

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Postavení žen na trhu práce
Lenka Dvořáková

Bakalářská práce
2010

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav ekonomie
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka DVOŘÁKOVÁ**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Postavení žen na trhu práce**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Práce bude zaměřena na analýzu a vyhodnocení postavení žen na trhu práce.

Obsah práce:

- Pracovní příležitosti žen po roce 1989
- Vliv členství v EU na zaměstnanost žen
- Současná situace žen na trhu práce
- Nejčastěji řešené diskriminační problémy na pracovišti
- Legislativa na ochranu práv žen v zaměstnání


Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy: **cca 30 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury:

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 1. vyd. Praha: ASPI, 2007. 131 s. ISBN 978-80-7357-275-4
MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Gender studies, 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0
TKÁČ, V. a kolektiv. Zákoník práce. 1. vyd. Praha: IMPRIMA, 1991. 613 s. ISBN 80-7107-023
KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: SEPTIM TISK, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5
NACHTIGAL, V. Česká ekonomika v 1. polovině 90. let v porovnání s obdobnými evropskými ekonomikami. Praha: ČNB, 1997. 82 s.
ČSU. Ženy a muži v datech 2008. Praha : Úřad vlády ČSÚ, 2008. 90 s. ISBN 978-80-250-1854-5
www.czso.cz
www.mpsv.cz

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.**
Ústav ekonomie
Datum zadání bakalářské práce: **29. června 2009**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2010**


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. srpna 2009

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 01. 05. 2010

Poděkování

Ráda bych touto cestou chtěla poděkovat všem, kteří mi byli nápomocni při zpracování mé bakalářské práce, převážně své vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D. za její odborné vedení, cenné rady a vstřícnost.

ANOTACE

Práce, jak již její název napovídá „Postavení žen na trhu práce“, se zabývá ženami a jejich zaměstnaností, platy, pracovní dobou a ostatními sférami pracovního trhu v kterých se ženy odlišují od mužů. Číselné údaje jsou uvedeny za několik let až do současnosti. Také jsou zde nastíněny odlišnosti v pohlaví, které na první pohled společnost nebere jako vážné. Zmiňují se zde i ochranné legislativní prvky problematiky žen ve společnosti a případné řešení situace žen na trhu práce.

KLÍČOVÁ SLOVA

Pracovní proces, rodinné role, pracovní příležitosti, zaměstnanost, nezaměstnanost, ekonomické postavení, ohodnocení, pracovní doba, ochranná legislativa, antidiskriminační zákon.

TITLE

Position of women on the labour market

ANOTTATION

Work, as its name suggests „Position of women on the labour market“ deals with women and their employment, wages, working hours and other spheres of the labor market in which women differ from men. Figures are given for several years until now. Also outlined here are differences in sex, which at first glance, the company is not as serious. Mention here, the protective elements of the legislative issues of women in society and possible solutions to the situation of women in the labor market.

KEYWORDS

Working process, family roles, jobs, employment, unemployment, economic status, remuneration, working hours, trade legislation, antidiscrimination law.

Obsah:

Úvod	8
1. Vývoj postavení ženy ve společnosti	10
1.1 Ženy v pracovním procesu	11
1.2 Změny v rodinných vzorcích	12
1.3 Žena jako symbol krásy	14
2. Demografický vývoj obyvatelstva	15
2.1 Obyvatelstvo podle pohlaví a věku	15
2.2 Obyvatelstvo podle rodinného stavu	22
2.3 Obyvatelstvo dle porodnosti a potratovosti	23
3. Změny probíhají na trhu práce	27
3.1. Gender budgeting	29
3.2. Ženy a pracovní příležitosti	30
3.2.1. Dosažené vzdělání žen	31
3.2.2. Zaměstnanost žen	34
3.2.3. Ekonomické postavení žen	40
3.2.4. Mzdy a další benefity	42
3.3. Rodičovská a mateřská dovolená	46
3.4. Flexibilní pracovní doba a práce na částečný úvazek	50
4. Ochrana ženských práv v legislativě	52
4.1. Pracovní podmínky zaměstnankyň	54
4.2. Antidiskriminační zákon	56
4.3. Diskriminace na pracovišti	59
5. Významné ženské spolky	62
5.1. Dámský investiční klub	62
5.2. Středočeská asociace podnikatelek a manažerek	63
5.3. Asociace podnikatelek a manažerek ČR	63
5.4. Český helsinský výbor	64
5.5. Český svaz žen	64
5.6. Česká ženská lobby	65
Závěr	67
Literatura	68
Seznam grafů	71
Seznam tabulek	72

Úvod

Téma Postavení žen na trhu práce jsem si vybrala z několika důvodů. Chtěla jsem se dozvědět, jak ve skutečnosti se ženy začleňují do ekonomického vývoje, jak je stát v jejich konání podporuje a jaké mají příležitosti si své postavení vydobýt. Sama jsem žena a již jsem měla tu příležitost se začlenit na trhu práce a ze zkušeností a z mého okolí vím, že skloubit některé povinnosti a práci, převážně u žen, je mnohdy nadlidský úkol. Proto mne velmi zajímalo, jak si ve skutečnosti ženy na trhu práce stojí. V mediích a na různých internetových fórech se můžeme dočíst kvantum informací o problematice žen ve společnosti, ale otázkou zůstává, zda jsou tyto údaje také nějak podloženy nebo je to pouhá fikce, kterou nás media masírují, aby měli vůbec o čem psát.

V mé práci se prolíná teoretická část s praktickou, jelikož se vzájemně ovlivňují a doplňují. V prvních kapitolách se zabývám historickým vývojem postavení žen ve společnosti, změnou rodinných rolí a pracovním procesem. Ženy si za posledních pár let získaly mnoho práv, které je staví na stejnou úroveň jako muže, od práva na vzdělání přes právo volit až po právo na rovná odměňování a proto se role žen ve společnosti razantně změnila.

Další část práce zkoumá demografický vývoj obyvatelstva zaměřený na ženy. Jsou zde vyobrazeny stromy života, které podkládají výroky o stárnutí obyvatelstva. Ženy si sice dle grafů dožívají vyššího věku, ale rozdíl dožití už není tak obrovský jako v minulosti. Demografický vývoj se také zabývá rodinným stavem, sňatečností, rozvodovostí, porodností a potratovostí. Potratovost vypovídá převážně o úrovni daného státu, česká potratovost za několik desítek let velmi klesla, je tomu dáno vývojem státu, osvětou v tomto problému a jinými faktory. Klesla nejen potratovost, ale i porodnost českých občanů, v grafech jsou sice uvedeny nepatrná navýšení porodnosti, ale to je z velké části zapříčiněno imigranty.

Třetí bod „Změny probíhající na trhu práce“ se zabývá stěžejním tématem mé bakalářské práce. Pojednává o transformaci ekonomiky ze socialistické na kapitalistickou a o vstupu do Evropské unie (dále jen EU). Poté vysvětluje pojem gender budgeting, což je zakomponování žen do veřejného rozpočtu. Jsou zde vyobrazeny pracovní příležitosti žen, které se zvyšují díky jejich dosaženému vzdělání, zaměstnanost a míra nezaměstnanosti žen. Míře nezaměstnanosti ženy čelí nejen svými kvalitami, které mohou zaměstnavateli nabídnout, ale i flexibilní pracovní dobou, která se zde ukazuje jako dobré východisko nejen u žen s malými dětmi, ale také jako dočasné řešení krize. Dále se zde srovnávají mzdy mužů

a žen, kde mě velmi překvapily vysoké rozdíly v platech za stejnou práci i při stejném vzdělání. Je tedy zřejmé, že sociální stereotypy i přes velký pokrok vnímání žen stále přetrvávají.

Následující bod řeší legislativní ochranu žen. Je zde vysvětlen zákoník práce a antidiskriminační zákon, kde jsou upraveny práva a povinnosti žen. Pro lepší upřesnění diskriminace jsou tu také popsány i její formy.

Závěrečná kapitola poukazuje na ženské spolky, asociace a organizace, které mají plno ohlasů nejen v naší republice, ale i v zahraničí. Spolky se zabývají charitou, ochranou ženských práv a ve velké míře ekonomikou, podnikáním a investováním.

Cílem mé práce je:

- ❖ **analýza problematiky začlenění žen do pracovního procesu,**
- ❖ **popis historického vývoje a společenského posunu žen,**
- ❖ **zhodnocení dosavadní situace žen na pracovním trhu,**
- ❖ **porovnání odměňování žen a mužů,**
- ❖ **a navržení variant na zlepšení postavení žen na trhu práce.**

1. Vývoj postavení ženy ve společnosti

Rozdílností současných žen a mužů se zabývají generové studie, které se zaměřují jak na pohlavní odlišnosti, tak i na odlišné kulturní a sociální chování. Veškeré rozdíly mezi oběma pohlavími se vyvíjí díky socializací jedince, ale také v rámci celospolečenského vývoje.

Postavení žen v dnešní společnosti bylo významně ovlivněné už několika revolučními kroky, které byly provedeny v minulosti. Mezi takové převratné události patří zařazení žen do vzdělávacího systému v 19. století, dále do pracovního procesu. Počátkem 20. století bylo ženám umožněno aktivně zasahovat do společenského dění díky účasti ve veřejných volbách. Zrovnoprávnění žen se samozřejmě liší dle různých kultur a tradic společností. Tradiční postavení rodiny jak ho známe z počátku 19. století (žena pečující o rodinu a pracující muž), ztratilo v dnešních vyspělých zemích svojí logiku. Současná žena se velmi dobře vyrovná v kariéře muži a muž se stejně kvalitně jako žena dokáže postarat o chod domácnosti. O tom kdo bude pečovat o rodinu, nerozhodují pohlavní rozdíly, ale to kdo z partnerů dokáže lépe finančně zabezpečit rodinu, ať už je to muž či žena.

V 19. století ženy již nemohly vydržet to, že žijí ve stínu svých mužů, proto se zrodilo feministické hnutí, které bojovalo za práva žen, za právo na vzdělání, právo na majetek a právo volit. V té samé době se také zrodil pojem emancipace, který se zabývá vymaněním žen z mužské nadvlády. Emancipace českých žen je spíše spojena s národním uvědoměním, které bylo tomuto procesu také velmi blízké. Od roku 1890 až do roku 1979 dostávaly volební právo ženy po celém světě, jako první měly možnost přistoupit ženy například v Novém Zélandu, Austrálii a Finsku. České ženy měly tu čest se účastnit voleb až začátkem 20. let 20. století (1918). Jako poslední kdo dovolil ženám zasahovat do politického dění společnosti bylo Švýcarsko, kde ženy měly právo volit v 70. letech. Československo v prosincovém měsíci roku 1949 zrušilo zákonné ustanovení z roku 1811, kde muž je považován jako hlava rodiny. Toto zrušení zákona bylo významným bodem československé legislativy, která si uvědomovala, že žena může zastávat i mužské pozice. Další úprava v zákoně nastala 1. 1. 1950, kdy začal platit zákon o rovnosti práva a povinnosti mužů a žen.¹

¹ HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha:Grada publishing, 2008. s. 175. ISBN 978-80-247-1593-3.

Po druhé světové válce nastalo významné navýšení počtu pracujících žen, což zapříčinilo vysoká úmrtnost mužů během války či jejich zmrzačení. Zvýšený počet zaměstnaných žen ovlivnil celkový počet pracovních sil na trhu práce. Důvody navýšeného počtu pracujících žen bylo hned několik: mechanizace přístrojů a rozvoj služeb v domácnostech, automatizace výroby, snížení těžké fyzické práce, urbanizace, dostupnější vzdělání a kontrolovaná porodnost.

Celkové zapojení žen na trhu práce znamenalo změnu tradičního postavení žen. Ženy byly a jsou zaměstnány především v oborech bez příliš velké fyzické náročnosti, taková povolání jsou: ve službách, obchodu, administrativě, školství, zdravotnictví, ve vědeckých institucích, humanitních a sociálních službách. Být součástí pracovního procesu pro ženy znamenalo samostatnost, seberealizaci a nezávislost v podobě vlastních finančních prostředků.

Problematika emancipace žen a začlenění žen do trhu práce byla zneužita komunistickou ideologií, která potlačila ženskou přirozenost natolik, že z žen udělala hornice a traktoristky. Rovnost v tomto smyslu byla jakousi politickou propagandou nasměrovanou proti konkurenční politické straně.

V pozdějších letech (po roce 2005) více jak 50 % českých žen se aktivně podílí na ekonomice. Kolem 90 % žen pracuje na plný úvazek a některé dokonce zvládají ještě jedno zaměstnání, pouze okolo 1 % žen zůstává v domácnosti. Věk, doba studia a budování kariéry se neustále prodlužuje, čímž se prodlužuje i zasloužený odchod do důchodu.

1.1 Ženy v pracovním procesu

Mnohdy ženská práce nebývá natolik rovnoměrně doceněna ve srovnání s mužskou prací. Toto diskriminující ohodnocení bývá často potlačeno zákony. Ženy převážně během období, kdy se ocitnou v úloze matky, pracují na zkrácený či dočasný pracovní úvazek. Tato skutečnost vede ke snížení odměn a neplacení zákonných pojištění zaměstnavatelem, což nutí ženu volit mezi kariérou a mateřstvím. Mzdy českých žen se mnohdy pohybují okolo 70 - 80 % mezd mužů, i když zákony platovou diskriminaci zakazují, v průměru se jedná o 4 000 - 5 000 korun nižší plat než je tomu u mužských kolegů.

Žádný stát EU nenabízí ženám stejné platové podmínky jako mužům, největší mzdový rozdíl mezi oběma pohlavími je v Estonsku, na Slovensku a na Kypru. Oproti tomu nejmenší odlišnost platů žen od mužů nabízí Slovinsko a Malta.²

Ukazatelem ženské zaměstnanosti je celková hospodářská situace země, která má vliv jak na platové ohodnocení, tak na nezaměstnanost. Nezaměstnaností bývají postiženy daleko více ženy, ač je jejich odbornost v tom samém oboru stejná. Proto daleko citlivější prožívání nezaměstnanosti je patro u žen, které dosahují vyššího vzdělání. Je také známo, že celkově ztrátu zaměstnání hůře snášejí muži než ženy, jelikož jsou svým okolím nadále bráni jako hlavní živitelé rodiny.

Nezaměstnanost žen je spojována velmi často s rolí ženy – matky, která je nucena pečovat o narozené dítě. Východiskem z této situace by byl pracovní poměr na zkrácený úvazek, kde má šanci žena projevit své odborné dovednosti a skutečný zájem o práci. Bohužel český stát dostatečně nepodporuje tuto oblast, jako je předškolní péče pro děti a málo který rodič disponuje s takovými prostředky, že si může dovolit soukromé hlídání. Tato skutečnost nutí ženy, aby s potomky zůstávaly doma, a postupem času ztrácí na své odborné kvalifikaci.

1.2 Změny v rodinných vzorcích

Postavení ženy ve společnosti úzce souvisí s jejím postavením v rodině. V soudobé moderní společnosti by se oba partneři měli o výchovu dětí a o péči o domácnost dělit, což ovšem znamená jistá omezení v osobní kariéře pro oba. Tedy závisí na stupni vývoje určité společnosti a na samotných partnerech, do jaké míry jsou ochotni přijmout daná omezení a tolerovat je.

Období industrializace je chápáno jako jeden z impulsů, který podpořil změnu patriarchálního chování. Další zlomový bod nastal počátkem 70. let 20. století, kdy počet středoškolaček převýšil počet středoškoláků. Postupně přibývá rodin, v kterých žena dosahuje vyššího vzdělání nebo pracuje v prestižnější firmě. Vzhledem k tradičnímu pojetí rodiny pak pro muže nastává problém, snaží si v rodině nadále zachovat patriarchální postavení a zralé sebevědomí, aby ženě mohl nadále imponovat. Z velké části jsou změny rolí v rodině dány nabídkou firem na trhu práce, kdy žena v jistých sférách je pro podnik výhodnější než muž.

² HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada publishing, 2008. 179-180 s. ISBN 978-80-247-1593-3.

To zapříčiní konflikt obou rodinných rolí a vznik odlišných vzorců chování. Posílí se spoluúčast muže v domácnosti a zvýší se mužský prvek při výchově dětí v rodině.

Tradiční model ženy v domácnosti je dnes spíše výjimkou. České ženy 21. století vstupují do manželství průměrně okolo 25 až 27 roku, což je o 5 - 7 let více než bývalo za éry socialismu, kdy Československo patřilo k zemím s nejmladšími nevěstami ve stáří okolo 20 let. Za minulého režimu bylo pro mladé lidi nejvýhodnější sňatek uzavřít co nejdříve, neboť novomanželé měli nárok na různé státní podpory a novomanželské půjčky, které jim pomáhali se osamostatnit a stoupnout si na vlastní nohy bez vlivu rodičů. Dnes založení rodiny nebo uzavření manželství může u obou partnerů vyvolat ekonomické problémy nebo pozastavení růstu kariéry.

Věk současných prvorodiček se také výrazně zvýšil, ženy mají za sebou již část své kariéry a jsou natolik psychicky vyzrálé, že si plně uvědomují příchod vlastního potomka. Díky dnešní vyspělé medicíně se žena sama může rozhodnout, zda bude matkou či nikoli. Ženy jsou o svém budoucím mateřství více informovány, z předporodních vyšetření se dozví, zdali nemá jejich dítě nějakou vadu anebo i pohlaví dítěte, což nebylo ještě před několika lety možné. Lékaři jsou také schopni dle rodinné anamnézy hlídat zdravotní stav nenarozeného dítěte a nastávající matky, aby předešli různým onemocněním, vývojovým poruchám či handicapům, které jsou u starších prvorodiček více pravděpodobné. Po narození potomka se mnohdy hodnoty ženy razantně změni. Život s dítětem ne však všechny ženy zcela naplňuje, mohou trpět pocity úzkosti a cítit se izolovány od společnosti. Naštěstí zákony povolují, že ženy-matky si mohou přivydělat i na mateřské dovolené. Takové ženy pracují buď na poloviční úvazek, mají flexibilní pracovní dobu nebo pracují externě v pohodlí svého domova. Vstřícnost zaměstnavatele ženám umožňuje si zachovat svojí odbornost, protože nevypadnou z pracovního procesu a mají stálý přehled o dění ve firmě.

Rodina 21. století je více ohrožena vnějšími vlivy, které měni její fungování. Finanční situace rodiny udává její životní úroveň, sociální postavení dětí mezi vrstevníky. Mladé rodiny se potýkají i s problémovou bytovou politikou, která v našem státě není dostatečně dořešena jako i zákon o sociální pomoci pro ohrožené rodiny.

Během vývoje naší společnosti stoupá také rozvodovost. Pokud jsou v manželství děti, a partneři nejsou schopni se dohodnout na domluvě o opatrovnictví, předchází každému rozvodovému řízení opatrovnický soud. Opatrovnický soud zkoumá vzájemné vztahy rodičů a dětí, způsobilost rodiče dítě vychovávat atd.

Za více jak 15 let došlo v souvislosti s politicko-ekonomicko-sociálními změnami v českém státě k životním změnám a rozdílnému chování členů rodiny. Počet členů rodiny se výrazně zmenšil a došlo ke snížení porodnosti, s kterou se potýká několik vyspělých zemí. Nízká porodnost ohrožuje budoucí starobní důchody, jelikož sociální systém je založen na principu generační solidarity, kdy mladá pracovně aktivní generace odvádí část příjmu státu, který díky těmto finančním prostředkům je schopen zabezpečit starší generaci. Systém je cyklický a díky poklesu porodnosti je ohrožen. Dalšími společenskými problémy jsou: zvýšení průměrného věku sňatečnosti, větší počet nesezdaných soužití, zvýšená rozvodovost, více znovuzaložených nových rodin, snížení společného tráveného času v rodině, změna rolí v rodině a citelné ekonomické rozdíly mezi rodinami.

1.3 Žena jako symbol krásy

Ideál ženské krásy se formoval několik let, jeho vývoj měnily společenské hodnoty a pravidla, od věstonické Venuše přes hubené gotické šlechtičny k novověkým ženám typu „krev a mléko“. Revoluční obrat nastal ve 20. století, kdy se žena směla odhalit na veřejnosti, kouřit a řídit auta. Za ženské vzory jsou považovány herečky, političky, modelky, podnikatelky, prostě ženy, které v dřívějším mužském světě něco dokázaly.

Na ženy se cíleně zaměřuje i komerce a reklama, která ženy vyobrazuje nejčastěji ve dvou podobách, žena domácí hospodyňka a žena podnikatelka. Na ženu hospodyňku se z velké části zaměřují firmy nabízející produkty pro péči o děti, domácnost, zahradu či domácí mazlíčky. Odlišným případem je však žena podnikatelka, na kterou jsou směřovány výrobky kosmetických a jinak zkrášlujících firem, které tvrdí, že i když je žena příliš vytížená může s jejich produkty vypadat vždy skvěle.

Nejvíce trendy moderní ženy by měly být útlé, opálené a přirozeně krásné, podle soudobé společnosti. Ne každá dívka může tento trend kvůli svým genetickým předpokladům splnit, proto není divu, že velké procento žen trpí bulimií nebo anorexií (poruchy příjmu potravy). Jednou z mnoha pomůcek na udržení si krásné postavy jsou i plastické operace, které u některých pacientek i předčí počet zdravotně důležitých operací. Mezi nejoblíbenější zkrášlující operace se řadí úprava poprsí, lifting a liposukce. Operace jsou velmi nákladnou a bolestivou záležitostí, je tedy zajímavé co všechno jsou ženy ochotné podstoupit, aby se vyrovnaly svým ideálům.

2. Demografický vývoj obyvatelstva

Demografické výzkumy a studie, které zkoumají počet, strukturu, reprodukci a pohyb obyvatelstva nemohou probíhat izolovaně od společenských podmínek. Celý demografický vývoj úzce souvisí s geografickými, politickými, ekonomickými, sociologickými a dalšími podmínkami, které jej ovlivňují. Zrychlený ekonomický růst a sociální vývoj ve vyspělých společnostech s sebou přináší řadu revolučních změn ve způsobu života, a to převážně u mladých lidí. Tyto změny jsou v podobě poklesu plodnosti, ve snížení sňatečnosti, vysoké rozvodovosti, poklesu dětské i obecné úmrtnosti. K podstatným změnám dochází také v přirozené reprodukci a migraci, která výrazně ovlivňuje počet a strukturu obyvatel. Na území celé Evropské unie počet obyvatel stoupá, díky přirozenému přírůstku a také díky migraci, zatímco v jednotlivých zemích se tyto změny projevují různě. Dochází ke strukturálním změnám, ale v podobě zhoršení věkové struktury, která vede ke stárnutí populace.³

Mezi hlavní problémy demografického vývoje vyspělých zemí patří již zmíněná nízká porodnost a plodnost, které navazují na stárnutí obyvatelstva. Takovéto negativní jevy se vyskytují i v České republice (dále jen ČR), jelikož se naše republika přizpůsobuje trendům západních zemí, s čímž souvisí pokles sňatků a porodnosti, v závislosti na uspokojení vlastních potřeb produktivního obyvatelstva. Počet předproduktivního obyvatelstva se snižuje a počet poproduktivního obyvatelstva se zvyšuje. Děje se tak díky poklesu porodnosti a prodlužující se délce středního života. Nynější populace proto postupně a nezastavitelně stárne.

2.1 Obyvatelstvo podle pohlaví a věku

Data o demografickém vývoji jsou zveřejňována čtvrtletně Českým statistickým úřadem. Demografická statistika dlouhodobě zpracovává údaje, tříděné podle pohlaví. Gender statistika má k dispozici rozsáhlé časové řady dat, týkající se vývoje skladby populace, změn a trendů v jejím chování. Nejčastěji gender statistika rozebírá odlišnost délky života žen a mužů, uzavírání partnerských a manželských svazků, reprodukční chování, rozvodovost a úmrtnost. Výjimkou není ani migrace obyvatel či skladba osídlení. Hlavní gender téma řeší

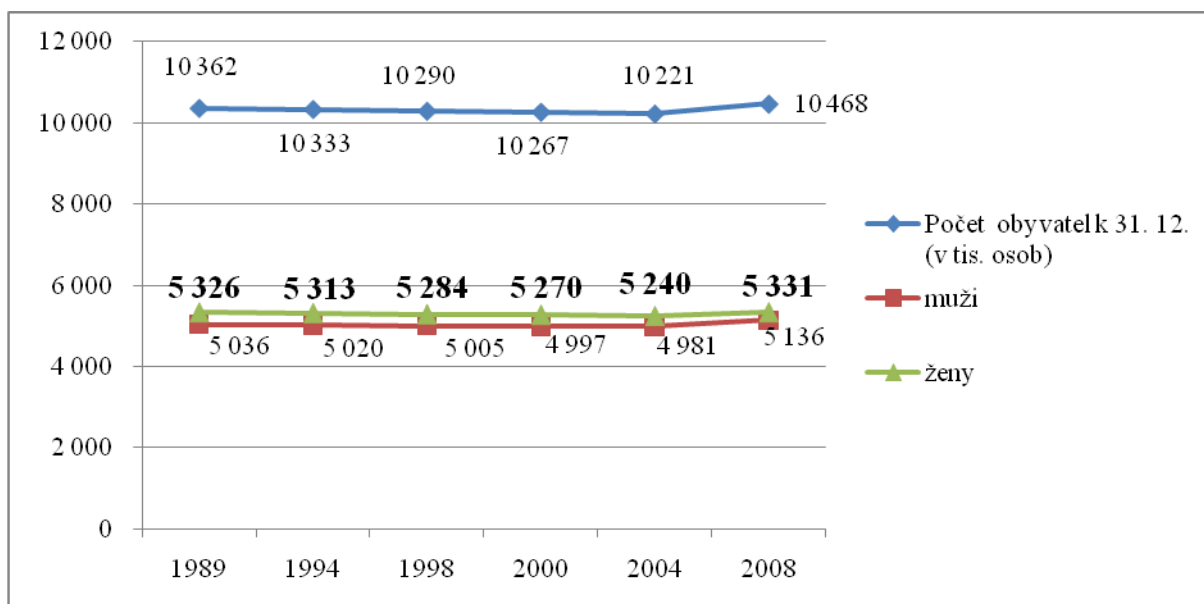
³ *Ženy a muži v datech 2003*. Praha: ČSÚ, 2003. 8 s. ISBN 80-250-0205-5.

otázky nerovnosti žen a zkoumá jejich dopad na život žen a mužů, hledá jejich příčiny a odlišnosti. Současným aktuálním tématem v této oblasti je neustále klesající porodnost a stoupající rozvodovost, která ženy staví do nevděčné a nezáviděníhodné pozice samoživitelek. Naproti tomu je uspokojivé zjištění o nízké potratovosti a o zodpovědnějším přístupu k manželství, které je uzavíráno ve stále vyšší věkové kategorii.

Vývoj obyvatel je vyobrazen na jednotlivých tipech grafů, které jsou zaměřovány převážně na roky 1989 (období převratu), 2004 (vstup do EU) a 2008 (období před ekonomickou krizí).

Dle údajů v grafu č. 1 je patrné, že počet obyvatel se neustále pohybuje kolem hodnoty 10,3 milionu. Do roku 2004 počet obyvatel republiky neustále klesá. Od roku 2004 se počet obyvatel navýšil díky imigraci a zvýšené porodnosti. Od roku 1989, který pro ČR znamenal mnoho změn, jak ekonomických tak politických, počet obyvatel ČR stále klesal. Největší zvrát nastal v roce 2008, kdy se oproti roku 1989 navýšil objem občanů o 106 tisíc. Zelená křivka ukazuje počet žen (v tisících), přičemž je zřejmé, že do roku 1998 je jich více než mužů. Přibližně o 290 tisíc. Od roku 1998 se pak rozdíl mezi počtem žen a mužů zmenšuje. Roku 2008 je diference již 195 tisíc obyvatel.

Graf č. 1: Vývoj obyvatelstva



Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Život žen a mužů 2008. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.

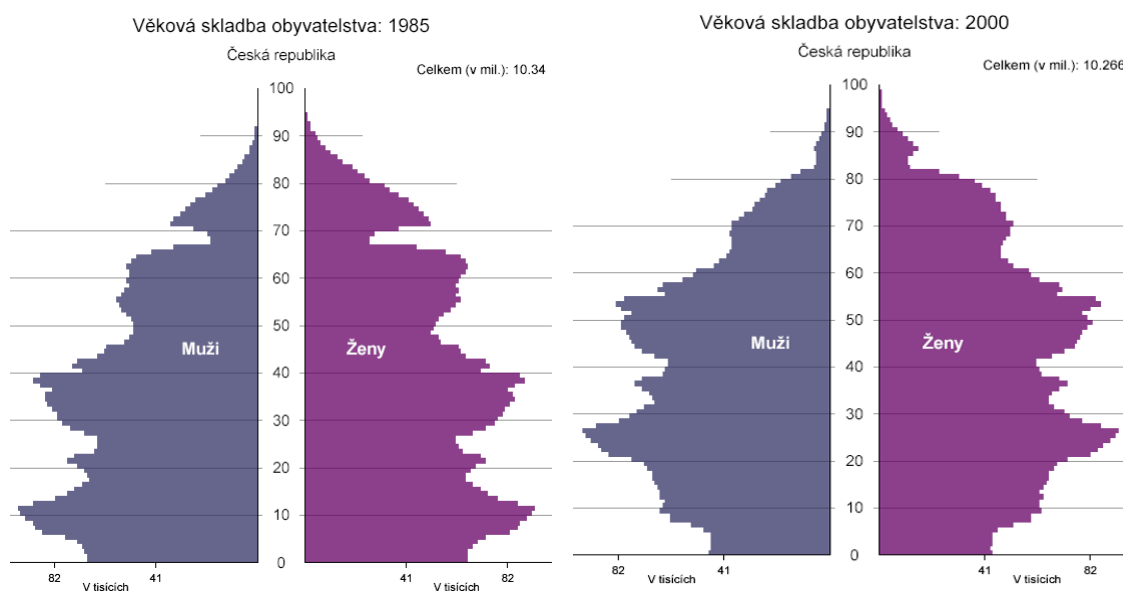
Celkový vývoj obyvatelstva, předproduktivního, produktivního a poproduktivního, graficky znázorňují následující stromy života. Ty jsou rozděleny dle pohlaví na muže a ženy, které jsou k dispozici na internetových stránkách Českého statistického úřadu. Na ukázkou jsem vybrala roky 1985, 2000, 2010 a 2066. Rok 1985 zobrazuje populaci před velkými politickými a ekonomickými změnami. Rok 2000 jako období před vstupem do EU. Třetím stromem života je pak rok 2010, který vyobrazuje, jak velký vliv mají ekonomické a politické změny po více než dvaceti letech na vývoj populace. Stromy jsou od sebe odděleny velkými a dostatečnými časovými rozestupy proto, aby změna byla evidentně patrná. Jako čtvrtý strom jsem vybrala rok 2066, který má podle Českého statistického úřadu vypovídat o budoucí populaci ČR. Tedy za podmínky, že dosavadní průběh vývoje obyvatelstva nebude regulován nějakými zásadními opatřeními proti stárnutí populace. Ze stromů života je zřejmé alarmující stárnutí populace, které v budoucnu bude mít fatální následky. Zejména a v první řadě v podobě nedostačujících peněžních prostředků na zabezpečení plnohodnotných starobních důchodů.

Stromy života mají dvě části. Levá část představuje muže, pravá pak ženy. Můžeme je také dělit do tří druhů: progresivní typ ve tvaru pyramidy, stacionární typ v podobě zvonu a konečně regresivní typ. Ten svým tvarem připomíná urnu. Každý typ je dále členěn na tři složky: předproduktivní, produktivní a postproduktivní. Předproduktivní složka zahrnuje děti od narození do 14 let života. Produktivní část obyvatelstva se nachází v rozmezí 15 až 64 let. Za poproduktivní obyvatelstvo pak lze považovat jednotlivce starší 65 - ti let.

Strom života z roku 1985 je spíše progresivním typem, který je klasickým modelem pro rozvojové země. V této době vládla v tehdejší Československu komunistická strana, která byla známa svou centrálně plánovanou ekonomikou. Typickou vlastností stromu života tohoto typu je nadvláda předproduktivního obyvatelstva nad produktivním a produktivní pak jednoznačně převládá nad poproduktivním obyvatelstvem. Je jasné, že po roce 1989, kdy nastal převrat, se ekonomika přetransformovala z centrálně plánované na smíšenou. Myšlení českého národa se postupem času začínalo více podobat západním státům, proto nemohl tento typ populace dlouho vydržet.

Podoba stromu života z roku 2000 není nikterak překvapující. Je to jen další stupeň ve vývoji státu, který se čím dál více podobá svým západním sousedům. Složka předproduktivního obyvatelstva je téměř v rovnováze s počtem produktivního a počet poproduktivní obyvatelstva se nadále navyšuje. Z grafu je potřeba zaregistrovat také převahu ženské populace (zejména v poproduktivním věku) nad populací mužskou. Ten samý fakt se objevuje i v roce 2010.

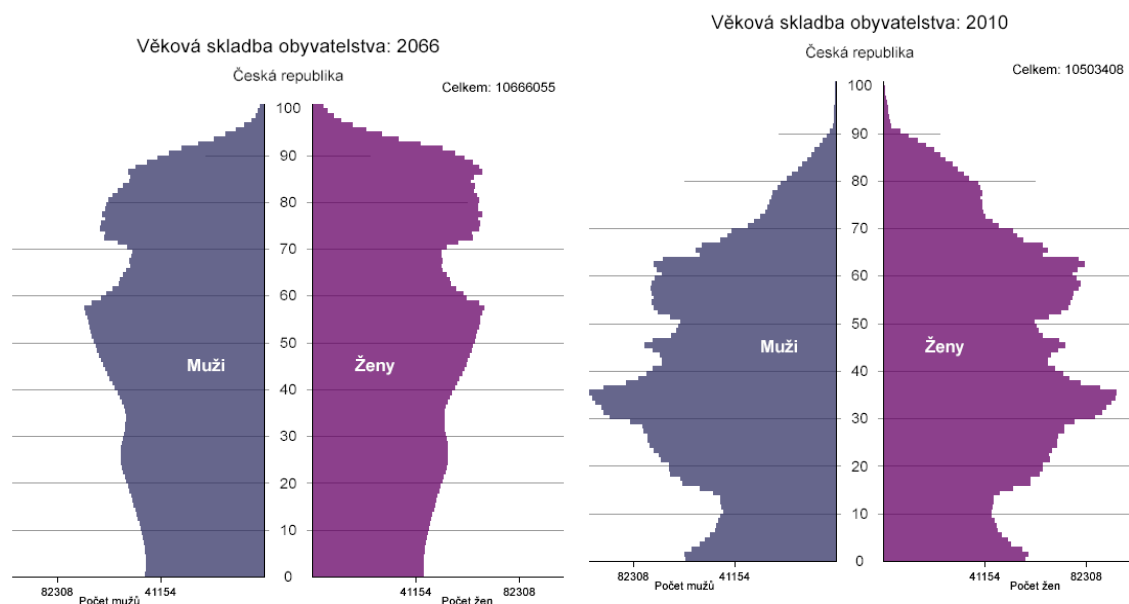
Graf č. 2: Stromy života 1985 a 2000



Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Strom života 1985 a 2000. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.

Rok 2010 je také ve stacionárním typu. Podobně jako rok 2000. Tento model se v delším časovém horizontu vyznačuje konstantním počtem obyvatelstva, které má tendenci svůj počet snižovat. Oproti roku 2000 je výrazně méně dětské složky a obyvatel v rozmezí 40 - ti až 50 - ti let. Ale obyvatel kolem 80. roku života je početně více než v předešlém modelu.

Graf č. 3: Stromy života 2010 a 2066



Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Strom života 2010 a 2066. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.

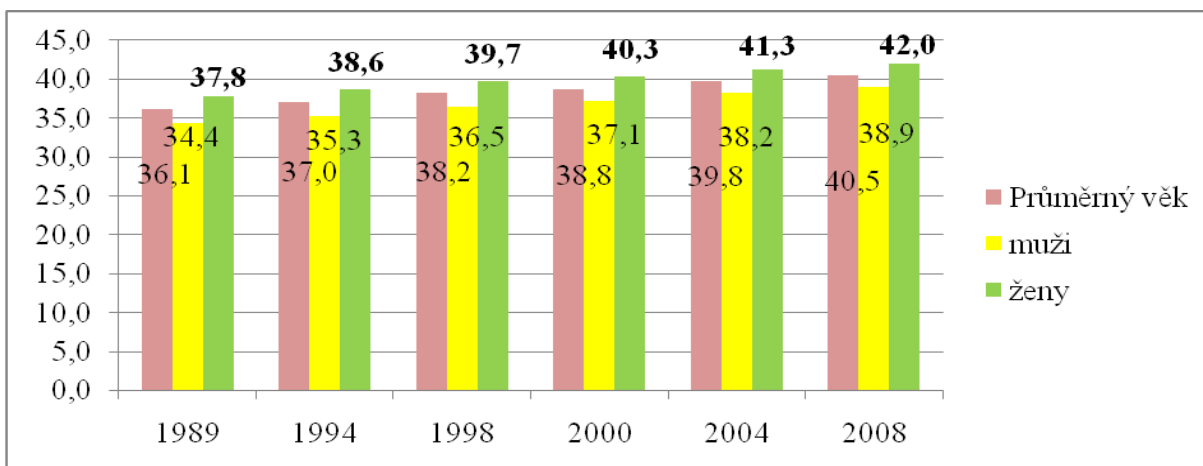
Předpověď do budoucna představuje strom života na rok 2066. Ten je regresivním typem do tvaru urny. Pojmenování urna tu není samozřejmě jen tak. Objevuje se z důvodu úbytku dětské složky, které je nejméně. Převažuje poproduktivní obyvatelstvo, které je v tomto grafu naprosto dominantní. V delším časovém období bude klesat porodnost, počet obyvatel a doba na dožití se bude prodlužovat. To bude směřovat ke stárnutí populace a zvyšování ekonomických nákladů státu na zabezpečení obyvatelstva.

Graf č. 3 poukazuje na průměrný věk mužů a žen v české populaci. Průměrným věkem se rozumí aritmetický průměr věku obyvatelstva určitého státu, v našem případě ČR. Za posledních několik let se průměrný věk obyvatelstva neustále zvyšuje. K rostoucímu průměrnému věku přispívá zvyšující se vyspělost státu, kvalitnější zdravotnictví, nové léčebné metody i zdravější životní styl. Největší měrou ovšem stále se zvětšující počet poproduktivní populace.

Sloupce v růžové barvě nám zobrazují celkový průměrný věk ČR, ten dosáhl roku 2008 až 12% navýšení ve srovnání s rokem 1989. Průměrný věk ženy tedy v roce 2008 činil 42 let a muže 38,9 roku. Největší růst od roku 1989 zaznamenala mužská populace, jejíž průměrný věk vzrostl zhruba o 13 %. Stále se však průměrný věk u mužů drží přibližně 4 % pod průměrným celkovým věkem. Ženský průměrný věk se zvedl o 11 %. Ten v závislosti

na celkovém průměrném věku klesá a více se přibližuje k hodnotám průměrného věku, v roce 1989 to činilo 4,5 %, v roce 2004 3,76 % a za další čtyři roky 3,7 % nad celkovým průměrným věkem.

Graf č. 4: Průměrný věk české populace



Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Průměrný věk. Dostupné z WWW: < <http://www.czso.cz/>>.

Naděje dožití vyjadřuje průměrný věk, kterého se v průměru populace určitého státu v daném roce dožije. Ženy a muži se uvádí zvlášť, jelikož se první zmíněná skupina dožívá výrazně vyššího věku než druhá.

Střední délkou zdravého života označuje průměrné stáří obyvatelstva dané společnosti. Jako příklad si uvedeme rok 2007, kdy střední délka života u žen byla 57,9 let a u mužů o dva roky více 59,9 let.⁴

Rozdíl mezi muži a ženami v délce života je zhruba 7 let. Ženy se tedy v průměru dožívají o 7 let vyššího věku než muži. To platí po celý časový horizont, který je v grafu č. 5 zobrazen. Ženy se každý rok dožívají téměř o jednu třetinu více let a muži bezmála o čtvrtinu, délka života se tedy plynule prodlužuje. Od roku 1989 bylo zaznamenáno navýšení délky života až o necelých 5 let.

Lidé se dožívají mnohem vyššího věku nejen díky vyspělé medicíně, ale také kvůli lepší životosprávě, která se stala i takovým novodobým trendem. Občané o sebe stále více pečují, dbají o svůj zevnějšek, více sportují, omezují kouření a chodí na častější kontrolní prohlídky k lékaři. Stát se snaží podporovat zdravý životní styl a tím snižovat pozdější náklady zdravotnictví a zdravotních pojišťoven na léčbu např. rakovinových onemocnění.

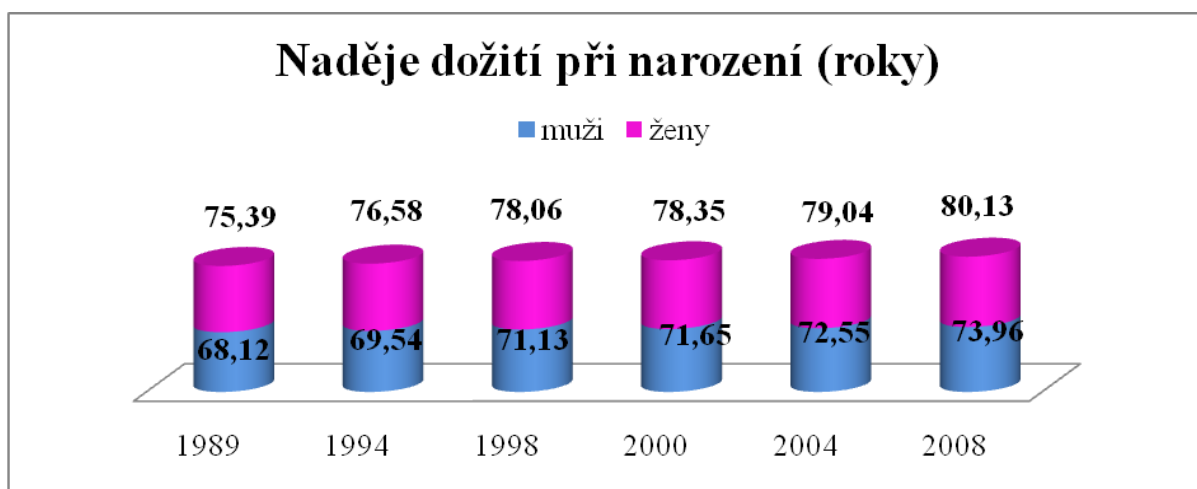
⁴ *Ženy a muži v datech 2008*. Praha: ČSÚ, 2008. 16 s. ISBN 80-250-1854-5.

Úmrtnost určuje podíl zemřelých na 1000 obyvatel k určitému roku. Mezi nejčastější příčiny úmrtí patří:

- ❖ **Potíže s oběhovou soustavou**, kde umírá 56,8 % žen a 46 % mužů.
- ❖ **Nádorová onemocnění**, kterým podlehnou 24,6 % žen a 30 % mužů. Výskyt rakovinových onemocnění stoupá, naštěstí jsou v současnosti daleko účinnější a novější léčebné metody, které počet úmrtí stagnují.
- ❖ **Problémy s dýchací soustavou**, ty se vyskytují u 39,5 % žen a u 54 % mužů.
- ❖ **Trávicí soustava**, 52 % mužů zemře na tyto obtíže, což je poměrně větší část než žen (37,3 %).⁵

Ženy se dožívají vyššího věku než muži, proto je logické, že do 74 let je větší úmrtnost mužů a od 75 roku a více převládá úmrtnost žen. Muži opouští tento svět v průměru o 5 let dříve a to ve věkovém rozmezí 75 - 79 let, ženy ve věku 80 - 84 let. Průměrný věk vdovy se pohybuje kolem 66,5 let, je nižší než průměrný věk vdovce (69,8 let), jelikož muži umírají častěji a dříve než ženy. Pro představu připadá na 100 vdovců 5 krát více vdov.⁶

Graf č. 5: Naděje dožití



Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Naděje na dožití. Dostupné z WWW: < <http://www.czso.cz/>>.

⁵ Ženy a muži v datech 2005. Praha: ČSÚ, 2005. s. 26. ISBN 80-250-1092-9.

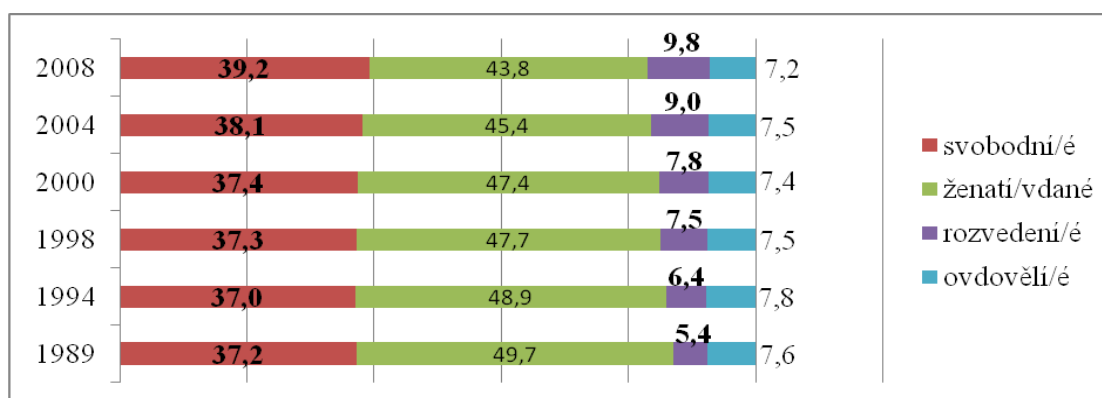
⁶ Ženy a muži v datech 2005. Praha: ČSÚ, 2005. s. 28. ISBN 80-250-1092-9.

2.2 Obyvatelstvo podle rodinného stavu

Osoby společně bydlící a hospodařící v jednom bytě na základě příbuzenských a jiných vztahů nazýváme domácností. 56 % všech českých domácností tvoří pár, pár a dítě (není nezbytnou podmínkou) tvoří úplnou rodinu. Pouze 26 % párů se stará o závislé dítě. Za závislé dítě se chápe osoba mladší 14 let nebo osoba studující či handicapovaná od 15 do 25 let. Dále se domácnosti mohou členit na neúplné. V neúplné rodině je jeden z rodičů a dítě, bez ohledu na jeho závislosti, 88 % dětí žijící v neúplné rodině bydlí s matkou.⁷

Od roku 1989 až do současnosti stoupá svobodnost a stále aktuální rozvodovost, která se z původní hodnoty 5,4 % vyšplhala na 9,8 %, viz.: graf číslo 6. Ročně se rozvede 30 000 až 34 000 manželských nebo partnerských párů. Co se týče žádosti o rozvod, podávají ho ženy dvakrát častěji než muži. Průměrně na jeden rozvod připadne jedno nezletilé dítě, s 90% pravděpodobností je dítě svěřeno do péče matky. Ženy se rozvádějí většinou ve věku 40 - 44 let a muži o 5 let později v 45 - 49 letech. V závislosti na narůstající rozvodovosti klesá procento občanů ženatých a vdaných. Mnohem častěji se znovu ožení muži než ženy, které častokrát po rozvodu nadále žijí sami. Důvod narůstající svobodnosti, kdy je sňatek přesunut až kolem 30 roku života je budování kariéry a pevného zázemí pro pořízení budoucího potomka. Dle modrého sloupce v grafu č. 6 je patrné, že ovdovělost razantně neklesá a stále se pohybuje okolo 7 %. Od roku 2004 vdov a vdovců ubylo, samozřejmě vliv na nižší ovdovělost má vyšší rozvodovost, svobodnost, delší věk dožití a modernější léčebné metody. Vdov je více než vdovců převážně ve vyšším věku, kdy žena manžela přežije v průměru o 4 až 5 let.⁸

Graf č. 6: Rodinný stav v %



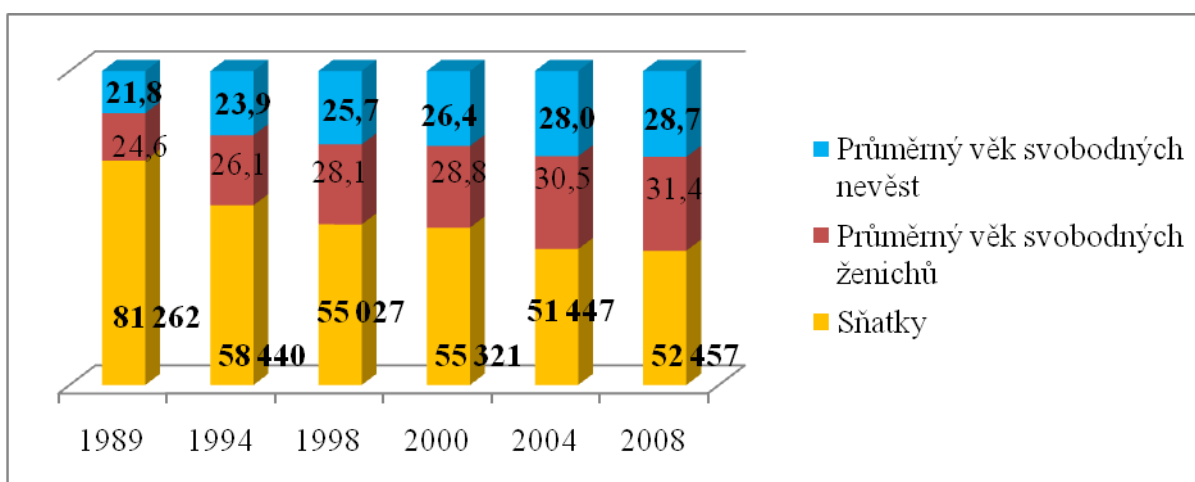
Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Rodinný stav. Dostupné z WWW: < <http://www.czso.cz/>>.

⁷ Ženy a muži v datech 2005. Praha: ČSÚ, 2005. 16 s. ISBN 80-250-1092-9.

⁸ Ženy a muži v datech 2003. Praha: ČSÚ, 2003. 14-16 s. ISBN 80-250-0205-5.

Žlutý sloupec v grafu č. 7 představuje snižující se sňatečnost, v roce 1989 vstoupilo do sňatku 81 262 novomanželů. Mladí svatebčané měli z níže uvedených dat nejnižší věk. Nevěsta se vdávala ve svých 21 letech a ženich ve 24 letech. Po vstupu do EU se věk novomanželů zvýšil v průměru o 6 let, nevěstě bylo 28 a ženichovi 30,5 roku. Počet svateb roku 2004 se zmenšil o 36 % (51 447). V roce 2008 se sňatečnost o téměř 1000 sňatků zvedla a věkový průměr nevěsty byl 28,7 let a ženicha 31,5 let. V souhrnu si ženy berou muže, který je od nich starší o 2,5 roku. Starší muž v ženě vzbuzuje větší jistoty než muž mladší. Vyšší věk novomanželů je dán jak hektickým způsobem života, kdy se mladí ambiciózní lidé honí za kariérou, prodlužující se délkou studia a zanedbatelnou státní podporou pro zakládající rodiny.

Graf č. 7: Sňatečnost a průměrný věk oddaných



Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Sňatečnost. Dostupné z WWW: < <http://www.czso.cz/>>.

2.3 Obyvatelstvo dle porodnosti a potratovosti

Reprodukční věk ženy, kdy je žena schopna zplodit potomka je od 15 do 49 roku. Ve vyspělých zemích jsou matky prvorodičky starší než v zemích rozvojových. Je to dáno vývojem společnosti, ženy mají větší možnost v rozhodování o svém těhotenství a jsou lépe informovány o antikoncepčních přípravcích.⁹

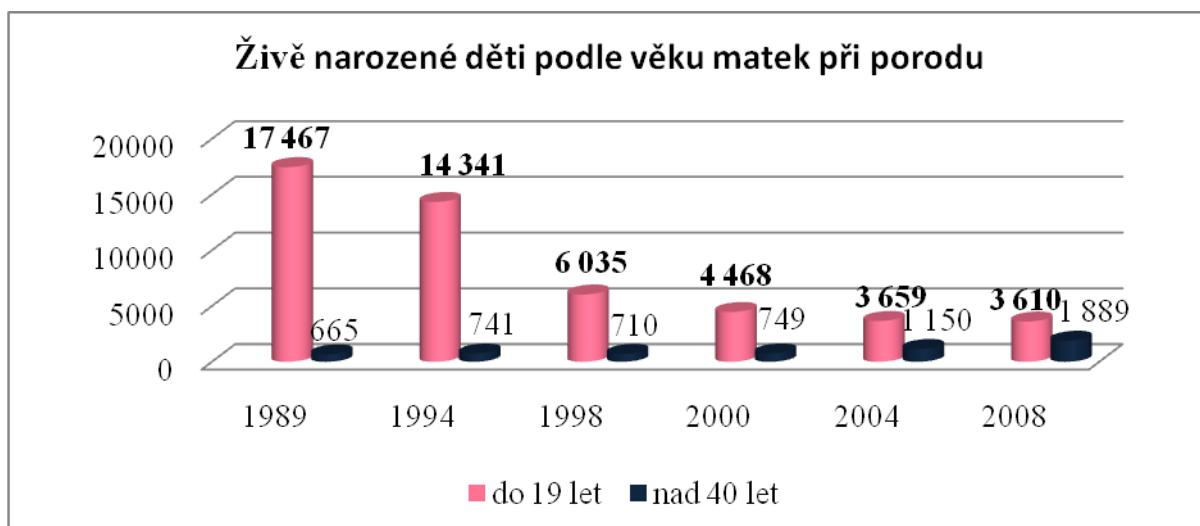
Růžovou barvou jsou znázorněny ženy, které porodily dítě do svých 19 let. Velkým skokem je pokles porodnosti takto mladých dívek od počátku transformace ekonomiky až po vstup do EU. Za toto období porodnost těchto dívek se snížila o 13 810 porodů.

⁹ *Ženy a muži v datech 2005*. Praha: ČSÚ, 2005. 8 s. ISBN 80-250-1092-9.

Celkově za devatenáct let dle grafu č. 8 poklesla porodnost náctiletých o necelých 80 %. Naopak je tomu u porodnosti žen nad 40 let, kde počet porozených dětí od počátku 90. let vzrostl o 1 224 porodů (54 %). Největší zlom nastal rokem 2004, když jsme se stali členy EU, to se počet porodů rodiček starších 40 let navýšil o 400. Vyšší věk rodiček byl ovlivněn spojením se západoevropskými zeměmi, jejichž rodičky dosahovaly v průměru vyššího věku než u nás.

Při srovnání obou typů rodiček je roku 1989 větší porodnost devatenáctiletých dívek nad čtyřicetiletými ženami o 96,2 %, při vstupu do EU činil rozdíl mezi rodičky 68,6 %. Roku 2008 je tento propad daleko menší, devatenáctiletých matek je pouze o 47,7 % více než těch čtyřicetiletých.

Graf č. 8: Narozené děti dle věku matky



Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-25]. Živě narozené. Dostupné z WWW: < <http://www.czso.cz/>>.

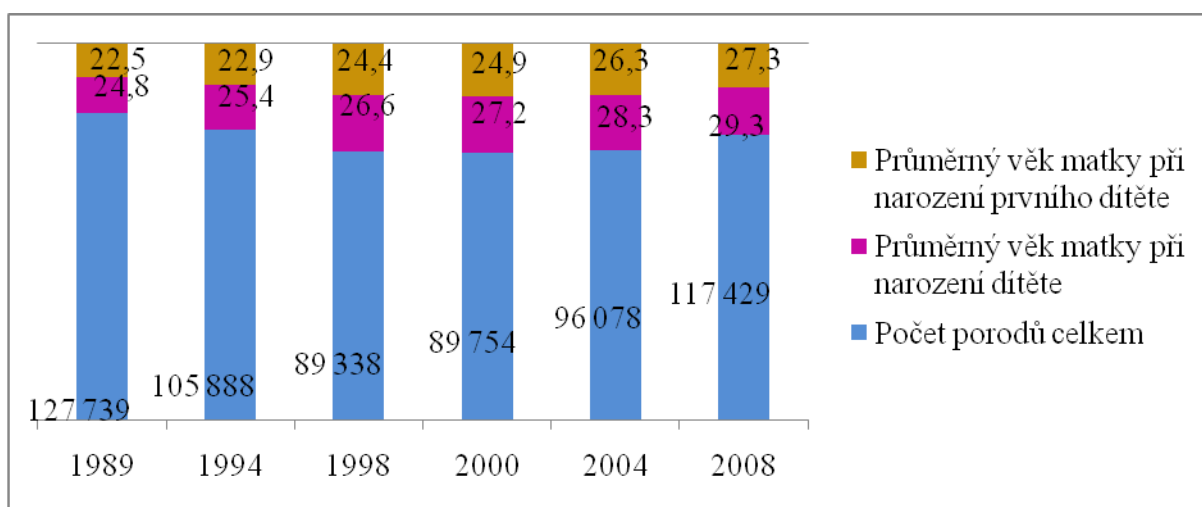
Porodnost je podíl narozených dětí matkám určitého věku a potratovost je podíl potracených dětí matkám určitého věku.

Celkový počet porodů klesal do roku 1998, v závislosti na roku 1989 se rodilo o necelých 39 000 dětí méně. Užívání antikoncepce velmi pokročilo. Ženy měly více informací o tom, která antikoncepce je jak účinná a jaké pro ni nese zdravotní rizika. Nejvíce užívané antikoncepce jsou hormonální a nitroděložní. V 80. letech se užívalo 39 % hormonální antikoncepce ku 61 % nitroděložní. V roce 1995 72 % hormonální: 28 % nitroděložní, změna v užívání typu antikoncepce nastala kvůli dostupnosti kvalitnější

zahraniční antikoncepce na spotřebním trhu. Po členství v EU se užívání hormonální antikoncepce ještě zvedlo na 87 %.¹⁰

V roce 2004 se porodnost zvětšila o 7,5 % a o čtyři roky později dokonce o 31,4 %. Věk prvorodičky se pohyboval vždy kolem 23 až 24 roku života, teprve před rokem se stáří matek prvního dítěte zastavilo skoro na 28 letech. Samozřejmě jako věk prvorodiček tak i stáří matek druhého a dalšího dítěte vzrostl, za celé uvedené období v grafu se pohyboval v rozpětí 25 až 30 roky.

Graf č. 9: Průměrný věk matky



Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-25]. Průměrný věk matky. Dostupné z WWW: < <http://www.czso.cz/>>.

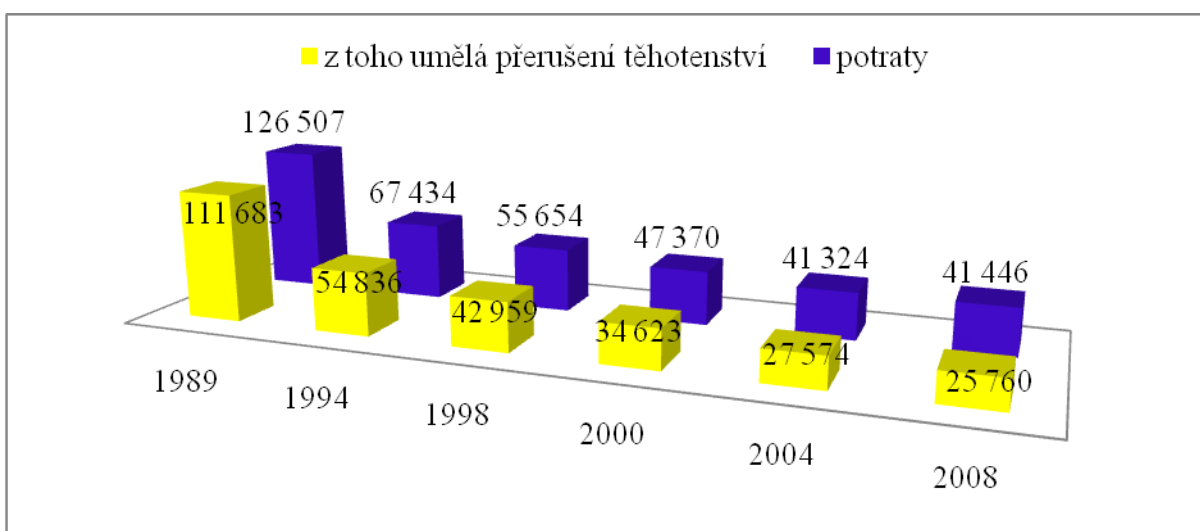
Ukončení těhotenství může proběhnout třemi způsoby. Samovolným potratem, jedná se o spontánní vypuzení plodu před ukončením 28. týdnem těhotenství. Dalším může být umělé přerušení těhotenství, legálně je těhotenství přerušeno 12. týdne nebo do 24. týdne ze zdravotních důvodů. Třetím způsobem je miniinterrupce, těhotenství je ukončeno u prvorodiček do 7. týdne a u druhorodiček do 8. týdne. Zvlášť jsou ukončeny mimoděložní těhotenství, potraty následkem úrazy či znásilnění.

V 50. letech proběhla první liberalizace potratové legislativy, počet prováděných potratů nebyl nijak regulován a dohled nad potraty také nebyl dostatečně vyřešen, proto v 60. letech se zavedly restriktivní opatření (potratová komise). Definitivní liberalizace potratů přišla s rokem 1986. Největší počet provedených umělých potratů vyvrcholil v roce

¹⁰ Ženy a muži v datech 2005. Praha: ČSÚ, 2005. 12 s. ISBN 80-250-1092-9.

1989. Potratovost rapidně klesla oproti začátkům její legality. Potratovost šla dolů o více než 80 000 provedených zákroků. Důvody nízkého počtu uměle přerušovaných těhotenství byla lepší antikoncepce, větší informovanost, pravidelné lékařské prohlídky, zodpovědnější přístup a samozřejmě vývoj společnosti.¹¹

Graf č. 10: Ukončení těhotenství



Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-25]. Ukončení těhotenství. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.

¹¹ Ženy a muži v datech 2008. Praha: ČSÚ, 2008. 8-10 s. ISBN 80-250-1854-5.

3. Změny probíhají na trhu práce

Jednou z nejvýznamnějších událostí novodobých dějin byla transformace ekonomiky zemí střední a východní Evropy. Byl zrušen systém centrálně plánované ekonomiky a jednostranného státního zřízení a přijala se pravidla tržní ekonomiky a pluralitního politického systému. Největší změny nastaly v posledním desetiletí 20. století, kdy se transformace dotkla všech institucí v 25 zemích (střední a východní Evropy) a výrazně ovlivnila život milionům lidí. Transformace měla mnohem složitější průběh, než se ze začátku zdálo, zasáhla ekonomické a sociálně kulturní rysy postsocialistických zemí.¹²

ČR se ocitla pod tlakem, musela mnohem rychleji zvládnout to, co probíhalo v zemích západní Evropy přes 45 let, tedy moderní vývoj západoevropského trhu, který trvá od konce druhé světové války. Proto bylo zapotřebí některé fáze vývoje urychlit, dokonce mnohé procesy probíhaly souběžně. Dlouhodobý vliv na rozvoj ekonomiky, chování lidí a zaměstnanost měly následující faktory:

- ❖ **Úbytek pracovních sil** – chyběla dostatečná nabídka práce na pracovním trhu, převýšila se poptávka po levné pracovní síle. Podpora příchodu imigrantů (60. léta) do západních zemí, způsobila pokles ohodnocení práce. Imigranti jsou ochotni pracovat za nižší mzdu než domácí dělníci, proto zaměstnavatel volí spíše cizince.
- ❖ **Strukturální a odvětvové změny** - změnily charakter nezaměstnanosti. V rozmezí 15 let (60. -70. léta) nastaly takové strukturální změny, které měly za důsledek úpadek celých odvětví (hutě, doly, textilky, zemědělství...) a vylidnění okolních regionů. Díky vědeckotechnickému pokroku vznikla nová odvětví, stát se snažil ekonomicky mrtvé oblasti oživit pomocí rekvalifikací, státní politiky, odpisů, zvýhodněných investic.
- ❖ **Automatizace a robotizace** – zavádění vědeckých poznatků vyčleňuje pracovní sílu ve výrobním procesu. Nové investice jsou zaměřeny na modernější vybavení a automatizace, proto jsou sníženy náklady na lidskou práci. Vláda se snaží nepříznivou situaci na trhu podpořit možností předčasným odchodem do důchodu nebo plánovanou porodností, která na druhou stranu negativně ovlivňuje počet aktivního obyvatelstva.¹³

¹² HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha:Grada publishing, 2008. s. 243. ISBN 978-80-247-1593-3.

¹³ HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha:Grada publishing, 2008. s. 243-244. ISBN 978-80-247-1593-3.

Na českém trhu probíhala modernizace a dokončovaly se transformační procesy (strukturální změny). Souběžný průběh fází působil v ekonomickém vývoji na ČR chaoticky. Po postsocialistických zemích se vyžadovalo, aby transformace proběhla co nejrychleji, to ovšem nebyl lehký úkol dostat se na stejnou ekonomickou úroveň se západoevropskými státy, které se vyvíjeli přes 60 let. Od obyvatelstva transformujících zemí se očekávalo oproštění od dosavadních norem centrálně plánovaného hospodářství (sociální rovnost a společné vlastnictví) a přijetí norem nových (podnikání, nejistota v zaměstnání).

Rozvoj terciárního sektoru (převážně podnikání) přispěl k udržení nízké nezaměstnanosti, poklesu ekonomické aktivity důchodců, odchodu žen do domácnosti. Poměrně stabilní a rovnocenná ekonomika naší země si zachovala svojí ekonomickou stabilitu i během transformačních procesů, což pozitivně přesvědčilo i občany k jejich podpoře.

V několika následujících letech se začali projevovat dlouhodobé negativní rysy ekonomického vývoje a finanční nerovnováha státu. Nezaměstnanost roku 2003 přesáhla hranici 10 % a v příštím roce se vyšplhala na 11 %, poté pozvolna klesala.

ČR se připravovala na vstup do EU, převážně po stránce legislativy a ekonomiky. Nutností bylo informovat veřejnost o tom, co nám přinese vstup do EU, jaké omezení bude po nás vyžadováno a zodpovědět občanům nejrůznější dotazy. Zaváděly se informační centra a zařízení, která by lidem umožnila si vytvořit na vstup svůj vlastní názor.

Dne 1. května se ČR stala členem EU, pro občany se otevřely nové možnosti v podobě zjednodušeného cestování do zahraničí, rovnocenného přístupu k pracovním příležitostem v členských zemích, zvýšení životní úrovně atd. S odstupem času jsme nyní schopni posoudit, zda nám vstup do EU přinesl skutečně jen samé pozitivní příležitosti anebo i negativní záležitosti, o kterých jsme zprvu jako občané neměli ani ponětí.

3.1. Gender budgeting¹⁴

EU na své členské země několik let vyvíjí snahu, aby uplatňovaly při sestavování veřejných rozpočtů princip generového rozpočtování, tzv. GENDER BUDGETING (dále jen GB). Je to postup sestavování veřejných rozpočtů, kdy jsou finanční prostředky rozděleny tak, aby převážně výdajová část sloužila k rovnoměrnému zabezpečení potřeb mužů i žen. GB je jinými slovy uplatňování gender mainstreamingu v rozpočtovém procesu.

Gender mainstreaming je chápán jako organizování, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování politických procesů, aby bylo ve všech stádiích a na všech úrovních zachováno hledisko rovnosti pohlaví. Gender mainstreaming získal své základy na Světové konferenci žen v Pekingu roku 1995 a o dva roky později byl zakotven v Amsterdamské smlouvě, od té doby platí pro všechny členské země.¹⁵

GB neznamená vytváření rozdílných rozpočtů pro muže a ženy, ale maximálně zohlednit jednotlivé výdaje veřejných rozpočtů z hlediska prospěšnosti a účelnosti. Cílem GB je naprostý soulad s užíváním veřejných rozpočtů pro rozvoj a zlepšování životních podmínek obyvatelstva na základě poskytnutí veřejných statků a služeb pro muže a ženy. Následné pozitivní dopady GB by se měly projevit zvýšeným ekonomickým růstem, příznivějším demografickým vývojem atd.

Mezi principy GB patří:

- ❖ **Rovnost** - i když se některé veřejné rozpočty mohou jevit jako generově neutrální politické nástroje, přitom mají mnohdy na muže a ženy různé dopady.
- ❖ **Odpovědnost** - je velmi obtížné stanovit vhodné analytické postupy, podle níž by bylo možné určit odpovědnost z hlediska genderové rovnosti.
- ❖ **Výkonnost** - genderové nerovnosti vedou ke ztrátám ve výkonnosti ekonomiky i ke ztrátám ve využití a zkvalitňování lidských zdrojů. GB by mělo vést ke genderové rovnosti s cílem zvýšení ekonomické výkonnosti.
- ❖ **Transparentnost** - GB by mělo začlenit do tvorby rozpočtu co nejvíce občanů.

¹⁴ PILNÝ, Jaroslav. *Veřejné finance*, Pardubice: Univerzita Pardubice, 2007. s. 90-94. ISBN 978-80-7194-963-3, s. 90 - 94.

¹⁵ FIT PRO GENDER MAINSTREAMING [online]. 2007 [cit. 2010-03-28]. Genderové nástroje. Dostupné z WWW: < <http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxCZ/toolorange2CZ.htm> >.

Prvky GB se začaly uplatňovat počátkem 90. let, jako první je využívala Austrálie, Švýcarsko a Jihoafrická republika. Genderová rovnost patří k mnoha základním kritériím o udělení grantů k projektům, které financuje EU svým členům.

3.2. Ženy a pracovní příležitosti

„Ženy tvoří polovinu lidstva. Jestli se rozhodneme pracovat bez žen, je to, jako kdybychom pracovali s jednou rukou přivázanou za zády.“ Autor Brian Schwarz, výkonný ředitel Ernst & Young Australia. Jak prosté a logické přísloví a přesto ženy patří k nejčastěji diskriminovaným skupinám na trhu práce. Diskriminace z hlediska pohlaví patří k nejrozšířenějším, a to v celoevropském měřítku. Možnost ženy najít si zaměstnání je oproti muži značně snižena, mnozí zaměstnavatelé na ni nahlíží převážně jako na matku či budoucí matku, která vykazuje určitou zodpovědnost k rodině a pro mnohé zaměstnavatele se může zdát kontraproduktivní.¹⁶

Na českém trhu práce se nerovné podmínky v závislosti na pohlaví projevují v oblasti přijímání do zaměstnání, v průběhu zaměstnání a v odměňování. Téměř 40 % žen se cítí být v zaměstnání znevýhodněna kvůli svému pohlaví a 30 % mužů kvůli svému věku. Ženy jsou vnímány jako riziková pracovní síla také proto, že v případě onemocnění dítěte jsou pravděpodobněji ošetřovatelkami než muži. Vyřešení tohoto konkrétního případu, kdy by potenciální matka byla stejně riziková jako potenciální otec, by nastalo ve vyrovnání rodičovských rolí.

V souvislosti se stereotypním rozdělením rolí, kdy žena je brána spíše jako matka a práce je pro ni jakýmsi přivýdělkem, zatím co muž by měl finančně zabezpečit rodinu, se cítí zaměstnavatelé více oprávněni vyplácet ženám nižší mzdu než mužům. Ženy mají daleko větší šance se umístit na vysokých pozicích v menších firmách, které se zabývají ne moc perspektivním odvětvím a v prestižnějších oborech jako je například bankovníctví se jejich šance snižují.¹⁷

¹⁶ *Women on the Labour Market: Today and in the Future*, Praha: Gender Studies, 2007. s. 12. ISBN 978-80-86520-23-0.

¹⁷ *Women on the Labour Market: Today and in the Future*, Praha: Gender Studies, 2007. s. 12. ISBN 978-80-86520-23-0.

3.2.1. Dosažené vzdělání žen

Vzdělání žen v ČR je v současnosti na velmi vysoké úrovni. Svým zastoupením ženy středoškolačky muže dohnaly a v některých oborech dokonce předešly. Také ženy s vysokoškolským vzděláním se mužům vyrovnají. Problémem našeho státu však nadále zůstává poměrně malý podíl mužů a žen s terciárním vzděláním vzhledem k vyspělejšími zemím. Odůvodněním bývá nedostatečné zastoupení absolventů vyšších odborných škol, jelikož tento typ pomaturitního studia vznikl v ČR teprve nedávno.¹⁸

Nerovnoměrné rozdělení mužů a žen nalezneme také v jednotlivých studijních oborech. Statisticky je doloženo, že ženy studují spíše pedagogicky zaměřené obory, které jim v budoucnu usnadní skloubit budoucí rodinu se zaměstnáním. Zejména ve školství je většinové zastoupení žen než mužů, z hlediska výchovy jsou děti ovlivňovány pouze ženským elementem, což není úplně ideální. V předškolních zařízeních sahá počet učitelek k 100 % a v prvním stupni základních škol k 90 %. Na středních školách je počet kantorů obou pohlaví vyrovnanější, žen je tu 55 %. V řídicích pozicích, jak už ve školství tak i v jiných oborech, je více mužů. Například ředitelek na středních školách je jedna třetina, ale žen zástupkyň je jedna polovina. Dle procentních ukazatelů je evidentní, že čím je vyšší odbornost, tím je větší zastoupení mužů. Na vysokých školách učí pouze kolem 40 % žen, z toho 25,6 % tvoří dočentky a 12,1 % profesorky. Nejvyšší vysokoškolské posty jsou zastoupeny 23 % děkanek a pouze 18,8 % rektorek. Celkové vzdělání obyvatelstva roste a proto i počet žen vysokoškolaček, které jsou zaměstnány v nejrůznějších oblastech např.: lékařství, službách, společensko-kulturním odvětví aj. Za to muži spíše upřednostňují studia technických, přírodovědných oborů nebo vojenských a policejních škol. Rovnoměrné zastoupení obou pohlaví jsou v zemědělských, lesnických a veterinárních oborech.¹⁹

¹⁸ *Ženy a muži v datech 2003*. Praha: ČSÚ, 2003. s. 12. ISBN 80-250-0205-5.

¹⁹ *Ženy a muži v datech 2005*. Praha: ČSÚ, 2005. s. 38. ISBN 80-250-1092-9.

Tabulka č. I: Vzdělání žen v %

Rok	2003		2005		2008	
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI
ŽÁCI						
ZŠ	49	51	48,6	51,4	48	52
Středních odborných učilišť	35	65	35,1	64,9	46	54
Středních odborných škol, gymnázíí	58	42	59,5	40,5	59	41
ABSOLVENTI						
Vyšších odborných škol	73	27	73,3	26,7	72	28
VŠ bakalářských studijních programů	57	43	58,6	41,4	59	41
VŠ magisterských studijních programů	51	49	52,1	47,9	53	47
VŠ doktorských studijních programů	34	66	35,6	64,4	37	63

Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-28]. Vzdělání žen. Dostupné z WWW: < <http://www.czso.cz/>>.

Tabulka č. I je rozdělena do dvou kategorií za rok 2003, 2005 a 2008. V prvním úseku jsou zmíněni žáci základních škol, středních odborných učilišť a gymnázií. V závislosti na pohlaví převažují procentuálně dívky na středních odborných školách a gymnáziích a chlapci na středních odborných učilištích a základních školách. V roce 2008 je evidentní navýšení žákyň na středních odborných školách a učilištích a mírný pokles na základních školách a gymnáziích. Daleko více mladších dívek odchází ze základních škol na gymnázia a jiné odborné školy, které jim víceleté studium umožní než chlapci. Zajímavou nabídkou pro takové studium jsou například cizojazyčná gymnázia angličtiny, němčiny a jiných jazyků.

Druhá část tabulky se zabývá absolventy vysokoškolského vzdělání. O vyšší vzdělání prokazují větší zájem ženy, jak na vyšších odborných školách tak i na bakalářských a magisterských studijních programech. O dva roky později se touha u žen po vyšším odborném vzdělání ještě prohloubila a to v průměru o 1,5 %. V roce 2008 se u žen projevil větší zájem o studium bakalářského, magisterského a doktorandského studia oproti studiu na vyšších odborných školách. Po ekonomické krizi 2009, kdy není tak snadné se okamžitě

začlenit na trhu práce, si studenti raději zkvalitňují své znalosti dalším vzděláním, než by byly bez práce. To je také jedna z příčin stoupajícího počtu vysokoškoláček.

Muži takový zájem neprokazují, největší procentní propad oproti ženám je 46 % u vyššího odborného studia, kde ženy jsou zastoupeny nejpočetněji 73 %, avšak po třech letech zájem mužů u toho typu studia vzrostl. Po vstupu do EU se úsilí u mužů o vysokoškolské vzdělání ještě snížilo. Co se týče doktorských studijních programů na vysokých školách, je tato oblast doménou mužů v průměru s 30% navýšením. Ale i tato oblast studia v roce 2005 a 2008 poznamenala méně mužských a více ženských absolventů.

Vzdělání se dá také členit dle věku, podle takového dělení je zřejmé jak máme vzdělanou populaci. Ve věku 25 až 40 let dosahuje 64 % žen středoškolského vzdělání a mužů o 5 % méně, dva roky na to počet středoškoláků poklesl o 20 %. Tento propad neznamená pouze nezájem o středoškolské vzdělání, ale také stárnoucí populaci, jejíž část v roce 2005 byla starší, než je uvedená věková kategorie (více jak 40 let). Druhé nejčastější dokončené vzdělání v této věkové skupině je vysokoškolské (12 %), kde se projevuje více mužů. Méně časté v tak mladé skupině je základní vzdělání (7 %), přesným opakem jsou ženy 65 +. 57 % žen v ekonomicky neaktivním věku mělo v roce 2003 základní, 20 % středoškolské a 2 % vysokoškolské vzdělání. To muži měli poměrně přibližné zastoupení jako v mladší kategorii (středoškolské, vysokoškolské vzdělání a nejméně se základním vzděláním). Mužů vysokoškoláků ve starším věku je o 10 % více než žen.

Čím je společnost vyspělejší, je zapotřebí i vzdělanějšího obyvatelstva. Vzdělání se stává jakousi zbraní na trhu práce, která napomáhá odbourat nemalou konkurenci v nabídce pracovní síly. Vstupem do EU se naše studijní i pracovní podmínky rozšířili, ale zároveň jsme vystaveni daleko větší celoevropské pracovní konkurenci. Pokud naše kvalifikace není pro zaměstnavatele dostatečně atraktivní, je tu ještě možnost rekvalifikace, kterou nabízí pracovní úřad za podpory státu. Rekvalifikace nám umožní změnu našeho profesního zaměření, rozšíří nám znalosti v novém oboru, kde pro nás bude snadnější si najít práci. Ženy možnosti rekvalifikace využívají daleko častěji, protože zůstávají pořád aktivními po dobu, než si najdou nové zaměstnání.

3.2.2. Zaměstnanost žen

V ČR je vysoká úroveň zaměstnanosti žen. Ve srovnání s ostatními státy jsou ženy zapojeny do pracovního procesu po co nejdelší období svého života, české ženy pracují častěji a déle, bez ohledu na mateřství. To, že žena chodí do práce, je většinou bráno jako samozřejmý projev emancipace, tato skutečnost mnohdy komplikuje ženě její mateřskou roli. Proto, když žena nežije zcela sama, se na financování rodiny podílejí oba partneři. Přes velký společenský vývoj se i dnes ženy ještě setkávají s předsudky o v hodnosti jejich zapojení do pracovního procesu. Právě pro takové případy se využívá teorie gender, která se drží principů rovného zacházení se zaměstnanci ženského i mužského pohlaví a pomáhá zaměstnancům se ubránit před diskriminací z důvodu pohlaví.²⁰

Je důležité, aby výběrové řízení a hodnotící kritéria byla pro obě pohlaví shodná, a aby neměla žádnou souvislost s pohlavím, rodinným nebo manželským stavem uchazeče. Zásada rovnosti by měla být ctěna při jakémkoliv nabídce volného místa. Rovné zacházení s ženami a muži neplatí vždy bezvýhradně, nevztahuje se na okolnosti, kdy je žena chráněna z důvodu těhotenství nebo mateřství. V období ochrany ženy z těchto důvodů nelze uplatňovat rovné pracovní podmínky pro obě pohlaví.²¹

Dobré uplatnění na pracovním trhu si také žádá vhodné vlastnosti. I zde se nachází rozdílné pojetí vlastností u mužů a žen. Ve společnosti převažuje mínění, že muži se nebojí prosadit a ukázat zaměstnavateli veškeré své dovednosti a kvality, za to u žen je na prvních příčkách spolehlivost, pečlivost a vzhled. Gender rozdělení práce tj. na mužskou a ženskou závisí na sociálně ekonomickém a kulturním kontextu. Úkoly jsou členěny na produktivní a reprodukční. Produktivní úkoly vykonávají obě pohlaví, jedná se o práci ve službách, výrobu, zpracování produktů a jiné. Za reprodukční úkony je bráno péče o rodinu, příprava jídel a jiné činnosti, které nejsou do statistik zahrnuty a nepovažují se jako práce v pravém slova smyslu. V tomto ohledu pracují ženy daleko více než muži, protože jsou zapojeny do obou úkolů produktivního i reprodukčního. Tyto záležitosti by měly být přezkoumány z hlediska gender, aby jednotlivé úkoly byly spravedlivě prováděny oběma pohlavími.²²

Teorie gender navrhuje řešení, které by ženám usnadnilo jejich uplatnění na pracovním trhu. Patří sem práce na dálku (přes Internet), placená práce z domu, práce

²⁰ *Ženy a muži v datech 2003*. Praha: ČSÚ, 2003. s. 9. ISBN 80-250-0205-5.

²¹ *Ženy a muži v datech 2003*. Praha: ČSÚ, 2003. s. 10. ISBN 80-250-0205-5.

²² *Ženy a muži v datech 2003*. Praha: ČSÚ, 2003. s. 11. ISBN 80-250-0205-5.

na částečný úvazek, pružná pracovní doba a jinak upravená pracovní doba dohodnutá se zaměstnavatelem. Pro zaměstnavatele takový zaměstnanec má své výhody, když potřebuje, aby byla vykonána práce, kterou zaměstnanec zvládne za pár hodin. Nemusí najímat zaměstnance na celý úvazek, ale například matku od rodiny na částečný, která práci stejně dobře odvede a zaměstnavatel bude mít menší náklady. Ženy zaměstnány na upravený pracovní úvazek nebo s flexibilní pracovní dobou, jsou mnohdy snaživější a výkonnější, protože jsou rády, že mají práci a chtějí ji odvést stejně kvalitně a rychle jako ostatní zaměstnanci.²³

Zaměstnavatelé, kteří se snaží být ke svým zaměstnancům spravedliví a zachovávat rovnoprávnost mezi oběma pohlavími mohou vyhrát ocenění *Firma roku: Rovné příležitosti*. Ocenění *Firma roku: Rovné příležitosti* by měla napomáhat uvést rovné pracovní příležitosti mužů a žen v praxi. Soutěžit o titul může každá firma činná v ČR, která v daném roce prokáže kvalitu svých zaměstnaneckých politik a programů v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže. Nedílnou součástí hodnocení přihlášených firem je i zpětná vazba a možnost dalších konzultací. Firma roku: Rovné příležitosti tak nejen oceňuje, ale i nabízí možnosti sladování pracovního a soukromého života. Právě proto, že skloubení obou sfér života výrazně podporuje rovné šance žen a mužů. Takovéto soutěže zaměstnavateli pomáhají rozvíjet personální politiku v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže a jejich pozitivní vnímání ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů. Následkem dobrého ocenění se u zaměstnanců projevují inovační a kreativní přístupy, snížení nemocnosti a fluktuace zaměstnanců, zvyšují loajálnost zaměstnanců i zákazníků k firmě a ovlivňují její produktivitu a ziskovost. Stručně řečeno, investuje-li firma do svých zaměstnanců, investuje do svého dlouhodobého úspěchu. Mezi nejlépe oceňované firmy patří: Hewlett-Packard s.r.o., Oskar Mobil a.s., Microsoft ČR, Citibank, Alianz pojišťovna a další.²⁴

Pro lepší znázornění zaměstnanosti žen je uvedena v tabulce č. II míra zaměstnanosti v ČR a EU. Mírou zaměstnanosti se rozumí podíl zaměstnaných ku součtu nezaměstnaných a zaměstnaných žen, celé číslo ještě vynásobíme 100, aby bylo uvedené v procentech.²⁵ Souhrnně v celé EU ženská zaměstnanost roste, ať žen mladších 50 let tak i těch starších. ČR se od celoevropského průměru o moc neodlišuje, před členstvím v EU měla míru zaměstnanosti mladších žen 64 let dokonce vyšší než EU. V průběhu šesti let se pohybovala

²³ *Ženy a muži v datech 2003*. Praha: ČSÚ, 2003. s. 11. ISBN 80-250-0205-5.

²⁴ Rovné příležitosti [online]. 2010 [cit. 2010-03-28]. Firma roku. Dostupné z WWW: <[http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als\[ROK\]=2010&als\[PHL\]=2749](http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als[ROK]=2010&als[PHL]=2749)>.

²⁵ PAVLEKA, Tomáš. *Makroekonomie základní kurz*. Praha: Melandrium, 2007. s. 117. ISBN 80-86175-58-4.

česká míra zaměstnanosti pouze o 2 procentní body níže, než byla míra zaměstnanosti EU. U starších žen 55 - 64 let zaměstnanost sice vzrostla o 8,5 % za šest roků, ale stále je nižší než průměr EU. V porovnání dle věku žen je s více jak 20% převahou zaměstnáno kolem 57 % žen pod 50 let, než žen starších 51 let. Značný nárůst zaměstnanosti starších žen značí nejen stále ekonomicky aktivní obyvatelstvo ve starším věku, ale i stárnoucí populaci a posun důchodového věku.

K současnému roku odchází bezdětné ženy v 60 letech a muži v 62 letech do starobního důchodu. Na důchod musí splnit několik podmínek, jednou z nich je i důchodové pojištění po dobu 25 let. Následující rok přinese v oblasti důchodu novelizaci. Věk odchodu do důchodu a doba důchodového pojištění se opět posune. Občany narozené po roce 1964 čeká doba zaslouženého odpočinku až v 65 letech a doba důchodového pojištění se bude navyšovat o rok, v roce 2018 by se měla vyšplhat až na délku 35 let.²⁶

V mezinárodním měřítku má největší přírůstek míry zaměstnanosti k roku 2008 Lotyšsko u osob ve věku 55 - 64, u nichž se míra zaměstnanosti zvedla z 35,2 na 56,7, což je o celých + 21,5 %. Naopak nejmenší růst zaměstnanosti této věkové skupiny je v Dánsku, kde z 50,4 % byl zaznamenán pokles o 0,6 na 49,8 %. V o něco mladší věkové skupině 15 - 64 let se projevila od roku 2002 nejvyšší růst zaměstnanosti o 12 % u Bulharska (k roku 2008 59,5 %) a největší pokles překvapivě u Švédska. Švédsko je považováno za zemi s nejkvalitnější politikou zaměstnanosti, a proto není divu, že v obou věkových kategoriích patří Švédsko k zemím s nejvyšší zaměstnaností. Proto navýšení míry zaměstnanosti není tak velké jako u jiných zemí, kde systém zaměstnanosti není tak propracovaný.

Tabulka č. II: Míra zaměstnanosti u žen

Věk	15 - 64 let			55 - 64 let		
	2002	2008	přírůstek	2002	2008	přírůstek
EU	54,4	59,1	+ 4,7	29,1	36,9	+ 7,8
ČR	57	57,6	+ 0,6	25,9	34,4	+ 8,5

Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-28]. Míra zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>

²⁶ Peníze [online]. 2010 [cit. 2010-03-28]. Změny v důchodech. Dostupné z WWW: <<http://www.penize.cz/65800-zmeny-v- Duchodech-ktere-by-ste-meli-znat>>.

Dlouhodobým problémem na pracovním trhu je nezaměstnanost. Za nezaměstnaného se rozumí člověk, který nemá placené místo, nebo není sebezaměstnaný, aktivně hledá práci a je schopen do práce okamžitě nastoupit. Jako ukazatel nemovitosti se používá míra nezaměstnanosti, kterou vyjadřuje procentuální podíl nezaměstnaných na pracovní síle (součet zaměstnaných a nezaměstnaných občanů.²⁷ Nezaměstnanost se může členit do několika typů:

- ❖ **Frikční** - nezaměstnaný potřebuje určitý čas, aby si mohl najít nové pracovní místo (student po ukončení studia, vypovězený zaměstnanec).
- ❖ **Strukturální** - vzniká kvůli kvalifikačnímu nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po práci. Pokud si nezaměstnaný chce zvýšit svojí hodnotu na trhu práce, podstoupí rekvalifikace na jiný obor.
- ❖ **Cyklická** - existuje u poklesu produktu pod úroveň potencionálního produktu. Zasahuje všechna odvětví.
- ❖ **Dobrovolná** - nezaměstnaný není ochoten pracovat při dané mzdové sazbě.
- ❖ **Nedobrovolná** - nezaměstnaný je ochoten pracovat při dané mzdové sazbě, ale místo nemůže najít.²⁸

Před rokem 1989 v ČSSR oficiálně nezaměstnanost neexistovala, jako i v ostatních socialistických státech existovala spíše umělá přezaměstnanost. Proto na počátku 90. let v období velkých reforem panovaly obavy z nadměrné nezaměstnanosti, ty se časem ukázaly jako zbytečné. Do roku 1995 se nezaměstnanost republiky držela kolem 3 %, díky vysoké vzdělanosti populace, pracovním místům v nových službách atd. Avšak nízkou nezaměstnanost se kvůli reformám a vývoji společnosti nepodařilo dlouho udržet.²⁹

V závislosti na nezaměstnanosti krajů je pražský kraj krajem s nejmenší zaměstnaností, u něhož se k roku 2008 nezaměstnanost pohybovala okolo 2,3 %, ve srovnání s rokem 2002 se snížila téměř o polovinu. Pravým opakem Pražského kraje je kraj

²⁷ PAVLEKA, Tomáš. *Makroekonomie základní kurz*. Praha: Melandrium, 2007. s. 131. ISBN 80-86175-58-4.

²⁸ PAVLEKA, Tomáš. *Makroekonomie základní kurz*. Praha: Melandrium, 2007. s. 119-120, 131. ISBN 80-86175-58-4.

²⁹ PAVLEKA, Tomáš. *Makroekonomie základní kurz*. Praha: Melandrium, 2007. s. 129. ISBN 80-86175-58-4.

Moravskoslezský. Ten je známý svojí největší nezaměstnaností, ta sice poklesla o 6 %, ale stále byla jedna z nejvyšších v republice a to 10,3 %.³⁰

Pro zajímavost si srovnáme nezaměstnanost žen v kraji Pardubickém a Královéhradeckém. V roce 2005 byl rozdíl mezi kraji značný, Pardubicko mělo horší nezaměstnanost o 3,7 % (9,4 %) než Královéhradecko. O tři roky později na tom byly oba kraje, co se týče nezaměstnanosti, stejně (5,4 %). Nezaměstnanost na Královéhradecku se drží neustále kolem 5,5% (k roku 2008). To Pardubická nezaměstnanost je proměnlivější, z necelých 10 % se dokázala vyrovnat většímu sousednímu městu na 5,4 % míry nezaměstnanosti.³¹

Z hlediska pohlaví nezaměstnanost u mužů i žen v období 1996 - 1999 rostla, od 2001 - 2005 kolísala kolem 10 % a poté do roku 2008 klesala, úbytek činil až 3,4 % dle tabulky č. III. Celkově nezaměstnaných žen ve všech kategoriích je na 55,3 %. Muži v nezaměstnanosti převyšovali ženy v letech 1993 - 1997, a dominují v kategoriích nezaměstnaných vysokoškoláků. Naopak tomu je od roku 1998 do 2001, kdy převažují nezaměstnané ženy. V nezaměstnanosti dle věku a vzdělání vynikají ženy ve skupině nezaměstnaných se základním vzděláním a středoškolským bez maturity do 59 let, se středoškolským vzděláním s maturitou 30 - 34 let a nad 60 let a s vysokoškolským vzděláním do 40 let. Převládající nezaměstnanost mužů se vyskytuje v kategorii nezaměstnaných se základním vzděláním nebo středoškolským vzděláním s maturitou do 29 let a nad 55 let a s vysokoškolským vzděláním nad 40 let. Nejvíce jsou postiženi nezaměstnaností středoškoláci s maturitou 20 - 24 let a vysokoškoláci 25 - 29 let, jelikož jsou čerstvě po škole a nějaký čas jim trvá, než se plnohodnotně začlení na trhu práce.³²

Za předpokladu, že si nezaměstnaný nemůže najít práci, se může účastnit rekvalifikačních kurzů. Rekvalifikace je změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, která mu umožní získat nové znalosti a dovednosti pro pracovní uplatnění ve vhodnějším oboru. Možnosti rekvalifikačních kurzů, které nabízí úřady práce, využívají z větší části ženy. Uchazečky o rekvalifikaci projevily dvakrát větší zájem od 1999 do 2004 a od 2004 do 2007 narostla účast žen na rekvalifikaci o 50 % a mužů pouze o 30 %. V časovém rozpětí osmi let se počet účastníků rekvalifikací zvýšil z 22 938 osob na 53 846 osob. V roce 1999

³⁰ ČSÚ. [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/nezamestnanost_eupr>.

³¹ ČSÚ. [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/nezamestnanost_eupr>.

³² *Ženy a muži v letech 2008*. Praha: ČSÚ, 2008. s. 54-58. ISBN 80-250-1854-5.

navštěvovalo kurzy 56 % žen a v roce 2007 o 6,4 % více. Ženy mají evidentně daleko větší zájem o sebez kvalitnění jako pracovní síly než muži.³³

Tabulka č. III: Nezaměstnanost žen

Rok	2002	2005	2008	úbytek
Úhrn	9	9,8	5,6	-3,4
DLE VZDĚLÁNÍ				
Základní	18,6	24,4	18,4	-0,2
Středoškolské bez maturity	11,1	12,9	6,7	-4,4
Středoškolské s maturitou	6,3	6,2	3,5	-2,8
Vysokoškolské	2,6	2,7	1,8	-0,8
DLE VĚKU				
15-24 let	17,2	19,1	9,9	-7,3
25-30 let	10,2	10,6	6,2	-4
40-54 let	6,8	8,2	4,7	-2
55-64 let	4,9	6,3	4,6	-0,3

Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-28]. Nezaměstnanost žen. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.

Samozřejmě veškeré údaje se vztahují nejaktuálněji k roku 2008, protože za rok 2009 nebyly ještě zpracovány podrobnější statistické údaje. V roce 2009 se také na celkové nezaměstnanosti podílela světová ekonomická krize, která ovlivnila nemálo občanů našeho státu. Je tedy víc než pravděpodobné, že veškerá data uvedená v tabulce nebudou mít, jako tomu bylo do roku 2008, klesající tendenci, ale rapidně procenta nezaměstnanosti vzrostou. Nynější vláda (co se týče krize) se snažila připravit jistá ekonomická opatření, ale jestli to bude mít také kladný vliv na českou nezaměstnanost, je v současné době ještě nezodpovězenou otázkou.

³³ Ženy a muži v datech 2008. Praha: ČSÚ, 2008. s. 60. ISBN 80-250-1854-5.

3.2.3. Ekonomické postavení žen³⁴

Ekonomické postavení žen v této společnosti není zdaleka to nejlepší, ale v průběhu několika let zaznamenalo určité pokroky. V ekonomicky aktivním věku 15 let a více se pohybuje 86 % žen (včetně žen na mateřské dovolené) a 85 % mužů, uvedená data se vztahují k roku 2007. Podíl žen mezi zaměstnanými tvořil přibližně 42 %. Z ekonomicky aktivních 15 let a více představovalo 4,6 % nezaměstnaných mužů a 7,6 % žen. Na 100 ekonomicky aktivních mužů připadlo 32 důchodců a na 100 ekonomicky aktivních žen téměř 70 důchodkyň. V případě zaměstnaných převažují muži necelými 58 % a u nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních ženy. Ženy také tvoří převážnou část všech důchodců 61,8 %.

V následující tabulce č. IV, ekonomické postavení žen, je uvedeno pět kategorií. Populace 15 + představuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo, v zastoupení obou pohlaví. Pracovní síla zahrnuje zaměstnané a nezaměstnané ženy, včetně žen na mateřské dovolené. Pod skupinou zaměstnání v národním hospodářství chápeme práci v primárním sektoru (zemědělství, lesnictví, rybolov), sekundárním (průmysl, stavebnictví) a terciárním (služby). Ženy jsou nejčastěji zaměstnány v terciárním sektoru národního hospodářství, ve službách představují až 70% zastoupení. V sekundárním sektoru pracuje okolo 30 % žen a v primárním pouze necelé 3 %.

Tabulka č. IV: Ekonomické postavení žen (v tisících)

Rok	2002	2005	2008
Populace 15 +	4 455,5	4 505,9	4 595,3
Pracovní síla	2 269,4	2 282	2 266,5
Zaměstnání v národním hospodářství	2 064,5	2 058,5	2 139,3
Ekonomicky neaktivní	2 186,1	2 224	2 328,8
Nezaměstnaní	204,9	223,5	127,2

Zdroj: ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-25]. Ekonomické postavení. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.

V tabulce jsou pro srovnání vybrány roky před a po vstupu do EU. V první části populace 15 + ve všech třech zmiňovaných letech vede počet středoškoláků jako ekonomicky aktivních. Stejně tomu je i u pracovní síly, kde opět převládají středoškoláci a nejméně v této

³⁴ *Ženy a muži v letech 2008*. Praha: ČSÚ, 2008. s. 34-42. ISBN 80-250-1854-5.

skupině jsou zastoupeni lidé se základním vzděláním, kromě roku 2002, kdy nejmenším počtem byly vysokoškoláci.

Práci v národním hospodářství podle číselných ukazatelů preferují spíše vysokoškoláci, ale v kategorii ekonomicky neaktivních je jich nejméně, zde převyšují opět občané se základním vzděláním.

Posledním bodem v této tabulce jsou nezaměstnaní. Není divu, že vzhledem k vysoké odbornosti vysokoškoláků, jsou právě oni, kteří mají nejmenší nezaměstnanost. Průměrně se počet nezaměstnaných vysokoškoláků drží kolem 7 000. V roce 2002 bylo nezaměstnaných vysokoškolaček 670, po vstupu do EU se nezaměstnanost ještě lehce navýšila o 1 200 žen a v roce 2008 dokonce poklesla až na 6 300 nezaměstnaných. Jelikož většina žen má středoškolské vzdělání je jejich nezaměstnanost oproti vysokoškolačkám značně vyšší a pohybuje se kolem 80 000 nezaměstnaných. V roce 2005 nezaměstnanost středoškolaček dosahovala téměř 100 000 žen bez práce, ale k roku 2008 se situace zlepšila, nezaměstnaných středoškolaček bylo pouze na 47 200. S příchodem ekonomické krize 2009 se samozřejmě zde uvedené údaje zásadně změnili, nezaměstnanost u všech typů dosaženého vzdělání nezastavitelně vzrostla. Nejvíce byly postižené ženy se základním vzděláním či bez vzdělání, poté středoškolačky a nejméně byly zasaženy ženy s vysokoškolským vzděláním.

Mezi typické ženské profese se řadí povolání související s výchovou a péčí o děti. Patří sem také práce ve zdravotnictví na střední úrovni a kancelářské práce středně technického rázu. Nejvíce žen tedy najdeme v administrativě 80,4 %, ve službách a obchodu 64,3 % nebo mezi nekvalifikovanými pracovníky až 60 % žen. Zhruba přes polovinu žen nalezneme v pozicích techniků, zdravotníků, pedagogů a duševních a vědeckých pracovníků. O něco málo přes třetinu žen pracuje v zemědělství, lesnictví a kolem čtvrtiny jako zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci. Dále jedno z nejnižších zastoupení žen nalezneme u armády, řemeslníků, výrobců či zpracovatelů.³⁵

Při členění zaměstnaných na zaměstnance a podnikatele, kopírují zaměstnanci genderové rozdělení zaměstnaných dle sektorů národního hospodářství, jak jsme si již zmiňovali, ale ne tak podnikatelé. Nejvyšší podíl podnikajících žen byl zaznamenán téměř 12 % ve službách a nejméně v průmyslu a stavebnictví. Narozdíl muži podnikají nejvíce

³⁵ Rovné příležitosti. [online]. 2007 [cit. 2010-03-28]. *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi*. Dostupné z WWW: < <http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?article=303>>.

(24 %) v primárním sektoru a nejméně v sekundárním (necelých 18 %). Je zřejmé, že ženy podnikatelky se zaměřují převážně na sektor služeb a muži na primární a sekundární sektor.

Pracovní pozice určitých oborů jsou v různém zastoupení mužů a žen. Většinou ženy vykonávají nižší posty, kde není takové finanční ohodnocení. Jedná se převážně o řídicí, manažerské a jiné pozice. Nadále přetrvává vysoká koncentrace žen ve skupinách pracujících s nižšími mzdami. Rozdílné zastoupení žen a mužů v jednotlivých pracovních pozicích, je jednou z příčin odlišného finančního hodnocení mužů a žen.³⁶

3.2.4. Mzdy a další benefity³⁷

To, že ženy vydělávají méně než muži je známým faktem, v průměru měsíční výdělek ženy dosahuje tři čtvrtin výplaty muže. Tento rozdíl může být z části objektivně odůvodněn, buď se jedná o vyšší finanční ohodnocení v závislosti na produktivitě, anebo je to zapříčiněno segregací na trhu práce. Z velké části avšak zůstává způsob pracovního ohodnocování nedostatečně vysvětlen a my se můžeme domnívat odlišného zacházení z důvodu pohlaví.

Rozdílnost v odměňování se vyskytuje ve všech vzdělanostních, věkových i pracovních skupinách. Výše mzdy se proměňuje v závislosti na věku, diferenciaci v odměňování narůstá po 30. roku věku a snižuje se po 40. roku. Ke zvýšení finančního rozdílu dochází po 60 letech života, kdy většina žen oproti mužům je již v důchodu a přivydělávají si ke starobní penzi.

Z pohledu vzdělání platí, že čím vyšší dosažené vzdělání, tím větší výdělkový rozdíl. Vysokoškolačky vydělávají v průměru jen 68 % mzdy muže, a to i za předpokladu, že pracují mnohdy více hodin.

Odlišnost v příjmech se projevuje také dle vykonávaných pracovních pozic. I zde platí stejné pravidlo jako u vzdělání, že čím vyšší pozice, tím větší výdělkový rozdíl dle pohlaví. Ženy zákonodárkyně a ženy v řídicích pozicích vydělávají 60% podíl mzdy muže, v penězích se jedná o 21 572,- Kč menší měsíční odměny, než mají jejich mužští kolegové.

³⁶ ŠTĚPÁN, Jurajda; KUCHAROVÁ, Věra; MACHOVCOVÁ Kateřina a kolektiv. *Kariéra rodina rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. s. 15-17. ISBN 80-86520-12-9.

³⁷ HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. s. 19-23. ISBN 978-80-903786-2-9.

Lepší přehlednost o platech mužů a žen poskytuje níže uvedená tabulka č. V o průměrných mzdách. Průměrný věk pracovního vrcholu za posledních pár let klesá. Dnešní pracovní trh je náročnější na požadovanou pracovní sílu a má možnost širokého výběru. Zaměstnanci jsou daleko více ctižádostiví a neústupní, mnohdy kariérní postup spíše připomíná průchod džunglí. Není tedy divu, že pokud chce člověk uspět, musí se velmi rychle tomuto nekompromisnímu pracovnímu nasazení přizpůsobit a začít na sobě pracovat co nejdříve. Také se změnilo celkové myšlení ekonomicky aktivního obyvatelstva, které se snaží si co nejrychleji vybudovat slibnou kariéru, aby bylo schopno zabezpečit svoji budoucí rodinu. Ženy mají uvedený nižší průměrný věk pracovního nasazení než muži z důvodu dřívějšího odchodu do důchodu.

Pokud mzdy rozebereme z pohledu vzdělání je patrná největší rozdílnost u platů vysokoškoláků. Vysokoškolačky mají v průměru o 13 000,- Kč menší výplatu než vysokoškoláci, v roce 2008 tento rozdíl vzrostl ještě o 4 000,- Kč. Co se týče středoškoláků je odlišnost výplat dle pohlaví o polovinu menší než u vysokoškoláků. Muži středoškoláci berou kolem 6 500,- Kč více než středoškolačky. Během šesti let se u žen se základním vzděláním liší mzda od mužů o 4 000,- Kč. Po členství v EU si ženy středoškolačky ve výplatě přilepšily o 7 000,- Kč a vysokoškolačky dokonce o 12 000,- Kč. Největším skokem v tabulce je rok 2008, kdy vysokoškolačky přijímají o 22 000,- Kč vyšší mzdu než středoškolačky, v minulých letech se tento rozdíl pohyboval kolem 8 000,- Kč.

V závislosti na věku se pohybuje kategorie žen od 30 let a více v podobné platové skupině. Ženy mladší 30 let berou okolo 3 500,- Kč méně peněz než ženy starší. V mladší kategorii 20 - 24 let se liší výplaty obou pohlaví pouze kolem 2 500,- Kč. To v sekci 30 + let kleslo peněžní ohodnocení u žen o 7 000,- Kč a v roce 2008 dokonce o 9 000,- Kč. Starší ženy jsou na pracovním trhu lépe oceněny než ženy mladší, protože mohou nabídnout cenou praxi, zkušenosti a znalosti v oboru.

Odlišné finanční ohodnocení nalezneme také u všech typů zaměstnání. Nejmarkantnější odlišnost se vyskytuje u vedoucích a řídicích pozic, ženy v těchto profesích vydělávají 26 000 - 40 000,- Kč a muži o 20 000,- Kč více. Nejméně vynáší práce nekvalifikovaného pomocníka, který si za uvedené období dopomohl k výplatě pouze o 3 000,- Kč vyšší. Dle profesí se navýšily výplaty žen i mužů zhruba o 6 000,- Kč, za vyznačené roky.

Tabulka č. V: Průměrná mzda (v tisících,- Kč)

Rok	2002		2005		2008	
Pohlaví	<u>Ženy</u>	<u>Muži</u>	<u>Ženy</u>	<u>Muži</u>	<u>Ženy</u>	<u>Muži</u>
Úhrnem	15 217	20 404	18 221	24 271	21 939	29 628
V průměrném věku	41,83	42,06	41,83	41,71	41,80	41,38
DLE VZDĚLÁNÍ						
Základní	10 761	14 068	12 422	16 598	15 032	19 556
Středoškolské s maturitou	16 308	21 468	19 595	25 261	23 259	30 462
Vysokoškolské	23 834	36 588	28 637	41 867	35 218	52 097
DLE VĚKU						
20 - 24 let	13 035	14 779	14 699	16 317	17 679	20 277
30 - 34 let	15 238	21 791	18 306	25 743	23 321	31 231
40 - 44let	15 246	21 460	18 545	26 715	22 517	33 394
DLE ZAMĚŠTNÁNÍ						
Vedoucí a řídicí pracovníci	25 122	42 763	30 365	49 853	39 481	61862
Zdravotníci a pedagogové	16 931	22 735	20 353	27 300	24 622	32 907
Administrativní pracovníci	13 495	17 681	16 648	20 332	19 835	24 397
Pracovníci ve službách a obchodech	10 830	14 545	12 229	16 154	14 665	18 977
Obsluha strojů a zařízení	12 145	16 287	14 329	18 930	17 258	22 712
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9 367	12 169	10 814	14 018	12 906	16 448

Zdroj: ČSÚ [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Průměrná mzda. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>

Vysvětlení odlišnosti v ohodnocování obou pohlaví se odvolává na dvě teorie individualistickou a institucionální. Individualistická teorie nahlíží na rozdíl v odměňování jako na důsledek ženské charakteristiky, preferencí a postojů (péče o rodinu, produkce potomků...). Pracovní trh si určuje sám cenu vykonávané práce, a pokud hodnotí lépe muže, považuje je za produktivnější. Předpokládaná vyšší produktivita je způsobena nižší účastí žen na školení, větší ochotou mužů pracovat přesčas a jezdit na služební cesty, profesní zakrnění žen z důvodu mateřské dovolené atd. Teoretici tvrdí, že rozdíl v odměňování by mohl být odstraněn změnou v rozhodování žen na trhu práce a nikoli zásahem státu. Z pohledu

institucionální teorie určité struktury a mechanismy na trhu práce omezují svobodné rozhodování účastníků. Ekonomové poukazují na segmentaci pracovního trhu dle odvětví, zaměstnavatele atd., kde ženy figurují spíše v periferních odvětvích ekonomiky (malé podniky, nižší výdělky, menší odbornost) a muži v centrální části.

Rozdílné ohodnocování zaměstnavatelem vysvětlují skutečnosti, že ženská práce je méně ceněna na trhu práce než pracovní síla muže a stereotypní smýšlení o mužském i ženském pohlaví ve společnosti. Tento společenský stereotyp je často spojován s názvem „skleněný strop“, kdy jsou přisuzovány určité vlastnosti buď ženám, nebo mužům. Skleněný strop označuje neviditelné bariéry, kterým ženy čelí zejména v kariérní oblasti. Jedná se o překážky zakládajících se na předpojatosti nadřizených, tak i na organizačních procesech, do kterých se prolínají genderové stereotypy.³⁸

Spravedlnost odměňování za stejnou práci je ukotveno v legislativě, jak české tak i evropské. První zmínky o spravedlivém odměňování byly obsaženy ve *Všeobecné deklaraci lidských práv* z roku 1948. Zvláště zaměřené odměňování na muže a ženy zakotvila *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100/1951* o rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci, která pro ČSSR vstoupila v platnost roku 1958. Obsažena byla i v *Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech*, ten vstoupil v platnost 1976. Také *ústavní zákony č. 150/1948 Sb. a č. 100/1960 Sb.* ustanovovaly stejné ohodnocení za stejnou práci. Blíže upravoval tuto problematiku zákoník práce. V ČR roku 1993 zakotvila rovné právo mužů a žen na spravedlivou odměnu *Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb.*³⁹

Evropské právo zmiňuje poprvé tuto tematiku ve smlouvě *Římské*, která pojednávala o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957. Dále je rovné odměňování pro ženy a muže zahrnuto v několika směrnících, které jsou směrodatné pro všechny členské státy: směrnice 75/117, 2002/73 (novelizuje směrnici 76/207 o diskriminaci), 2006/54 (rovné příležitosti, rovné zacházení) a jiné.⁴⁰

³⁸ HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. s. 23. ISBN 978-80-903786-2-9.

³⁹ HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. s. 26-28. ISBN 978-80-903786-2-9.

⁴⁰ HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. s. 27-33. ISBN 978-80-903786-2-9.

Problematika rovného ohodnocování byla, je a bude neustálým tématem. Sice byly zaznamenány jisté pokroky, ale odměňování není zdaleka tak rovnocenné jak by mohlo být. Otázkou zůstává, zda se tato problematika v budoucnu bude nějakým pozitivním způsobem vyvíjet, nebo zůstane v dosavadním stavu.

3.3. Rodičovská a mateřská dovolená

Tradiční dělba rolí se zřetelně projevuje při čerpání rodičovské dovolené, přestože od roku 2001 může čerpat rodičovskou dovolenou i otec dítěte, využívá této možnosti pouze 1 % mužů. Nadále bere společnost péči o dítě převážně jako povinnost matky. Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené bývá mnohdy velmi složitý, rodič se po výpadku z pracovního koloběhu musí rychle adaptovat a čelit střetům zájmů jeho jako rodiče (zaměstnance) a požadavků zaměstnavatele. Mnohdy těhotenství zaměstnankyně představuje riziko odchodu na 3 roky (délka mateřské dovolené), jež se může za předpokladu plánování druhého potomka protáhnout až na 6 let, proto ženy pro zaměstnavatele mohou za určitých podmínek znamenat menší produktivitu než mužští zaměstnanci. Ženy se základním vzděláním se po rodičovské dovolené vrátí na původní zaměstnání s 26% pravděpodobností a ženy vysokoškolačky s 63% pravděpodobností. Celkově se do pracovního režimu opět zapojí 80 % matek vysokoškolaček a 43 % matek se základním vzděláním. Vzdělání i kvalifikace velmi ovlivňuje délku rodičovské dovolené.⁴¹

Těhotné zaměstnankyni náleží mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, avšak porodili dvě a více dětí, může čerpat až 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje od počátku šestého týdne před porodem (nejdříve od počátku osmého týdne). Po porodu trvá mateřská dovolená 22 týdnů a při více jak 1 dítěti 31 týdnů. V případě narození mrtvého dítěte, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Mateřská dovolená nesmí být kratší než 14 týdnů a nemůže být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Nástup na mateřskou dovolenou žena oznámí na předepsaném tiskopise podepsaném příslušným lékařem. Po dobu čerpání mateřské dovolené, kdy je tato doba považována za důležitou osobní překážku v práci a zaměstnankyně je omluvena pro nepřítomnost v práci. Nepřísluší zaměstnankyni náhrada mzdy, avšak má nárok na dávky nemocenského pojištění (dávky v mateřství, přídavky na dítě) a státní sociální podpory (rodičovský příspěvek).

⁴¹ ŠTĚPÁN, Jurajda; KUCHAROVÁ, Věra; MACHOVCOVÁ Kateřina a kolektiv. *Kariéra rodina rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. s. 9-10. ISBN 80-86520-12-9.

Po návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit ji na její původní pracoviště nebo dle pracovní smlouvy.⁴²

Po uplynutí mateřské dovolené má zaměstnankyně či zaměstnanec nárok na vybrání rodičovské dovolené, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené nebo otci od narození dítěte, nejdéle do tří let věku dítěte. Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku. Tzn., že rodič nastoupí např. v jednom roce dítěte zpět do práce a může do jeho tří let kdykoliv požádat znovu o poskytnutí rodičovské dovolené. Rodič, který se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazen podle pracovní smlouvy. Po dobu čerpání rodičovské dovolené nepřísluší rodičovi náhrada mzdy; nýbrž nárok na dávku státní sociální podpory (rodičovský příspěvek). Rodičovskou dovolenou mohou partneři čerpat současně, ale hmotné zabezpečení nebo dávky přísluší jen jednomu z nich. Ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené platí obdobně při převzetí dítěte do péče.⁴³

Na rodičovský příspěvek má rodič nárok, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně celodenně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Čerpat rodičovský příspěvek lze po dobu do dvou, tří nebo čtyř let dítěte. Rodičovský příspěvek je stanoven ve čtyřech různých měsíčních částkách: zvýšená výměra 11 400,- Kč, základní výměra 7 600,- Kč, snížená výměra 3 800,- Kč, nižší výměra 3 000,- Kč. Rodič si volí v příslušné výši rodičovského příspěvku dobu jeho čerpání, a to:⁴⁴

- ❖ **rychlejší čerpání** - peněžité pomoci v mateřství (dále jen PPM) ve zvýšené výměře 11 400,- Kč do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM ve výši alespoň 380,- Kč za kalendářní den,
- ❖ **klasické čerpání** - PPM v základní výměře 7600,- Kč do 36 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem,
- ❖ **pomalejší čerpání** - PPM nebo od narození dítěte (nevznikl-li nárok na PPM) v základní výměře 7 600,- Kč do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře 3 800,- Kč do 48 měsíců věku dítěte.

⁴² Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Rodina. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>MPSV>.

⁴³ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Rodina. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

⁴⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Porodné. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>>.

O vybranou dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku musí rodič písemně požádat příslušný úřad státní sociální podpory na předepsaném formuláři. O rychlejší čerpání musí rodič požádat nejpozději ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 22 týdnů života. O klasické čerpání musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 21. měsíce věku. Pokud rodič nepožádá o rychlejší či klasické čerpání rodičovského příspěvku, je mu po 21. měsíci věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek v režimu pomalejšího čerpání, tzn. ve snížené výměře. Dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku je možné zvolit pouze v rozhodných obdobích. Po učiněném rozhodnutí je vybraná možnost čerpání již nezměnitelná.⁴⁵

Dalším ze státních příspěvků během mateřství je porodné. Porodné je dávka, kterou se matce jednorázově přispívá na náklady související s narozením dítěte. Při poskytnutí dávky není zkoumán příjem rodiny. Jestliže žena, která dítě porodila, zemřela a porodné jí nebo jiné osobě nebylo vyplaceno, má na něj nárok otec dítěte. Nárok na porodné má rovněž osoba, která převzala dítě mladší jednoho roku do trvalé péče. Porodné je stanoveno pevnou částkou v jednotné výši 13 000,- Kč na každé narozené dítě. Porodné často bývá velkou motivací převážně mladých rodin k početí potomka, podle statistických údajů je evidentní zvýšená porodnost při navýšeném porodném.⁴⁶

V současnosti je mateřská a rodičovská dovolená chápána jako možnost flexibilní pracovní doby ve smyslu částečné práce z domova, zkrácených úvazků atd. Za nejdůležitější je považováno, aby osoba pečující o dítě zůstala alespoň tímto způsobem v kontaktu s původním zaměstnavatelem, i když nebude moci pracovat v takovém nasazení nebo na stejné pozici. Z pohledu nákladů se zaměstnavatelům vyplatí přistoupit na flexibilnější dobu po období mateřské či rodičovské dovolené, aby si kvalifikovaného pracovníka udrželi. Při novém výběrovém řízení vynaloží zaměstnavatel daleko více finančních prostředků než by musel platit zaměstnanci s upravenou pracovní dobou a období, které potřebuje nový zaměstnanec na celkovou adaptaci v nové práci, trvá v průměru rok a půl. Dalším cílem

⁴⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Porodné. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>>.

⁴⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Porodné. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>>.

zaměstnavatele je také zajistit u osob na mateřské (rodičovské) dovolené, aby vnímali podporu ze strany firmy a měli motivaci vrátit se na svojí pozici co v nejkratším období.⁴⁷

Až 44 % firem plánuje v tomto období dát větší šanci ženám, které se vrací z rodičovské dovolené do práce a které hledají zkrácený úvazek. Takovéto rozhodnutí souvisí z velké části i s ekonomickou krizí, která zaměstnavatele nutí si udržet ty nejlepší zaměstnance, i pokud jde o ženy s malými dětmi. Pro každou takto smýšlející firmu to znamená, vyjít maximálně vstříc potřebám žen-matek. Příznivé podmínky pro pracující matky vytváří prostředí, které vede k větší produktivitě a k menší stresové zátěži.⁴⁸

V době babyboomu se ocitá až 15 % zaměstnanců na mateřské (rodičovské) dovolené a za předpokladu udržení si těchto zaměstnanců udržuje zaměstnavatel s nimi neustálý kontakt a umožňuje jim přístup k aktuálním informacím z prostředí firmy, aby jejich návrat byl co nejsnazší. Po návratu by zaměstnavatel měl nabídnout jeho původní místo v klasické pracovní době nebo dle dohody se zaměstnancem jinak upravenou pracovní dobu (zkrácený úvazek, práce z domu, pouze vybrané hodiny atd.). I když firma k ženám přistupuje vstřícně, měly by se jejich zaměstnankyně smířit s tím, že některá pracoviště pro ně již nejsou vhodná (ztíženější kombinace rodiny a práce). Žena by se svým zaměstnavatelem měla udržovat vztah založený na důvěře a rovnocenném jednání, kdy se nebojí se zaměstnavatelem mluvit o svých profesních plánech a rodině na rovinu. Takto vytvořený vztah, pomůže oběma stranám v lepší spolupráci a zaměstnavatel bude vědět o jakou pozici má žena zájem a zda s ní může plně počítat.⁴⁹

⁴⁷ ŠTĚPÁN, Jurajda; KUCHAROVÁ, Věra; MACHOVCOVÁ Kateřina a kolektiv. *Kariéra rodina rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. s. 19-20. ISBN 80-86520-12-9.

⁴⁸ PANCZAKOVÁ, Zuzana. Dítě, nebo práce? Obojí! *Ekonom* [online]. 2010 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <<http://ekonom.ihned.cz/c1-40087090-dite-nebo-prace-oboji>>.

⁴⁹ PANCZAKOVÁ, Zuzana. Dítě, nebo práce? Obojí! *Ekonom* [online]. 2010 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <<http://ekonom.ihned.cz/c1-40087090-dite-nebo-prace-oboji>>.

3.4. Flexibilní pracovní doba a práce na částečný úvazek⁵⁰

EU prosazuje flexibilní pracovní uspořádání, snaží se zpružnit pracovní trh, zvýšit zaměstnanost a dosáhnout cílů Lisabonské strategie, mezi nimiž je i dosažení 60% zaměstnanost žen. Flexibilita na jedné straně umožňuje sladění osobního a profesního života a na straně druhé může negativně ovlivnit mzdové, pracovněprávní a další podmínky zaměstnanců. Proto vznikla strategie *flexijistoty* (tzv. *flexicurity*), aby propojila flexibilitu se sociálním zabezpečením. Ideální koncept flexijistoty propojuje zájmy zaměstnanců, státu, odborů a zaměstnaných. K obecným zásadám flexijistoty patří větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. Flexijistota zajišťuje větší konkurenceschopnost evropských trhů v globální ekonomice, ale přesto udržet kvalitní prostředí pro zaměstnance.

Flexibilní formy pracovního uspořádání:

- ❖ **Flexibilní formy pracovní doby:** částečný úvazek, práce na víkend, volná pracovní doba, práce na směny, krátký-dlouhý pracovní týden, upravená pracovní doby, noční práce, práce přesčas, termínovaná práce, úkolová práce, konto pracovní doby, klouzavá pracovní doba (*flexitime*), pracovní doba přizpůsobená školnímu roku, vědecké volno, rodičovská a mateřská dovolená, částečný odchod do důchodu.
- ❖ **Flexibilní formy místa práce:** práce na dálku, pohyblivé pracovní místo, práce z domu, sdílené pracovní místo.
- ❖ **Flexibilní formy pracovní smlouvy:** smlouva na dobu určitou, dohoda o provedení práce, dohoda o provedení pracovní činnosti, sdílený pracovní úvazek (*job-sharing*), práce prostřednictvím agentury, práce na živnostenský list.

Flexibilitu pracovní doby někteří zaměstnavatelé berou jako právo na veškerý čas zaměstnance. Dokonce i nezaměstnanost bývá využívána zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec pracoval za co nejnižší mzdu po co nejdelší dobu. Takovéto jednání nazýváme *sociálním dumpingem*, kdy flexibilní formy zaměstnání nepříznivě ovlivňují mzdové, pracovněprávní a další podmínky života zaměstnanců. Flexibilita tak může být zaměstnavatelem v horším případě chápána jako dispozice zaměstnance v jakémkoli čase. Proto je tu flexijistota, která zabezpečuje vhodnou kombinaci flexibilní formy práce s vysokou úrovní sociálního

⁵⁰ *Women on the Labour Market: Today and in the Future*, Praha: Gender Studies, 2007. s. 15-17. ISBN 978-80-86520-23-0.

zabezpečení, ve vyváženém poměru pro obě strany. Flexijistota by také měla odstranit nerovnosti v zaměstnávání.

Flexibilita zasahuje ženy více než muže. Trpí větší nezaměstnaností a z důvodu větší pravděpodobnosti pobírání rodičovské či mateřské dovolené, často ztrácejí svoji kvalifikaci. Celoživotní vzdělávání, které je součástí flexijistoty, ženám napomáhá se lépe vrátit na trh práce po čerpání dovolené. Avšak flexibilní formy práce přináší více negativ, zaměstnanci pobírají menší platy, vykonávají méně kvalifikovanou práci a pracují na smlouvu na dobu určitou nebo na dohodu. Pokud se zaměstnanec na částečný úvazek ocitne na pracovním úřadě, je zde také znevýhodněn, jelikož jeho podpora v nezaměstnanosti se výrazně sníží. Co se také snižuje je nárok na udělení půjček a hypoték. Flexijistota má před sebou ještě velký kus cesty, měla by přijít s lepšími podmínkami, které zaměstnané na částečný úvazek nebudou tolik znevýhodňovat. Samozřejmě je flexijistota, jako i jiné strategie EU hodnocena v rámci gendermainstreamingu, který obeznamuje jakým způsobem a v jaké míře jsou ženy a muži ovlivněni z hlediska rovnocenných příležitostí.

4. Ochrana ženských práv v legislativě

Úprava práv žen je samozřejmě dána kulturou a historií dané země. Nemůžeme očekávat stejné chápání rovnocennosti například v křesťanských zemích ve srovnání s muslimskými zeměmi. Každá kultura si nese své odlišnosti, které se odráží i v pojetí práv žen. I přesto je zaznamenán velký pokrok v právní problematice žen, kdy není už takovou zvláštností vidět například ženy vojačky nebo vidět ženy na jinak neobvyklých místech, na kterých se dříve nevyskytovaly.

Práva žen jako taková se odkazují na lidská práva. Lidská práva byla zprvu poskytována pouze mužům, a ženy v patriarchální společnosti měly práva jako děti nebo v horším případě jako majetek muže. Avšak po několika rozsáhlých reformách, které se práva a povinnosti obou pohlaví snažily vyrovnat, se legislativa změnila mnohdy i ve prospěch žen. Ženy v naší společnosti tvořily a tvoří většinu obyvatelstva, proto legislativní rovnoprávnost s muži byla podmínkou pro další rozvoj ve vyspělých zemích. Následně jsou uvedena některá práva, která v nedaleké minulosti byla platná pouze pro muže, dnes platí pro obě pohlaví:

- ❖ právo na tělesnou integritu a samosprávu,
- ❖ volební právo,
- ❖ právo zastávat veřejnou funkci,
- ❖ právo na práci,
- ❖ právo na spravedlivou mzdu,
- ❖ právo na vlastní majetek,
- ❖ právo na vzdělání,
- ❖ manželské právo,
- ❖ rodičovské právo,
- ❖ náboženské právo,
- ❖ právo sloužit v armádě,
- ❖ právo vstoupit do právních smluv.⁵¹

Otázku ženských práv řeší několik organizací. Mezi ty nejznámější a nejstarší organizace patří například Organizace spojených národů (dále jen OSN), která se krom jiných touto problematikou také zabývá. Již od svého založení roku 1945 sehrála OSN významnou roli v celosvětovém boji za podporu a ochranu ženských práv. Nadále se OSN snaží zajistit

⁵¹ NAVAJO [online]. 2010 [cit. 2010-03-29]. Práva žen. Dostupné z WWW: < <http://prava-zen.navajo.cz/>>.

ženám rovné příležitosti ve všech sférách ekonomického a sociálního vývoje. Legislativní úpravou práv žen se z největší části zabývá *Komise pro postavení žen*, která stanovila mezinárodní směrnice a normy pro rovnoprávnost žen a zabránění jejich diskriminaci. K nejzákladnějším dokumentům se řadí *Úmluva o odstranění diskriminace žen-CEDAW* (z roku 1979) a *Opční protokol* k této úmluvě (rok 1999). CEDAW byl přijat roku 1981 a dodnes se bere za nejobsáhlejší dohodu, kterou přijalo přes 90 % zemí světa. CEDAW obsahuje široký rejstřík problémů, které se vztahují k právům žen a dívek, a lidská práva bere jako nedílnou součást soukromé i veřejné společnosti. Na úmluvě CEDAW pracuje kolem 23 odborníků, kteří kontrolují dodržování úmluv a dodržování pravidel opčního protokolu. Komise pro postavení žen také vypracovala *Deklaraci o odstranění násilí na ženách*, která byla schválena Valným shromážděním v roce 1993 ve Vídni, zde byly násilnosti vůči ženám prohlášeny za porušení lidských práv. V této deklaraci se také dočteme o definici násilí jak fyzického, sexuálního a psychologického páchaného na ženách. Celou komisi spravuje *Divize pro pokrok žen Sekretariátu OSN*.⁵²

Legislativní úprava a práva žen se také řeší na mezinárodních konferencích, které pro ženy měly prozatím vždy pozitivní výsledek. Mezi historicky nejstarší světové konference členíme: konference v Mexico City (1975), v Kodani (1980) a v Nairobi (1985). Právě tyto tři konference se zasloužily o rozšíření mezinárodní informovanosti o ženských otázkách a vytvořily podmínky pro rozvoj spolupráce mezi hnutími za zrovnoprávnění žen na úrovni států na jedné straně a mezinárodním společenstvím na straně druhé. Teprve až čtvrtá konference v Pekingu (1995) byla zaměřena na odstranění překážek účasti žen ve všech oblastech veřejného i soukromého života. Pekingská deklarace je zaměřena převážně na tyto stěžejní oblasti:

- ❖ ženy a doléhající břemeno chudoby,
- ❖ nerovný přístup ke vzdělání a jeho nedostatečnost,
- ❖ nerovné postavení z hlediska dostupnosti zdravotní péče a její nedostatečnost,
- ❖ násilí vůči ženám,
- ❖ dopady ozbrojených a jiných konfliktů na ženy,
- ❖ nerovnost v přístupu a účasti žen na tvorbě ekonomických struktur a programů,
- ❖ nerovnost v podílu mužů a žen na moci a rozhodování na všech úrovních,

⁵² OSN [online]. 2009. [cit. 2010-03-29]. Lidská práva. Dostupný z WWW: <<http://www.osn.cz/lidska-prava/?kap=42&subkap=45>>.

- ❖ nedostatek informovanosti a aktivity v zájmu respektování práv žen jak na mezinárodní, tak na národní úrovni,
- ❖ nedostatečné propagování pozitivního přínosu žen do společnosti prostřednictvím hromadných sdělovacích prostředků,
- ❖ nedocení přínosu žen v otázce využívání přírodních zdrojů a ochrany životního prostředí.

Budoucí návaznost na konferenci v Pekingu proběhla roku 2000 na mimořádném zasedání Valného shromáždění. Všechny zúčastněné státy přijaly dodatečné závazky, jako například posílení legislativy proti všem formám násilí v domácnostech a schválení zákonů a strategií na odstranění škodlivých praktik (jako vynucené svatby či mrzačení ženských pohlavních orgánů). Za hlavní cíl bylo vytečeno bezplatné základní vzdělání pro dívky i chlapce a zlepšení ženského zdraví, prostřednictvím zjednodušeného přístupu k programům zdravotní prevence i léčby.⁵³

EU se snaží rovnoprávnost žen zcela podpořit. Přes všelijaké kroky a zlepšující reformy je tu řada nevyřešených diskriminačních otázek týkajících se rovnocennosti žen. Jednou z nich jsou stále omílané rozdíly v platech vzhledem k pohlaví. Nejen EU, ale i další státy, budou muset ještě podniknout mnoho kroků, aby deficity v platech vyrovnali. Prozatím EU obnovuje několik starších směrnic zabývajících se rovnoprávností žen a snaží se, aby v každém členském státě fungovaly orgány zaměřené na rovné zacházení.

4.1. Pracovní podmínky zaměstnankyň⁵⁴

Pracovněprávní vztahy neboli vztahy mezi zaměstnancem (zaměstnankyní) a zaměstnavatelem upravuje zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce upravuje práva a povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců. Je zde uvedeno, že zaměstnavatelé jsou povinni zajistit všem svým zaměstnancům rovné zacházení v pracovních podmínkách, v odměňování nebo v kariéřním postupu. V těchto pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli forma diskriminace či odlišného zacházení, kromě případů které uvádí antidiskriminační zákon (převážně se jedná o těhotné ženy). Antidiskriminační zákon dále upravuje veškeré prostředky ochrany před diskriminací.

⁵³ OSN [online]. 2009. [cit. 2010-03-29]. Lidská práva. Dostupný z WWW: <<http://www.osn.cz/lidska-prava/?kap=42&subkap=45>>.

⁵⁴ *Zákoník práce*. Ostrava: Sagit, 2009. s. 12-13, 64-65. ISBN 978-80-7208-714-3.

Pracovními podmínkami žen se blíže zabývá hlava IV Zákoníku práce v § 238 - §242. V § 238 se zmiňují práce, které zaměstnankyně nesmějí vykonávat. Práce je pro ženu velmi těžká až zdraví škodlivá, hovoříme o práci pod zemí, těžbě nerostných surovin, ražení tunelů atd. Tato výjimka se netýká žen pracujících v řídicích funkcích, ve zdravotnické a sociální službě, jako kontrolér či dozorce nebo zda se činnost týká provozní praxe při studiu. Zaměstnankyně nesmí být zaměstnány prací ohrožující jejich těhotenství nebo mateřství. Pro takové případy stanoví Ministerstvo zdravotnictví vyhlášku práce a pracoviště, které jsou určitým zaměstnankyním zakázány. Těhotné a kojící zaměstnankyně nesmí vykonávat práci, ke které nejsou dle lékařského posudku zdravotně způsobilé.

Následující tři paragrafy (§ 239, §240, §241) se zaměřují na pracovní podmínky zaměstnankyň – matek, zaměstnankyň pečujících o dítě nebo o jinou fyzickou osobu. Vykonává-li těhotná zaměstnankyně práci, která ji dle lékařského posudku ohrožuje, je zaměstnavatel povinen ji převést dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Také v případě, kdy těhotná zaměstnankyně pracující v noci zažádá zaměstnavatele o přesunutí na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Tyto podmínky platí pro zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, které kojí. Pokud zaměstnankyně takto převedena na jiný druh práce dosahuje nižšího výdělku, než ji poskytovala předešlá práce, je rozdíl její výplaty vyrovnán příspěvkem dle zvláštního předpisu.

Další oddíl pojednává o osamělých zaměstnankyních a zaměstnancích, kteří pečují o dítě do 15 let věku nebo o osoby, které jsou podle zvláštního právního předpisu závislé na pomoci jiné fyzické osoby. Závislost těchto osob se rozlišuje na středně těžkou, těžkou a úplnou závislost. Zaměstnanci, kteří nepřetržitě pečují o zmiňované osoby, smějí být vysíláni na pracovní cesty jen se svým souhlasem a mohou být přeloženi pouze na svou žádost. Tato část platí také pro těhotné zaměstnankyně.

§ 241 vysvětluje povinnosti zaměstnavatele při zařazování zaměstnanců, kteří jsou uvedeni v předešlém odstavci, do směn. Pokud takovýto zaměstnanec požádá o kratší pracovní dobu nebo jinak vhodně upravenou stanovenou týdenní pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen mu vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zaměstnavatel v žádném případě nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě mladší než 1 rok práci přesčas anebo takovou práci nařídít.

Tato část zákoníku práce také upravuje přestávky na kojení, které jsou pro kojící zaměstnankyně velmi důležité. Zaměstnavatel je povinen kojícím matkám poskytnout kromě běžných přestávek v práci i zvláštní přestávky ke kojení. Kojící zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje - li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Zákoník práce se snaží pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravit tak, aby žádná ze zmiňovaných stran nebyla nějakým způsobem znevýhodněna či diskriminována. A aby i těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně – matky nebo zaměstnanci pečující o závislé osoby měly možnost být zaměstnání a zvládat veškeré své povinnosti.

4.2. Antidiskriminační zákon⁵⁵

Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a na vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je ČR vázána, blíže vymezuje právo na rovné zacházení ve věcech:

- ❖ práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- ❖ přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- ❖ pracovních a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- ❖ členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů,
- ❖ členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- ❖ sociálního zabezpečení,
- ❖ přiznání a poskytování sociálních výhod,
- ❖ přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- ❖ přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,

⁵⁵ SAGIT [online]. 2009 [cit. 2010-03-29]. Antidiskriminační zákon. Dostupný z WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb09198&cd=76&typ=r>>.

- ❖ přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny nebo poskytovány veřejnosti.

Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území ČR. V právních situacích, na které se vztahuje tento zákon, má fyzická osoba právo na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

Právelem na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodu, které stanoví příslušný zákon. Diskriminace se dělí na přímou a nepřímou. Za diskriminaci považujeme obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn či navádění k diskriminaci.

Přímou diskriminací se chápe takové jednání nebo opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Za nepřímou diskriminací považujeme takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním. O diskriminaci se nejedná, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Dalším typem diskriminace může být obtěžování, sexuální obtěžování (obtěžování se sexuálním podtextem) a pronásledování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být chápáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. § 4 antidiskriminačního zákona nadále vysvětluje pojmy jako pronásledování, pokyn k diskriminaci (osoba zneužívající podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby) a navádění k diskriminaci (osoba podněcující druhého k diskriminaci třetí osoby).

V tomto zákoně je také zmíněno rovné zacházení a poskytování rovných příležitostí ze strany zaměstnavatele. Ti jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, podnikání a jiné samostatné výdělečné nebo závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení. Rovné zacházení je přijetí opatření, která jsou

podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům zajišťovatele. Za zajištění rovného zacházení považuje také zajišťování rovných příležitostí.

Zde jsou uvedeny i případy, kdy se rozdílné zacházení nepovažuje za diskriminaci. Diskriminací není rozdílné zacházení:

- ❖ Z důvodu věku v přístupu k zaměstnání, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe, odborného vzdělání nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nezbytná.
- ❖ U stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a ženy (neplatí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků).
- ❖ Z důvodu pohlaví v přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.
- ❖ Z důvodu ochrany žen v těhotenství a mateřství
- ❖ Z důvodu pohlaví při poskytování služeb nabízených v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.
- ❖ Z důvodu pohlaví pokud je přednostně poskytováno zboží a služby osobám určitého pohlaví a je to objektivně odůvodněno legitimním cílem.

§ 8 a § 9 tohoto zákona upravuje rovné zacházení z důvodu pohlaví. Jsou zde opět uvedeny povinnosti zaměstnavatele, který má poskytovat stejná peněžitá plnění oběma pohlavím. Muži a ženy musí mít stejný přístup, nárok, podmínky a povinnosti:

- ❖ k systému sociálního zabezpečení pracovníků,
- ❖ na poskytování plnění (na stejný rozsah za stejných podmínek),
- ❖ pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,
- ❖ stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému a dobu účasti,
- ❖ nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,
- ❖ způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,
- ❖ způsob určení důchodového (přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků).

Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

4.3. Diskriminace na pracovišti

Mezinárodní organizace práce (ILO) přijala roku 1958 Úmluvu o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání. Postupně signatářské země zakomponovaly problematiku o diskriminaci na pracovišti do svých pracovněprávních ustanovení.

Diskriminace na pracovišti hraničí i s psychickým týráním, jedinec je negativně hodnocen a jeho práce není dostatečně doceněna, ale nikoli kvůli špatným osobním kvalitám či schopnostem, ale kvůli pohlaví, rase, vyznání, sexuální orientaci, věku atd. Nejnovějším typem diskriminace je pozitivní diskriminace, kdy jsou záměrně zvýhodněny právě již zmiňované diskriminované skupiny. Konečný efekt není ale vždy příznivý.

Začátkem 80. let se vyskytuje na pracovištích opakované útoky a napadání, které profesor Heinz Leymann označil termínem *mobbing*. Mobbing není běžným pracovním konfliktem, je to: „*systematický, cílevědomý, opakovaný útok zaměřený na určitou osobu, který se opakuje nejméně jednou týdně během půl roku. Mobbing je prováděn jednou a více osobami se stupňovitou tendencí, které využívají praktik jako nadměrné kritičnosti, zesměšňování, intrik a jiných postupů jak zaměstnance co nejvíce poškodit.*“⁵⁶

Mobbing je způsoben především zvýšeným stresem na pracovišti, extrémními pracovními požadavky, konfliktem rolí, špatnou personální politikou (diskriminace některých skupin), nedůsledným řízením firmy, konkurenčním tlakem, strachem z nezaměstnanosti atd. Pod takovýmto psychickým tlakem se ocitají zaměstnanci ve školství, státní správě, sociálních ústavech, zdravotnictví nebo hypermarketech. Důsledek mobbingu není jen špatný psychický stav jednotlivce, ovlivňuje i okolí a ekonomickou situaci podniku, která bývá později ztrátová.

⁵⁶ HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada publishing, 2008. s. 210. ISBN 978-80-247-1593-3.

Pod českým překladem slova mobbing rozumíme šikanu, ta může být přímá, nepřímá, fyzická, verbální, aktivní nebo pasivní. Prokazatelnost šikany je nesnadný úkol, většinou se jedná o lidi, kteří žijí ve strachu o ztrátu zaměstnání, a proto trpí poklidně dál. Šikana je velmi často zaměřena na sociální izolaci, ohrožení svobodných názorů, přeřazování na jiné pracovní pozice, útoky na soukromí, sexuální obtěžování, nadávky a fámy. Akteři šikany se mohou rozdělit do tří podob:

- ❖ **Strůjce** - je tvůrce celého útoku, který realizuje i za spoluúčasti ostatních.
- ❖ **Náhodný pachatel** - k dlouhodobému konfliktu vede nějaký osobní nevyřešený spor.
- ❖ **Spoluúčastník** - ví o šikaně a přehlíží ji nebo dokonce aktéra přímo podporuje.⁵⁷

Mobbing se vyskytuje také mezi oběma pohlavími, je rozdílný pouze v uplatňování nejrůznějších praktik psychického teroru. Ženy jsou zastánkyněmi aktivní formy mobbingu, která se vyznačuje posměšky, pomluvami, přerušování v hovoru oběti nebo neurčitými narážkami. Muži užívají spíše pasivní formu mobbingu, pod kterým rozumíme systematické shazování oběti, vyhrožování, ignorování, nepřímé zaúkolování atd.

Šikana nemusí probíhat pouze mezi pracovníky-mobbing, ale i ze strany nadřízeného k pořízenému známe jako *bossing*, či v opačném směru *staffing*. Šikana v dnešní vyspělé době hodně pokročila, proto není divu, že její vyšší vývojový stupeň se nazývá *kyberšikana*. Kyberšikana je druh psychického týraní využívající media, komunikační a informační prostředky. Pachatel zasílá nejrůznější filmové, textové, fotografické nebo emailové zprávy s poškozujícím obsahem přes internet nebo mobilní telefon se skrytým číslem. Oběť může být aktérem natolik psychicky vyčerpaná, že celý čin skončí sebevraždou poškozovaného.

Další forma napadení zaměstnance může být sexuální obtěžování. Sexuální obtěžování neboli harassment je eroticky podbarvené tyranizování, které může mít negativní důsledky. Se sexuálním omezováním se můžeme setkat téměř všude, proto roku 1997 byla přijata Deklarace sexuálních práv vymezující základní práva: na svobodu, sexuální rovnost, sexuální zdraví, dostatečnou sexuální výchovu, soukromí, svobodné a odpovědné volby atd. Okolí se sexuálnímu obtěžování staví lhostejně a snaží se ho přehlížet. Ochrana proti tomuto typu obtěžování bývá poněkud komplikovanější, jelikož není lehké rozeznat hranici mezi nevinným flirtováním a sexuálním obtěžováním.

⁵⁷ HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha:Grada publishing, 2008. s. 212. ISBN 978-80-247-1593-3.

Do skupiny nejčastěji sexuálně obtěžovaných patří ženy mezi 20 – 30 lety, které se pohybují na středním stupni vývoje své kariéry a ještě nemají své stálé místo. Za typického aktéra se považuje většinou ženatý muž ve věkové kategorii 40 - 50 let, který má děti. Mezi obtěžovatele nepatří pouze kolegové a nadřízení, ale mohou to být i zákazníci. Málo častým případem je sexuální atak ze strany ženy, ale i to není vyloučeno. Tuto problematiku se snaží vyřešit zákonná ustanovení většiny zemí.⁵⁸

S násilím prováděným zejména na ženách se nesetkáme jen v již zmiňovaných pojmech (mobbing, sexuální obtěžování...), ale i ve formě domácího násilí, které postihuje přes 10 % partnerských párů. Z 95 % je domácí násilí způsobeno mužem (partnerem) dosahujícího různého stupně vzdělání. Domácí násilí se odehrává v soukromí mezi osobami s určitým osobním vztahem. Násilí agresora se stupňuje a může končit i smrtí oběti. Oběť často mlčky trpí ze strachu před okolím a násilníkem, neboť by se mohl mstít či ji pronásledovat (*stalking*). Dlouhodobé prožívání násilí se u obětí projevuje jako syndrom týrané ženy, který se charakterizuje sebeobviňováním, depresemi, bezmocností, sebeneúctou a pochybnostmi v sama sebe.

O šikaně a týrání se dozvídáme skoro každý den z medií. Státy se snaží tuto tematiku řešit převážně legislativní cestou, avšak tento problém lze účinně potlačit pouze od raného věku dítěte. Kdy je dítě vychováváno v toleranci a úctě k ostatním, což si ponese do budoucího života. Tyto a další návyky budou ovlivňovat jeho a jeho okolí. Což v důsledku může dopadat na chování celé společnosti.

⁵⁸ HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha:Grada publishing, 2008. s. 218. ISBN 978-80-247-1593-3.

5. Významné ženské spolky

Ženské spolky se v ČR formují již počátkem 19. století, převážně je to odůvodněno vlivem emancipace žen, jejich zlepšeným přístupem k vzdělání a úpravou legislativy, která ženám dává (la) větší práva, než měly (právo volit, ...). Zprvu vznikaly spolky zaměřené na prosazování žen ve společnosti, spolky spisovatelek, umělkyně, charitativní spolky, spolky zabývající se kosmetikou či záliby a různá feministická hnutí. Až o několik desetiletí později, kdy se ženy ve společnosti začlenily tak dobře, že v některých profesích nahrazovaly muže, se objevují spolky a asociace žen věnující se ekonomické situaci, investování, podnikání atd. Ženy se staly natolik průbojné, že začaly mužům dýchat na paty i v takových ekonomických odvětvích, které pro ně kdysi byly naprostou doménou (např. investování). Ženských spolků je mnoho, nejen celosvětových ale i českých, proto si uvedeme jen některé.

5.1. Dámský investiční klub⁵⁹

Jedná se o pravidelné setkávání skupiny investorek, které se zde informují o vývoji na kapitálových trzích, o nových investičních nástrojích a jsou jim rovněž představovány jednotlivé investiční strategie. Dále se může skupina členit podle osob na profesní, manažerské, regionální, dámské atd. anebo podle investičního zaměření na obchodování s realitami, akciemi, vínem, podílovými fondy a podobně.

Prapůvodní myšlenka založení tohoto klubu chtěla navázat na prvorepublikové klubové tradice a zároveň posilovat vědomí sounáležitosti mezi ženami. Klub se snaží klást důraz na rovné příležitosti a především vzdělávat ženy i v oblastech dosud převážně vyhrazených mužům.

Členky si prohloubí nebo získají znalosti v oblastech vývoje na kapitálových trzích, nových investičních nástrojů i konkrétních investičních strategií. Budou mít přístup k radám odbornic o možnostech řízení svých osobních i rodinných investic. Poznají profesně i osobně zajímavé dámy, s nimiž si budou moci vyměňovat nejrůznější informace. Členství umožňuje zdarma získat přístup k aktuálním a zajímavým informacím z oblasti ekonomiky, financí a investic, a to při odborně-společenských setkáních, prostřednictvím časopisu Lady In, který si klub sám vydává, či na klubových webových stránkách.

⁵⁹Dámský investiční klub [online]. 2010 [cit. 2010-03-31]. O investičním klubu. Dostupný z WWW: <<http://www.investicniklub.cz/o-investicnim-klubu/vymezeni-klubu/webove-stranky.html> >.

5.2. Středočeská asociace podnikatelek a manažerek⁶⁰

Středočeská asociace podnikatelek a manažerek (dále jen STAMP) je občanské sdružení, které poskytuje zázemí podnikatelkám a manažerkám působícím převážně v Praze a Středočeském kraji. STAMP byl založen roku 2001 a spolupracuje s dalšími asociacemi podnikatelek a manažerek působících v regionu Moravy, Jižních Čech a Severních Čech. V roce 2007 se STAMP stal kolektivním členem Svazu podnikatelek ČR a v roce 2009 byla přijata za kolektivního člena České manažerské asociace. Cílem STAMP je připravit ženy na podnikání v rámci EU.

Svým členkám asociace nabízí: setkávání s ostatními podnikatelkami a manažerkami, navazování nových kontaktů, výměnu zkušeností, podporu činností profesionálních žen na nejvyšších řídicích pozicích, prosazování rovnocenných příležitostí, hájení zájmů žen podnikatelek a manažerek, začlenění se do podvědomí veřejnosti, získání prestiže a provázání podnikatelské reality s teorií. Díky asociaci se ženy mohou zapojit do státních programů nebo programů jiných ženských spolků a sdružení. Členkám jsou veškeré důležité informace sděleny prostřednictvím elektronické sítě.

5.3. Asociace podnikatelek a manažerek ČR⁶¹

Asociace podnikatelek a manažerek ČR (dále jen APM ČR) je neziskovou, nevládní, dobrovolnou organizací žen, založenou na podporu rozvoje malého a středního podnikání žen v ČR a profesionálního rozvoje podnikatelek a žen v manažerských funkcích. Cílem APM ČR je umožnit podnikatelkám a manažerkám z ČR a mnoha dalších zemí světa setkání, výměnu zkušeností, rozvoj nových obchodních příležitostí v ČR i v zahraničí a podpořit spolupráci mezi ženami z různých oborů podnikání. APM ČR je členem Mezinárodní federace podnikatelek a manažerek. Spolupracuje s mnoha mezinárodními organizacemi, jako např. Verband Deutscher Unternehmerinnen Německo, Center for International Private Enterprise USA, Star Groups SA, I.Europe Forum Wien Rakousko, a pod. Zástupkyně APM ČR se pravidelně zúčastňují mezinárodních setkání žen organizovaných těmito organizacemi v ČR i v zahraničí. APM ČR je zakládajícím členem platformy českých ženských organizací (Česká ženská lobby).

⁶⁰Středočeské-podnikatelky [online]. 2010 [cit. 2010-03-31]. O nás. Dostupný z WWW: <<http://www.stredoceske-podnikatelky.cz/>>.

⁶¹Podnikání žen [online]. 2010 [cit. 2010-03-31]. O nás. Dostupný z WWW: <<http://www.podnikanizen.cz/?x=>>>.

Členkám je umožněno se sdružovat a jsou vedeny k tomu, aby mohly společně: zlepšovat obchodní a manažerské aktivity, vytvořit konzultační síť, rozvíjet pomocí vzdělávání dosud nedostatečně využitý potenciál žen a rozvíjet etiku podnikání a manažerské dovednosti.

5.4. Český helsinský výbor⁶²

Český helsinský výbor (dále jen ČHV) je nevládní neziskovou organizací pro lidská práva, který vznikl roku 1988. Hlavním posláním ČHV je:

- ❖ Sledování zákonodárné činnosti týkající se lidských a občanských práv.
- ❖ Monitoring stavu lidských práv v ČR se zvláštním důrazem na vybrané oblasti.
- ❖ Pravidelné vypracovávání zpráv o stavu lidských práv v ČR.
- ❖ Bezplatné právní poradenství jednotlivcům, jejichž lidská práva byla porušena.
- ❖ Školící programy pro profesní skupiny i pracovníky a aktivisty nevládních organizací.
- ❖ Publikační činnost.
- ❖ Informační a dokumentační činnost, knihovnické služby.

Působí v oblastech: práva dětí, boj proti rasismu a nesnášenlivosti, vězeňství a trestní justice, sociálně právní poradenství, výchova k lidským právům a rozvoj lidskoprávní knihovny.

5.5. Český svaz žen

Český svaz žen (dále jen ČSŽ) je občanské dobrovolné sdružení, jehož cílem je prosazování práva žen, působení v jejich zájmu a k jejich ochraně. Nejvyšším orgánem ČSŽ je sjezd členek, představitelkou zvolenou sjezdem na 5leté období je předsedkyně ČSŽ, její zástupkyní pak místopředsedkyně ČSŽ. Na sjezdu v roce 2007 byla nově zřízena funkce výkonné ředitelky organizace. Členskou základnu aktuálně tvoří 18.659 členek, 621 základních organizací a 12 krajských středisek. ČSŽ se řídí stanovami ČSŽ a vyvíjí činnost podle programové orientace, která je vždy schválena sjezdem, stejně jako roční rozpočty organizace. Struktura svazu je vybudována na základě územního principu, je tvořena základními, okresními a krajskými organizacemi. Sídlo ústředí je v Praze. Zdrojem příjmů

⁶² Český helsinský výbor [online]. 2010 [cit. 2010-03-31]. O nás. Dostupný z WWW: <http://www.helcom.cz/download/co_je_CHV.pdf>.

ČSŽ jsou zejména členské příspěvky a pro účely realizace konkrétních projektů pak také granty nadací, dotace ministerstev, měst a obcí a granty z fondů EU (Evropský sociální fond).⁶³

5.6. Česká ženská lobby⁶⁴

Česká ženská lobby (dále jen ČŽL) je síť organizací, která hájí práva žen v ČR. Na přelomu roku 2007 a 2008 měla ČŽL celkem 21 členek – českých ženských nevládních neziskových organizací. Členkami jsou: APM ČR, Český helsinský výbor, ČSŽ, Gender Studies, Moravská asociace podnikatelek a manažerek, UNIPA a další. Agenda ČŽL je poměrně široká, od pomoci obětem domácího násilí, ochrany žen před diskriminací na trhu práce, obhajoby práv romských žen a cizinek, sdružení katolických žen, obhajoby reprodukčních práv žen, rodičovství až po vyrovnávání šancí žen a mužů v politice. ČŽL také podporuje nebo i sama iniciuje nejrůznější kampaně, k těm nejznámějším patří: Normální porod, Žena není zboží a mnoho jiných. ČŽL je součástí Evropské ženské lobby (dále jen EWL), která sdružuje ženské a genderové organizace z evropských zemí. Jejím cílem je podpora ženských práv a rovnosti mezi muži a ženami v EU.

EWL se prokazuje nejvyšším počtem členských organizací. Těch je v současnosti více než 4 000 v různých evropských státech. Síť se angažuje v oblastech, jako je násilí na ženách, ženy v rozhodovacích pozicích a politice, ekonomické a sociální postavení žen nebo ochrana žen z etnických menšin. EWL pracuje v evropských institucích, hlavně v Evropském parlamentu, Evropské komisi a Radě ministrů a snaží se prosazovat ženská práva v evropských politikách.

ČŽL vzniklo ze tří nestátních neziskových organizací (ČSŽ, Unie katolických žen a Gender Studies), které se spojily pro vytváření připomínek ke vládním dokumentům a pro lobbování za vytvoření vládní instituce, která by se zabývala rovností žen a mužů. Takováto instituce, *Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů*, byla vytvořena roku 2001 a spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Na základě nabídky ministryně pro lidská práva a rovné příležitosti zaujaly členky sítě strategické posty v poradních orgánech

⁶³ Český svaz žen [online]. 2010 [cit. 2010-03-31]. O nás. Dostupný z WWW: <<http://www.csz.cz/view.php?cisloclanku=2008100004>>.

⁶⁴ Genderonline [online]. 2010 [cit. 2010-03-31]. O nás. Dostupný z WWW: <<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008092818>>.

vlády, jako jsou Rada vlády pro rovné příležitosti, Rada vlády pro lidská práva a Rada vlády pro neziskové organizace.

Ženská hnutí si za posledních pár let vydobyla velmi silné postavení. Nejen že spolky účinkují ve sférách ekonomiky a obchodu, ale i v politice a to jak u nás tak v zahraničí. Ženy se stávají emancipovanějšími, hrdými na své těžce vydřené postavení a nebojí se rázně hlásit o svá práva. Možná v budoucnu budeme svědky, kdy nejen v ekonomice a politice budou hrát ženy výsadní roli.

Závěr

Postavení žen se během historického vývoje společnosti zásadně změnilo a to nejen ve stereotypních rolích, ale i na trhu práce. Ženy dříve pečovaly převážně o rodinu a kariéra byla až na zadních příčkách hodnot. Dnes je tomu často naopak, ženy se snaží budovat kariéru a uznávané postavení ve společnosti, a až poté si zakládají rodinu a pořizují děti. V některých případech ženy dosahují vyššího platu než jejich partner a není žádnou výjimkou, když takový partner zůstává na rodičovské dovolené s dětmi doma a žena vydělává na živobytí. Je tedy patrné, že ženy se uplatnily velmi dobře i na pracovním trhu, který se jim otevřel a nabídl jim širokou škálu možností, se nejen realizovat, ale převážně si vybudovat pozici a získat větší množství peněz, než si ženy byly schopny vydělat dříve.

Dnešní trh práce není žádnou procházkou růžovým sadem, proto pokud ženy chtějí uspět, musí být daleko odvážnější a razantnější, než byla generace před nimi. S příchodem agresivnější doby přišlo i agresivnější chování na trhu práce. Ženám netrvalo dlouho, aby se v tomto prostředí naučily orientovat a začaly mužům konkurovat. Nebylo tak časté, aby ženy zaujímaly vedoucí funkce. I dnes se najdou stále ještě skeptičtí zaměstnavatelé, kteří se bojí zaměstnat ženy ve vedení, ale jsou tu i tací, kteří ženy jako vedoucí upřednostňují. Tito zaměstnavatelé se domnívají, že ženy budou bojovat za jejich firmu (společnost) a její vizi jako lvice za svá mláďata a není tomu daleko od pravdy. Ženy opravdu dokážou být natolik odhodlané a zapálené pro něco v co věří, že se důvěra zaměstnavatele v ně může vyplatit.

Přes veškeré pokroky a snahy vnímat ženy rovnocenně s muži, rozdíly v jejich vnímání stále přetrvávají. Mezi nejvíce diskutovaná témata patří odměňování a přijímací řízení, které někdy hraničí až s diskriminací a to i přesto, že je diskriminační chování postižitelné. Je to dáno zejména tradičním pohledem na ženy jako na rodičky a pečovatelky. Pokud by společnost byla vychovávána tak, že hlavní úlohou ženy by nebylo chápáno pouze sebeobětování se rodině, ale i naplnění jejich vlastních ambicí, je tu naděje na změnu v nerovnosti mužů a žen.

Řešení celkové problematiky se nabízí v několika variantách: zamezení ztráty kvalifikace u žen na mateřské dovolené, zapojování zaměstnankyň do dění firmy i během jejich nepřítomnosti nebo poskytnutí nabídky variabilní pracovní doby (flexibilní forma práce). Moderní technologie umožňuje ženám být ve spojení se svojí prací i během jejich dočasné nepřítomnosti. Avšak pokud bude mateřství nadále zaměstnavateli bráno jako nepřekonatelný problém při zaměstnávání žen, je každé řešení zbytečné.

Literatura

1. HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
2. HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada publishing, 2008. 277 s. ISBN 978-80-247-1593-3.
3. KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: SEPTIM TISK, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
4. MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 1. vyd. Praha: ASPI, 2007. 131 s. ISBN 978-80-7357-275-4.
5. MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender studies, 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0.
6. NACHTIGAL, V. Česká ekonomika v 1. polovině 90. let v porovnání s obdobnými evropskými ekonomikami. Praha: ČNB, 1997. 82 s.
7. PAVLEKA, Tomáš. *Makroekonomie základní kurz*. Praha: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 80-86175-58-4.
8. PILNÝ, Jaroslav. *Veřejné finance*, Pardubice: Univerzita Pardubice, 2007. 226 s. ISBN 978-80-7194-963-3, s. 90 - 94.
9. ŠTĚPÁN, Jurajda; KUCHAROVÁ, Věra; MACHOVCOVÁ Kateřina a kolektiv. *Kariéra rodina rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. 28 s. ISBN 80-86520-12-9.
10. TKÁČ, V. a kolektiv. *Zákoník práce*. 1. vyd. Praha: IMPRIMA, 1991. 613 s. ISBN 80-7107-023.
11. *Women on the Labour Market: Today and in the Future*. Praha: Gender Studies, 2007. 62 s. ISBN 978-80-86520-23-0.
12. *Ženy a muži v datech 2003*. Praha: ČSÚ, 2003. 60 s. ISBN 80-250-0205-5.
13. *Ženy a muži v datech 2005*. Praha: ČSÚ, 2005. 90 s. ISBN 80-250-1092-9.
14. *Ženy a muži v datech 2008*. Praha: ČSÚ, 2008. 90 s. ISBN 80-250-1854-5.
15. Český helsinský výbor [online]. 2010 [cit. 2010-03-31]. O nás. Dostupný z WWW: <http://www.helcom.cz/download/co_je_CHV.pdf>.
16. Český svaz žen [online]. 2010 [cit. 2010-03-31]. O nás. Dostupný z WWW: <<http://www.csz.cz/view.php?cislocianku=2008100004>>.

17. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Naděje na dožití. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
18. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Průměrný věk. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
19. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Rodinný stav. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
20. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Sňatečnost. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
21. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Strom života 1985 a 2000. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
22. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Strom života 2010 a 2066. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
23. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-05]. Život žen a mužů 2008. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
24. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-25]. Ekonomické postavení. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
25. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-25]. Průměrný věk matky. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
26. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-25]. Ukončení těhotenství. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
27. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-25]. Živě narozené. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
28. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-28]. Míra zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
29. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-28]. Nezaměstnanost žen. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
30. ČSÚ [online]. 2008 [cit. 2010-03-28]. Vzdělání žen. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
31. ČSÚ [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Průměrná mzda. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
32. ČSÚ. [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/nezamestnanost_eupr>.

33. Dámský investiční klub [online]. 2010 [cit. 2010-03-31]. O investičním klubu. Dostupný z WWW: <<http://www.investicniklub.cz/o-investicnim-klubu/vymezeni-klubu/webove-stranky.html>>.
34. Fit pro gender mainstreaming [online]. 2007 [cit. 2010-03-28]. Genderové nástroje. Dostupné z WWW: <<http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxCZ/toolorange2CZ.htm>>.
35. Genderonline [online]. 2010 [cit. 2010-03-31]. O nás. Dostupný z WWW: <<http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=2008092818>>.
36. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Rodina. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>MPSV>
37. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Porodné. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>>.
38. NAVAJO [online]. 2010 [cit. 2010-03-29]. Práva žen. Dostupné z WWW: <<http://prava-zen.navajo.cz/>>.
39. OSN [online]. 2009. [cit. 2010-03-29]. Lidská práva. Dostupný z WWW: <<http://www.osn.cz/lidska-prava/?kap=42&subkap=45>>.
40. PANCZAKOVÁ, Zuzana. Dítě, nebo práce? Obojí! *Ekonom* [online]. 2010 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <<http://ekonom.ihned.cz/c1-40087090-dite-nebo-prace-oboji>>.
41. Peníze [online]. 2010 [cit. 2010-03-28]. Změny v důchodech. Dostupné z WWW: <<http://www.penize.cz/65800-zmeny-v- duchodech-kt ere-byste-meli-znat>>.
42. Podnikání žen [online]. 2010 [cit. 2010-03-31]. O nás. Dostupný z WWW: <<http://www.podnikanizen.cz/?x=>>>.
43. Rovné příležitosti [online]. 2010 [cit. 2010-03-28]. Firma roku. Dostupné z WWW: <[http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als\[ROK\]=2010&als\[PHL\]=2749](http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als[ROK]=2010&als[PHL]=2749)>.
44. Rovné příležitosti. [online]. 2007 [cit. 2010-03-28]. *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi*. Dostupné z WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?article=303>>.
45. SAGIT [online]. 2009 [cit. 2010-03-29]. Antidiskriminační zákon. Dostupný z WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb09198&cd=76&typ=r>>.
46. Středočeské podnikatelky [online]. 2010 [cit. 2010-03-31]. O nás. Dostupný z WWW: <<http://www.stredoceske-podnikatelky.cz/>>
47. *Zákoník práce*. Ostrava: Sagit, 2009. 128 s. ISBN 978-80-7208-714-3.

Seznam grafů

Graf č. 1: Vývoj obyvatelstva.....	16
Graf č. 2: Stromy života 1985 a 2000.....	18
Graf č. 3: Stromy života 2010 a 2066.....	19
Graf č. 4: Průměrný věk české populace	20
Graf č. 5: Naděje dožití.....	21
Graf č. 6: Rodinný stav v %	22
Graf č. 7: Sňatečnost a průměrný věk oddaných	23
Graf č. 8: Narozené děti dle věku matky	24
Graf č. 9: Průměrný věk matky	25
Graf č. 10: Ukončení těhotenství.....	26

Seznam tabulek

Tabulka č. I: Vzdělání žen v %.....	32
Tabulka č. II: Míra zaměstnanosti u žen.....	36
Tabulka č. III: Nezaměstnanost žen	39
Tabulka č. IV: Ekonomické postavení žen (v tisících).....	40
Tabulka č. V: Průměrná mzda (v tisících Kč)	44