovnání se zeměmi Evropské unie.

K rovnému zacházení s oběma pohlavími vybízí také právní úprava České republiky, neboť hned v prvním článku Listiny základních práv a svobod je uvedeno, že lidé jsou si rovni v důstojnosti i v právech. Zároveň přisuzuje ženám právo na zvláštní ochranu zdraví při práci a těhotným ženám navíc ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Definovaná rovnost je však spíše formální záležitostí a příliš neodpovídá skutečnosti.

Faktorů, které ovlivňují situaci žen na trhu práce je mnoho. Mezi nejčastější však patří věk, obtížný přístup k manažerským pozicím či nerovný přístup zaměstnavatelů při přijímání nových zaměstnanců. Důležitým faktorem je bezpochyby také vzdělání a nižší mzdy žen, kterým bude v této bakalářské práci věnována samostatná kapitola. Nejvíce však postavení žen ovlivňuje rozdělení rolí ve společnosti, neboť právě žena zastává v rodině úlohu péče o dítě, která většinou pozastaví její kariéru. Tento fakt si uvědomují právě zaměstnavatelé, kteří často z tohoto důvodu při možnosti volby mezi mužem a ženou volí muže.

4.1. Genderová segregace

Pod pojmem segregace rozumíme dlouhodobý a globálně přetrvávající jev, který představuje genderovou dělbu práce. Na základě segregace jsou ve společnosti rozdělena zaměstnání, pracovní pozice a celkové sektory na ty, kde dominují muži a kde naopak ženy. Právě segregace je úzce spjata se strukturou společnosti a velmi ovlivňuje genderovou nevyrovnanost na trhu práce. Mimo jiné tento jev souvisí také s rozdíly mezd mezi muži a ženami a má negativní dopad na výkonnost a efektivnost. Místo toho, aby byly využívány individuální schopnosti a potencialy jednotlivých pracovníků, nechává se trh práce spíše ovlivnit genderovými stereotypy.²⁶

Ženy jsou podle různých průzkumů koncentrovány v méně kategoriích zaměstnání než muži. Takové kategorie, kde je pracovní síla mužů či žen zastoupena nejvíce, se zpravidla nepřekrývají. Nejčastějším zaměstnáním, ve kterém figurují převážně ženy, je pozice administrativního pracovníka. Zde mají ženy zastoupení přibližně okolo 85 %. Mezi další taková zaměstnání patří například pracovní pozice odborné ošetrovatelky a zdravotní sestry, učitelky, uklízečky či prodavačky v obchodě. Naopak obory fyzikální, technické či strojírenské jsou pro změnu přisuzovány převážně mužům. Třetím nejčastějším zaměstnáním mužů v České republice je řidič motorového vozidla. Jedná se o řidiče tramvají, autobusů, sanitárních vozů, nákladních automobilů a podobně. 97 % zaměstnaných v tomto oboru jsou právě muži.²⁷

Rozsah genderové segregace je na trhu práce v České republice opravdu výrazný. Ačkoliv u některých skupin zaměstnání není reálně možné se tohoto jevu zcela zbavit,

²⁶ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1., str. 13

²⁷ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1., str. 23-27

v mnohých případech by mohlo docházet k modernizaci a desegregaci. To se však i přes veškerou snahu společnosti děje velmi pomalu.²⁸

4.2. Obtížný přístup k manažerským pozicím

Mezi absolventy vysokých škol mají ženy v dnešní době téměř stejné zastoupení jako muži. Na vedoucích pozicích tomu však zdaleka tak není. Žena v je v pomyslném manažerském křesle stále spíše vzácností. I přes to, že rozhodujícím faktorem při vybírání z uchazečů na vedoucí pozici by měli být především individuální vlastnosti a schopnosti, často se k těmto faktorům neprávem přidává také pohlaví. Spousta zaměstnavatelů totiž stále přihlíží k zastaralým stereotypům a domnívá se, že muž je z pravidla lepším vůdcem a dokáže svůj tým přimět k lepším výsledkům.

Možností, jak se na vysněnou manažerskou pozici probojovat je také případný kariérní růst. Zaměstnanec má v průběhu práce v určité společnosti příležitost zaměstnavateli ukázat své kvality a přesvědčit ho tak k postupnému povýšení na pozici vedoucího zaměstnance. Takové budování kariéry je však otázkou řady let. U žen je tento proces navíc přerušován mateřkou či rodičovskou dovolenou. V tomto období se kariérní růst pozastaví a mnohdy se po pozdějším návratu do zaměstnání propadne.

Data nasbíraná ve výzkumu z roku 2017 ukazují, že poměr zastoupení žen ve vedoucích pozicích je opravdu nízký. V daném roce byly totiž ženy ve statutárních orgánech největších firem zastoupeny pouze 12,5 procenty, což představuje pouze 168 osob z celkového počtu 1349. V radách akciových společností bylo evidováno 15,8 % žen, což představovalo nárůst o 0,7 % oproti roku 2016. Nejpriznivější postavení měly ženy mezi jednateli společností s ručením omezeným. Zde poměr dosáhl necelých 22 %. Špatnou zprávou však zůstává, že tento poměr se během předešlých pěti let nezměnil.²⁹

Průzkum také ukázal, že zastoupení žen ve vedoucích pozicích ovlivňuje celkové složení řadových zaměstnanců. Tam, kde je totiž v čele statutárního orgánu žena, je nejméně o 8 % vyšší zastoupení žen celkově než v případech, kdy společnost vede muž. Mezi známé firmy, které mají více než 50 % žen ve vrcholných orgánech patří například BOHEMIA

²⁸ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1., str. 29

²⁹ Diverzita.cz, *Index zastoupení žen ve vedení 2017 dosáhl u českých TOP 250 firem 12,5 %*, [online], [cit. 2021-03-12], dostupné z: http://diverzita.cz/index-zastoupeni-zen-ve-vedeni-2017-dosahl-u-ceskych-top-250-firem-125/?fbclid=IwAR1g-1gHvdrNR8FJlc_qzmk1hr_2DkeEGytBRtOBCW6gI5OoZBIrdFk0_4

ENERGY enity s.r.o. a Mercedes-Benz Česká republika s.r.o.. Naopak poměrně nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích mají firmy jako Plzeňský prazdroj, a.s. nebo ČEZ.³⁰

Je zřejmé, že styl vedení podřízených zaměstnanců je u muže i ženy poněkud rozdílný. Zatímco muži většinou chápou vůdcovství a systém příkazů a k monitorování podřízených využívají kontrolních prostředků a pravomocí, ženy své vedení více zakládají na interakci a sdílení informací. Motivací a inspirací zaměstnanců se v nich snaží probudit uvědomění si jejich důležitosti a přimět je, aby své kvality využili v zájmu celé organizace.³¹

Co je tedy společnostmi vnímáno jako největší přínos od žen ve vedení organizací? Bezpochyby jejich mentoring neboli předávání vlastních zkušeností a znalostí dalším. Ženy se navíc zpravidla velmi rychle učí novým věcem a tyto své dovednosti dokáží využít v praxi. K tomu, aby ženy mohly naplno projevit svůj potenciál potřebují politickou podporu a důvěru od svých nadřízených. Pokud firmy ženám tuto příležitost nebudou ochotni nabídnout, nerovnosti v zaměstnávání mužů a žen se budou jen prohlubovat.³²

4.3. Věk a společenská role – mateřství

Tyto 2 pojmy spolu v ohledu postavení žen na trhu práce souvisí. Ženy mají totiž v určitých věkových skupinách předurčené různé sociální role, které se od nich očekávají. Tento cyklus můžeme sledovat i na ekonomické aktivitě. V rozmezí věku od 15 do 24 let je ekonomická aktivita žen poměrně nízká a pohybuje se okolo 25 %. V tomto období se totiž většina dívek teprve na své budoucí zaměstnání připravuje a ty, které zvolily cestu práce například bez vysokoškolského vzdělání se již v tomto věku mnohdy rozhodnou k založení rodiny. Nejvíce ekonomicky aktivní jsou ženy naopak od 25 do 64 let. Zde se tato míra pohybuje okolo 77 %, což je ve srovnání s muži pouze o 15 % méně.³³

Ženy však na rozdíl od většiny mužů v tomto věku zvládají plnit i roli matky a pečovatelky. Kromě pracovních povinností se do jejich života přidá výchova dětí v prvních letech jejich života. To mimo jiné zapříčiní také odsunutí pracovních povinností na druhou kolej, čímž se pozastaví budování kariéry. U některých žen trvá přerušování výkonu práce i déle

³⁰ Diverzita.cz, *Index zastoupení žen ve vedení 2017 dosáhl u českých TOP 250 firem 12,5 %*, [online], [cit. 2021-03-12], dostupné z: viz cit. 27

³¹ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4, str. 186

³² Manpower.cz, *Postavení žen nejen na trhu práce*, [online], [cit. 2021-03-14], dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/postaveni-zen-nejen-na-trhu-prace/>

³³ Český statistický úřad, *Česká republika v mezinárodním srovnání (vybrané údaje) - 2020*, [online], [cit. 2021-03-12], dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/prace-socialni-statistiky-f8a1fstuoc?fbclid=IwAR2J7dvW1m-SDuyWU3wugRuat7EfyfuCp-M_1_2U_0k42kahP7O24KKxQtQ

než 3 roky. Pokud například v průběhu rodičovské dovolené znovu otěhotní, protáhne se pauza o dalších pár let. V takovém případě jde již pomýšlení na splnění si kariérních cílů stranou.

Návrat žen do běžného pracovního života je někdy po tak dlouhé době obtížný. Je tomu tak především v případě typu zaměstnání, kde dochází k různým inovacím a kde se systém práce může v průběhu 3 let velice změnit. V případě, že se žena vrátí do zaměstnání již po ukončení mateřské dovolené, má nárok na takovou pracovní pozici, kterou vykonávala před svým odchodem. V případě čerpání rodičovské dovolené tomu tak však být nemusí. Za daných okolností ale stále platí, že zaměstnavatel musí své zaměstnankyni nabídnout alespoň podobnou práci té, která je ujednána v pracovní smlouvě, a to za stejné finanční ohodnocení. Doba, ve které zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají jednu z výše uvedených dovolených, je označována jako doba ochranná. V ochranné době nemá zaměstnavatel oprávnění dát zaměstnanci výpověď.³⁴

Podle statistik se na stejnou pracovní pozici vrátí jen 13 % žen. Důvodů, proč se nemohou zaměstnanci vrátit na stejnou pracovní pozici je několik. Ať už se jedná o organizaci či časovou nedostupnost. Osm z deseti matek podle průzkumů uvádí, že hlavní překážkou pro jejich návrat do práce je nemožnost domluvit se na pracovní době. Dalších 13 % žen se po návratu z mateřské propadne na nižší pracovní pozici a pouze 8 % dosáhne naopak na lepší zaměstnání. Téměř polovina si mateřskou dovolenou prodlouží tím, že znovu otěhotní a zůstanou tedy doma s dalším dítětem.³⁵

Čím déle je matka s dítětem doma, tím horší poté bývá návrat do zaměstnání. Nejen že může získat horší pracovní pozici, ale také z hlediska výkonu, již nemusí být pro zaměstnavatele dostačující. Inovace celkového systému podniku může zapříčinit, že pracovnice není schopná ovládat nové metody a postupy, a proto její výkon nemusí být zdaleka tak efektivní. V takovém případě může být vyžadováno zpětné zaškolení, což pro zaměstnavatele představuje další náklady s tím spojené. Je tedy na místě, aby zaměstnankyně informovala svého nadřízeného o možném nástupu zpět co nejdříve, neboť tím vznikne prostor pro lepší komunikaci a je možné těmto komplikacím předejít.

³⁴ Bc. PRÁTOVÁ Michaela, Kurzy.cz, *Jaké jsou podmínky návratu do práce po rodičovské dovolené?*, 9.6.2019, [online], [cit. 2021-03-13], dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/497661-jake-jsou-podminky-navratu-do-prace-po-rodicovske-dovolene/>

³⁵ TĚŠÍNSKÁ Michaela, Lidovky.cz, *Matky na rodičovské čeká v práci propad. Jen 13 procent z nich se vrátí na stejnou pozici*, 4.4. 2018, [online], [cit. 2021-03-13], dostupné z: https://www.lidovky.cz/noviny/cerstve-matky-ceka-v-praci-propad.A180403_212700_ln_noviny_ele

K jednoduššímu a rychlejšímu návratu matek do zaměstnání by mohly napomoci například nové formy práce, které však nejsou společnostmi příliš využívány. Mezi ně patří například práce na zkrácený úvazek, sdílení pracovního místa či home office neboli práce z domova.

4.3.1. Zkrácený úvazek

O tuto formu práce se jedná v případě, že je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřen pracovní poměr, ve kterém délka pracovní doby nepřesahuje 40 hodin v týdnu. S tím samozřejmě souvisí také úměrně upravená mzda, na které se obě strany dohodnou. Zájem o zkrácený úvazek mívají především matky na mateřské či rodičovské dovolené. Díky tomu totiž mohou zůstat v kontaktu se svými spolupracovníky, udržet si přehled o vývoji společnosti, a navíc si přivydělat. Pro matky samoživitelky může být tato forma práce jedinou možností, jak se udržet v příznivé finanční situaci a mít u toho alespoň nějaký čas na výchovu dětí.

Zatímco v zahraničí se jedná o běžnou věc, v České republice není pro zaměstnavatele poskytování zkráceného úvazku oblíbenou záležitostí. I přes to, že mnozí za touto možností vidí především výhody, má pochopitelně i své stinné stránky. Zaměstnavatel například nemůže zaměstnanci naříditi práci přes čas. To lze provést pouze po dohodě obou stran, což ovšem není výhodné pro zaměstnance, neboť na odměnu za práci přesčas má nárok až po odpracování běžné týdenní pracovní doby. Další nevýhoda se skrývá pod doplácením zdravotního pojištění. Pokud je mzda zaměstnance se zkráceným úvazkem nižší než stanovená minimální mzda, musí zaměstnanec doplatit rozdíl na zdravotním pojištění. To však neplatí pro jedince na rodičovské dovolené, za které platí toto pojištění stát.³⁶

Zdravotní pojištění neplatí ani rodiče, kteří se osobně starají o dítě celý den, 7 dní v týdnu za podmínky, že dítě není svěřeno jiné osobě. Dítě předškolního věku smí navštěvovat mateřskou školu, avšak doba v ní strávená nemůže přesáhnout 4 hodiny denně. U rodičů dětí plnících povinnou školní docházku platí, že jej nelze umístit do jiného zařízení po dobu přesahující návštěvu školy, pokud mají mít nárok na zaplacení zdravotního pojištění ze strany státu. Takové osoby patří do jedné z kategorií, za které odvádí zdravotní pojištění stát. V tomto případě se jedná o osoby celodenně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo

³⁶ ŠARÍKOVÁ Monika, Měšec.cz, *Mezi zaměstnanci se šíří nový trend. Chtějí práci na zkrácený úvazek*, 7.11.2020, [online], [cit. 2021-03-13], dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prace-na-zkraceny-uvazek/>

nejméně o dvě děti do 15 let věku. Osoby, za které je plátcem zdravotního pojištění stát, určuje §7 odst. 1 zákona číslo 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění.³⁷

V roce 2016 bylo na částečný úvazek zaměstnáno 20,8 % rodičů s dětmi, z toho 20,4 % byly ženy. Tento poměr je však oproti jiným evropským zemím velmi nízký, neboť například v Nizozemí využilo v totožném kalendářním roce práci na zkrácený úvazek 97,8 % rodičů. Přes 83 % z celkového počtu opět tvořily ženy. Ostatně ve všech zemích Evropské unie kromě Rumunska, jsou častěji na zkrácený úvazek zaměstnány matky.³⁸

Práci na zkrácený úvazek však není vhodné využívat v dlouhodobém časovém horizontu. Zpočátku totiž může jít o možnost, jak ženy snadněji přimět k návratu do práce, avšak pokud se ženy rozhodnou v tomto pracovním vztahu setrvat i několik let, může to mít negativní dopad na výši jejich pozdější penze. Za progresivnější nástroj lze v tomto případě považovat home office, kde má žena možnost využití pružné pracovní doby.³⁹

4.3.2. Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo je úplnou novinkou, kterou přinesla novela zákoníku práce v roce 2021. Jedná se o další možnost nabídky flexibilního režimu, kterou může zaměstnavatel nabídnout novým uchazečům o práci či stávajícím zaměstnancům, pro které by tato možnost znamenala například snadnější sladění pracovního a rodinného života. Zaměstnavatel tak může na jednu pozici přijmout dva či více zaměstnanců, kteří budou vykonávat stejnou práci. Na základě dohody si pak pracovníci rozdělí pracovní dobu do směn tak, aby každý z nich naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.⁴⁰

Problém může nastat v případě, kdy je jeden z pracovníků nepřítomen z důvodu překážky v práci či dovolené. V takové situaci totiž zaměstnavatel nemůže nařídít jinému pracovníkovi, aby zastal neobsazenou směnu, neboť k tomu potřebuje jeho souhlas. Výhodou je naopak ulehčení administrativní práce zaměstnavatele. Ten totiž nemusí vytvářet rozvrh

³⁷ Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky, *Za koho platí pojistné stát*, [online], [cit. 2021-03-15], dostupné z: https://www.vzp.cz/platci/informace/stat/za-koho-plati-pojistne-stat?fbclid=IwAR0z_Rx6eyLIcDE7gALDEFPYOsAGXGwTwJM0kcfASr87BCS2h_So4AYZfVU

³⁸ Sociální politika.eu, *Na částečný úvazek v ČR pracuje pětina žen, v EU téměř pětina, 19.11.2017*, [online], [cit. 2021-03-14], dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2017/11/na-castecky-uvazek-v-cr-pracuje-petina-zen-v-eu-temer-tretina/>

³⁹ *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 7

⁴⁰ Právo pro podnikatele, *Novela zákoníku práce: sdílené pracovní místo*, 15.1.2021, [online], [cit. 2021-03-15], dostupné z: <https://pravopropodnikatele.cz/novela-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto/>

směn, neboť tato práce přechází na samotné zaměstnance, kteří mají povinnost se mezi sebou domluvit.⁴¹

Otázkou však zůstává, do jaké míry bude tato forma aplikovatelná do praxe. Pro bezproblémové fungování bude totiž muset zaměstnavatel připravit promyšlený systém a podmínky, které budou v tomto případě nezbytné. Jelikož se jedná o úplnou novinku, její úspěšnost ukáže teprve čas.⁴²

Pro ženy to stejně jako zkrácený úvazek představuje možnost rychlejšího návratu do práce po mateřské nebo v průběhu rodičovské dovolené. S ohledem na časovou flexibilitu se jedná o skvělou příležitost, jak zvládat pracovat a při tom mít prostor se věnovat malému dítěti.

4.3.3. Home office neboli práce z domova

Práce na dálku je flexibilním typem režimu, kdy zaměstnanec nepracuje v přirozeném pracovním prostředí, ale svou práci vykonává například z pohodlí domova. Je důležité zdůraznit, že home office nelze využít zdaleka ve všech případech. U některých druhů prací je zkrátka vyloučená absence zaměstnance přímo na pracovišti.

Této formě práce umožnil vznik především vývoj nových technologií. Zatímco dříve se jednalo o zcela nerealizovatelnou záležitost, dnes jde o poměrně běžnou věc. Zejména v dnešní době nepříznivé epidemiologické situace prochází v mnoha firmách tato forma práce velkou zkouškou. Z důvodu omezeného počtu setkávaných je část pracovníků odkázána právě na práci z domova.

Ostatně jako všechny formy zaměstnávání i tato má své výhody a úskalí, kterým je zapotřebí předejít. Výhodou pro zaměstnavatele představují nižší náklady se zřízením pracovního prostoru a jeho chodu. Zaměstnanci pracujícím na dálku se zase sníží náklady spojené s dopravou na pracoviště, což může být značným rozdílem pro někoho, kdo do práce dojíždí z daleka. Podmínkou pro bezproblémový chod tohoto pracovního vztahu je schopnost a ochota zaměstnance efektivně pracovat i bez neustálého dohledu zaměstnavatele. Zaměstnavatel však musí být schopen takového pracovníka řídit a kontrolovat i přes to, že tento

⁴¹ PEYTON legal, *Sdílené pracovní místo z pohledu zaměstnavatele*, 22.12.2020, [online], [cit. 2021-03-15], dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/sdilene-pracovni-misto/>

⁴² PEYTON legal, *Sdílené pracovní místo z pohledu zaměstnavatele*, 22.12.2020, [online], [cit. 2021-03-15], dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/sdilene-pracovni-misto/>

dohled je značně limitovaný. Ve výsledku tak musí mezi oběma stranami panovat zvýšená míra důvěry.⁴³

Hlavním rozdílem mezi prací na dálku a prací na pracovišti je způsob organizace pracovní doby. Zaměstnavatel do tohoto rozvrhu v podstatě nezasahuje. Pracovník tak nemá pevně stanovený začátek a konec pracovní doby. Vše si uzpůsobí podle potřeby tak, aby stihl svou práci dokončit v požadovaném termínu. Právě z tohoto důvodu může být tato flexibilní forma práce atraktivní pro ty, kteří z nějakého důvodu nezvládají docházet do zaměstnání i přes to, že o práci zájem mají. Mezi tyto osoby můžeme řadit například studenty, seniory či zaměstnance pečující o malé děti.⁴⁴

4.3.4. Aktuální podpora flexibilního zaměstnávání

Případné zlepšení nerovnosti prostřednictvím většího využívání flexibilních forem zaměstnání si uvědomují také vrchní představitelé státu. Ti se prostřednictvím některých projektů na podporu těchto forem snaží přimět uchazeče i zaměstnavatele, aby těmto novinkám dali šanci.

Na začátku roku 2021 byl Úřadem práce České republiky spuštěn projekt s názvem „Podpora forem flexibilního zaměstnávání“, který by měl podpořit lidi s hledáním práce na zkrácený úvazek. Tento projekt je zaměřen především na skupiny lidí, které musejí ve svém životě nalézat kompromis mezi zaměstnáním a péčí o děti. Do projektu se však může zapojit každý, kdo je evidován na úřadu práce bez ohledu na vzdělání.⁴⁵

Úřad práce se zaměřil také na stranu zaměstnavatele, pro kterého by nyní mohlo být přijímání pracovníků na sdílené pracovní místo výhodnější. V případě, že zaměstnavatel přijme pracovníka na sdílenou pracovní pozici, bude mu v průběhu 6-12 měsíců vyplácen finanční příspěvek. Do projektu se mohou lidé zapojovat až do poloviny roku 2023.⁴⁶

Touto problematikou se zabývá také samotná vláda, která v březnu letošního roku schválila strategii rovnosti žen a mužů do roku 2030. Dokument obsahuje opatření, která mají

⁴³ Advokátní kancelář Vych & Patners, *základní aspekty home office-na co si dát pozor při jeho sjednávání*, [online], [cit. 2021-03-15], dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani/>

⁴⁴ Advokátní kancelář Vych & Patners, *základní aspekty home office-na co si dát pozor při jeho sjednávání*, [online], [cit. 2021-03-15]

⁴⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí, Tisková zpráva-Šanci na zkrácený pracovní úvazek pro nezaměstnané otevírá nový projekt Úřadu práce ČR s názvem FLEXI, 9.3.2021, [online], [cit. 2021-03-16], dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021_TZ_Flexi.pdf/

⁴⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí, Tisková zpráva-Šanci na zkrácený pracovní úvazek pro nezaměstnané otevírá nový projekt Úřadu práce ČR s názvem FLEXI, 9.3.2021, [online], [cit. 2021-03-16]

podpořit vyrovnané zastoupení mužů a žen v politice, snížení rozdílu v odměňování a také právě rozšíření částečných úvazků. Matkám by také mělo pomoci navýšení míst ve školkách, jejichž kapacita je dnes v mnoha regionech nedostatečná. K tomuto kroku Česko přiměla především kritika mezinárodních i domácích institucí, neboť Česká republika se v žebříčku rovnosti v posledních letech propadá. V indexu rovnosti Světového ekonomického fóra skončilo Česko 78. ze 153 států.⁴⁷

4.4. Výsledky dotazníku zaměřeného na postavení žen na trhu práce

S cílem porovnat vyhledaná fakta a zjistit, zda se opravdu skutečnost přibližuje dostupným informacím, jsem pro zpracování své bakalářské práce vytvořila dotazník týkající se postavení žen na trhu práce. Při dotazování jsem oslovila 85 respondentů, kterým jsem prostřednictvím online dotazníku položila otázky zaměřené na jejich osobní zkušenost či názory ohledně výkonu práce, mateřské dovolené, spokojenosti s finančním ohodnocením či diskriminace na pracovišti. V průběhu dotazování jsem se snažila, aby poměr dotazovaných mužů a žen byl rovnoměrný, avšak vzhledem k odkázání na online formu nebylo v mých silách tento požadavek zcela dodržet. Ve výsledku se tedy dotazování zúčastnilo 66,7 % žen a 33,3 % mužů.

Z dotazovaných mužů dosáhlo na vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání 37,04 %. Oproti tomu stejnou úroveň vzdělání získalo více než 49 % žen. Jednu z otázek jsem také zaměřila na to, zda již někdy respondenti uvažovali nad zvýšením své kvalifikace. Zde byl poměr z pohledu mužů a žen vyrovnanější, neboť odpověď „ano“ zvolilo 48,15 % z dotazovaných mužů a 54 % dotazovaných žen. Důvody pro zvyšování kvalifikace však byly zcela rozdílné. Zatímco ženy nejčastěji uváděly jako důvod zvýšení platu, přímý požadavek od zaměstnavatele či profesní růst, u mužů bylo v mnoha případech důvodem pouze rozšíření znalostí v oboru, větší přehled či odbornost.

Na druhou stranu překvapivě poměrně hodně žen uvedlo, že jsou takřka spokojeny se svým finančním ohodnocením. Na stupnici od 1 do 5, kdy spokojenost je značena vzestupně, nejvíce ženy volily stupeň 3 nebo 4, avšak dokonce 9 žen uvedlo, že jsou se svým platem maximálně spokojeny. U mužů tomu bylo obdobně.

⁴⁷ České noviny, *Vláda schválila strategii rovnosti žen a mužů do roku 2030*, 8.3.2021, [online], [cit. 2021-03-16] dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/vlada-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-s-do-roku-2030/2006111>

Dvě z otázek byly zaměřeny na diskriminaci na pracovišti, se kterou se setkalo 21 z 85 respondentů a pouze v jednom případě se jednalo o muže. Ten uvedl, že byl obětí věkové diskriminace. Oproti tomu ženy byly z celkového počtu 53 dotázaných obětí diskriminace ve 20 případech, což znamená, že více než 37,7 % žen se setkalo s nerovným zacházením. U většiny se jednalo o diskriminaci platovou či genderovou a jedna z respondentek dokonce uvedla, že nebyla na pracovní pozici přijata z důvodu toho, že je matka samoživitelka.

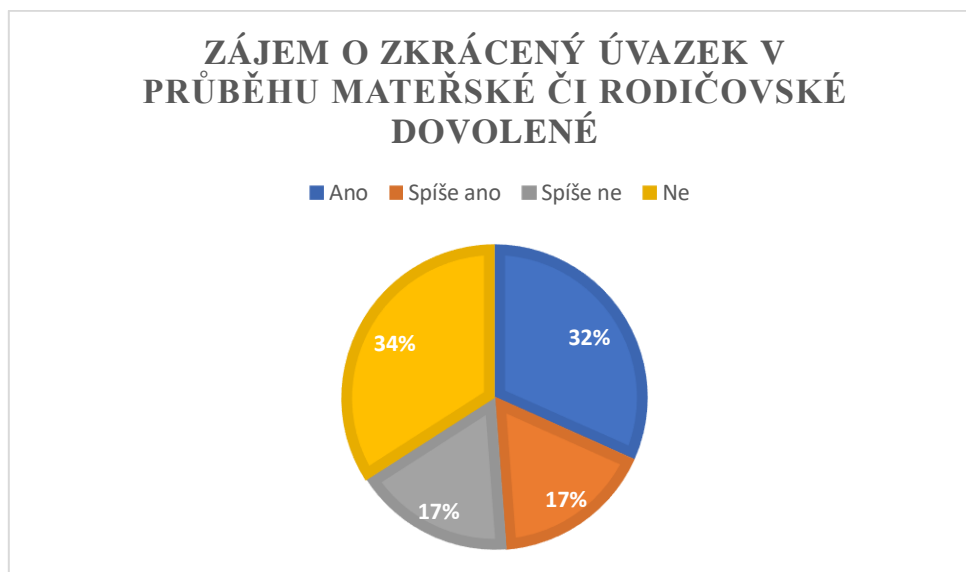
Z 85 respondentů 44,1 % uvedlo, že již za svou pracovní kariéru byli uvedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Z dotazových žen se na úřadě práce ucházelo o pracovní pozici více než 50 % z nich, zatímco u mužů se jedno pouze o 29,6 %. Z věkové skupiny mezi 26 až 40 lety bylo 40,7 % žen. Některé zde navíc byly v tomto poměrně nízkém věku přihlášeny vícekrát. Dvě z respondentek, které využily pomoci úřadu práce byly dokonce mladší než 26 let.

Na stupnici od 1 do 5 měli poté všichni vyznačit, jak náročné je pro ně skloubit práci s osobním životem. Zde se opět ukázalo, že pro ženy je tento směr o mnoho obtížnější než pro muže. Nenáročnost v tomto ohledu totiž zvolilo pouze 11 % z celkového počtu 53 dotazovaných žen, avšak stejnou možnost uvedlo také téměř 30 % mužů. Naopak bod značící nejvyšší náročnost volily pouze ženy, a to ve čtyřech případech.

Zajímavé bylo porovnání v otázce, do jaké míry vnímají respondenti postavení žen a mužů na trhu práce jako rovnocenné. Na stupnici od 1 do 5 měli opět vyznačit svou odpověď, kdy číslo 1 znamenalo naprostou nerovnocennost a číslo 5 naopak zcela rovnocenné postavení. Jako pozitivní lze chápat, že ani jeden z respondentů nezvolil pro svou odpověď nejnižší možný stupeň, avšak nikdo z dotazovaných nevnímá postavení žen a mužů na trhu práce jako rovnocenné. Ženy i muži nejčastěji volili číslo 3 jako střední cestu. Znamená to, že 43,35 % dotázaných vnímá posun oproti minulosti, ale naopak značný prostor pro zlepšení. Velké rozdíly můžeme vidět u stupně 4, který má značit téměř rovné postavení. Pro ten se totiž rozhodlo 44,4 % mužů, avšak pouze 20,75 % žen.

Posledních pět otázek bylo zaměřených na matky s dětmi, na což bylo upozorněno také v úvodu samotného dotazníku. Díky těmto otázkám bylo zjištěno, že více než 46 % dotazovaných není zcela spokojeno s podporou matek na mateřské či rodičovské dovolené. Zároveň však téměř 54 % vnímá tuto podporu jako dostatečnou. Na konkrétněji položenou otázku, co by mělo být zlepšeno se často objevovali odpovědi týkající se nízké nabídky flexibilních forem pracovních úvazků. Větší pozornost by také podle respondentů měla být věnována matkám samoživitelkám.

Graf č. 2 - Výsledek dotazníku v otázce týkající se zájmu o zkrácený úvazek



Zdroj: Informace získané v dotazníku

Z 85 respondentů tvořily matky 48,24 %, což odpovídá počtu 41. Na grafu můžeme vidět, že téměř polovina matek měla v průběhu své mateřské či rodičovské dovolené zájem o práci na zkrácený úvazek. Pouze 17 matkám však bylo ze strany zaměstnavatele vyhověno. Na původní pracovní pozici, kterou matky vykonávaly před svým odchodem se vrátilo jen 46,3 % z nich.

5. Ženy na trhu práce v České republice-srovnání s okolními státy

Od odlišného vývoje celkové společnosti a rozdílné kultury či dalších podmínek se odvíjí také situace na trhu práce, a to nejen u žen. Proto můžeme při pohledu na různé statistiky či ukazatele pozorovat, jak si ženy na trhu práce po celém světě stojí. Zde se však nejprve zaměříme na porovnání s Evropskou unií a poté s vybranými státy.

Evropská unie se již dlouhodobě snaží o prosazování rovnosti mezi muži a ženami na trhu práce. Vše se snaží řešit prostřednictvím právních předpisů, politických úkonů či finanční podporou. Tu věnuje především projektům, které mají pomoci především ženám k vyšší zaměstnanosti či s návratem do pracovního života po mateřské dovolené. I přes veškerou snahu je však míra zaměstnanosti žen v rámci celé Evropské unie značně nižší než u mužů. Tento rozdíl chápe EU jako hlavní ukazatel nerovnosti mezi oběma pohlavími.⁴⁸

V některých zemích tohoto společenství představuje míra zaměstnanosti žen dokonce jen 60 % či méně. Mezi takové země patří například Řecko, Itálie, Španělsko a další. V roce 2018 činila míra zaměstnanosti žen v EU 67 %, což znamenalo mírný nárůst oproti roku 2017. Zajímavé je však ještě dodat, že 30 % těchto žen bylo zaměstnáváno na zkrácený úvazek. Ve stejném roce byla míra zaměstnaných žen v České republice 67,86 %, tudíž můžeme říci, že jsme z pohledu zaměstnanosti lehce nad průměrem. Na druhou stranu Česko patří k zemím s nejnižším podílem lidí zaměstnaných na zkrácený úvazek. Využívání tohoto trendu by však mohlo zaměstnanost žen velmi podpořit.⁴⁹

Některé ze členských států se dokonce rozhodly zavést cílená opatření na podporu návratu žen na trh práce. Například Bulharsko přijalo již v roce 2017 opatření, díky kterému jsou poskytovány dávky matkám s dítětem do 1 roku, které mají zájem nastoupit zpět na pracovní pozici. Tyto dávky již nějakou dobu předtím zavedlo také Rumunsko, které je v roce 2017 ještě navýšilo. Rozhodlo se takto podporovat rodiče až do doby dosažení 3 let věku dítěte v případě, že rodič začne pracovat alespoň 60 dnů před tím, než jejich dítě oslaví druhé narozeniny. Ve stejném roce zavedly Česká republika a Kypr nový nárok na otcovskou dovolenou a společně

⁴⁸ Europa.eu, *Evropský semestr-tematický přehled ženy na trhu práce*, [online], [cit. 2021-03-20], dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_cs.pdf

⁴⁹ Europa.eu, *Evropský semestr-tematický přehled ženy na trhu práce*, [online], [cit. 2021-03-20], dostupné z: viz. citace č. 46

s Belgií a Itálií se Česko navíc rozhodlo pro opatření usnadňující flexibilitu v organizaci práce.⁵⁰

Kromě míry zaměstnanosti po celé Evropské unii stále přetrvávají rozdíly v odměňování. Pracující ženy zde vydělají v průměru o 15 % na hodinu méně než muži. Česká republika se navíc v tomto ohledu řadí k zemím s nejvyšším rozdílem. V roce 2018 se před nás dostalo jen Estonsko s rozdílem 22,7 % a Německo s 20,9 %. V Česku se podle statistik v roce 2018 jednalo o 20,1 %. Vysoké rozdíly v odměňování žen a mužů nejsou problémem pouze v době, kdy je člověk ekonomicky aktivní. Ovlivňují totiž i pozdější výši starobního důchodu, kde jsou rozdíly opět znatelné. Právě proto stoupá také zaměstnanost žen ve věkové skupině 65 a více let, kdy se ženy v důchodovém věku snaží ještě něco ke starobnímu důchodu přivydělat.⁵¹

5.1. Aktuální situace v Německu

Německo představuje v Evropské unii jednu z nejvyspělejších zemí. Přesto se také stále potýká s vysokými genderovými rozdíly na trhu práce. S ohledem na rozlohu státu, počet obyvatel a ekonomickou situaci Německo pochopitelně nabízí vyšší počet pracovních pozic než jiné menší státy, mezi které patří i Česká republika. Vzhledem k výši finančního ohodnocení je Německo navíc atraktivní zemí pro zahraniční pracovní sílu. U nás se jedná především o lidi žijící v pohraničí, kteří mohou za prací do sousedního státu každý den dojíždět.

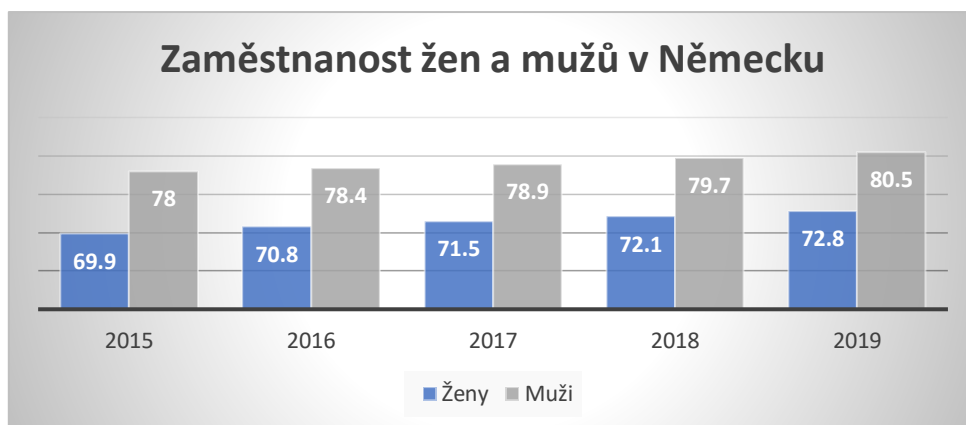
Na grafu číslo 3 můžeme vidět, že rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen v Německu jsou stále poměrně vysoké. Zaměstnanost obou pohlaví sice od roku 2015 do roku 2019 vzrostla o více než 2 %, avšak rozdíl mezi pracujícími ženami a muži se stále pohybuje mezi 7 a 8 %. Podle statistik však lze předpokládat celkový pokles pracovních sil v Německu z důvodu stárnutí populace a poklesu migrace pracovníků. Jednou z možností řešení tohoto problému je zvýšení míry zaměstnanosti nejen u žen, ale také u starších lidí.⁵²

⁵⁰ Evropský parlament-Zpravodajství, *Rozdíly v odměňování žen a mužů: definice a příčiny*, 31.1. 2020, [online], [cit. 2021-03-20], dostupné z: viz. citace č. 46

⁵¹ Evropský parlament-Zpravodajství, *Rozdíly v odměňování žen a mužů: definice a příčiny*, 31.1. 2020, [online], [cit. 2021-03-20], dostupné z: viz. citace č. 46

⁵²Businessinfo.cz, *Aktuální situace na trhu práce v Německu*, 2.1.2020, , [online], [cit. 2021-03-22], dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/aktualni-situace-na-trhu-prace-v-nemecku/>

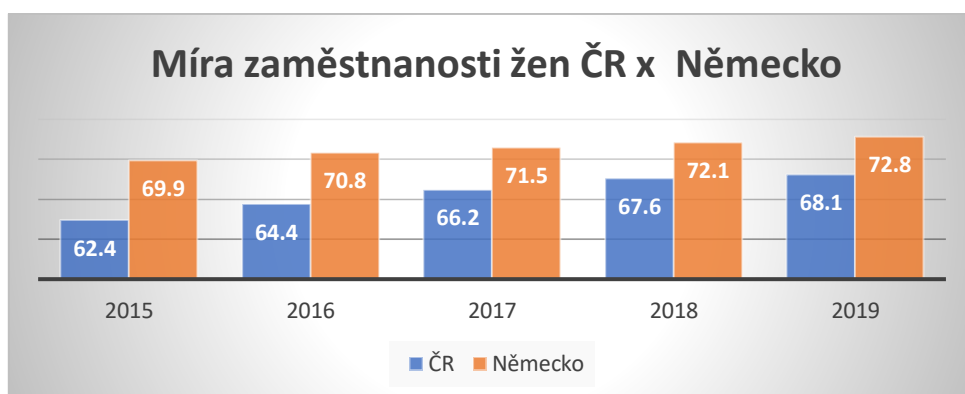
Graf č. 3 -Rozdíly zaměstnanosti žen a mužů ve věkové skupině 15-64 let v letech 2015-2019 na Německém trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování, údaje ČSÚ-Česká republika v mezinárodním srovnání

Graf číslo 4 zobrazuje rozdíl mezi zaměstnaností žen v České republice a Německu v letech 2015 až 2019. Můžeme zde vidět značný rozdíl, který se však v průběhu těchto let snížil ze 7,5 % na 4,7 %. V obou vybraných zemích počet pracujících žen stále lehce narůstá. Zatímco v Německu za těchto 5 let vzrostl jen o necelá 3 %, v České republice dokonce o 5,7 %. Ani přes to se však procento zaměstnaných žen u nás nevyrovná tomu v Německu z roku 2015.

Graf č. 4 -Srovnání zaměstnanosti žen ve věkové skupině 15-64 let v České republice a Německu v letech 2015-2019



Zdroj: vlastní zpracování, údaje ČSÚ-Česká republika v mezinárodním srovnání

Kromě zvýšení počtu pracujících žen se Německo rozhodlo podpořit také ženy ve vedoucích pozicích. Německá koaliční vláda se totiž rozhodla zavést povinnou kvótu, která se týká počtu žen na vrcholných postech ve společnostech, s jejichž akciemi se obchoduje na německé burze. Správní rady s více než třemi členy teď musí zahrnovat alespoň jednu ženu. Podle průzkumu z druhé poloviny roku 2020 bylo totiž zjištěno, že ve správních radách třiceti

tamních největších společností zaujímají ženy pouze 12,8 %, což je ve srovnání s jinými zeměmi velmi málo. Například ve Francii se tento poměr dostal na 22,2 % a v USA dokonce nad 28 %.⁵³

Německo je také jednou ze zemí, kde můžeme vidět veliký rozdíl v odměňování žen a mužů. V roce 2018 se tato země dostala dokonce na pomyslné druhé místo s druhým nejvyšším rozdílem v Evropě, který činil 20,9 %. Od stejného roku platí v Německu zákon, který má podpořit platovou transparentnost. Všichni zaměstnanci mají podle tohoto zákona individuální nárok zjistit výši platů či mezd svých kolegů či kolegyně. Zaměstnavatel však žadateli neposkytuje informaci o výši finančního ohodnocení jednotlivých osob. Jeho povinností je zveřejnit průměrnou mzdu či plat všech zaměstnaných na srovnatelné pozici. V rámci zveřejnění mají být viditelné i zaměstnanecké benefity, které jsou zaměstnavatelem poskytovány. Vše má svá pravidla. Zaměstnanci mohou o tyto informace požádat pouze v případě, že na obdobné pozici pracuje ve společnosti dalších 6 osob opačného pohlaví. Žadatel totiž může získat údaje pouze o platech či mzdách kolegů opačného pohlaví. Zákon se vztahuje na všechny firmy, které mají více než 200 pracovníků. Pokud má firma více než 500 zaměstnanců, má ze zákona povinnost vést genderově segregované statistiky a dokazovat, že z genderového hlediska rovně odměňuje.⁵⁴

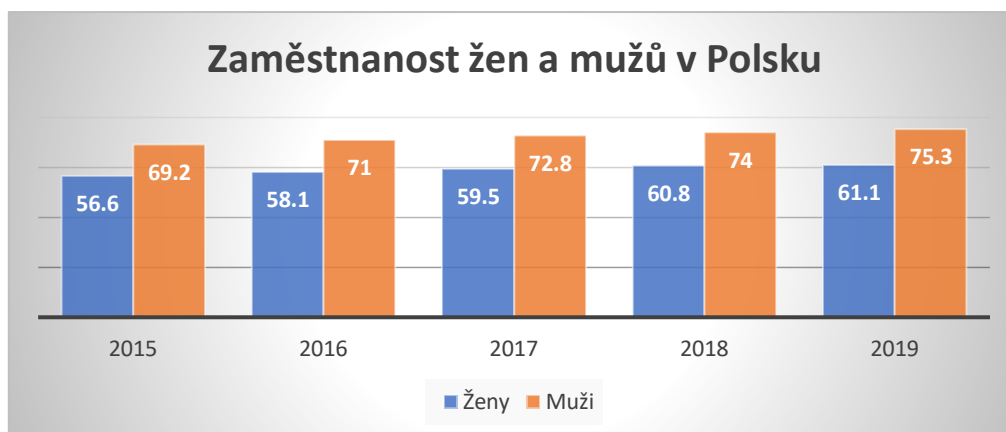
5.2. Aktuální situace v Polsku

V Polsku je situace žen na trhu práce odlišná od Německa, a především také od té v České republice. Podle statistik tvoří ženy v evidenci nezaměstnaných stále okolo 50 %. Podle grafu číslo 5 navíc můžeme určit, že rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen jsou opravdu vysoké. Na rozdíl od České republiky a Německa navíc vidíme, že se tato pomyslná propast neustále zvětšuje. Zatímco v roce 2015 představoval rozdíl v zaměstnanosti obou pohlaví 12,6 %, v roce 2019 se dokonce navýšil na 14,2 %.

⁵³ KRÝŽOVÁ Sofie, Seznam zprávy.cz, *Německo tlačí na rovnost. Zavede kvóty pro ženy ve vedení nejvyšších firem*, 23.11.2020, [online], [cit. 2021-03-22], dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/nemecko-tlaci-na-rovnost-zavede-kvoty-pro-zeny-ve-vedeni-nejvetsich-firem-130826>

⁵⁴ *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partner: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8.

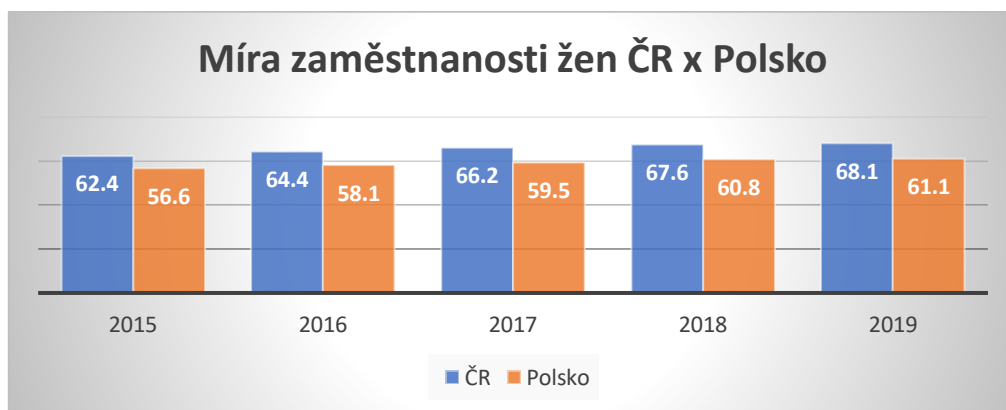
Graf č. 5 -Rozdíly zaměstnanosti žen a mužů ve věkové skupině 15-64 let v letech 2015-2019 na Polském trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování, údaje ČSÚ-Česká republika v mezinárodním srovnání

Odlišností si můžeme povšimnout také v zaměstnanosti žen oproti České republice. U obou zemí můžeme potvrdit, že zaměstnanost stále mírně stoupá, avšak v Polsku tato hodnota nedosahuje do roku 2017 ani 60 %. Hodnoty, kterých Polsko dosáhlo v roce 2019 jsou navíc stále o 1,3 % nižší než ty, kterých Česká republika dosáhla již o 5 let dříve. Všechny tyto údaje jsou názorně vyznačeny v grafu číslo 6.

Graf č. 6 - Srovnání zaměstnanosti žen ve věkové skupině 15-64 let v České republice a Polsku v letech 2015-2019



Zdroj: vlastní zpracování, údaje ČSÚ-Česká republika v mezinárodním srovnání

Co se týká zastoupení žen ve vedoucích pozicích, Polsko bylo jednou ze zemí, které se ohradily proti zavedení kvót doporučených ze strany Evropské unie, které by podpořily ženy v získání vyšších míst. Jak již bylo zmíněno, tyto kvóty byly zavedeny například v Německu.

I přes to má Polsko ve vedení společností větší zastoupení žen než Česká republika. Zatímco u nás se tato míra v roce 2017 pohybovala okolo 12 %, v Polsku se jednalo o necelých 20 %.⁵⁵

Polsko se místo žen na vedoucích pozicích zaměřilo na ženy v politice. Jako jedna ze zemí zavedlo kvóty, které požadují alespoň 35 % žen na kandidátních listinách všech stran, což bezpochyby mnoho ze stran před touto úpravou nesplňovalo. Česká republika namísto tohoto opatření vydala pouze jakýsi manuál pro politické strany, který by měl podpořit rovnost žen a mužů. Kvóty spojené s ženami na politické scéně zavedlo také například Portugalsko, Belgie, Španělsko či Slovinsko. Vůbec prvním státem v tomto ohledu byla Belgie, která tento krok učinila již v roce 1994.⁵⁶

Lepších statistických hodnot Polsko dosahuje také v otázkách rovnosti odměňování žen a mužů. Podle dat z roku 2017 je rozdíl v odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň v Polsku 6. nejmenší v celé Evropě. Lépe si v tomto ohledu vede již jen 5 zemí, mezi které patří například Belgie, Itálie či Lucembursko. Naopak Českou republiku či Německo nalezneme na druhé straně žebříčku, neboť zde je rozdíl v odměňování jeden z nejvyšších.⁵⁷

⁵⁵ Česko v datech, *Ženy jdou (pomalu) do vedení*, 20.11.2017, [online], [cit. 2021-03-23], dostupné z: <https://www.ceskovdatech.cz/clanek/80-zeny-jdou-pomalu-do-vedeni/>

⁵⁶ ŠPRINCOVÁ, Veronika a Markéta MOTTLOVÁ. *Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice*. 2. aktualizované vydání. Praha: Fórum 50 %, 2015. ISBN 978-80-904447-7-5, str. 3-4

⁵⁷ Evropský parlament-zpravodajství, *Rozdíly v odměňování žen a mužů v Evropě: infografika*, 3.3.2020, [online], [cit. 2021-03-23], dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/priorities/mdz-2020/20200227STO73519/rozdily-v-odmenovani-zen-a-muzu-fakta-a-cisla-infografika>

6. Vzdělávání a odměňování žen

Vzdělaná pracovní síla je jedním ze základních faktorů každé ekonomiky. Právě z tohoto důvodu jsou investice do vzdělání považovány za jedny z nejlepších, neboť se vrátí nejen samotnému jedinci, ale mnohdy i celé společnosti. Stále více lidí si tuto skutečnost uvědomuje, a proto můžeme vidět, že je v dnešní společnosti o vzdělání značně vyšší zájem, než tomu bylo v minulosti.⁵⁸

Pokud se zaměříme na vzdělání dívek a žen, zjistíme, že až do čtyřicátých let 19. století bylo vzdělání poskytováno jen dívkám měšťanských vrstev a zdaleka se ještě nejednalo o formu vzdělávání, jakou známe dnes. V první polovině 19. století byly ženy a dívky vedeny tak, aby později zvládly zastávat roli manželky a matky. Větší důraz byl proto kladen na vedení domácnosti, péči o děti nebo reprezentaci manžela. Vyšší úroveň vzdělání nebyly v tehdejší společnosti pro dívky významné, a proto šlo získávání vědomostí stranou. Pro většinu žen byl v 19. století charakteristický nízký obecný přehled a úroveň znalostí. To velmi ovlivňovalo postavení žen ve společnosti a ženy byly stále předurčeny k řešení pouze rodinných problémů.⁵⁹

Postupem času se začala situace měnit a přicházely názory, že vzdělání je důležité i pro ženy, které se chtějí i přes to později věnovat především rodině. Tento názor zastávala například Eliška Krásnohorská, tehdejší spisovatelka, která za vzděláním žen viděla především zlepšení jejich postavení ve společnosti. Ženy mají být díky vzdělanosti připravené na případné povolání. Díky této iniciativě se později podařilo realizovat myšlenky na gymnaziální vzdělání dívek.⁶⁰

Vzhledem ke zvýšení zájmu o výuku, získaly ženy v roce 1896 přístup na univerzity. To však neznamenal možnost zisku vysokoškolského vzdělání. Ženy mohly pouze navštěvovat přednášky se souhlasem vyučujícího a neměly dokonce ani nárok složit jakoukoliv zkoušku. O rok později přijala filozofická fakulta Univerzity Karlovy poprvé ženy jako řádné posluchačky. V roce 1902 ženy mohly na této univerzitě studovat také medicínu a farmacii.⁶¹

⁵⁸ WAGNEROVÁ, Eva, Jacek PYKA a Dorota KOTLORZ. *Motivace-vzdělávání, zaměstnání-podnikání: [studijní materiál]*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2007. ISBN 978-80-7248-410-2.

⁵⁹ BUREŠOVÁ, Jana. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0248-3, str. 28

⁶⁰ MALÍNSKÁ, Jana. *Do politiky prý žena nesmí-proč?: vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století*. Praha: Libri, 2005. Gender sondy. ISBN 80-86429-42-3, str. 34

⁶¹ TUŽILOVÁ Michaela, Europa.eu, *Pohled do historie rozvoje vzdělání žen v Čechách, na Moravě a ve Slezsku*, [online], [cit. 2021-03-26], dostupné z: <https://epale.ec.europa.eu/cs/resource-centre/content/pohled-do-historie-rozvoje-vzdelavani-zen-v-cechach-na-morave-ve-slezsku>

S nástupem dívek na univerzity bylo odhaleno, že i přes umožnění vysokoškolského studia nemají dívky dostatečné středoškolské znalosti, o které byly ochuzeny z důvodu odlišného studijního plánu od státních gymnázií pro chlapce. Bylo tedy potřeba se více zaměřit především na střední stupeň vzdělávání, který zastávala gymnázia a od roku 1900 také šestiletá dívčí lycea. Ta měla dívky připravit na vysokoškolské studium. Podmínkou pro přijetí bylo složení zkoušek ze všech předmětů předchozích tříd a přiměřené stáří. Závěr tvořila maturitní zkouška, skládající se z písemné a ústní části. Úspěšné složení této zkoušky opravňovalo ke studiu na univerzitě.⁶²

I přes prvotní nepříznivý vývoj jsou dnes statistiky zaměřené na vzdělání téměř vyrovnané. Úroveň vzdělanosti se celkově zvyšuje, avšak u ženské části populace se jedná o rychlejší růst. Tento ukazatel vedl k tomu, že v roce 2018 podíl žen s dosaženým vysokoškolským vzděláním dokonce převýšil podíl mužů. U žen tato míra dosáhla 19,6 %, zatímco u mužů pouze 19 %.⁶³

6.1. Vliv genderu na výběr oboru vzdělávání a budoucího povolání

Již u výběru oboru vzdělání si můžeme všimnout projevu genderové segregace, neboť právě výuka na vysokých, u někoho však již na středních školách, má studenty připravit na výkon budoucího povolání. Podle toho si volí některý z nabízených oborů, který jim případně ve vybraném zaměstnání bude nejužitečnější. Ženy se zpravidla vyhýbají školám zaměřeným na informační a komunikační technologie. Na základě analýzy projektu Evropa v datech bylo zjištěno, že podíl vysokoškolských studentek informačních technologií je v České republice pouze 15 %. Dalším oborem, ke kterému ženy příliš netíhnou je stavebnictví. Naopak převahu žen najdeme na vysokých školách humanitních oborů. I přes to, že mají obě pohlaví možnost vybrat si obor vzdělávání podle svého uvážení, stále jsou zde zachovány rozdíly. Důvodem je nejspíš obava, že by v některém z oborů později nenašly uplatnění.⁶⁴

Volba oboru vzdělávání a budoucího povolání je dlouhodobý proces, při kterém je člověk ovlivňován řadou okolností. Vlivy v tomto ohledu můžeme rozdělit na individuální,

⁶² KÁDNER, Otakar. *Vývoj a dnešní soustava školství*. Praha: B. Janda, 1929, str. 284-285

⁶³ HONNER Jan, *Ženy a muži v krajích České republiky*, 18.12.2019, [online], [cit. 2021-03-26], dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2019/12/18/zeny-a-muzi-v-krajich-ceske-republiky/>

⁶⁴ CHRIPÁK Denis, NEVYHOŠTĚNÝ Jan, *Data: Kterým vysokoškolským oborům se vyhýbají ženy a kde hrozí problémy s uplatněním*, 7.4.2019, [online], [cit. 2021-03-26], dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/data-zastoupeni-zen-v-technickych-oborech-a-nezamestnanost-a/r~05ca67d8553c11e9ad610cc47ab5f122/>

sociální a kulturní. Na základě těchto vlivů si vybíráme, jakým směrem se v životě dát a čemu se budeme v budoucnu věnovat. Problém však nastává ve chvíli, kdy na základě vlivu okolí dáme přednost něčemu, co ve skutečnosti není naší prioritou.⁶⁵

Vlivy individuální zahrnují vlastnosti, zájmy, schopnosti a vlohy daného jedince. Jsou tvořeny na základě životních hodnot a určité historie osobnosti. Část z nich je vrozená a část získaná vlivem prostředí či společnosti, ve které člověk vyrůstá. V některých případech jsou však vlivy individuální v rozporu s těmi sociálními či společenskými, které je proto vytlačí do pozadí. Příkladem může být situace, kdy má dívka nadání pro technické činnosti, ale z důvodu genderových stereotypů se rozhodne, že se tomuto oboru nebude v budoucnu věnovat.⁶⁶

Vlivy sociální jsou tvořeny aktuálním okolím, kterým je člověk obkloповán. Spadá sem například rodina, přátelé, vyučující a podobně. Tato komunita lidí, která je nám většinou velmi blízká však na základě stereotypů dává jedinci najevo různá očekávání. Tomu se většinou snažíme dostát především proto, abychom si zachovali vytvořené vztahy a zavděčili se tak svým blízkým.⁶⁷

Poslední, avšak neméně důležité jsou vlivy kulturní neboli společenské. Tyto vlivy představují určité společenské hodnoty, normy a kulturní vzorce prostředí, ve kterém jedinec žije. Jedná se o normy a hodnoty, které jsou pro celou společnost v podstatě jednotné a jejich dodržování napomáhá ke snadnější orientaci a existenci. Lidé proto jeden od druhého požadují jejich dodržování.⁶⁸

Součástí všech výše popsaných vlivů jsou genderové stereotypy, které rozhodování člověka ovlivňují v mnoha směrech. Řada z nich má však na volbu negativní dopad, neboť potlačuje individuální přednosti a dispozice ve prospěch očekávaných rozhodnutí. Často si však

⁶⁵ SMETÁČKOVÁ, Irena a Klára VLKOVÁ. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005. ISBN 80-903331-2-5, str. 80

⁶⁶ SMETÁČKOVÁ, Irena a Klára VLKOVÁ. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005. ISBN 80-903331-2-5, str. 80

⁶⁷ SMETÁČKOVÁ, Irena a Klára VLKOVÁ. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005. ISBN 80-903331-2-5, str. 80

⁶⁸ SMETÁČKOVÁ, Irena a Klára VLKOVÁ. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005. ISBN 80-903331-2-5, str. 80

tuto skutečnost vůbec neuvědomujeme, což znamená, že se takovému rozhodnutí nedokážeme bránit.⁶⁹

6.2. Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců

Mohlo by se zdát, že dosažením určitého titulu a získáním pracovní pozice je proces vzdělávání u konce, avšak u valné většiny zaměstnanců tomu tak zdaleka není. Je třeba si uvědomit, že společnost se v průběhu let velmi rychle vyvíjí. Mnohdy proto pracovníkům jejich znalosti a dovednosti získané vzděláním nestačí, neboť je třeba se učit novým věcem. Může se stát, že je vyšší odbornost vyžadována přímo zaměstnavatelem. Někdy však zaměstnanec začne pociťovat, že si v mnoha ohledech neví rady, a proto se sám pokouší o zvýšení kvalifikace. V horším případě se může pracovník setkat se ztrátou stávající pozice, což mnohdy také vede k rekvalifikaci.

Ve vzdělávání dospělých je zásadní rozdíl v motivaci. Zatímco mladí lidé studují především za cílem získání budoucího povolání, zaměstnanci si od zvýšení kvalifikace často slibují vyšší pracovní pozici, lepší finanční ohodnocení či změnu pracovní náplně. Právě z tohoto důvodu již pracovníci přistupují ke studiu jinak. Vnímání probírané látky pro dospělé může být o mnoho snazší především z ohledu na již dosaženou praxi a zkušenosti. Mnoho údajů si tak dokážou převést na konkrétní situace a usnadnit si tak pochopení nové látky. Velikou roli hraje také dobrovolný a aktivní přístup. Získané vědomosti lze v tomto případě navíc velmi rychle využít v praxi, čímž dojde k jejich umocnění. Nevýhodou je naopak snižování rozvoje paměťových schopností, k čemuž dochází ve věku mezi 36 a 40 lety. Negativním faktorem je také čas. V mnoha případech již mají pracovníci v této životní fázi rodinu, a tak je skloubení vzdělání, práce a rodinných povinností velmi obtížné. Pokud je zvýšení kvalifikace vyžadováno ze strany zaměstnavatele, může na studujícího zaměstnance dopadat určitý tlak, neboť v některých případech neúspěch znamená i ztrátu stávající pracovní pozice.⁷⁰

Ke studujícím se navíc stále více přidávají matky na mateřské či rodičovské dovolené. Jedná se totiž z pohledu mnohých lidí o ideální dobu, kdy si může žena zvýšit své znalosti a případně získat titul v určitém oboru. Návrat do zaměstnání navíc může být o mnoho snazší, neboť má žena větší šanci na pozdější uplatnění. Práce však nemusí být pro ženu jediným

⁶⁹ SMETÁČKOVÁ, Irena a Klára VLKOVÁ. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005. ISBN 80-903331-2-5, str. 80

⁷⁰ BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3, str. 11-12

důvodem, proč se pro vzdělání na mateřské dovolené rozhodnout. Mezi další výhodu může patřit udržení kontaktu s lidmi a setrvání v procesu socializace. Mnohdy se navíc může jednat o odreagování se od mateřských povinností.⁷¹

6.3. Rekvalifikace

Jedná se o pojem, který označuje získání nové kvalifikace či doplnění znalostí ke kvalifikaci stávající. Rekvalifikace může souviset i s udržováním či obnovováním vzdělání. S procesem rekvalifikace lze začít zcela dobrovolně, a to zejména za cílem rozšířením si vlastního uplatnění na trhu práce či k získání vybraného zaměstnání.

Možnost rekvalifikace však nabízí přímo i úřad práce v případě, že například jedinec zde evidovaný nemůže se svým již dosaženým vzděláním a praxí najít uplatnění na trhu práce. Může se stát, že úřad práce uchazeče přímo k absolvování rekvalifikačního kurzu doporučí. V takovém případě se dostane zájemci o zaměstnání od úřadu výrazné podpory, neboť uhradí náklady s kurzem spojené. To však neplatí v případě, že účastník bez vážného důvodu tento proces nedokončí.⁷²

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované pobočkou Úřadu práce. Výše podpory činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, na který uchazeč dosáhl při výkonu posledního zaměstnání. V případě osob samostatně výdělečně činných se podpora stanoví z posledního vyměřovacího základu. Výše podpory pro rekvalifikaci nesmí přesáhnout 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém uchazeč nastoupil na rekvalifikaci. Tato částka navíc nesmí v období 3 let přesáhnout hranici 50 000 korun českých.⁷³

6.4. Odměňování žen

Jak již bylo několikrát v průběhu práce zmíněno, Česká republika se v Evropě řadí k zemím s nejvyšším rozdílem v odměňování. Dlouhodobě se tento rozdíl pohybuje okolo 20 %. Samozřejmě nelze srovnávat různé pozice mezi sebou, avšak k rozdílnému odměňování

⁷¹ Zpravodajství 24.cz, *Jak zvýšit vzdělání na rodičovské dovolené? Zbavte se předsudků a najděte si partáka*, [online], [cit. 2021-03-26], dostupné z: <https://zpravodajstvi24.cz/jak-si-zvysit-vzdelani-na-rodicovske-dovolene-zbavte-se-predsudku-a-najdete-si-partaka/>

⁷² Úřad práce ČR, *Rekvalifikace*, [online], [cit. 2021-03-26], dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

⁷³ Úřad práce ČR, *Rekvalifikace*, [online], [cit. 2021-03-26], dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

dochází i na stejných úrovních, kdy ženy vykonávající stejné zaměstnání měly v roce 2016 oproti mužům o 11 % nižší mzdu či plat.⁷⁴

Důležité je si uvědomit, že rozdíly v odměňování mají dopad nejen na samotnou ženu, která má z důvodu genderové nerovnosti nižší plat či mzdu, ale také na životní úroveň celé domácnosti. Podle statistik z roku 2015, dostupných na Českém statistickém úřadě je zřejmé, že domácnosti v důsledku tohoto problému přichází měsíčně v průměru o necelých 7 000 korun, což ročně představuje více než 80 000 korun českých. Nejvíce tento rozdíl pociťují domácnosti matek samoživitelek, u kterých ani není možné ztrátu nahradit příjmem partnera.⁷⁵

Faktorů ovlivňujících tuto skutečnost je hned několik. Mezi hlavní patří genderová segregace na trhu práce, platová diskriminace na pracovišti či snížená možnost sladování pracovního a osobního života především u žen na mateřské či rodičovské dovolené. Nejvyšší rozdíl ve finančním ohodnocení byl totiž u mužů a žen zaznamenán ve věkovém rozmezí mezi 35. až 44. rokem života. Toto období je nejčastěji pro ženy charakteristické péčí o děti či návratem na trh práce. Při návratu navíc ženy mnohdy volí nižší pozice, které sice nezaručují vysokou mzdu či plat, avšak jsou lépe uzpůsobeny sladění pracovních a rodičovských povinností.⁷⁶

Na základě genderové segregace se ženy často rozhodnou pro feminizovanou profesi, u které jsou z důvodu vysoké koncentrace žen přirozeně nižší mzdy. Mezi takové obory patří například zdravotnictví a sociální péče či školství. Tím dochází k podhodnocování ženské práce a v oborech, kde je naopak vyšší zastoupení mužů, vykonávají ženy ve většině případů nižší pozice.⁷⁷

Jednou z možností, jak rozdíl v odměňování žen a mužů snížit, je zvýšení transparentnosti ve mzdách či platech. Nejedná se však o sdílení informací o výši finančního ohodnocení jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň. Pracovníci by ale měli znát, z čeho je jich výdělek tvořen, jaký je systém benefitů a mimořádných odměn nebo jaká je strategie

⁷⁴ *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 6

⁷⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8, str. 21-22

⁷⁶ *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 7

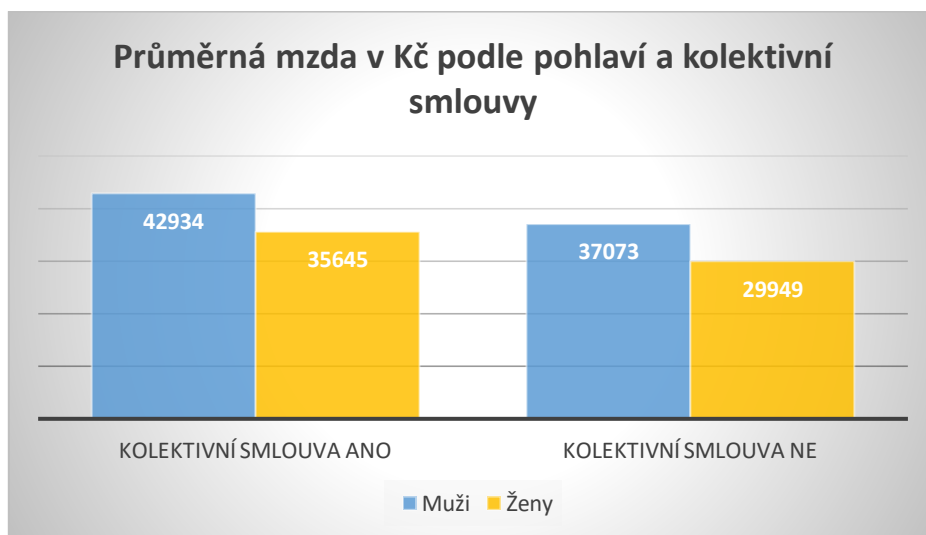
⁷⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8, str. 84

zaměstnavatele v případě odměňování. Tento krok by navíc mohl pomoci s motivací zaměstnanců, kteří by se snažili dosáhnout jednotlivých výhod. Na druhou stranu však může tento systém způsobit v dané organizaci zvýšení rivality, což může vést ke zhoršení vztahů mezi kolegy a zvýšit tak k napětí na pracovišti.⁷⁸

Opakem transparentnosti v odměňování je situace, kdy přímo jedním z ustanoveních pracovní smlouvy je jakási dohoda o mlčenlivosti, která zaměstnancům zakazuje sdělovat ostatním spolupracovníkům výši výdělku. To často bývá podpořeno i výhrůžkou sankce. Je otázkou, zda by tato povinnost byla úspěšně vymahatelná při zapojení soudního jednání, neboť tato skutečnost je nad rámec povinností, které jsou ustanoveny v zákoníku práce. Na základě tohoto systému jsou navíc prohlubovány rozdíly v odměňování žen a mužů, neboť zaměstnanci nemohou o tomto tématu komunikovat.⁷⁹

Dalším potencionálním řešením problému je snižování rozdílů prostřednictvím kolektivního vyjednávání. To je však možné pouze u zaměstnanců pobírajících mzdu. Výši platu ale nelze vyjednat. Ze statistik je možné určit, že v organizacích, kde byla vyjednána kolektivní smlouva, pobírají muži i ženy vyšší mzdu. Zároveň se i nepatrně snížily rozdíly mezi výdělkem mužů a žen.

Graf č. 7 – Porovnání průměrné mzdy mužů a žen v roce 2019 podle toho, zda je sjednána kolektivní smlouva či nikoliv



⁷⁸ *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 9

⁷⁹ *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 9

Zdroj: vlastní zpracování, údaje Českého statistického úřadu-struktura mezd zaměstnanců 2019

Z grafu, který je vytvořen ze statistických údajů nasbíraných za rok 2019, je zřejmé, že průměrný měsíční příjem žen za daný rok byl o 5 696 korun českých vyšší v organizacích, kde byla sjednána kolektivní smlouva. Zároveň rozdíl v odměňování obou pohlaví byl necelých 17 % (přesněji 16,98 %), zatímco u organizací bez kolektivní smlouvy dosáhla tato míra na 19,22 %. Celkově se tedy rozdíl snížil o 2,24 %.

Problém pro odlišnost v odměňování představují i ženy s dětmi. Pro ně je totiž vedle práce důležitá i péče o potomky, která jim zabraňuje v pracovní aktivitě. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí by se zaměstnavatelé měli zaměřit na vhodné alternativy, které by zaměstnankyním pomohly se do práce co nejsnadněji navrátit. Zařazovat například úpravy pracovní doby, placené volno nad rámec zákoníku práce, podpořit péči o domácnost a zapojení otců do péče o děti. Ženám s dětmi předškolního a školního věku by mohla pomoci například organizace dětských táborů primárně pro děti zaměstnanců nebo zakládání školek v místech, kde již kapacita nestačí a ženy tak musí s dětmi zůstat doma déle, než je třeba.⁸⁰

Spravedlivé odměňování zaměstnanců je jednou ze zásad, která by mohla vést k celkové rovnosti mužů a žen na trhu práce. Spolu s rovným zacházením a zákazem diskriminace přímé i nepřímé, patří mezi základní principy pracovněprávních vztahů. Dnešní legislativa obsahuje řadu ustanovení týkajících se povinnosti rovného zacházení se zaměstnanci a vymezují, co má být v tomto přístupu obsaženo. Mezi základní právní předpisy zabývající se touto problematikou patří například Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod, Antidiskriminační zákon, Zákoník práce a další.⁸¹

⁸⁰ *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 22

⁸¹ *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 13

7. Závěr

Postavení žen na trhu práce je v současnosti velmi aktuální a často diskutované téma a vzhledem k pomalému snižování této genderové nerovnosti lze předpokládat, že řešení tohoto problému zdaleka není u konce. Z nasbíraných dat se můžeme přesvědčit, že problém nerovnosti zdaleka nestojí na nízké aktivitě žen v zapojování se na trhu práce, neboť zaměstnanost žen se za poslední roky v České republice pohybuje okolo 66 %. I přes vysokou participaci žen na trhu práce se ženám stále nepodařilo ve větší míře proniknout na manažerské pozice a zdaleka ani do všech profesí či oborů, ve kterých stále převažuje dominance mužů.

Značný problém představuje přetrvání genderových stereotypů, ve kterých byly starší generace v minulosti vychovávány a v určitém měřítku jsme k některým návykům vedeni dodnes. Pro ženy to však znamená předurčené sociální role, které mají vykonávat bez ohledu na svůj postoj a své potřeby. Skloubit úspěšnou pracovní kariéru s pečlivou výchovou dětí a udržováním domácnosti je pro mnoho žen takřka nemožné. Ani v tomto ohledu genderové stereotypy postavení žen na trhu práce neulehčují, neboť žena je k této roli společností vedena. Stále častěji zde nastává situace, kdy žena očekávající úspěch v pracovním uplatnění musí založení rodiny odsunout, neboť ví, že se jinak její kariéra pozastaví či dokonce skončí úplně. Zakládání rodiny tak pro tyto ženy přichází v úvahu teprve po dosažení stanovených cílů. V některých případech je však již v této fázi na takové životní rozhodnutí pozdě. Pomoci by jistě mohlo větší zapojení otců do péče o děti, avšak tato možnost se v dnešní společnosti stále nesečkala s příliš velkým úspěchem. Nemluvíme zde pouze o nástupu mužů na rodičovskou dovolenou, ale také o péči o starší děti školního či předškolního věku například v době nemoci. Mnohdy opět automaticky tuto úlohu zastává matka bez ohledu na to, že by leckdy byl pro celou domácnost přínosnější opak.

V případě vzdělávání mladé generace představuje opět největší problém genderová segregace, která již v této fázi dělí obory podle pohlaví. I přes to, že poměr vzdělaných žen stále stoupá, nedochází k jejich pronikání například do oborů technických či stavebních. Naopak ženy tíhnou k feminizovaným oborům, mezi které patří zdravotnictví či školství, což způsobuje podhodnocování ženské práce a prohlubování rozdílů v odměňování.

Situace žen na trhu práce v České republice není zdaleka nejhorší, v rozdílu odměňování žen a mužů patříme však k nejhorším v Evropě. To představuje problém pro ženy nejen v době jejich ekonomické aktivity, ale také po odchodu z trhu práce například do starobního důchodu. Značně nižší mzdy žen mají za následek větší pravděpodobnost chudoby v důchodovém věku.

Největší problém však vidím v neaktivitě vlády v tomto směru. V genderových rozdílech odměňování obou pohlaví jsme téměř nejhorší v Evropě a v celkové rovnosti se v žebříčku statistik již několik let po sobě propadáme. Kroků, které by přispěly k napravení tohoto problému bylo i přes to podniknuto velmi málo. Zatímco okolní státy se snaží zavádět opatření na zlepšení postavení žen v politice, vedoucích pozicích či nějak přispět k rovnosti při finančním ohodnocování, v České republice jsou vydávána převážně doporučení, která však nejsou pro subjekty figurující na trhu práce nijak závazná. Dalo by se argumentovat ustanoveními platných zákonů. Ta jsou však mnohdy spíše formální a v některých směrech této problematiky zcela nedostatečná.

Pomoci by mohly projekty na podporu flexibilních forem zaměstnávání, které jsou v současnosti realizovány prostřednictvím Úřadu práce České republiky. Míru jejich využití však ukáže teprve čas, neboť jde o zcela novou inovaci. Pro některé zaměstnavatele tyto formy zaměstnávání představují příliš velké riziko, neboť ještě nelze spolehlivě určit, zda jsou pro stranu nabídky pracovní pozice výhodné natolik, aby se začaly využívat ve větší míře. Jedním z kroků je také strategie rovnosti žen a mužů, kterou vláda schválila na počátku roku 2021. Tato strategie se zaměřuje celkově na osm oblastí a měla by pomoci postavení žen na trhu práce v mnoha směrech. Na jejím základě by mělo docházet ke snižování rozdílů v odměňování mezi muži a ženami, k podpoře otců v zapojení se v péči o děti nebo k navýšení kapacit mateřských škol či školních družin. Otázkou však je, zda tento krok musel přijít až v roce 2021. Genderová nerovnost na trhu práce je problémem, který zde přetrvává již po několik staletí a je potřeba, aby se jím společnost aktivně zabývala.

Každý z nás může začít sám u sebe. Postupné překonání generových stereotypů je to, co můžeme ovlivnit. Při rozhodování se ve všech výše zmíněných případech bychom měli dbát především na vlastní přesvědčení bez ohledu na to, co je od nás společností očekáváno. Genderový stereotyp totiž ovlivňuje řadu životních rozhodnutí, což neplatí pouze pro ženy.

Resumé

The topic of my bachelor thesis is women in the labour market, problems of employment and professional development of women. The topic of bachelor thesis was selected with regard to its current character in today's society.

The bachelor thesis is divided into 7 chapters, including the introduction and conclusion. Each of the chapters deals with the part of the problematic related to the situation of women on the labour market. In the second chapter are mainly described the basic terms and approach to the issue of the topic. The third chapter is focused on history, where I mainly wanted to point out how extremely the situation has evolved over the years. The fourth of the chapters is mainly focused on the factors that most influence the situation of women in the labour market. In this chapter I have included the questionnaire, in which I have tried to find out how the respondents perceive this problematic. Based on the questions, I tried to compare the opinions of asked people with the collected data. In the fifth, I focused on the comparison of current situation in the Czech Republic with the position of women in the European Union. I have chosen for a closer comparison of individual problems 2 countries, specifically Germany and Poland. The last of the chapters is dedicated to the education and remuneration of women, where I again mentioned briefly the history on which many things depend today.

During my work, I mainly tried to understand, why despite the significant movement in society, there is still a considerable inequality between men and women. I have found the problem mainly in the low support of mothers on maternity leave, in the persistence of gender stereotypes, in gender segregation and in the low activity by the state.

SEZNAM LITERATURY

- BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3, str. 11-12
- BUREŠOVÁ, Jana. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0248-3, str. 28
- CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka. *Strategický rozvoj lidských zdrojů: co je důležité v současné společnosti znalostí: rozvoj lidských zdrojů, nebo jejich řízení?*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-2443-288-5.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4, str. 186
- ENNEN, Edith. *Ženy ve středověku*. Praha: Argo, 2001. Každodenní život. ISBN 80-7203-369-7, str. 250
- KÁDNER, Otakar. *Vývoj a dnešní soustava školství*. Praha: B. Janda, 1929, str. 284-285
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1., str. 20-21
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1., str. 13, 23-27
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8, str. 84
- LENDEROVÁ, Milena, ed. *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*. Vyd.1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. Česká historie. ISBN 978-80-7106-988-1, str. 20
- MALÍNSKÁ, Jana. *Do politiky prý žena nesmí-proč?: vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století*. Praha: Libri, 2005. Gender sondy. ISBN 80-86429-42-3, str. 34
- RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-3578-8.
- SMETÁČKOVÁ, Irena a Klára VLKOVÁ. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005. ISBN 80-903331-2-5, str. 80
- Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 6

ŠPRINCOVÁ, Veronika a Markéta MOTTLOVÁ. *Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice*. 2. aktualizované vydání. Praha: Fórum 50 %, 2015. ISBN 978-80-904447-7-5, str. 3-4

WAGNEROVÁ, Eva, Jacek PYKA a Dorota KOTLORZ. *Motivace-vzdělávání, zaměstnání-podnikání: [studijní materiál]*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2007. ISBN 978-80-7248-410-2.

WERTHER, William B. a Keith DAVIS. *Lidský faktor a personální management*. Praha: Victoria Publishing, 1992. ISBN 80-85605-04-X.

Elektronické zdroje

Advokátní kancelář Vych & Patners, *základní aspekty home office-na co si dát pozor při jeho sjednávání*, [online], [cit. 2021-03-15], dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani/>

Bc. PRÁTOVÁ Michaela, Kurzy.cz, *Jaké jsou podmínky návratu do práce po rodičovské dovolené?*, 9 .6 .2019, [online], [cit. 2021-03-13], dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/497661-jake-jsou-podminky-navratu-do-prace-po-rodicovske-dovolene/>

Businessinfo.cz, *Aktuální situace na trhu práce v Německu, 2 .1 .2020*, [online], [cit. 2021-03-22], dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/aktualni-situace-na-trhu-prace-v-nemecku/>

Česká televize, *První světová válka byla velkou genderovou revolucí*, [online], 28.7 .2014, [cit. 2021-03-10], dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/1024074-prvni-svetova-valka-byla-velkou-genderovou-revoluci>

České noviny, *Vláda schválila strategii rovnosti žen a mužů do roku 2030*, 8 .3 .2021, [online], [cit. 2021-03-16] dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/vlada-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-s-do-roku-2030/2006111>

Česko v datech, *Ženy jdou (pomalu) do vedení*, 20.11.2017, [online], [cit. 2021-03-23], dostupné z: <https://www.ceskovdatech.cz/clanek/80-zeny-jdou-pomalu-do-vedeni/>

Český statistický úřad, *Česká republika v mezinárodním srovnání (vybrané údaje) - 2020*, [online], [cit. 2021-03-12], dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/prace-socialni-statistiky-f8a1fstuoc?fbclid=IwAR2J7dvW1m-SDuyWU3wugRuat7EfyfuCp-M_1_2U_0k42kahP7O24KKxQtQ

Diverzita.cz, *Index zastoupení žen ve vedení 2017 dosáhl u českých TOP 250 firem 12,5 %*, [online], [cit. 2021-03-12], dostupné z: http://diverzita.cz/index-zastoupeni-zen-ve-vedeni-2017-dosahl-u-ceskych-top-250-firem-125/?fbclid=IwAR1g-1gHvdrNR8FJlc_qzmk1hr_2DkeEGytBRtOBCW6gI5OoZBIrldFk0_4

- DRCHAL Václav, Euro.cz, *Soudružka žena aneb emancipace žen za socialismu*, [online], 16.12.2017, [cit. 2021-03-10], dostupné z: <https://www.euro.cz/light/soudruzka-zena-2-1386098>
- Europa.eu, *Evropský semestr-tematický přehled ženy na trhu práce*, [online], [cit. 2021-03-20], dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-labour-force-participation-women_cs.pdf
- Evropský parlament-zpravodajství, *Rozdíly v odměňování žen a mužů v Evropě: infografika*, 3.3.2020, [online], [cit. 2021-03-23], dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/priorities/mdz-2020/20200227STO73519/rozdil-y-v-odmenovani-zen-a-muzu-fakta-a-cisla-infografika>
- HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, *Žena a její postavení ve společnosti*, [online], 10.11.2018, [cit. 2021-03-09], dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena-a-jej%C3%AD-postaven%C3%AD-ve-spole%C4%8Dnosti-\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena-a-jej%C3%AD-postaven%C3%AD-ve-spole%C4%8Dnosti-(MSgS))
- HOMFRAY, Šárka. Heroine.cz/psychologie: *Muž na rodičovské je pořád výjimka. Jak na ni dostat víc tátů?*, [online], 10.2.2020, [cit. 2021-03-05] dostupné z: <https://www.heroine.cz/psychologie/1996-muz-na-rodicovske-je-porad-vyjimka-jak-na-ni-dostat-vic-tatu>
- HONNER Jan, *Ženy a muži v krajích České republiky*, 18.12.2019, [online], [cit. 2021-03-26], dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2019/12/18/zeny-a-muzi-v-krajich-ceske-republiky/>
- Hospodářské noviny, *Technologie mění postavení žen na trhu práce*, [online], [cit. 2021-03-07], dostupné z: https://ictrevue.ihned.cz/c3-66590990-0ICT00_d-66590990-technologie-meni-postaveni-zen-na-trhu-prace
- Hospodářské noviny, *Technologie mění postavení žen na trhu práce*, [online], [cit. 2021-03-07], dostupné z: https://ictrevue.ihned.cz/c3-66590990-0ICT00_d-66590990-technologie-meni-postaveni-zen-na-trhu-prace
- CHRIPÁK Denis, NEVYHOŠTĚNÝ Jan, *Data: Kterým vysokoškolským oborům se vyhýbají ženy a kde hrozí problémy s uplatněním*, 7.4.2019, [online], [cit. 2021-03-26], dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/data-zastoupeni-zen-v-technicky-oborech-a-nezamestnanost-a/r~05ca67d8553c11e9ad610cc47ab5f122/>
- KOŽELUHOVÁ Michaela, Národní pedagogické muzeum a knihovna J.A. Komenského, *ženská otázka za první světové války*, [online], [cit. 2021-03-10], dostupné z: <http://1914-1918.npmk.cz/node/81>
- KRÝŽOVÁ Sofie, Seznam zprávy.cz, *Německo tlačí na rovnost. Zavede kvóty pro ženy ve vedení nejvyšších firem*, 23.11.2020, [online], [cit. 2021-03-22], dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/nemecko-tlaci-na-rovnost-zavede-kvoty-pro-zeny-ve-vedeni-nejvetsich-firem-130826>
- Manpower.cz, *Postavení žen nejen na trhu práce*, [online], [cit. 2021-03-14], dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/postaveni-zen-nejen-na-trhu-prace/>
- Mgr. ČERNÁ Kristýna, Epravo.cz, *K otázce zvláštních pracovních podmínek žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením*, [online], 2.12.2019, [cit. 2021-03-11], dostupné

z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k -otazce-zvlastnich-pracovnich-podminek-zen-mladistvych-a -osob-se-zdravotnim-postizenim-110290.html>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví, aktualizace 4 .6 .2020, [online], [cit. 2021-03-05], dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vybrane-statisticke-udaje>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, Tisková zpráva-Šanci na zkrácený pracovní úvazek pro nezaměstnané otevírá nový projekt Úřadu práce ČR s názvem FLEXI, 9 .3 .2021, [online], [cit. 2021-03-16], dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021_TZ_Flexi.pdf/

Ministerstvo průmyslu a obchodu, *Genderová problematika aneb rovnost žen a mužů*, [online], [cit. 2021-03-07], dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a -muzu/genderova-problematika-aneb-rovnost-zen-a -muzu--246547/>

PEYTON legal, *Sdílené pracovní místo z pohledu zaměstnavatele*, 22.12.2020, [online], [cit. 2021-03-15], dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/sdilene-pracovni-misto/>
Právo pro podnikatele, *Novela zákoníku práce: sdílené pracovní místo*, 15.1 .2021, [online], [cit. 2021-03-15], dostupné z: <https://pravopropodnikatele.cz/novela-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto/>

Sociální politika.eu, *Na částečný úvazek v ČR pracuje pětina žen, v EU téměř pětina*, 19.11.2017, [online], [cit. 2021-03-14], dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2017/11/na-castecny-uvazek-v -cr-pracuje-petina-zen-v -eu-temer-tretina/>

Superia.cz, *Co je to gender? Význam slova.*, [online], [cit. 2021-03-05], dostupné z: <https://cojeto.superia.cz/ruzne/gender.php>

ŠARÍKOVÁ Monika, Měsíc.cz, *Mezi zaměstnanci se šíří nový trend. Chtějí práci na zkrácený úvazek*, 7.11.2020, [online], [cit. 2021-03-13], dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prace-na-zkraceny-uvazek/>

TĚŠÍNSKÁ Michaela, Lidovky.cz, *Matky na rodičovské čeká v práci propad. Jen 13 procent z nich se vrátí na stejnou pozici*, 4.4. 2018, [online], [cit. 2021-03-13], dostupné z: https://www.lidovky.cz/noviny/cerstve-matky-ceka-v -praci-propad.A180403_212700 ln noviny ele

TUŽILOVÁ Michaela, Europa.eu, *Pohled do historie rozvoje vzdělání žen v Čechách, na Moravě a ve Slezsku*, [online], [cit. 2021-03-26], dostupné z: <https://epale.ec.europa.eu/cs/resource-centre/content/pohled-do-historie-rozvoje-vzdelavani-zen-v -cechach-na-morave-ve-slezsku>

Úřad práce ČR, *Rekvalifikace*, [online], [cit. 2021-03-26], dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky, *Za koho platí pojistné stát*, [online], [cit. 2021-03-15], dostupné z: https://www.vzp.cz/platci/informace/stat/za-koho-plati-pojistne-stat?fbclid=IwAR0z_Rx6eyLIcDE7gALDEFPYOsAGXGwTwJM0kcfASr87BCS2h_So4AY_ZfVU

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce (již neplatný), [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65/zneni-0>

Zpravodajství 24.cz, *Jak zvýšit vzdělání na rodičovské dovolené? Zbavte se předsudků a najděte si partáka*, [online], [cit. 2021-03-26], dostupné z: <https://zpravodajstvi24.cz/jak-si-zvysit-vzdelani-na-rodicovske-dovolene-zbavte-se-predsudku-a-najdete-si-partaka/>

Zákony a podzákoné právní předpisy

Nářízení vlády č. 361/2007 Sb., o ochraně zdraví při práci

Zákon č. 262/2006Sb.-Zákoník práce, §242

Zákon č. 262/2006Sb.-Zákoník práce, §53

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Tabulky

Tabulka č .1 – Počet žen a mužů na rodičovské dovolené (porovnání v průběhu let)

Grafy

Graf č .1 - Míra ekonomické aktivity žen, srovnání mezi lety 2015, 2017 a 2019

Graf č. 2 -Výsledek dotazníku v otázce týkající se zájmu o zkrácený úvazek

Graf č. 3 -Rozdíly zaměstnanosti žen a mužů ve věkové skupině 15-64 let v letech 2015-2019 na Německém trhu práce

Graf č. 4 -Srovnání zaměstnanosti žen ve věkové skupině 15-64 let v České republice a Německu v letech 2015-2019

Graf č. 5 -Rozdíly zaměstnanosti žen a mužů ve věkové skupině 15-64 let v letech 2015-2019 na Polském trhu práce

Graf č. 6 -Srovnání zaměstnanosti žen ve věkové skupině 15-64 let v České republice a Polsku v letech 2015-2019

Graf č. 7 –Porovnání průměrné mzdy mužů a žen v roce 2019 podle toho, zda je sjednána kolektivní smlouva či nikoliv

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Dotazník

Dotazník

Úvod/instrukce k vyplnění dotazníku:

Věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku. Výsledky tohoto dotazníku budou použity ke zpracování bakalářské práce. Tématem bakalářské práce jsou Ženy na trhu práce, problémy zaměstnávání a pracovní podmínky žen.

Z důvodu potřeby získání některých informací, které souvisí pouze s ženami na mateřské dovolené, budou otázky 20-22 určené pouze pro ženy s dětmi. Pokud se Vás tedy netýkají, prosím nevyplňujte, děkuji.

1) Do jaké věkové skupiny se řadíte

- a. 18-25
- b. 26-40
- c. 41-50
- d. 51-65
- e. 65 a více

2) Pohlaví

- a. Muž
- b. Žena

3) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- a. Základní
- b. Střední bez maturity (vyučen/a)
- c. Střední s maturitou
- d. Vyšší odborné
- e. Vysokoškolské

4) Jste v současné době zaměstnán/a, popřípadě vykonáváte podnikatelskou činnost?

***Mezi zaměstnání zařad'te případně i pracovní poměr na dohodu o provedení práce**

- a. Ano
- b. Ne

5) Jaké je vaše zaměstnání

6) Vykonáváte zaměstnání v oboru Vámi vystudované školy?

- a. Ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Ne

7) Uvažoval/a jste někdy o zvýšení kvalifikace?

- a. Ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Ne

8) Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ano nebo spíše ano, uveďte důvod...

9) Setkal/a jste se někdy s diskriminací ve svém zaměstnání?

- a. Ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Ne

10) Pokud ano, o jakou formu diskriminace se jednalo?

***Genderovou diskriminací rozumíme poškozování či omezování práv na základě příslušnosti k jednomu z biologických pohlaví**

- a. Věková
- b. Genderová
- c. Platová
- d. Jiná... (uveďte)

11) Byl/a jste někdy evidován/a na úřadu práce?

- a. Ne
- b. Ano, jednou
- c. Ano, dvakrát
- d. Ano, třikrát či vícekrát

12) Jak jste spokojen/a s náplní své práce?

Hodnocení vyznačte vzestupně = 1 hvězdička značí nespokojenost, 5 hvězdiček naopak vysokou spokojenost

13) Jak jste spokojen/a s finančním ohodnocením?

Hodnocení vyznačte vzestupně = 1 hvězdička značí nespokojenost, 5 hvězdiček naopak vysokou spokojenost

14) Jak jste spokojen/a s pracovním prostředím?

Hodnocení vyznačte vzestupně = 1 hvězdička značí nespokojenost, 5 hvězdiček naopak vysokou spokojenost

15) Do jaké míry si myslíte, že je postavení žen a mužů na trhu práce rovnocenné?

Hodnocení vyznačte vzestupně = 1 hvězdička značí úplnou nerovnocennost, 5 hvězdiček naopak úplnou rovnocennost.

16) Jak náročné/popřípadě nenáročné je pro Vás skloubit práci s osobním životem?

Hodnocení vyznačte vzestupně = 1 hvězdička značí nenáročnost, 5 hvězdiček naopak vysokou náročnost

17) Jak složité/popřípadě jednoduché pro Vás bylo hledání pracovní pozice

Hodnocení vyznačte vzestupně = 1 hvězdička značí jednoduché, 5 hvězdiček naopak velmi složité

18) Vnímáte sociální podporu matek na mateřské dovolené v České republice jako dostatečnou?

- a. Ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Ne

19) Pokud ne, můžete vyjádřit, jakou změnu byste si představovali.....

20) Vrátila jste se po mateřské dovolené na stejnou pracovní pozici, ze které jste odešla?

- a. Ano
- b. Ne

21) Měla jste v průběhu mateřské či rodičovské dovolené zájem o práci na zkrácený úvazek?

- a. Ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Ne

22) Pokud ano, bylo Vám v práci vyhověno?

- a. Ano
- b. Ne