

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Genderové nerovnosti na trhu práce

Předkládá: Karolína Máchová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Karolína MÁCHOVÁ**
Osobní číslo: **R19B0082P**
Studijní program: **B6804 Právní specializace**
Studijní obor: **Veřejná správa**
Téma práce: **Genderové nerovnosti na trhu práce**
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

Porovnání genderové nerovnosti, vývoj (jak se nerovnost zlepšila v posledních letech), genderové nerovnosti na trhu práce na blízkém Východě, hledat východiska, řešení a vysvětlení, proč musíme stále v 21. století řešit genderové nerovnosti, průzkum v pražském hotelu, dotazník či i rozhovor s vedoucími pracovníky.

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

Seznam doporučené literatury:

Genderová segregace českého trhu práce : kvantitativní a kvalitativní obraz – Alena Křížková, Zdeněk Sloboda ISBN 9788073301651

Trh práce: Sociologická analýza

Pavel Kuchař ISBN: 978-80-246-1383-3

Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR, Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání :

Alena Křížková, Marta Vohlídalová, Kristýna Pospíšilová, Hana Maříková

ISBN: 978-80-7421-147-8

Motivace – vzdělávání, zaměstnání – podnikání Wagnerová, Eva, ISBN 978-80-7248-410-2

Závoj a džíny: Ženy v islámském světě, Magdalena Frouzová, ISBN: 8074291812

Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech, Kristina Koldinská, ISBN: 8074003434,

Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR – Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů,
Alena Křížková, Hana Maříková, Romana Marková Volejníčková & Kristýna Pospíšilová, ISBN: 978-80-7421-162-1

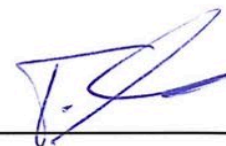
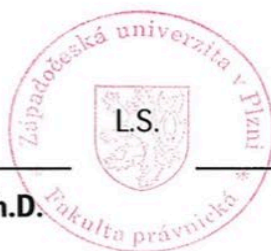
Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Helena Sequensová**
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **29. března 2021**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2022**



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



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. října 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Genderové nerovnosti na trhu práce“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni dne: 31. března 2021

Podpis:

Poděkování

Ráda bych touto cestou chtěla z celého srdce poděkovat mé vedoucí bakalářské práce, kterou byla paní Mgr. Helena Sequensová. Její rady a odborné poznatky pro mne byly velkým přínosem a díky perfektní komunikaci jsem byla schopna vypracovat řádně a včas mou bakalářskou práci. Velké poděkování také patří paní Bc. Janě Hájkové za veškerou pomoc, která se týkala administrativní stránky.

Obsah

1. Úvod.....	8
2. Co je genderová nerovnost?	10
2.1. Gender a genderové role	11
2.2. Genderový budgeting.....	11
2.3. Diskriminace.....	12
2.4. Segregace.....	13
2.5. Feminismus	15
3. Historie a teorie nerovného odměňování žen a mužů v České republice.....	16
3.1. Trh práce v poválečném po roce 1948.....	16
3.2. Trh práce po roce 1989	18
3.3. Covid odkrývá nerovnosti v odměňování žen a mužů	19
3.3.1. Evropská strategie pro rovnost žen a mužů 2020-2025	20
3.3.2. Gender pay gap	20
4.1. Postup před vznikem pracovního poměru.....	22
4.2. Vzdělanost žen	23
4.2.1. Rovný přístup žen a mužů ve vzdělání.....	24
4.2.2. Provázanost studia s budoucí rolí v práci a rodině	25
5. Mateřská a rodičovská dovolená.....	26
5.1. Ženy mimo pracovní trh.....	26
5.2. Mateřská dovolená.....	26
5.2.1. Faktory ovlivňující ženy k odchodu na mateřskou	27
5.2.2. Lze vykonávat na mateřské stejnou práci?.....	27
5.2.3. Otec na mateřské dovolené.....	28
5.2.4. Návrat do zaměstnání po mateřské dovolené	29
5.3. Rodičovská dovolená	30
5.3.1. Jaký je rozdíl mezi mateřskou a rodičovskou?.....	31
5.3.2. Jaká je výše rodičovského příspěvku v roce 2022?	31
5.4. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců – pracovní podmínky zaměstnankyň	32
5.5. Zkrácený úvazek.....	33
5.5.1. Šance pro matky.....	35
5.6. Sdílení pracovního místa (job-sharing)	35
5.7. Home office.....	36
5.7.1. Genderové nerovnosti díky home officu.....	37
6. Rozdíly v hodnocení žen a mužů na trhu práce.....	38
6.1. Ekonomické přístupy k rozdílům v odměňování žen a mužů	39
6.2. Nerovnost ve mzdách	41
6.3. Výsledky dotazníku zaměřeného na genderovou nerovnost na trhu práce	42
6.4. Ženy v řídicích funkcích. Proč? A jak?.....	48
6.4.1. Charakter pozic v managementu obsazovaných spíše muži či spíše ženami	49
6.5. Strategie rovnosti žen a mužů	50
7. Nerovnost práv žen na Blízkém východě.....	53

8. Závěr	56
Resumé.....	58
SEZNAM LITERATURY.....	59
Zkratky	64
Seznam tabulek a grafů.....	64
PŘÍLOHY	65

1. Úvod

Dlouho jsem uvažovala nad výběrem tématu mé bakalářské práce, jelikož jsem se chtěla s tématem ztotožnit, vžít se do něho a také vědět, že mi to do mého budoucího života něco přinese. Proto téma genderové nerovnosti na trhu práce. Již několik let si všímám, jak je toto téma stále aktuální, bohužel. Myslím, že v 21. století a v době, kdy si hrajeme na vyspělou civilizaci a demokracii, bychom toto téma vlastně neměli vůbec řešit, že? Bohužel opak je stále pravdou. Neustále se potýkáme s tím, že ženy nemají ve všech firmách rovná práva jako muži či nejsou na nejvyšších obsazených pozicích. A já se ptám proč? Je to kvůli tomu, že si majitelé firem myslí, že by to žena nezvládla? Není dostatečně dobrá, silná či kvalifikovaná? Myslím, že ženy nejednou v historii dokázaly, jak silné stvoření jsou, a že dokáží přijmout jakoukoliv výzvu a vyřešit ji mnohdy lépe než muži. Tak v čem spočívá problém? Proč by žena nemohla úspěšně být generální ředitelkou firmy nebo sedět na vysoké pozici a řídit tak firmu či oddělení ve firmě?

Další problémem tohoto tématu je rozdílné financování žen a mužů. To je bohužel dlouhodobý celosvětový problém, který nejsme, jako vyspělá civilizace, schopni vyřešit. Avšak proč by žena měla dostávat za stejně dobře odvedenou práci menší finanční odměnu než muž? Co udělala hůře, nebo jinak, že by měla býti hůře ohodnocena? Naopak myslím si, že mnohdy žena odvede mnohem více práce a také efektivněji než muž. Přece jenom to ženy mají v povaze, že dokáží dělat více věcí na jednou, a dokonce i efektivně. Tak proč by třeba matka od dvou dětí, která odvedla svou práci stejně dobře jako její kolega, který je ale opačného pohlaví, měla dostat méně peněz než právě on?

A právě na tuto problematiku bych se chtěla nejvíce zaměřit ve své bakalářské práci. Definici, co vlastně genderová nerovnost na trhu práce je. S tímto pojmem můžeme pojít i pojem tzv. genderové segregace, tedy horizontální či vertikální exkluze, zamezení přístupu žen nebo i mužů např. do některých vzdělávacích zařízení, povolání, úrovní řídicí práce, mzdového ohodnocení. Vývoj a rozsah změn genderové nerovnosti na trhu práce v České republice v posledním století. Určitě důležitou roli také v mé práci bude hrát porovnání finančního hodnocení žen a mužů a dlouhodobé řešení tohoto problému, jak v současnosti, tak do budoucna.

V neposlední řadě bych se ráda v mé bakalářské práci zaměřila na postavení žen, jak na trhu práce, tak celkově na Blízkém východě. Všichni jsme moc dobře obeznámeni se situací žen v zemích, kde vládne islámské náboženství. Bohužel v těchto zemích ženy nemají skoro žádná rovná práva jako muži, ba dokonce někdy nemají vůbec žádná. Ženy téměř nemohou pracovat a když už náhodou tuto šanci dostanou, tak ale nemohou vykonávat všechny druhy práce a neobsazují všechna pracovní místa. Pro mě je toto téma velice osobní, jelikož jako žena bych sama ráda chtěla dosáhnout co nejvíce budu moci, nebo bude v mých silách, a proto mi je vždy velice smutno, když slyším, že v některých zemích, či kontinentech ženy stále nemají skoro žádná práva na to, aby dokázaly, co se v nich skrývá. Proto bych se touto problematikou práv žen v muslimských zemích chtěla také v mé práci zabývat.

Ke své práci jsem si především vybrala literaturu od českých autorů, jelikož se budu hlavně zabývat genderovou nerovností na trhu práce v České republice a na dlouhodobé řešení této problematiky. Samozřejmě jsem místy použila i zahraniční literaturu, a to zejména v oblasti týkající se nerovnosti postavení žen na trhu práce na Blízkém východě.

2. Co je genderová nerovnost?

Definice genderové nerovnosti může být vysvětlována jako právní, společenská a kulturní situace, za které nastávají rozdílná práva a rozdílné důstojnosti vůči ženám a mužům, což má za následek nerovný přístup k právům nebo nerovné používání práv a nerovný přístup k nim, a to za předpokladu, že ženy a muži vykonávají v dané společnosti a kultuře stejnou činnost, většinou stereotypního charakteru.

Genderová nerovnost zasahuje do všech oblastí života, a to jak veřejného, tak soukromého, ať už v rodině, na trhu práce nebo v hospodářském a politickém životě, v rozdělení moci, v rozhodování a v sociálních genderových vztazích. Můžeme říct, že žena se nachází ve všech společnostech v podřízeném postavení oproti mužům.¹

Současné postavení žen a mužů stále není v české společnosti v mnoha ohledech rovné, ženy se setkávají s diskriminací na základě pohlaví zejména v průběhu své pracovní kariéry – např. nerovný přístup k manažerským pozicím, nerovné odměňování, stereotypy v uvažování zaměstnavatelů při zaměstnávání žen s malými dětmi, nepodložené pochyby o pracovní výkonnosti ve srovnání s muži apod.²

Bohužel na rozdíl od vyspělých a národních zemích, jako jsou západní země Evropské unie, v České republice otázky související s podmínkami zaměstnanosti žen na trhu práce nejsou pokládány za nezbytně nutné či důležité. To znamená, že otázky směřující k tomuto problému nejsou v žádném směru výslovně staženy k cílům sociální a ekonomické transformace, která panuje v české společnosti. Optika transformačních cílů nezmiňuje vazby, které by souvisely s ženskou populací. V tomto směru jsme pozadu v sociálním vývoji a výrazně se odkláníme oproti zemím Evropské unie.³

¹ Genderová nerovnost. Evropský institut pro rovnost žen [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1182>

² sekce státní tajemnice 11000. Genderová problematika aneb rovnost žen a mužů. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. 2019 [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/genderova-problematika-aneb-rovnost-zen-a-muzu--246547/>

³ , MARIE ČERMÁKOVÁ. Postavení žen na trhu práce [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/cst/1997/04/02.pdf>

2.1. *Gender a genderové role*

Gender jako takový ukazuje především na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým) mezi ženami a muži, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované. To znamená, že se mohou měnit v čase a také se liší, jak v rámci jedné kultury, tak i mezi kulturami. Jsou předmětem určitého typu socializace. To znamená, že závaznost těchto rozdílů je neměnný či přirozený stav a jedná se tak o dočasný stupeň vývoje sociálních vztahů mezi ženou a mužem.⁴

Genderové role jsou soubor pravidel (většinou nepsaných, neformálních, společensky vytvořených), které určují dané typy chování ženám a jiné zase pouze mužům.⁵

2.2. *Genderový budgeting*

Definujeme ho jako rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů (genderové rozpočtování) je uplatnění genderového mainstreamingu v rozpočtových procesech.⁶ Kdy genderový mainstreaming je prioritní strategií EU, která vede ke konečnému cíli ke genderové rovnosti.⁷

Můžeme také říct, že se jedná o hodnocení rozpočtů z hlediska genderu, při němž se na všech stupních rozpočtového procesu sleduje a vyhodnocuje dopad na jednotlivá pohlaví s cílem dopady vyrovnávat, a to má za příčinu také prosazování rovnosti žen a mužů. Jde tak o nejspravedlivější přerozdělování finančních prostředků z hlediska rovného přístupu k čerpání financí, který bere ohled na zabezpečování potřeb a také zájmů žen a mužů.⁸

⁴ , sekce státní tajemnice 11000. Genderová problematika aneb rovnost žen a mužů. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. 2019 [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/genderova-problematika-aneb-rovnost-zen-a-muzu--246547/>

⁵ Ženy a muži v datech - 2020. Český statistický úřad [online]. 2020 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-s9uoog5djz>

⁶ Ženy a muži v datech - 2020. Český statistický úřad [online]. 2020 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-s9uoog5djz>

⁷ , sekce státní tajemnice 11000. Co znamená genderový mainstreaming. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. 2019 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/genderovy-mainstreaming/co-znamená-genderovy-mainstreaming--246549/>

⁸ Ženy a muži v datech - 2020. Český statistický úřad [online]. 2020 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-s9uoog5djz>

2.3. Diskriminace

Diskriminace byla dříve chápána spíše v pozitivním slova smyslu, a to zejména jako nutnost rozlišovat například rozdíl mezi zlem a dobrem. V současné době je diskriminace spíše vnímána a chápána negativně, tedy jako určitý druh rozlišování, které je v rozporu s principem rovného zacházení. Na diskriminaci se můžeme podívat z mnoha řad hledisek (např. sociální, psychologické, právní). Dále také podle konkrétního kritéria rozlišujeme diskriminaci na základě pohlaví, věku, rasy, náboženství, politických názorů atd.

Diskriminace na základě pohlaví se dále dělí na **přímou** a **nepřímou**. *Přímou diskriminací* na základě pohlaví myslíme vědomé i nevědomé jednání, kdy se na základě pohlaví jedné osoby s ní jedná méně příznivě, než by se zacházelo s jinou (opačného pohlaví). *Nepřímá* zas pojednává o tom, že se jedná o jednání, kdy na základě zdánlivě neutrálního kritéria či praxe je z důvodu svého pohlaví jedna osoba zvýhodněna před ostatními.⁹

Z hlediska zkoumané problematiky lze diskriminaci rozdělit do dvou základních skupin:

- **post-market discrimination** – zahrnuje diskriminaci na pracovním trhu (např. mzdovou, zaměstnaneckou, profesní),
- **pre-market discrimination** – diskriminace v přístupu ke vzdělání (tj. k dosažení vyšší úrovně lidského kapitálu, která má rozhodující vliv na produktivitu práce, na dosažení vyšších výdělků, vyššího společenského statusu atd.; významně tedy ovlivňuje uplatnění na pracovním trhu).¹⁰

Mzdová diskriminace – vzniká v případě, když zaměstnavatel vyplácí ženě nižší mzdu než muži, a to při stejné produktivitě práce.

⁹ Ženy a muži v datech - 2020. Český statistický úřad [online]. 2020 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-s9uoog5djz>

¹⁰ , PhDr. Marcela Palíšková, Ph.D. Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace [online]. VŠE v Praze, 2019, 91 [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf

Zaměstnanecká diskriminace – vzniká tehdy, když zaměstnavatel v procesu výběru zaměstnanců dává přednost mužům před ženami, při jinak stejných předpokladech (vzdělání, praxe, věk apod.). Důsledkem zaměstnanecké diskriminace je vyšší míra nezaměstnanosti žen a jejich nižší zaměstnanost (míra zaměstnanosti).

Profesní diskriminace – označuje situaci, kdy ženy mají ztížený přístup do některých profesí, přestože disponují znalostmi a dovednostmi vykonávat tyto profese na stejné úrovni jako muži. V důsledku toho jsou odsouzeny do jiných profesí, které jsou považovány a můžeme je nazývat za „typicky ženské profese“. Profesní diskriminace může vést až k segmentaci na trhu práce (vytváření segmentů/skupin s nevýhodným postavením na pracovním trhu).¹¹

2.4. *Segregace*

Genderová segregace trhu práce je globálním a dlouhodobým přetrvávajícím problémem a jevem. Segregace představuje genderovou dělbu placené práce, což má poté za důsledek rozdělování sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, kde čistě dominují muži a na ty, kde mají naopak převahu ženy, nebo na tzv. **integrované oblasti**, kde je podíl žen a mužů takřka vyrovnaný. Segregace práce můžeme často vidět se spojením s genderovou strukturou společnosti, jedná se o jednu z jejích hlavních součástí a jednu z hlavních forem genderových nerovností v práci. Genderová struktura trhu práce neurčujeme na základě biologického pohlaví, ale spíše na základě genderových režimů, které jsou této struktuře a jejím jednotlivým složkám přisuzovány, a na základě genderových významů „ženské“ a „mužské“ práce a potenciálu, tak jak je společnost vytváří ve své každodennosti, napodobuje a proměňuje.

¹¹ , PhDr. Marcela Palíšková, Ph.D. Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace [online]. VŠE v Praze, 2019, 91 [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf

Rozlišujeme segregaci sektorů, segregaci zaměstnání a **horizontální** versus **vertikální** segregaci.¹²

- **Horizontální segregace** = definici horizontální segregace můžeme popsat jako vysokou koncentraci mužů nebo žen v určitém sektoru trhu práce nebo v určitých povoláních. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů, přičemž ohodnocení zaměstnání a sektorů, kde mají převahu ženy, je nižší.¹³

→ Horizontální segregace představovala veliký problém k řešení a téma politik ve Skandinávských zemích, Německu, Velké Británii, Francii a Nizozemí už od 70. let 20. století.¹⁴

- **Vertikální segregace** = vertikální segregace oproti horizontální znamená, že se zde soustředí na ženy a muže v různých platových třídách a na různých úrovních odpovědnosti či pozicích.

→ Vertikální segregace poukazuje na nedostatečné (či nadměrné) zastoupení pracujících žen a mužů na nejvyšších místech v povoláních nebo odvětvích v rámci uspořádání založeného na „žádoucnosti“ jevů, jako je příjem, prestiž atd., bez ohledu na obor činnosti.¹⁵

I když v západních společnostech obecně dochází k oslabování genderové segregace, kde již ženy a muži v současnosti pracují ve striktně daných a oddělených sférách a zaměstnáních, a to o mnohem méně než na počátku a v průběhu procesu industrializace, je stále důležité se zabývat segregací trhu práce, jelikož zde stále přetrvávají negativní dopady tohoto jevu na trh práce jako celek. **A to proto, že:**

- *Zaprvé* segregace trhu práce je jednou z hlavních determinant rozdílů mezd mezi muži a ženami, protože jednotlivá zaměstnání a pozice mají různé mzdové úrovně a obecně platí, že zaměstnání, kde převládají muži, jsou lépe finančně ohodnocena.

¹² , Alena Křížková a Zdeněk Sloboda. Genderová segregace českého trhu práce : kvantitativní a kvalitativní obraz [online]. Work-Life Balance (SOU AV ČR), 2009 [cit. 2022-02-19]. ISBN 978-80-7330-165-1.

¹³ Ženy a muži v datech - 2020. Český statistický úřad [online]. 2020 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-s9uoog5djz>

¹⁴ , Jitka Hausenblasová. Genderová horizontální segregace na trhu práce [online]. Gender Studies [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: https://genderstudies.cz/download/Genderova_horizontalni_segregace.pdf

¹⁵ Vertikální segregace. Evropský institut pro rovnost žen [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1423>

- *Zadruhé* segregace má negativní efekt na fungování a výkonnost trhu práce, jelikož není efektivně využíván individuální potenciál pracovníků a pracovníc, ale využívání jejich schopností je často řízeno genderovými stereotypy. Což v rovnosti na trhu práce mezi ženou a mužem moc nepřidává.
- S tím také souvisí *třetí* důvod, jelikož segregace trhu práce brzdí možnosti trhu práce reagovat na změny, protože snižuje pružnost nabídky a poptávky na trhu práce jejich genderovou omezeností.¹⁶

2.5. *Feminismus*

Co vlastně feminismus znamená? Jedná se o lidskoprávní hnutí, které usiluje o rovnost mezi pohlavími. Usiluje o rovnost ekonomickou, politickou i společenskou. Jak fandové a zastánci feminizmu tvrdí, že pro výkon dané práce není směrodatný gender, ale vaše schopnosti. Feminismus nikoli netvrdí, že jsou ženy a muži stejní. Nicméně i přes fyzické rozdíly by ženy a muži měli mít možnost se sami rozhodnout, jakým směrem se jejich život bude vyvíjet.

Již v Československu mělo hnutí za rovnoprávnost žen velkou tradici. V roce 1919 bylo ženám uzákoněno volební právo (např. v Lichtenštejnsku až v roce 1984). Bohužel s popravou Milady Horákové tento prvorepublikový trend skončil. Milada Horáková byla jednou z nejvýraznějších postav domácí feministické scény. Po sametové revoluci jsme již nedokázali na prvorepublikový trend navázat a do dnes v něm tápeme a bojíme se změn.¹⁷

¹⁶, Alena Křížková a Zdeněk Sloboda. Genderová segregace českého trhu práce : kvantitativní a kvalitativní obraz [online]. Work-Life Balance (SOU AV ČR), 2009 [cit. 2022-02-19]. ISBN 978-80-7330-165-1.

¹⁷, Anna Nosková. Co znamená feminismus dnes a proč se proti němu tolik lidí vymezuje?. Žena aktuálně [online]. 2019 [cit. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://zena.aktualne.cz/kariera/co-znamená-feminismus-dnes-a-proc-se-proti-nemu-tolik-lidi-v/r~921934ac40c511e9b5e8ac1f6b220ee8/>

3. Historie a teorie nerovného odměňování žen a mužů v České republice

Co hraje roli v příčinách rozdílného odměňování žen a mužů? Mnoho faktorů. Bohužel to ani není tak jednoduché, jak by se mohlo na první pohled zdát. Nehraje zde totiž roli pouze otázka stejné odměny za stejnou práci. I když je statisticky dáno, že v dnešní době dokončí více žen vysokoškolské vzdělání než mužů, podíl žen na trhu práce je stále nižší. A pokud nastane potřeba pečovat o děti nebo příbuzné, existuje zde mnohem větší předpoklad, že se této pozice ujme právě žen a ne muž.

Rozdíly v odměňování žen a mužů rostou s věkem – jsou nižší na začátku kariéry, ale postupně rostou, toto pravidlo neplatí ale ve všech zemích. Důležitým faktorem rozdílu v odměňování žen a mužů je feminizace špatně placených odvětví, a naopak nedostatečné zastoupení žen na vysokých a dobře placených postech.¹⁸

3.1. *Trh práce v poválečném po roce 1948*

Po roce 1948 v ČSSR převládá systém plné zaměstnanosti. Tedy po nástupu komunismu. Muži i ženy měli zákonem dané, že musí pracovat a participovat na pracovním trhu. Česká republika je tak jednou z mála zemí, kde k emancipaci žen docházelo tzv. *shora*. Příčinu státní podpory lze hledat v nedostatku pracovních sil, kdy právě ženy v domácnosti pro centrálně plánovanou ekonomiku představovaly možnost, jak v poválečném období dostat zemi z ekonomické krize. Postupně narůstající zaměstnanost žen se v nedohledné době stala každodenní rutinou a činností žen – v průběhu 60. až 80. let 20. století se postupně prodlužoval čas, který ženy strávily v placené práci. V roce 1961 šlo o 7,2 hod. za den, v roce 1980 již o 8,4 hod za den. Je důležité také zmínit, že stát sice podpořil vstup žen na trh práce, ale otázka dělby práce v domácnosti zůstala nevyřešená a připadala pouze na ženy. Jelikož byly domácí práce a péče o děti neustále vnímány jako ženské aktivity a ženy tak začaly být zatíženy tzv. **dvojím břemenem**.

Již od roku 1964 byla ustavena zákonná povinnost pro všechny jít do práce, i když ženy s malými dětmi byly z kriminalizace neúčasti na placeném zaměstnání vyjmuty. Centrální

¹⁸ Rozdíly v odměňování žen a mužů v Evropě: infografika. Zpravodajství Evropský parlament [online]. 2020 [cit. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/priorities/socialni-zaclenovani/20200227STO73519/rozdily-v-odmenovani-zen-a-muzu-fakta-a-cisla-infografika>

plánovaná ekonomika v tomto období hodně trpěla, a to kvůli nízké produktivitě práce a nedostatku pracovních sil. Jelikož příjmová politika státu neumožňovala rodinám udržet životní standard na základě jediného příjmu v rodině a státem budovaná, regulovaná a financovaná zařízení péče o děti všech věkových kategorií usnadňovala návrat matek do zaměstnání. Proto byla již v tomto období ustavena nutnost a realizována praxe dvou příjmů v domácnosti – ze zaměstnání muže tak i ženy. V roce 1956 byla mateřská dovolená stanovena na 18 týdnů a většina zaměstnaných matek vyjadřovala zájem se poté vrátit do zaměstnání, po ukončení celodenní péče o děti, a to zhruba do jednoho roku věku dítěte.¹⁹

Rovnocenné podmínky muže a ženy na trhu práce nepředstavovala ani nutnost placené práce a ani podpora žen na trhu práce. Mnohé studie ukazují, že i přes státem deklarovanou emancipaci žen (především na trhu práce) existoval významný rozdíl ve mzdách žen a mužů. Dále se pak tehdejší trh práce potýkal s vysokou mírou, především horizontální, genderové segregace.²⁰ Genderovou horizontální segregaci jsem již zmiňovala výše. Příjem žen tak pro domácnosti často představoval pouze druhotný příjem, což právě podporovalo genderovou dělbu práce, kdy žena pečuje o domácnost a o děti (mimo placenou práci) a muž živí rodinu. Tato situace vyústila v genderový kontakt, který potvrdil stále více podporovaný model *muž/živitel a žena/pečovatelka* – muži i ženy pracovali, ale jen muži budovali kariéru a příjem žen se stal sekundárním příjmem domácnosti. Toto rozdělení bylo odůvodněno tím, že ženy vykonávaly další, neplacenou, práci v domácnosti, tedy roli *ženy/pečovatelky*.

V tomto ohledu je nutné nezapomenout, že tehdejší trh práce (především v 60. až 80. letech 20. století) měl svá výrazná specifika. Například šlo o **umělou zaměstnanost** (až přezaměstnanost), to znamenalo systematické přerozdělování práce, nárokový systém sociálních jistot či ohodnocení práce, které nevycházelo z osobního nasazení či dovedností.

Trh práce tak nabízel široký výběr pracovních míst, která nebyla výkonnostně orientována, ale využívala především zaměstnané matky, neboť mohly lépe skloubit práci a péči o děti. Mezi nejvýraznější důsledky takto nastaveného trhu práce můžeme právě zmínit zhoršení postavení žen na trhu práce, prohlubující se genderovou segregaci a vysoký rozdíl v odměňování žen

¹⁹ KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Lenka FORMÁNKOVÁ. Pracovní dráhy žen v České republice. 8. Praha: Slon, 2011, s. 11. ISBN 978-80-7419-054-4.

²⁰ Horizontální segregace = můžeme ji definovat jako vysokou koncentraci mužů nebo žen v určitém sektoru trhu práce nebo v určitých povoláních.

a mužů. Díky podmínkám na trhu práce (i rodinné politiky), které pak předurčily mužům a ženám různé možnosti zapojení se do péče o děti a domácnost – můžeme říci, že zatímco tento systém posílil živitelskou roli muže, u žen naopak posílil pečující roli a zahrnoval tzv. **dvojí břemeno**.

3.2. *Trh práce po roce 1989*

Výrazný posun v české ekonomice nastal v roce 1989 – plánovaná ekonomika se začala posouvat k ekonomice tržní, což silně ovlivnilo i participaci žen na trhu práce, díky čemuž došlo ke změnám podmínek na trhu práce, ale i ke změně způsobu, jak jsou pracující ohodnoceny, tedy co toto hodnocení ovlivňuje. Způsob ohodnocení práce po roce 1989 má však silnou genderovou konotaci. Jak jsem již zmiňovala, přestože Česká republika a další postsocialistické země deklarovaly podporu emancipace žen, genderové rozdíly v odměňování zde byly markantní, téměř srovnatelné s rozvinutými západními zeměmi, a přetrvaly i po roce 1989.

Můžeme upozornit na dvě významné změny v období transformace, které změnilly podmínky na trhu práce.

Zprvė důsledky racionalizace práce. Ty vedly k rozšíření veřejného sektoru, kde se začínají koncentrovat především ženy. S tím souvisí i důsledky feminizace práce v tomto odvětví, především v administrativních pozicích, jako např. nízká prestiž. Za další můžeme upozornit na redukci veřejných výdajů, které v mnohých postsocialistických zemích ovlivnily především financování veřejných institucí péče, což mělo negativní dopad zpravidla na ženy a jejich pracovní dráhy.²¹

Nastala zde nová rizika a nejistoty, které transformace trhu po roce 1989 s sebou přinesla. Postupně docházelo k příjmové diferenciaci populace a dosažené vzdělání začalo mít významnou souvislost s mzdovým ohodnocením a prestiží zaměstnání. Přerušovaná pracovní dráha, která byla v české společnosti předurčena a stanovena jako norma pro ženy, se stala základním prvkem pro nejisté postavení žen na trhu práce a ohrožení diskriminací, ba dokonce i chudobou. Myslíme tím tedy především odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou.

²¹ , Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová, Hana Maříková a Romana Marková Volejníčková. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018 [cit. 2022-02-20]. ISBN 9788074211621.

Ustavený model kontinuální pracovní dráhy muže a přerušované pracovní dráhy žen je zároveň i genderovou normou, na které jsou dále vystavěny politiky péče a politiky kombinace práce a péče. Na úrovni postojů lze tento model reflektovat v mezinárodních komparativních šetřeních. Ta ukazují, že vysoká míra české populace souhlasí s tím, aby do rodinného rozpočtu přispíval jak muž, tak ale i žena.²²

V první polovině 90. let, tedy po osvobození Československa od komunistického režimu a posléze vznik samotné České republiky, bylo odmítáno všechno, co bylo jakkoliv spojeno se státně socialistickým režimem, rodinná politika nastoupila „refamilizační trend“.²³ **Refamilizace** = péče o dítě zajišťována hlavně ženou, vytvořený tlak na ženy, aby odešly z trhu práce.²⁴ Ten se projevil jednak v prodloužení rodičovského příspěvku pro pečujícího rodiče do 4 let věku dítěte, a jednak v tom, že zařízení péče o děti mladší tří let (jesle) přestal stát jakkoliv finančně podporovat. V důsledku toho naprostá většina z nich rychle vymizela.²⁵

3.3. Covid odkrývá nerovnosti v odměňování žen a mužů

Ačkoliv se průměrný výdělek v České republice meziročně zvyšuje, rozdíl v příjmech žen a mužů setrvává. Pandemie koronaviru také tomuto problému nepřidává a dopadá na mzdovou nerovnost mezi ženami a muži v České republice. Ještě před nedávnem vývoj trhu nahrával tomu, že za posledních 30 let dosáhneme alespoň poloviční míry nerovnosti oproti současným statistikám, koronaviru stačilo pouhých pár měsíců, aby tento dlouhodobý problém u zaměstnavatelů zase odsunul na vedlejší kolej. Takzvaný „gender pay gap“ se navíc podle odborníků ještě více prohloubí.²⁶

Podle nejnovějších statistik Eurostatu ženy aktuálně vydělávají v průměru o 20,1 procent méně než muži. Symbolicky tedy pracují část roku zadarmo. V roce 2020 to znamenalo, že od 19. října 2020, ženy pracují zadarmo. Ve srovnání s Evropou jsme v tomto

²² KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Lenka FORMÁNKOVÁ. Pracovní dráhy žen v České republice. 8. Praha: Slon, 2011, s. 14-15. ISBN 978-80-7419-054-4.

²³ KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Lenka FORMÁNKOVÁ. Pracovní dráhy žen v České republice. 8. Praha: Slon, 2011, s. 15. ISBN 978-80-7419-054-4.

²⁴ , Bára Veverková. Sociální politika 1. Prezi [online]. 2012 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: https://prezi.com/g-pb_195n_mv/socialni-politika-1/

²⁵ KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Lenka FORMÁNKOVÁ. Pracovní dráhy žen v České republice. 8. Praha: Slon, 2011, s. 16. ISBN 978-80-7419-054-4.

²⁶ , Kuni Nguyenová. Pandemie prohloubila rozdíly ve mzdách. Snahy o rovnost smetla za pár měsíců [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pandemie-prohloubila-rozdily-ve-mzdach-snahy-o-rovnost-smetl/r~fe14c6eee6b411ea95caac1f6b220ee8/>

ohledu trvale na druhém až třetím nejhorším místě. Rozdíl mezi průměrným platem ženy a muže v České republice činí téměř 7 500 Kč měsíčně. Kvůli platovým rozdílům žen a mužů přichází průměrně česká rodina o necelých 90 tisíc korun ročně.

Největší rozdíly v odměňování jsou v odvětvích, kde je vysoká koncentrace žen. Tedy ve zdravotnictví a sociální péči, kde výše dosahuje až 30 procent. Rozdíly jsou právě v tom, že vyšší a řídicí pozice v těchto odvětvích často zastávají muži, zatímco ženy jsou na hůře placených pozicích. Zároveň se jedná o odvětví s trvale nejnižšími výdělky. Na ženách v české společnosti současně závisí také veškerá péče o domácnost, včetně péče o děti, výchovy a rodinného managementu, stejně jako péče o stárnoucí rodiče. V době proti pandemickým opatření je tento problém viditelný např. u lékařek, zdravotních sester a pečovatelek v sociálních službách. Ty se nachází v rozporu s otázkou, zda se postarat o potřebné, nebo o svou vlastní rodinu.

3.3.1. Evropská strategie pro rovnost žen a mužů 2020-2025

Strategie pojednává stále o tom, že v EU je nerovnost žen a mužů stále nevyřešenou otázkou, a to také zejména s ohledem na mimořádnou situaci s koronavirem. Uzamčení a sociální distanční opatření, stejně jako uzavření škol a domácí péče o chronicky nemocné, odhalily nerovnoměrné a nevyvážené rozdělení domácí práce a péče mezi ženou a mužem. Zdá se, že údaje, které vychází z Eurobarometru tuto situaci bohužel pouze potvrzují. Ve východní Evropě stále převažuje ten názor, že hlavní role žen je se starat o domácnost, s tímto názorem souhlasí více jak dvě třetiny dospělé populace. Podle Eurofound 2016 je navíc počet hodin strávených ženami pro domácí úkoly dvojnásobný oproti hodinám stráveným muži; rozdíl je patrný zejména v České republice, na Slovensku, v Nizozemsku, Itálii a Chorvatsku.²⁷

3.3.2. Gender pay gap

GPG neboli gender pay je poměrný rozdíl průměru či mediánu mzdy mužů a žen (vztažený k mediánu či průměru mzdy mužů). Vždy se vyjadřuje v procentech. Pokud se vyskytuje vyšší hodnota tohoto indexu musí to vždy nutně znamenat existenci diskriminace na trhu práce. Rozdíl lze z větší části vysvětlit působením dalších faktorů s odlišnou strukturou

²⁷ , Staff. COVID-19 a genderová nerovnost v Evropě: nevyřešená otázka [online]. 2021 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.artemis-europa.eu/2021/06/07/gender-inequality/?lang=cs>

u mužů a žen (samozřejmě kromě vzdělání se jedná také o odvětví např. postavení v zaměstnání, počet odpracovaných hodin, aj.).²⁸

TABULKA Č. 1, Gender pay gap v zemích EU²⁹

ÚZEMÍ A ZEMĚ	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2019
EU 27	15,8	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	14,1
Belgie	10,2	6,6	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8
Bulharsko	13,0	14,2	15,5	14,6	14,3	13,9	14,1
Česko	21,6	22,5	22,5	21,5	21,1	20,1	18,9
Dánsko	17,1	16,0	15,1	15,1	14,8	14,6	14,0
Francie	15,6	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,5
Chorvatsko	5,7	8,7	X	11,6	12,3	11,4	11,5
Itálie	5,3	6,1	5,5	5,3	5,0	5,5	4,7
Německo	22,3	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2
Polsko	4,5	7,7	7,3	7,1	7,0	8,5	8,5
Rakousko	24,0	22,2	21,8	20,8	20,7	20,4	19,9
Slovensko	19,6	19,7	19,7	19,2	20,1	19,8	18,4
Spojené království	23,3	20,9	21,0	20,7	20,8	19,8	X
Španělsko	16,2	14,9	14,1	14,8	13,5	11,9	11,9
Švédsko	15,4	13,8	14,0	13,3	12,5	12,1	11,8

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže – 2021, Český statistický úřad, zkrácená verze tabulky

Tabulka nám určuje standard EU, který v roce byl 2019 14,1. Když to srovnáme s Českou republikou, je nám jasné, že ČR patří spíše k podprůměrným zemím, co se týče vyrovnanosti odměňování žen a mužů. Oproti evropskému standardu v České republice GPG bylo v roce 2019 18,9. To je bohužel jedno z nejvyšších čísel v celé Evropské unii. A i když se v České republice GPG během posledních let snižuje, nebo se o to alespoň snažíme, pořád je rozdíl příliš vysoký. Co to může způsobovat? Ve hře je několik faktorů, ale dle mého názoru ČR stále nepatří mezi plně vyspělé státy západní Evropy a je tu malá dohra komunistického režimu a toho, že žena spíše patří do domácnosti, a ne na vysoké manažerské pozice.

V tabulce jsem znázornila pouze některé státy EU, které mi přišly zajímavé či jsou nám blízké, ať už rozlohou či hranicemi.

²⁸ Ženy a muži v datech - 2020. Český statistický úřad [online]. 2020 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-s9uoog5djz>

²⁹ Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže – 2021, Český statistický úřad

4. Vstup na trh práce a počátky pracovních drah

Jedno z nejvýznamnějších přechodových období, z hlediska formování profesních a genderových identit, které nastane v cyklu vývoje člověka, je ukončení studia a vstup na pracovní trh. Analýza odhalila, že se objevují **čtyři faktory**, které ovlivňují podobu a průběh rané fáze pracovní dráhy mladých žen na trh práce v České republice.

Zaprvé dominující genderová norma, která významně ovlivňuje volbu prvního zaměstnání, a to ve dvou aspektech. Jednak zapřičiňuje preferenci ženských zaměstnání a pozic bez ohledu na vlastní profesní plány a touhy žen, ale jeden z hlavních důvodů je, zda profese půjde v budoucnosti skloubit s mateřstvím, a tedy i s několikaletým odchodem ženy z trhu práce. Profesní biografie žen také ovlivňuje jejich sociální a kulturní kapitál v době vstupu na trh práce, a to zejména kvalita vzdělání a sítě sociálních kontaktů. Další oblastí je individuální potenciál aktivně formovat vlastní pracovní dráhu. Tento potenciál je do velké míry ovlivněn kvalitou lidského kapitálu a dalšími individuálními charakteristikami. Všechny výše zmíněné faktory se promítají do volby pracovních drah a také zkušeností komunikačních partnerek na pracovišti.³⁰

4.1. *Postup před vznikem pracovního poměru*

Nejčastějším, tedy můžeme říct i základním pracovním vztahem je pracovní poměr. Jeho problematika je zakotvena v České republice v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Z právního hlediska je pracovní poměr smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákoník práce určuje zaměstnance jako fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel je charakterizován jako osoba (subjekt), pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

³⁰ , Alena Křížková, Hana Maříková, Hana Hašková a Lenka Formánková. Pracovní dráhy žen v České republice. 8. Praha: Slon, 2011, s. 46-47. ISBN 978-80-7419-054-4.

V podmínkách české legislativy známe dva způsoby založení pracovního poměru:

- *pracovní smlouvou*
- *jmenováním*³¹

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.³²

4.2. *Vzdělanost žen*

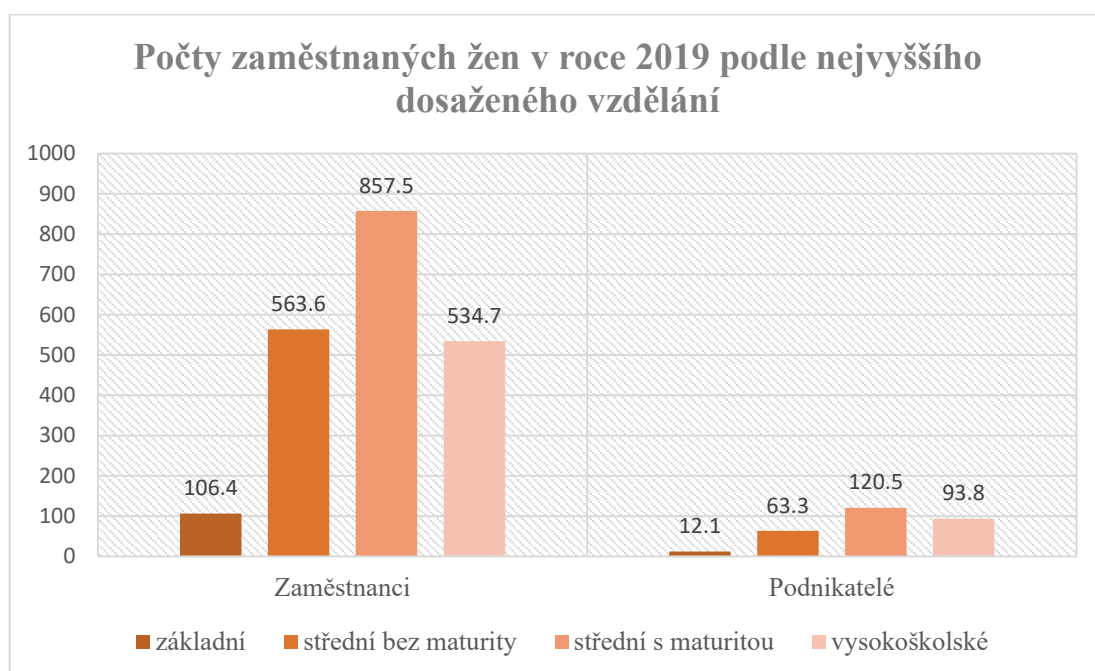
Vzdělanost žen ve srovnání s posledním stoletím se velmi zvýšila, což také vyplývá ze statistik. V dnešní době má vysokoškolské vzdělání 38 % žen mezi věkem 25 až 34 a ve srovnání s muži, muži tvoří jen necelou čtvrtinu ve stejné věkové kategorii. V mladší generaci převažují ženy, jako ty vzdělanější. Střední školu bez maturity má pětina žen a třetina mužů. Podíl lidí se základním vzděláním tvoří šest procent v obou skupinách. I v tomto nastal mezigenerační posun u žen. Kdybychom to srovnali, ve věkové kategorii od 55 do 64 let to činí 18 % žen a asi šest procent mužů se základním vzděláním. Bohužel ale ve všech věkových kategoriích mají muži výdělků vyšší než ženy. Z hlediska pohledu odborníků to má za příčinu to, že mají ženy převahu v oborech, které jsou hůře platově ohodnocené, jako například učitelky nebo zdravotní sestry. Oproti tomu muži zastávají častěji pozice manažerské, které jsou ohodnoceny mnohem vyšším výdělkem.³³

³¹ HAVELKOVÁ, Ema. Vznik pracovního poměru a náležitosti pracovní smlouvy. Money [online]. 2021 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/zalozeni-a-vznik-pracovniho-pomeru-jak-zbytecne-nechybovat/>

³² §31, zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³³ , ČTK. Ženy jsou vzdělanější a muži častěji kouří, zjistili statistici. E15.cz [online]. 2015 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/zeny-jsou-vzdelanejsi-a-muzi-casteji-kouri-zjistili-statistici-1328623>

Graf č. 1, počty zaměstnaných žen podle nejvyšě dosaženého vzdělání³⁴



Zdroj: Ženy a muži v datech – 2020, Český statistický ústav

*(Údaje jsou v tisících osob)

Graf nám znázorňuje fakt, že stále více žen je vysoce vzdělaných a ukončují své studium až tam nejvyšě, tedy na vysoké škole. I když stále převládá střední vzdělání s maturitou i bez, vysokoškolské vzdělání vysoce konkuruje. To nám i potvrzuje fakt, že ženy jsou více vzdělané než muži a i přesto, nejsou tak dobře ohodnoceny jako jejich mužský protějšek.

4.2.1. Rovný přístup žen a mužů ve vzdělání

Jedním z prvních a hlavních požadavků feministického hnutí, které vzneslo, bylo zajištění rovného vzdělání, a to hlavně z důvodu spojitosti s tím, že formální vzdělání, a především osvědčení z něj, je v moderní společnosti vstupenkou do placené profese, a tedy také tím, o vám bude zajišťovat finanční nezávislost. Vyšší vzdělání žen má v Českých zemích bohatou tradici. Již v roce 1890 v Praze vzniklo první dívčí gymnázium Rakouska-Uherska a možnost získat maturitu otevřela ženám cestu i ke vzdělání univerzitnímu.

Pozice žen v Česku, co se týče tzv. vertikální struktury vzdělání, je velmi dobrá. V dnešní době můžeme spíše říct, že zde převažují hlasy, které mluví o tzv. diskriminaci chlapců ve vzdělávacím programu. Je to z toho důvodu, jelikož chlapci představují nižší vzdělanostní

³⁴ Zdroj: Ženy a muži v datech – 2020, Český statistický ústav

aspirace než dívky a také počet chlapců, kteří dosáhnout vzdělání s maturitou je nižší než u dívek.³⁵

4.2.2. Provázanost studia s budoucí rolí v práci a rodině

Genderová vertikální a horizontální segregace trhu práce je velmi blízko spojena se systémem vzdělávání. Podle studií podmínky směru ve vzdělání se odrážejí na jedné straně u dívek a žen podle preferenčního vzorce a na straně druhé, jejich předjímavostí šancí na trhu práce v roli matek. Vnější tlaky (jako je organizace pracovního trhu a sociální očekávání) se tak transformují do motivace dívek a žen a jejich tzv. svobodné volby oboru vzdělání, který jim pak může pomoci lépe spojit roli matky a pracující ženy.

U mužů a chlapců se téměř vůbec neočekává, že tyto faktory jako u žen budou zasahovat do volby vzdělání a následné volby zaměstnání. Neočekávají se zde pečovatelské dovednosti a bohužel se ani nepodporují, to ale poté vede k nedostatku mužů v řadě odvětví jako vzdělávání, ošetrovatelství a sociální služby, ale i v rozdělení rolí v rodině. Muži se příliš nezastavují nad otázkou péče o děti, v otázce jejich budoucí kariéry a její volby. Dokonce i někteří zaměstnavatelé brání mužům k tomu, aby nastoupili na rodičovskou dovolenou.³⁶

³⁵ , Petra Kubálková, Tereza Wennerholm Čáslavská a Michaela Appeltová. Ženy a česká společnost: hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15) [online]. Praha, 2010, s. 13-14 [cit. 2022-03-03]. ISBN 978-80-87110-19-5. Dostupné z:

<https://books.google.cz/books?id=id7eU1uCT-wC&printsec=frontcover&hl=cs#v=onepage&q&f=false>

³⁶ , Mgr. Anna Babanová, Mgr. Jitka Hausenblasová, Mgr. Jitka Kolářová, Bc. Tereza Krobová a PhDr. Irena Smetáčková, Ph.D. Volba povolání bez předsudků [online]. Praha: Gender Studies, 2014, s. 14 [cit. 2022-03-03]. ISBN 978-80-86520-48-3. Dostupné z:

https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/volba_povolani_bez_predsudku_1.pdf

5. Mateřská a rodičovská dovolená

5.1. *Ženy mimo pracovní trh*

V současné sociologii považujeme kategorii žen, které stojí mimo pracovní trh, za klíčový pojem, který se soustředí na zdůrazňování genderových nerovností. Teoreticky vychází interpretace ze vztahu soukromé a veřejné sféry. V teoriích sociální stratifikace je pozice žen v domácnosti odvozována z pozice partnera, můžeme říct, že v různých sociologických analýzách tento typ ženy ani neexistuje. Podle socioekonomického vymezení se jedná především o ženy v produktivním věku, které pečují o rodinu a domácnost. Práce v domácnosti je často společensky podhodnocena a bezplatná.³⁷

5.2. *Mateřská dovolená*

Mateřská dovolená trvá 28 týdnů. Po tuto dobu žena dostává peněžitou pomoc v mateřství. Pokud se poté rozhodne vrátit do zaměstnání, firma ji musí vrátit na její původní místo. Rodičovská dovolená navazuje pak na mateřskou dovolenou a může trvat až 4 roky. Nastoupit na ni mohou matky i otcové, také se mohou v péči o dítě po nějaké době střídát.³⁸

Kdy mohou ženy nastoupit na mateřskou dovolenou? Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.³⁹ O nástup na mateřskou dovolenou není nutné žádat – stačí zaměstnavateli oznámit den nástupu na mateřskou a předat mu žádost o výplatu peněžité pomoci v mateřství.⁴⁰

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

³⁷ , MARIE ČERMÁKOVÁ. Postavení žen na trhu práce. Sociologický Časopis [online]. 1997, 33(4), 10 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/1997/04/02.pdf>

³⁸ . Mateřská a rodičovská dovolená. Jobs.cz [online]. [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/rady/mimo-zamestnani/materska-a-rodicovska-dovolená/>

³⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., § 195

⁴⁰ Mateřská a rodičovská dovolená. Jobs.cz [online]. [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/rady/mimo-zamestnani/materska-a-rodicovska-dovolená/>

Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí.⁴¹

5.2.1. Faktory ovlivňující ženy k odchodu na mateřskou

V průběhu posledních 50 let se kontext rozhodování matek o návratu do pracovní činnosti značně změnil. Jde totiž o to, že se i změnilo načasování odchodu na mateřskou. Před rokem 1989 bylo normální, že se žena stala matkou ještě před dosažením 25. roku a narození jejího prvního potomka většinou následovalo v brzké době po nástupu na trh práce. To se ale v 90. letech změnilo, nastal zcela nový model reprodukčního chování. Ten představuje prodlužování období bez dětí v životech mladých lidí, to je také do jisté míry značně ovlivněno vzdělání žen. Vysokoškolačky totiž stále častěji než ženy s nižším dosaženým vzděláním, odkládají narození prvního dítěte do doby, než se stabilizuje jejich pozice na trhu práce.⁴²

5.2.2. Lze vykonávat na mateřské stejnou práci?

Pokud by se rodič rozhodl, že chce stále pracovat, i když odešel na mateřskou dovolenou a čerpá peněžitou pomoc v mateřství, nemůže pak pracovat na základě původní pracovní smlouvy. Lépe řečeno, nelze aby zaměstnanec či zaměstnankyně čerpali nemocenské dávky a dál vykonávali zaměstnání nebo případně samostatně výdělečnou činnost, ze které tyto dávky mu/ji náleží. U svého zaměstnavatele lze během čerpání mateřské pracovat jen za předpokladu, že budete vykonávat práci na jinou smlouvu, než byla vaše původní, z jejíhož výdělků vám právě náleží nemocenské dávky.

Během mateřské lze také vykonávat výdělečnou činnost, pokud vám z jejího titulu náleží peněžité pomoci v mateřství, pokud jste si pak dobrovolně platili nemocenskou.⁴³

⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., §195

⁴² KŘÍŽKOVÁ, Alena, HANA MAŘÍKOVÁ, HANA HAŠKOVÁ a LENKA FORMÁNKOVÁ. Pracovní dráhy žen v České republice. 8. Praha: Slon, 2011, s. 172. ISBN 978-80-7419-054-4.

⁴³ MEČÍŘOVÁ, Lucie. Kdy můžete pracovat na mateřské a rodičovské?. Finance.cz [online]. 2021 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/537381-podminky-prace-podnikani-na-materske-a-rodicovske/>

5.2.3. Otec na mateřské dovolené

Není vždy pravidlem, že by měla matka nastoupit na mateřskou dovolenou. Peněžitou pomoc v mateřství může čerpat i muž (otec). Podmínky nároku na mateřskou stanovuje zákon o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb.⁴⁴

Druhy těchto dávek, které jsou stanoveny v zákoně č. 187/2006 Sb., §4, mohou čerpat osoby, které jsou:

- a) nemocenské,
- b) peněžitá pomoc v mateřství,**
- c) dávka otcovské poporodní péče (dále jen „otcovská“),**
- d) ošetřovné,
- e) dlouhodobé ošetřovné,
- f) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.⁴⁵

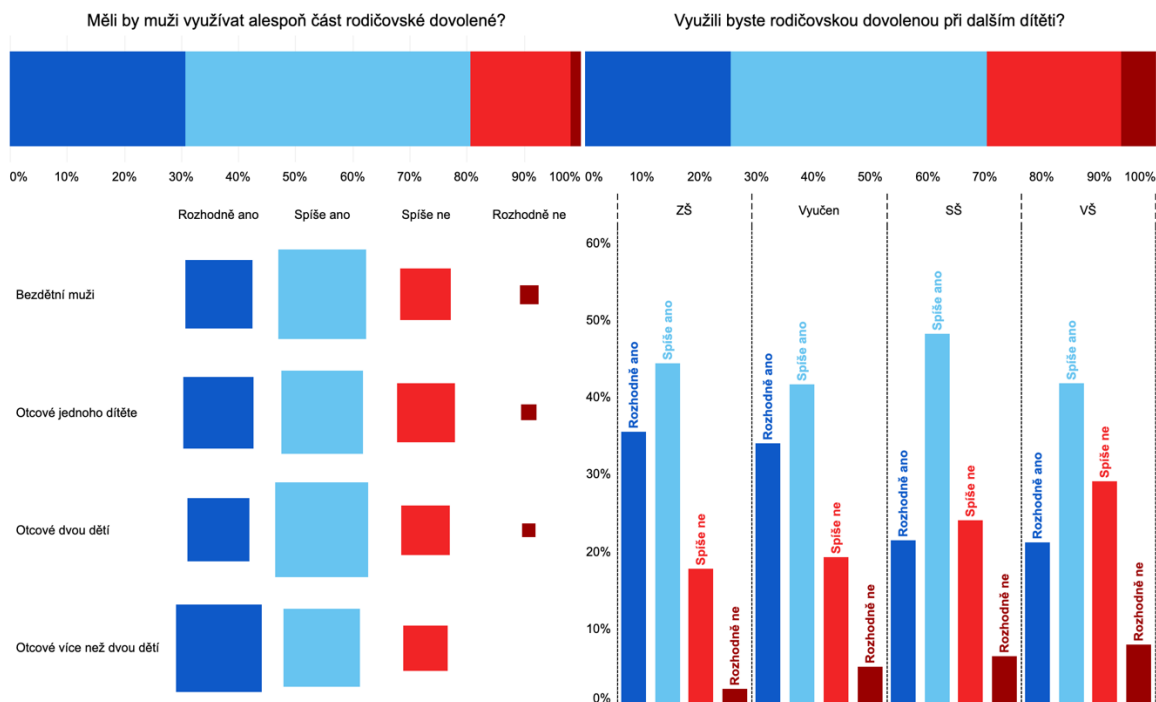
Pro otce panují stejné podmínky na nárok k čerpání peněžitě pomoci jako pro matku. V den nástupu na mateřskou musí být otec nemocensky pojištěn. Co je také důležité, aby dotyčný splnil dobu účasti na pojištění, a to v rozsahu 270 dnů v posledních dvou letech před nástupem na mateřskou. Pokud by byl otec dítěte OSVČ, musí pak sám dobrovolně platit nemocenské pojištění. Panují zde podmínky, že den před nástupem na peněžitou pomoc musí splnit 180. denní účast na pojištění a dále být také alespoň 270 dnů pojištěn, a to v období dvou let před nástupem.⁴⁶

⁴⁴ , Lucie Mečířová. Otec na mateřské dovolené: co potřebujete vědět?. FINANCE.cz [online]. 2020 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/528196-otec-na-materske-dovolene/>

⁴⁵ Zákon č. 187/2006 Sb., §4

⁴⁶ , Lucie Mečířová. Otec na mateřské dovolené: co potřebujete vědět?. FINANCE.cz [online]. 2020 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/528196-otec-na-materske-dovolene/>

Graf č. 2, Rodičovská dovolená⁴⁷



Zdroj: Sběr dat pomocí aplikace Instant Research společnosti Ipsos, červen 2021, ČESKO V DATECH

Tento graf nám potvrzuje rostoucí trend, že stále více mužů je ochotno jít na rodičovskou dovolenou a umožnit tak ženě její kariérní růst. Což samozřejmě do budoucna bude nahrávat stále k nižší genderové nerovnosti na trhu práce.

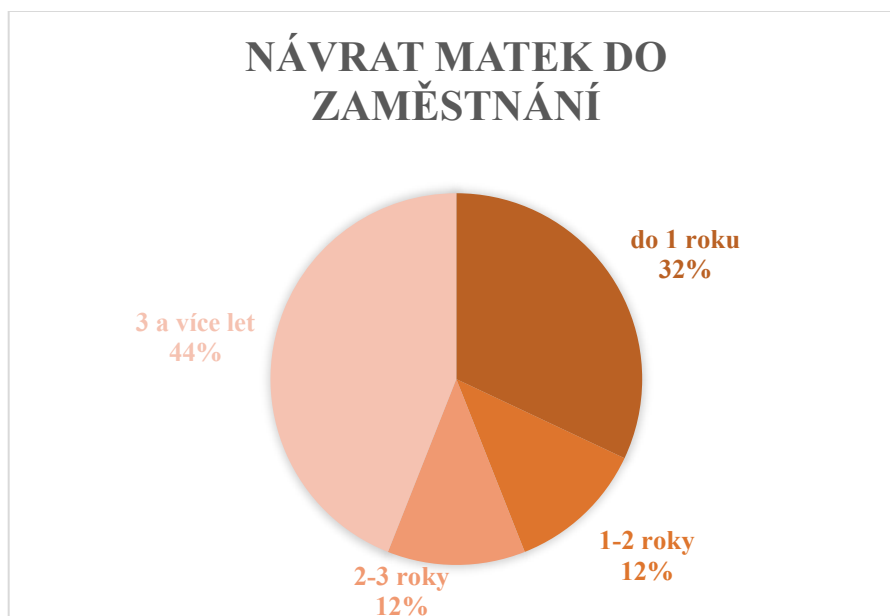
5.2.4. Návrat do zaměstnání po mateřské dovolené

Dle ustanovení § 47 zákoníku práce, vrací-li se zaměstnankyně ihned po mateřské dovolené, nebo zaměstnanec po rodičovské dovolené (odpovídající svým rozsahem délce čerpání mateřské dovolené zaměstnankyní), je zaměstnavatel povinen zařadit takového zaměstnance zpět na původní pracovní pozici a na původní pracoviště. Pakliže to není možné, protože původní práce již není k dispozici, zanikla nebo bylo zrušeno pracoviště, je povinen jej zařadit podle pracovní smlouvy a zachovat druh a místo práce. Zaměstnavatel dále nemůže nařizovat zaměstnanci práci přesčas, jde-li o zaměstnance, které pečuje o dítě mladší jednoho roku.

⁴⁷ Zdroj: Sběr dat pomocí aplikace Instant Research společnosti Ipsos, červen 2021, ČESKO V DATECH

Zdůvodnění, že zaměstnavatel již na toto pracovní místo přijal někoho jiného, je bezpředmětné.⁴⁸

Graf č. 3, návrat matek do zaměstnání⁴⁹



Zdroj: SAP Services, únor 2019

Na grafu můžeme vidět, že stále nejvíce matek se vrací do zaměstnání až po třetím roku dítěte, tedy většinou, když dítě jde do školky. Co je ale překvapivé, že druhý nejčastější návrat matek do zaměstnání je po prvním roku dítěte. Co to může způsobovat? Buď to, že v ČR je stále malá podpora maminek na rodičovské a matky nejsou schopny uživit svou rodinu z příspěvku, anebo fakt, že ženy jsou stále na vyšších a vyšších pozicích a nelze je v práci dlouhodobě zastoupit.

5.3. Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.⁵⁰

⁴⁸ Návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené. Právo pro všechny [online]. 2021 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/navrat-do-prace-po-materske-ci-rodicovske-dovolene/>

⁴⁹ Zdroj: SAP Services, únor 2019

⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb. §196

Pokud by rodič chtěl čerpat rodičovskou až do věku 4 let dítěte, musí se pak na tom se svým zaměstnavatelem dohodnout. Na rodičovské nebo mateřské dovolené mohou být současně oba rodiče, ale příslušnou dávku sociálního zabezpečení dostane jen jeden z nich. Výše rodičovského příspěvku se nemusí čerpat vcelku. V roce 2013 bylo zavedeno, že si délku rodičovské dovolené mohou lidé řídit sami podle potřeb rodiny. Toto rozhodnutí mohou ale pouze měnit jednou za tři měsíce.⁵¹

5.3.1. Jaký je rozdíl mezi mateřskou a rodičovskou?

Peněžitý příspěvek neboli mateřská se myslí dávkou nemocenského pojištění. Oproti tomu rodičovský příspěvek je pak dávkou státní podpory. Abychom si to jednoduše shrnuli, na mateřskou dovolenou nemá nárok každý, oproti tomu ale na rodičovskou dovolenou a čerpání příspěvku z ní už ano.

V praxi to pak znamená, že pokud máte nárok na mateřskou, nastupujete na ni před porodem, oproti tomu na rodičovskou nastupujete po skončení mateřské, pokud na ni máte nárok, anebo poté až porodu.⁵²

5.3.2. Jaká je výše rodičovského příspěvku v roce 2022?

Pokud se bavíme o **rodičovském příspěvku**, myslíme tím dávkou pro rodiče, kteří po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečují o dítě, které je nejmladší v dané rodině, a to nejdéle do čtyř let věku dítěte.⁵³

Od roku 2020 je stanovena celková vyplacená částka z rodičovského příspěvku na 300 000 Kč, pro dvojčata, trojčata a více dětí 450 000 Kč. Rodiče ji pak mohou pobírat do doby, než dítě dovrší věku čtyř let.

⁵¹ Mateřská a rodičovská dovolená. Jobs.cz [online]. [cit. 2022-03-01]. Dostupné z:

<https://www.jobs.cz/poradna/rady/mimo-zamestnani/materska-a-rodicovska-dovolena/>

⁵² PROCHÁZKOVÁ, Simona. Rodičovská dovolená 2022: Vše, co o ní potřebujete vědět. Maminka.cz [online]. 2021 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.maminka.cz/clanek/rodicovska-dovolena-2021-2022-prispevek-zmeny-zakon-docerpani-prispevku>

⁵³ Ženy a muži v datech - 2020. Český statistický úřad [online]. 2020 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-s9uoog5djz>

Měsíční částku si rodič může zvolit až do výše, která odpovídá peněžité pomoci v mateřství. Pokud ale rodič neměl na mateřskou podporu nárok, může si nově zvolit částku do 10 000 Kč. Maximální možný příspěvek pak činí 41 460 Kč.⁵⁴

5.4. *Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců – pracovní podmínky zaměstnankyň*

Pracovní podmínky u žen upravují, že zde existují typy prací, které jsou ženám zakázány. Jelikož tento typ práce by mohl ohrozit jejich mateřství. Přesné vymezení zakázaných prací a pracovišť pro těhotné ženy, ženy, které kojí a ženy – matky do konce devátého měsíce po porodu jsou vymezeny příslušnou vyhláškou Ministerstva zdravotnictví, které právě stanovuje práce a pracoviště, které jsou pro tyto ženy zakázány. Obecně je zakázané zaměstnávat ženy, které neprošly podle lékařského posudku zdravotní způsobilostí. Jedná se tedy o ženy, které jsem již výše specifikovala (těhotné ženy, kojící ženy, nebo ženy – matky do konce devátého měsíce po porodu).

Je-li výkon práce v kategorii zakázaných prací pro těhotné ženy, nebo podle lékařského posudku ohrožuje tato práce těhotenství zaměstnankyň, je zaměstnavatel povinen těhotnou ženu dočasně převést na jinou vhodnou pracovní pozici či místo. To také platí i pro kojící ženu či ženu – matku do konce devátého měsíce po porodu. Pokud by žena kvůli převedení na jinou pracovní pozici přišla o část svého výdělku, a to nezaviněně, je zaměstnavatel povinen vyrovnat tento finanční rozdíl.

Pracuje-li zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o dítě ve směnném provozu, zaměstnavatel je povinen přihlídnout na rozpis směn. Práce přesčas je pro těhotné zaměstnankyně zakázán. Pokud se jedná o zaměstnance či zaměstnankyně, které pečují o dítě mladší než jeden rok, zaměstnavatel nesmí nařídít práci přesčas, ale pokud by s tím zaměstnanec souhlasil, potom práci přesčas může vykonat. Jedná-li se o kojící zaměstnankyně, zaměstnavatel jim musí poskytnout přestávky na kojení, které jsou považovány za výkon práce a přísluší za ně mzda či plat.

⁵⁴ Výpočet rodičovského příspěvku od roku 2020. IDnes.cz [online]. [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://kalkulacky.idnes.cz/kalkulacky.aspx?typ=rodicovsky-prispevek-2020>

Ženě, která pracuje v rámci plného úvazku, **přísluší na každé dítě:**

- *do 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky za směnu,*
- *nad 1 rok a do 15. měsíce jeho věku 1 půlhodinová přestávka za směnu.*

Pracuje-li žena na zkrácený úvazek, a to alespoň ve výši jedné poloviny pracovního úvazku, přísluší ji na jedno dítě do jednoho roku věku dítěte jedna půlhodinová přestávka.⁵⁵

5.5. Zkrácený úvazek

Stále žádanější formou pracovního poměru je zkrácený (částečný), a to zejména u mladších lidí. Pojí se s touto formou svá specifika, která jsou odlišná od hlavního poměru.⁵⁶ Z pohledu § 79 zákoníku práce č. 262/2006 Sb., standardní délka týdenní pracovní doby činí 40 hodin. Existují výjimky u zaměstnanců, kteří např. pracují při těžbě uhlí, apod. Ti mají 37,5 nebo 38,75 hodin týdně. Ačkoliv zákoník práce nedefinuje sousloví zkrácený úvazek, nahrazuje ho pojem kratší pracovní doba (§ 80).⁵⁷

Na době zkrácení pracovního úvazku se může pokusit zaměstnanec se zaměstnavatelem domluvit kdykoli. Vždy bude záležet na ochotě zaměstnavatele, také ale povaze práce, samozřejmě ne každá pracovní pozice půjde moci zkrátit, či rozdělit. Bude také záležet, zda půjde zaměstnanec na zkrácený úvazek zastoupit. Existují i další faktory, které budou hrát svou roli. Práci na zkrácený úvazek rády využívají rodiče malých dětí. Je to pro ně vhodné řešení. Matky na mateřské dovolené, studenti, či lidé, kteří nechtějí trávit tolik času v práci, to jsou také osoby, kteří tuto možnost rádi uvítají.

⁵⁵ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem [online]. Praha: Grada Publishing, 2013, s. 90 [cit. 2022-03-04]. ISBN 9788024788012. Dostupné z:

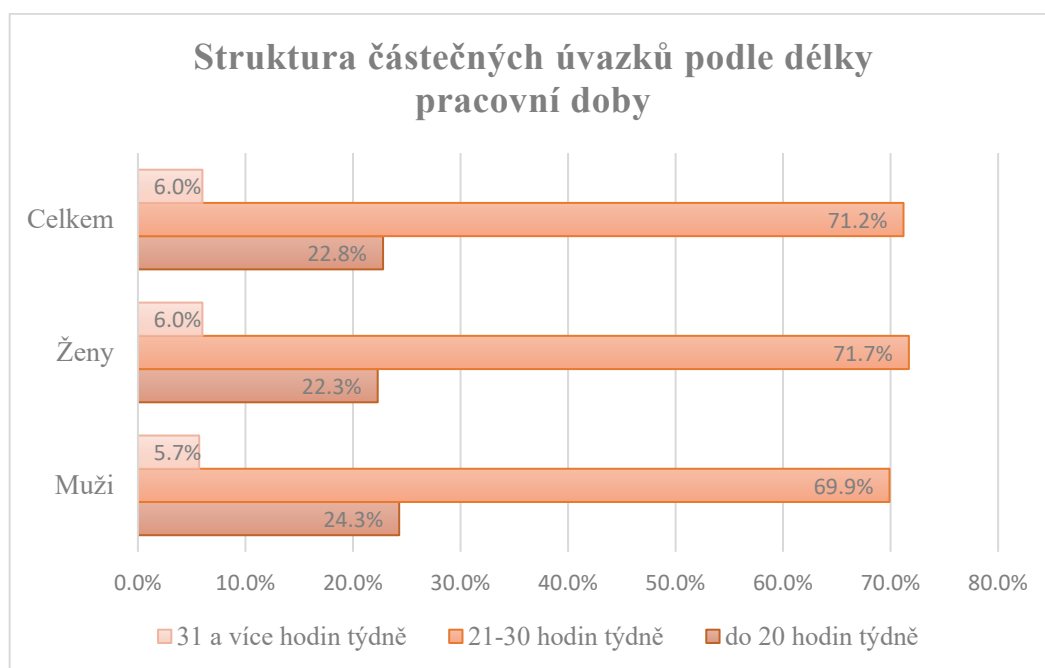
<https://books.google.cz/books?id=t7tUAwAAQBAJ&pg=PA90&dq=matky+na+zkr%C3%A1cen%C3%A9m+%C3%BAvazku&hl=cs&sa=X&ved=2ahUKEwjQ0P7-lqz2AhUEyaQKHZSyD104ChDoAXoECACQAg#v=onepage&q=matky%20na%20zkr%C3%A1cen%C3%A9m%20%C3%BAvazku&f=false>

⁵⁶ HERZ, Václav. JAKÉ JSOU PODMÍNKY PŘI ZKRÁCENÉM ÚVAZKU? MÁTE NÁROK I NA DOVOLENOU. Euro.cz [online]. 2021 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/castecny-zkraceny-uvazek-plat-dovolena-pojisteni-1414843>

⁵⁷ MEČÍŘOVÁ, Lucie. Kdy vám zaměstnavatel musí schválit zkrácený úvazek?. Finance.cz [online]. 2021 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/533577-narok-na-zkraceny-uvazek-zkraceni-uprava-pracovni-doby/>

Pakliže o zkrácený úvazek žádá rodič, který pečuje o dítě, které nedovršilo věku 15 let, může zaměstnavatel žádost odmítnout jen v případě vážných provozních důvodů. To samé platí u těhotných žen, které by žádaly o zkrácení pracovního úvazku nebo u osob, které prokazatelně pečují o osobu, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby. Vážné provozní důvody § 241 neuvádí, nicméně jimi mohou být právě nezastupitelnost žadatele, třeba kvůli jeho úzké specializaci či pracovní pozici.⁵⁸

Graf č. 4, Struktura částečných úvazků⁵⁹



Zdroj: *Flexibilní formy práce -sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích VÚPSV, 2019,*

⁵⁸ HERZ, Václav. JAKÉ JSOU PODMÍNKY PŘI ZKRÁCENÉM ÚVAZKU? MÁTE NÁROK I NA DOVOLENOU. Euro.cz [online]. 2021 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/castecny-zkraceny-uvazek-plat-dovolena-pojisteni-1414843>

⁵⁹ Zdroj: Jaromíra Kotíková, Renata Kyzlinková, Jana Váňová, Soňa Veverková a Helena Vychová. Flexibilní formy práce -sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích [online]. VÚPSV, 2019, s. 14 [cit. 2022-03-04]. ISBN 978-80-7416-348-7. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/337947381_Flexibilni_formy_prace_-_sdilene_pracovni_misto_v_CR_a_vybranych_evropskych_zemich

5.5.1. Šance pro matky

Česká republika je země dvou extrémů. Má nejdelší rodičovskou dovolenou na světě a k tomu oproti tomu ale nejvíc pracujících matek starších dětí. Co to má za příčinu? Je to nedostatek nabídky na zkrácení pracovních úvazků.

Patříme na chvost Evropy v počtu nabízených zkrácených úvazků. Oproti pětina obyvatel Evropské unie pracuje v Česku na zkrácený úvazek pouhých sedm procent lidí, a to převážně žen. Zkrácený úvazek by pro rodiče, které pečují o děti, měl být nutností. Bohužel v České republice je stále málo možností, pro tuto nabídku. Proto zbývají rodičům, jen dvě možnosti – zůstat s dětmi doma, nebo pracovat celý den. Oproti zahraničí, kde se ženy vrací do zaměstnání již po několika týdnech po porodu alespoň na částečný úvazek, který jim většinou vydrží do vyššího věku dítěte, v České republice jsou ženy na rodičovské dovolené převážně tři až čtyři roky, a poté rovnou nastupují do práce na plný úvazek. V roce 2018 Rodinný svaz ČR poukázal na to, že české matky dětí, které jsou ve věku 6 až 14 let pracují mnohem více než matky v drtivé většině zbytku vyspělého světa.⁶⁰

5.6. *Sdílení pracovního místa (job-sharing)*

Definice sdílení pracovního místa definuje, že je to takové uspořádání, kdy se dva (nebo více) pracovníků dělí o práci na jednom plném pracovním místě. Podle odpracovaných hodin si pak pracovníci dělí mzdu a zaměstnanecké výhody. Podoba sdíleného pracovního místa může vypadat podle děleného dne nebo týdne, méně častější bývá střídání po týdnech. Výhodou tohoto uspořádání je to, že snižuje fluktuaci a absenci, protože lépe vyhovuje potřebám jedinců. Také zabezpečuje větší kontinuitu práce na pracovním místě, protože když jeden z pracovníků sdílící pracovní místo například onemocní, nebo si vezme dovolenou, ostatní pracovníci mohou pracovat dále alespoň po část pracovní doby. Pro podnik to znamená, že díky sdílené pracovní pozici, má potenciálně k dispozici větší soubor zdrojů pracovních sil, a to o ty osoby, které nemohou pracovat na plný úvazek, ale chtějí stále být zaměstnání. Sdílené pracovní místo nese své riziko z plynoucí sdílené odpovědnosti a také vyšší administrativní náklady.⁶¹

⁶⁰ Zkrácené úvazky: Šance pro maminky. BusinessINFO.cz [online]. 2020 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/zkracene-uvazky-sance-pro-maminky/>

⁶¹ MICHAEL, Armstrong. Řízení lidských zdrojů [online]. 10. Grada Publishing, 2007, s. 322 [cit. 2022-03-04]. ISBN 978-80-247-1407-3. Dostupné z:

Úřad práce ČR v roce 2021 uveřejnil výzvu, podle které je možné požadovat příspěvek na tvorbu sdíleného pracovního místa. O příspěvek lze žádat v rámci **programu Flexi**, a o v rámci podpory zaměstnanců se zdravotním postižením, starších šedesáti let, do třiceti let věku, pečujících o dítě do deseti let věku a pečujících o osobu v některém ze stupňů závislosti stanovené zvláštním právním předpisem. Úřad práce bude zaměstnavateli nahrazovat mzdové náklady, a to maximálně po dobu šesti měsíců.⁶²

Pro ženy a matky to představuje možnost, stejně tak jako zkrácený úvazek, jak se rychleji navrátit do práce po mateřské nebo během rodičovské dovolené. Díky tomu, že si můžete upravit pracovní dobu, téměř podle sebe, jedná se o skvělou příležitost, jak zvládnout pracovat, a přitom mít prostor věnovat se péči o rodinu a děti.

Zatím je ale bohužel sdílení pracovních pozic v České republice plenkách. V ČR se týká zhruba 7 % míst, zatímco v Německu překvapivých cca 48 %.⁶³

5.7. *Home office*

Práce vždy nemusí být nutně vykonávána na pracovišti, za určitých podmínek může být zaměstnanci zaveden institut home office, tedy práce, která je vykonávána z domova. Zákoník práce stanovuje, že práce z domova musí být výsledkem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Některé pracovní pozice jsou nastaveny tak, že práce z domova nemusí být pouze krátkodobou záležitostí, ale pracovní náplň a provozní podmínky organizace umožňují, že část pracovní aktivity je z domova vykonávána trvale (existují případy, kdy je celá pracovní aktivita vykonávána z domova). I když přetrvává dohoda o výkonu práce z domova, zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci, aby byl přítomen na pracovišti v rozsahu, který je nezbytně nutný pro řádné plnění pracovních úkolů.

https://books.google.cz/books?id=c5CMAgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=cs&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁶² HEJNÁ, Veronika. Stát přispěje na vytváření sdílených pracovních míst. E15.cz [online]. 2021 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/stat-prispeje-na-vytvoreni-sdilenych-pracovnich-mist-1378067>

⁶³ Sdílená pracovní místa pro maminky. Vyplatí se jobsharing?. Emimino.cz [online]. 2018 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.emimino.cz/clanky/jobsharing/>

Zaměstnanec, který vykonává práci z domova, je stále povinen dodržovat pokyny zaměstnavatele ohledně výkonu práce. Pracovní dobu si však může rozvrhnout z velké části sám.

Práce z domova poskytuje zaměstnanci sladit si svůj osobní i pracovní život, uspokojit tak a zajistit si i své další povinnosti. Zaměstnanec si při výkonu z domova většinou nekontroluje hodinovou dotaci pracovní aktivity, ale spíše množství a také samozřejmě kvalitu odevzdané práce a splněných pracovních úkolů. Výhodou práce z domova je samozřejmě také úspora času, který by mu zabrala cesta do práce. Nevýhodou naopak můžeme být nedostatečná sociální interakce s kolegy, pocit osamělosti či naopak stírání rozdílu mezi volným časem a pracovní aktivitou.⁶⁴

Podle statistik jasně vyplývá, že práci z domova častěji vykonávají ženy než muži. V Evropské unii pracuje z domova 5,4 % žen a mužů pouze 4,8 %. I když Česká republika se těmito statistikám lehce vymyká, jelikož zde stále převažují muži (9,8 %), kteří pracují z domova oproti ženám (8,9 %).⁶⁵

5.7.1. Genderové nerovnosti díky home officu

Práce z domova může prohlubovat nerovnost mezi mužem a ženou. Ženy tuto možnost, tedy možnost pracovat z domova uvítají, jelikož jim to může usnadnit koordinaci profesionálního a rodinného života. To s sebou ale může nést nebezpečí toho, že budou muset ženy vykonávat stále více domácích prací. Některé pracovnice také chodí do kanceláře méně často než jejich kolegové mužského pohlaví, a to na úkor kariéry. Bohužel v podnikání platí takové heslo: *sejde z očí, sejde z mysli*. Ti, kdo jsou více přítomni v kanceláři a tím pádem jsou více na očích svým manažerům, jsou zpravidla dosazeni na vyšší pozice a jsou tak úspěšnější.⁶⁶

⁶⁴ , PhDr. Ivana Šnýdrová CSc., doc. Ing. Lucie Depoo Ph.D., Ing. Hana Urbancová Ph.D., PhDr. Markéta Šnýdrová Ph.D. a PhDr. Gabriela Ježková Petrů. Motivace pracovního jednání [online]. Vysoká škola ekonomie a managementu, 2021, s. 46 [cit. 2022-03-04]. ISBN 9788088330219. Dostupné z: https://books.google.cz/books?id=M6lYEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=cs&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁶⁵ Z domova běžně pracují jen 4 % Čechů, home office je nejběžnější v Nizozemsku. BusinessINFO.cz [online]. 2019 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/z-domova-bezne-pracuji-jen-4-cechu-home-office-je-nejbeznejsi-v-nizozemsku/>

⁶⁶ Home office prohlubuje nerovnosti, uvádí studie Mezinárodního měnového fondu. IROZHLAS [online]. Paříž, 2020 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/ekonomika/le-monde-prace-z-domova-rozsireni-nerovnost_2011250823_tzr

6. Rozdíly v hodnocení žen a mužů na trhu práce

Dlouhodobě se rozdíl v odměňování mezi ženami a muži se v České republice pohybuje něco okolo 20 %. I když se rozdíly mezi uplatněním mužů a žen na trhu práce zmenšují, rozdíl mezi průměrným výdělkem ženy a muže v roce 2019 činil 18,9 %, což představuje zhruba 7 500 Kč.⁶⁷ Ženy se neustále musí potýkat s otázkami typu: A děti máte? A kdo se o ně bude starat, když budou nemocné? Přitom českých mužů se na podobné otázky nikdo neptá. A to nehovoříme o tom, že na tuto otázky si zaměstnavatel ani nesmí ptát, jelikož to není zákonem stanovené. Jedná se o takzvané diskriminační otázky, které by při rozhovoru neměly padnout a pokud ano, můžete zaměstnavatele upozornit na jejich nevhodnost a irelevantnost.⁶⁸

Podle průzkumu se lidé setkávají s rozdílným odměňování žen a mužů kvůli tomu, že ženy nedostatečně postupují na vyšší pozice nebo zde nastávají překážky při přijímacích pohovorech. Minimálně jednou za svůj život se s těmito překážkami setkala téměř 60 % žen a 39 % mužů. Právě dotazy na soukromý a rodinný život představují překážky při viz zmíněných pohovorech. S těmito dotazy se nejčastěji setkávají ženy, které již mají děti, tedy ženy ve věkové kategorii 30-44 let.

Různé teorie a přístupy objasňující problematiku genderových nerovností v odměňování i nadále potvrzují, že trh placené práce je stále především světem mužů, který je utvořený podle mužských potřeb, funguje podle mužských zájmů a možností. Pro ženy zákonitě stále převládají těžší podmínky při vstupu na trh práce, při svém odborném růstu a rozvoji kariéry. Další a důležitou otázkou taky hrají maskulinní normy (jako například nepřerušovaná kariéra pro muže), kdy tyto normy nejsou poté kompatibilní s životní zkušeností mnohých žen a s jejich životními trajektoriemi. Pro vysvětlení *maskulinita* se vztahuje na společnosti, ve kterých jsou sociální rodové role jasně odlišeny. To znamená, když se například, žena chová maskulinním způsobem, vyjadřuje to, že se její chování může odchylovat od jistých konvencí své společnosti.

⁶⁷ Rovnost žen a mužů na trhu práce a rovné odměňování. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2022 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/rovnost-zen-a-muzu-rovne-odmenovani-a-logib>

⁶⁸ Diskriminační otázky: Co na pohovoru nesmí padnout. Jobs.cz [online]. 2012 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/diskriminacni-otazky-pri-pohovoru/>

Ženy zpravidla nebývají stejně finančně ohodnoceny jako muži, i když odvádějí stejně kvalitní práci jako jejich mužský protějšek, což často přispívá mimo jiné k rozvoji feminizace chudoby žen v produktivním a postproduktivním věku).⁶⁹

Diskriminační praktiky z hlediska zaměstnavatelů nebo i potencionálních zaměstnavatelů představují mnoho podob podle toho, na kterou skupinu populace žen je diskriminace zaměřena. Záleží na dosaženém věku, vzdělání ale i rodinné situace ženy, podle toho diferencují ženy do skupin různou měrou ohrožených diskriminací. Bohužel to nejsou jediné faktory, které přispívají k diskriminaci žen na trhu práce. Jedná se také o genderové nastavení systému sociálních státu a informovanost jednotlivých žen o jeho složkách a o vlastních právech a povinnostech při jeho využívání. Co také přispívá k reprodukci diskriminačního charakteru žen na trhu práce je i očekávání a strategie žen, které vycházejí ze ženských životních zkušeností s méně výhodnou pozicí v práci, ohrožením diskriminací.⁷⁰

6.1. *Ekonomické přístupy k rozdílům v odměňování žen a mužů*

Neoklasické teorie zahrnují zejména **teorii lidského kapitálu**, **teorii kompenzace mzdových rozdílů** a **teorii statistické diskriminace**.

Teorie lidského kapitálu vychází z předpokladu, že jsou lidé odměňováni na základě kvality jejich pracovní síly, to znamená na základě jejich pracovních schopností a dovedností nebo kvalifikace. V této teorii si pak můžeme vysvětlit rozdíly v odměňování žen a mužů „specializací“ jejich genderových rolí. Jelikož ženy svůj život od určité etapy života věnují převážně dětem, rodině a domácnosti (neboli neplacené práci), muži se soustředí na co největší výkon ve svém povolání (tedy placené práci). Ženy se většinou orientují na takový typ zaměstnání i vzdělání, kde budou moci minimalizovat své ztráty, kvůli nižšímu zapojení na trhu práce, které způsobuje péče o druhé. Dosahují proto pak nižší úroveň vzdělání v porovnání s muži.

⁶⁹ , Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová, Hana Maříková a Romana Marková Volejníčková. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018, s. 28 [cit. 2022-03-07]. ISBN 9788074211621. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/02/Rozdily-v-odmenovani-zen.pdf>

⁷⁰ KŘÍŽKOVÁ, Alena, HANA MAŘÍKOVÁ, HANA HAŠKOVÁ a LENKA FORMÁNKOVÁ. Pracovní dráhy žen v České republice. 8. Praha: Slon, 2011, s. 87. ISBN 978-80-7419-054-4.

Jenomže fakt, že se mění struktura vzdělání (kdy právě dnes ženy dosahující vyššího vzdělání než muži, v rámci vyspělých ekonomických zemí EU, do kterých spadáme i my, jako Česká republika), stejně jako fakt, že se mění velikost, struktura a fungování rodiny a uspořádání soukromého života lidí, tato teorie již není úplně aktuální.

Teorie lidské kapitálu je úzce provázaná s teorií kompenzace platových rozdílů. Podle této teorie si ženy vybírají povolání a pracoviště, kde dosahují nižších platových ohodnocení, která nejsou spojena s takovými kariérními šancemi a vertikální mobilitou, což je ale pro ně kompenzováno určitými nepeněžitými výhodami. Těmito výhodami se myslí například nižší rizikovost práce, možností lépe kombinovat práci s rodinou, práce v zaměstnání bez směn a jiné. Co je nedostatkem této teorie? Určitě to, že i mnohá tzv. ženská povolání kromě toho, že jsou založena na potřebné znalosti, nejsou vždy plně bezpečná, jsou jednoduše řečeno riziková. Myslí se tím například povolání zdravotní sestry. Tzv. ženská povolání bývají ale i psychicky a fyzicky náročné (jako např. povolání pečovatelky o zdravotně znevýhodněné osoby či seniory, apod.). I přesto ženy nedosahují tak vysokých mezd jako muži v analogicky náročných povolání.

Teorie statistické diskriminace vychází z generalizovaného přístupu k určitým skupinám zaměstnaných osob, kdy se zaměstnavatelské subjekty rozhodují na základě průměrných charakteristik dané skupiny, neboť se nechtějí zabývat či je dokonce pro ně nevýhodné zjišťovat skutečné individuální dovednosti a schopnosti jednotlivých uchazečů a uchazeček o práci. Podle této teorie výsledek a zisk, který by zaměstnavatel získal z individuálního průzkumu jednotlivého uchazeče nebo uchazečky, není považován za dostatečně velký, který by zaměstnavateli vynahradil veškeré náklady, které by byly s tímto průzkumem vynaloženy. V praxi tato teorie představuje účinný nástroj tzv. *skryté diskriminace* žen na trhu práce. Zaměstnavatelé se pak často tedy rozhodují na základě statisticky nepodložených předpokladů. Tím mohou být například časté absence matek v práci, nebo nedostatek pracovního nasazení žen apod.⁷¹

⁷¹ , Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová, Hana Maříková a Romana Marková Volejníčková. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018, s. 19-21 [cit. 2022-03-07]. ISBN 9788074211621. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/02/Rozdily-v-odmenovani-zen.pdf>

6.2. Nerovnost ve mzdách

Nerovnost finančního ohodnocení žen a mužů je do značné míry zapříčiněna tím, že ženy a muži zastávají různé pozice na trhu práce, ale v určité míře se jedná pouze o čistou diskriminaci. Podle průzkumů je průměrná mzda žen 75,2 % průměrné mzdy. To znamená, že určitou část roku žena pracuje zadarmo. V roce 2020 to bylo například od poloviny října. Feminizované obory, jako je školství nebo zdravotnictví, jsou výrazně hůře platově ohodnoceny, než jsou více výdělečné obory, jako je informační a komunikační technologie, kde je zastoupení žen naopak velice nízké. Průměrnou mzdu žen taky snižuje fakt, že mají ženy nízké zastoupení v řídicích pozicích.⁷²

Česká republika je podle údajů z Eurostatu druhý nejhorší stát, který má nejvyšší rozdíl ve výdělcích žen a mužů neboli Gender Pay Gap (GPG) v EU – 21,8 % oproti průměru EU, který činí 16 %. Gender Pay Gap jsem již vysvětlovala výše.

Pokud se jedná o pracovníky s vysokoškolským vzděláním, u nich výše GPG činí dokonce 29 %. S touto nerovností se stále více a více snaží bojovat větší množství samotných firem. Nicméně ekonomická nerovnost mezi ženami a muži je stále v České republice velická.⁷³ Podle údajů od Českého statistického úřadu mezi roky 2010 a 2017 došlo k nárůstu průměrných mezd u žen i mužů ve všech vzdělanostních kategoriích, nicméně rozdíly mezi pohlavími stále přetrvávají. Gender Pay Gap (GPG) byl v roce 2017 nejvyšší mezi vyučenými a vysokoškolačky. V neprospěch žen to bylo něco přes 4 500 korun českých.⁷⁴ Co je ale hlavní příčinou, že GPG je v České republice stále tak vysoký?

⁷² , Petra Kubálková, Michaela Appeltová a Tereza Wennerholm Čáslavská. Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15) [online]. Policy paper ProEquality, s. 56 [cit. 2022-03-07]. ISBN 9788087110195. Dostupné z:

<https://books.google.cz/books?id=id7eU1uCT-wC&pg=PA55&dq=Diskriminace+%C5%BEen+v+zam%C4%9Bstn%C3%A1n%C3%AD&hl=cs&sa=X&ved=2ahUKEwjpo7Kf8LP2AhWXgf0HHRxdAyUQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=Diskriminace%20%C5%BEen%20v%20zam%C4%9Bstn%C3%A1n%C3%AD&f=false>

⁷³ Platová nerovnost – boj proti rozdílu 22 % ve výdělcích žen a mužů. Byznys pro společnost [online]. 2019 [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: <https://byznysprospolecnost.cz/platova-nerovnost-boj-proti-rozdilu-22-ve-vydelcich-zen-a-muzu/>

⁷⁴ Ženy a muži v datech - 2017. Český statistický úřad [online]. 2017 [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2017>

Muži většinou oproti ženám dostávají třináctý plat a třetinu čtrnáctého. Muži v České republice dostanou v průměru od svého zaměstnavatele více o 1,32 měsíční mzdy než ženy na stejné pozici.

MPSV nechalo vypracovat novou studii, která ukazuje, že rozdíl v odměňování žen a mužů na stejné pozici u stejného zaměstnavatele v soukromém sektoru je průměrně 11 %. Pokud bychom to měli mezinárodně porovnat, tak zaostáváme za západní Evropou, kde rozdíl činí okolo 5 %. Pokud bychom se ale měli podívat na veřejný sektor, ve veřejném sektoru podle toho, co nechalo vypracovat MPSV, je rozdíl v odměňování žen a mužů poloviční, tedy 5 %. Potvrzuje to tedy trend, že větší platová transparentnost má na rozdíl v odměňování mužů a žen pozitivní vliv.⁷⁵

Co se také potvrzuje, že má na vývoj v rozdílu odměňování negativní vliv je mateřství a péče o děti. Proto je velice důležité, aby zde existovala podpora v opatřeních umožňující ženám lepší sladování práce a péče. Mezi priority ministerstva právě rodinná politika patří a proto usiluje o dostatečnou nabídku kvalitních a dostupných zařízení péče o děti, jako jsou školy, dětské skupiny nebo mikro jesle. Negativní dopad na nižší platové ohodnocení za stejnou práci mají u žen i důchody. Rozdíl mezi průměrným starobním důchodem je 18 % u žen a mužů. To má také za následek velké ohrožení žen chudobou v důchodovém věku.⁷⁶

6.3. *Výsledky dotazníku zaměřeného na genderovou nerovnost na trhu práce*

S cílem porovnat data, které jsem během mé bakalářské práce nasbírala a opravdu tak zjistit, zda se budou shodovat s dostupnými informacemi, které můžeme na internetu běžně vyhledat, jsem zpracovala dotazník k mé bakalářské práci, který se týkal postavení mužů a žen na trhu práce a zároveň zjišťoval, zda se ženy a muži opravdu potkávají s genderovou nerovností na trhu práce. Dotazníku se zúčastnilo 72 respondentů, které jsem oslovila prostřednictvím online dotazníku a položila jim otázky, které byly zaměřené na jejich osobní zkušenosti s tímto problémem, jejich osobní názor, jak této situaci napomoci nebo spokojenost s jejich vzdělání, s pracovní pozicí či finančním ohodnocením. I když jsem se v průběhu dotazování snažila, aby počet odpovídajících, co se týče otázky pohlaví byl rovnoměrný, nedokázala jsem to dostatečně

⁷⁵ Rovnost žen a mužů. MPSV [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2022-03-07].

⁷⁶ Platová nerovnost – boj proti rozdílu 22 % ve výdělích žen a mužů. Byznys pro společnost [online]. 2019 [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: <https://byznysprospolecnost.cz/platova-nerovnost-boj-proti-rozdilu-22-ve-vydelcich-zen-a-muzu/>

ovlivnit a splnit tak tento požadavek. Na dotazník dopovědělo celkem 58,3 % žen a 41,7 % mužů.

Dotazníku se zúčastnilo nejvíce respondentů ve věku 18-25 let, a to v obou pohlavních skupinách. Ze všech dotázaných, bylo celkem 51,4 % dotázaných právě ve věku 18-25 let. Druhá nejvíce početná skupina byla věk 26-35 let, kde bylo celkem 25 % respondentů. Můžu tedy říci, že v mém dotazníku budou převládat spíše názory mladší skupiny, a to si myslím, že bude zajímavé, jak právě tato skupina vnímá tento problém a zda dotazník ukáže trend, že genderová nerovnost na trhu práce pomalu mizí, jak se o tom hovoří.

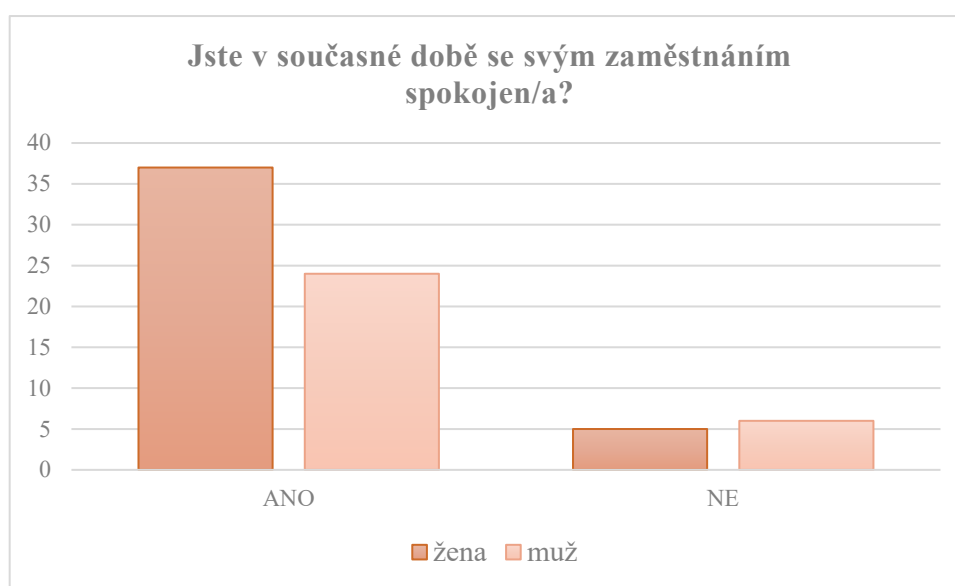
V otázce ohledně nejvyššího dosaženého vzdělání, byla nejpočetnější skupina střední s maturitou (62,5 %), a to v ohledech, jak na muže, tak ženy. Celkem se zúčastnilo 34,7 % žen s maturitou a 27,7 % mužů. Co je, ale zajímavé, že druhou nejpočetnější skupinou byli respondenti s vysokoškolským titulem, ale zde už měly spíše převahu ženy. Z celkového počtu odpovídajících odpovědělo, že má vysokoškolské vzdělání necelých 32 % lidí, a z těchto 32 %, tvořilo necelých 61 % právě žen. To potvrzuje trend, že ženy jsou stále vzdělanější a vzdělanější a spíše ženská populace zastupuje lidstvo na vysokých školách.

Když jsem se respondentů zeptala, zda jejich vzdělání odpovídá tomu, co dnes provádí za výdělečnou činnost, bylo to téměř půl napůl. Spíše zde byl trend toho, že ženy nevykonávají stejnou práci, která by souvisela s tím, co studovaly. To může mít za příčinu právě to, že ne vždy se dokáže žena lehce probít na trh práce a taky zjištění, že dětské sny by vždy nemusely být kompatibilní s rolí matky a ženy v domácnosti. Téměř 55 % žen odpovědělo, že jejich práce vůbec nebo spíše neodpovídá tomu, co studovaly. U mužů to bylo přesně půl na půl.

Jedna z mých otázek směřovala přímo na ženy, a to, zda jejich výběr povolání a vzdělávání souvisel s tím, že v budoucnu budou muset odejít na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Odpovědi mě docela překvapily. Myslím v tom pozitivním slova smyslu. Více žen odpovědělo, že spíše ne nebo vůbec. Přesněji 52,4 % dotázaných. To znamená to, že ženy mají stále větší ambice a chtějí umět skloubit svůj osobní život s tím pracovním, a ne přerušit svou pracovní dráhu kvůli mateřství. Možná také i to, že ženy chtějí ukázat to, že dokáží být schopné pracovat na vysokých postech a dobře vést lidi.

Ostatní otázky již směřovaly na jejich pracovní dráhu a zkušenosti, které si z ní odnášejí. Při dotázání, zda jsou spokojeni se svým současným zaměstnáním, většina respondentů odpověděla ano. Pouze 15,2 % ze 72 dotázaných odpovědělo, že ne. Z toho více mužů je nespokojeno se svou současnou prací. Přesněji 20 % z dotázaných mužů. Co to může znamenat? To těžko říci, možná to, že muži mají větší cíle? To si osobně nemyslím. Spíše muži častěji pracují na takové pozici, aby věděli, že užijí svou rodinu a často to ale není jejich vysněné povolání, které by bylo tak dobře finančně ohodnocené.

Graf č. 5 – spokojenost se zaměstnáním



Zdroj: vlastní – dotazník

Jedna z mých otázek směřovala přímo na to, zda v současné době uvažovali o tom, zda by se přihlásili do nějakého kurzu pro zvýšení kvalifikace, který by jim přinesl lepší postavení na trhu práce. Odpovědi znovu nahrávaly trendu, že spíše ženy se chtějí vzdělávat a posouvat se výše. Celkem 57,1 % žen odpovědělo, že ano nebo spíše ano. Oproti tomu 53 % mužů odpovědělo, že ne nebo spíše ne. Když jsem se jich v další otázce zeptala, proč to ještě dodnes neudělali a nepřihlásili se na další kurz, většina dotazovaných odpověděla, že je to kvůli času, pracovní vytíženosti či financí. Pouze pár lidí odpovědělo, kvůli tomu, že mají děti či kvůli nízkému sebevědomí.

Pokud jsem ale uváděla, že některé odpovědi nahrávají tomu, že genderové nerovnosti na trhu práce pomalu mizí, otázka, zda se respondenti setkali s jakoukoliv diskriminací na pracovišti, napovídá tomu, že stále nerovnosti přetrvávají. Co se týče mužů, 63,3 % mužů

odpovědělo, že se nikdy nesetkali s diskriminací. To odpovídá tomu, že pokud se jedná o diskriminaci na pracovišti, spíše ženy budou ty, které budou diskriminovány. A i když celkem 47,6 % žen odpovědělo, že se nikdy nesetkalo s diskriminací na trhu práce, tak bohužel 35,7 % žen se buď přímo setkalo s diskriminací setkalo nebo alespoň částečně. Když to srovnáme s odpověďmi od mužské populace, zde odpovědělo pouhých 13,3 % dotázaných. Což mi přijde velice smutné. I když mám radost, že skoro většina respondentek se nikdy s diskriminací nesetkala, tak zjištění, že pokud někdo odpověděl ano, ve většině případů to byly ženy. To naznačuje tomu, že ženy nemají tak pevné postavení v české společnosti jako muži a stále žijeme tak trochu v socialistickém duchu.

Na konkrétní otázku, o jakou diskriminaci se jednalo, nejvíce dotazovaných odpovědělo, že se jednalo o věkovou či genderovou. Celkem 14,3 % žen, které se někdy potkaly s diskriminací na pracovišti odpovědělo, že se setkalo s věkovou či genderovou diskriminací. Oproti tomu u mužů to bylo pouhých 6,6 % v obou případech.

Jelikož jsem se v bakalářské práci také zabývala tím, že ženy jsou diskriminovány již při pohovorech do práce, kde dostávají otázky typu, zda mají děti či v dohledné době plánují otěhotnět, zeptala jsem se dotazující, jaké zkušenosti s tím mají oni. Výsledek byl ale překvapující. Pouhých 8,3 % respondentů odpovědělo, že ano a často to byly otázky na děti. Bohužel z těchto 8,3 %, to bylo právě 83,3 % žen, které odpověděly, že se s diskriminační otázkou na pohovoru setkaly. A to i přesto, že se zaměstnavatel nesmí na tyto osobní otázky v žádném případě zeptat. A vy nemusíte odpovědět, ale opět nám to ukazuje trend toho, že se zaměstnavatelé bojí odchodu žen na mateřskou, a proto často žena nemusí pozici, o kterou se uchází dostat, z důvodu toho, že bude svou kariéru přerušovat těhotenstvím, a to zaměstnavatel nechce.

Při otázce, zda si respondenti myslí, že má žena stejné šance na trhu práce jako muž, bylo překvapující, tedy možná překvapující, že spíše muži odpověděli, že ano, nebo spíše ano. Přesněji 66,6 %. Pro mě to asi překvapení úplně nebylo. Myslím si, že muži tento problém tolik nevnímají a často si neuvědomují, jak těžké je pro ženu dosáhnout stejného postavení a finančního ohodnocení, jako mají muži. Myslí si, že žena to bude mít stejně „snadné“ jako oni. Opak je ale pravdou. Což i odpovídá odpovědím od žen, kdy přesně polovina žen si myslí, že žena nemá stejné šance jako muž na trhu práce. Když jsem poté rozvedla konkrétní otázkou, jaký si myslí, že je pravý důvod většina respondentů právě odpověděla, že se jedná o to, že žena

se stará o děti, nemá tolik času se poté naplno věnovat práci a taky na nějakou část života svou kariéru přerušuje mateřstvím.

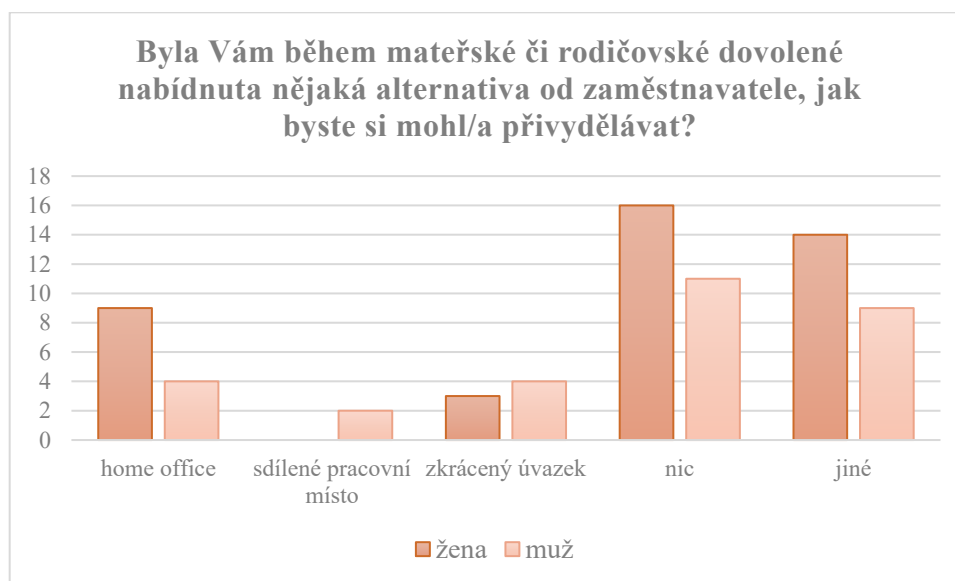
Ohledně toho souvisela další otázka, a to, zda se dotazující někdy setkali s tím, že by muž měl vyšší platové ohodnocení než žena, a to za stejně odvedenou práci, odpovědělo celkem 76,6 % mužů že ne. Kdybychom to porovnali se ženami, zde je to „pouhých“ 61,9 %. Co nám to ukazuje? Že mnohdy muži netuší, jaká je skutečnost, dle mého názoru. Celkově si myslím, že muži nejsou s tímto tématem tolik spjati, jako jsou ženy, jelikož genderové nerovnosti se spíše týkají žen.

Co mě ale mile překvapilo, že i když skoro polovina žen si myslí, že nemají stejné možnosti na trhu práce jako muži, se svým platovým ohodnocením jsou spíše spokojené. Pouhých 4,8 % z dotázaných žen je plně nespokojeno se svým platem. Oproti tomu 21,4 % žen je plně spokojeno. Nejvíce žen pak odpovědělo, že je středně spokojeno (35,7 %).

Poslední část dotazníku jsem věnovala matkám na mateřské dovolené, jelikož jsem i poměrnou část věnovala tomuto tématu v mé bakalářské práci. Při otázce, jak těžké je pro ženy skloubit svůj osobní život s tím pracovním, většina respondentek odpověděla, že je to středně těžké. Přesněji 45,2 %. Druhé nejčastější odpověď byla, že téměř nenáročná – celkem 21,4 %. Třetí pak byl opak, a to, že je to velice náročná (14,3 %). Co tomu svědčí? Možná i to, že v dnešní době máme možnost práce z domova, sdíleného pracovního místa, nebo více možností, jak zkrátit úvazek. To právě nahrává matkám na mateřské dovolené, které mohou tak pracovat, a přitom se ale nadále věnovat dostatečně své rodině. Za mě je asi největší renovací v tomto pohledu právě již zmiňovaný home office.

To ale neznamená, že by to tento problém mělo zcela vyřešit. Když zhodnotím další otázku, kde jsem se ptala, zda dotazujícím byla nabídnuta jakákoliv alternativa, když odešli na mateřskou či rodičovskou, odpovědi mě překvapily. 38 % žen odpovědělo, že jim nic od zaměstnavatele nebylo nabídnuto. Je to možná proto, že Česká republika ještě není natolik vyspělá, aby tyto moderní alternativy práce přijala. Nejvíce potom ženy odpověděly, že pokud jim bylo něco nabídnuto, byl to buď home office (21,4 %) nebo jiná osobní alternativa (33,3 %).

Graf č. 6 – alternativy zaměstnání na mateřské či rodičovské



Zdroj: vlastní – dotazník

Poslední otázka směřovala na samotnou mateřskou a rodičovskou, a jak jsou respondenti s výši podpory pro matky v ČR spokojeni, popřípadě co by rádi změnili.

Odpovědi mě upřímně moc nepřekvapily. Co se mi ale líbilo, že i muži vnímají, že výše mateřské a rodičovské je pro ženy nedostačující a rádi by to změnili, a to tím, že by se podpora zvedla. 64,3 % žen odpovědělo, že si myslí, že výše podpory je v ČR plně nedostačující či spíše nedostačující. U mužů to pak byla přesně polovina, tedy 50 %. Na konkrétní otázku, kde jsem se zeptala, jak by rádi tuto situaci změnili, většina respondentů odpověděla, že zvýšením podpory, jelikož příspěvek není pro matky dostačující. V tomto ohledu se shodla obě pohlaví.

6.4. Ženy v řídicích funkcích. Proč? A jak?

Nemůžeme zpochybnit, že v liberálních demokraciích je uznáván princip nediskriminace, to znamená, že nikdo nesmí být diskriminován kvůli svému pohlaví, sexuální orientaci, náboženskému vyznání, etnické/národní identitě, rase či z jiného důvodu.

Z historického hlediska či z hlediska sociální antropologie, regionalistiky nebo jiných vědních disciplín je nutné říci, že můžeme nalézat společenství s různými vztahy mezi muži a ženami, a ne vždy bylo pravidlem, že by zrovna ženy byly ty diskriminované. Kromě biologických faktorů, hrály v prostředí důležité faktory i konkrétní ekonomické a přírodní podmínky, ve kterých se danou chvíli společnost nacházela a které určovaly vztahy mezi pohlavími. Dříve se podmínky, ve kterých společnost žila, měnily mnohem pomaleji, než je tomu dnes. Zároveň základní vztahy mezi pohlavími byly svým způsobem „kodifikovány“ náboženstvím. Není to ani 100 let, co teprve ženy v liberálních demokraciích dostaly možnost volebního právo. Ve Švýcarsku je to teprve 40 let.

A i když se postavení žen za posledních 100 let radikálně změnilo, nemůžeme s čistou duší stále říci, že by v současnosti měly ženy stejné postavení jako muži a že by bylo zamezeno diskriminaci.⁷⁷

Z pohledu vývoje a stavu zaměstnanosti vedoucích a řídicích pracovníků neboli manažerů došlo jak u žen, tak i u mužů k největšímu navýšení počtu pracovních míst. Ženy bohužel ale tvoří stále pouhou čtvrtinu všech vedoucích a řídicích pracovníků, a to přesto že došlo ke kvantitativním změnách v participaci žen na vyšších pozicích. Postavení jako žen – manažerek se sice na jedné straně kontinuálně dynamicky zvyšuje, nicméně genderový rozdíl v počtu zastoupení žen na manažerských pozicích se snižuje pozvolně.⁷⁸

Přitom můžeme s klidem říci, že ženy jsou stejně dobré manažerky jako jsou muži, i když se jejich vedení většinou liší a každý z pohlaví bude vést lidi svým způsobem. Říkám raději většinou, jelikož některé ženy se v pracovní sféře přizpůsobily mužskému modelu a převzaly

⁷⁷ DYTRT, Zdenek. *Ženy a management* [online]. 1. Praha: Albatros Media, 2014, s. 19-20 [cit. 2022-03-08].

ISBN 9788026501817. Dostupné z:

https://books.google.cz/books?id=_CgnCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=cs&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁷⁸ FISCHLOVÁ, Drahomíra a Danica KRAUSE. *ŽENY JAKO MANAŽERKY*. *Feminismus.cz* [online]. [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/zeny-jako-manazerky>

mužský způsob chování a jednání. A i přesto, že zastoupení žen na manažerských pozicích je menší jak to mužské, předpokládá se, že právě žena bude mít lepší manažerské dovednosti než muž. Problém je, že žena jako manažerka ne většinu času neúnosně zatěžovaná, což ji dělá problém, kvůli tomu, že potom neumí sladit svůj pracovní život s tím rodinným. Rodinné starosti, kterým musí žena čelit, potom snižují pozornost a výkon v práci, odrážejí se v jejích společenských vztazích, a naopak, konflikty, které vznikají na pracovním místě a nepříjemné společenské situace potom narušují harmonii jejího rodinného života.⁷⁹

6.4.1. Charakter pozic v managementu obsazovaných spíše muži či spíše ženami

Ženy se většinou ucházejí o pozice středního a nižšího managementu, pro které se cítí více kompetentní. Co se týče pozic vyššího managementu, ženy o ně neprojevují takový zájem, jednak z hlediska toho, že mají obavy, zda by výkon pozice zvládly a druhá kvůli tomu, že vyšší manažerské pozice vyžadují spoustu času, který by ženy nemusely skloubit se svým osobním životem a péčí o rodinu. Při výběru na vrcholové manažerské pozice je požadována praxe, která této pozici bude odpovídat. Důležité jsou také zkušenosti s řízením, které prokáže méně žen než mužů. Je to také kvůli tomu, že ženy nezískaly tolik příležitostí během své kariéry, protože ji musely přerušit kvůli mateřství.⁸⁰

Odborné technické a výrobní manažerské pozice jsou doménou mužů. Myslí se tím například výrobní ředitel, ale také i celá oblast IT. V těchto oblastech dominuje mužské pohlaví, kde pro vstup je nutné mít odborné znalosti, ale také je nutné umět prokazovat svou odbornost a umět řešit tvrdší a otevřenější způsob konfliktů. V těchto manažerských pozicích moc žen nenajdeme. Je to také dáno výchovou dívek a jejich zájmovým zaměřením, což se mimo jiné i odráží na počtu dívek, které studují informační technologii.

⁷⁹ ŠNÝDROVÁ, Ivana. Manažerka a stres [online]. Grada Publishing, 2006, s. 9 [cit. 2022-03-08]. ISBN 9788024760407. Dostupné z: https://books.google.cz/books?id=1mVaAgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=cs&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁸⁰ GAZDAGOVÁ, Marie a Drahomíra FISCHLOVÁ. Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušeností s nimi [online]. Praha: VÚPSV, 2006, s. 15 [cit. 2022-03-10]. ISBN 80-87007-31-X. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Drahomira-Zajickova/publication/40369385_Sondaz_postoju_zamestnavatelu_k_uplatneni_zen_v_managementu_a_zkusenosti_s_nimi_kvalitativni_setreni_s_vybranymi_reprezentanty_zamestnavatelu/links/57ea31ad08aef8bffc97f1c0

Další oblast, kde bude pro ženu se těžké prosadit do manažerských pozic bude automobilový průmysl, strojírenství, ale i stavebnictví, doprava a logistika. Tedy můžeme říct, oblast, která je typicky mužskou dominantou a není úplně ženám blízká.

Srovnatelnou pravděpodobnost na to se dostat na manažerskou pozici, mají ženy v oblasti ekonomiky a financí, obchodní sféry a marketingu, také ale i v oblasti řízení lidských zdrojů. Naopak dominantou žen je obor farmacie, medicíny, kosmetiky. Lépe řečeno v oborech, které korespondují s jejich zájmovým zaměřením, ale i v rychloobrátkovém zboží. Zde můžeme najít minimální diskriminaci žen.⁸¹

6.5. *Strategie rovnosti žen a mužů*

K základním hodnotám České republiky patří rovnost žen a mužů, která je i mimo jiné vyjádřena v Listině základních práv a svobod. I přesto ale v české společnosti převládá řada genderových nerovností. Podle různých evropských a mezinárodních srovnání stále my, jako Česká republika patříme spíše k podprůměrným zemím z hlediska rovnosti žen a mužů. Hlavní problém je nerovnost na trhu práce (včetně vysokého rozdílu v průměrných příjmech žen a mužů), ale také jeden z hlavních problémů je ekonomická nerovnost (panuje zde vyšší míra ohrožení chudobou žen), velmi nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, horizontální genderová segregace ve školství či stereotypní rozdělení rolí v péči o domácnost a rodinu. Bohužel pak genderové nerovnosti mají negativní vliv a dopad na postavení žen v české společnosti. Proto podpora rovnosti žen a mužů patří v dlouhodobým prioritám vlády ČR, která se snaží výše uvedené problémy s genderovou nerovností řešit. První dokument na úrovni vlády ČR sloužící ke koordinaci aktivit v oblasti podpory rovnosti žen a mužů byl přijat již v roce 1998 – Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Co znamenalo velký pokrok v řešení tohoto problémů bylo sledování prostřednictvím pravidelných zpráv o rovnosti žen a mužů od roku 1998.

Vývoj trhu práce v ČR je úzce spojen s hospodářským vývojem. Od roku 2015 můžeme na českém trhu sledovat velmi příznivý vývoj, který má za příčinu snižování nezaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst. Bohužel s nástupem koronaviru, počet lidí, kteří jsou nezaměstnaní znovu začal růst. I tak ale nadále platí, že díky včasným přijatým opatřením míra

⁸¹ FISCHLOVÁ, Drahomíra. Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu. Šetření na personálních agenturách [online]. VÚPSV Praha [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_179.pdf

nezaměstnanosti je v ČR jedna z nejnižších v celé EU. Když se na to ale podíváme z hlediska genderové nerovnosti, na českém trhu převládá dlouhodobě největší rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů. V rámci EU je to jeden z největších rozdílů. Čím je také charakteristický český trh práce, je vysoký rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů. Souvisejícím problémem je nízké zastoupení žen na vysokých pozicích a horizontální segregace trhu práce – ženy se koncentrují na hůře placených pozicích.

V návaznosti na tyto přetrvávající nerovnosti a problémy na trhu práce Vláda ČR vyčlenila **4 strategické cíle:**

1. Snížení nerovností mezi ženami a muži v souvislosti s péčí
2. Snížení nerovností mezi ženami a muži na trhu práce
3. Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů
4. Snížení míry ohrožení chudobou, zejména žen

První strategický cíl se zaměřuje na snížení nerovností, které vznikají kvůli tomu, že ženy jsou více zapojené do péče o děti a blízké osoby. Opatření tohoto strategického cíle jsou zaměřená na zvýšení participace mužů v péči, zvýšení dostupnosti služeb o péče o děti a mateřských škol, podporu neformálních pečujících či zvyšování motivace zaměstnavatelů o vytváření podmínek pro rychlejší návrat rodičů a pečujících osob na trh práce.

Druhým strategickým cílem je snížení nerovností na trhu práce. Opatření budou směřovat především ke zvýšení využití částečných úvazků a flexibilních forem práce, zvýšení podnikatelských aktivit žen, zlepšování informovanosti o zaměstnaneckých právech v souvislosti s odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou a zvýšení ochrany vícečetně znevýhodněných skupin.

Třetí strategický cíl se bude zaměřovat na snížení mzdových a platových rozdílů mezi ženami a muži a na řešení negativních dopadů těchto rozdílů. Opatření by také měla přispět k řešení hlavních příčin platových a mzdových rozdílů, a to hlavně ke snížení horizontální genderové segregace trhu práce, zvýšení transparentnosti odměňování či zlepšení ochrany před mzdovou diskriminací.

Čtvrtý strategický cíl řeší míru ohrožení chudobou (a to zejména u žen) v důsledku nerovnosti na trhu práce. Zaměřuje se na snížení chudoby samoživitelek a samoživitelů, snížení míry ohrožení ztrátou domova či snížení chudoby žen v penzi. Sóló rodiče by měli získat podporu v opatření metod podporujících dosažení dohody mezi rodiči o péči a výživném pro nezletilé děti, vyhodnocení účinnosti zákona o náhradním výživném, nebo výživy nezaopatřených dětí. Další opatření se upínají na problematiku vícečetně znevýhodněných osob, které jsou zvlášt' ohrožovány chudobou. Myslíme tím například ženy v penzi, ženy migrantky, nebo zvlášt' zranitelné rodičovské skupiny.⁸²

⁸² , Úřad vlády ČR. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 [online]. 2021 [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdfhttps://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

7. Nerovnost práv žen na Blízkém východě

Ve snaze vydobýt si rovnocenné postavení a vůbec více svobody se dívky na Blízkém východě vrhly na vzdělání. V roce 1960 chodilo v arabských státech severní Afriky a Blízkého východu na základní školu pouze 27,9 % všech dívek, v roce 1975 to již bylo 46 %. To zapříčinilo i to, že vzrostla gramotnost mezi ženami. Když se podíváme na Tunisko ještě v roce 1956 negramotnost tu byla mezi ženami v 96 %. Oproti tomu dnes umí číst a psát 40 % žen. V Bahrajnu neumělo číst a psát 76 % žen v roce 1971, dnes už je to pouze 5 %. Také roste počet dívek, které studují na univerzitách. Například v Íránu tvoří dívky 64 % studujících. To je na jednu stranu skvělá zpráva, jelikož to představuje do budoucna naději, ovšem to může představovat i riziko. Jelikož třetina obyvatel Íránu je ve věku 15 až 29 let, a více než pětina obyvatelstva jsou děti mladší 15 let, může to v budoucnu znamenat to, že země nebude schopna nabídnout tolik pracovních míst pro všechny mladé muže a ženy. A to by poté mohlo vést k různým frustracím a politickým převratům, ale to již není úplně k tématu ženy v muslimských zemích.⁸³

To samé platí i o Spojených arabských emirátech, Kuvajtu nebo právě i v Bahrajnu, kde na univerzitách studuje více dívek než chlapců. To vše umožnilo vzdělávací opatření tamějších vlád. Jelikož v 80. a 90. letech byla populační exploze, která nevěštila nic dobrého, bylo zcela jasné, že mladí lidé jednou nebudou mít pracovní místa ani sociální jistoty, a budou tak hrozit nepokoje, v nejhrošším případě revoluce. Proto tamější vlády nastartovaly osvětové kampaně a začaly stavět školy, a to dokonce i v zapadlých vesnicích. Oficiální heslo znělo, že vzdělané ženy budou rodit kvalitní potomky. Nicméně vláda moc dobře věděla, že vzdělané ženy hlavně budou rodit méně potomků, a to bylo hlavním cílem. Co velice také pomohlo ženám, byly feministické organizace, kterých operují v islámských zemích mnoho. Třeba v Turecku je ženských organizací 30, na Mali přes 20. Právě díky nim se podařilo do médií prosadit tato témata a uvádět tak všeobecné povědomí.

Díky vzdělání se ženy v islámských zemích také konečně dostaly více na pracovní trh. Mladé muslimky chodí do práce mnohem častěji, než chodily například jejich matky, a tak stále více mohou přispívat do rodinného rozpočtu. Na každém rohu dnes můžete v islámských

⁸³ Postavení žen v islámském světě. Akademie věd České republiky [online]. 2018 [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: <https://www.avcr.cz/cs/o-nas/aktuality/Postaveni-zen-v-islamskem-svete>

zemích vidět zaměstnanou ženu. A to i v různých oborech: úřednice, učitelky, prodavačky nebo političky či dokonce i policistky. I když se statistiky zvyšují, není to zas tak růžové, jak by se mohlo zdát. Pro tyto ženy bohužel platí jiná kritéria a těžší podmínky. Je také potřeba zmínit to, že situace postavení žen v muslimských zemích se zcela liší podle toho, v jakém muslimském státě se žena nachází.⁸⁴ Počátek můžeme hledat jenom tam, že ne všechny dívky mají přístup ke vzdělání. I když je v rodině dostatek peněz, do školy raději pošlou chlapce než dívku. Studenti mají stále větší šanci na to získat zahraniční stipendium než studentky. Například bohaté ropné státy Perského zálivu podporují zahraniční pobyty studentů, považují to jako dobrou investici do budoucna. Oproti tomu ale dívky jako studentky dostanou stipendium jenom zřídka. Částečně je to strategie i nadací a firem, které vidí ve studentovi svou budoucnost, tím, že bude firmu zastupovat a reprezentovat ji. U dívek naopak vidí to, že v budoucnu skončí v domácnosti. To je z velké části ale vina i rodin, které si nepřejí, aby jejich dcera odešla studovat na Západ, protože se bojí, že by ji Západ mohl zkazit, a tak poškodit i čest jejich rodin.

Ani chodit do zaměstnání není pro arabské ženy bez problémů. Musí bojovat se spoustou překážek, a to také hlavně s předsudky společnosti. Mohou si myslet, že pracující žena je poběhlice, která chce být zaměstnána jenom kvůli tomu, aby se dostala z domu a seznamovala se tak s jinými muži. Nebo úplný opak, že pracující žena je chuděra, protože si vzala neschopného muže, který se nedokáže o rodinu postarat sám, a proto musí pracovat i ona. Žena, která pracuje mimo dům musí také počítat s mnoha pomluvami, které případnou na její hlavu. Protože v očích tradičně smýšlejících lidí bude černá ovce, která vrhá na svou rodinu špatné světlo. To je také jeden z důvodů, proč vystudované dívky nevstoupí na trh, nebo alespoň ne všechny z nich. Diplom z Harvardu, znalost tří jazyků, praxe v zahraniční firmě, to všechno nemusí být dívkám nic platné, pokud se jejich rodina rozhodne, že jejich pracovní kariéra by mohla uškodit rodinné pověsti, nebo je raději provdají. Dokonce i váš manžel vám může zakázat, abyste chodila do práce. Může totiž usoudit, že by vedle pracující ženy vypadal jako bačkora.⁸⁵

⁸⁴ Postavení žen v islámském světě. Akademie věd České republiky [online]. 2018 [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: <https://www.avcr.cz/cs/o-nas/aktuality/Postaveni-zen-v-islamskem-svete>

⁸⁵ FROUZOVÁ, Magdaléna, Jana AL OUKLA, Petra PROCHÁZKOVÁ, et al. Závoj a džíny - ženy v islámském světě. 2. Vyšehrad, 2006, s. 20-22. ISBN 80-7021-840-1.

Nemůžeme, ale podléhat dojmu, že muslimské ženy chtějí chodit do práce, ale jejich manžel a sousedské pomluvy jim v tom brání. Některé ženy prostě do práce ani chodit nechtějí. Mnoho žen totiž ani netouží úplně vycházet z domu. Je ale potřebné přiznat, že v některých ohledech to mají muslimské ženy o něco lehčí než ženy z Evropy. Je musí muž živit, i kdyby se mu nechtělo. Nemá právo na to říci, že by žena „rozhazovala“ jeho peníze, jelikož peníze nejsou jeho, ale automaticky se stanou celé rodiny. Jeho úspěch se také měří tím, jak spokojená je jeho žena. Pokud by si jeho žena stěžovala, lidé by na ní nekoukali jako v Evropě na „otravnou hysterku“ spíše muž by byl tím neschopným, protože není schopen uspokojit svou ženu.⁸⁶

⁸⁶ PELECHOVÁ, Marta. Muž vládne venku, žena doma. E15.cz [online]. 2012 [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/byznys/ostatni/muz-vladne-venku-zena-doma-926648>

8. Závěr

Genderové nerovnosti na trhu práce je téma, které je stále řešené a vlastně nikdy nedořešené. Co mohu po napsání mé bakalářské práce říci je to, že i záleží na pohlaví. Jinak tento problém vnímají ženy, které mají větší předpoklad, že se s diskriminací na pracovišti setkají. Někdy mi dokonce přišlo, že muži vůbec tento problém nevnímají, nebo o něm dokonce ani nevědí. Nevědí, že k nějaké diskriminaci vůbec dochází.

Genderové nerovnosti, ať na trhu práce či i v osobním životě, nás provází po staletí. Jelikož bylo již od pravěku pevně dáno, že hlavní slovo má v rodině muž, který zajišťuje rodinu a je tzv. „živitel“ a žena má pouze roli pečovatelskou, ale vlastně nikdy pevně danou s posledním slovem.

Ve 20. století se tento problém začal více řešit a ženy začaly mít větší právo, mnohdy alespoň nějaké, jelikož v různých zemích žena neměla právo téměř na nic. Československo tenkrát bylo velmi vpředu. Ženy zde měly volební právo a velice brzy měly i přístup na trh práce. A to i po tom, co zde nastoupil komunistický režim. Problémem ale bylo, že u nás žena měla předurčeno, na jaké pracovní místo půjde, většinou to byl právě vedlejší přivýdělek k tomu, který měl manžel. A s tím se vlastně můžeme setkávat do dnes. Ženy jsou na pracovních pozicích, které jsou méně platově ohodnoceny, nejsou na vysokých manažerských pozicích, protože zde existuje riziko toho, že žena odejde na mateřskou, popřípadě poté na rodičovskou dovolenou a přeruší tak svou kariérní dráhu. I když stále roste trend, že ženy jsou vzdělanější a dosahují vyššího vzdělání než muži, a tak mají větší předpoklad toho, že by se na vyšší pozice na trhu práce mohly dostat, existuje zde pořád brzda toho, že je to žena, která bude mít předpoklad toho, že bude svou kariéru přerušovat či tu existuje neustále opakované heslo, že žena nedokáže tolik jako muž. Když se ale podíváme na statistiky, ženy mají v dnešní době větší a lepší předpoklady k tomu, aby zvládly vysoké manažerské pozice, a dokonce lépe než muži.

Bohužel my, jako Česká republika, nejsme natolik vyspělí jako západní státy Evropské unie, a když se podíváme na srovnání genderové rovnosti na trhu práce a rozdílu v hodnocení mezi mužem a ženou, jsme na chvostu tabulky. Stále zde neexistují alternativy, aby žena mohla pracovat na mateřské či rodičovské a nepřerušovat tak plně svou kariéru. Tedy existují, existuje home office, sdílené pracovní místo či zkrácený úvazek, nicméně problémem je, že spousta

fírem to stále dnes neuznává a ženám tak nedává jakoukoliv příležitost, jak si své místo udržet či ho rozvíjet. To jsem si potvrdila i v mém dotazníku, který se touto problematikou zabýval a většina žen odpověděla, že jim žádná alternativa práce při odchodu na mateřskou nebyla nabídnuta. Smutné že? Když žijeme v 21. století, jsme velice vyspělá civilizace a hrajeme si na demokratickou zemi, ale přitom neumíme přijímat nové alternativy práce, které by mnohdy tomuto problému, tedy genderové nerovnosti, pomohly.

Naším dalším problémem, jako země, je ten, že stále žijeme v tom, že žena musí být ta, která odejde na mateřskou a rodičovskou dovolenou a obětuje tím svou kariéru. Protože zde máme stále zakomplexované to, že muž je ten „živitel“ a žena „pečovatelka“. A nepřichází zde v úvahu to, že by naopak muž mohl zůstat doma a žena dále rozvíjet svou kariéru. Možná teď některým mužům křivdím, je pravda, že tento trend stále roste a vím o čím dál tím více mužích, kteří na rodičovskou jdou, nicméně je to stále malé procento.

Ženy jsou stále podceňované na trhu práce a také nedocenené. I když se tento problém v průběhu let, desetiletí zlepšuje, jsou to stále malé kroky k velké změně. Ženy se stále musí potýkat s diskriminací, jak v hodnocení, kdy mnohdy žena dostane méně peněz, jenom kvůli tomu, že je žena. Potýká se s diskriminačními otázkami při pohovorech, aniž by k tomu měl zaměstnavatel oprávnění.

A bych nebyla ale pořád úplně negativní, těší mě fakt, že se tato problematika řeší, jsou dané cíle, které by se chtěly do pár let stihnout, a i když tento rozdíl mezi genderem mizí po malých krocích, dobré je, že mizí a třeba za pár let budeme zase o něco blíže k tomu, že zde bude genderová rovnost.

Když bych to měla srovnat s genderovou nerovností ať na trhu práce či i v osobním životě na Blízkém východu, myslím, že ženy ať v Evropě, nebo přímo v České republice mají velké možnosti, jak se rozvíjet a vybrat si směr, kterým se jejich život bude ubírat. Zde nefunguje pravidlo, že rodina ženy rozhodne, jak jejich život bude vypadat a prakticky žena zde nikdy nebude mít poslední slovo. Což je opravdu smutné, když si uvědomíme, v jakém století žijeme, a i když v naší Republice ženy stále nemají stejně vysoké postavení jako muži, máme alespoň snahu toho dosáhnout a věřím, že toho i v budoucnu dosáhneme.

Resumé

The topic of my bachelor thesis is gender inequality in the labor market. This topic has a huge purport and it is a question of many centuries where we are trying to solve this problem but actually we never did.

My bachelor thesis is divided into 8 chapters, including the part with introduction and conclusion. The first chapter is focused on the theoretical meanings. What really gender inequality is, what means gender and the another definitions which are closed to the gender inequality.

The second chapter is about the history of gender inequality. When it all started, how it was going and how big impact it has now and what we will need to do to fix it in the future. The another part of my bachelor thesis is focused on the start of working career, education and equality in our education programs, or maybe the inequality. How difficult it is for women in the start of their career compares to men and also I focused on the question what should women do when they stop their career because of the birth of their children and how they can continue in their career even they have children.

The last two chapters were about the differences in evaluation between women and men, what are the goals for the future to make it matter or even delete the differences and last topic was focused on gender inequality in Muslim countries. How women there did not have any rights even for education, how during 20th century it got better and how big impact has on their lifes their families.

During writting my bachelor thesis I realize how big this problem still is. And even we are living in the 21st century, in modern democracy, there are still differences between gender. Even women are more educated than men and have the better assumptions being more successful on the higher positions and there are still a few women who actually are there. What makes me happy is the our government sees this problem and has its aims to improve this problem in the nearly future.

SEZNAM LITERATURY

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: Expert (Grada). Grada Publishing a.s, 2007. ISBN 9788024714073.

DOPITA, Tomáš, Kateřina KOČÍ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. Uvnitř diplomacie: Jak na genderovou nerovnost v zahraniční službě. 1. Praha: Grada Publishing a.s, 2019. ISBN 978-80-271-1436-8.

DYTRT, Zdeněk. Ženy a management. Albatros Media a.s, 2014. ISBN 9788026501817

FROUZOVÁ, Magdaléna, Jana AL OUKLA, Petra PROCHÁZKOVÁ, et al. Závoj a džíny: ženy v islámském světě. 2. Vyšehrad, 2006. ISBN 80-7021-840-1.

KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Nakladatelství C H Beck, 2010. ISBN 8074003434.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 9788074211478.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 9788073301651.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Lenka FORMÁNKOVÁ. Pracovní dráhy žen v České republice. 8. Praha: Slon, 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna POSPÍŠILOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. ISBN 9788074211621.

KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Nakl. Karolinum, 2007. ISBN 9788024613833.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem, s CD-ROMem. Grada Publishing a.s, 2013. ISBN 9788024788012.

Policy paper ProEquality. Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15). Otevřená společnost, 2010. ISBN 9788087110195.

ŠNÝDROVÁ, Ivana. Manažerka a stres. Grada Publishing, 2006. ISBN 9788024760407.

WAGNEROVÁ, Eva. Motivace - vzdělávání, zaměstnání - podnikání. Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2007. ISBN 9788072484102.

Elektronické zdroje

ČERMÁKOVÁ Marie. Postavení žen na trhu práce [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/1997/04/02.pdf>

ČTK. Ženy jsou vzdělanější a muži častěji kouří, zjistili statistici. E15.cz [online]. 2015 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/zeny-jsou-vzdelanejsi-a-muzi-casteji-kouri-zjistili-statistici-1328623>

Diskriminační otázky: Co na pohovoru nesmí padnout. Jobs.cz [online]. 2012 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/diskriminacni-otazky-pri-pohovoru/>

FISCHLOVÁ, Drahomíra a Danica KRAUSE. ŽENY JAKO MANAŽERKY. Feminismus.cz [online]. [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/zeny-jako-manazerky>

FISCHLOVÁ, Drahomíra. Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu Šetření na personálních agenturách [online]. VÚPSV Praha [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_179.pdf

GAZDAGOVÁ, Marie a Drahomíra FISCHLOVÁ. Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušeností s nimi [online]. Praha: VÚPSV, 2006, s. 15 [cit. 2022-03-10]. ISBN 80-87007-31-X. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Drahomira-Zajickova/publication/40369385_Sondaz_postoju_zamestnavatelu_k_uplatneni_zen_v_managementu_a_zkusenosti_s_nimi_kvalitativni_setreni_s_vybranymi_reprezentanty_zamestnavatelu/links/57ea31ad08aef8bfcc97f1c0

Genderová nerovnost. Evropský institut pro rovnost žen [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1182>

HAUSENBLASOVÁ Jitka Genderová horizontální segregace na trhu práce [online]. Gender Studies [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: https://genderstudies.cz/download/Genderova_horizontalni_segregace.pdf

HAVELKOVÁ, Ema. Vznik pracovního poměru a náležitosti pracovní smlouvy. Money [online]. 2021 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/zalozeni-a-vznik-pracovniho-pomeru-jak-zbytecne-nechybovat/>

HEJNÁ, Veronika. Stát přispěje na vytváření sdílených pracovních míst. E15.cz [online]. 2021 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/stat-prispeje-na-vytvareni-sdilenych-pracovnich-mist-1378067>

HERZ, Václav. JAKÉ JSOU PODMÍNKY PŘI ZKRÁCENÉM ÚVAZKU? MÁTE NÁROK I NA DOVOLENOU. Euro.cz [online]. 2021 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/castecny-zkraceny-uvazek-plat-dovolena-pojisteni-1414843>

Home office prohlubuje nerovnosti, uvádí studie Mezinárodního měnového fondu. IROZHLAS [online]. Paříž, 2020 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: https://www.irozhlaz.cz/ekonomika/le-monde-prace-z-domova-rozsireni-nerovnost_2011250823_tzr

Mateřská a rodičovská dovolená. Jobs.cz [online]. [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/rady/mimo-zamestnani/materska-a-rodicovska-dovolena/>

MEČÍŘOVÁ, Lucie. Kdy můžete pracovat na mateřské a rodičovské?. Finance.cz [online]. 2021 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/537381-podminky-prace-podnikani-na-materske-a-rodicovske>

MEČÍŘOVÁ, Lucie. Kdy vám zaměstnavatel musí schválit zkrácený úvazek?. Finance.cz [online]. 2021 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/533577-narok-na-zkraceny-uvazek-zkraceni-uprava-pracovni-doby/>

MEČÍŘOVÁ Lucie. Otec na mateřské dovolené: co potřebujete vědět?. FINANCE.cz [online]. 2020 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/528196-otec-na-materske-dovolene/>

Mgr. Anna Babanová, Mgr. Jitka Hausenblasová, Mgr. Jitka Kolářová, Bc. Tereza Krobová a PhDr. Irena Smetáčková, Ph.D. Volba povolání bez předsudků [online]. Praha: Gender Studies, 2014, s. 14 [cit. 2022-03-03]. ISBN 978-80-86520-48-3. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/volba_povolani_bez_pre_dsudku_1.pdf

Návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené. Právo pro všechny [online]. 2021 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/navrat-do-prace-po-materske-ci-rodicovske-dovolene/>

NGUYENOVÁ Kuni. Pandemie prohloubila rozdíly ve mzdách. Snahy o rovnost smetla za pár měsíců [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pandemie-prohloubila-rozdily-ve-mzdach-snahy-o-rovnost-smetl/r~fe14c6eee6b411ea95caac1f6b220ee8/>

NOSKOVÁ Anna. Co znamená feminismus dnes a proč se proti němu tolik lidí vymezuje?. Žena aktuálně [online]. 2019 [cit. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://zena.aktualne.cz/kariera/co-znamenava-feminismus-dnes-a-proc-se-proti-nemu-tolik-lidi-v/r~921934ac40c511e9b5e8ac1f6b220ee8/>

PELECHOVÁ, Marta. Muž vládne venku, žena doma. E15.cz [online]. 2012 [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/byznys/ostatni/muz-vladne-venku-zena-doma-926648>
Petra Kubálková, Tereza Wennerholm Čáslavská a Michaela Appeltová. Ženy a česká společnost: hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15) [online]. Praha, 2010

PhDr. Ivana Šnýdrová CSc., doc. Ing. Lucie Depoo Ph.D., Ing. Hana Urbancová Ph.D., PhDr. Markéta Šnýdrová Ph.D. a PhDr. Gabriela Ježková Petřů. Motivace pracovního jednání [online]. Vysoká škola ekonomie a managementu, 2021, s. 46 [cit. 2022-03-04]. ISBN 9788088330219. Dostupné z: https://books.google.cz/books?id=M6lYEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=cs&source=gs_bse_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

PhDr. Marcela Palíšková, Ph.D. Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace [online]. VŠE v Praze, 2019, 91 [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf

Platová nerovnost – boj proti rozdílu 22 % ve výdělcích žen a mužů. Byznys pro společnost [online]. 2019 [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: <https://byznysprospolecnost.cz/platova-nerovnost-boj-proti-rozdilu-22-ve-vydelcich-zen-a-muzu/>

Postavení žen v islámském světě. Akademie věd České republiky [online]. 2018 [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: <https://www.avcr.cz/cs/o-nas/aktuality/Postaveni-zen-v-islamskem-svete>

PROCHÁZKOVÁ, Simona. Rodičovská dovolená 2022: Vše, co o ní potřebujete vědět. Maminka.cz [online]. 2021 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.maminka.cz/clanek/rodicovska-dovolena-2021-2022-prispevek-zmeny-zakon-docerpani-prispevku>

Rovnost žen a mužů. MPSV [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2022-03-07].

Rovnost žen a mužů na trhu práce a rovné odměňování. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2022 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/rovnost-zen-a-muzu-rovne-odmenovani-a-logib>

Rozdíly v odměňování žen a mužů v Evropě: infografika. Zpravodajství Evropský parlament [online]. 2020 [cit. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/priorities/socialni-zaclenovani/20200227STO73519/rozdily-v-odmenovani-zen-a-muzu-fakta-a-cisla-infografika>
Sdílená pracovní místa pro maminky. Vyplatí se jobsharing?. Emimino.cz [online]. 2018 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.emimino.cz/clanky/jobsharing/>

sekce státní tajemnice 11000. Genderová problematika aneb rovnost žen a mužů. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. 2019 [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/genderova-problematika-aneb-rovnost-zen-a-muzu--246547/>

Staff. COVID-19 a genderová nerovnost v Evropě: nevyřešená otázka [online]. 2021 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.artemis-europa.eu/2021/06/07/gender-inequality/?lang=cs>

Úřad vlády ČR. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 [online]. 2021 [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf
https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

Vertikální segregace. Evropský institut pro rovnost žen [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1423>

VEVERKOVÁ Bára Sociální politika 1. Prezi [online]. 2012 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: https://prezi.com/g-pb_195n_mv/socialni-politika-1/

Výpočet rodičovského příspěvku od roku 2020. IDnes.cz [online]. [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://kalkulacky.idnes.cz/kalkulacky.aspx?typ=rodicovsky-prispevek-2020>

Z domova běžně pracují jen 4 % Čechů, home office je nejběžnější v Nizozemsku. BusinessINFO.cz [online]. 2019 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/z-domova-bezne-pracuji-jen-4-cechu-home-office-je-nejbeznejsi-v-nizozemsku/>

Zkrácené úvazky: Šance pro maminky. BusinessINFO.cz [online]. 2020 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/zkracene-uvazky-sance-pro-maminky/>

Ženy a muži v datech - 2020. Český statistický úřad [online]. 2020 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-s9uoog5djz>

Zákony a podzákoné právní předpisy

Zákon č. 187/2006 Sb., §4

Zákon č. 262/2006 Sb., § 31

Zákon č. 262/2006 Sb., § 195

Zákon č. 262/2006 Sb. §196

Zkratky

- GPG – Gender pay gap = poměrný rozdíl průměru či mediánu mzdy mužů a žen (vztažený k mediánu či průměru mzdy mužů).
- ČR = Česká republika
- EU = Evropská unie

Seznam tabulek a grafů

a) Tabulky:

TABULKA Č. 1, Gender pay gap v zemích EU v roce 2019

b) Grafy:

GRAF č. 1, počty zaměstnaných žen podle nejvýše dosaženého vzdělání

GRAF č. 2, Rodičovská dovolená – Tátové na rodičovské z roku 2021

GRAF č. 3, návrat matek do zaměstnání v roce 2019

GRAF č. 4, Struktura částečných úvazků podle délky pracovní doby

GRAF č. 5 – výsledky dotazníku v otázce: spokojenost se zaměstnáním

GRAF č. 6 – výsledky dotazníky v otázce: alternativy zaměstnání na mateřské či rodičovské

PŘÍLOHY

Příloha č. 1, dotazník – genderové nerovnosti na trhu práce

Genderové nerovnosti na trhu práce

Dobrý den,

věnujte prosím chvíli mému dotazníku, který se bude zabývat otázkami k mé bakalářské práci, která je na téma Genderové nerovnosti na trhu práce.

Z důvodu tématu a získání potřebných informací, jsou některé otázky zaměřené pouze na ženy. Pokud se Vás tedy netýkají, prosím, nevyplňujte je, děkuji.

1 Vaše pohlaví?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Žena Muž

2 Váš věk?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

18-25 26-35 36-50 51-65 65 a více

3 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Základní Střední bez maturity (vyučen/vyučena) Střední s maturitou Vyšší odborná škola Vysokoškolské

4 V současné době vykonáváte výdělečnou činnost? To znamená, jste zaměstnán/a ve firmě, či provádíte podnikatelskou činnost?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne

5 Mohl/a byste uvést, jaké je Vaše zaměstnání?

6 Jste v současné době se svým zaměstnáním spokojen/a?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne

7 Vykonáváte zaměstnání, které souvisí s tím, co jste vystudoval/a?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Spíše ano Ne Spíše ne

8 Pokud jste žena, závisel výběr Vašeho vzdělání či povolání s tím, že jste uvažovala nad tím, jak v budoucnu budete moci práci skloubit s rodinným životem?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Spíše ano Ne Spíše ne

9 Pokud byste se měl/a znova rozhodnout, vybral/a byste si stejný obor, který jste na škole studoval/a?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano, jsem plně spokojen/a s tím, co jsem vystudovala Spíše ano Ne, vybrala bych si dnes jinou školu Spíše ne

10 Uvažoval/a jste v dnešní době o nějakém kurzu, či zvýšení kvalifikace, který by Vás mohl v zaměstnání posunout výše?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Spíše ano Ne Spíše ne

11 Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ano nebo spíše ano, uveďte prosím důvod, proč jste to do dnes ještě neuděl/a?

12 Setkal/a jste se na pracovišti s jakýmkoliv typem diskriminace?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne Spíše ano Spíše ne

13 Pokud jste v předchozí otázce, odpověděl/a ano, o jakou diskriminaci se jednalo?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Věkovou Genderovou Platovou
 Jiná...

14 Jak těžké nebo naopak lehké bylo pro Vás najít si práci?

Nápověda k otázce: *Hodnocení vyznačte vzestupně = 1 hvězdička značí jednoduché, 5 hvězdiček naopak velmi složité*

☆☆☆☆☆ / 5

15 Dostal/a jste na pracovním pohovoru otázku, která se týkala Vašeho rodinného stavu? Pokud ano, uveďte ji...

16 Jste s Vaším zaměstnáním spokojen/a?

Nápověda k otázce: *Hodnocení vyznačte vzestupně = 1 hvězdička značí nespokojenost, 5 hvězdiček naopak vysokou spokojenost*

☆☆☆☆☆ / 5

17 Jak jste spokojen/a s Vaším platovým ohodnocením?

Nápověda k otázce: *Hodnocení vyznačte vzestupně = 1 hvězdička znáčí nespokojenost, 5 hvězdiček naopak vysokou spokojenost*

☆☆☆☆☆ / 5

18 Setkal/a jste se někdy na pracovišti s tím, že by muž dostával vyšší platové ohodnocení za stejně odvedenou práci, jako odvede žena?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne

19 Myslíte si, že má žena stejné šance na pracovním trhu jako muž?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Určitě ano Spíše ano Ne, určitě ne Spíše ne

20 Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a spíše ne, nebo ne, uveďte prosím proč?

21 Jak je složité skloubit Váš osobní život s tím pracovním?

Nápověda k otázce: *Hodnocení vyznačte vzestupně = 1 hvězdička znáčí nenáročnost, 5 hvězdiček naopak vysokou náročnost*

☆☆☆☆☆ / 5

22 Myslíte si, že sociální podpora v České republice pro matky na mateřské a rodičovské dovolené je dostatečná?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Spíše ano Ne Spíše ne

23 Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ne, nebo spíše ne, mohl/a byste navrhnout, co by tuto situaci mohlo zlepšit?

24 Byla Vám během mateřské či rodičovské dovolené nabídnuta nějaká alternativa od zaměstnavatele, jak byste si mohl/a přivydělávat?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Home office Sdílené pracovní místo Zkrácený úvazek Ne, nic
 Jiná..