

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**ZAMĚSTNÁVÁNÍ ŽEN V ČR ZA POSLEDNÍCH
DESET LET**

**WOMEN EMPLOYMENT IN THE CZECH
REPUBLIC OVER THE LAST TEN YEARS**

2023

ANDREA LÁNSKÁ

Studijní program: Ekonomika a management

Vedoucí práce: doc. Ing. Pavel Janíčko, CSc.

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Lánská** Jméno: **Andrea** Osobní číslo: **499721**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávající katedra/ústav: **Institut ekonomických studií**
Studijní program: **Ekonomika a management**

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Zaměstnávání žen v ČR za posledních deset let

Název bakalářské práce anglicky:

Women Employment in the Czech Republic over the last ten years

Pokyny pro vypracování:

Závěrečná práce vysokoškolského studia musí naplňovat znaky vědecko-výzkumné práce. Cílem práce je vypracovat dokument pro personalistu, který mapuje trendy trhu práce v ČR. Přínosem práce je komplexní dokument vývoje zaměstnávání žen v ČR za posledních deset let v kontextu především přehřátého trhu práce a dynamiky vyplacených mezd. Práce musí mít jasně a srozumitelně definovaný cíl práce, který koresponduje s názvem práce. Cíl musí být splněn na základě potvrzení či odmítnutí stanovených hypotéz (výzkumných otázek). Práce je zpravidla strukturována na teoretickou a na empirickou část. V teoretické části se student zabývá přínosem práce (research gap), rešerší literatury a popisem výzkumných metod. V empirické části provádíme desk research dat (primárních, sekundárních, anebo metadata) anebo field research (dotazování na relev. vzorku). V emp. části je nezbytné provést kritickou diskuzi závěrů, nastínit další výzkumné otázky, provést shrnutí (conclusion) a vypracovat abstrakt práce (důležitá součást práce, která má laika motivovat se samotnou prací dále zabývat). Je nutné mít práci a její části provázané. Celou práci píšeme v první osobě množného čísla.

Seznam doporučené literatury:

Pavelka, T., Löster, T., Makovský, P., & Langhamrová, J. (2011). Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice.
Pavelka, T. (2010). Dopady současné hospodářské recese na zaměstnance z cizích států, kteří působí na českém trhu práce. *Ekonomika a management*, 34-44.
Kahn, L. M. (2012). Labor market policy: A comparative view on the costs and benefits of labor market flexibility. *Journal of Policy Analysis and Management*, 31(1), 94-110.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

doc. Ing. Pavel Janíčko, CSc. institut ekonomických studií MÚVS

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: **01.03.2023**

Termín odevzdání bakalářské práce: **17.08.2023**

Platnost zadání bakalářské práce: _____

doc. Ing. Pavel Janíčko, CSc.
podpis vedoucí(ho) práce

Mgr. František Hřebík, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Studentka bere na vědomí, že je povinna vypracovat bakalářskou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v bakalářské práci.

Datum převzetí zadání

Podpis studentky

LÁNSKÁ, ANDREA. *Zaměstnávání žen v ČR za posledních deset let*. Praha: ČVUT 2023. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval(a) samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval(a) a uvádím je v přiloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 17. 08. 2023

Podpis:

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu bakalářské práce doc. Ing. Janíčkovi, CSc., za jeho čas, rady a trpělivost. Dále děkuji mé rodině, která mě po celou dobu podporovala.

Abstrakt

Cílem bakalářské práce je analýza zaměstnávání žen v ČR za posledních deset let, konkrétně od roku 2012 do roku 2021. Teoretická část bakalářské práce analyzuje ukazatele míry ekonomické aktivity, obecnou míru nezaměstnanosti a míru zaměstnanosti. Dále se teoretická část zabývá ženami v pracovním prostředí, mzdovými rozdíly, genderovou segregací a právními úpravami v EU a ČR. V praktické části jsou stanoveny čtyři hypotézy, které jsou ověřovány na základě odpovědí z rozhovorů. Bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním žen v celé České republice, a tak je každý kraj reprezentován jednou respondentkou.

Klíčová slova

Zaměstnání, trh práce, ženy, COVID-19, genderové stereotypy, genderová segregace, přehřátý trh, mzdové rozdíly

Abstract

The aim of the bachelor's thesis is to analyze the employment of women in the Czech Republic for the last ten years, specifically from 2012 to 2021. The theoretical part of the bachelor's thesis analyzes the indicators of the rate of economic activity, the general rate of unemployment and the rate of employment. Furthermore, the theoretical part deals with women in the working environment, wage differences, gender segregation and legal regulations in the EU and the Czech Republic. In the practical part, four hypotheses are established, which are verified based on the answers from the interviews. The bachelor's thesis deals with the employment of women throughout the Czech Republic, so each region is represented by one female respondent.

Key words

Employment, labor market, women, COVID-19, gender stereotypes, gender segregation, overheated market, wage gap

Obsah

Úvod	8
1 Ekonomické ukazatele za posledních 10 let.....	9
1.1 Postavení žen z hlediska ekonomických ukazatelů.....	9
1.1.1 Míra ekonomické aktivity.....	9
1.1.2 Obecná míra nezaměstnanosti.....	10
1.1.3 Míra zaměstnanosti	12
1.2 Zhodnocení ukazatelů.....	13
1.2.1 Přehřívání trhu práce v České republice	14
2 Ženy v pracovním prostředí.....	16
2.1 Diskriminace při nabízení pracovních pozic.....	16
2.1.1 Pohovor	16
2.1.2 Inzerát.....	17
2.2 Pracovní podmínky.....	17
2.3 Ženy v managementu.....	18
2.4 Zkrácené úvazky.....	19
3 Mzdové rozdíly	22
3.1 Teorie rozdílného odměňování	22
3.1.1 Individualistická teorie	22
3.1.2 Instucionalistická teorie.....	22
3.2 Průměrná mzda	23
3.2.1 Průměrná měsíční mzda za posledních 10 let	23
3.2.2 Průměrná měsíční mzda na základě nejvyššího dokončeného vzdělání za posledních 10 let	24
3.2.3 Gender Pay Gap průměrných mezd.....	25
3.3 Medián mezd	26
4 Genderová segregace	28
4.1 Horizontální segregace	28
4.1.1 Horizontální segregace odvětví.....	28
4.1.2 Horizontální segregace průměrných mezd	30
4.2 Vertikální segregace	32
4.2.1 Vertikální segregace průměrných mezd.....	32
5 Právní úpravy.....	33

5.1	Právní úpravy EU.....	33
5.1.1	Primární právo	33
5.1.2	Sekundární právo.....	34
5.2	Právní úpravy ČR.....	34
5.2.1	Listina základních práv a svobod	34
5.2.1.1	Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)	35
5.2.1.2	Antidiskriminační zákon	35
5.2.1.3	Zákon o zaměstnanosti.....	35
6	Výzkumné šetření.....	36
6.1	Výzkumné hypotézy	36
6.2	Metodika výzkumu.....	36
6.3	Analýza rozhovorů	37
6.4	Shrnutí řízených rozhovorů	48
7	Doporučení.....	50
	Závěr.....	53
	Seznam použitých zdrojů.....	55
	Seznam tabulek.....	58
	Seznam grafů	59
	Seznam příloh	60

Úvod

Problémy na trhu práce jsou v současné „pocovidové době“ velmi diskutovaným tématem. Roky pandemie změnily nejen trh práce, ale také nároky zaměstnanců na jejich požadavky. Dlouho řešeným tématem na trhu práce zůstává postavení žen, protože jejich postavení oproti mužům je stále nerovné.

Cílem bakalářské práce je analýza zaměstnávání žen v ČR za posledních deset let, konkrétně od roku 2012 do roku 2021.

V teoretické části bakalářské práce analyzujeme ukazatele míry ekonomické aktivity, obecnou míru nezaměstnanosti a míru zaměstnanosti. Ve druhé kapitole se zabýváme ženami v pracovním prostředí. Do kapitoly žen v pracovním prostředí patří diskriminace, pracovní podmínky žen, ženy na rozhodovacích pozicích a zkrácené úvazky. Další důležitou kapitolou jsou mzdové rozdíly, kde zanalyzujeme průměrné mzdy a medián mezd od roku 2012 do roku 2021. Ve čtvrté kapitole se zabýváme především horizontální segregací poměru žen a mužů v odvětvích a horizontální segregací průměrných mezd v odvětvích. Poslední kapitola v teoretické části pojednává o právních úpravách EU a České republiky.

V praktické části budou stanoveny výzkumné hypotézy, které budou ověřovány na základě odpovědí z řízených rozhovorů. Bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním žen v celé České republice, a tak je každý kraj reprezentován jednou respondentkou. Na základě zjištěných dat se pokusíme zformulovat doporučení pro zlepšení aktuálního stavu trhu práce a postavení žen na trhu práce.

1 Ekonomické ukazatele za posledních 10 let

Kapitola se skládá z analýzy postavení žen z hlediska ekonomických ukazatelů od roku 2012 do roku 2021, konkrétně to jsou tyto ukazatele:

- míra ekonomické aktivity,
- obecná míra nezaměstnanosti.
- míra zaměstnanosti.

Na konci této kapitoly je zhodnocení postavení žen z hlediska těchto ekonomických ukazatelů.

1.1 Postavení žen z hlediska ekonomických ukazatelů

Tato kapitola porovnává postavení žen v ekonomice, jak se odráží v příslušných ukazatelích.

1.1.1 Míra ekonomické aktivity

Prvním ukazatelem je vývoj míry ekonomické aktivity. Je to jeden ze základních ukazatelů, který poměruje počet ekonomicky aktivních obyvatel k celkovému počtu obyvatel České republiky v daném časovém období.¹

Tabulka č. 1: Vývoj míry ekonomické aktivity v (%) za posledních 10 let

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ženy	50,0	50,9	50,9	51,3	51,9	52,3	52,8	52,6	51,8	51,9
Muži	67,7	68,1	68,2	68,0	68,4	68,5	68,7	68,5	68,1	11,0

zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z hlediska počtu zaměstnaných mužů a žen jsme zaznamenali největší rozdíl v roce 2012 a to o 17,7 p. b. Naopak nejmenší rozdíl z hlediska zaměstnávání pohlaví byl v letech 2018 a 2019, kdy v obou letech je rozdíl 15,9 p. b. Největší pokles počtu ekonomicky aktivních mužů a žen byl v roce 2020. Za posledních 10 let nebyla zaznamenána výrazná změna míry ekonomické aktivity.

¹ ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. Makroekonomická analýza: teorie a praxe. Praha: Grada Publishing, 2016. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5858-9.

Tabulka č. 2: Míra ekonomické aktivity žen dle věku v (%) za posledních 10 let

Věkové skupiny	Roky									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
15-24	25,9	26,1	26,1	27,4	23,2	24,3	24,3	24,3	19,4	x
25-39	71,6	73,4	72,4	72,1	69,0	69,4	69,7	68,5	65,6	x
40-54	91,8	91,7	91,6	91,2	87,7	88,7	89,6	90,1	90,1	x
55-64	41,6	44,2	46,3	48,3	49,3	53,00	56,6	58,9	61,3	x

zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v letech 2012 – 2021, vlastní zpracování

Ve věkové kategorii 15 až 24 let je počet ekonomicky aktivních žen malý vzhledem k počtu studujících. Značné nárůsty ekonomické aktivity začínají druhou skupinou, tedy od 20 do 24 let. Mezi 20 až 30 roky života mnoho žen zakládá rodiny, a tudíž ekonomicky aktivních žen není tolik. Úplně nejvíce ekonomicky aktivních žen najdeme ve věkové kategorii od 40 do 54 let, je to věk, kdy už má většina žen odrostlé děti. Věková kategorie, kde jsou ženy od 55 do 64 let, každým rokem roste. Zaměstnanost žen v předdůchodovém věku ovlivňuje nabídka zkrácených úvazků, ale i zvyšování věku odchodu do důchodu.

1.1.2 Obecná míra nezaměstnanosti

Tuto kapitolu jsme rozdělili na dvě části, první část pojednává o obecné míře nezaměstnanosti pro celou ekonomiku, druhá část pojednává o obecné míře nezaměstnanosti dle nejvyššího dokončeného vzdělání. Obecná míra nezaměstnanosti je ukazatel, který vyjadřuje počet nezaměstnaných na celkové pracovní síle.²

1.1.2.1 Obecná míra nezaměstnanosti pro celou ekonomiku

Tato kapitola se zaměřuje na obecnou míru nezaměstnanosti pro celou českou ekonomiku za posledních 10 let.

² Metodologický list, Česká národní banka, [cit. 2023-06-19]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/docs/ARADY/MET_LIST/nezcsu_cs.pdf

Tabulka č. 3: Obecná míra nezaměstnanosti v (%) za posledních 10 let

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ženy	8,2	8,3	7,4	6,1	4,7	3,6	2,8	2,4	3,0	3,4
Muži	6,0	5,9	5,1	4,2	3,4	2,3	1,8	1,7	2,2	2,3

zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Tabulka porovnává obecnou míru nezaměstnanosti od roku 2012 do roku 2021. V roce 2012 byl rozdíl největší, byl tak podíl nezaměstnaných žen k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu o 2,4 p. b. větší než u mužů. V roce 2013 byl rozdíl podílů nezaměstnaných k ekonomicky aktivním stejný jako předešlý rok. Naopak nejmenší rozdíl byl zaznamenán v roce 2019 a to o 0,7 p. b.

1.1.2.2 Obecná míra nezaměstnanosti dle nejvyššího vzdělání

V minulosti bylo typické, že ženy dosahovaly nižšího vzdělání než muži, bylo to důsledkem situací, kterým musely v té době čelit. Ženy se musely starat o rodinu a domácnost, mezitím co muži byli ti, kteří museli na hospodaření vydělat dostatečné množství peněz. V České republice roste zájem o vysokoškolské vzdělání, protože byly změněny některé požadavky na pracovní pozice. V České republice došlo k úpravě požadavků např. u vzdělání zdravotních sester, pedagogických pracovníků, policistů a příslušníků vězeňské služby.³

³ Statistika a my: Magazín Českého statistického úřadu [online]. [cit. 2023-01-17]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2018/04/27/maji-vyssi-vzdelani-ale-porad-berou-mene/>

Tabulka č. 4: Obecná míra nezaměstnanosti dle nejvyššího ukončeného vzdělání v (%) za posledních 10 let

Nejvyšší ukončené vzdělání	Roky									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ženy										
základní	25,90	24,90	20,90	22,40	20,60	14,10	11,00	11,60	10,20	14,40
střední bez maturity	10,90	11,70	10,10	7,80	5,50	4,80	3,40	3,00	3,80	3,10
střední s maturitou	5,80	6,10	5,90	4,70	3,30	2,50	2,30	1,60	2,40	2,40
vyšší a vysokoškolské	3,40	3,40	3,40	2,80	2,30	1,80	1,40	1,10	1,60	1,40
Muži										
základní	31,6	26,5	23,4	23,0	20,3	11,8	10,3	9,9	10,6	11,5
střední bez maturity	6,4	6,6	5,8	4,7	3,6	2,6	1,9	1,7	2,4	2,5
střední s maturitou	4,1	4,5	3,6	2,7	2,2	1,6	1,1	1,2	1,6	1,6
vyšší a vysokoškolské	2,4	2,2	2,4	2,0	1,5	1,2	1,0	0,9	1,2	1,3

zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V tabulce je porovnána obecná míra nezaměstnanosti mužů a žen napříč všemi vzdělanostními stupni. Je samozřejmostí, že muži i ženy s nejnižší obecnou mírou nezaměstnanosti jsou ti, kteří dosáhli vyššího a vysokoškolského vzdělání. Naopak největší počet nezaměstnaných je mezi obyvateli se základním vzděláním. Od roku 2012 do roku 2015 byla výše obecné míry nezaměstnanosti ve prospěch žen. Poté se čísla otočila ve prospěch mužů a nižší byla pouze v roce 2020. V ostatních formách nejvyššího ukončeného vzdělání jsou čísla ve prospěch mužů. Muži se střední školou bez maturity byli lepší v průměru o 2,6 p. b. než ženy. U středních škol s maturitou je rozdíl menší než u škol bez maturity, muži měli lepší uplatnění na trhu práce o 1,28 p. b. Nejmenší rozdíl nalezneme u poslední možné formy vzdělání – vyšší a vysokoškolské. Průměrný rozdíl obecné míry nezaměstnanosti u vyššího a vysokoškolského vzdělání je 0,7 p. b. ve prospěch mužů.

1.1.3 Míra zaměstnanosti

Míra zaměstnanosti je opak míry nezaměstnanosti, ve výpočtu se tak liší jenom tím, že se počet nezaměstnaných žen/mužů nahradí počtem

zaměstnaných žen a mužů. Tento ukazatel je tak podíl počtu zaměstnaných a celkového počtu obyvatel České republiky v čase.⁴

Tabulka č. 5: Míra zaměstnanosti v (%) za posledních 10 let

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ženy	45,9	46,7	47,1	48,1	49,4	50,4	51,3	51,3	50,3	50,1
Muži	63,6	64,1	64,7	65,1	66,1	66,9	67,5	67,4	66,6	66,4

zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Dle tabulky je zřejmé, že podíl zaměstnaných mužů, kteří jsou starší patnácti let, je více než žen, a to platí pro všechny roky. Míra zaměstnanosti rostla do roku 2019, kde zůstala oproti předchozímu roku stejná, a naopak další dva roky klesala.

1.2 Zhodnocení ukazatelů

Analyzované ukazatele spolu úzce souvisí. V letech 2012 a 2019 se zvyšoval počet ekonomicky aktivních obyvatel, snižoval se podíl nezaměstnaných žen k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu a zvyšoval se počet zaměstnaných obyvatel.

V letech 2018 a 2019 došlo ke změnám, začal klesat počet ekonomicky aktivních žen a podíl zaměstnaných žen. Bariérou pro růst míry zaměstnanosti byl nesoulad poptávky po zaměstnancích a nabídky práce. Pokles zaměstnanosti v roce 2020 postihl hlavně mladší obyvatelstvo ve věkové skupině 25-39 let. Naopak se zvýšil počet zaměstnaných obyvatel ve věkové skupině 55-64 let. Nárůst zaměstnaných ve věkové kategorii 55–64 let ovlivňuje zvyšující se věková hranice pro odchod do starobního důchodu.⁵ Od roku 2020 byl trh poznamenán koronavirovou pandemií, a tak se zvýšila nezaměstnanost. Podniky omezily provoz, a tak musely zaměstnávat pouze zaměstnance, které nutně potřebovaly. Některé fyzické osoby úplně ukončily živnost, v důsledku krizových opatření.

⁴ ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. Makroekonomická analýza: teorie a praxe. Praha: Grada Publishing, 2016. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5858-9.

⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020 [online]. [cit. 2023-08-20]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza__text__2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

1.2.1 Přehřívání trhu práce v České republice

V České republice přetrvává přehřívání trhu práce, který naznačují údaje o nezaměstnanosti, podle nichž je více volných pracovních míst než nezaměstnaných na úřadu práce.⁶

Trh práce byl během pandemie ovlivněn speciálními opatřeními. Aby bylo zabráněno šíření COVIDU-19, podniky musely omezit nebo přerušit výrobu. Přerušování a omezení výroby zapříčinilo, že zaměstnavatelům vznikly překážky v práci. Zaměstnavatelé byli povinni poskytnout svým zaměstnancům náhradu mzdy po dobu trvání překážek. Některé zboží bylo nedostatkové. Pandemie COVIDU-19 ovlivnila ekonomické ukazatele z předešlé kapitoly, ale k obrovskému propouštění a růstu nezaměstnanosti nakonec nedošlo, protože vznikl program Antivirus, který měl za úkol zmírnit negativní dopady na nezaměstnanost. Příspěvek z programu Antivirus se poskytoval zaměstnavatelům jako částečná nebo plná kompenzace nákladů v podobě náhrad mezd, které náležely zaměstnancům za dobu překážek v práci vyvolaných opatřeními souvisejících s COVIDEM-19.⁷ Pandemie nás naučila, že je potřeba neustále tvořit finanční rezervy a investovat do moderních technologií.

Tabulka č. 6: Počet volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce

	Roky									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pracovní místa v evidenci úřadu práce	34 893	35 178	58 739	102 545	132 496	216 629	324 410	340 957	318 582	343 148
Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce	545 311	596 833	541 914	453 118	381 373	280 620	231 534	215 532	291 977	258 173
Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo	15,6	17,0	9,2	4,4	2,9	1,3	0,7	0,6	0,9	0,8

zdroj: ČSÚ – veřejná databáze, vlastní zpracování

Téměř každý rok byl zaznamenán velký nárůst pracovních míst. Naopak počet uchazečů v evidenci úřadu práce téměř všechny roky klesal. Naposledy Úřad

⁶ Newstream, Pandemie a migrační vlna zasáhly český pracovní trh. Práce na IČO je na vzestupu, míní odborník [online]. [cit. 2023-07-22]. Dostupné z: https://www.newstream.cz/leaders/pandemie-a-migracni-vlna-zasahly-cesky-pracovni-trh-prace-na-ico-je-na-vzestupu-mini-odbornik?fbclid=IwAR1ukO9J3KZ2EcismiJQjX1L6UPxrsStccZX4sdd__9DesZP5Gsyj1JxDk-w

⁷ Ministerstvo práce a věcí [online]. [cit. 2023-06-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/antivirus>

práce evidoval více uchazečů o zaměstnání než pracovních míst v roce 2017. Od roku 2018 je méně uchazečů než pracovních míst. Firmy začaly mít od roku 2018 problémy s nalezením nových zaměstnanců, a tak se musely začít více orientovat na potřeby svých zaměstnanců. Naopak nezaměstnaní nemuseli mít obavy o nedostatek volných míst. Na jedno pracovní místo v roce 2018 připadalo 0,7 uchazeče o zaměstnání.

2 Ženy v pracovním prostředí

2.1 Diskriminace při nabízení pracovních pozic

K diskriminaci může docházet už pouhým nabízením pracovní pozice. Příkladem je inzerát, který může diskriminovat ženy již v pouhém nadpisu. Dalším příkladem je pohovor, kde se zaměstnavatelé můžou uchazečky zeptat na otázky, které jsou podle zákoníku práce zakázané.

2.1.1 Pohovor

Spousta žen se na pohovorech může setkat s otázkami diskriminačního charakteru, a to i přes to, že se v Zákoníku práce (Sagit, 2022, ÚZ: úplné znění, číslo: 1466) uvádí, že: „Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.“

Na otázky diskriminačního charakteru nemusíme odpovídat. Pokud se rozhodneme odpovědět na tyto otázky, zaměstnavatel se dozví naše důvěrné informace, na základě kterých se může rozhodnout pro naše (ne)přijetí. Informace, které zaměstnavatel po ženách nesmí vyžadovat, se týkají zejména těhotenství, dětí a rodinného vztahu.

Otázky, které spadají do tzv. diskriminačních otázek, mohou vypadat tako:

- Plánujete mít děti? a kdy?
- Kolik máte dětí?
- Jste těhotná?
- V jakém jste rodinném vztahu?
- Pokud budou Vaše děti nemocné, kdo je bude hlídat?⁸

Po vyhodnocení pohovorů se může zaměstnavatel rozhodnout i pro přijetí mužského uchazeče, který má horší pracovní zkušenosti, vzdělání, nebo

⁸ Jobs.cz [online]. [cit. 2023-02-01]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/diskriminacni-otazky-pri-pohovoru/>

vlastnosti k výkonu pracovní pozice. Zaměstnavateli se nemusí zamlouvat, že žena plánuje nebo již má malé děti. Protože pokud má žena malé děti, může jejich nemoc zapříčít neschopnost zaměstnance k pracovnímu výkonu.

2.1.2 Inzerát

Diskriminace na základě pohlaví se může vyskytovat i v elektronických a tištěných inzerátech. K této diskriminaci dochází v případě, kdy inzerát obsahuje takovou formulaci, ze které plyne, že zaměstnavatel hledá na nabízenou pracovní pozici pouze muže. Diskriminační formulace může vypadat takto: Firma A hledá mechanika/IT specialistu/kuchaře apod. I když podvědomě víme, že na tyto pozice reaguje více mužů než žen, tak se použitím takovéto formulace firma dopouští diskriminace.⁹

2.2 Pracovní podmínky

Samotné pracovní podmínky nejsou diskriminací. Ale myslíme si, že by to mohl být jeden z důvodů, proč žena nemusí být tak úspěšná, když se uchází o určitou pracovní pozici. Pokud zaměstnavatel zaměstná zaměstnance ženského pohlaví, je povinen vytvořit takové pracovní podmínky, které budou v souladu se zákonem.

Ženy mají upravené pracovní podmínky, týkající se hodnot energetického výdaje a srdeční frekvence. Limit srdeční frekvence při výkonu práce je nejvýše 150 tepů za minutu. Speciální úpravy se týkají také fyzické práce a hmotnosti ručně přenášených břemen. Při občasném zvedání a přenášení břemene by neměla jeho hmotnost překročit 20 kg. Při častém zvedání a přenášení by hmotnost břemena neměla překročit 15 kg. Při práci v sedě nesmí být břemeno těžší než 3 kg.¹⁰ Některé práce jsou pro ženy dokonce zakázané, příkladem je

⁹InWork.cz [online]. [cit. 2023-02-02]. Dostupné z: <https://www.inwork.cz/clanky/rady-a-tipy/289-diskriminace-v-pracovnim-inzeratu-aneb-kdyz-vam-jedno-slovo-muze-zavarit/>

¹⁰CIVOP [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: <https://www.civop.cz/rucni-manipulace-s-bremeny-0/>

práce pod zemí a těžba nerostů. Pokud zaměstnavatel porušuje pracovní podmínky a zaměstnává tak těhotnou zaměstnankyni, která vykonává práci, která ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen změnit druh vykonávané práce na druh, který těhotenství již ohrožovat nebude. Je povinen i vyhovět její žádosti o pracování přes den, pokud o to požádá.¹¹

Po prozkoumání pracovních podmínek, které jsou spjaté se zaměstnáváním žen, můžeme říci, že by to mohl být jeden z dalších důvodů, proč jsou ženy ve věku přibližně 25-30 let diskriminovány. Ženy v tomto věku odchází velice často na mateřskou nebo už mají malé děti. Ženy také mají speciálně upravované hmotnosti břemen, a proto by mohlo být ze strany zaměstnavatele výhodnější zaměstnávat muže. Firmy by měly dbát i na to, aby podmínky byly stále zlepšovány, protože pracovní podmínky se týkají i bezpečnosti na pracovišti nebo hygieny. Pokud firma porušuje pracovní podmínky zaměstnankyň, můžou zaměstnanci podat podnět k provedení kontroly.

2.3 Ženy v managementu

V posledních letech se poukazuje na to, že na vedoucích pracovních pozicích převažují muži. Styl řízení organizací vyhovuje svobodným lidem bez závazků. Na manažerských postech se předpokládá maximální flexibilita. Manažerské posty vyžadují ochotu věnovat práci nejen to, co vyžaduje, ale i něco navíc. A proto, že je péče o rodinu a děti převážně v hlavní režii žen, nemohou se příliš přizpůsobovat nastaveným požadavkům, a stávají se tak vůči mužům méně konkurenceschopnými.¹²

Je nutno upozornit na jeden z výzkumů, který vydal Sociologický ústav Akademie věd České republiky. Ve výzkumu bylo stanoveno několik hypotéz. Pro verifikaci stanových hypotéz výzkumu bylo provedeno několik rozhovorů se ženami, které vykonávaly manažerské pozice. Dle některých odpovědí z výzkumu

¹¹ ZSBOZP: Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-podminky-zen>

¹² VLACH, Jan. Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05-DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-807416-003-5.

bylo zjištěno, že mateřství je pro ženy obrovskou nevýhodou. Ženy, manažerky, které plánují založit rodinu a děti nebo ženy, které už děti mají, si uvědomují, že po narození dítěte nemají nebo nebudou mít stejné podmínky jako muži, nebo zaměstnanci, kteří rodinu ani děti neplánují. Čím dříve se žena vrátí z mateřské dovolené, tím lépe může nastartovat kariéru. To ale není možné, z důvodu nedostačujících kapacit státních zařízení pro děti v předškolním věku. Mnoho žen se po narození dítěte a návratu z mateřské dohodne s managementem na zaměstnání formou zkráceného úvazku, manažerka se tak po návratu sníží plat, sníží počet klientů a zhorší možnosti budoucího kariérního postupu.¹³

2.4 Zkrácené úvazky

Pro většinu českých domácností je typické tradiční rozdělení genderových rolí, to znamená, že žena se více věnuje rodině a upřednostňuje ji před prací. Proto je vhodné, aby ženy využívaly flexibilní formy zaměstnávání. Příkladem flexibilních forem zaměstnávání jsou zkrácené úvazky, práce z domova, DPP a pružná pracovní doba. Naopak muži se více věnují práci a kariérnímu růstu, a to i na úkor stráveného času s rodinou.¹⁴

Tabulka č. 5: Podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek v (%) za posledních 10 let

	Roky									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Podíl na částečný úvazek	8,6	10,0	9,5	9,3	10,0	10,9	10,9	10,6	9,9	9,6

zdroj: ČSÚ – Zaostřeno na muže a ženy, práce a mzdy 2012 – 2022

Podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek za posledních deset let nejvíce vzrostl mezi lety 2012 a 2013. V České republice využívá zkrácené úvazky zhruba 10 % žen. Dle Zákoníku práce (Sagit, 2022, ÚZ : úplné znění, číslo: 1466) existují tři skupiny zaměstnanců, kteří mají na zkrácený úvazek nárok, do těchto tří skupin patří:

¹³ Radimská, Radka. 2002. Ecole Doctorale Thématique. Gender, rovné příležitosti, výzkum 3 (4): 14. ISSN 1213-0028.

¹⁴ SOKAČOVÁ, Linda, ed. Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.

- Těhotné ženy
- Osoby, které pečují o dítě mladší 15 let
- Osoby, které pečují o jinou osobu, která je závislá na cizí pomoci

To znamená, že zaměstnancům, kteří nespádají do těchto vyjmenovaných skupin, může zaměstnavatel odmítnout žádost na jiný úvazek. V České republice není částečný úvazek častou formou zaměstnání a většinu podílů zaměstnaných žen na částečný úvazek budou tvořit právě ty tři skupiny, které na to mají nárok.

Tabulka č. 6: Podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek v EU, v (%) za posledních 10 let

Země	Roky									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
EU	31,9	32,1	32,2	32,1	31,9	31,7	31,3	31,3	29,7	28,8
Belgie	43,5	42,5	41,2	41,4	42,1	41,2	41,0	41,0	40,1	39,5
Bulharsko	2,5	3,0	2,8	2,5	2,2	2,4	2,0	2,1	2,1	1,8
Česko	8,6	10,0	9,5	9,3	10,0	10,9	10,9	10,6	9,9	9,6
Dánsko	35,8	35,3	35,0	34,7	36,9	35,3	34,8	33,9	32,9	33,5
Estonsko	13,2	12,4	11,2	13,4	13,3	13,3	15,3	15,9	16,8	16,9
Finsko	19,4	19,4	19,3	18,7	20,2	20,5	20,6	21,3	19,8	23,2
Francie	30,0	30,4	30,5	30,1	29,8	29,6	28,8	28,0	27,0	27,4
Chorvatsko	7,5	6,4	6,7	7,3	7,1	6,0	6,8	6,7	6,1	5,8
Irsko	34,9	35,0	34,4	33,8	33,2	31,2	29,9	30,6	28,2	29,6
Itálie	31,0	31,8	32,1	32,4	32,7	32,5	32,4	32,9	32,1	31,5
Kypr	13,1	15,6	16,8	15,8	15,6	15,6	14,4	14,6	13,6	12,7
Litva	10,6	10,2	10,6	9,7	8,8	9,4	8,9	8,0	7,5	7,6
Lotyšsko	11,1	9,4	8,9	10,0	10,8	10,6	9,8	10,9	11,3	10,0
Lucembursko	36,1	35,9	35,6	34,2	35,1	35,3	31,8	30,4	31,0	30,9
Maďarsko	9,3	9,0	8,3	7,7	6,8	6,3	6,3	6,8	7,3	6,7
Malta	26,0	26,5	28,8	27,3	26,5	24,6	23,0	21,6	20,3	19,2
Německo	45,0	45,4	46,3	46,6	46,5	46,4	46,3	46,8	48,0	x
Nizozemsko	76,9	77,0	76,7	76,9	76,4	75,8	75,6	75,2	75,5	65,0
Polsko	10,6	10,4	10,3	9,9	9,7	10,0	9,7	9,3	8,9	7,6
Portugalsko	14,1	13,9	12,6	12,5	12,1	11,7	10,5	10,9	10,1	9,1
Rakousko	44,4	45,0	46,3	46,8	47,1	47,2	46,9	47,1	46,9	49,2
Rumunsko	9,7	9,3	9,5	9,2	7,7	6,9	6,9	6,2	6,0	3,0
Řecko	11,8	12,6	13,0	13,1	13,7	14,1	13,2	13,5	12,7	12,5
Slovensko	5,5	6,2	6,8	8,0	7,9	8,0	7,0	6,5	6,8	4,6
Slovinsko	12,2	12,6	13,7	13,7	13,1	14,5	14,3	12,7	12,1	12,8
Španělsko	24,4	25,2	25,5	25,1	24,1	24,1	23,9	39,4	22,6	22,3
Švédsko	38,6	37,7	37,3	36,3	35,6	34,4	33,3	23,7	31,7	29,7
Velká Británie	42,3	41,5	41,3	41,0	40,8	40,3	39,7	32,5	x	x

zdroj: ČSÚ – Zaostřeno na ženy a muže 2012 – 2022, vlastní zpracování

Tabulka znázorňuje podíl žen zaměstnaných formou částečných úvazků všech členských států EU. Zeleně jsou vyjádřené průměry v EU. Modře je znázorněn podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek v ČR.

Velká Británie již není členským státem EU, a tak data z roku 2020 a 2021 nejsou uvedena. V České republice je podíl žen na částečných úvazcích zhruba 10 %, zatímco průměr EU je 30 %.

3 Mzdové rozdíly

3.1 Teorie rozdílného odměňování

Rozdíly v odměnách mezi muži a ženami lze vysvětlit dvěma teoriemi, kterými se budeme v této kapitole zabývat.

3.1.1 Individualistická teorie

Ekonomové se snaží vysvětlit rozdíly v odměňování individualistickou teorií. Individualisté jsou zastánci tvrzení, že rozdíl v příjmech mezi muži a ženami odráží rozdíly mezi pohlavími v hodnotě lidského kapitálu, který muži a ženy přinášejí a rozšiřují jej na trhu. Individualisté zpochybňují význam diskriminace na trhu práce. Zástupci této teorie spatřují rozdíly v odlišné úrovni vzdělávání, zkušeností, v nižší účasti žen na školeních a v odlišném pracovním nasazení (do odlišného pracovní nasazení patří to, že ženy pracují formou zkrácených úvazků a dohod častěji než muži). Na základě těchto poznatků vyplývá, že zastánci individualistické teorie vnímají ženy a muže jako osoby, které mají možnost si samy rozhodnout, jestli budou pracovat více hodin na úkor volného času nebo naopak.¹⁵

3.1.2 Instucionalistická teorie

Instucionalistická teorie nachází své zastání spíše u sociologů. Instucionalisté jsou zastánci tvrzení, že nerovnost v odměňování nespočívá v individuálním výběru možností nebo v soutěživosti na trhu práce, ale vysvětluje tyto rozdíly jako důsledek strukturálního uspořádání trhu práce, které ovlivňuje rozhodování jedinců. Segregace odvětví na mužská a ženská je dle zastánců teorie jedním z vysvětlujících faktorů. Povolání se od sebe vzájemně odlišují mnoha aspekty např. příjmem, genderovým složením a psychickou zátěží. Velikou roli mají

¹⁵ STONJEK, Patrik a Štěpán PASTOREK, TOMŠEJ, Jakub a Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, ed. Zákaz diskriminace v pracovním právu. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN 978-80-7630-022-4.

zaměstnání na vysokoškolské úrovni, protože tyto specifické profese mají značné mužské zastoupení a dosahují i vyššího finančního ohodnocení. Dle teorie jsou muži pro některá požadovaná povolání vhodnějšími kandidáty.¹⁶

3.2 Průměrná mzda

V kapitole se budeme zabývat průměrnou měsíční mzdou za posledních deset let a průměrnou mzdou za posledních 10 let, které ženy dosahují na základě nejvyššího dokončeného vzdělání.

3.2.1 Průměrná měsíční mzda za posledních 10 let

Podrobnějším informacím o obecných mzdových rozdílech mezi muži a ženami se budeme věnovat v následující tabulce.

Tabulka č. 7: Mzdové rozdíly průměrných měsíčních mezd mužů a žen za posledních 10 let

Roky	Průměrná měsíční mzda (v Kč)		Rozdíl v Kč
	Muži	Ženy	
2012	28 873	22 496	6 377
2013	29 026	22 729	6 297
2014	29 721	23 203	6 518
2015	30 842	24 094	6 748
2016	32 065	25 309	6 756
2017	34 293	27 187	7 106
2018	37 008	29 627	7 381
2019	39 820	32 207	7 613
2020	41 667	34 899	6 768
2021	43 785	37 125	6 660

zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Tabulka č. 9 zobrazuje, jaká průměrná měsíční mzda neboli mzda před zdaněním připadá mužům a ženám za posledních 10 let. Od roku 2013 rozdíl mezi průměrnými mzdami mužů a žen stále rostl, a to až do roku 2019. V roce 2020 začal rozdíl opět klesat. Jednou z možných příčin byla koronakrize, která zasáhla

¹⁶ STONJEK, Patrik a Štěpán PASTOREK, TOMŠEJ, Jakub a Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, ed. Zákaz diskriminace v pracovním právu. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN 978-80-7630-022-4.

celý svět. Rozdíl se snížil, neboť ženské profese nesly v té době větší zátěž, a proto byly tyto profese lépe odměňovány. Zvýšení mezd se týkalo odvětví sociální a zdravotní péče.¹⁷

3.2.2 Průměrná měsíční mzda na základě nejvyššího dokončeného vzdělání za posledních 10 let

Předpokládáme, že čím vyššího vzdělání dosáhneme, tím máme vyšší mzdu. To, že s vyšším vzděláním souvisí vyšší mzda platí pouze v rámci stejného pohlaví. V České republice roste zájem o studium na vysokých školách a jedním z důvodů je, že právě s vyšším vzděláním je větší šance na uplatnění a vyšší mzdu.¹⁸

Tabulka č. 8: Průměrná mzda na základě dokončeného vzdělání za posledních 10 let

Nejvyšší dokončené vzdělání	Roky									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ženy										
základní	15 222	15 508	15 817	16 554	17 711	19 291	20 627	22 719	24 756	26 283
střední bez maturity	16 110	16 293	16 624	17 315	18 388	20 066	21 996	23 737	25 555	26 979
střední s maturitou	22 977	23 000	23 397	24 175	25 203	26 849	29 160	31 775	34 096	36 162
vyšší odborné a bakalářské	26 389	26 307	26 643	27 444	28 669	30 781	33 706	36 666	39 781	42 583
vysokoškolské	34 484	34 637	35 125	36 104	37 497	39 918	43 004	47 116	49 940	52 910
Muži										
základní	18 669	18 893	19 189	19 959	21 274	23 155	25 047	27 112	29 034	30 658
střední bez maturity	21 809	22 011	22 475	23 424	24 478	26 332	28 520	30 701	31 832	33 315
střední s maturitou	28 679	28 710	29 370	30 546	31 737	33 800	36 527	39 502	40 922	43 108
vyšší odborné a bakalářské	35 035	35 064	35 422	37 365	38 988	42 304	45 924	49 011	51 393	53 976
vysokoškolské	49 785	49 078	49 876	51 095	52 418	55 293	58 804	63 957	66 019	68 820

zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Tabulka porovnává výši průměrných mezd mezi pohlavími dle nejvyššího dokončeného vzdělání. Všechny úrovně mzdy žen jsou nižší než mužské. Průměrná mzda u osob se základním a středním vzděláním bez maturity se od sebe příliš neliší. Od kategorie střední vzdělání s maturitou se začíná rozdíl zvětšovat. Ženy, které vystudovaly vyšší odbornou nebo vysokou školu, dosahují

¹⁷ Statistika a my: Magazín Českého statistického úřadu [online]. [cit. 2023-01-17]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2021/07/01/mzdy-zen-vzrostly-v-koronakrizi-vice>

¹⁸ Statistika a my: Magazín Českého statistického úřadu [online]. [cit. 2023-01-17]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2018/04/27/maji-vyssi-vzdelani-ale-porad-berou-mene/>

zhruba stejné výše průměrné mzdy jako muži, jejichž nejvyšším dokončeným vzděláním je střední škola s maturitou.

Tabulka č. 9: Rozdíl průměrných mezd mezi pohlavími dle nejvyššího dokončeného vzdělání za posledních 10 let

Nejvyšší dokončené vzdělání	Roky									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
základní	23%	22%	21%	21%	20%	20%	21%	19%	17%	17%
střední bez maturity	35%	35%	35%	35%	33%	31%	30%	29%	25%	23%
střední s maturitou	25%	25%	26%	26%	26%	26%	25%	24%	20%	19%
vyšší odborné a bakalářské	33%	33%	33%	36%	36%	37%	36%	34%	29%	27%
vysokoškolské	44%	42%	42%	42%	40%	39%	37%	36%	32%	30%

zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Nejvyšší rozdíly v procentech jsou u vysokoškolského vzdělání, kde muži v roce 2012 vydělávali na základě jejich průměrné mzdy o 44 % víc než ženy. Poté se další tři roky jejich průměrná mzda zastavila na 42 %. A začala klesat v roce 2016 cca o dvě nebo jedno procento a v roce 2020 až o 4 %.

3.2.3 Gender Pay Gap průměrných mezd

Tato kapitola se zabývá ukazatelem, který se nazývá Gender Pay Gap. Tento ukazatel stanovuje hodnotu rozdílů v odměňování žen a mužů. Může být vyjádřen jako rozdíl mezi průměrným hodinovým hrubým výdělkem zaměstnaných mužů a žen. Existuje i tzv. očištěný GPG, jehož hodnota vyjadřuje rozdíl v příjmech mužů a žen na srovnatelné pozici, věku nebo třeba se srovnatelným vzděláním či délkou praxe.¹⁹

Tento ukazatel nelze používat jako stoprocentní indikátor toho, že dochází k diskriminaci, je to z toho důvodu, že ukazatel v sobě nese mnoho informací jako jsou informace o segregaci trhu, dopady věkových struktur nebo třeba postavení v zaměstnání.²⁰

¹⁹ RovnaOdmena.cz [online]. [cit. 2023-02-0110]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>

²⁰ STONJEK, Patrik a Štěpán PASTOREK, TOMŠEJ, Jakub a Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, ed. Zákaz diskriminace v pracovním právu. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN 978-80-7630-022-4.

Tabulka č. 10: Gender pay gap na základě nejvyššího dokončeného vzdělání za posledních 10 let

Nejvyšší dokončené vzdělání	Průměrné mzdy v (Kč)		Gender pay gap
	Ženy	Muži	
základní	19 449	23 299	17%
střední bez maturity	20 306	26 490	23%
střední s maturitou	27 679	34 290	19%
vyšší odborné a bakalářské	31 897	42 448	25%
vysokoškolské	41 074	56 515	27%

zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování a výpočty

U žen, kde je první hodnota průměrné mzdy u základního vzdělání 19 077 Kč, je tato hodnota průměrem všech průměrných mezd žen se základním vzděláním za období 10 let, tento výpočet se u dalších kategorií vzdělávání a u mužů neliší. Gender Pay Gap je hlavním indikátorem nerovného odměňování. Výše ukazatele je u všech forem vzdělávání velmi vysoká, ale to neznamená, že se musí nutně jednat o existenci diskriminace. Úplně nejvyšší rozdíl mezi platovým ohodnocením žen a mužů je u vysokoškolského vzdělání. Naopak nejmenší rozdíl platového ohodnocením pracujících žen a mužů je u základního vzdělání. Mzdové rozdíly mezi pohlavími lze vysvětlit působením faktorů jako je počet odpracovaných hodin a genderová segregace.²¹

3.3 Medián mezd

V předchozím tématu jsme se setkali s průměrnou mzdou, nyní se budeme zabývat mediánem mzdy. Medián mzdy je střední hodnota, která dělí zaměstnance na stejně početné části, jednu s vyšší průměrnou mzdou a druhou s nižší průměrnou mzdou.²²

²¹ ČSÚ: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pracemzdy-metodika

²² Peníze.cz [online]. [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/slovník/median>

Tabulka č. 11: Medián mezd za posledních 10 let

Roky	Medián mezd (v Kč)		Rozdíl (v Kč)
	Muži	Ženy	
2012	23 652	20 042	3 610
2013	23 955	20 271	3 684
2014	23 955	20 271	3 684
2015	25 688	21 461	4 227
2016	26 973	22 651	4 322
2017	29 006	24 477	4 529
2018	31 433	26 678	4 755
2019	33 844	28 750	5 094
2020	35 051	30 926	4 125
2021	37 070	32 800	4 270

zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Tabulka je rozdělena opět na deset let a zobrazuje mediány mzdy v Kč u žen a mužů. Na konci tabulky jsou rozdíly mezi mediány za jednotlivé roky, pokud jde o muže a ženy. Největší rozdíly mezi posledními deseti roky nastal v roce 2019, kdy byl zaznamenán i největší rozdíl průměrných mezd, který v té době činil 7 613 Kč. V tomto roce tak tzv. prostřední muž vydělal průměrně 33 844 Kč, zatímco prostřední žena 28 750 Kč.

4 Genderová segregace

Genderová segregace představuje rozdělení na pracovní pozice a odvětví v nichž dochází ke koncentraci žen nebo mužů.²³ Pracovní pozice a odvětví jsou tak rozdělené na tři typy:

- Odvětví, ve kterém dominují muži,
- Odvětví, ve kterém dominují ženy,
- Odvětví s vyrovnaným poměrem mužů a žen.²⁴

Pro vytvoření tabulky segregace poměru pohlaví v jednotlivých odvětvích, můžeme zastoupené odvětví rozdělit na tři typy.

Prvním typem jsou odvětví s převahou žen, to znamená, že zastoupení žen v tomto odvětví je minimálně 60 %, ale ne víc než 90 %. Druhým typem je odvětví s převahou mužů, a tak je zastoupení mužů v tomto odvětví minimálně 60 %, ne víc než 90 %. Třetím typem jsou odvětví s vyrovnaným poměrem pohlaví, tj. se poměr mužů a žen blíží 50 %, maximálně může být v rozmezí 40 až 60 %.²⁵

4.1 Horizontální segregace

Horizontální segregace je rozdělení na odvětví, v nichž dochází k vyšší koncentraci mužů nebo žen.

4.1.1 Horizontální segregace odvětví

Pro vytvoření tabulky segregace v národním hospodářství použijeme CZ-NACE, neboli standardní klasifikaci ekonomických činností Evropské unie, která byla přijata Českým statistickým úřadem s účinností od 1. ledna 2008.²⁶

²³ ČSÚ: Český statistický úřad [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

²⁴ KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. Sociologické studie/Sociological studies., 09:4. ISBN 978-80-7330-165-1.

²⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MARÍKOVÁ. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8.

²⁶ ČSÚ: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_cz_nace

Tabulka č. 12: Horizontální segregace poměru žen v odvětví za posledních 10 let

Sekce CZ-NACE	Poměr žen v zaměstnání podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE								
	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	27,3%	25,8%	24,5%	26,1%	28,2%	27,9%	29,0%	27,0%	26,1%
B Těžba a dobývání	10,7%	8,7%	10,6%	10,0%	10,1%	9,5%	11,6%	16,3%	14,4%
C Zpracovatelský průmysl	33,6%	34,0%	33,7%	34,0%	33,9%	34,2%	33,9%	33,8%	33,2%
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	16,5%	19,3%	20,4%	22,1%	25,6%	24,0%	23,8%	22,5%	27,0%
E Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	21,6%	23,6%	22,8%	23,4%	26,0%	25,5%	26,4%	25,5%	23,0%
F Stavebnictví	7,9%	7,1%	8,1%	8,6%	8,8%	8,2%	7,9%	9,1%	9,5%
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	53,8%	53,9%	54,6%	54,8%	53,8%	53,5%	54,2%	55,0%	54,5%
H Doprava a skladování	25,5%	28,0%	25,9%	25,8%	26,5%	26,7%	25,5%	25,6%	25,5%
I Ubytování, stravování a pohostinství	58,8%	58,5%	56,6%	56,1%	54,3%	58,2%	60,1%	57,1%	56,2%
J Informační a komunikační činnosti	27,2%	24,4%	25,3%	23,8%	24,1%	23,9%	23,9%	23,0%	22,4%
K Peněžnictví a pojišťovnictví	55,9%	55,7%	57,8%	60,9%	58,5%	57,5%	53,7%	55,1%	55,0%
L Činnosti v oblasti nemovitostí	49,3%	45,0%	46,8%	49,5%	52,2%	46,4%	41,5%	46,0%	43,2%
M Profesní, vědecké a technické činnosti	49,6%	47,3%	49,6%	49,4%	49,9%	50,0%	50,7%	49,1%	50,0%
N Administrativní a podpůrné činnosti	44,7%	48,8%	43,6%	46,3%	46,9%	49,4%	51,1%	49,9%	47,4%
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	46,9%	48,0%	50,0%	50,2%	49,6%	49,5%	50,2%	46,4%	50,4%
P Vzdělávání	77,4%	76,6%	77,3%	77,1%	76,9%	78,9%	78,2%	77,2%	77,2%
Q Zdravotní a sociální péče	80,0%	79,1%	80,0%	79,2%	80,3%	80,6%	79,4%	80,3%	80,3%
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	52,2%	51,7%	49,4%	51,0%	53,6%	50,1%	49,7%	48,5%	46,4%
S Ostatní činnosti	70,1%	65,5%	71,6%	70,3%	71,7%	67,2%	69,6%	70,0%	71,9%
T Činnosti domácností jako zaměstnavatelů	82,2%	81,3%	84,1%	86,4%	83,4%	80,0%	78,8%	82,2%	81,0%

zdroj: ČSÚ Statistické ročenky 2011 – 2021, vlastní zpracování a výpočty

Z tabulky č. 12 se dozvídáme, jaký je poměr obou pohlaví v ekonomických činnostech CZ-NACE. Pro lepší orientaci v tabulce jsme označili červeně poměry činností, ve kterých dominuje ženské pohlaví. Modře jsou označena odvětví s mužským zastoupením a zeleně jsou označena odvětví s vyrovnaným zastoupením mužů a žen.

Ženské pohlaví dominuje převážně ve 4 odvětvích – vzdělávání, zdravotní a sociální péče, ostatní činnosti a činnosti domácností jako zaměstnavatelů. V tabulce převažuje více mužských odvětvích než ženských. Muži dominují v 8 odvětvích – zemědělství, těžba a dobývání, zpracovatelský průmysl, výroba

a rozvod elektřiny, zásobování vodou, stavebnictví, doprava a skladování a posledním jsou informační a komunikační činnosti.

V tabulce je dále znázorněno 8 odvětví, kde dochází k vyrovnanému zastoupení mužů a žen – velkoobchod a maloobchod, ubytování, peněžnictví, činnosti v oblasti nemovitostí, vědecké činnosti, administrativní činnosti, veřejná správa a kulturní činnosti.

4.1.2 Horizontální segregace průměrných mezd

Zjistili jsme, v jakých odvětvích dominují muži a ve kterých ženy. Teď se podíváme na to, v jakých odvětvích dosahují obyvatelé České republiky nejvyšších, a naopak nejnižších průměrných mezd.

Tabulka č. 13: Horizontální segregace průměrných mezd za posledních 10 let

Sekce CZ-NACE	Roky									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	19 436	20 358	21 347	21 683	22 532	23 833	25 478	28 055	29 140	30 595
B Těžba a dobývání	32 498	31 506	31 340	31 859	31 593	33 565	36 214	37 290	37 335	39 026
C Zpracovatelský průmysl	24 572	24 892	25 729	26 493	27 711	29 550	31 925	34 003	34 587	36 336
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	42 487	41 353	41 200	40 495	41 469	43 592	46 315	49 471	52 509	54 786
E Zásobování vodou, činnosti související s odpady	23 731	23 610	24 178	24 744	25 332	26 925	28 760	30 704	32 265	33 537
F Stavebnictví	22 902	22 395	22 964	23 991	24 867	26 058	28 298	30 187	31 444	32 658
G Velkoobchod maloobchod	23 304	23 142	23 947	24 994	26 243	28 138	30 101	32 314	33 487	35 953
H Doprava a skladování	23 348	23 368	23 893	24 642	25 742	27 435	29 427	31 640	32 078	33 680
I Ubytování, stravování a pohostinství	13 313	13 709	13 986	14 852	15 678	17 477	19 308	20 969	20 296	21 891
J Informační a komunikační činnosti	46 871	46 245	47 800	49 624	50 192	52 910	56 940	59 268	62 253	65 403
K Peněžnictví a pojišťovnictví	50 425	45 844	47 964	48 533	50 004	51 605	54 755	58 144	59 981	62 668
L Činnosti v oblasti nemovitostí	21 145	20 517	20 549	22 411	23 444	23 991	25 933	29 592	29 872	31 073
M Profesionální, vědecké a technické činnosti	32 857	32 181	32 755	33 833	34 884	36 910	38 976	42 023	44 146	45 998
N Administrativní a podpůrné činnosti	17 049	17 009	17 201	17 572	18 584	19 545	21 085	22 970	24 422	25 610
O Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	26 839	26 972	27 844	29 123	30 672	33 195	36 462	38 927	40 789	41 243
P Vzdělávání	24 579	24 691	25 062	25 638	26 693	28 534	31 792	35 847	38 504	41 260
Q Zdravotní a sociální péče	25 251	25 096	25 689	27 052	28 363	30 876	33 923	37 374	41 754	46 418
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	20 555	20 698	21 204	22 120	23 486	25 566	28 181	31 322	32 257	32 411
S Ostatní činnosti	19 592	19 830	20 297	20 853	21 791	21 999	23 706	25 459	26 874	28 231

zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Tato tabulka zobrazuje průměrné mzdy mužů a žen dle klasifikace CZ-NACE. Červeně jsou označena odvětví, ve kterých dle předchozí tabulky dominovaly ženy, modře odvětví s mužským zastoupením a zeleně s vyrovnaným zastoupením žen a mužů. Tučně jsme označili nejvyšší průměrné mzdy. Ve dvou

odvětví ze čtyř dominují muži, je to odvětví informačních činností a výroba elektřiny, plynu a tepla. Jedno odvětví ze čtyř je tvořeno vyváženým poměrem pohlaví, je to odvětví peněžnictví a pojišťovnictví. Posledním odvětvím s vysokými průměrnými mzdami je zdravotní a sociální péče, kde dominují ženy. V oblasti zdravotní a sociální péče dosahují zaměstnanci vysokých průměrných mezd, ale největší nárůsty mezd v tomto odvětví byly v roce 2020 a 2021, kdy bylo odvětví vytíženo koronavirovou pandemií.

4.2 Vertikální segregace

Pojem vertikální segregace je spjat s koncentrací žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Pro vytvoření vertikální segregace použijeme klasifikaci CZ-ISCO. CZ-ISCO je vytvořena na dvou principech. Prvním principem je druh vykonávané práce a druhým principem je úroveň dovedností.²⁷

4.2.1 Vertikální segregace průměrných mezd

Tabulka č. 14: Vertikální segregace průměrných mezd žen za posledních 10 let

Sekce CZ-ISCO	Roky									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Zákonodárci a řídící pracovníci	44 776	45 196	47 251	48 425	49 348	52 234	55 529	62 522	67 538	72 688
Specialisté	31 151	31 809	32 558	33 340	34 939	37 356	40 586	44 893	48 538	52 319
Techničtí a odborní pracovníci	25 747	26 017	26 629	27 243	28 636	30 602	33 161	35 833	38 370	41 188
Úředníci	21 588	21 650	22 032	21 991	22 946	24 442	26 331	28 408	29 827	31 205
Pracovníci ve službách a prodeji	15 571	15 768	16 028	16 490	17 879	19 632	21 940	24 003	26 076	27 988
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	17 241	18 069	18 513	18 594	18 992	20 406	21 701	23 986	25 166	27 008
Řemeslníci a opraváři	16 744	17 050	17 470	18 609	19 506	21 366	23 620	25 254	26 148	27 545
Obsluha strojů a zařízení, montéři	17 960	18 379	18 825	19 969	21 033	23 004	25 063	26 509	27 775	28 991
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	13 207	13 375	13 785	14 275	15 158	16 690	17 950	19 167	20 811	22 155
Zaměstnanci v ozbrojených silách	24 811	24 955	26 839	29 201	32 941	36 306	41 423	43 270	43 916	45 166

zdroj: ČSÚ, *Statistické ročenky České republiky 2013-2022*

Celá tabulka zobrazuje průměrné mzdy žen dle klasifikace CZ-ISCO. Červeně jsou označeny nejnižší průměrné mzdy, které připadají na pomocné a nekvalifikované pracovníky. Naopak modře jsou označeny nejvyšší průměrné mzdy, které připadají zákonodárcům a řídicím pracovníkům. Práce řídicích pracovníků vyžaduje ochotu věnovat práci nejen to, co vyžaduje, ale i něco navíc. To je pro některé ženy nezvládnutelné, protože musí skloubit pracovní i rodinné povinnosti.

²⁷ ČSÚ: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco-

5 Právní úpravy

Tuto kapitolu jsme rozdělili na dvě části, právní úpravy EU a právní úpravy ČR.

5.1 Právní úpravy EU

Evropská unie je společenství 27 států, které klade důraz na rovné zacházení a na zákaz diskriminace. Práva EU nejsou tvořena jedním dokumentem. Principy právního řádu EU nebyly před přijetím Lisabonské smlouvy nikdy oficiálně vyhlášeny. Jako principy byla označována obecná pravidla, která byla vysouzena z primárních práv, sekundárních práv a judikatury.²⁸

5.1.1 Primární právo

Primární právo je úplně nejvyšší a nejdůležitější právo, a proto s ním musí být všechny ostatní právní předpisy v souladu.²⁹ Primární právo je tvořeno zakládacími smlouvami, kterými jsou:

- Smlouva o Evropské unii
- Smlouva o fungování Evropské unie³⁰

Jedním z cílů Evropské unie je bojovat proti diskriminaci, a tak se na tuto problematiku zaměřují některé články v zakládacích smlouvách EU. Například ve Smlouvě o fungování Evropské unie můžeme nalézt článek, který stanovuje, že Evropská unie se zaměřuje na boj proti jakékoli diskriminaci, tedy na diskriminaci na základě rasy, pohlaví, věku, sexuální orientace apod.³¹

²⁸ BALDWIN, Richard E. a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Přeložil Stanislav ŠAROCH. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4568-8.

²⁹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1.

³⁰ EUR-Lex [online]. [cit. 2023-05-21], Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=legisum:4301855>

³¹ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8.

5.1.2 Sekundární právo

Sekundární právo je tvořeno právními akty, které jsou přijímány orgány EU. Tyto akty jsou různá nařízení, směrnice, rozhodnutí, stanoviska a doporučení.³² Nejčastěji se setkáváme se směrnicemi, které lze nazývat jako antidiskriminační směrnice. Antidiskriminační směrnice vymezují, že nelze připustit přímou a nepřímou diskriminaci. Přímou diskriminaci lze vysvětlit tak, že je s jednou osobou zacházeno méně příznivě, než je zacházeno s osobou na stejné úrovni nebo třeba pozici. K nepřímé diskriminaci dle těchto směrnic dochází v případě, kdy jsou jiné osoby, které jsou například jiné sexuální orientace, oproti jiné osobě značně znevýhodněny.³³

5.2 Právní úpravy ČR

Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace je uveden v národních právních normách. Zásadní východiska, zaručující základní práva a svobodu všem občanům bez rozdílu zakotvuje Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod.³⁴

5.2.1 Listina základních práv a svobod

„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“³⁵

Mezi nejdůležitější zákonné předpisy patří:

- zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce,

³² ŠIMEČKOVÁ, Eva. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1.

³³ HÁJKOVÁ, Michaela. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8.

³⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

³⁵ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění ze dne 16. prosince 1992

- zák. č. 345/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

5.2.1.1 Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

Nový zákoník práce je vytvořen na principu smluvní volnosti. Smluvní volnost znamená, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou upravit práva a povinnosti od toho, co stanoví zákon.³⁶ O zákazu diskriminace hovoří § 16, poté má důležitou roli § 110, který pojednává o problému rovného odměňování. Další části zákoníku práce, které jsou pro zaměstnávání žen důležité jsou § 238, § 239, § 240, § 241, § 242, § 238, ty se zabývají pracovními podmínkami zaměstnankyň. § 239, § 240 a § 241 se zabývají také pracovními podmínkami, ale jsou to pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě nebo o jiné fyzické osoby. Poslední z vyjmenovaných je § 242, ve kterém jsou pro nás důležité první tři odstavce, které se týkají přestávek ke kojení.³⁷

5.2.1.2 Antidiskriminační zákon

Neboli zákon o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o rovném zacházení. Jedním z cílů tohoto zákona je, aby se v právu České republiky promítly směrnice, které byly přijaty příslušnými orgány EU.³⁸

5.2.1.3 Zákon o zaměstnanosti

Cílem je promítnutí příslušných předpisů EU v právu České republiky. Zákon o zaměstnanosti se zaměřuje na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti.³⁹

³⁶ FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva. [Praha]: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.

³⁷ Zákoník práce: aktuální znění zákoníku práce se všemi změnami k ... : redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, [1999]-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-505-1.

³⁸ ČURDOVÁ, Anna. Antidiskriminační zákon: pomoc slabším, nebo převrácení práva? : sborník textů. Praha: CEP - Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006. Ekonomika, právo, politika. ISBN 80-86547-55-8

³⁹ Příručka pro personální agendu a odměňování, MPSV, [online]. [cit. 2023-06-18], Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004

6 Výzkumné šetření

Výzkumné šetření je zaměřené na vybranou skupinu zaměstnanců stejné firmy, se kterými jsou provedeny řízené rozhovory.

6.1 Výzkumné hypotézy

Stanovili jsme čtyři hypotézy, které jsou vytvořené na základě poznatků z předešlých kapitol.

Hypotéza č. 1: Muži vykonávají častěji vedoucí pozice.

Hypotéza č. 2: Ženy jsou přesvědčeny, že je jejich postavení na trhu práce oproti mužům nerovné.

Hypotéza č. 3: Pandemie Covidu-19 zapříčinila, že ve firmě došlo k překážkám v provozu.

Hypotéza č. 4: Přehřátý trh práce, který trvá od roku 2018, ovlivnil chování zaměstnavatele.

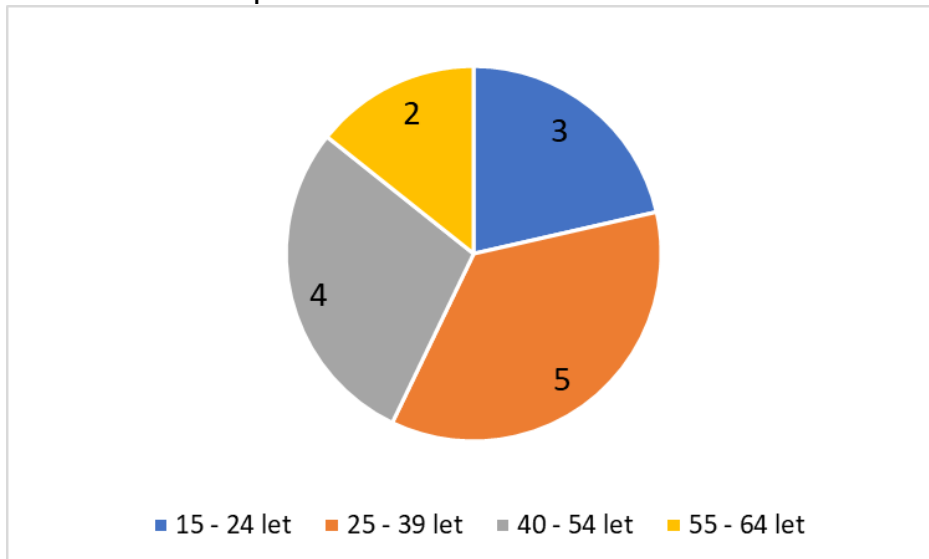
6.2 Metodika výzkumu

Výzkum je vytvořen formou řízených rozhovorů se 14 zaměstnanými ženami. Srovnání zaměstnanců nejmenované firmy nám pomůže k analýze zaměstnávání žen za posledních několik let. V celé bakalářské práci není uveden název firmy, kterou se výzkum zaobírá. Je to firma, která provozuje síť supermarketů v celé České republice. Firma v bakalářské práci není jmenována z toho důvodu, aby nijak neovlivnila image firmy. Všechny zaměstnankyně, které nám poskytly rozhovor, jsou také anonymní. Práce se zabývá zaměstnáváním žen v celé České republice, a tak je každý kraj reprezentován jednou respondentkou. Z důvodu velké vzdálenosti probíhaly některé rozhovory distančně přes aplikace jako je Skype, Microsoft Teams a Facebook.

6.3 Analýza rozhovorů

V této kapitole je analyzováno 14 rozhovorů v nejmenované firmě. Respondentky pracují jako provozní zaměstnanci stejné firmy v různých krajích České republiky. Rozhovory lze nalézt v přílohách bakalářské práce.

Graf č. 1: Věk respondentek

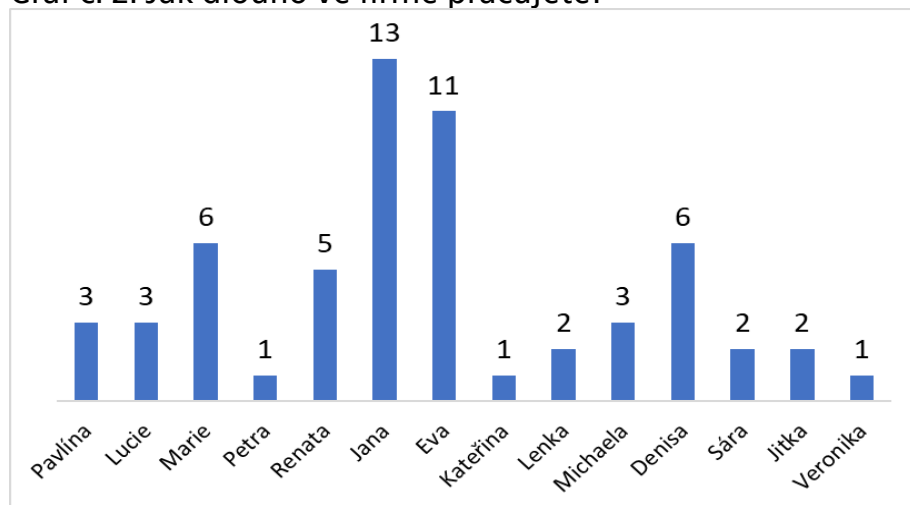


zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

Nejvíce respondentek je ve věkové kategorii 25–39 let. Nejméně respondentek máme z nejstarší kategorie, tedy od 55 let do 64 let.

Otázka č. 1

Graf č. 2: Jak dlouho ve firmě pracujete?

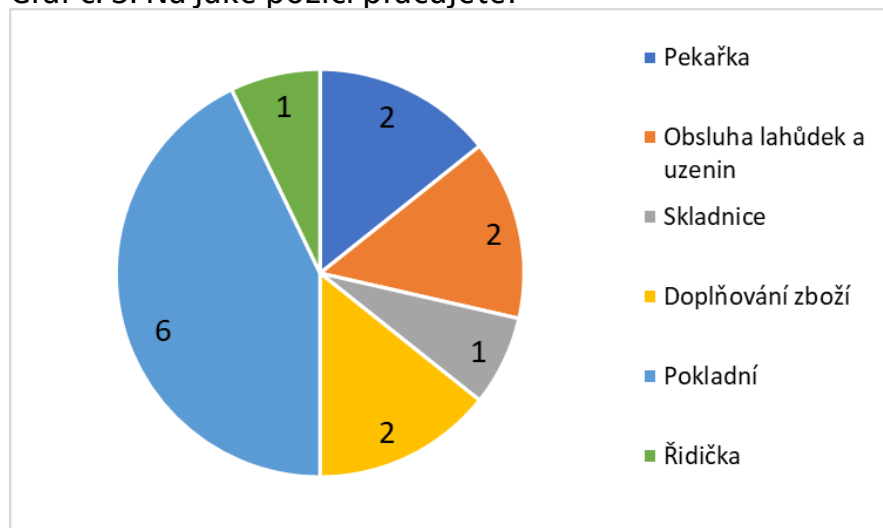


zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

Nejdéle ve firmě pracuje Jana, která pro firmu pracuje 13 let, druhý nejdelší pracovní poměr je 11 let. Nejkratší pracovní poměr je jeden rok.

Otázka č. 2

Graf č. 3: Na jaké pozici pracujete?



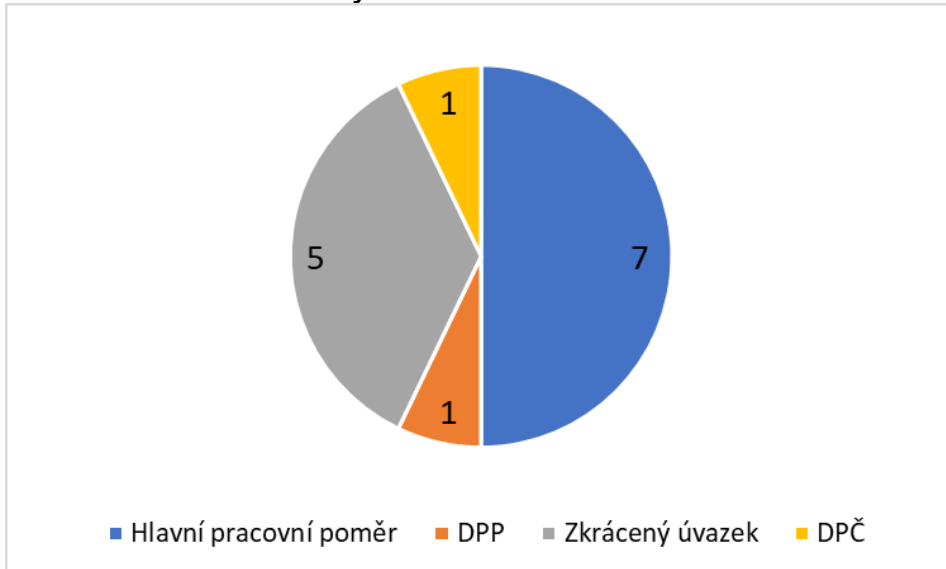
zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

Nejčastější pracovní pozicí dotazovaných žen je pokladní. Pracovní náplní pokladní je práce na pokladně a doplňování do regálů. Ze 14 dotazovaných žen vykonává 6 žen pozici pokladní. Mezi další pracovní pozice dotazovaných

zaměstnankyň patří pekařka, obsluha lahůdek a uzenin a doplňování zboží. Nejméně reprezentovanou pracovní pozicí je řidička a skladnice.

Otázka č. 3

Graf č. 4: Jakou formou jste zaměstnána?

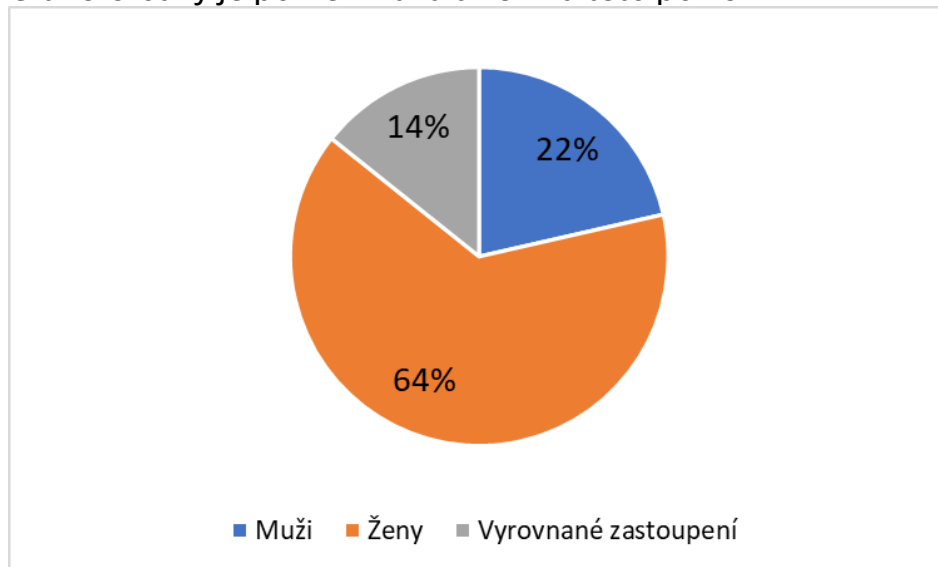


zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

Přesně polovina respondentek je zaměstnána formou hlavního pracovního poměru. Druhý největší poměr tvoří zaměstnávání formou zkráceného úvazku. Nejméně časté formy zaměstnání našich respondentek je DPP neboli dohoda o provedení práce a DPČ neboli dohoda o provedení činnosti. Lze předpokládat, že kdyby byly provedeny rozhovory s respondenty mladšími 18 let, byl by vyšší poměr zaměstnání formou dohod.

Otázka č. 4

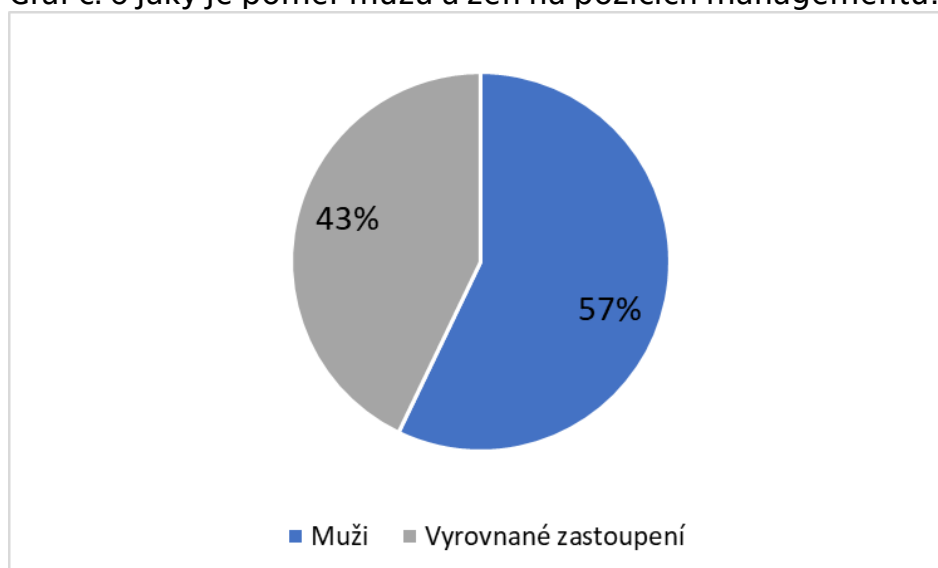
Graf č. 5: Jaký je poměr mužů a žen na této pozici?



zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

Z grafu lze vyčíst, že na provozních pozicích pracují převážně ženy. A pouhých 22 % uvedlo, že na dané pracovní pozici převažují muži. Ženy, které uvedly, že na jejich pracovní pozici převažují ženy nad muži, pracují jako pokladní. Respondentky, které uvedly, že na jejich provozní pozici převažují muži, vykonávají práci, která je typická pro muže. Tyto ženy jsou zaměstnány jako řidička, skladnice a obsluha lahůdek.

Graf č. 6 jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?



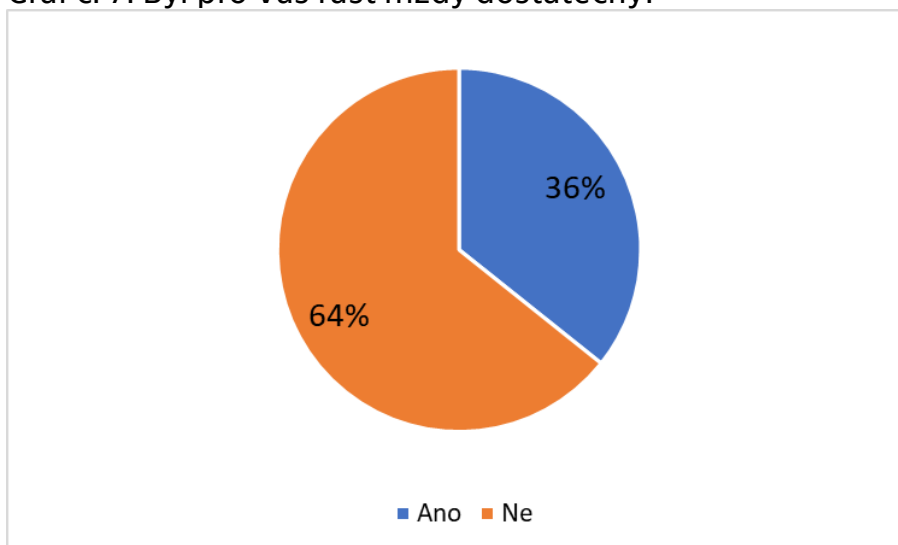
zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

Větší část respondentek zaznamenala vyšší mužské zastoupení na vedoucích pozicích. A o trochu menší část ze 14 dotazovaných zaznamenala vyrovnané zastoupení mužského a ženského pohlaví na vedoucích pozicích. Žádná respondentka neuvedla, že by na vedoucích pozicích převažovaly ženy.

Otázka č. 5

Všechny respondentky odpověděly, že zaznamenaly růst mzdy za dobu jejich pracovního poměru.

Graf č. 7: Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

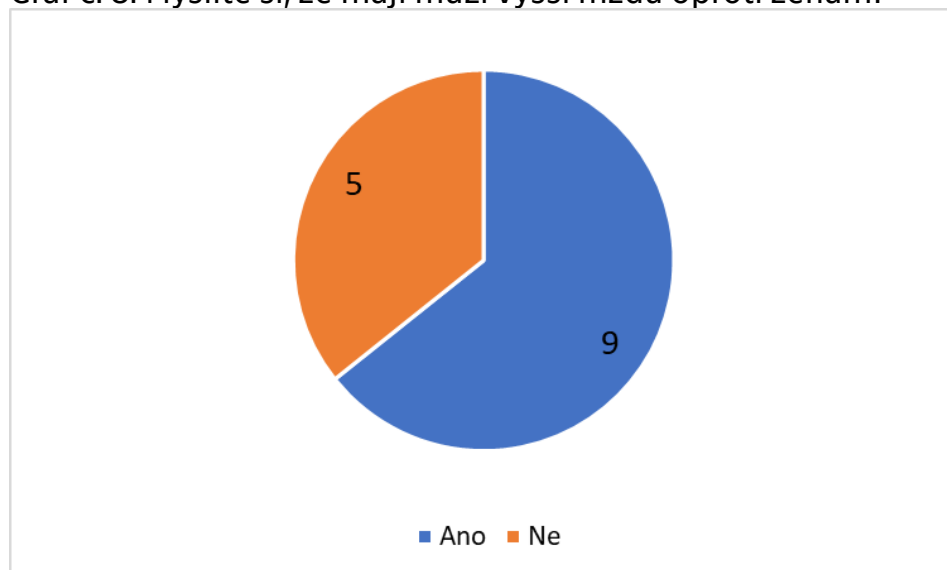


zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

Více než polovina respondentek se domnívá, že růst mzdy nebyl dostačující. Mzda není dostačující z důvodu rostoucích nákladů na živobytí.

Otázka č. 6

Graf č. 8: Myslíte si, že mají muži vyšší mzdu oproti ženám?



zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

Více než polovina dotazovaných žen předpokládá, že muži dosahují vyšší průměrné mzdy.

Otázka č. 7

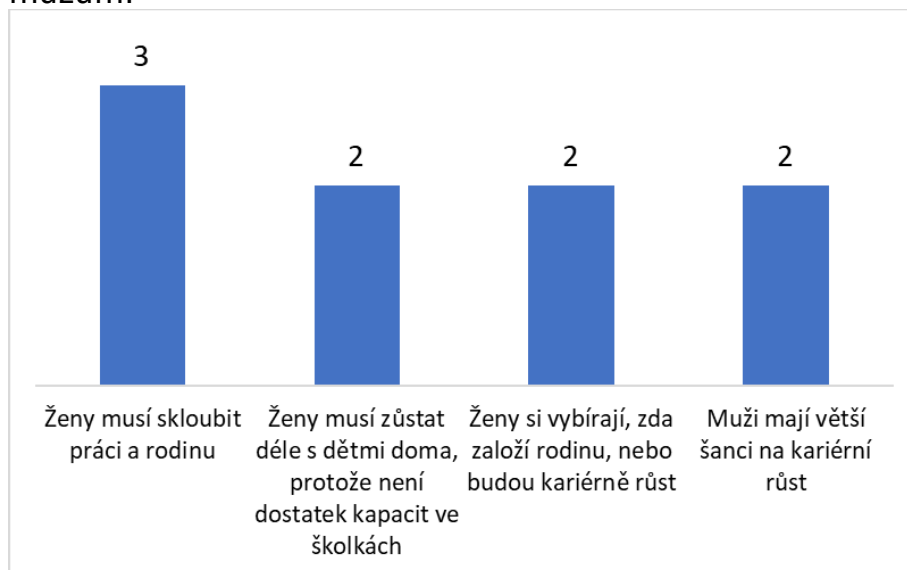
Graf č. 9: Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?



zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

Ženám, které na tuto otázku odpověděly „ne“ jsme položili následující otevřenou otázku.

Graf č. 10: Proč si myslíte, že se žen týká nerovné postavení na trhu práce oproti mužům?

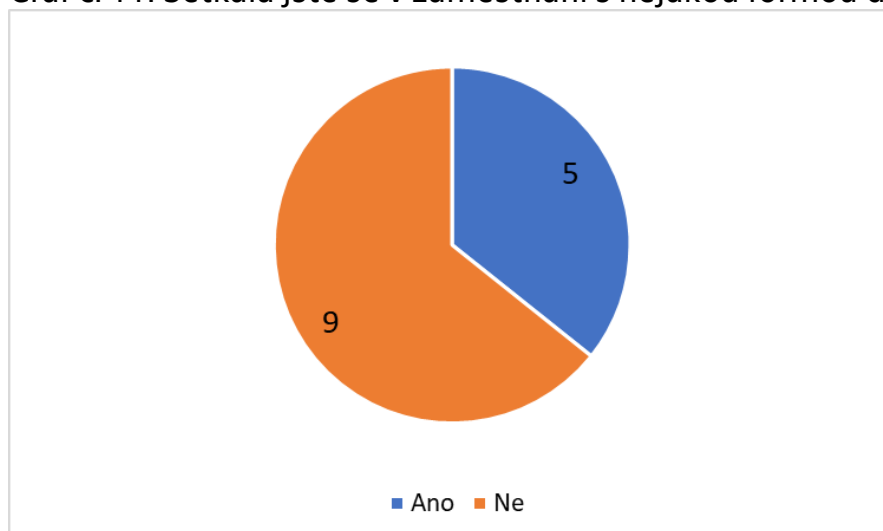


zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

Nejčastějším důvodem je, že ženy musí skloubit pracovní a rodinné povinnosti. Dalším důvodem je to, že jsou nedostačující kapacity státních zařízení pro děti v předškolním věku, a tak jsou ženy s dětmi doma déle, než je nutné. Dále respondentky uvedly, že si vybírají, zda chtějí založit rodinu, nebo kariéře růst. A posledním důvodem je to, že muži mají větší šanci na kariéře růst.

Otázka č. 8

Graf č. 11: Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?



zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

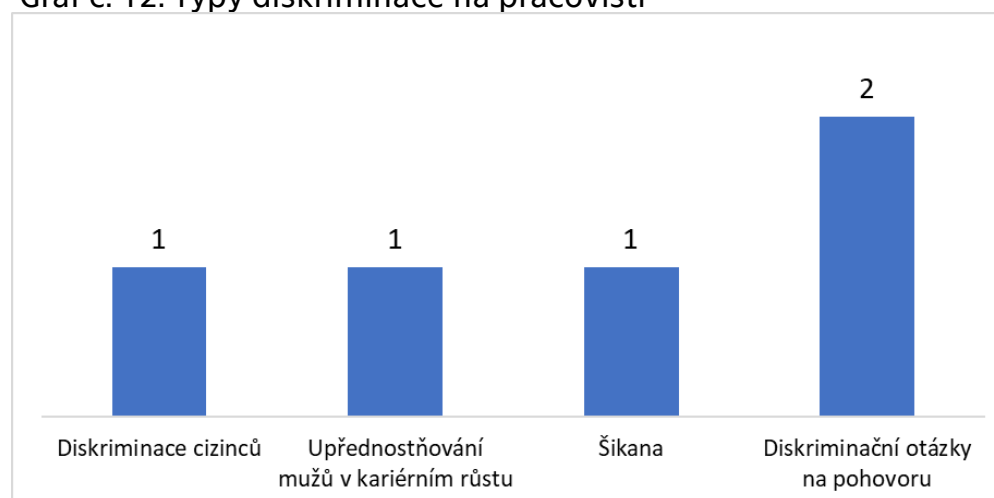
Na otázku, zda se ženy setkaly během pracovního výkonu s diskriminací

odpovědělo ano 5 ze 14 žen. Větší část žen odpověděla, že se s diskriminací v zaměstnání nesešla.

Popište kdy a s jakou formou diskriminace jste se v zaměstnání setkala.

Pokud žena uvedla, že se setkala v současném zaměstnání s diskriminací, položili jsme jí další podotázku, aby bylo zjištěno, o jaký typ diskriminace se jednalo. S diskriminací se setkala 5 žen ze 14, každá žena uvedla pouze jeden typ diskriminace.

Graf č. 12: Typy diskriminace na pracovišti

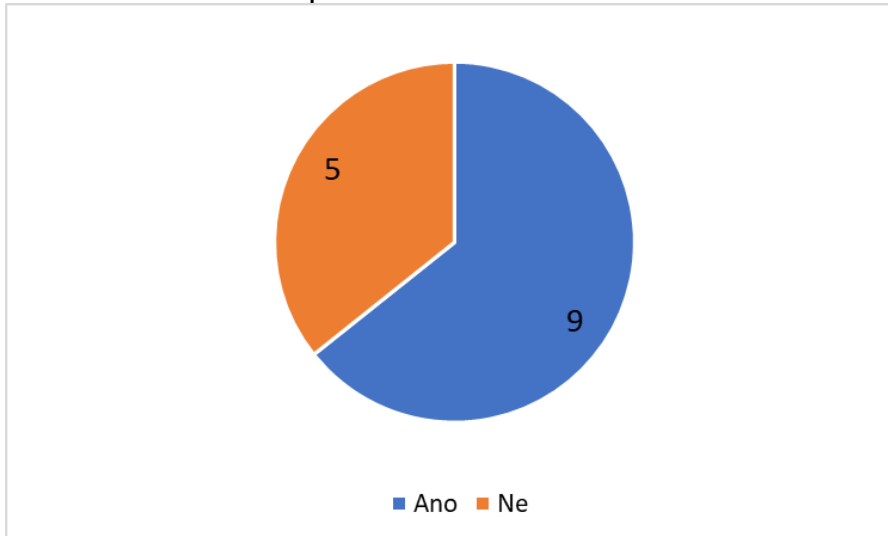


zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

Dvě respondentky uvedly, že se setkaly s diskriminačními otázkami na pohovorech. Jedna z těchto žen uvedla, že jí byly kladeny otázky na rodinu a děti. Diskriminační otázky druhé ženy byly mířeny jenom na děti – zda má děti a jestli ještě nějaké plánuje. Dalším uvedeným typem diskriminace na pracovišti je šikana. S šikanou na pracovišti má zkušenost žena staršího věku. Šikany se dopouštěli její kolegové z důvodu jejího vyšší věku a rychlosti vykonávané práce, která je s rostoucím věkem spjatá. Posledním typem diskriminace je upřednostňování mužů v kariérním růstu. Respondentka uvedla, že se ucházela o vedoucí pozici, na kterou byl přijat mladší, nezkušený muž bez závazků, který ve firmě pracoval jenom pár měsíců.

Otázka č. 9

Graf č. 13: Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?



zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

9 ze 14 zaměstnankyň uvedlo, že je pandemie ovlivnila v jejich zaměstnání. Pět žen se pandemie v současném zaměstnání nedotkla z důvodu krátkého pracovního poměru.

S jakými překážkami jste se v zaměstnání během pandemie setkala?

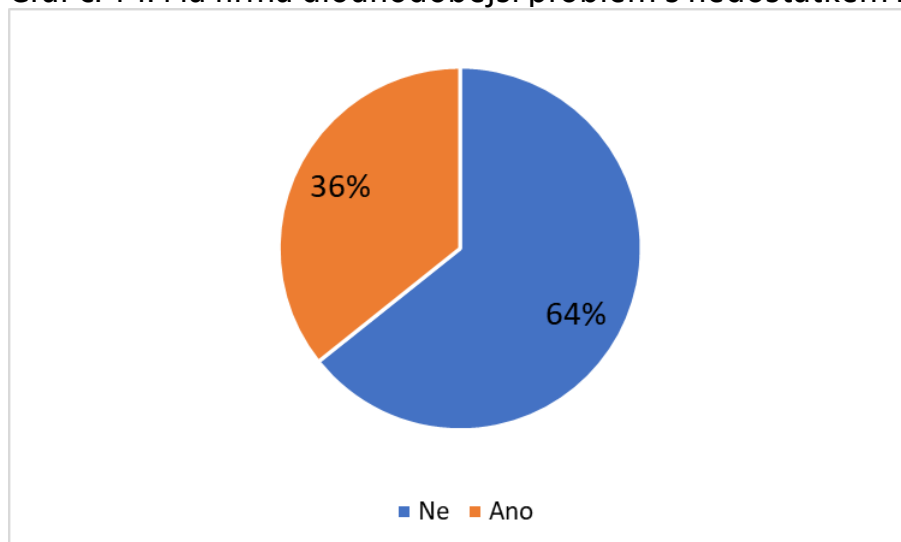
Tato otázka je určená respondentkám, které uvedly, že je v zaměstnání ovlivnila pandemie COVIDU-19. Pandemie COVIDU-19 ovlivnila v zaměstnání 9 žen ze 14.

Nejčastější překážkou v zaměstnání ve firmě byla hygienická opatření. Ženy uvedly, že nošení roušek a rukavic bylo v době pracovního výkonu velice nepříjemné. Protože při komunikaci s nasazenou rouškou může docházet ke komunikačnímu šumu. Dále ženy uvedly, že s nasazenými rukavicemi byla obtížná práce na pokladně. V rukavicích se nepříjemně manipulovalo s hotovostními penězi, a proto byla preferována platba kartou. Do protipandemických opatření patří i plexiskla u pokladen, rozestupy mezi zákazníky a omezený počet osob na prodejně. Další častou překážkou v zaměstnání během pandemie byla karanténa. Z důvodu karantény bylo na prodejně málo zaměstnanců. Další uvedenou překážkou bylo, že některé zboží bylo nedostatkové. Aby zákazníci nemuseli často nakupovat, a riskovat tak

přenos viru, začali nakupovat ve velkém. Nákupní vozíky plnili převážně těstovinami, droždím a trvanlivými potravinami. Úplně poslední překážka je snížená poptávka. Někteří lidé přešli na online nákupy, aby zabránili pohybu venku a přenosu viru.

Otázka č. 10

Graf č. 14: Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?



zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

Více než polovina dotázaných odpověděla, že firma nemá dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců. Menší část dotázaných odpověděla, že firma má dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců.

Jak firma řeší nedostatek zaměstnanců?

Tato podotázka je určena 5 respondentkám ze 14, které uvedly, že firma má dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců.

Graf č. 15: Jak firma řeší nedostatek zaměstnanců?



zdroj: vlastní zpracování dle odpovědí respondentek

Pět žen odpovědělo, že firma má problém s nedostatkem zaměstnanců, ale žádná z žen netuší, jak a jestli je tento problém řešen.

6.4 Shrnutí řízených rozhovorů

Tato kapitola se zabývá verifikací stanovených hypotéz. Hypotézy byly stanoveny před začátkem řízených rozhovorů.

Hypotéza č. 1: Muži vykonávají častěji vedoucí pozice.

Hypotéza č. 1 je přijata.

Více než polovina respondentek uvedla, že muži převažují na vedoucích pozicích. Druhá část dotazovaných žen uvedla, že převažuje vyrovnané zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích. Žádná z respondentek neuvedla, že na rozhodovacích pozicích převažují ženy.

Hypotéza č. 2: Ženy jsou přesvědčeny, že je jejich postavení na trhu práce oproti mužům nerovné.

Hypotéza č. 2 je přijata.

Ženy jsou přesvědčeny, že je jejich postavení oproti mužům na trhu práce stále nerovné. Důvody jsou podle dotazovaných žen velmi podobné, protože se většina týká rodiny. Ženy uvedly, že si vybírají mezi kariérou a rodinou a zůstávají doma déle, než je nutné, protože není dostatek kapacit státních zařízení pro děti v předškolním věku. V řízených rozhovorech dále uvedly, že se na pohovorech setkávají s otázkami diskriminačního charakteru. Dalším problémem je pro ženy skloubení pracovních a rodinných povinností a to, že muži mají větší šanci na kariérní růst.

Hypotéza č. 3: Pandemie Covidu-19 zapříčinila, že ve firmě došlo k určitým překážkám v provozu.

Hypotéza č. 3 je přijata.

Ve firmě došlo k překážkám v provozu. Firma neomezila ani nepřerušila svoji činnost.

Hypotéza č. 4: Přehřátý trh práce, který trvá od roku 2018, ovlivnil chování zaměstnavatele.

Hypotéza č. 4 je zamítnuta.

Dle některých respondentek je ve firmě nedostatek zaměstnanců, ale žádná z těchto žen nevedla, že by tento problém ovlivnil chování zaměstnavatele.

7 Doporučení

Výrazným problémem žen je skloubení práce a rodinných povinností. Mnoho žen, které mají děti ve školce nebo ve škole, nemůžou pracovat 8 hodin denně a více. Tyto ženy, by rády opět nastoupily do zaměstnání, pokud by mohly pracovat jen několik hodin denně. Efektivním řešením v problému skloubení pracovních a rodinných povinností je nabídka flexibilní pracovní doby, částečných úvazků a práce z domova.

V České republice je nedostatek zařízení pro děti v předškolním věku. Je téměř nemožné, aby tříroční dítě nastoupilo do předškolního zařízení, z důvodu nedostačujícího počtu míst. Ženy tak musí zůstat s dětmi doma déle, než je nutné. Proto si myslíme, že by bylo vhodné, aby bylo zařízeno zvýšení kapacit státních zařízení pro děti v předškolním věku. Kdyby byly navýšeny kapacity státních zařízení pro děti v předškolním věku, mohly by ženy o mnoho dříve nastoupit zpět do zaměstnání.

Mzdové nerovnosti jsou způsobeny různými faktory – vertikální a horizontální segregací, kariérními výpadky žen, počtem odpracovaných hodin, ale i přímou či nepřímou diskriminací. Dle provedené horizontální segregace jsou nejlépe platově odměňovaným odvětvím informační a komunikační činnosti, kde dominují muži. Druhým nejlépe odměňovaným odvětvím je pojišťovnictví a peněžnictví, kde je poměr mužů a žen vyrovnaný. Třetím odvětvím je výroba elektřiny, tepla a plynu, které také tvoří převážně muži. Posledním nejlépe odměňovaným odvětvím je zdravotní a sociální péče, v tomto odvětví dominují ženy, ale největší nárůsty mezd v tomto odvětví byly v roce 2020 a 2021, kdy bylo odvětví vytiženo koronavirovou pandemií. Ženy tíhnou k oborům jako zdravotnictví nebo vzdělávání. Aby se mohlo vyloučit, že mzdové rozdíly způsobuje přímá a nepřímá diskriminace, byla v roce 2023 přijata směrnice EU o transparentnosti odměňování. Hlavním cílem směrnice je zamezit diskriminaci, kdy žena za stejnou práci dostane méně zapláceno. Směrnice bude platná pro všechny společnosti, které mají více než 100 zaměstnanců. Směrnice zavádí právo zaměstnanců na informaci o průměrné mzdě svých kolegů

a nadřízených. Pokud rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů vykonávajících stejnou práci bude větší než 5 %, budou následovat opatření s cílem zjednat nápravu.⁴⁰ Zaměstnanci budou mít právo i na přístup k informacím, dle kterých se stanovuje plat či mzda.⁴¹

Další variantou, jak zlepšit pozici žen na trhu práce, je téma otců na rodičovské dovolené. Muži na rodičovské dovolené jsou v menšině. Na vině je naše podvědomí, kde jsou zakořeněné genderové stereotypy, že žena je pečovatelka a muž je živitel rodiny.⁴² Zlepšit zapojení mužů na výchově potomka má za úkol Work-life balance směrnice, která nařizuje, že se musí partneři vystřídat na rodičovské dovolené. Ke zvýšení počtu mužů na rodičovské dovolené by pomohlo zvýšení částky rodičovského příspěvku, aby pokles příjmu rodiny nebyl tak velký ve chvíli, kdy na rodičovskou nastoupí otec.⁴³ Rodičovský příspěvek bude zvýšen od 1.1. 2024 o 50 000 Kč. Rodičovský příspěvek se zvýší ze současných 300 000 Kč na 350 000 Kč.⁴⁴

Evropský parlament přijal v roce 2022 směrnici, jejíž cílem je zvýšení genderové vyváženosti ve společnostech. Směrnice je závazná pro všechny státy EU. Dle směrnice jsou všechny velké firmy v EU povinné, aby byl od července roku 2026 zvýšen poměr žen na vedoucích pozicích. Směrnice se týká firem, které mají více než 250 zaměstnanců. Členské státy EU musí zavést pokuty pro firmy, které nebudou směrnici dodržovat.⁴⁵

Trh práce byl během pandemie ovlivněn speciálními opatřeními. Aby bylo zabráněno šíření COVIDU-19, podniky musely omezit nebo přerušit výrobu. Někteří živnostníci úplně přerušili živnost. Firmy musely zavést hygienická opatření. Hygienická opatření omezovala zaměstnance při výkonu pracovních činností. Firmy musely komunikovat se zákazníky přes sociální sítě. Zaměstnanci

⁴⁰ VlÁda.cz [online]. [cit. 2023-08-01]. Dostupné z <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-nova-smernice-o-transparentnosti-odmenovani-posili-vymahatelnost-prava-na-rovnou-odmenu-a-pomuze-snit-mzdovou-diskriminaci-zen-201893/>

⁴¹ Rovnáodměna [online]. [cit. 2023-08-01]. Dostupné z <https://rovnaodmena.cz/evropsky-parlament-prijal-smernici-eu-o-transparentnosti-odmenovani/>

⁴² Irozhlas [online]. [cit. 2023-08-01]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/otcovska-rodicovska-dovolena-genderove-stereotypy__2107181714_zuj

⁴³ Heroine [online]. [cit. 2023-08-01]. Dostupné z: <https://www.heroine.cz/psychologie/1996-muz-na-rodicovske-je-porad-vyjimka-jak-na-ni-dostat-vic-tatu>

⁴⁴ Seznamzpravy [online]. [cit. 2023-08-01]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-politika-jurecka-chysta-zmeny-rodicovske-kdo-se-u-ditete-vystrida-dostane-vic-penez-227021>

⁴⁵ Euroskop [online]. [cit. 2023-08-03]. Dostupné z <https://euroskop.cz/2022/11/23/zeny-ve-spravnych-radach-nova-zavazna-pravidla-eu-pro-zvyseni-genderove-vyvazeni-ve-spolecnostech/>

se přesunuli do online prostředí a komunikovali s kolegy přes aplikace jako je Skype nebo Microsoft Teams. Pandemie nás naučila, že je důležité tvořit finanční rezervy, vytvořit krizový plán společnosti a investovat do moderních technologií.

Od roku 2018 přetrvává v České republice přehřívání trhu práce. Přehřívání trhu práce znamená, že je nabízeno více pracovních míst, než je počet nezaměstnaných na úřadu práce. Na jedno pracovní místo v roce 2012 připadalo 15,6 uchazeče a v roce 2013 dokonce 17,0 uchazeče. Počet uchazečů začal klesat, až v roce 2018 připadalo 0,7 uchazeče na jedno pracovní místo. Uchazeči o zaměstnání si mohli od roku 2018 vybírat z mnoha pracovních nabídek, naopak firmy začaly mít od roku 2018 problémy s nalezením nových zaměstnanců, a tak se musely začít více orientovat na potřeby svých zaměstnanců. Pro některé firmy může být náročné zvyšovat mzdu zaměstnancům, ale není to jediné řešení, kterým firma může motivovat uchazeče o zaměstnání. Motivační můžou být i benefity, které firma nabízí. Do benefitů, které uchazeči o pracovní pozice ocení, patří příspěvek na penzijní připojištění, vstupenky, benefity v oblasti zdraví, firemní školky a navýšení počtu dní dovolené nad rámec zákona. Důležitou roli plní i pracovní prostředí a zázemí pro zaměstnance. Řešením, jak zchladit přehřátý trh práce je investice do umělé inteligence, která může nahradit některé profese. Umělá inteligence zatím lidskou práci pouze zefektivňuje. Umělá inteligence by mohla nahradit lidskou činnost na pozicích, kde se setkáváme s rutinními úkoly. Další variantou, jak zchladit přehřátý trh je příchod pracovníků ze zahraničí.

Závěr

Cílem této bakalářské práce byla analýza zaměstnávání žen v ČR za posledních 10 let, konkrétně od roku 2012 do roku 2021. Trh práce je velice aktuálním tématem, protože byl od roku 2020 do roku 2021 ovlivněn pandemií COVIDU-19. A od roku 2018 přetrvává v České republice přehřívání trhu práce. Postavení žen na trhu práce je také velice diskutované téma. Rovnost žen a mužů patří k základním hodnotám států, které jsou členy Evropské unie. Ale i přesto dochází k pomalému snižování této genderové nerovnosti, a tak lze předpokládat, že řešení této problematiky nebude ještě zdaleka u konce.

V první kapitole teoretické části jsme analyzovali míru ekonomické aktivity, obecnou míru nezaměstnanosti a míru zaměstnanosti. Dále jsme se v teoretické části zabývali ženami v pracovním prostředí, mzdovými rozdíly, genderovou segregací a právními úpravami EU a ČR.

V praktické části bakalářské práce jsme stanovili čtyři hypotézy, které byly na základě odpovědí z řízených rozhovorů přijaty či vyvráceny. Zjistili jsme, že hlavní problémy spojené se zaměstnáváním žen jsou genderové stereotypy, genderová nevyváženost na rozhodovacích pozicích a nerovné odměňování.

Téměř všechny ženy uvedly, že je v zaměstnání ovlivnila pandemie COVIDU-19. Firma nemusela omezit svoji činnost, protože je to firma, která provozuje síť supermarketů. Firmy se týkala spousta překážek jako je nedostatek zboží na prodejně nebo snížená poptávka. Firmy by měly začít více investovat do moderních technologií, tvořit rezervy a vytvořit krizový plán společnosti.

Na základě odpovědí z řízených rozhovorů nebylo zjištěno, zda se zaměstnavatel začal v době přehřátého trhu orientovat více na potřeby svých zaměstnanců. Pro některé firmy může být náročné zvyšovat mzdy zaměstnancům, ale není to jediné řešení, kterým firma může motivovat uchazeče o zaměstnání. Motivační mohou být i benefity, které firma nabízí. Důležitou roli plní i pracovní prostředí a zázemí pro zaměstnance. Řešením, jak zchladit přehřátý trh práce v České republice, je investice do umělé inteligence, která může nahradit některé profese. Umělá inteligence zatím lidskou práci pouze zefektivňuje, ale mohla by nahradit lidskou činnost na pozicích, kde jsou

vykonávány neustále se opakující úkoly. Další variantou, jak zchladit přehřátý trh je dovoz pracovníků ze zahraničí. Může se jednat o cizince z tzv. třetí země. Nebo se může jednat o dovoz pracovní síly ze zemí EU jako je Bulharsko, Rumunsko a Slovensko.

Pro zlepšení postavení žen na trhu práce jsme doporučili navýšení kapacit státních zařízení pro děti v předškolním věku a větší nabídku flexibilních forem zaměstnávání. Genderové nevyváženosti na rozhodovacích pozicích pomůže směrnice EU, která bude platná od července roku 2026 a bude nařizovat, aby byl zvýšen poměr žen na vedoucích pozicích. Nerovnosti v odměňování ovlivňuje genderová segregace pohlaví. Muži pracují v lépe odměňovaných odvětvích jako jsou komunikační technologie a výroba elektřiny, plynu a tepla. Aby bylo vyloučeno, že mzdové rozdíly způsobuje přímá a nepřímá diskriminace, byla v roce 2023 přijata směrnice EU o transparentnosti odměňování.

Seznam použitých zdrojů

- BALDWIN, Richard E. a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Přeložil Stanislav ŠAROCH. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4568-8.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.
- CIVOP [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: <https://www.civop.cz/rucni-manipulace-s-bremeny-0/>
- ČSÚ: Český statistický úřad [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender__pojmy
- ČSÚ: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace__ekonomicky_cinnosti__cz__nace
- ČSÚ: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace__zamestnani__cz__isco-
- ČURDOVÁ, Anna. *Antidiskriminační zákon: pomoc slabším, nebo převrácení práva? : sborník textů*. Praha: CEP - Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006. *Ekonomika, právo, politika*. ISBN 80-86547-55-8
- EUR-Lex [online]. [cit. 2023-05-21], Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=legisum:4301855>
- Euroskop [online]. [cit. 2023-08-03]. Dostupné z <https://euroskop.cz/2022/11/23/zeny-ve-spravnich-radach-nova-zavazna-pravidla-eu-pro-zvyseni-genderove-vyvaznosti-ve-spolecnostech/>
- FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. [Praha]: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.
- HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8.
- Irozhlas [online]. [cit. 2023-08-01]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/otcovska-rodicovska-dovolena-genderove-stereotypy__2107181714__zuj
- Jobs.cz [online]. [cit. 2023-02-01]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/diskriminacni-otazky-pri-pohovoru/> z:
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. *Sociologické studie/Sociological studies*, 09:4. ISBN 978-80-7330-165-1.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8.

- Metodologický list, Česká národní banka, [cit. 2023-06-19]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/docs/ARADY/MET_LIST/nezcsu_cs.pdf
- Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2023-06-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/antivirus>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020 [online]. [cit. 2023-08-20]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza__text__2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1
- Newstream, Pandemie a migrační vlna zasáhly český pracovní trh. Práce na IČO je na vzestupu, míní odborník [online]. [cit. 2023-07-22]. Dostupné z: https://www.newstream.cz/leaders/pandemie-a-migracni-vlna-zasahly-cesky-pracovni-trh-prace-na-ico-je-na-vzestupu-mini-odbornik?fbclid=IwAR1ukO9J3KZ2EcismiJQjX1L6UPxrsStccZX4sdd__9DesZP5Gsyj1JxDk-w
- Peníze.cz [online]. [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/slovník/median>
- Příručka pro personální agendu a odměňování, MPSV, [online]. [cit. 2023-06-18], Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon__435__2004
- Radimská, Radka. 2002. Ecole Doctorale Thématique. Gender, rovné příležitosti, výzkum 3 (4): 14. ISSN 1213-0028.
- ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽĎÁREK. Makroekonomická analýza: teorie a praxe. Praha: Grada Publishing, 2016. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5858-9.
- Rovná odměna [online]. [cit. 2023-08-01]. Dostupné z <https://rovnaodmena.cz/evropsky-parlament-prijal-smernici-eu-o-transparentnosti-odmenovani/>
- RovnaOdmena.cz [online]. [cit. 2023-02-01]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>
- SOKAČOVÁ, Linda, ed. Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.
- Statistika a my: Magazín Českého statistického úřadu [online]. [cit. 2023-01-17]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2021/07/01/mzdy-zen-vzrostly-v-koronakrizi-vice>
- Statistika a my: Magazín Českého statistického úřadu [online]. [cit. 2023-01-17]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2018/04/27/maji-vyssi-vzdelani-ale-porad-berou-mene/>
- STONJEK, Patrik a Štěpán PASTOREK, TOMŠEJ, Jakub a Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, ed. Zákaz diskriminace v pracovním právu. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN 978-80-7630-022-4.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1.
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění ze dne 16. prosince 1992

- Vláda.cz [online]. [cit. 2023-08-01]. Dostupné z <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-nova-smernice-o-transparentnosti-odmenovani-posili-vymahatelnost-prava-na-rovnou-odmenu-a-pomuze-snizit-mzdovou-diskriminaci-zen-201893/>
- VLACH, Jan. Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05-DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-807416-003-5.
- Zákoník práce: aktuální znění zákoníku práce se všemi změnami k ... : redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, [1999]-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-505-1.
- ZSBOZP: Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-podminky-zen>
- ČSÚ: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender__pracemzdy-metodika
- Heroine [online]. [cit. 2023-08-01]. Dostupné z: <https://www.heroine.cz/psychologie/1996-muz-na-rodicovske-je-porad-vyjimka-jak-na-ni-dostat-vic-tatu>
- InWork.cz [online]. [cit. 2023-02-02]. Dostupné z: <https://www.inwork.cz/clanky/rady-a-tipy/289-diskriminace-v-pracovnim-inzeratu-aneb-kdyz-vam-jedno-slovo-muze-zavarit/>
- Seznamzpravy [online]. [cit. 2023-08-01]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-politika-jurecka-chysta-zmeny-rodicovske-kdo-se-u-ditete-vystrida-dostane-vic-penez-227021>

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vývoj míry ekonomické aktivity v (%) za posledních 10 let.....	9
Tabulka č. 2: Míra ekonomické aktivity žen dle věku v (%) za posledních 10 let ..	10
Tabulka č. 3: Obecná míra nezaměstnanosti v (%) za posledních 10 let.....	11
Tabulka č. 4: Obecná míra nezaměstnanosti dle nejvyššího ukončeného vzdělání v (%) za posledních 10 let	12
Tabulka č. 5: Podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek v (%) za posledních 10 let.....	19
Tabulka č. 6: Podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek v EU, v (%) za posledních 10 let.....	21
Tabulka č. 7: Mzdové rozdíly průměrných měsíčních mezd mužů a žen za posledních 10 let.....	23
Tabulka č. 8: Průměrná mzda na základě dokončeného vzdělání za posledních 10 let.....	24
Tabulka č. 9: Rozdíl průměrných mezd mezi pohlavími dle nejvyššího dokončeného vzdělání za posledních 10 let	25
Tabulka č. 10: Gender pay gap na základě nejvyššího dokončeného vzdělání za posledních 10 let.....	26
Tabulka č. 11: Medián mezd za posledních 10 let.....	27
Tabulka č. 12: Horizontální segregace poměru žen v odvětví za posledních 10 let	29
Tabulka č. 13: Horizontální segregace průměrných mezd za posledních 10 let..	30
Tabulka č. 14: Vertikální segregace průměrných mezd žen za posledních 10 let	32

Seznam grafů

Graf č. 1: Věk respondentek.....	37
Graf č. 2: Jak dlouho ve firmě pracujete?.....	38
Graf č. 3: Na jaké pozici pracujete?	38
Graf č. 4: Jakou formou jste zaměstnána?	39
Graf č. 5: Jaký je poměr mužů a žen na této pozici?	40
Graf č. 6 jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?	40
Graf č. 7: Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?	41
Graf č. 8: Myslíte si, že mají muži vyšší mzdu oproti ženám?.....	42
Graf č. 9: Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?	42
Graf č. 10: Proč si myslíte, že se žen týká nerovné postavení na trhu práce oproti mužům?	43
Graf č. 11: Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?.....	43
Graf č. 12: Typy diskriminace na pracovišti	44
Graf č. 13: Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?.....	45
Graf č. 14: Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců? ...	46
Graf č. 15: Jak firma řeší nedostatek zaměstnanců?.....	47

Seznam příloh

Příloha č. 1: Výzkumné otázky	61
Příloha č. 2: Rozhovor č. 1	62
Příloha č. 3: Rozhovor č. 2	63
Příloha č. 4: Rozhovor č. 3	64
Příloha č. 5: Rozhovor č. 4	65
Příloha č. 6: Rozhovor č. 5	66
Příloha č. 7: Rozhovor č. 6	67
Příloha č. 8: Rozhovor č. 7	68
Příloha č. 9: Rozhovor č. 8	69
Příloha č. 10: Rozhovor č. 9	70
Příloha č. 11: Rozhovor č. 10	71
Příloha č. 12: Rozhovor č. 11	72
Příloha č. 13: Rozhovor č. 12	74
Příloha č. 14: Rozhovor č. 13	75
Příloha č. 15: Rozhovor č. 14	76

Příloha č. 1: Výzkumné otázky

1. Jak dlouho ve firmě pracujete?
2. Na jaké pozici pracujete?
3. Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?
4. Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?
5. Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?
 - a. Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?
6. Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?
7. Cítíte se znevýhodněná oproti mužům?
 - a. Proč se cítíte znevýhodněna?
8. Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?
 - a. Popište kdy a s jakou formou diskriminace jste se v zaměstnání setkala.
9. Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?
 - a. S jakými překážkami jste se v zaměstnání během pandemie setkala?
10. Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?
 - a. Jak firma řeší nedostatek zaměstnanců?

Příloha č. 2: Rozhovor č. 1

Pavlína, 43 let, Středočeský kraj

Jak dlouho ve firmě pracujete?

V práci jsem 3 roky.

Na jaké pozici pracujete?

Na úseku lahůdek a uzenin.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Ve firmě pracuju na hlavní pracovní úvazek.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

Na této pozici převažují muži, kteří dělají především přípravu uzenin. Ale jinak je tu spousta žen jako prodavaček. A vedoucí jsou také spíš muži.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Nárůst mi nepřijde dostatečný.

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

Ano

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ne

Proč si myslíte, že se žen týká nerovné postavení na trhu práce oproti mužům?

Muži nemusí sladovat rodinu a práci.

Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?

Ano

Popište kdy a s jakou formou diskriminace jste se v zaměstnání setkala.

Všimla jsem si diskriminace cizinců. Firma nechtěla přijmout na klasické provozní pozice nějaké cizince, ale už je to dlouho.

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ano

S jakými překážkami jste se v zaměstnání během pandemie setkala

Nejhorší byly ochranné pomůcky, které mi vadily při práci. Bylo v nich horko, vůbec se v nich nedalo něco dělat, protože jsem byla hned zadýchaná.

Negativně to ovlivnilo komunikaci se zákazníky. Neustále byl někdo v karanténě, a tak nás bylo v práci málo.

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ne

Příloha č. 3: Rozhovor č. 2

Lucie, 23 let, Praha

Jak dlouho ve firmě pracujete?

Tři roky.

Na jaké pozici pracujete?

Dělám práci řidičky.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Jsem tu zaměstnána formou dohody o provedení práce.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

Jsem tu tři řidičky z dvaceti řidičů. Na vedoucích pozicích jsou také více muži.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Ano

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

Ne, máme úplně stejné peníze.

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ano

Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?

Ne

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ano

S jakými překážkami jste se v zaměstnání během pandemie setkala?

Dělám práci řidičky, takže pro mě byla nejhorší ta karanténa.

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ne, nemá

Příloha č. 4: Rozhovor č. 3

Marie, 45 let, Jihomoravský kraj

Jak dlouho ve firmě pracujete?

Už dlouhých 6 let.

Na jaké pozici pracujete?

Jsem skladnice.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Na hlavní pracovní úvazek.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

Na mojí pozici je cca poměr mužů a žen 80 a 20 %. A na pozici managementu je asi 50 % na 50 %.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Jo, je to dobrý.

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

Ano

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ne

Proč si myslíte, že se žen týká nerovné postavení na trhu práce oproti mužům?

Moje dcera má syna a nemůže pro něj najít volné místo ve školce. Ráda by co nejrychleji nastoupila zpět do práce.

Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?

Ne

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ano

S jakými překážkami jste se v zaměstnání během pandemie setkala?

Snížená poptávka. Samozřejmě ty roušky, respirátory, dezinfekce, no bylo to šílený. V krámě jsme neměli dostatek zboží, lidé nakoupili těstoviny a trvanlivé potraviny, a tak jsme měli prázdné regály. Velkým omezením byly opatření a karanténa

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ne

Příloha č. 5: Rozhovor č. 4

Petra, 29 let, Plzeňský kraj

Jak dlouho ve firmě pracujete a na jaké pozici?

1 rok

Na jaké pozici pracujete?

Doplňuji zboží do regálů.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Formou zkráceného úvazku. A to abych měla čas na chod domácnosti a na děti, které chodí do školy a do školky.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

Myslím, že by to mohlo být 70 % žen a 30 % muži. V managementu je více mužů, asi 80 % ku 20 % žen.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Nárůst není dostatečný.

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

Ano

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ne

Proč si myslíte, že se žen týká nerovné postavení na trhu práce oproti mužům?

Ženy musí zvládnout práci i děti.

Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?

Ne

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ne

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ne

Příloha č. 6: Rozhovor č. 5

Renata, 40 let, Karlovarský kraj

Jak dlouho ve firmě pracujete?

Pracuju tu 5 let na pozici pokladní.

Na jaké pozici pracujete?

Na pozici pokladní.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Na plný úvazek.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

U nás hlavně pracují hlavně ženy, asi 80 %. Na vedoucích asi 80 % mužů.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Ne

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

Ano

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ne

Proč si myslíte, že se žen týká nerovné postavení na trhu práce oproti mužům?

Protože ženy musí zvládat výchovu dětí a práci dohromady.

Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?

Ne

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ano

S jakými překážkami jste se v zaměstnání během pandemie setkala?

Chybělo zboží a bylo málo zaměstnanců, protože byly v karanténě.

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ne

Příloha č. 7: Rozhovor č. 6

Jana, 63 let, Vysočina

Jak dlouho ve firmě pracujete?

Už neuvěřitelných 13 let.

Na jaké pozici pracujete?

Pracuju ve firmě na pozici prodavačka.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Mám dohodu pracovní činnosti. Vydělávám si touto formou k důchodu, protože mi důchod nestačil na všechny poplatky jako je nájem, jídlo apod.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

Na této pozici, pokladní, pracuje velké množství žen, asi tak 80 %. V managementu jich pracuje jistě méně. Je tam převaha mužů.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Při dnešních cenách není dostačující.

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

Ano

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ne

Proč si myslíte, že se žen týká nerovné postavení na trhu práce oproti mužům?

Ženy si musí vybrat mezi kariérním růstem a založením rodiny. Nepřijde mi to fér. Mně se tento problém netýkal, ale moje dcery. Chtěla být manažerkou v jedné společnosti, ale už jí bylo přes 30 let, a tak už byl ideální čas na založení rodiny.

Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?

Ano

Popište kdy a s jakou formou diskriminace jste se v zaměstnání setkala

Už několikrát se mi vysmívali kolegové kvůli mému věku a rychlosti. Někteří lidé to asi nechápou, že už nemůžu být tak výkonná jako před 30 lety.

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ano

S jakými překážkami jste se v zaměstnání během pandemie setkala?

Překážkou byl omezený počet zákazníků v obchodě a hygienická opatření.

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ne

Příloha č. 8: Rozhovor č. 7

Eva, 55 let, Pardubický kraj

Jak dlouho ve firmě pracujete a na jaké pozici?

Už 11 let.

Na jaké pozici pracujete?

Na pozici pokladní v supermarketu.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Na zkrácený úvazek.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

Na mojí je asi 80 % žen. A na vyšších pozicích jsou více muži.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Ano

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

Ne

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ano

Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?

Ne

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ano

S jakými překážkami jste se v zaměstnání během pandemie setkala?

Vadila mi hygienická opatření. Doteď jsou vidět u vstupů dezinfekce. Další překážka byl strach, lidé se báli, a tak nakupovali ve velkém množství a zásobovali se. Poté bylo některé zboží nedostatkové.

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ne

Příloha č. 9: Rozhovor č. 8

Kateřina, 37 let, Liberecký kraj

Jak dlouho ve firmě pracujete?

1 rok.

Na jaké pozici pracujete?

Na pozici pekařky.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Jsem tu na plný úvazek.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

U nás je to asi 80 % žen, je nás tu doopravdy hodně. U vedení je to napůl.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Ano

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

Ne

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ano

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ano

S jakými překážkami jste se v zaměstnání během pandemie setkala?

S karanténou.

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ano

Jak firma řeší nedostatek zaměstnanců?

Nevím

Příloha č. 10: Rozhovor č. 9

Lenka, 32 let, Zlínský kraj

Jak dlouho ve firmě pracujete a na jaké pozici?

2 roky.

Na jaké pozici pracujete?

Jako obsluha lahůdek a uzenin.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Klasicky na plný pracovní úvazek.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

U obsluhy jsme napůl muži a napůl muži. U vedení jsou převážně muži.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Nedostatečný při dnešních cenách jídla a jakýkoliv jiných věcí.

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

Ano

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ne

Proč si myslíte, že se žen týká nerovné postavení na trhu práce oproti mužům?

Nemůžeme rychle nastoupit do zaměstnání, protože nám nikdo nechce vzít děti ve třech letech do školky.

Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?

Ano

Popište kdy a s jakou formou diskriminace jste se v zaměstnání setkala.

Otázky na rodinu při pohovoru, takže otázky typu, jestli mám děti a jestli ještě nějaké plánuju.

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ne

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ano

Jak firma řeší nedostatek zaměstnanců?

To nevím

Příloha č. 11: Rozhovor č. 10

Michaela, 24 let, Olomoucký kraj

Jak dlouho ve firmě pracujete a na jaké pozici?

Tři roky.

Na jaké pozici pracujete?

Na pozici doplňování zboží.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Mám zkrácený úvazek, a to kvůli mým dvou dětem.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

Vedoucí pozice jsou vyrovnané. A u mě na pozici je to také vyrovnané.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano, nám se zvyšuje tarifní mzda, ale je to třeba jen o pár procent.

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Ne

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

Ano

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ne

Proč si myslíte, že se žen týká nerovné postavení na trhu práce oproti mužům?

Muži bývají častěji povýšeni než ženy.

Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?

Ne

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ano

S jakými překážkami jste se v zaměstnání během pandemie setkala?

Chyběli zaměstnanci kvůli karanténě. Pak chybělo i zboží. Vadili mi i hygienická opatření, že lidé museli mít mezi sebou rozestupy, roušky apod.

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ne

Příloha č. 12: Rozhovor č. 11

Denisa, 35 let, Královéhradecký kraj

Jak dlouho ve firmě pracujete a na jaké pozici?

6 let.

Na jaké pozici pracujete?

Jsem prodavačka. Takže má práce zahrnuje práci na pokladně a doplňuju zboží do regálů.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Zkrácený úvazek.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

Tak v prodejně jsou hlavně ženy, vedení je převážně mužské.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Jo

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

Ano

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ne

Proč si myslíte, že se žen týká nerovné postavení na trhu práce oproti mužům?

Mají větší šanci na povýšení.

Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?

Ano

Popište kdy a s jakou formou diskriminace jste se v zaměstnání setkala

Všimla jsem si, že pokud muži chtějí, tak mají větší šanci na kariérní růst. Hlásila jsem se na vedoucí pozici. Vybrali si dva nejlepší uchazeče – mě a jednoho mého kolegu. Na pozici jsem se hlásila, protože jsem si myslela, že bych se na toto místo hodila a mohla nějak přispět firmě. Ale vybrali si mého kolegu, mladého, nezkušeného a bez závazků. A ještě horší je, že tu pracoval jenom chvíli a teď je na vyšším postu. Myslím si, že jsem neuspěla kvůli dětem.

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ano

S jakými překážkami jste se v zaměstnání během pandemie setkala?

Jako překážku bych uvedla všechny ty opatření jako plexiskla, dvoumetrové rozestupy, roušky a rukavice ve kterých nešlo pracovat.

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ano, je nás tu celkem málo, protože firma nabírá často studenty, kteří pracují na dohodu a oni pak do práce vůbec nechodí.

Jak firma řeší nedostatek zaměstnanců?

To bohužel nevím

Příloha č. 13: Rozhovor č. 12

Sára, 18 let, Ústecký kraj

Jak dlouho ve firmě pracujete a na jaké pozici?

2 roky.

Na jaké pozici pracujete?

Rok jsem jenom doplňovala zboží na DPP, protože mi nebylo osmnáct. A pak jsem začala pracovat jako pokladní.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Rok na DPP a teď na hlavní úvazek.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

Hlavně ženy a management je tak na půl. Prodejna má třeba manažera prodejny, manažera čerstvého zboží, pak naopak zase manažerku personálního a tak.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Ne, ale bez vzdělání toho moc dělat nemůžu.

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

Ne

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ano

Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?

Ne

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ne

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ano, rozhodně má. Pracuje tu hodně dohodářů, kteří pracují jen dva dny v týdnu.

Jak firma řeší nedostatek zaměstnanců

Na tuhle otázku Vám bohužel nemůžu odpovědět. Doopravdy nevím, jestli to firma nějak řeší.

Příloha č. 14: Rozhovor č. 13

Jitka, 43 let, Moravskoslezský kraj

Jak dlouho ve firmě pracujete?

2 roky.

Na jaké pozici pracujete

Na pozici pekařky.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Formou plného pracovní úvazku.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

Mám tu hlavně kolegyně. A moji nadřízení jsou napůl muži napůl ženy.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Ne, protože dnešní ceny jsou naprosto šílený.

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

No, podle mě ne.

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ano

Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?

Ne

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ne

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ne nemá.

Příloha č. 15: Rozhovor č. 14

Veronika, 33 let, Jihočeský kraj

Jak dlouho ve firmě pracujete?

Rok.

Na jaké pozici pracujete?

Na pozici prodavačky.

Jakou formou jste ve firmě zaměstnána?

Jsem zaměstnána formou zkráceného úvazku, který mi naprosto vyhovuje.

Jaký je poměr mužů a žen na této pozici a jaký je poměr mužů a žen na pozicích managementu?

Tak doplňování a pokladny dělají hlavně ženy. Management je vyrovnaný.

Zaznamenala jste růst mzdy za dobu Vašeho pracovní poměru?

Ano

Byl pro Vás růst mzdy dostatečný?

Ne

Myslíte si, že muži mají vyšší mzdu oproti ženám?

Ano

Myslíte si, že je Vaše postavení na trhu práce rovné mužům?

Ne

Proč si myslíte, že se žen týká nerovné postavení na trhu práce oproti mužům?

Muži si nemusejí vybírat mezi rodinou a prací.

Setkala jste se v zaměstnání s nějakou formou diskriminace?

Ano

Popište kdy a s jakou formou diskriminace jste se v zaměstnání setkala

S otázkami na rodinu a děti při pohovoru.

Dotkla se pandemie COVIDU-19 Vašeho zaměstnání?

Ne, nedotkla, protože jsem v té době nebyla zaměstnána.

Má firma dlouhodobější problém s nedostatkem zaměstnanců?

Ano

Jak firma řeší nedostatek zaměstnanců?

Noo, to nevím

