

**Vytvoření informační základny
pro analýzu faktorů
ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd)
mužů a žen a
pro modelování (prognózování)
těchto rozdílů**

průběžná zpráva

Drahomíra Fischlová
Petra Prokešová

VÚPSV Praha
prosinec 2003

Obsah

Úvod	3
1. Začlenění problematiky rovnosti mužů a žen v rámci EU	4
1.1 Pekingská akční platforma	6
1.2 Lucemburský proces	8
1.3 Lisabonská strategie	8
1.4 Institucionální zabezpečení rovnosti mužů a žen v EU	9
2. Začlenění problematiky rovnosti mužů a žen v ČR	10
2.1 Institucionální zabezpečení rovnosti mužů a žen v ČR	12
3. Postavení žen v EU	14
3.1 Vývoj	14
3.2 Trvalé nerovnosti	15
3.3 Genderové platové mezery	16
3.4 Platy a nezaměstnanost	17
3.5 Politiky	18
3.6 Shrnutí	18
4. Postavení žen v ČR	19
5. Rozdíl ve mzdách žen a mužů a genderová segregace v zaměstnání	22
6. Zdroje a charakter dat, databáze	29
7. Metody rozkladu mzdového rozdílu	33
7.1 Rozklad metodou Oaxaca Blinder	34
7.2 Problémy s dekompoziční metodou Oaxaca Blinder	35
7.3 Rozklad metodou Juhna-Murphy-Pierce	36
8. Návrh kvantitativních a kvalitativních ukazatelů sledovaných EU	38
9. Přehled hlavních poznatků z vybraných národních studií ČS EU	43
10. Vnímání rovnosti mezi muži a ženami v ČR - sociologické šetření	48
10.1 Charakteristika souboru	48
10.2 Jak muži a ženy v ČR vnímají rovnost	50
10.3 Mzdy mužů a žen podle jednotlivých průřezů	58
11. Shrnutí základních poznatků, předběžné závěry	62
12. Literatura	65
13. Přílohy	66
13.1 Rada Evropské unie:	66
13.2 Přehled teorií genderové segregace v povolání	67
13.3 Neoklasická teorie, teorie lidského kapitálu	68
13.4 Institucionální teorie a teorie segmentace na trhu práce	71
14. Feministické/genderové teorie a příslušná vysvětlení	73
15. Teorie vysvětlující společenskou a ekonomickou pozici žen	80
15.1 Patriarchát a mužská dominance	80
15.2 Patriarchát, mužská organizace a pracovní segregace	81
15.3 Racionální volby uvnitř rodin	81
15.4 Mzdová diskriminace	82
16. Zajištění rovnosti mezd mužů a žen - případ Belgie	85
16.1 Legislativa	85
16.2 Postup diskriminované osoby	85
16.3 Problémy	86
16.4 Možná řešení	87
16.5 Shrnutí	88

Úvod

Česká republika po roce 1989 zahájila přechod k tržní ekonomice a politickému systému pluralitní demokracie. To nevyhnutelně vedlo k celé řadě změn. Bylo nutné zcela přepracovat politiku země v hospodářské, právní, vzdělávací a sociální sféře.

Problémem, který v poslední době nabývá značného významu, je vyloučení všech forem diskriminace. Jednou z oblastí, které je třeba věnovat v současné době z mnoha důvodů zvýšenou pozornost, je právě rovnost mezd mužů a žen. Rovnost občanů bez ohledu na pohlaví je součástí základních principů demokratické společnosti.

Princip rovnosti žen a mužů (a tedy i rovnosti odměňování) je v ČR obecně zajištěn Ústavou, resp. Listinou základních práv a svobod, jakož i jinými právními dokumenty. K jeho respektování včetně praktického uplatňování je Česká republika vázána požadavky budoucího členství v EU.

Zásada stejného platu pro muže a ženy za práci stejné hodnoty v EU vychází z článku 119 Římské smlouvy a Směrnice 75/117/EHS z roku 1975 týkající se zásady stejného platu pro muže a ženy. Směrnice v článku I uvádí: „Princip stejné mzdy pro muže a ženy znamená, že za stejnou práci nebo za práci, již se přisuzuje stejná hodnota, se vylučuje jakákoli diskriminace na základě pohlaví s ohledem ke všem aspektům a podmínkám odměňování.“ V Chartě základních sociálních práv je požadováno, aby každý členský stát pracovníkům zajistil „spravedlivou mzdu“.¹ Toho by mělo být dosaženo „...využitím normálních instrumentů ekonomické a sociální politiky, zejména instrumentů ke zvýšení produktivity a stimulaci ekonomického růstu, posílením boje s diskriminací a zajištěním solidarity mezi sociálními skupinami.“

¹ Spravedlivá mzda je zde definována jako mzda dostatečná k tomu, aby pracovníkům umožnila slušnou životní úroveň.

1. Začlenění problematiky rovnosti mužů a žen v rámci EU

V roce 1957 uzavřely Francie, Itálie, Německo, Belgie, Nizozemsko a Lucembursko v Římě **smlouvu o založení Evropského hospodářského společenství (EHS)**, jehož cílem byla podpora harmonického vývoje hospodářské činnosti, nepřetržitý a vyrovnaný hospodářský růst, zvyšování životní úrovně, těsnější vztahy mezi členskými státy. V době schvalování Římských dohod tedy dominovala ryze ekonomická hlediska. Úkolem Římských dohod bylo otevřít prostor pro rozvoj společného trhu, a to i z hlediska pracovních sil, proto jsou v dohodách obsažena ustanovení o volném pohybu pracovníků a podmínkách zaměstnávání.

Problematika rovnosti mužů a žen tak nebyla v době EHS klíčovou oblastí. V průběhu let však získávala stále významnější pozici. Základní rámec genderové rovnosti je zakotven v článku 119 Smlouvy o založení EHS, jenž zaručuje právo mužů a žen na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Zařazení článku iniciovala Francie kvůli obavám z nižších mezd převážně ženské pracovní síly v poválečném Německu a tím možnosti cenové konkurence německého průmyslu v polovině padesátých let. Uvedená zásada byla ve všech členských zemích uplatňována od 1. 1. 1962 a dále od 1. 1. 1973 v Dánsku, Velké Británii a Irsku.

Maastrichtská dohoda z roku 1992 žádné zásadní změny v oblasti rovnosti neobsahovala, jejím hlavním cílem byl přechod od jednotného trhu k hospodářské a politické unii.

Důležitost rovných příležitostí v procesu evropské integrace byla potvrzena **Amsterodamskou smlouvou** z roku 1997 novelizující původní smlouvu. Uvedený článek 119 byl novelizován a přecíslován na článek 141, který stanoví:

1. Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady rovné odměny mužů a žen za stejnou práci a práci stejné hodnoty.
2. Odměnou se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci z titulu pracovního poměru. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace podle pohlaví znamená:
 - a. že odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu,
 - b. že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce.
3. Rada přijme opatření k zabezpečení uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v otázkách práce a zaměstnanosti, včetně zásady rovného odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.
4. S ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře.

V souladu s tímto trendem se jedno ze základních lidských práv, a to rovnost mužů a žen a rovné zacházení s nimi, zejména v oblasti zaměstnávání, zařadilo mezi základní principy fungování Evropské unie. Kromě ustanovení o rovnosti obou pohlaví obsažených ve zmíněné smlouvě, jsou členské země povinny respektovat celou řadu doporučujících norem a dalších závazných směrnic a doporučení, které stanoví bližší podmínky, postupy a návody, jak princip reálně prosadit.

Jedná se o následující *směrnice*:

- č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy,
- č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, jež byla v červnu 2002 novelizována,
- č. 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v záležitostech sociálního zabezpečení,
- č. 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení
- č. 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami v samostatné výdělečné činnosti, včetně zemědělství, a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství,
- č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o provádění opatření ke zlepšení zabezpečení a ochrany zdraví při práci těhotných žen, žen po porodu a kojících žen (opírající se o článek 118a Římské smlouvy),
- č. 96/34/EHS ze dne 3. června 1996 týkající se Rámcové smlouvy uzavřené mezi UNICE, CEEP a ETUC o rodičovském volnu,
- č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
- č. 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se mění směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a její oblast působnosti se rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku
- č. 97/80/EHS ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace z důvodu příslušnosti k pohlaví,
- č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- č. 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998, kterou se oblast působnosti směrnice 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku
- č. 98/52/ES ze dne 13. července 1998 o rozšíření směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku
- č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

a *doporučení*:

- č. 92/131/EHS ze dne 27. listopadu 1991 o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti
- č. 84/635/EHS ze dne 13. prosince 1984 o podporování pozitivních akcí ve prospěch žen

Mezi další dokumenty upravující sledovanou problematiku patří:

Evropská sociální charta z roku 1965, novelizována v roce 1991, zakotvuje ochranu sociálních a hospodářských práv v širokém rozsahu. Mimo jiné zaručuje právo na spravedlivou odměnu za práci.

Charta základních sociálních práv pracujících Evropské unie z roku 1989 zahrnuje mimo další sociální práva občanů členských států společenství i právo na rovné zacházení s muži a ženami.

Zelená kniha o evropské sociální politice, která byla vydána v roce 1993 jako snaha o revizi vazeb sociální politiky a ekonomiky na úrovni národních států i na úrovni Společenství reagující především na vzrůstající míru nezaměstnanosti.

Bílá kniha o evropské sociální politice, která byla předložena v roce 1994, se v rámci rovného zacházení a rovných příležitostí zaměřuje na oblast desegregace trhu práce a podpory hodnoty práce žen, oblast uspořádání zaměstnání a rodinného života a oblasti účasti žen v rozhodování.

Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979. Během doby působení úmluvy se v celosvětovém měřítku ukázalo, že důsledné a trvalé zajišťování

předpokladů jejího praktického provádění je velmi náročné, což následně vede k tomu, že mnoho států ke svým závazkům přistupuje ryze formálně. Aby se mezinárodní dohled nad plněním úmluvy posílil, poskytla OSN jednotlivým ženám, příp. jejich skupinám pocházejícím z členských států úmluvy speciální možnost obrátit se na příslušné orgány úmluvy tehdy, kdy práva garantovaná jim výslovně touto mezinárodní úmluvou nejsou v jejich zemi respektována. V takovém případě se uvedené orgány OSN do věci samy vloží, danou situaci ověří a zjistí-li závažné porušení úmluvy, zahájí jednání s příslušnými představiteli států. Detailní podmínky, za nichž lze uvedenou kontrolní proceduru „spustit“, obsahuje tzv. Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, který vstoupil dne 22. 12. 2002 v mezinárodní platnost.

Podpora rovných příležitostí všech osob je také čtvrtým základním pilířem politiky zaměstnanosti Evropské unie, který členské země zabudovávají do svých Akčních národních plánů zaměstnanosti, kde hlavními nástroji na poli rovnosti je gender mainstreaming² a pozitivní akce.

Do roku 1999 uvedený čtvrtý pilíř obsahoval i problematiku zdravotně postižených osob, od té doby funguje již jako pilíř samostatný. Mezi jeho konkrétní cíle se řadí zmenšování mezery mezi zaměstnaností mužů a žen, pomoc při skloubení pracovního a rodinného života a usnadnění návratu na trh práce.

1.1 Pekingská akční platforma

V roce 1995 v Pekingu na 4. světové konferenci o ženách byl schválen dokument Pekingská akční platforma, jejímž úkolem je posílení postavení žen. Platforma zakotvuje cíle genderové rovnosti, rozvoje a míru, dále byl v jejím rámci vypracován program na podporu žen a také byly identifikovány kritické oblasti pro prioritní akce na podporu žen a ke zvýšení jejich pravomocí.

Dokument uznává fakt, že ženy na cestě k rovnosti a ke zlepšení svého postavení narážejí na řadu překážek vzhledem k rase, věku, řeči, etnickému původu, kultuře, náboženství nebo zdravotnímu postižení. Mnohé ženy narážejí na specifické překážky spojené s jejich postavením v rodině, zejména osamělé matky vzhledem k jejich sociálně ekonomickému postavení, například životním podmínkám ve venkovských oblastech, izolovaných nebo zbídačených oblastech. Další překážky existují pro ženy se statutem uprchlíka.

Dokument dále vyzývá k prosazování politiky gender mainstreamingu. Vlády a další aktéři by měli podporovat aktivní a viditelnou politiku prosazující genderové hledisko do všech programů a strategií, aby před přijetím jakéhokoli rozhodnutí byla provedena analýza možných dopadů na ženy a muže. Toto prohlášení se stalo základem vlastních národních plánů gender mainstreamingu v řadě zemí.

Na základě doporučení vyplývajících z Pekingské konference a závěrům přijatým Výborem pro odstranění diskriminace žen předložil ministr práce a sociálních věcí v březnu 1998 vládě "Návrh priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen". Tento dokument byl schválen dne 8. dubna 1998. Priority vymezují cílové oblasti (priority), ve kterých nejsou práva a zájmy žen plně uspokojovány nebo ve kterých je jejich uspokojování ohroženo. Zároveň stanoví opatření, kterými má být žádaného výsledku dosaženo, určuje nositele odpovědnosti za plnění přijatých opatření a termíny jejich plnění. Jde o kontinuální a dlouhodobý proces, proto vláda nepovažuje přijatý národní programový dokument za definitivně neměnný. První roční souhrnná zpráva o plnění vládního programu byla

² Gender mainstreaming - znamená „prostoupení“ hlediska vyrovnávání příležitostí pro muže a ženy všemi koncepčními a rozhodovacími procesy ve všech jejich fázích včetně plánování, provádění a vyhodnocování. Před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je nutné vyhodnotit dopad tohoto rozhodnutí na muže a na ženy (tzv. genderová analýza). Zjistí-li se, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo alespoň minimalizoval.

projednána v květnu 1999. Na základě dosažených výsledků bylo doporučeno některá dílčí opatření doplnit nebo změnit. Každoročně je vypracovávána Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen, která jednotlivé priority hodnotí, aktualizuje a doplňuje.

Závěry Rady z přehledu "Implementace Pekingské platformy členskými státy EU"³, kde:

- 1) dle závěrů 4. Konference OSN o ženách, jež se konala v Pekingu r. 1995, si Rada Evropy v Madridu (15. a 16. prosince 1995) vyžádala roční zprávu o Implementaci Pekingské platformy členskými státy,
- 2) proces dodržování v letech 1996 a 1997 prokázal potřebu konzistentnějšího a systematictějšího monitorování a hodnocení implementace Pekingské platformy členskými státy,
- 3) 2. prosince 1998 Rada souhlasila, aby roční hodnocení implementace Pekingské platformy zahrnovalo i návrh souboru kvantitativních a kvalitativních ukazatelů a kritérií,
- 4) 22. října 1999, poté, co Rada přijala závěry, jež braly na vědomí vybrané ukazatele týkající se podílu žen na celkové pracovní síle a rozhodovacích procesech, 27. listopadu 2002 Rada přijala závěry, jež berou na vědomí vybrané ukazatele sladění pracovního a rodinného života,
- 5) podpora genderové rovnosti se stala jedním z klíčových úkolů Společenství, jež vstoupil v platnost Amsterodamskou dohodou,
- 6) ačkoliv podíl žen na míře zaměstnanosti a jejich účast na trhu práce vzrůstají, rozdíly ve mzdách mužů a žen se výrazně nesnížily,
- 7) je důležité lépe porozumět strukturálním charakteristikám a vývoji mzdových rozdílů a přesněji hodnotit potenciální a skutečné efekty některých významných iniciativ v politice trhu práce,
- 8) v rámci Lucemburského procesu, Výbor pro zaměstnanost průběžně pořizuje ukazatele týkající se genderové rovnosti včetně aspektu genderové rovnosti ve mzdách a se současnými ukazateli se dá počítat v kontextu tohoto procesu,
- 9) Evropská rada ve Stockholmu požadovala, aby jí byly prezentovány ukazatele týkající se kvality práce a další specifické ukazatele zajišťující, že by se v nich neměly objevit žádné diskriminační mzdové rozdíly mezi muži a ženami,
- 10) na základě odpovědí členských států na dotazník belgické Předsednictvo předložilo zprávu obsahující informace o genderové rovnosti v odměňování a navrhlo 9 kvantitativních a kvalitativních ukazatelů (jež jsou podrobněji popsány v kapitole 0):
 1. celková zaměstnanost
 2. celkový objem mezd
 3. práce na zkrácený úvazek
 4. věk a vzdělání
 5. mzdové rozdíly v povoláních, jež zastávají převážně ženy
 6. suma rozdílů v hodinových mzdách mezi muži a ženami při použití metody OAXACA
 7. zákony, nařízení a opatření, jak eliminovat diskriminaci a nerovnosti v práci
 8. vliv veřejných autorit na dohody o mzdách
 9. ukazatel týkající se práce na zkrácený úvazek a dočasná přerušení pracovní kariéry

³ Přijato Radou pro zaměstnanost a sociální věci dne 3. prosince 2001

1.2 Lucemburský proces

Lucemburský proces spočívající v uplatňování koordinované evropské strategie v zaměstnanosti byl zahájen na mimořádné Evropské radě o zaměstnanosti, která se konala v roce 1997.

Lucemburský proces stanovil čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti:

Zaměstnatelnost - zajistit, aby nezaměstnaní měli správné schopnosti a motivaci vrátit se zpátky do práce. Podporovat pracovní trh otevřený pro všechny.

Podnikatelství - usnadnit zakládání a provozování podniků a zaměstnávání osob v nich. Směrnice v rámci pilíře se snaží podpořit větší podnikatelskou informovanost, využívat nové příležitosti vytváření pracovních míst a učinit daňový systém příznivějším vůči zaměstnavatelům.

Adaptabilita - globalizace a rychlý technologický pokrok znamenají, že organizace práce a zaměstnanci musejí být dostatečně flexibilní, aby byli schopni reagovat na neustálé strukturální změny. Směrnice podporují modernizaci organizace práce a adaptabilitu v podnicích. Zdůrazňují odpovědnost sociálních partnerů v přispívání k této strategii.

Rovné příležitosti mužů a žen - podpořit odstraňování jakékoli diskriminace v zacházení s muži i ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce i odměnou za tuto práci.

Lucemburský proces tak vytyčil základní vodítka v oblasti zaměstnanosti ke snížení míry nezaměstnanosti v členských zemích EU a promítá se do Národních akčních plánů zaměstnanosti.

Na uvedené čtyři pilíře vláda České republiky v rámci střednědobé strategie zaměstnanosti založené na potřebách České republiky a zároveň i jako příprava k našemu členství v EU reagovala schválením usnesení č. 418 ze dne 5. května 1999 "Národní plán zaměstnanosti". Konkrétním cílem tohoto plánu bylo stanovit a realizovat koordinovanou politiku zaměstnanosti na základě jmenovaných pilířů. V následujících letech 2001 - 2003 navázaly Národní akční plány zaměstnanosti, jež mají dále rozvíjet národní strategii politiky zaměstnanosti.

Základní prioritou v rámci čtvrtého pilíře *Rovné příležitosti mužů a žen* je podpora naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi, k čemuž by měla napomoci pozitivní opatření a gender mainstreaming. Mezi konkrétní opatření patří např. proškolení výchovných poradců na školách v problematice rovných příležitostí mužů a žen, kontrola dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty prováděná úřady práce, poradenství, podpora provozu zařízení určených pro péči o děti a potřebné členy rodiny. Hlavní nedostatek je spatřován v nízké úrovni pochopení a neznalosti problematiky a z toho vyplývající nezáměrné jednání.

1.3 Lisabonská strategie

V roce 2000 se v Lisabonu konalo zvláštní zasedání Rady Evropy, jehož výsledkem bylo stanovení nové desetileté strategie k vytvoření dynamičtějšího a konkurenceschopnějšího prostředí. Jednalo se i o zvyšování investic do vzdělání obyvatelstva. Evropská rada vyzvala členské státy, aby podstatně zvýšily investice do lidských zdrojů, aby své školy a střediska odborné přípravy, všechny napojené na internet, přetvořily na víceúčelová a všem přístupná vzdělávací střediska.

Na lisabonském summitu se pozornost obrací na čtyři oblasti zásadního významu:

- zvýšení zaměstnanosti a snížení kvalifikačních diskrepancí,
- větší důraz na celoživotní vzdělávání jako základní složku evropského sociálního modelu,
- zvyšování zaměstnanosti ve službách včetně služeb osobních, kde jsou značné nedostatky,
- podpora všech aspektů rovných příležitostí včetně omezování segregace v zaměstnání a většího sladování pracovní doby a rodinného života, zejména zavedením nového kritéria lepšího zajišťování péče o děti.

Cílem těchto opatření bylo, aby se míra zaměstnanosti z průměrných 61 % v roce 2000 co nejvíce přiblížila hranici 70 % a aby se počet zaměstnaných žen, jichž v době, kdy se zasedání konalo, bylo v průměru 51 %, do roku 2010 zvýšil více než na 60 %. Tyto cíle byly na Stockholmském summitu v roce 2001 doplněny o průběžné cíle pro rok 2005.

1.4 Institucionální zabezpečení rovnosti mužů a žen v EU

V rámci EU se rovnými příležitostmi zabývá několik institucí. V roce 1982 vznikl **Poradní výbor pro rovné příležitosti mužů a žen**. V roce 1984 vznikl v rámci Evropského parlamentu samostatný výbor - **Výbor pro ženská práva**, jehož členové prosazují zájmy žen, účastní se jednání o rozpočtu EU a vyjadřují se k různým opatřením a rozhodnutím, která se mohou přímo či nepřímo dotýkat žen. Evropská komise založila oddělení rovných příležitostí kontrolující implementaci směrnic EU jejími členskými státy a snaží se podpořit ženy a zavádět nová opatření, která mají pro ženy pozitivní význam. **Evropský soudní dvůr** řeší spory týkající se této problematiky a na jeho půdě vzniká řada právních precedentů. Od roku 1988 se schází **Rada ministrů pro ženské záležitosti** a snaží se prosazovat opatření usnadňující ženám kombinovat práci s rodinou.

Velmi důležitou otázkou rovnosti mužů a žen je i financování. Největší finanční podporu poskytuje **Evropský sociální fond**, na financování se v omezené míře podílejí i další strukturální fondy EU, a to Evropský fond regionálního rozvoje, Evropský zemědělský, záruční a garanční fond. Cílem fondů je přispět k vyrovnaní mezi bohatými a méně rozvinutými regiony EU.

2. Začlenění problematiky rovnosti mužů a žen v ČR

V České republice je princip rovnosti, resp. nediskriminace na základě pohlaví již řadu let garantován **Listinou základních práv a svobod** (ústavní zákon č. 23/1991 Sb.), konkrétně se jedná o články 3, 26 a 28. Avšak toto zakotvení neposkytuje samo o sobě jednotlivcům dostatečnou záruku, pokud jde o její praktické působení a přímou vynutitelnost.

Proto si uveďme nejvýraznější změny, k nimž došlo prostřednictvím novel v základních právních normách pracovního práva v souvislosti s principem rovnosti v zacházení s muži a ženami. Jde zejména o následující zákony:

- Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce,
- Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti,
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku,
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech.

V roce 2001 vstoupila v účinnost novela **Zákoníku práce**. Novela je nazývána aproximační, neboť její příprava, projednávání a schvalování bylo vedeno úsilím vypořádat se se smluvními závazky, jimiž je podmíněn vstup České republiky do Evropské unie. Jedním z těchto závazků je přiblížit náš právní řád právním normám Evropského společenství.

Vzorem novelizace Zákoníku práce byly jednotlivé normy komunitárního práva a příslušná judikatura Evropského soudního dvora. V době přípravy jeho novely již komunitární princip rovného zacházení do českého právního řádu prorazil, a to přijetím novely **Zákona o zaměstnanosti**, jímž se výslovně zakazuje diskriminace na základě pohlaví při uplatňování práva zaměstnání včetně zákazu diskriminačních nabídek zaměstnání. V §1 odstavec 1 tohoto zákona se doslova uvádí: „*Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, ..., manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, ...*“ dále pak v odstavci 2: „*Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona není dovoleno činit nabídky zaměstnání, které jsou v rozporu s ustanovením odstavce 1.*“⁴

Novela Zákoníku práce na tento trend navázala a vztáhla zákaz diskriminace na základě pohlaví na celou oblast pracovních vztahů působících v průběhu výkonu zaměstnání. Kromě diskriminace přímé výslovně zakazuje i diskriminaci nepřímou a v zájmu vyloučení případných pochybností obsah pojmu "nepřímá diskriminace" specifikuje jako diskriminaci projevující se navenek až svými konečnými důsledky, doslova uvádí v §1 odstavci 4: „*V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, ..., manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích.*“⁵ Dále novela do českého právního řádu výslovně zavádí zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci do oblasti pracovních podmínek včetně odměňování, do oblasti odborné přípravy a do funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání v §1 odstavec 3: „*Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“⁶

Zároveň novela připouští i situace, kdy rovnost mezi zaměstnanci obou pohlaví neplatí, důvodem této asymetrie je především Ústavou garantovaná ochrana mateřství a zdraví matky, případně i jiné situace, pokud jsou vymezené zákonem. Možnou výjimku z rovnosti v zacházení s muži a ženami novela též ospravedlňuje stavem, kdy práce s ohledem na svoji specifickou povahu nezbytně vyžaduje, aby byla vykonávána pouze příslušníkem určitého pohlaví.⁷

⁴ Zákony III/2002, Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, PORADCE, Český Těšín, 2002, s.675

⁵ Zákony III/2002, Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, PORADCE, Český Těšín, 2002, s.10

⁶ Zákony III/2002, Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, PORADCE, Český Těšín, 2002, s.10

⁷ Jedná se o §149 - §161 hlavy sedmé Pracovní podmínky žen a mladistvých

V souladu s komunitárními předpisy se novela snaží zajistit, aby byla tato nově deklarovaná práva efektivně vynutitelná. Proto výslovně stanoví, že v případě jejich porušení mají zaměstnanci nárok na přiměřené zadostiučinění ve formě náhrady škody a nemajetkové újmy v penězích. V dané souvislosti se zároveň zaměstnavateli zakazuje uplatňovat vůči zaměstnanci, který se rovného zacházení domáhá, jakákoli odvetná opatření. Od 1. 1. 2001 se zároveň posiluje postavení navrhovatele v občanskoprávních sporech o příslušné pracovníprávní nároky, a to novelou Občanského soudního řádu (zákon č. 99/1963 Sb.). Důkazní břemeno se touto úpravou přesouvá z navrhovatele na odpůrce. Povinnost dokázat, že k diskriminaci došlo, nemá v případě podání žaloby uchazeč o zaměstnání či zaměstnanec, ale je povinností zaměstnavatele dokazovat skutečnost, že uchazeče či zaměstnance nediskriminoval na základě jeho pohlaví. Diskriminační jednání bylo až do té doby právně postižitelné zejména prostřednictvím pokuty uložené úřadem práce v rámci kontrolního řízení, jehož zahájení mohl iniciovat nejen poškozený občan v případě porušování pracovníprávních předpisů.

Pokud jde o specifická práva a povinnosti spojené s rovností v zacházení s muži a ženami v zaměstnání, pak se novelou výslovně garantuje právo zaměstnanců na ochranu jejich lidské důstojnosti. Pod toto právo spadá i ochrana před sexuálním obtěžováním na pracovišti.

V již zmíněné hlavě sedmé novela Zákoníku práce koriguje dosavadní politiku uplatňovanou vůči pracujícím ženám, zejména matkám pečujícím o děti. V zájmu důsledného prosazení rovnosti zacházení s muži a ženami, resp. vyrovnaní jejich vzájemného postavení jsou práva poskytovaná dosud pouze ženám pečujícím o děti rozšířena i na muže pečující o děti. Specifickým institutem vyrovnávajícím postavení zaměstnaných matek a otců je nově zavedená rodičovská dovolená, kterou může za zákonem stanovených podmínek využít kterýkoliv z rodičů. (V Dánsku byla rodičovská dovolená zavedena v 80. letech. Podíl otců požívajících výhod rodičovského volna se dlouhodobě stabilizoval na úrovni 10 %).⁸ Významným důsledkem procesu vyrovnávání postavení zaměstnaných matek a otců je stav, kdy zaměstnavatelé musí počítat s tím, že výhody v zaměstnání podmíněné péčí o dítě mohou využívat též muži. Tato změna by měla posílit příležitosti žen především v přístupu k zaměstnání nebo při funkčním postupu.

Snaze posilovat příležitosti žen v zaměstnání odpovídá i zřejmá tendence nevylučovat zbytečně ženy z výkonu některých povolání. Dosavadní zákaz výkonu některých prací ženám je podložen zdravotními důvody. Evropská unie nabádá k pravidelnému odbornému přezkoumávání, zda je při průběžném zavádění nových technologií, pracovních postupů a používání nových pracovních a ochranných pomůcek zdravotní riziko stále aktuální.

Pokud jde o ženy těhotné, kojící a krátce po porodu, je vhodné doplnit, že v zájmu jejich bezpečnosti a ochrany jejich zdraví při práci ukládá novela zaměstnavatelům nové povinnosti, jedná se zejména o povinnost pravidelně vyhodnocovat rizika, která mohou těmto ženám škodit a informovat je o nich spolu s opatřeními přijatými na ochranu před působením těchto rizik. Další změnou je speciální úprava pojmu „odměna za práci,“ která slouží výlučně k naplnění principu rovnosti v odměňování. Oproti obsahu pojmů „mzda“ a „plat“ upravených v zákonech o odměňování za práci je obsah pojmu „odměna za práci“ pojat v co možná největší šíři. Záměrem je, aby jakýkoliv příjem od zaměstnavatele či jakékoliv jiné, jím poskytované plnění podmíněné výkonem zaměstnání podléhalo zásadě rovného zacházení, tj. aby pravidla pro jeho poskytování nezávisela na tom, zda je příjemcem žena nebo muž. Do pracovního práva tak byla nově zavedena zásada stejné odměny pro muže a ženy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, jakož i základní kritéria pro hodnocení prací

⁸ MPSV: Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, BOOM, Kolín, 2000, s. 21

jako jsou složitost, odpovědnost a namáhavost. Zásada stejné odměny se vztahuje rovněž na odměnu za pracovní pohotovost a náhrady mzdy.^{9, 10}

Oproti návrhu sněmovna v Zákoníku ponechala možnost sjednávání smluv na dobu určitou, což není v souladu s EU, kde může být takový poměr uzavřen jen z vážných provozních důvodů nebo požádá-li o to sám zaměstnanec. Nepřijetí tohoto návrhu se může promítnout do postavení žen, resp. může přibývat případů, kdy zaměstnavatel obnovuje pracovní poměr na dobu určitou v krátkých intervalech z důvodu selekce žen, které otěhotní.

Návrhy dalších zákonů jsou připravovány tak, aby byly plně slučitelné s komunitárním právem v oblasti rovnosti žen a mužů. Jedná se např. o zákon o zaměstnaneckém penzijním připojištění, novelu právní úpravy branného zákonodárství, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Otázka možnosti přijetí speciálního zákona upravujícího rovnost mužů a žen se v současnosti přesunuje do komplexnější roviny, zejména ve vztahu i k ostatním formám diskriminace. Jedním z možných řešení je existence jednoho zastřešujícího zákona, poskytujícího ochranu před diskriminací všem občanům bez rozdílu na základě pohlaví, rasy a etnického původu, víry a náboženství, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace.

Dále se Česká republika stejně jako většina států světa zavázala v roce 1982 k plnění **Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen**. Během doby působení úmluvy se v celosvětovém měřítku ukázalo, že důsledné a trvalé zajišťování předpokladů jejího praktického provádění je velmi náročné, což následně vede k tomu, že mnoho států ke svým závazkům přistupuje ryze formálně. Aby se mezinárodní dohled nad plněním úmluvy posílil, poskytla OSN jednotlivým ženám, příp. jejich skupinám pocházejícím z členských států úmluvy speciální možnost obrátit se na příslušné orgány úmluvy tehdy, nejsou-li práva garantovaná jim výslovně touto mezinárodní úmluvou v jejich zemi respektována. V takovém případě se uvedené orgány OSN do věci samy vloží, danou situaci ověří a zjistí-li závažné porušení úmluvy, zahájí jednání s příslušnými představiteli státu. Detailní podmínky, za nichž lze uvedenou kontrolní proceduru „spustit“, obsahuje tzv. Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, který vstoupil dne 22. 12. 2002 v mezinárodní platnost.

2.1 Institucionální zabezpečení rovnosti mužů a žen v ČR

Postavení ministerstva práce a sociálních věcí při rozvoji rovných příležitostí mužů a žen

MPSV je od roku 1998 národním koordinátorem politiky rovných příležitostí pro muže a ženy. Ve stejném roce byl ministerstvem předložen a následně vládou schválen programový dokument "Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen", který obsahuje konkrétní opatření a ukládá členům vlády více než 30 úkolů zaměřených např. na zajištění rovných příležitostí mužů a žen v přístupu k ekonomické aktivitě, vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřeb členů rodiny, k potlačení násilí páchaného na ženách atd. Vláda každoročně vyhodnocuje plnění stanovených úkolů a aktualizuje je.

Ostatní ministerstva jsou povinna poskytovat MPSV potřebnou součinnost. Všem ministerstvům je zároveň uloženo spolupracovat s nevládními organizacemi žen. Požadavek naplňovat ústavní zásadu rovnosti mužů a žen zasahuje do všech oblastí společenského života a za jeho prosazení při výkonu státní správy odpovídají vládě v rámci svých věcných působností jednotlivá ministerstva. Od 1. 1. 2002 bylo v každém resortu vytvořeno jedno

⁹ Zákony III/2002, Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, PORADCE, Český Těšín, 2002, s.99

¹⁰ Zákony III/2002, Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, PORADCE, Český Těšín, 2002, s. 104

pracovní místo pro pracovníka, jenž by se měl plně věnovat rovným příležitostem pro muže a ženy.

Hlavním úkolem ministerstva nadále zůstává konkretizace dosud obecné povahy politiky, zvýšení povědomí veřejnosti, změna chování společnosti, další harmonizace s právem ES.

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Český svaz žen společně s Asociací pro rovné příležitosti a Uníí katolických žen vyzvaly v červnu 2001 vládu k založení Výboru pro rovné příležitosti. Učinily tak po zasedání Rady vlády pro lidská práva, jež schválila doporučení podobného znění, tj. založit Výbor vlády pro rovné příležitosti mužů a žen s odůvodněním, že ve vyspělých západních zemích se v prosazování rovných příležitostí angažuje stát. Téměř ve všech existuje instituce, která se tímto společenským problémem zabývá, vypracovává strategie, jak danou situaci zlepšit a uplatňuje určitá opatření v praxi.¹¹

Požadavek vytvořit oficiální instituci je obsažen již v Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 a dále v Pekingské akční platformě z roku 1995.

Vznik Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (kvůli standardizaci názvu poradních orgánů vlády) schválila vláda svým usnesením 10. října 2001 a Rada oficiálně působí od ledna 2002. Je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Má 23 členů, z toho v současné době 10 náměstků ministrů, dále jsou členy zástupci sociálních partnerů, občanské a odborné veřejnosti, z nichž je 12 žen, tedy 52 %.

V zájmu provázanosti celostátní politiky s politikou regionální budou mít hejtmani v Radě postavení stálých hostů, budou moci vystupovat se svými podněty, avšak bez hlasovacího práva. Rada je svolávána předsedou minimálně třikrát ročně. Rozhodnutí Rady jsou přístupná veřejnosti.

¹¹ Český svaz žen, Asociace pro rovné příležitosti, Unie katolických žen: Výzva k založení výboru pro rovné příležitosti, www.feminismus.cz

3. Postavení žen v EU

Postavením žen na trhu práce, genderovou segregací do jednotlivých povolání se z teoretického hlediska zabývá příloha č. 1.

Masivní vstup žen na trh práce ve všech evropských zemích během uplynulých třiceti let se uskutečnil v prostředí trvalých nerovností a kontrastů:

- kontrast mezi zvyšováním zaměstnanosti žen a udržováním rozdělení práce podle pohlaví v sektorech a profesích,
- kontrast mezi významným růstem vzdělanosti žen a jejich nízkým zastoupením na pozicích vyžadujících odpovědnost,
- kontrast mezi rozvojem legislativy zaměřené na zajištění rovného zacházení s muži a ženami a přetrvávajícími nerovnostmi, hlavně mezi platy mužů a žen.

M. Maruani říká: „Feminizace trhu práce nejde ruku v ruce ani s koedukací ani s rovností.“

K pokroku došlo ve dvou oblastech:

- 1) Od počátku 70. let 20. století rostlo zapojení a zaměstnanost žen v 15 ČS EU nezávisle na hospodářských cyklech
- 2) Vzdělání - vzdělanostní úroveň mladých žen v Evropě dosáhla a převýšila vzdělanost mladých mužů téměř ve všech členských státech.

Nerovnosti přetrvávají v následujících oblastech:

- koncentrace žen do určitých sektorů, aktivit a určitých povolání,
- nepatrná účast žen na nejvyšších úrovních profesní hierarchie,
- vysoká nezaměstnanost a podzaměstnanost žen
- přetrvávající platová mezera mezi muži a ženami.

To vyvolává otázky na efekty a efektivnost politik evropských vlád: efekty politiky zaměstnanosti a efektivnost politiky rovných příležitostí.

3.1 Vývoj

Prvek, který překvapuje nejvíce a který je obtížné vysvětlit, působící v celé Evropě bez ohledu na počáteční situaci a nezávisle na hospodářském cyklu - *nabídka práce žen* rostla nepřetržitě během uplynulých dvaceti let. Současně nabídka práce mužů klesá díky časnému odchodu do důchodu a zvýšenému vzdělávání. Za růstem nabídky práce stojí ženy - matky ve věku 25 - 50 let: model nepřetržité aktivity se pomalu přeměnil v modely neaktivity či přerušované aktivity. Došlo k homogenizaci chování mužů a žen i chování mezi různými evropskými zeměmi, nicméně určité rozdílnosti stále přetrvávají.

Ačkoliv se zaměstnanost žen v Evropě neustále zvyšuje (r. 1999: 52,6 %), rozdíl mezi zaměstnaností žen a mužů (71,6 %) je stále značný; souhrnně představuje cca 20 p.b. Rovněž výše tohoto rozdílu se mezi jednotlivými zeměmi EU značně liší; ve skandinávských zemích téměř vymizel (např. ve Švédsku rozdíl činí 3,2 p.b.), ale vysoký je stále ve Španělsku, Řecku a Itálii, kde dosahuje 30 p.b. Z hlediska vývoje však v zemích, kde momentálně existuje největší rozdíl, je možné zachytit nejrychlejší růst zaměstnanosti, a tedy nejrychlejší redukci tohoto rozdílu (jedná se zejména o Španělsko a také Irsko).

Z výsledků summitu v Lisabonu vyplynulo, že např. Belgie zůstává stále pozadu ve srovnání s cílenou 60 % zaměstnaností žen (v roce 1999 nedosahovalo tohoto kritéria dalších cca 8 ČS EU).

T a b u l k a 1 Vývoj zaměstnanosti v Belgii

rok	zaměstnanost žen (%) - Belgie
1997	46,8
1998	47,6
1999	50,2
2000	51,9

Nicméně od roku 1997 dochází k růstu. V letech 2001 a 2002 se očekávala stabilizace nebo pokles v případě hospodářského růstu menšího než 2 %.

Nejpřekvapivějším prvkem vývoje zaměstnanosti žen je vliv vzdělání. Zaměstnanost absolventek s vyšším stupněm vzdělání u věkové skupiny 15 - 64 let je v Evropě o 34 % vyšší než zaměstnanost žen bez vyššího vzdělání (v Belgii činí 50,4 %). Zaměstnanost žen s vyšším vzděláním je 77,9 % (v Belgii 81,3 %) oproti 37,9 % žen bez vyššího vzdělání (v Belgii 31 %). Mezera je širší, pokud uvažujeme matky: čím nižší úroveň vzdělání, tím větší je vliv péče o děti na ekonomickou aktivitu.

Při daném vlivu vzdělání roste vzdělanost žen v souladu s politikou zaměstnanosti EU, z tohoto můžeme předpokládat, že nabídka práce bude pokračovat v růstu. Mezi lety 1999 - 2000 byla míra růstu proporcionálně nejvyšší u žen s vyšším vzděláním: - 0,23 % pro nízkou úroveň vzdělání, 3,97 % pro průměrné úrovně a pro vyšší úrovně 5,68 %; ženy s průměrným vzděláním, které přispěly úměrně nejvíce k růstu zaměstnanosti během těchto dvou let: 2,11 % pro nízkou úroveň, 5,24 % pro průměrnou úroveň, 2,97 % pro vysokou úroveň. Toto ukazuje mezeru v míře zaměstnanosti, která je zejména v Belgii široká ve srovnání s evropským průměrem a nadále roste.

Souvislost mezi péčí o děti a nabídkou práce žen je stále více nejednoznačná. Ačkoli nabídka práce vysokoškolaček klesá, když mají děti, rozdíl v číslech pro ženy s nižším vzděláním není příliš velký. Pro ženy s vysokoškolským vzděláním je pravděpodobnější, že pokračují v profesní aktivitě, i když mají děti. To vyvolává otázku na příčinnost práce a mateřství: je to rodinná situace, co vysvětluje nabídku práce žen nebo je to jejich profesní situace, co určuje jejich volby z hlediska mateřství? Různé studie ukázaly, že průměrný věk prvorodiček se v Evropě značně zvýšil, což souvisí s úrovní vzdělání. Daná zjištění vybízejí k otázkám na přiměřenost politiky v těchto oblastech: musí se pokračovat ve snižování nabídky práce žen přestávkami v kariéře, což láká pouze méně kvalifikované ženy, nebo by se měly prosazovat kvalitní služby péče o děti, abychom podpořili ženy v tom, aby měly děti?

Dále došlo k růstu vzdělanosti mladých dívek a přibližování ke vzdělanostní úrovni mužů. V Evropě v roce 1999 mělo 74 % žen ve věku 25 - 34 ukončené minimálně středoškolské vzdělání a 25 % pokračovalo v dalším vzdělávání, zatímco u mužů se čísla pohybovala na úrovni 73 % a 23 %. Opět se to týká všech evropských zemí, v Belgii 79 % žen ve věku 25 - 34 let má minimálně ukončené středoškolské vzdělání a 39 % vyšší vzdělání. U mužů se ukazatele pohybují na úrovni 70 % a 31 %.

V letech 1997 - 1998 studovalo na Université Libre v Bruselu 49 % studentek a studium jich ukončilo o 7 % více než chlapců. Výběr oborů studia je nadále nevyvážený a situace se mění velmi pomalu. Procentní podíl studentek na celkovém počtu studentů ve vybraných oborech je následující: psychologie 76 %, umění a archeologie 71 %, jazyk a literatura 67 %, aplikované vědy 15 %, věda 29 %, ekonomie 33 %.

3.2 Trvalé nerovnosti

Segregace a zaměstnanost žen

Zaměstnanost žen oproti zaměstnanosti mužů je více zaměřena na omezený počet sektorů a profesí. V roce 1997 pracovalo v Belgii 60 % žen v šesti sektorech: zdravotnictví a sociální péče, vzdělávání, maloobchod, veřejná správa, podnikové služby, pohostinství a hotelnictví. Nejfrekventovanější profesí jsou sekretářky a administrativní pracovnice, prodavačky, číšnice, zdravotní sestry a učitelky. Přestože se počátkem 90. let 20. století růst zaměstnanosti žen soustředil především do kvalifikovaných zaměstnání, byl u mužů podíl na růstu vyšší.

Nelze se domnívat, že masivní vstup žen na trh práce automaticky vyřeší nerovnost. Skutečnost je jiná. Ženy nepracují v totožných sektorech jako muži a nezaplňují stejné pozice. Tato koncentrace je znatelnější ve Skandinávii, navzdory jejich působení na poli rovnosti mužů a žen.

Totéž platí o manažerských pozicích. V Belgii v roce 1999 bylo 7,4 % mužů - manažerů či vykonávajících vyšší pozici ve veřejném sektoru oproti 4,1 % žen. A jak odhalila podrobnější analýza, čím vyšší hierarchická úroveň, tím větší nerovnost. Jako příklad můžeme uvést Francouzskou jazykovou univerzitu v Belgii, kde v roce 1998 působilo 7,2 % profesorek, tj. 12,5 % z celkového počtu akademických zaměstnanců (profesoři a docenti), 39,6 % vědeckých pracovníků (asistenti a vedoucí projektů) a 53,6 % administrativních zaměstnanců, techniků a zaměstnanců ve vedení.

Zhodnocení segregace

Pro zhodnocení stupně segregace na trhu práce a jejího vývoje je užitečným indikátorem index mezní shody. Lze ho použít obdobně pro sektorovou i profesní segregaci. Ceulemans a kol. (1999) ukazuje, že index poklesl mezi lety 1993 - 1998 ze 40,3 na 38. Zatímco segregace na trhu práce, pokud jde o sektorovou segregaci, je klesající, vývoj profesní segregace je mnohem méně přímočarý. V roce 1993 činil 48,4, v roce 1996 vzrostl na 50,7 a v roce 1998 poklesl na 50. Profesní kategorie spojují aspekt sektoru a aspekt hierarchické platové úrovně, což ztěžuje jednoduchou interpretaci negativního vývoje indexu. Silná profesní a sektorová segregace pochopitelně ovlivňuje pouze problém rovnosti mužů a žen, tedy mezery a platy, pracovní podmínky a stav zaměstnanosti se liší mezi sektory a profesemi.

Výsledkem segregace je, že zaměstnanost žen je námětem pro flexibilní formy zaměstnávání podporované direktivami EU. Nejčastější formou podzaměstnanosti žen v Evropě je práce na částečný úvazek, což je typická forma zaměstnávání žen. V EU 82 % pracovníků na částečný úvazek (15 - 60 let) jsou ženy, v Belgii je to 87 %. V Belgii pracuje 39,9 % žen ve věku 15 - 64 let na částečný úvazek, mužů pouze 4,7 %.

Charakteristiky práce na částečný úvazek v Evropě jsou:

- nízká úroveň pracovního místa zaměřeného jen na několik úkonů (maloobchodník, úklid),
- práce v nevýhodných časech, např. víkendy, večery, nestabilní schéma, v některých zemích se část práce mění během dne,
- místa mají nízkou úroveň sociální ochrany - důchod, nezaměstnanost,
- místa s nízkým měsíčním výdělkem přivádějí pracovníky do situace závislosti.

Zaměstnanci pracující na částečný úvazek v Evropě jsou občas považováni za ekvivalent americké pracující chudiny.

Jepsen (2001) ukázal diskriminační prvek práce na částečný úvazek přímo na jejich základních charakteristikách. Platová mezera mezi ženami zaměstnanými na plný úvazek a ženami na částečný úvazek napříč všemi sektory, ale založena na čistých platech (což zužuje mezeru oproti hrubým výdělkům vzhledem k progresivnímu zdanění), byla v roce 1995 - 8,7 %, z čehož 8,6 % je způsobeno prací na částečný úvazek: požadovaná úroveň vzdělání, umístění v platové hierarchii, sektorová a profesní koncentrace.

3.3 Genderové platové mezery

V Belgii stále přetrvávají platové nerovnosti. Ženy si v průměru v roce 1995 vydělaly pouze 83,8 % průměrného platu mužů v celém soukromém sektoru a 85,7 % pracovníků na plný úvazek. V roce 1996 poklesl mzdový rozdíl za soukromý i veřejný sektor dohromady při užití čistých výdělků na 11,5 % (88,5 %).

Mezi zeměmi EU se neprojevuje žádný obecný trend. Na základě dat (ECHP) v Belgii v letech 1995 - 97 se celková výdělková mezera pro zaměstnance na plný úvazek za všechny sektory dohromady pohybovala okolo 10 % (rok 1995), 1996 - 9,8 %, 1997 - 9,9 %. Tento index však nestačí k určení původu platových mezer. Šetřením na struktuře platů pouze soukromého sektoru a při užití hrubých výdělků vychází najevo, že rozdíly v lidském kapitálu (úroveň vzdělání, profesní zkušenosti a samostatnost), odbornosti a sektorovém začlenění činí přes 75 % platové mezery vyplývající z odlišností v ženské zaměstnanostní struktuře.

Navíc se zjistilo, že:

1. sektorová příslušnost a lidský kapitál stojí za výdělkovou mezerou spíše než odbornost zaměstnání,
2. mezi proměnnými lidského kapitálu je samostatnost největším výdělkovým zdrojem nerovnosti mužů a žen.

V roce 1995 byla v Belgii průměrná platová mezera mezi muži a ženami 20,2 %. Přibližně polovinu uvedené mezery lze vysvětlit heterogenitou individuálních charakteristik mužů a žen (zkušenosti, samostatnost, typ pracovní smlouvy, sektor, sektorová příslušnost, vliv přesčasové práce, velikost firmy atd.). Jinými slovy, asi 10 % platové mezery je „čistou“ platovou diskriminací.

Mezera jako měřítko čisté diskriminace přetrvává i přes existenci evropské legislativy v oblasti rovného zacházení s muži a ženami. Neplatí teze za stejnou práci stejný plat. Různé studie ukázaly, jak rozlišovat mezi „identickou“ prací, aby byly udrženy platové výhody. V realitě nebo přinejmenším potenciálně způsoby profesní klasifikace a metody ohodnocení pozice nebo dovedností zahrnují všechny druhy diskriminačních stereotypů. Mezery „čisté“ diskriminace lze také vysvětlit skleněným stropem¹², tedy skutečností, že pro určité profese výše finančně ohodnocené a s vyšší odpovědností jsou pro ženy často nepřístupné.

Faktory nevysvětlitelných platových nerovností nazývané „čistou“ diskriminací mohou být identifikovatelné jako:

- rozdílné odměny pro muže a ženy za jejich úroveň vzdělání, praxi, profesní zkušenosti,
- definice rovné hodnoty: klasifikace a ohodnocení práce,
- práce na plný úvazek versus částečný úvazek,
- struktura příplatků, např. za práci přesčas, k důchodu, výkonové, osobní,
- možnost pracovního postupu,
- úroveň a míra krytí kolektivních vztahů,
- možnosti školení uvnitř podniku či školení financované veřejnými autoritami, organizacemi,
- organizační a průmyslová struktura: velikost firmy, subdodávky,
- zastoupení žen v obchodních uniích, zaměstnavatelských organizacích, ve vyjednávacích a reprezentačních orgánech.

Efekty a rozsah těchto faktorů společně se strukturálními efekty působícími na výdělkovou mezeru lze ovlivnit, posílit nebo snížit politikami zacílenými na trh práce nebo rodinnými politikami. Sociální zabezpečení a pravidla zdanění také mění spojitost či nespojitost kariéry, typ práce přidělené ženě a náhradu za takovou práci (příspěvky závislé na příjmech, míra zdanění, rodičovské vzdělávací příspěvky).

Výdělková mezera mezi pohlavími má také úzký vztah k platovým nerovnostem, čím větší celkové platové nerovnosti, tím je mezera širší. Proto politiky podporující nízké platy nebo zpomalující jakýkoli reálný platový růst mohou mít nepřímý, negativní efekt na výdělkovou mezeru mezi pohlavími. Jakékoli snížení mezery vyžaduje zásah v několika oblastech politiky trhu práce. Zde je nepochybně prostor pro gender mainstreaming, který hodně přispěl k rovnosti mezi muži a ženami.

3.4 Platy a nezaměstnanost

Podle neoklasických modelů trhu práce existuje korelace mezi platem a nezaměstnaností. Relativně nízká úroveň platů žen je často spojena s relativně vysokou mírou nezaměstnanosti, téměř ve všech členských zemích EU, bez ohledu na věk a vzdělání, je nezaměstnanost žen vyšší než nezaměstnanost mužů. Nízké platy nejsou proto nutně spojeny s nižší mírou nezaměstnanosti.

¹² skleněný strop - soubor bariér uplatňovaných na ženy jako celek, které ženám brání postupu na vyšší pozice v zaměstnání. Bariéry pracovního postupu žen mohou být společenské, institucionální atd.

Během posledních třech let se rozdíl v mírách nezaměstnanosti v Belgii zúžil s tím, jak se míra nezaměstnanosti žen snížila, ze 4 % v roce 1998 na 3,1 % v roce 2000. Ve srovnání s ostatními státy EU je rozdíl vysoký (vyjma Španělska, Řecka a Itálie).

3.5 Politiky

Politiky zaměstnanosti států EU stojí na 4 pilířích (viz Lucemburský proces)

- zaměstnatelnost,
- adaptabilita,
- podnikavost
- a rovnost na trhu práce.

Rovnost není omezena pouze na čtvrtý pilíř, musí se brát v úvahu i v rámci ostatních třech pilířů jakožto aplikace mainstreamingu. To znamená, že všechny míry musí zohledňovat existující či potenciální genderový vliv, zda snižují či zvyšují genderovou segregaci, platovou mezeru, míru nezaměstnanosti a možnost kariérního postupu. Rovné příležitosti mohou působit jako náplast na ránu, např. flexibilní pracovní doba může nutit země podporovat pouze práci na částečný úvazek a přestávky v pracovní kariéře žen, což má negativní efekty na kvalitu zaměstnanosti žen. Spíše než zohledňování genderového efektu navrhovaných politik by se měla uskutečnit opatření, jež by ukončila zhoršování situace žen na trhu práce.

Národní akční plán 2001 více poukazuje na gender než předchozí akční plány, ale nelze říci, že genderové nerovnosti na trhu práce by byly prioritou. Belgie ještě nepřikročila k mainstreamingu a není jedinou. Nutno poznamenat, že to vyžaduje úsilí obzvláště co se týče koordinace politik rovných příležitostí na úrovni unie, národní a regionální.

3.6 Shrnutí

V úrovni rovnosti mužů a žen na trhu práce Belgie dosahuje průměru. Ve výši nezaměstnanosti a míry zaměstnanosti zaujímá vedoucí pozici. Přestože došlo k růstu, zůstává pod evropským průměrem a nebude snadné dosáhnout cílené 60 % míry zaměstnanosti žen a celkové 70 % míry, zvláště když zaměstnanost mužů je také velmi nízká. Platové mezery zůstávají široké, pohybují se u plného úvazku mezi 20 % v soukromém sektoru založené na hrubém výdělku a 10 % u všech sektorů, ale vypočtené z čistých výdělků. Tyto rozdíly ve srovnání s ostatními státy EU začleňují Belgie do první třetiny. Relativně dobré výsledky nesmí utlumit potřebné úsilí, 20 % mezeru lze překlenout aplikací mainstreamingu na všech úrovních veřejného působení a sociálních hráčů. Genderovou mezeru umíme částečně vysvětlit čistou diskriminací, asi 50 % výdělkové mezery v soukromém sektoru, zbytek vyplývá z povahy a struktury zaměstnanosti žen, významně efekt nesouvislých kariér a samostatnost, profesní a sektorová koncentrace. Politiky rovnosti se musí soustředit na tyto faktory nerovných výdělků. Profesní a zvláště sektorová segregace představuje téměř polovinu platové mezery zapříčiněné strukturální povahou zaměstnanosti žen. Nerovnosti způsobené prací na částečný úvazek také pramení ze strukturální povahy tohoto typu zaměstnanosti.

Fungování trhu práce samo o sobě nesměřuje k rovnosti mezi pohlavími, to si EU uvědomuje a rovnost se proto stala jedním z pilířů. Pilíře mohou být naplněny pouze pokud všechny politiky - zaměstnanosti, fiskální či para-fiskální, hospodářská, berou v úvahu rovnost mužů a žen.

4. Postavení žen v ČR

V roce 2001 žilo v ČR 10 260,4 tis. obyvatel, z toho bylo 48,7 % mužů a 51,3 % žen; relativní zastoupení mužů a žen zůstává stabilní, absolutní počet se stále snižuje. Zaměstnanost českých žen má dlouhodobou tradici; podíl žen na ekonomicky aktivní populaci¹³ se již po druhé světové válce pohybuje na úrovni 36,5 %. Během dalších dvou desetiletí vzrostl o čtvrtinu - přibližně na 44 %. Na této úrovni se s malými odchylkami udržuje dodnes (rok 2001: 44,3 %), viz tabulka 1, přičemž jeho výše byla jen velmi málo ovlivněna transformací ekonomiky. V Evropské unii v roce 2000 činil uvedený ukazatel 42 %, přičemž nejvyšší podíl byl ve Finsku a Švédsku (48 %) a naopak nejnižší v Irsku, Španělsku, Řecku (cca 37 %). I přes údaje o situaci v Evropské unii jsou české ženy mnohem více zaměstnány než ženy v dalších zemích. Vyšší míra zaměstnanosti žen v jiných evropských zemích je možná při dostupnosti opatření umožňujících sladit práci (kariéru) s rodinou. V zemích EU pracuje průměrně 30 % žen na zkrácený pracovní úvazek. Jelikož tato forma práce u nás není běžně nabízena a při současné výši platů se práce na částečný úvazek nevyplácí, pracuje takto pouze 8,4 % českých žen a ještě nižší je podíl mužů. Naopak 68 % žen odpracuje týdně ve svém hlavním zaměstnání více než 40 hodin.

Tabulka 2 Podíl žen na ekonomicky aktivní populaci v %

1995	1997	1998	1999	2000	2001
44,2	44,0	44,2	44,3	44,3	44,3

Pramen: Zaostrěno na ženy, ČSÚ, 2002, vlastní výpočty

Z celkové ekonomicky neaktivní populace je 63,2 % žen. Důvody jejich ekonomické neaktivity jsou různé, viz tabulka 3: jedná se především o starobní a invalidní důchod, kam spadá většina ekonomicky neaktivních žen (63,4 %)¹⁴, následují studium -14,2 %, na další mateřské dovolené je 8,6 % žen a cca 7 % všech žen je v domácnosti.

Tabulka 3 Důvody ekonomické neaktivity žen v roce 2001 v %

starobní a invalidní důchodci	63,4
navštěvují základní školu	1,8
připravují se v učilišti	2,4
studují na střední škole	9,6
studují na vysoké škole	4,6
pečují o rodinu, jsou v domácnosti	6,9
další mateřská dovolená	8,6
ostatní	2,7

Pramen: Trh práce v České republice v 1993 - 2001, ČSÚ, 2002

Počet žen v domácnosti, resp. pečujících o rodinu nezaznamenal od roku 1993 výrazných změn; je zde naopak patrný mírný klesající trend (r. 1993: 8,0 %, r. 2001: 6,9 %). Mužů, kteří pečují o domácnost, není ani jedno procento (0,27 %), mužů na rodičovské dovolené je ještě méně (0,16 %). Novela Zákoníku práce zkorigovala dosavadní politiku uplatňovanou vůči pracujícím ženám, zejména matkám pečujícím o děti. V zájmu důsledného prosazování rovnosti zacházení s muži a ženami, resp. vyrovnání jejich vzájemného postavení byla práva poskytovaná dosud pouze ženám pečujícím o děti rozšířena i na muže pečující o děti. Specifickým institutem vyrovnávajícím postavení zaměstnaných matek a otců se stala

¹³ ekonomicky aktivní osoby jsou osoby zaměstnané i nezaměstnané

¹⁴ Vzhledem ke skutečnosti, že ženy odcházejí do důchodu dříve a umírají v průměru později, dominují ženy především ve skupině ekonomicky neaktivních

nově zavedená rodičovská dovolená, kterou může za zákonem stanovených podmínek využít kterýkoliv z rodičů. (V Dánsku byla rodičovská dovolená zavedena v 80. letech. Podíl otců požívajících výhod rodičovského volna se dlouhodobě stabilizoval na úrovni 10 %).¹⁵ Významným důsledkem procesu vyrovnávání postavení zaměstnaných matek a otců je stav, kdy zaměstnavatelé musí počítat s tím, že výhody v zaměstnání podmíněné péčí o dítě mohou využívat též muži. Změna by měla posílit příležitosti žen především v přístupu k zaměstnání nebo při funkčním postupu.

Tato fakta dokládají, že se v ČR stále udržuje tradiční pojetí mužské a ženské role chápající muže jako živitele rodiny a ženu jako odpovědnou za péči o rodinu a děti. Stále není dostatečně řešen rozpor mezi dvojí orientací ženy a jeho obtížné řešení zřejmě nebude v blízké době dostatečně podpořeno postoji mužské části populace, jelikož ti sice přiznávají ženám právo na profesní seberealizaci a společenskou angažovanost, nároky a schopnosti seberealizace mimo domov, ale na straně druhé jim nechťejí příliš „slevit“ z jejich domácích rolí ženy-manželky a ženy-matky. Ukazuje se, že profesní aspirace žen se dostávají do rozporu s žádoucím vývojem plodnosti. Ne že by ženy z důvodů profesních ambicí úplně rezignovaly na ambice mateřské, spíše obtížně hledají cesty jejich sladění, a proto např. posunují věk při porodech dětí jednotlivých pořadí, což přispívá ke snižování skutečného počtu dětí proti natalitním plánům včetně nárůstu počtu bezdětných párů.

Z celkového počtu osob zaměstnaných v národním hospodářství jich 84 % pracuje jako zaměstnanci (z celkového počtu jsou ženy zastoupeny 38,7 %, muži 45,3 %), zaměstnavatelů je 3,9 % (ženy: 0,9 %; muži: 3,0 %). K růstu zaměstnanosti u žen méně než u mužů přispívá jejich práce na vlastní účet (podnikajících), celkem je podnikajících 10,6 % (z toho ženy se podílí pouze 3,1 % a muži 7,5 %).

Jednou z největších bariér pro ženy v cestě za vlastním podnikáním je nedostatek počátečního kapitálu a problémy s jeho pořízením. Ani v zemích EU není situace pro ženy snadnější, podle výzkumů si ženy chtějí půjčovat menší částky, jsou opatrnější, chtějí budovat svůj podnik krok za krokem a stejně jako u nás je jen málo subjektů, které jsou ochotny jim půjčit. Další překážkou je nedostatečné obchodní vzdělání a zkušenosti. Ženy potřebují získat znalosti z oblasti financí, výroby, ale zejména by měly rozvíjet své dovednosti v marketingu.

Na počátku 90. let vzrostla nezaměstnanost jak u žen, tak u mužů; přírůstek však byl rychlejší a větší mezi ženami (míra nezaměstnanosti žen je stabilně vyšší než u mužů). V letech 1990 - 1993 přírůstek nezaměstnanosti vzrostl z 0,8 % na 5,4 %, zatímco u mužů z 0,7 % na 3,4 %. V dalších letech nezaměstnanost stabilně rostla; v roce 2000 dosáhla dvojnásobných hodnot roku 1993 (míra nezaměstnanosti muži: 7,3 %; ženy: 10,6 %). V roce 2001 se celková míra nezaměstnanosti pohybovala na úrovni 8,1 %, viz tabulka 4. Z toho ženy se na nezaměstnanosti podílely 54 %.

T a b u l k a 4 Míra nezaměstnanosti v letech 1990 - 2001 v %

rok	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
ženy	0,8	5,4	5,2	4,8	4,7	5,9	8,2	10,5	10,6	9,9
muži	0,7	3,4	3,6	3,4	3,3	3,9	5,0	7,3	7,3	6,8
celkem	0,8	4,3	4,3	4,0	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,1

Pramen: Trh práce v České republice v 1993 - 2001, ČSÚ, 2002

Možnost ženy najít zaměstnání je úzce spojená s věkem (průběh křivky ženské zaměstnanosti dle věku sice téměř kopíruje průběh křivky mužů, rozdíl se objevují až po 54 letech věku, ale platí, že postavení žen na trhu práce není stejné jako postavení mužů), rodinnou situací, vzděláním; v případě kombinace několika nevýhodných faktorů (např. nízké vzdělání, péče o děti) se podstatně snižuje možnost ženy najít zaměstnání. V regionech

¹⁵ MPSV: Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, BOOM, Kolín, 2000, s. 21

s vysokou mírou nezaměstnanosti někteří zaměstnavatelé potom nabízejí ženám nižší mzdy než mužům a/nebo horší pracovní podmínky¹⁶.

Ačkoli mladší generace žen jsou vzdělanější, prožívají často problémy s návratem do zaměstnání po mateřské dovolené. Při dnešních vyšších nárocích na znalosti a dovednosti pro výkon řady povolání nevyhovuje u části z nich jejich kvalifikace požadavkům poptávky na pracovním trhu. Ohrožení nezaměstnaností žen se dále zvyšuje, jsou-li osamělé, pečují-li o malé děti, mají-li zdravotní postižení. V porovnání s muži u žen hraje relativně menší roli věk, absence profesní zkušenosti, větší roli naopak hraje péče o členy rodiny.

Z hlediska pohlaví se odlišují i důvody ukončení pracovního poměru mužů a žen: zatímco u mužů je majoritním důvodem skončení pracovního poměru, po propuštění pro nadbytečnost, ukončení činnosti zaměstnavatele; u žen to jsou osobní nebo rodinné důvody (19 %). V případě uchazečů o zaměstnání hledá práci na plný úvazek 95 % nezaměstnaných mužů, zatímco 16 % nezaměstnaných žen hledá zaměstnání na částečný pracovní úvazek.

Vzdělanostní úroveň české populace je poměrně vysoká; téměř tři čtvrtiny osob mají vyšší než základní vzdělání. Největší počet osob (36,2 %) má střední odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání má 9,3 % osob, viz tabulka 5. Vzdělanostní struktura se odlišuje podle pohlaví. Vysoká vzdělanostní úroveň žen významně přispívá k udržení jejich zaměstnanosti, třebaže využití vzdělanostní úrovně a specializace je u žen nižší než u mužů. Již při volbě studijní dráhy a oboru studia se projevují určité kulturně a sociálně podmíněné rozdíly mezi muži a ženami. Rozdíly mezi pohlavími jsou znatelné zejména v nižších a vyšších vzdělanostních kategoriích; v případě mužů je oproti ženám redukována kategorie základního vzdělání (muži: 17,4 %, ženy: 29,9 %), muži naopak převažují v kategorii vysokoškolského vzdělání (muži: 11,2 %, ženy: 7,4 %). Muži vysokoškoláci obsazují nejčastěji místa vedoucích a vysoce kvalifikovaných pracovníků, středoškolsky vzdělané ženy se uplatňují nejčastěji v administrativních profesích; muži, kteří jsou vyučení (resp. SOU bez maturity) jsou nejčastěji zaměstnání v dělnických profesích.

T a b u l k a 5 Vzdělanostní struktura podle pohlaví v ČR v roce 2001 (obyvatelstvo ve věku 15 a více let, v %)

stupeň vzdělání	muži	ženy	celkem
základní	17,4	29,9	23,9
střední odborné (OU + OŠ)	44,3	28,8	36,2
střední odborné s maturitou (SOU + SOŠ)	23,3	27,4	25,4
střední všeobecné (gymnázium)	3,3	6,1	4,7
vysokoškolské	11,2	7,4	9,3

Pramen: www.czso.cz, 16. 4. 2003

Obecně je postavení žen na trhu práce spojeno s nižšími mzdami, nižší účastí na řízení a rozhodování, k čemuž přispívá přerušení zaměstnání z důvodu mateřské dovolené (ženy obsazují v podnikové hierarchii spíše středně řídicí pozice), nižší prestiží a naopak vyšším ohrožením dosavadní pozice a vyšší nezaměstnaností.

¹⁶ Kuchařová, V.: Gender Impact of Social Security Reform in the Czech Republic, VÚPSV, Praha, 2002

5. Rozdíl ve mzdách žen a mužů a genderová segregace v zaměstnání

Na celém světě jsou výdělky žen nižší než výdělky mužů. Jak naznačují data ILO (tabulka 6), platí to ve všech regionech, ať jsou mzdy počítány na denní, týdenní nebo měsíční bázi nebo ať jsou porovnáváni nezemědělní pracovníci celkem nebo jen pracovníci ve zpracovatelském průmyslu. Průměrné mzdové sazby žen ve světě činí zhruba 60 - 70 % mzdových sazeb mužů v případě měsíčních výdělků; 70 - 75 % v případě denních a týdenních výdělků; 75 - 80 % podle hodinové periody; průměry pro země OECD a rozvojové země jsou podobné. Sazby žen jsou nízké v zemích východní a jihovýchodní Asie a v některých evropských zemích (jediné země, kde jsou tyto sazby nižší než 0,60 jsou např. Japonsko, Korejská republika, Malajsie, Singapur, Lucembursko a Kypr). Sazby jsou relativně vysoké ve skandinávských zemích, stejně jako v některých zemích OECD a třetího světa (jediné země, kde jsou tyto sazby vyšší než 80 %, jsou Dánsko, Island, Norsko, Švédsko, Austrálie, Srí Lanka, Turecko a Svazijsko).

Tabulka 6 Poměr mezd mužů a žen ve světě, 1990

země	údaje 1,2	poměr M/Ž	
		nezemědělský	průmyslový
OECD 3			
Austrálie	hodinové	88,2	82,5
Belgie	hodinové	75,1	74,5
Dánsko	hodinové	82,6	84,6
Finsko	hodinové	-	77,3
Francie	hodinové	80,8	78,9
Německo	hodinové	73,2	72,7
Řecko	hodinové	-	78,4
Island	hodinové	87,0	-
Irsko	hodinové	-	69,2
Lucembursko	hodinové	67,8	62,2
Nizozemsko	hodinové	77,5	75,0
Nový Zéland	hodinové	80,6	74,9
Norsko	hodinové	-	86,4
Portugalsko	hodinové	69,1	69,0
Švédsko	hodinové	-	88,9
Švýcarsko	hodinové	67,6	68,0
Velká Británie	hodinové	70,5	68,4
průměr (nevážený)		76,7	75,7
Kypr	denní/týdenní	59,0	58,0
Turecko	denní/týdenní	84,5	81,0
průměr (nevážený)		71,8	69,5
<i>Rozvojové země nebo oblasti 3</i>			
Srí Lanka	hodinové	91,2	
průměr (nevážený)		91,2	
Egypt	denní/týdenní	80,7	68,0
Hong Kong	denní/týdenní	69,5	69,0
Srí Lanka	denní/týdenní	89,8	88,0
průměr (nevážený)		80,0	75,0
Costa Rica	měsíční	66,0	74,0
Japonsko	měsíční	49,6	41,0
Keňa	měsíční	78,3	73,0
Korea	měsíční	53,5	50,0
Malajsie	měsíční	-	50,1
Paraguay	měsíční	76,0	66,0
Singapur	měsíční	71,1	55,0
Svazijsko	měsíční	106,6	88,0
průměr (nevážený)		71,6	62,1
světový průměr (nevážený)	hodinové	77,8	75,7
	denní/týdenní	76,7	71,2
	měsíční	71,6	62,1

Pramen: Anker, R.: *Theories of occupational segregation by sex: An overview*, ILO, Vol. 136 (1997), No. 3

Poznámky: 1 země jsou seskupeny podle charakteru sledování mzdy, jelikož poměr mezd M/Ž se snižuje, když se zvyšuje období sledování mezd (jelikož ženy v průměru odpracují méně hodin než muži). Pro účely výkladu jsou odhady denního a týdenního sledování mezd zkombinovány 2 Upřednostněny jsou odhady na kratším období

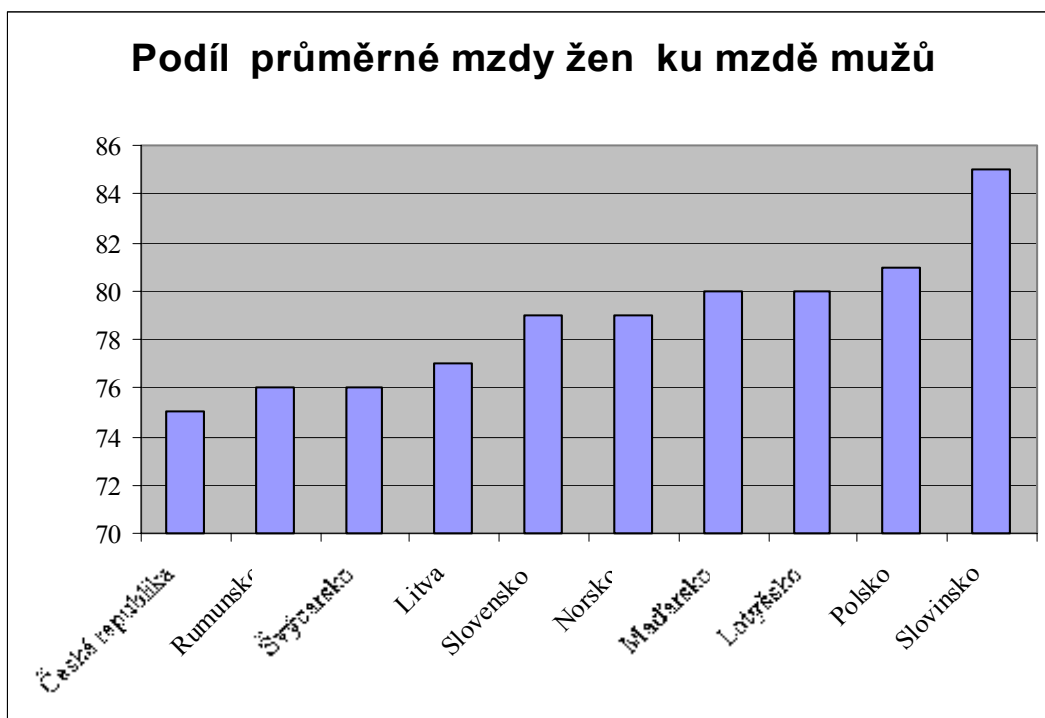
sledování mezd, když jsou data dostupná pro dvě či více období 3 Japonsko je zařazeno s ostatními asijskými zeměmi, ačkoliv se jedná o země rozvojové. Srí Lanka je zařazena dvakrát z důvodu rozdílného období sledování.

T a b u l k a 7 Mzdový rozdíl v kandidátských zemích a vybraných zemích EHP v %

stát	průměrná mzda žen jako procento mzdy mužů, pracovníci na plný úvazek	mzdový rozdíl %
Česká republika	75	25
Rumunsko	76	24
Švýcarsko	76	24
Litva	77	23
Slovensko	79	21
Norsko	79	21
Maďarsko	80	20
Lotyšsko	80	20
Polsko	81	19
Slovinsko	85	15

Pramen: UN/ECE Women and men in Europe and North America, 2000

G r a f 1 Podíl průměrné mzdy žen ku mzdě mužů v kandidátských zemích a vybraných zemích EHP v %



Pramen: UN/ECE Women and men in Europe and North America, 2000

Gunderson (1994) identifikuje pět zdrojů mzdové nerovnosti mezi muži a ženami:

1. rozdíly v kvalitě (vybavenosti) lidského kapitálu, jako je vzdělání a praxe (zapříčiněné hlavně faktory stojícími mimo trh práce);
2. rozdíly ve mzdách ve stejném zaměstnání (způsobené přímou diskriminací a duálním trhem práce);
3. rozdíly ve mzdách za práci „stejně hodnoty“ (zapříčiněné vztahem mezi mzdovou úrovní v povolání a stupněm, do jakého je feminizováno);

4. rozdíly v požadovaných zaměstnáních;
5. rozdíly v dostupných zaměstnáních; genderová segregace v povolání hraje důležitou nepřímou roli při určování posledních tří zdrojů mzdových rozdílů mezi muži a ženami.

Srovnání ilustrují, že mzdové sazby mají tendenci být nižší spíše v „ženských“ než „mužských“ povoláních. V těchto porovnáních jsou povolání objektivně hodnocena bodovým skóre stanoveným pro takové faktory, jako je odpovědnost, kvalifikace, vzdělání, fyzická síla, pracovní podmínky. Součet bodů těchto faktorů naznačuje v určitém objektivním smyslu hodnotu práce a potom je možné tyto hodnoty srovnat. Čím více bodů, tím větší cena nebo hodnota práce (to dokládají tabulka 7 a Graf 1). V případě práce podobné hodnoty (podle počtu bodů) mají povolání, v nichž dominují muži, výrazně vyšší mzdové sazby, než ta, v nichž dominují ženy. Na základě tohoto vyhodnocení jsou zvyšovány mzdové sazby pro „ženské“ práce, aby se pomáhaly vyrovnat mzdy v „mužských“ a „ženských“ zaměstnáních, která vykazují podobný počet bodů.

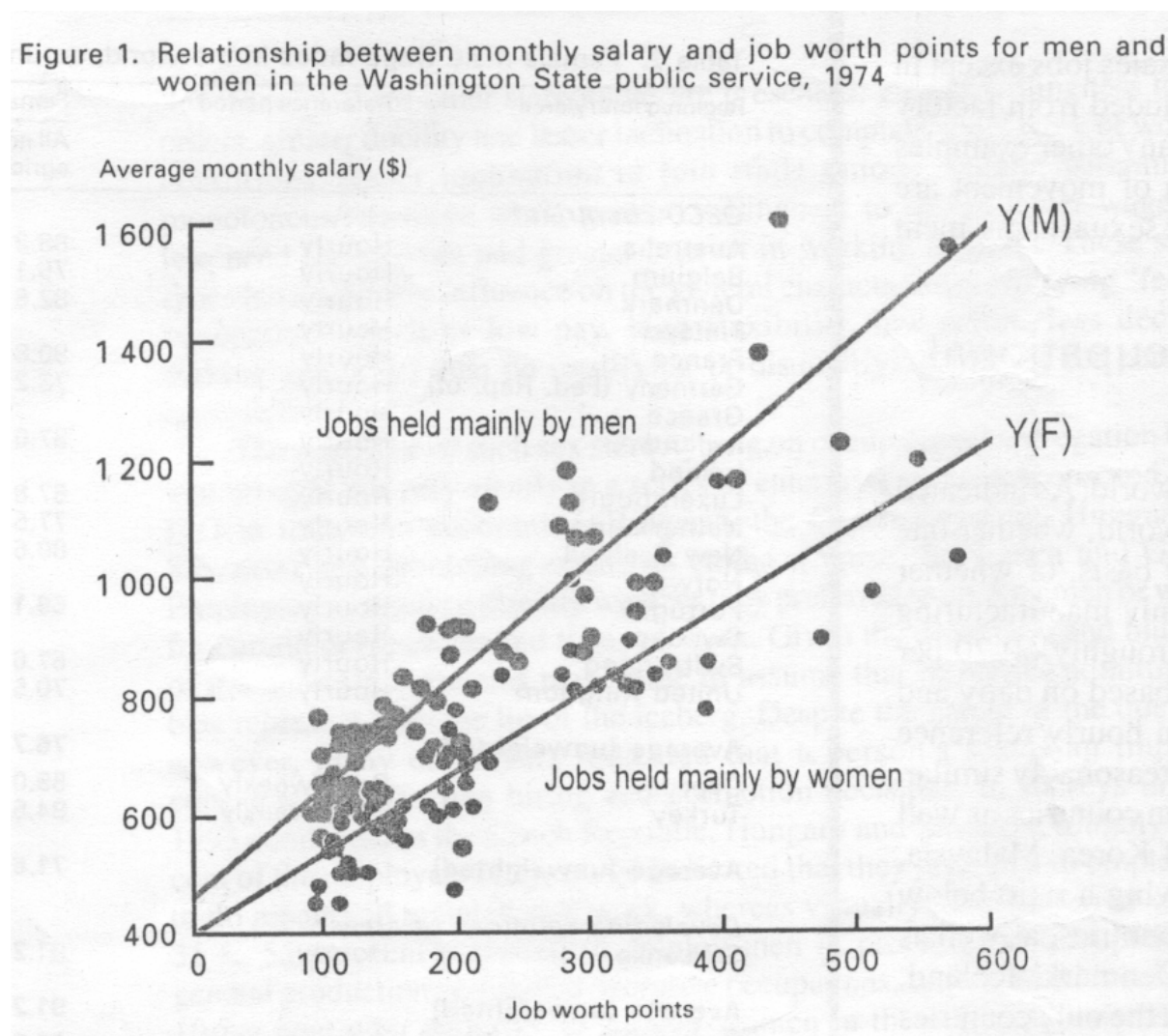
T a b u l k a 8 Povolání stejné hodnoty pro vybrané třídy zaměstnání¹⁾ mužů a žen

vybrané skupiny zaměstnání - ženy			vybrané skupiny zaměstnání - muži		
celkové skóre 2)	mzdová sazba 3)	popis	celkové skóre	mzdová sazba 3)	popis
1559	17,22	učitelka MŠ, stupeň 1	1563	20,94	dílovedoucí
1399	15,44	učitelka MŠ, stupeň 2	1179	16,36	PC technik-juniorská pozice
1155	12,49	pomocná zdravotní sestra	1179	16,36	PC technik-juniorská pozice
1034	13,02	pečovatelka	1034	14,28	kuchař, stupeň 1
839	11,68	pomocnice v domácnosti	879	15,22	pracovník bezpečnostní služby
652	11,42	uklízečka, lehké úkoly	694	14,21	uklizeč, těžké úkoly

Pramen: Anker, R.: Theories of occupational segregation by sex: An overview, ILO, Vol. 136 (1997), No. 3

Poznámky: 1) Povolání vybraná pro tuto tabulku jsou vybrána částečně podle hlavních mužských srovnatelných ukazatelů v rámci práce stejné hodnoty a částečně podle typických ženských povoláních ve světě. 2) Celkové skóre je získáno z přehledu stejné hodnoty ze 4.9. 1992. Celkové skóre hodnocení prací je založeno na součtu následujících faktorů s jejich vahou uvedenou v závorkách: dovednosti (45 %), úsilí (14 %), pracovní podmínky (8 %). 3) Mzdová sazby jsou hodinové mzdové sazby v kanadských dolarech k 1.1. 1990

Graf 2 Vzájemný vztah mezi měsíční mzdou a hodnotovým oceněním práce pro muže a ženy ve veřejném sektoru státu Washington, 1974



Vysvětlivky: osa x-hodnotové ocenění práce;osa y - průměrný měsíční plat (\$); křivka Y(F) - práce zastávané převážně ženami; křivka Y(M) - práce zastávané převážně muži

Pramen: Anker, R.: Theories of occupational segregation by sex: An overview, ILO, Vol. 136 (1997), No. 3

T a b u l k a 9 Mzdový rozdíl v zemích EU, 1995, ESES

země	hrubé hodinové mzdy žen/hrubé hodinové mzdy mužů (zaměstnanci na plný pracovní úvazek)	mzdový rozdíl
Rakousko	75,92	24,1
Belgie	85,72	14,3
Dánsko	86,35	13,7
Španělsko	76,37	23,6
Východní Německo	89,94	10,1
Finsko	81,56	18,4
Francie	80,53	19,5
Řecko	75,00	25,0
Irsko	75,22	24,8
Itálie	80,92	19,1
Lucembursko	85,85	14,2
Nizozemsko	70,64	29,4
Portugalsko	71,67	28,3
Západní Německo	76,94	23,1
Velká Británie	76,93	23,1
Švédsko	88,31	11,7

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel

T a b u l k a 10 Průměrné hodinové výdělky podle pohlaví

rok	hodinová mzda*				poměr %	
	ženy	muži	celkem	rozdíl Ž - M	Ž/M	M/Ž
I. Q. 1993	27,31	36,10	33,00	-8,79	75,7	132,2
I. Q. 1994	31,49	41,15	37,44	-9,66	76,5	130,7
I. Q. 1995	37,47	51,29	46,02	-13,82	73,1	136,9
I. Q. 1996	43,46	60,85	54,08	-17,39	71,4	140,0
I. Q. 1998	57,57	79,91	68,96	-22,34	72,0	138,8
I. Q. 2000	70,19	92,67	83,82	-22,48	75,7	132,0
I. Q. 2001	77,51	103,68	93,25	-26,17	74,8	133,8
IV.Q. 2001	83,11	110,79	98,49	-27,68	75,0	133,3

Pramen: ISPV, MPSV-Trexima, IV.Q. 2001; Rozdíly v úrovni mezd mužů a žen

*Poznámky a vysvětlivky: * u všech zaměstnanců bez ohledu na počet placených hodin*

V soukromém sektoru ženy vydělávají až o 20 % méně než muži. V roce 1998, jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru ženy vydělaly méně než muži. Jedinou výjimkou byl veřejný sektor v Portugalsku (ženy vydělaly 108 % mužských výdělků) a v Itálii a Dánsku, kde byly výdělky téměř totožné.

Největší rozdíl ve veřejném sektoru byl v Německu, kde ženské výdělky dosáhly 77 % mužských a v Holandsku (79 %). Největší rozdíl v soukromém sektoru byl opět v Německu (73 %), Rakousku (76 %) a Řecku (79 %).

Rozdíl ve výdělcích mezi muži a ženami byl menší ve veřejném sektoru než v soukromém v každé z členských zemí, ze kterých byly data dostupná, kromě Holandska, Finska a Velké Británie.

T a b u l k a 11 Průměrné hrubé hodinové mzdy žen ve veřejném a soukromém sektoru, 1998 (v % výdělku mužů v každém sektoru)

	veřejný sektor	soukromý sektor
Belgie	92	88
Dánsko	97	92
Německo	77	73
Řecko	91	79
Španělsko	93	83
Francie	89	84
Irsko	90	82
Itálie	101	89
Lucembursko	-	-
Nizozemsko	79	81
Rakousko	92	76
Portugalsko	108	79
Finsko	83	85
Švédsko	-	-
Velká Británie	83	85
EU 15	87	82

Pramen: Eurostat, News Release, říjen 2002

T a b u l k a 12 Mzdy podle typu hospodaření

typ hospodaření	hrubé měsíční mzdy - Kč			poměr Ž/M (%)
	celkem	M	Ž	
podnikatelská sféra	15 770	17 407	12 970	75
nepodnikatelská sféra	12 811	15 522	11 997	77

Pramen: Trexima - MPSV

6. Zdroje a charakter dat, databáze

Na evropské úrovni existují dva odlišné statistické zdroje, které umožňují zkoumání mzdového rozdílu. První je Structure of Earnings Survey (SES), druhý je European Household Panel (EHP). Obě databáze mají své výhody a nevýhody. Databáze SES zahrnuje pouze jednotky (podniky) s více než 10 osobami a vylučuje řadu sektorů - zdravotnictví, zemědělství, školství, služby a veřejný sektor - tedy sektory, kde je zaměstnáno velké množství žen. EHP se užívá pro měření příjmového rozložení mezi jednotlivci, užívá rozdílnou metodu měření a rozdílný koncept mezd. Statistické zdroje jsou nekompletní a ne plně aktuální. Dalším jejich nedostatkem je, že údaje jasně nekonstatují, co vše je složkou platu a co všechno jsou pravidelné odměny a bonusy.

T a b u l k a 13 Srovnání výhod a nevýhod databází EU: ECHP a ESES

	ECHP		ESES	
	výhody	nevýhody	výhody	nevýhody
rozsah	pokrývá celou populaci včetně nepracujících osob; je vhodná v případě, jestliže je využívána pro účel mzdové rovnosti s problémy selekce šikmosti			pouze osoby v zaměstnání; pouze zaměstnanci a firmy s nejméně 10 zaměstnanci
	v ECHP jsou zahrnuti samozaměstnaní a zaměstnanci; vhodné je využití u těch zemí, kde je stále významná samozaměstnanost, a to zvláště u žen			
rodina a domácnost	jedná se o datový soubor o domácnostech, tzn. zahrnuje řadu důležitých informací týkajících se žen: počet a věk dětí, rodinný stav a jiné		soubor o domácnostech	žádné informace o těchto proměnných
ekonomická odvětví		zahrnuto pouze 18 odvětví; problematické, neboť odvětví jsou z gender hlediska velmi heterogenní	data dostupná na číselné úrovni NACE 2 : odhady prováděné na 2. číselné úrovni (typ OAXACA rozkladu) poskytují omezenější mzdové rozdíly než na úrovni NACE 1 nebo odvětví v databázi ECHP	
úroveň vzdělání		pouze 3 úrovně	7 úrovní	
data o mzdách		čisté mzdy, přechod na hrubé mzdy závisí na rodinném stavu, daňovém systému a dalších předpokladech	hrubé mzdy poskytované zaměstnavatelem	
		pouze měsíční čisté mzdy bez detailních informací o struktuře mezd	základem datového souboru je struktura příjmů	
dostupnost	individuální soubor dat ECHP může být jednoduše získán (velmi nízké náklady), jeho využití je značné	vzhledem ke struktuře dat o mzdách a příjmech, je třeba práci s daty věnovat pozornost	využívání individuálních dat by mělo být velmi užitečné například při odhadování nerovnosti mezd ekonometrickými metodami	ESES je dostupná pouze ve formě křížových tabulek nebo vypočtená EUROSTATEM, ale pouze za velmi omezených podmínek (tajné)
periodicita	roční			4 roky
	panel data: jednotlivci mohou být sledováni každoročně			bez panelu
typ dat		šetření u zaměstnanců, které znamená i subjektivitu odpovědí, a problémy no response zjm. u dat o příjmu	šetření u zaměstnavatelů spočívající v dobré kvalitě dat, zjm. mzdových	

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, Brusel, 2001

Tabulka 14 Databáze členských zemí EU

země	databáze, instituce, ze kterých pocházejí statistiky	nezaměstnaní	typ pracovníků	soukromá/ veřejná sféra	informace o domácnostech	čisté/ hrubé mzdy	roky/periodicita/panel	typ dat
Německo	Verdiensthebungen	ne	zaměstnanci na plný úvazek	soukromá	ne	hrubá	Německo: od 1995; ex NSR od 1950; ex NDR od 1992/čtvrtletně a ročně/ ne v panelu	šetření (dostupné v tabulkách, ale nerozlišeno na individuální data)
	Gehalts - Gehalte - und Lohnstrukturerhebungen	ne	zaměstnanci	soukromá	ano (fiskální definice)	hrubá	1995/ročně/panel ne	šetření zaměstnavatelů
Rakousko	ECHP Austria	ano	všichni	obojí	ano	čistá	1995-98 (99 na podzim 01) /ročně/panel	šetření
	SES Austria	ne	zaměstnanci	soukromá	ne	hrubá	1995/každé 4 roky/panel ne	šetření zaměstnavatelů
Belgie	SES Belgium	ne	zaměstnanci	soukromá	ne	hrubá	1995/po celý rok/panel ne	šetření zaměstnavatelů
	INS	ne	kancelářští pracovníci a dělníci na plný úvazek	soukromá	ne	hrubá	1977-98/ročně/panel ne	šetření zaměstnavatelů
Dánsko	Statistics Denmark	ano	všichni	obojí	ano	hrubá	1997-99/ročně/panel ne	administrativní informace
Španělsko	Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios	ne	zaměstnanci	soukromá	ne	hrubá	1989-99/ročně/panel ne	šetření
	Encuesta de Estructura Salarial (SES Spain)	ne	zaměstnanci	soukromá	ne	hrubá	1995/každé 4 roky/panel ne	šetření zaměstnavatelů
Finsko	SES Finland	ne	zaměstnanci (top manažeri vynecháni)	obojí	ne	hrubá	95-99/ročně/panel ne	šetření zaměstnavatelů +administrativní informace
	SES Sample (20% SES)	ne	zaměstnanci (top manažeri vynecháni)	obojí	ano	hrubá	96-98/ročně/panel ne	šetření zaměstnavatelů +osobní údaje
	Index of Wages and Salary Earnings (IWSE)	ne	zaměstnanci s řádnou smlouvou	obojí	ne	hrubá	1985-2000/4 krát ročně panel ne	administrativní informace
	Income Distribution Survey (ID)	ano	všichni	obojí	ano	hrubá	1977-99 (může být spojeno s přehledy od roku 1966) /ročně/panel	přehled administrativních informací

země	databáze, instituce, ze kterých pocházejí statistiky	nepracující	typ pracovníků	soukromá /veřejná	informace o domácnostech	čisté/hrubé mzdy	rok/periodicita/panel	typ dat
Francie	Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS)	ne	zaměstnanci	soukromá a částečně veřejná (vynechání státní zástupci)	ne	hrubá a čistá	1998 (INSEE, č.169) 1999 (INSEE, č.170) 1950-98 (INSEE,č.172) (všechny profese na plný úvazek) /ročně /panel ne	administrativní informace
Řecko	Survey "Emploi"	ano	všichni	obojí	ano	čistá	1968-2000/ročně/panel	přehled
Irsko	ESRI, How Unequal? Men and women in the Irish Labour Market, 2000	ano	všichni	obojí	ano	hrubá a čistá	1987 (Survey on Income Distribution). Také 1994 a 1997 (Living in Ireland Survey)	přehled
Itálie	Central Statistics Office	ne	zaměstnanci	soukromá (zpracovatelský průmysl)	ne	hrubá	čtvrtletně/panel ne	administrativní informace
Lucembursko								
Nizozemsko	Arbeidsvoorwaarden onderzoek	ne	zaměstnanci	obojí	ne	hrubá	1996-2000 (brzy k dostání) /ročně/panel ne	přehled zaměstnavatelů
	Loonstructuuronderzoek (SES Country-Bas)	ne	zaměstnanci	obojí	ano	hrubá	1995-97/ročně/panel ne	přehled zaměstnavatelů a osobní informace (EWL) + přehled pracovních sil +administrativní informace
	Survey Werkgelegenheid en Lonen (EWL)	ne	zaměstnanci	obojí	ano	hrubá	1995-99 a 1998-2000 (k dostání koncem roku) /ročně/panel ne	přehled zaměstnavatelů a osobní informace
Portugalsko	Quadros de Pessoal	ne	zaměstnanci	soukromá	ne	hrubá	1982-89 a 1991-98/ročně/ panel ne	administrativní informace
Británie	New Earnings Survey (SES Royaume-Uni)	ne	zaměstnanci	obojí	ne	hrubá	1986-2000/ročně/panel ne	přehled zaměstnavatelů
Švédsko	Statistics of Wage/Salary Structure	ne	zaměstnanci	obojí	ne	hrubá	95-99/ročně/panel ne	přehled + administrativní informace

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, Brusel, 2001

7. Metody rozkladu mzdového rozdílu

Existují dvě metody, jak vysvětlit genderovou nerovnost ve mzdách. První metoda vychází ze zjištění, že nelze porovnávat neupravené mzdové rozdíly mezi sebou. Charakteristiky mužů a žen na pracovním trhu se odlišují s ohledem na délku praxe, úroveň vzdělání a kvalifikaci, postavení v zaměstnání a sektor zaměstnanosti. Každá z těchto charakteristik se nějakým způsobem odráží v úrovni výdělků. Proto se pokládá za vhodné upravit data tak, aby bylo možno odlišit, jaká proporce celkového mzdového rozdílu odpovídá rozdílu v individuálních charakteristikách a jaká proporce představuje diskriminaci podle pohlaví na trhu práce.

Ačkoli se zdá přímá, metoda spoléhá na množství předpokladů. První předpoklad je, že individuální charakteristiky jako praxe, kvalifikace, zaměstnání atd. jsou výsledkem individuální volby mužů a žen (alespoň podle ortodoxní verze v rámci neoklasických ekonomických teorií). Například genderové rozdíly v délce participace na pracovním trhu odrážejí větší odpovědnost žen za domácnost - podmínku, o které se předpokládá, že se na ni politika trhu práce nevztahuje. Právě tak je možno předpokládat, že ženy investují méně do vzdělání z důvodu přerušované participace na pracovním trhu - opět žádný z těchto předpokladů nemusí souviset s přístupem zaměstnavatelů nebo jinými oblastmi pracovního trhu. O rozdílných úrovních vzdělání se například předpokládá, že korelují s rozdíly v produktivitě a poté s úrovní mzdy. Celkově panuje přesvědčení, že tato metoda má tři výhody:

1. je průhledná, protože identifikuje mzdové rozdíly mezi muži a ženami po ověření rozdílu v individuálních charakteristikách;
2. rozlišuje, jaká část mzdového rozdílu se vztahuje na rozdíly v produktivitě a jaká je způsobena diskriminací na pracovním trhu;
3. vyděluje předpoklad diskriminace na pracovním trhu, a tak se na ni může politika snáze zaměřit.

Druhou metodu, jak vysvětlit genderovou mzdovou nerovnost, můžeme nazvat „komparativní institucionální přístup“. Tento přístup vychází ze zjištění, že genderová mzdová nerovnost je výsledkem rigidních institucionálních norem, politiky pracovního trhu a přístupů zaměstnavatelů, které formují způsob, jakým se odráží také strukturální podmínky pracovního trhu a společenské podmínky určité společnosti, příležitosti na trhu práce pro odlišné skupiny zaměstnanců a relativní hodnotu (jednotlivých) zaměstnání ve společnosti. Protože tento přístup obsahuje širší rozložení společenských faktorů, výzkum volá po přehodnocení genderových relací v mnoha oblastech, v nichž se politika vytváří, aby bylo možno překonat genderové mzdové rozdíly. Například, spíše než předpoklad, že zaměstnanecké charakteristiky mužů a žen jsou výsledkem svobodné individuální volby, studie, jež se řídí tímto přístupem, se zaměřují na rozsah pracovních příležitostí přístupných ženám a vyšetřují sociální rozdíly v příbuzných mzdách vztahujících se k povoláním, v nichž dominují ženy. A tak jakýkoliv rozdíl v zaměstnaneckých charakteristikách mezi muži a ženami neodráží prostě jen předpoklad individuální volby, ani rozdíly v produktivitě. Spíše se zaměstnanecké rozdíly nacházejí ve středu celkových genderových mzdových rozdílu a jsou pravděpodobně zapříčiněny více diskriminací na pracovním trhu než svobodným rozhodnutím.

V EU v současné době neexistuje jednotná metodika analýzy mezd vzhledem ke skutečnosti, že databáze, kterými EU disponuje, nejsou zcela standardizované. Hlavním cílem EU v této oblasti je proto zkvalitňování a doplňování ukazatelů zařazených do jednotlivých databází tak, aby mohla být provedena mezinárodní komparace. Nicméně na základě dostupných informací proběhl pokus o rozklad zjištěných mzdových rozdílu na základě dále uvedené metodiky - tzv. OAXACA rozklad.

Oaxaca a Blinder navrhli rozklad mzdového rozdílu tak, aby rozlišili účinek různých faktorů, které mzdový rozdíl ovlivňují. Ten spočívá ve výpočtu - na základě samostatné

příjmové rovnice odhadnuté pro muže a ženy - podílu průměrného mzdového rozdílu, který pramení z rozdílů ve složení ženské a mužské pracovní síly (alespoň rozdílů identifikovatelných na základě dostupných proměnných) na jedné straně, a na druhé straně podíl rozdílu způsobeného rozdílným hodnocením mužských a ženských charakteristik, které nejsou nikdy identické.

První prvek zahrnuje mzdové nerovnosti způsobené koncentrací žen do omezeného počtu odvětví, povolání nebo typů podniků. Např. rozdílné hodnocení ženských a mužských povolání (klasifikace zaměstnání a mzdové třídy), rozdíly ve vzdělanostní úrovni, profesní praxi (včetně nepřímých efektů přerušení pracovní kariéry nebo období nezaměstnanosti).

Druhý prvek mzdového rozdílu je způsoben rozdílným hodnocením totožných vlastností: finanční zhodnocení (návrtnost) univerzitního vzdělání se může u mužů a žen odlišovat nebo se rozdílně hodnotí roky odpracované v zaměstnání (zaměstnanecká seniorita) nebo všechny ostatní charakteristiky užívané v odhadu mzdových rovnic.

Informace získané touto technikou rozkladu jsou vhodné pro definování a implementaci politik sloužících k redukci příjmových rozdílů mezi muži a ženami. Jestliže se ukazuje, že rozdíly v povolání významně přispívají ke mzdovým nerovnostem, potom jsou vhodná opatření přispívající k vyrovnání zastoupení mužů a žen v rozdílných povoláních nebo opatření spočívající v revizi společenského uznání.

Jestliže se prosazuje efekt seniority nebo zkušenosti (praxe), může být zpochybněna vhodnost přerušení kariéry. Nicméně, jestliže jsou rozdíly v odměňování identických charakteristik, stává se důležitou otázkou, proč je např. shodná profesní praxe hodnocena rozdílně u mužů a žen.

Tento rozklad tak dovoluje lepší sledování vývoje komponentů tvořící mzdové nerovnosti mezi zeměmi a umožňuje definovat přístupy pro prioritní akce.

Využití tohoto rozkladu se v zemích EU ukazuje poměrně realistickou volbou. OAXACA rozklad je vhodný a možný, předpokládá se, že se bude v EU uskutečňovat každé 4 roky pro všechny členské státy EU na základě údajů databáze ESES. Volba této databáze byla založena na kvalitě údajů o příjmech a vysokým stupněm diferenciací povolání a odvětví, které obsahuje. Jak již bylo zmíněno výše, neexistence údajů o veřejném sektoru je hlavní překážkou užití databáze ESES.

7.1 Rozklad metodou Oaxaca Blinder

Oaxaca ukázal, že rozdíl mezi průměrným hodinovým příjmem mužů a žen (jako logaritmu) může být rozložen následovně:

vzorec 1 OAXACA rozklad

$$\overline{\ln(W_h)} - \overline{\ln(W_f)} = \overline{X_h}(\beta'_h - \beta^*) + \overline{X_f}(\beta^* - \beta'_f) + (\overline{X_h} - \overline{X_f})\beta^*, \text{ kde}$$

- h jsou muži, f jsou ženy,
- prvky na levé straně rovnice měří průměrnou hodnotu hrubých hodinových příjmů (jako logaritmu) pro muže a ženy,
- člen $\overline{X}$ představuje průměrné hodnoty nebo frekvenci výskytu rozdílných proměnných (vzdělanostní úroveň, profesní zkušenost) u mužů a žen,
- β' je získáno odhadem samostatných příjmových rovnic pro muže a ženy:
- $\ln(W_{h,i}) = \beta_h X_{h,i} + \varepsilon_i \rightarrow \beta'_h$
- $\ln(W_{f,i}) = \beta_f X_{f,i} + \varepsilon_i \rightarrow \beta'_f$
- β' - měří výnos proměnných obsažených ve vektoru $\overline{X}$ pro muže a ženy

β^* - odpovídá hodnotě, která by měla být odhadnuta pro každý z koeficientů v případě neexistence diskriminace, tj. jestliže β' byl shodný pro muže a ženy nebo pokud individuální charakteristiky mužů a žen byly hodnoceny stejným způsobem.

Rozbor rovnice:

- levá strana rovnice měří průměrný mzdový rozdíl zjištěný mezi muži a ženami (jako logaritmus)
- první člen na pravé straně rovnice představuje výhodu užívanou muži. Tu tvoří dodatečné příjmy, které muži získávají ze skutečnosti, že rozdílné proměnné obsažené ve vektoru $\bar{X}$ mají rozdílný dopad na příjmy mužů od těch, které by mohly mít v případě neexistence diskriminace,
- druhý prvek na pravé straně rovnice odráží nevýhodu, kterou trpí ženy, tj. ztrátu příjmů vzhledem ke skutečnosti, že rozdílné proměnné obsažené ve vektoru $\bar{X}$ mají rozdílný dopad na příjmy žen, od těch, které by mohly mít v případě absence diskriminace,
- třetí člen na pravé straně měří část mzdového rozdílu, který je přiřazený rozdílům v individuálních vlastnostech mužů a žen,

Rovnici je možné přepsat následovně:

$$\ln(\bar{W}_h) - \ln(\bar{W}_f) = \bar{X}_f(\beta'_h - \beta'_f) + (\bar{X}_h - \bar{X}_f)\beta'_h, \text{ kde}$$

- levá strana rovnice měří průměrný mzdový diferenciál zjištěný mezi muži a ženami (jako logaritmus),
- první člen na pravé straně rovnice představuje cenový efekt, tj. nevysvětlený mzdový rozdíl přisuzovaný „čisté“ diskriminaci,
- druhý člen na pravé straně rovnice měří vysvětlený mzdový diferenciál, tj. přisuzovaný rozdílům v individuálních vlastnostech mužů a žen.

7.2 Problémy s dekompoziční metodou Oaxaca Blinder

Dekompozice Oaxaca Blinder nabízí zdánlivě přímou metodu, pomocí níž je možno informovat politiku, jak překonat genderové mzdové rozdíly tím, že při vysvětlování průměrného mzdového rozdílu mezi muži a ženami identifikují důležitost rozsahu dříve zmíněných faktorů v různých zemích. Například v některých zemích může být hlavním vysvětlujícím faktorem délka praxe, v důsledku toho by politika zacílená na rozšíření služeb ohledně péče o děti a rodičovské dovolené mohla eliminovat genderové rozdíly v délce praxe a poté významně překonat pozorované genderové mzdové rozdíly. V jiných zemích to může být genderová segregace v (*určitém*) sektoru, proto by politická akce s cílem vyrovnání podílu mužů a žen v individuálním sektoru byla nejúčinnějším způsobem, jak zavést genderovou spravedlnost ve mzdách. Avšak přes zdánlivou jednoduchost a politické zaměření dekompozice OAXACA spoléhá na množství předpokladů a jak jsou rozvinuty detailní statistické postupy, činí to generované výsledky určitým způsobem dvojsmyslné, a tudíž interpretace těchto výsledků je spíše obtížná než jednoduchá.

Tyto problémy nejsou nevýznamné. Nezávisle na tom, že vznikají jako přímý následek klíčového záměru dekompoziční metody Oaxaca Blinder oddělit vysvětlenou část genderového mzdového rozdílu a nevysvětlenou část odpovídající diskriminaci. Opět stojí za to zdůraznit, že dekompoziční metoda Oaxaca Blinder rozvinula Beckerovu (1957) teorii o diskriminaci (Blau a Ferber, 1987). Ta uvádí, že mzdová diskriminace je mzdový rozdíl mezi dvěma skupinami zaměstnanců, který nevyplývá z rozdílů v produktivitě. Ačkoli statistické hodnocení diskriminace není jednoduchá záležitost, tento cíl se z prvních studií Oaxaca a Blinder neztratil (pro všeobecnou kritiku; viz Butler 1982). Dekompoziční metoda má proto před sebou dvojí úkol:

- identifikovat všechny individuální charakteristiky, o nichž lze říci, že mají vliv na produktivitu
- a rozvíjet postupy, které oddělí nezávislé efekty produktivity a mzdovou diskriminaci na základě genderových rozdílů. Stejně důležité je zvládnout řadu vzájemně souvisejících problémů, které z ní vyplývají.

7.3 Rozklad metodou Juhna-Murphy-Pierce

Hlavní alternativou dekompozice Oaxaca-Blinder (1973) je dekompozice **Juhna-Murphy-Pierce (1991)**.¹⁷ Tato metoda minimalizuje problém zkreslení výběrového vzorku tím, že se vyhýbá potřebě separátního vyhodnocování mzdového vyrovnání pro ženy (Juhn a další, 1991, 1993). Nadto, při aplikaci mezinárodních srovnání genderových mzdových rozdílů rozvinutých Blauem a Kahnem (1992, 1997, viz také Gupta a další, 2001) tato metoda připouští, že změny v celkovém mzdovém rozložení ovlivňují genderové mzdové rozdíly. Metoda Juhna-Murphyho-Pierce má tu výhodu, že umožňuje identifikovat čtyři faktory, které přispívají k celkovým genderovým mzdovým rozdílům:

1. genderové rozdíly v charakteristikách produktivity;
2. genderové rozdíly v ceně pozorovaných charakteristik produktivity;
3. mezinárodní rozdíly v relativních mzdových pozicích;
4. a genderové rozdíly v ceně nepozorovaných charakteristik produktivity.

Formálně (po Blauovi a Kahnovi 1992) může být vyrovnání mezd mužů vyjádřeno jako následující pro muže i a zemi j:

$$Y_{ij} = X_{ij}B_j + s_j\epsilon_{ij},$$

kde Y_{ij} je logaritmus mezd, X_{ij} je vektor vysvětlujících proměnných, B_j je vektor koeficientů, s_j je reziduální standardní odchylka pro zemi j a ϵ_{ij} je standardizovaný rozdíl.¹⁸

Logaritmus mzdového rozdílu v zemi j je:

$$D_j = Y_{mj} - Y_{fj} = dX_jB_j + s_jd\epsilon_j,$$

kde D vypovídá o průměrném rozdílu (ve mzdách) mezi muži a ženami pro proměnnou bezprostředně následující; konečný výsledek tohoto vyjádření odpovídá „nevysvětlené“ komponentě nalézané (v *šetřeních*) při použití dekompozičních metod typu Oaxaca.

Následující krok nám vyloží jednu inovaci v této metodě, která poskytuje dekompozici mzdového rozdílu mezi dvěma libovolnými zeměmi, jak:

$$D_j - D_k = (dX_j - dX_k) + dX_j(B_j - B_k) + (d\epsilon_j - d\epsilon_k)s_k + d\epsilon_j(s_j - s_k),$$

kde první činitel hodnotí, jak rozdíly jednotlivými zeměmi ve sledovaných charakteristikách přispívají ke genderovému mzdovému rozdílu, druhý činitel hodnotí vliv rozdílů mezi jednotlivými zeměmi na sledované charakteristiky, třetí činitel měří efekt rozdílů mezi jednotlivými zeměmi v relativních mzdových pozicích mezi muži a ženami a čtvrtý činitel odráží rozdíly mezi zeměmi ve výsledné nerovnosti.

Ve vyrovnání, jaké je uvedeno výše, představují třetí a čtvrtý činitel inovaci. Třetí činitel připouští následující příklad: Jestliže ženská průměrná mzda v jedné zemi je na 40. percentilu mužské mzdové distribuce, ale na pouhém 20. percentilu v druhé, potom tato proměnná zvyšuje genderové rozdíly v nesledovaných charakteristikách, právě tak jako

¹⁷ viz Gupta, Oaxaca a Smith (1998) na pozitivní test rovnocennosti obou dekompozic.

¹⁸ zde nevím, jak je to matematicky - jestli zbytek nebo rozdíl, „residual“ znamená oboje

rozdílnou diskriminaci žen na pracovním trhu v obou zemích. Čtvrtý činitel zvětšuje rozdíly mezi zeměmi ve výši rozdílu¹⁹, o nějž jsou mzdy žen nižší než mzdy mužů po ověření sledovaných charakteristik; jinými slovy, celkový rozptyl mezd je ověřen (zkontrolován). Genderově specifické faktory se odrážejí v prvním a třetím činiteli, zatímco efekt struktury pracovního trhu v jednotlivých zemích je zvýšen ve druhém a čtvrtém činiteli.

T a b u l k a 15 Juhna-Murphy-Pierce rozbor platových rozdílů podle pohlaví využívající ECHP

	diferenciál v profilu (opravený) výdělků (podle vzoru)	rozdíl v měřitelných charakteristikách určené u mužů ceny (podle vzoru)	standardní odchylka mužských rozdílů mzdového rozdělení	% vyjádření v mužské mzdě	
				ženy-střední	ženy- průměrný
Dánsko	0,1352	0,0612	0,2610	33,38	39,87
	(100%)	(45%)			
Německo	0,3499	0,0589	0,4915	18,91	29,70
	(100%)	(17%)			
Řecko	0,2183	0,0895	0,3619	33,52	39,05
	(100%)	(41%)			
Španělsko	0,2033	0,0355	0,3955	29,67	37,17
	(100%)	(17%)			
Francie	0,2035	0,0784	0,3740	34,05	38,83
	(100%)	(39%)			
Itálie	0,1692	0,0092	0,3255	23,57	33,42
	(100%)	(6%)			
Portugalsko	0,1718	0,0468	0,3783	34,08	40,06
	(100%)	(27%)			
Velká Británie	0,2718	0,0967	0,3967	28,20	35,97
	(100%)	(36%)			

¹⁹ v orig. “wage penalty”, penalty je “trest”.

8. Návrh kvantitativních a kvalitativních ukazatelů sledovaných EU

Celkové ukazatele mzdového rozdílu

Ukazatel 1:

Poměr za všechny zaměstnance:

- a) hrubá hodinová mzda žen/hrubá hodinová mzda mužů
zdroj: ESES
- b) čistá hodinová mzda žen/čistá hodinová mzda mužů
zdroj: ECHP
- c) hrubá měsíční mzda žen/hrubá měsíční mzda mužů
zdroj: ESES
- d) čistá měsíční mzda žen/čistá měsíční mzda mužů (plný úvazek, soukromý sektor)
zdroj: ECHP
- e) čistá měsíční mzda žen/čistá měsíční mzda mužů (plný úvazek, soukromý a veřejný sektor)
zdroj: ECHP

Ukazatel 2:

Poměr za celkovou sumu mezd:

- a) podíl všech mezd vydělaných ženami/celková suma mezd
zdroj: ECHP a/nebo administrativní data
- b) počet výdělečně činných žen/celkový počet výdělečně činných osob
zdroj: ESES a/nebo administrativní data

Faktory nerovnosti

Ukazatel 3:

Poměr za zkrácený úvazek:

- a) hrubá hodinová mzda žen pracujících na zkrácený úvazek/hrubá hodinová mzda mužů pracujících na zkrácený úvazek
- b) hrubá hodinová mzda žen pracujících na zkrácený úvazek/hrubá hodinová mzda žen pracujících na plný úvazek
- c) hrubá hodinová mzda mužů pracujících na zkrácený úvazek/hrubá hodinová mzda mužů pracujících na plný úvazek
zdroj: ESES

Ukazatel 4:

Poměr za věk a vzdělání:

- a) mzdový rozdíl (hrubá hodinová mzda) podle věkové skupiny (16 - 24, 25 - 29, 30 - 44, 45 - 54, 55 - 64) podle úrovně vzdělání (ISCED, 3 úrovně) a podle toho, zda se jedná o plný nebo zkrácený úvazek
zdroj: ESES
- b) mzdový rozdíl (čistá hodinová mzda) podle věkové skupiny (16 - 24, 25 - 29, 30 - 44, 45 - 54, 55 - 64), podle úrovně vzdělání (ISCED, 3 úrovně) a podle toho, zda se jedná o plný nebo zkrácený úvazek
zdroj: ECHP

Ukazatel 5:

Dopady genderové nerovnosti na mzdy v zaměstnáních s převahou žen:

- a) mzdový rozdíl (hrubá hodinová mzda) v deseti zaměstnáních s největším podílem žen a v deseti zaměstnáních s největším podílem mužů
zdroj: ESES

- b) mzdový rozdíl (čistá hodinová mzda, plný úvazek) v pěti zaměstnáních s největším podílem žen a v pěti zaměstnáních s největším podílem mužů
zdroj: ECHP
- c) mzdový rozdíl (hrubá hodinová mzda) v deseti průmyslových odvětvích s největším podílem žen a v deseti průmyslových odvětvích s největším podílem mužů
zdroj: ESES

Faktory přispívající k nerovnosti

Ukazatel 6:

Analýza mzdových rozdílů mezi muži a ženami pomocí OAXACA rozkladu

zdroj: ESES

- a) relativní příspěvek plného/zkráceného úvazku k celkovému mzdovému rozdílu
- b) relativní příspěvek vzdělání k celkovému mzdovému rozdílu
- c) relativní příspěvek věku k celkovému mzdovému rozdílu
- d) relativní příspěvek doby zaměstnání k celkovému mzdovému rozdílu
- e) relativní příspěvek průmyslového odvětví k celkovému mzdovému rozdílu
- f) relativní příspěvek (vykonávané) profese k celkovému mzdovému rozdílu
- g) relativní příspěvek diskriminace a neidentifikovatelných faktorů k celkovému mzdovému rozdílu

Kvalitativní faktory

Ukazatel 7:

Ukazatel pravidel, předpisů a opatření bojujících proti diskriminaci a mzdovým nerovnostem

situace		
Existuje všeobecný antidiskriminační zákon?	ano ne	rok vstupu v platnost
Existuje zákon proti pracovním nerovnostem?	ano ne	rok vstupu v platnost
Existují instituce kontrolující plnění pravidel a předpisů?	ano ne	rok vstupu v platnost
status této/těchto institucí	správní orgán pomocný orgán	rok vstupu v platnost
status rozhodnutí této/těchto institucí	rada závazek	
rozšiřování		
pole působnosti institucí	interní v rámci státní správy určené pro sociální partnery ostatní	
rozvoj		
Nové předpisy vstoupily v platnost v minulém roce	ano ne	
Jestliže ano, bylo provedeno ex-ante hodnocení jejich vlivu na genderové rozdíly?	ano ne	
Došlo k nějaké změně v ukazatelích?	ano ne	
rozvoj pole působnosti	ano ne	
Bylo během loňského roku provedeno ex-ante hodnocení jejich vlivu na genderové rozdíly?	ano ne	
Bylo během loňského roku provedeno ex-post hodnocení jejich vlivu na genderové rozdíly?	ano ne	
celkový počet zkušeností uváděn	ročně	
počet, povaha a podíl stížností vztahujících se k mzdové diskriminaci	ročně vztahujících se k výdělkům v určitém smyslu vztahujících se k pracovní klasifikaci vztahujících se ke kariérnímu postupu vztahujících se k přístupu ke školení, vzdělávání vztahujících se k celkovému počtu odpracovaných hodin	
celkový poměr		počet stížností na mzdovou nerovnost ve srovnání s celkovým počtem stížností týkajících se diskriminace

Ukazatel 8:

Ukazatel vlivu veřejných autorit na mzdová vyjednávání (kolektivní a individuální vyjednávání)

situace		
opatření, mechanismy vyvinuté veřejnými autoritami, aby poskytly rámec pro nebo k ovlivnění kolektivního vyjednávání vztahujícímu se k mzdovým nerovnostem, např. v oblasti pracovní klasifikace	závazné předpisy doporučení žádné	první rok zavedení:
rozšiřování		
oblast použití	národní regionální lokální firemní	
zúčastněné společnosti/organizace	soukromé veřejné správní	
oblasti působení	všechny sektory - mezisektorální sektory	
rozvoj		
Předpisy zavedené v roce dotazu?	ano ne	
Jestliže ano, bylo v loňském roce ex-ante provedeno hodnocení jejich vlivu na genderové rozdíly?		
Došlo k nějaké změně v ukazatelích?	ano ne	
rozvoj pole působnosti	ano ne	
Bylo v loňském roce ex-ante provedeno hodnocení jejich vlivu na genderové rozdíly?	ano ne	
Bylo v loňském roce ex-post facto provedeno hodnocení vlivu některého z těchto opatření na genderové rozdíly?	ano ne	
uskutečněno v sektorech	ve vztahu k: - analýza průměrné mzdové mezery pomocí OAXACA rozkladu (ukazatel 6) - ukazatel sektorální a zaměstnanecké segregace (ukazatel 5)	

Ukazatel 9:

Ukazatele vztahující se k práci na zkrácený úvazek a dočasné přerušení kariéry

situace	
možnosti individuálního zkrácení pracovní doby nebo přerušení kariéry	iniciativa společnosti iniciativa zaměstnance
se stimuly (daňové předpisy, bonusy, snížené příspěvky na sociální zabezpečení, atd.)	v zaměstnancův prospěch v zaměstnavatelův prospěch
se zárukou pro zaměstnance (návrat k práci na plný úvazek, atd.)	ano ne
rozšiřování	
zúčastněné společnosti	soukromé společnosti veřejné společnosti státní správa
rozvoj	
Byla tato opatření zavedena v roce dotazu?	ano ne
Jestliže ano, bylo provedeno ex-ante hodnocení jejich vlivu na genderové rozdíly?	ano ne
změna v ukazatelích	ano ne
změna v poli působnosti	ano ne
Bylo v loňském roce ex-ante provedeno hodnocení vlivu některého z těchto opatření na genderové rozdíly?	ano ne
Bylo v loňském roce ex-post facto provedeno hodnocení vlivu některého z těchto opatření na genderové rozdíly?	ano ne
pro práci na zkrácený úvazek	v korelaci s ukazatelem 3: „výdělky žen pracujících na zkrácený úvazek ve vztahu k výdělkům mužů pracujících na zkrácený úvazek“
pro přerušení kariéry	v korelaci s novým ukazatelem kontextu E0 _{c13} poskytnutého skupinou expertů pro gender a zaměstnanost: „genderový rozdíl v neplacené době strávené péčí o děti, jiné závislé osoby a základními pracemi v domácnosti“

9. Přehled hlavních poznatků z vybraných národních studií ČS EU

země	název katalogu, rok a vzor	nezávislé proměnné a osobní charakteristika	pracoviště, ostatní charakteristika	rok	neupravený mzdový rozdíl	% vysvětleného rozdílu	upravený mzdový rozdíl	poznámka
Belgie	ECHP 1994-95	vzdělání, kvalifikace, praxe, služební stáří, povolání, odvětví	pracovní smlouvy	1994-95	0,16	13 %	0,14	MFT v FFT FPT v FFT
	ESES	Vzdělání, praxe, služební stáří, ISCO (2-digit), pracovní doba, prémie, odvětví	pracovní smlouvy, velikost firmy, typ ek. A fin. kontroly	1995	0,09	99 %	0,00	--
	ECHP 1994-98	Věk, národnost, stav, vzdělání, vlastnosti, praxe, odvětví, velikost firmy, povolání	--	1994-98	0,21	37 %	0,13	analýzy krytí 13 zemí EU. vysvětlený mzdový rozdíl roste z 18 % (Španělsko) na 66 % (Nizozemsko)
Dánsko	Central Bureau of Statistics	manželský stav, počet a věk dětí, vzdělání (7 stupňů), věk, praxe, důvody absence PT/FT, pracovní doba, povolání, (9 skupin), odvětví (9 a 27 skupin)	poloha pracoviště	--	0,17 0,10 0,11	25 % 84 % 95 %	0,13 0,02 0,01	soukromé Central gov't Local gov't studie omezena na skupinu ve věku 25-59 let
Německo	GSOEP, W Germany	věk, stav, počet dětí, FT/PT, hodiny, čistý příjem partnera, praxe, přerušení, pracovní pozice, odvětví, kurzy vzdělání	propočten celoživotních rozdílů výdělků mezi muži a ženami v závislosti na manželském stavu a mateřství.					
Řecko	Survey of manufacturing, 1964	vzdělání, služební stáří, praxe, povolání (1-digit), pracovitost (2-dummies)	velikost firmy, růst zaměstnanců ve firmě	1964	0,38	72 %	0,11	měsíční mzda
	1977 survey in nine cities Family	vzdělání, praxe	--	1977	0,35	11 %	0,31	--

země	název katalogu, rok a vzor	nezávislé proměnné a osobní charakteristika	pracoviště, ostatní charakteristika	rok	neupravený mzdový rozdíl	% vysvětleného rozdílu	upravený mzdový rozdíl	poznámka
Řecko	Expenditure Survey, 1988, 1994 (týdenní mzda)	věk, vzdělání, stav, bydliště, odvětví, předchozí zaměstnání	--	1988 1994	0,24 0,29	28% 29%	0,17 0,21	-- --
	ESES	věk, vzdělání, majetek	kolektivní jednání	1995	0,33	73%	0,09	průmysl
	Individual-level data	stav, národnost, přesčasy, přesuny, dohled	pojištění, soukromé nebo veřejné vlastnictví, velikost firmy, smlouvy, průměrná mzda	--	0,29	76%	0,07	služby
Španělsko	Survey on Gender Discrimination	vzdělání, služební stáří, praxe	--	--	0,19	30%	0,13	--
	Survey of Living and Working Conditions (1985)	--	--	--	0,40	42%	0,23	pouze zaměstnanci žijící
	Survey on social biography	--	--	--	0,17	-14%	0,19	--
Francie	1997 survey 'Young people and careers'	pracovní doba, vzdělání, věk, povolání, odvětví	velikost firmy	1997	0,27 0,12	85% 52%	0,04 0,06	FT a PT FT nekontrolování hodin:
					0,27 0,12	44% 44%	0,15 0,07	FT a PT FT
	Employment Survey 1991, 1997	vzdělání, povolání, stav (soukromý, veřejný, dočasný)	--	1997	0,13	47%	0,07	FT pracující, zahrnuje veřejná odvětví
Irsko	1992 pay structure survey (3-sectors)	vzdělání, praxe, povolání	--	1992	0,20; 0,39 0,20	25% 52% 36%	0,15 0,19 0,13	bankovníctví průzkum služeb plastová výroba
	Living in Ireland Survey	věk, vzdělání, stav, děti, praxe, povolání, odpracované hodiny, doplňkové mzdy	--	1987 1994 1997	0,20 0,18 0,16	50% 62% 74%	0,10 0,08 0,05	obsahuje FT,PT
	ECHP, celý rok	--	--	1993	0,25	24%	0,19	výsledky ECHP
	SHIW, celý rok	--	--	1995	0,20	20%	0,16	

země	název katalogu rok a vzor	nezávislé proměnné a osobní charakteristika	pracoviště, ostatní charakteristika	rok	neupravený mzdový rozdíl	% vysvětleného rozdílu	upravený mzdový rozdíl	poznámka
Lucembursko	ESES	národnost, vzdělání, praxe, služební stáří, povolání, kontrola, pracovní aktivita	velikost firmy, kolektivní jednání, % podíl PT	1995	0,85	28%	0,61	--
Nizozemsko	Dutch Labour Inspectorate	národnost, věk, vzdělání, praxe, FT/PT, pracovní stupeň, povolání, pracovitost	velikost firmy	1993	0,26	65%	0,09	soukromý sektor
				1996	0,24	71%	0,07	soukromý sektor
				1998	0,23	70%	0,07	soukromý sektor
				1998	0,15	73%	0,04	soukromý sektor
	Labour Inspectorate	--		2000	0,23	78%	0,05	soukromý sektor
				2000	0,15	80%	0,03	soukromý sektor
	Online pay survey, 2001-02	vzdělání, praxe, PT práce, děti	M-podíl práce, pracovní smlouvy, kolektivní jednání	200-02	0,11	72%	0,3	--
Rakousko	Microcensus 1983 a 1997	věk, kvalifikace, nejvyšší vzdělání, roky v zaměstnání, odvětví	zaměstnanecký stav, velikost domovského města, oblast	1997	0,23	18%	0,19	není velký nárůst v diskriminaci
				1983	0,23	21%	0,17	
Portugalsko	Quadros de Pessoal, 1997	vzdělání, praxe		1997	0,21	54%	0,10	pouze pro kontrolu vzdělání a praxe rodinné zázemí
	Quadros de Pessoal, 1985	vzdělání, majetek, praxe kvalifikace, pracovní doba, odvětví, soukromý/veřejný	velikost firmy, region	1985	0,29	34%	0,19	IQ, motivace lidský kap..model
	Quadros de Pessoal, 1992	vzdělání, majetek, praxe	% podíl povolání, velikost firmy	1992	0,29 0,29	24% 54%	0,22 0,13	porovnatelné cenové modely, rozděleno jen na hotely a restaurace
Finsko	Banking sector 1990-97	věk, bankovní praxe, stav	pracovní úkoly, prac.stupeň, region	1990	0,44	86%	0,06	--
				1997	0,51	82%	0,09	--

	Employer association panel; 1980-95 (non manual industry)	3 stupně vzdělání, fáze kariéry, prac. pozice, mzdová skupina, prac. kategorie, pracovitost, velikost firmy, mobilita, hodiny	místní region, nezaměstnanost	--	0,35 0,33 0,19 0,38 0,31 0,19	43% 54% 32% 45% 16% 5%	0,20 0,15 0,13 0,21 0,26 0,18	start kariéry: ZŠ střední škola universita po 10 letech: ZŠ střední škola universita
země	název katalogu rok a vzor	nezávislé proměnné a osobní charakteristika	pracoviště, ostatní charakteristika	rok	neupravený mzdový rozdíl	% vysvětleného rozdílu	upravený mzdový rozdíl	poznámka
Finsko	Income Distribution Statistics, Finnish Structural Earnings	věk, vzdělání, povolání, odvětví, počet dětí	velikost firmy, region	--	0,21	54%	0,10	--
Švédsko	Statistics Sweden	věk, vzdělání, pracovní doba, odvětví, povolání	--	1996 1998 2000	0,17 0,18 0,18	53% 50% 56%	0,08 0,09 0,08	všechny sektory
Velká Británie	Birth Cohort Studies (NDRC, MRC), 1978, 1991 (FT only) NDRC (1991)	inteligence v 11 letech vzdělání (5 stupňů), prac. minulost, rodinné zázemí, povolání	region, velikost firmy, veřejná/ soukromá, odvětví, prémie, hodiny, kontrola, členství v odborech, podíl ženských povolání, odpovědnost, doplňkové mzdy, dojíždění	1978 1991 1991	0,31 0,17 0,18 0,60	30% 7% 38% 58%	0,22 0,16 0,11 0,25	lidský kap. model -- FFT/MFT FPT/MFT
	GHS 1974, BHPS 1992-93	věk, vzdělání, kvalifikace	--	1992-93	0,20 0,35	10% 17%	0,18 0,29	FFT/MFT FPT/MFT lidský kap. model
	GHS 1974, BHPS 1992-93	věk, vzdělání, praxe, kvalifikace, pracovitost, povolání, děti	unie, množství zaměstnanců, region	1992-93	0,20 0,30	10% 63%	0,18 0,13	FFT/MFT FPT/MFT celý model

	WERS 98	lidský kapitál, osobní charakteristika	charakteristika práce (povolání, typ, segregace, způsoby plateb), charakteristika pracoviště (unie, velikost, věk, vlastnictví, podíl manuálně pracujících, pracovitost, konkurence, místní prac. trh)	1998	0,22 0,16 0,34	50% 69% 80%	0,11 0,05 0,07	všechno FFT/MFT FPT/MFT
	NES Panel, 1977-94	věk, délka doby v současném zaměstnání, region, pojištění, kolektivní jednání, povolání, pracovitost	--	1979 1994	0,27 0,19	27% 18%	0,20 0,16	

10. Vnímání rovnosti mezi muži a ženami v ČR - sociologické šetření

V březnu roku 2003 uskutečnila agentura pro výzkum veřejného mínění - STEM - terénní šetření na reprezentativním vzorku 1 218 respondentů získaným kvótním výběrem z celé ČR. Do souboru byly zařazeny osoby starší 18 let se statutem zaměstnance. Vyhodnocení výzkumu je provedeno pomocí grafů a tabulek, které umožňují zpřehlednění zjištěných výsledků. Data byla vyhodnocena pomocí programu pro zpracování rozsáhlých statistických dat - SPSS.

10.1 Charakteristika souboru

Sledovaný soubor zahrnuje 1 218 respondentů (ne každý respondent odpověděl na všechny otázky, a proto řádek "celkem" neodpovídá vždy celkovému počtu dotázaných, tj. 1 218), z nichž 51,7 % jsou muži a 48,3 % jsou ženy.

T a b u l k a 16 Pohlaví respondentů

pohlaví	počet	%
muži	629	51,7
ženy	587	48,3
celkem	1 216	100,0

Kromě pohlaví je další sledovanou charakteristikou souboru věk. Nejpočetnější je v souboru zastoupena věková skupinou 40 - 49 let (31,8 %), dále pak věkové skupiny 30 - 39 let (23,6 %) a 20 - 29 let (22,7 %).

T a b u l k a 17 Věk respondentů

věk	počet	%
do 20	28	2,3
20 - 29	276	22,7
30 - 39	287	23,6
40 - 49	387	31,8
50 - 59	220	18,1
60 +	20	1,6
celkem	1 218	100,0

Vzdělanostní úroveň dotázaných uvedená v tabulce 18 je vysoká, více než polovina respondentů dosáhla minimálně maturitního vzdělání. Nejvíce respondentů dosáhlo vzdělání s maturitou (41,3 %), vysoký podíl je i osob vyučených (39,1 %), vysokoškoláci jsou zastoupeni 12,7 %, což převyšuje celorepublikový průměr (rok 2001 9,3 %). V souboru jsou osoby se základním vzděláním zastoupeny pouze 6,8 %, přičemž republikový průměr za rok 2001 je 24 %.

T a b u l k a 18 Vzdělání respondentů

vzdělání	počet	%
základní	83	6,8
vyučení	476	39,1
s maturitou	502	41,3
vysokoškolské	155	12,7
celkem	1 216	100,0

Ze 14 vyšších územních samosprávných celků, do nichž je Česká republika rozčleněna, je ve sledovaném souboru nejpočetnější zastoupen kraj Moravskoslezský (12,8 %),

Středočeský (10,5 %) a kraj Jihomoravský (10,2 %), naopak nejméně dotázaných pochází z Libereckého (2,7 %), Plzeňského a Karlovarského kraje (oba shodně 4,4 %).

T a b u l k a 19 Respondenti podle VÚSC

VÚSC	počet	%
Praha	118	9,7
Středočeský	128	10,5
Jihočeský	96	7,9
Plzeňský	54	4,4
Karlovarský	54	4,4
Ústecký	76	6,2
Liberecký	33	2,7
Královehradecký	86	7,1
Pardubický	57	4,7
Vysočina	71	5,8
Jihomoravský	124	10,2
Olomoucký	108	8,9
Moravskoslezský	156	12,8
Zlínský	57	4,7
celkem	1 218	100,0

Třídění odvětví hlavního zaměstnání respondentů odpovídá hrubšímu členění Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ). V zemědělství včetně lesnictví je zaměstnáno 4,3 % respondentů, v průmyslu (25,4 %) společně se stavebnictvím (7,9 %) pracuje 33,3 % dotázaných. Podíl pracujících ve službách činí 62,4 %, přičemž dominuje kategorie obchod a opravy s 11,6 % a dále školství s 10,1 %. Poté následují veřejné a sociální služby (9,7 %) a veřejná správa (8,5 %), viz tabulka 20. V posledním sloupci uvedené tabulky jsou jednotlivá odvětví seskupena do sektorů národního hospodářství. Sektor služeb má dva podsektory (*a* a *b*), kde do podsektoru *b* jsou zařazeny služby duševního rázu.

T a b u l k a 20 Odvětví hlavního zaměstnání respondentů

odvětví	počet	%	sektor
zemědělství, lesnictví, rybolov	52	4,3	I. sektor
průmysl	309	25,4	II. sektor
stavebnictví	96	7,9	
obchod, opravy motorových vozidel	141	11,6	IIIa. sektor
pohostinství, ubytování	49	4,0	
doprava, skladování, pošty, telekomunikace	96	7,9	
peněžnictví, pojišťovnictví	35	2,9	IIIb. sektor
nemovitosti, služby pro podnikatele, výzkum a vývoj	16	1,3	
veřejná správa, obrana, sociální pojištění	103	8,5	
školství	123	10,1	
zdravotnictví, veterinární a sociální činnost	78	6,4	
ostatní veřejné, sociální a osobní služby	118	9,7	
celkem	1 216	100,0	x

Druh a typ úvazku

Většina zaměstnanců nemá vedle svého hlavního zaměstnání další zaměstnání s vedlejším příjmem. V případě mužů to je 88 %, v případě žen, jejichž možnost pracovat v dalším úvazku je omezena, 92,3 %.

Cca pětina mužů a žen má uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou. Smlouvy na dobu neurčitou má uzavřen větší počet žen.

Posledním sledovaným znakem je typ organizace z hlediska vlastnictví organizace, v níž respondent pracuje. Dotázaní nejčastěji pracují ve velkém soukromém podniku (39,2 %) a dále ve veřejné instituci (21,7 %). Nejméně respondentů pracuje v družstvu.

T a b u l k a 21 Typ organizace

organizace	počet	%
veřejná instituce	264	21,7
velký soukromý podnik	476	39,2
soukromý rodinný podnik	171	14,1
státní nebo obecní podnik	151	12,4
družstvo	44	3,6
ostatní	109	9,0
celkem	1 215	100,0

10.2 Jak muži a ženy v ČR vnímají rovnost

Na základě dotazníkového šetření uskutečněného Střediskem empirických výzkumů (STEM) v roce 2003, jehož se zúčastnilo 1 218 respondentů byly zjištěny následující údaje.

Na otázku: „Domníváte se, že máte ve Vaší firmě/podniku rovnou (stejnou) mzdu ve srovnání nejprve s muži a dále pak i s ženami ve stejném zařazení/pozici?“ byla získána následující struktura odpovědí.

T a b u l k a 22 Rovná mzda s muži a ženami ve stejném zařazení v %

odpověď	muži	ženy	celkem
rovná mzda s muži ve stejném zařazení			
ano	79,6	50,3	65,6
ne	20,4	49,7	34,4
celkem	100,0	100,0	100,0
rovná mzda se ženami ve stejném zařazení			
ano	61,0	84,0	72,2
ne	39,0	16,0	27,8
celkem	100,0	100,0	100,0

Přestože je rovné odměňování za práci u nás již řadu let právně zakotveno, pouze polovina žen (!) se domnívá, že je stejně finančně ohodnocena jako její mužský kolega na téže pozici, což je o 30 p.b. méně než odpověděli muži. K obdobnému závěru dojdeme při opačném dotazu, zda se respondent domnívá, že má stejnou mzdu jako žena na téže pozici, 84 % žen souhlasí, kdežto podíl kladně odpovídajících mužů je výrazně nižší, tedy 61 %.

Jak muži, tak ženy pociťují jistou odlišnost své mzdy ve srovnání s kolegou/kolegyní ve stejné pracovní pozici. Nejvyšší odlišnost byla zaznamenána v případě, když ženy porovnávaly své mzdy s muži.

Cílem další otázky bylo zjistit, zda vůbec odlišnou mzdu respondenti pociťují jako nespravedlnost či ji vnímají jako běžnou, danou skutečnost.

Jako nespravedlnost pociťuje rozdílnou mzdu ve srovnání s muži či ženami ve stejném pracovním zařazení přes 60 % dotázaných²⁰, avšak podíl žen je dvojnásobný (ženy 78,2 %; muži 40 %).

²⁰ Odpovídali pouze ti, kteří v předchozí otázce odpověděli alespoň jednou „ne.“

Tabulka 23 Pociťujete Vaši rozdílnou mzdu ve srovnání s muži (ženami) ve stejném pracovním zařazení/pozici jako nespravedlnost? (v %)

odpověď	muži	ženy	celkem
určitě ano	13,7	38,2	27,3
spíše ano	26,3	39,9	33,9
spíše ne	43,2	16,4	28,3
určitě ne	16,8	5,5	10,5
celkem	100,0	100,0	100,0

Přestože to jsou právě ženy, kdo pociťuje mzdovou nespravedlnost, rozhodla se jenom každá pátá žena (19,4 %) tuto situaci řešit, oproti téměř každému třetímu muži (30,6 % mužů), viz následující tabulka. Zde byla položena otázka: „Řešil(a) jste nějakým způsobem problém Vaší nižší mzdy?“, na niž odpovídali pouze respondenti, kteří v předchozí otázce uvedli odpovědi „určitě ano“ nebo „spíše ano.“

Tabulka 24 Řešil(a) jste nějakým způsobem problém Vaší nižší mzdy? (v %)

odpověď	muži	ženy	celkem
ano	30,6	19,4	22,5
ne	69,4	80,6	77,5
celkem	100,0	100,0	100,0

Existuje více možností, kam se lze se stížností obrátit, např. vedení organizace, odbory či soud. Dalo by se předpokládat, že cítí-li se ženy mnohem více než muži odměňovány nespravedlivě, že se budou více než muži obracet na uvedené instituce.

Nejčastěji se muži i ženy obracejí se stížností na vedení organizace (77,8 % žen, 63,6 % mužů). Podíl těch, kteří se obrátili na odborové orgány je výrazně nižší (30,3 % žen, 22,7 % mužů). Nutno poznamenat, že ne všechny organizace jsou odborově organizovány, což může mít vliv na nižší četnost hledání pomoci u odborů. Pouze 6,1 % žen a 9,1 % mužů (v průměru 7,3 % dotázaných) se obrátilo na soud. V neprospěch soudů často hovoří náklady spojené s řízením a dlouhé trvání řízení.

Tabulka 25 Stížnosti podané u vedení organizace, odborových orgánech a u soudu (v %)

odpověď	muži	ženy	celkem
obrátil(a) se se stížností na vedení organizace			
ano	63,6	77,8	72,4
ne	36,4	22,2	27,6
celkem	100,0	100,0	100,0
obrátil(a) se se stížností na odborové orgány			
ano	22,7	30,3	27,3
ne	77,3	69,7	72,7
celkem	100,0	100,0	100,0
obrátil(a) se se stížností na soud			
ano	9,1	6,1	7,3
ne	90,9	93,9	92,7
celkem	100,0	100,0	100,0

Jen 22,5 % postižených se rozhodlo svoji situaci řešit. Zaměstnanci buď nevědí, kam se obrátit nebo se obávají, ať už postihu ze strany zaměstnavatele či reakce ostatních zaměstnanců. Polovina dotázaných ví, kam se obrátit, a přesto svoji situaci řešilo pouze již výše uvedených 22,5 %. Ze zákona jsou jakákoli reciproční opatření ze strany zaměstnavatele zakázána, přesto je obava z postihu zaměstnavatelem velmi silná, výraznější je u žen (64,4 %) než u mužů (51,1 %). Nicméně je zde přítomna nejen obava z reakce zaměstnavatele, ale též reakce ze strany ostatních zaměstnanců; větší obavu mají ženy - 40,4 % ; muži - 29,8 %.

T a b u l k a 26 Obava z postihu v %

odpověď	muži	ženy	celkem
obava z postihu zaměstnavatelem			
ano	51,1	64,4	61,1
ne	48,9	35,6	38,9
celkem	100,0	100,0	100,0
obava z reakce ostatních zaměstnanců			
ano	29,8	40,4	37,8
ne	70,2	59,6	62,2
celkem	100,0	100,0	100,0
vědí, na koho se obrátit			
ano	59,6	47,9	50,8
ne	40,4	52,1	49,2
celkem	100,0	100,0	100,0

Dále respondenti hodnotili čtyřstupňovou škálou (velmi důležité, důležité, ne příliš důležité, zcela nedůležité) následující atributy: výše mzdy, pracovní podmínky, zvyšování kvalifikace, možnost kariérního postupu, dobrý kolektiv, dobré vedení, příp. mohli dle svých preferencí jmenovat jiné.

Výši mzdy považují shodně muži i ženy za důležitou, přičemž téměř o 10 % více mužů než žen ji dokonce označuje jako velmi důležitou.

Přes 90 % mužů i žen hodnotí jako důležité či velmi důležité dobré vedení a dobrý kolektiv, o 10 % více žen považuje kolektiv za velmi důležitý.

I pracovní podmínky, kam řadíme flexibilní pracovní dobu, nerizikové pracovní prostředí, příspěvek na stravování, mobilní telefon, přístup na Internet, služební automobil jsou z více než 80 % pokládány u obou pohlaví za *důležité*, z toho téměř 40 % respondentů je považuje za velmi důležité. Menší *důležitost* (přes 60 % s mírnou převahou žen) je přikládána možnosti zvyšovat kvalifikaci, za ne příliš důležitou je považována z 30 %. Při hodnocení kariérního postupu je vyšší důležitost pozorována u mužů, nižší důležitost je kariérnímu postupu připisována ženami.

Mezi dalšími atributy, které mohli dotázaní sami jmenovat, se nejčastěji objevila vzdálenost práce od bydliště, jistota práce, resp. stálého příjmu.

T a b u l k a 27 Důležitost v zaměstnání v %

odpověď	muži	ženy	celkem
výše mzdy			
velmi důležité	77,7	68,3	73,2
důležité	21,0	30,5	25,6
ne příliš důležité	1,1	1,2	1,2
zcela nedůležité	0,2	0,0	0,1
celkem	100,0	100,0	100,0
pracovní podmínky			
velmi důležité	39,2	39,0	39,1
důležité	46,9	45,1	46,0
<i>důležité</i>	<i>86,1</i>	<i>84,1</i>	
ne příliš důležité	11,6	13,5	12,5
zcela nedůležité	2,2	2,4	2,3
celkem	100,0	100,0	100,0
zvyšování kvalifikace			
velmi důležité	20,1	18,3	19,2
důležité	40,8	45,2	42,9
<i>důležité</i>	<i>60,9</i>	<i>63,5</i>	
ne příliš důležité	30,4	29,4	29,9
zcela nedůležité	8,8	7,2	8,0
celkem	100,0	100,0	100,0
možnost kariérního postupu			
velmi důležité	22,8	15,7	19,4
důležité	34,1	35,3	34,7
ne příliš důležité	32,2	38,1	35,0
zcela nedůležité	10,8	10,9	10,9
celkem	100,0	100,0	100,0
dobrý kolektiv			
velmi důležité	48,6	57,4	52,8
důležité	43,8	37,5	40,7
ne příliš důležité	6,7	4,6	5,7
zcela nedůležité	1,0	0,5	0,7
celkem	100,0	100,0	100,0
dobré vedení			
velmi důležité	54,8	58,0	56,4
důležité	39,9	37,7	38,8
ne příliš důležité	4,5	3,4	4,0
zcela nedůležité	0,8	0,9	0,8
celkem	100,0	100,0	100,0

Pozn.: „velmi důležité“ + „důležité“ = „*důležité*“

Výši mzdy označila jako „velmi důležitou“ nejméně často skupina vysokoškolsky vzdělaných žen (56,7 %), avšak přičteme-li k tomu i odpovědi „důležité“, dojdeme k součtu 100 % a vidíme, že ani jedna vysokoškolačka nepovažuje mzdu za nedůležitou (3,4 % mužů považují mzdu za nedůležitou). Nejdůležitější je výše mzdy pro ženy i muže vyučené (vycházíme ze součtu *důležité*). *Nedůležitá* je výše mzdy pro 4,5 % mužů a 2,6 % žen se základním vzděláním a 3,4 % mužů vysokoškoláků.

Otázka: Do jaké míry jsou pro vás důležité následující věci?

blízkost bydliště	37 respondentů
jistota stálého příjmu, práce	31 respondentů
zaměstnanecké výhody, spravedl. ohodnocení, vybavení pracoviště	24 respondentů
speciálně upravená prac. doba + možnost výběru dovolené	19 respondentů
soc. jistoty, fungování odborů	19 respondentů
zábavná práce,seberealizace, postavení ve spol.	19 respondentů
dobré vztahy na pracovišti	15 respondentů
jiné (strava,zdraví atd.)	12 respondentů
nic, neví, neodpovědělo	11 respondentů
perspektiva, prosperita a dobré jméno firmy	9 respondentů
bezpečnost v zaměstnání	4 respondentů

T a b u l k a 28 Důležitost výše mzdy podle pohlaví a vzdělání v %

odpověď	vzdělání							
	základní		vyučen(a)		maturita		vysokoškolské	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
velmi důležité	75,0	69,2	79,6	73,7	80,1	67,1	68,2	56,7
důležité	20,5	28,2	20,4	25,8	18,5	31,1	28,4	43,3
<i>důležité</i>	95,5	97,4	100,0	99,5	98,6	98,3	96,6	100,0
ne příliš důležité	4,5	2,6	0,0	0,5	1,4	1,7	2,3	0,0
zcela nedůležité	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0
<i>nedůležité</i>	4,5	2,6	0,0	0,5	1,4	1,7	3,4	0,0
celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pozn.: „velmi důležité“ + „důležité“ = „*důležité*“, „ne příliš důležité“ + „zcela nedůležité“ = „*nedůležité*“

Pro všechny ženy kromě žen se základním vzděláním je dobrý kolektiv důležitější než pro muže, přičemž za důležitý je považován 89,7 - 97 % žen podle dosaženého stupně vzdělání (rozdíl mezi muži a ženami je u vyučených 4,7 %, u respondentů s maturitou 0,9 % a u vysokoškolsky vzdělaných činí 3,8 %). Platí, že s růstem vzdělání žen, roste i důležitost dobrého kolektivu. Za nedůležitý jej pokládají nejčastěji ženy se základním vzděláním (10,3 %) a vyučení muži (9,9 %).

T a b u l k a 29 Důležitost dobrého kolektivu podle pohlaví a vzdělání v %

odpověď	vzdělání							
	základní		vyučen(a)		maturita		vysokoškolské	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
velmi důležité	54,5	66,7	45,9	54,5	50,9	58,1	47,7	56,7
důležité	40,9	23,1	44,2	40,3	43,4	37,0	45,5	40,3
<i>důležité</i>	95,5	89,7	90,1	94,8	94,3	95,2	93,2	97,0
ne příliš důležité	2,3	10,3	9,2	4,2	5,2	4,5	4,5	3,0
zcela nedůležité	2,3	0,0	0,7	1,0	0,5	0,3	2,3	0,0
<i>nedůležité</i>	4,5	10,3	9,9	5,2	5,7	4,8	6,8	3,0
celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pozn.: „velmi důležité“ + „důležité“ = „*důležité*“, „ne příliš důležité“ + „zcela nedůležité“ = „*nedůležité*“

I dobré vedení je hodnoceno více než 93 % mužů i žen všech vzdělanostních kategorií jako „*důležité*“,“ (výjimkou jsou pouze muži se základním vzděláním - 88,6 %).

Skokově se z hlediska dosaženého stupně vzdělání vyvíjí hodnocení možnosti zvyšování kvalifikace, přičemž rozdíly mezi muži a ženami v dané vzdělanostní skupině jsou minimální, až na kategorii základního vzdělání, kde rozdíl mezi muži a ženami je 5,2 %, u mužů je zvyšování kvalifikace důležitější. Dále platí, že s růstem vzdělání se zvyšuje podíl mužů i žen, kteří označili možnost zvyšování kvalifikace za „*důležitou*“.

Obdobně skokově se vyvíjí i důležitost připisovaná muži i ženami možnosti kariérního postupu, opět zde platí, že s růstem vzdělání roste i podíl těch mužů a žen, jež pokládají možnost kariérního postupu za „*důležitou*.“

T a b u l k a 30 Důležitost zvyšování kvalifikace a kariérního postupu v zaměstnání podle pohlaví a vzdělání v %

odpověď	vzdělání							
	základní		vyučen(á)		maturita		vysokoškolské	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
zvyšování kvalifikace								
velmi důležité	6,8	5,3	14,1	9,4	25,9	20,1	31,8	43,3
důležité	27,3	23,7	36,0	39,8	44,3	52,2	53,4	41,8
<i>důležité</i>	<i>34,1</i>	<i>28,9</i>	<i>50,2</i>	<i>49,2</i>	<i>70,3</i>	<i>72,3</i>	<i>85,2</i>	<i>85,1</i>
ne příliš důležité	45,5	44,7	38,9	40,3	24,5	23,5	10,2	14,9
zcela nedůležité	20,5	26,3	11,0	10,5	5,2	4,2	4,5	0,0
<i>nedůležité</i>	<i>65,9</i>	<i>71,1</i>	<i>49,8</i>	<i>50,8</i>	<i>29,7</i>	<i>27,7</i>	<i>14,8</i>	<i>14,9</i>
celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
možnost kariérního postupu								
velmi důležité	2,3	0,0	11,7	9,9	35,4	17,7	38,6	32,8
důležité	18,2	12,8	31,9	32,5	39,2	39,9	37,5	35,8
<i>důležité</i>	<i>20,5</i>	<i>12,8</i>	<i>43,6</i>	<i>42,4</i>	<i>74,5</i>	<i>57,6</i>	<i>76,1</i>	<i>68,7</i>
ne příliš důležité	52,3	51,3	42,2	41,4	21,2	36,1	15,9	29,9
zcela nedůležité	27,3	35,9	14,2	16,2	4,2	6,3	8,0	1,5
<i>nedůležité</i>	<i>79,5</i>	<i>87,2</i>	<i>56,4</i>	<i>57,6</i>	<i>25,5</i>	<i>42,4</i>	<i>23,9</i>	<i>31,3</i>
celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pozn.: „velmi důležité“ + „důležité“ = „*důležité*“, „ne příliš důležité“ + „zcela nedůležité“ = „*nedůležité*“

Další otázka, na kterou respondenti odpovídali, zněla: „Představte si, že by Vám byla nabídnuta v zaměstnání vyšší a lépe placená pozice, která by však na Vás kladla vyšší nároky profesní, časové a řídící. Přijal(a) byste ji?“ Nabízenou pozici by přijalo 66 % mužů oproti 57,8 % žen. Zajímavé je odůvodnění nepřijetí nabízeného zaměstnání. Více žen než mužů je spokojených se svým současným místem, což je také hlavním důvodem odmítnutí nabízeného místa. Ženy častěji než muži vyslovily nedůvěru ve své řídící schopnosti, a proto nabídku odmítly. 11,9 % žen a pouze 2,5 % mužů by práci odmítlo z osobních a časových důvodů, tento rozdíl je markantní a lze z něho usoudit, že péče o děti, domácnost a další členy rodiny je většinou stále záležitostí žen.

T a b u l k a 31 Přijetí, nepřijetí vyšší, lépe placené a náročnější pozice v %

odpověď	muži	ženy	celkem
ano, přijal(a)	66,0	57,8	62,0
ne, nepřijal(a), současné pracovní místo mi vyhovuje, nemám vyšší ambice	20,7	24,4	22,5
ne, nepřijal(a), mám nedůvěru ve své řídící schopnosti	6,0	2,7	4,4
ne, nepřijal(a), z osobních, časových důvodů (péče o děti, domácnost, rodiče aj.)	2,5	11,9	7,1
ne, nepřijal(a), z jiných důvodů	4,8	3,2	4,0
celkem	100,0	100,0	100,0

Další otázka se týkala srovnání výše příjmů partnerů, její formulace je následující: „Máte vyšší příjem než partner(ka)?“ Byla získána struktura odpovědí uvedených v tabulce 32. Jak vidíme, i nadále platí, že hlavním živitelem rodiny je muž. Téměř 63 % mužů má vyšší příjem než jejich ženské protějšky a pouze 13,8 % žen dominuje v příjmech nad svým partnerem. Stejnou výši příjmu jako partner(ka) potvrdilo 3,3 % mužů a 5,8 % žen. Procento partnerů, kteří neznají výši příjmu svého protějšku je velmi nízké a spíše muži neznají příjem svých partnerek (muži 2,2 %, ženy 0,9 %).

T a b u l k a 32 Máte vyšší příjem než partner(ka)? (v %)

odpověď	muži	ženy	celkem
ano	62,9	13,8	39,2
ne	10,2	60,6	34,6
máme stejný příjem	3,3	5,8	4,5
nemám partnera/partnerku	21,3	18,9	20,2
neznám příjem partnera/partnerky	2,2	0,9	1,6
celkem	100,0	100,0	100,0

Jedním z faktorů, který ovlivňuje výši mzdy, je i rozsah práce přesčas. Cílem otázky bylo zjistit jaký je rozsah přesčasové práce u mužů a žen a rovněž jejich flexibilitu, resp. ochotu přesčasovou práci vykonávat. Otázka zjišťující výkon práce přesčas byla položena takto: „Pracujete ve svém hlavním zaměstnání přesčas (tzn. nad stanovenou týdenní pracovní dobu)?“ Přibližně 77 % mužů a 66 % žen odpověděli, že pracují přesčas. Z toho je téměř stejný podíl mužů a žen pracujících přesčas, avšak v malém rozsahu (54, 9 % mužů, 53,7 % žen). Často a ve velkém rozsahu pracuje přesčas téměř dvojnásobně více mužů než žen. Naopak více žen nepracuje přesčas vůbec (34,2 % žen, 23,1 % mužů). O třetinu více žen (31,3 %) než mužů (20,7 %) uvedlo, že nevykonává práci přesčas, jelikož ji zaměstnavatel nevyžaduje. 2,4 % mužů a 2,9 % žen mají se zaměstnavatelem dohodnuto, že přesčas pracovat nebudou.

T a b u l k a 33 Pracujete ve svém hlavním zaměstnání přesčas (tzn. nad stanovenou týdenní pracovní dobu)? (v %)

odpověď	muži	ženy	celkem
ne, zaměstnavatel práci přesčas nevyžaduje	20,7	31,3	25,8
ne, mám se zaměstnavatelem dohodu, že přesčas pracovat nebudu	2,4	2,9	2,6
ne	23,1	34,2	-
ano, ale jen občas a v malém rozsahu	54,9	53,7	54,3
ano, často a ve velkém rozsahu	22,0	12,1	17,2
ano	76,9	65,8	-
celkem	100,0	100,0	100,0

Pozn.: Řádek „Ne“ je součtem 1. a 2. řádku, řádek „Ano“ je součtem 4. a 5. řádku.

Cílem otázky: „Jste zaměstnavatelem vysílání na vícedenní služební cesty mimo pravidelné pracoviště?“ bylo zjistit obtížnost pracovních podmínek respondentů, které ovlivňují výši mzdy. Podle odpovědí uvedených v tabulce 34 se téměř 80 % žen neúčastní žádných služebních cest, podíl mužů je nižší (62,8 %). Hlavním důvodem žen stejně jako mužů je to, že na služební cesty zaměstnavatel nevyžaduje (61,7 % mužů, 76,7 % žen). zanedbatelné procento mužů (1,1 %), ale opět o něco vyšší procento žen (1,7 %) uvedlo, že mají se zaměstnavatelem uzavřenou dohodu, že na služební cesty jezdit nebudou. Více než třetina mužů (37,2 %) a pětina žen (21,6 %) potvrdila, že se služebních cest účastní, v převážné většině se však jedná o cesty spíše ojedinělé (30,4 % mužů, 19,9 % žen).

T a b u l k a 34 Jste zaměstnavatelem vysílání na vícedenní služební cesty mimo pravidelné pracoviště? (v %)

odpověď	muži	ženy	celkem
ne, zaměstnavatel služební cesty nevyžaduje	61,7	76,7	68,9
ne, mám se zaměstnavatelem dohodu, že na služební cesty jezdit nebudu	1,1	1,7	1,4
ne	62,8	78,4	-
ano, ale ojediněle	30,4	19,9	25,3
ano, pravidelně	6,8	1,7	4,4
ano	37,2	21,6	-
celkem	100,0	100,0	100,0

Pozn.: Řádek „Ne“ je součtem 1. a 2. řádku, řádek „Ano“ je součtem 4. a 5. řádku.

V současné době stále častěji narážíme na polemiku, zda jsou či nejsou ženy v různých ohledech diskriminovány. V případě možnosti kariérního postupu je známý fakt, že většinu vedoucích a odpovědnějších pozic zastávají muži, dále že v průměru pobírají ženy tři čtvrtiny výdělku mužů a v neposlední řadě se hovoří o diskriminaci žen v přístupu ke vzdělávacím kurzům například tím, že se různá školení konají v odpoledních hodinách a jsou tak nepřístupná těm, kteří pracují pouze na zkrácený pracovní úvazek. Proto byla respondentům položena otázka, zda se domnívají, že jsou ženy ve výše uvedených ohledech diskriminovány.

T a b u l k a 35 Domníváte se, že ženy v České republice jsou zaměstnavateli v následujících ohledech diskriminovány? (v %)

odpověď	muži	ženy	celkem
v kariérním postupu			
určitě ano	10,4	19,9	14,9
spíše ano	40,0	49,5	44,6
ano	50,4	69,3	-
spíše ne	36,0	25,2	30,8
určitě ne	13,6	5,5	9,7
ne	49,6	30,7	-
celkem	100,0	100,0	100,0
ve výši mzdy			
určitě ano	14,5	36,3	25,0
spíše ano	48,6	44,8	46,8
ano	63,2	81,1	-
spíše ne	28,9	15,3	22,3
určitě ne	8,0	3,6	5,8
ne	36,8	18,9	-
celkem	100,0	100,0	100,0
v přístupu ke vzdělávacím kurzům			
určitě ano	3,8	7,7	5,7
spíše ano	13,9	23,5	18,5
ano	17,8	31,2	-
spíše ne	50,7	47,3	49,1
určitě ne	31,5	21,4	26,7
ne	82,2	68,8	-
celkem	100,0	100,0	100,0

Pozn.: „ano“ = „určitě ano“ + „spíše ano“, „ne“ = „spíše ne“ + „určitě ne“

Ve všech sledovaných aspektech se více žen než mužů domnívá, že jsou ženy diskriminovány.

Nejsilnější jsou domněnky pokud jde o výši mzdy. Ženy si v drtivé většině (81,1 %, z toho 36,3 % říká, že určitě ano) myslí, že jsou ve výši mzdy diskriminovány, i muži v nadpoloviční většině (63,2 %) tuto skutečnost připouštějí. Jen 8 % mužů a 3,6 % žen tvrdí, že ženy určitě nejsou mzdově diskriminovány.

V kariérním postupu je sice diskriminace pocíťována méně než u mezd, přesto se zástupci obou pohlaví domnívají, že jsou ženy zaměstnavateli značně diskriminovány (muži 50,4 %, ženy 69,3 %). U mužů je počet kladných (50,4 %) a záporných (49,6 %) odpovědí téměř shodný. "Určitě ne" na diskriminaci v kariérním postupu se vyjádřilo pouze 13,6 % mužů a 5,5 % žen.

Ze třech uvedených oblastí je diskriminace žen nejméně pocíťována v přístupu ke vzdělávacím kurzům (muži 17,8 %, ženy 31,2 %). Může to být způsobeno například tím, že ne každý má zájem se dále vzdělávat, a proto nemusí chápat to, že se jeho kolega častěji účastní vzdělávacích kurzů jako diskriminaci.

Mateřství a s ním spojená následná péče o dítě si vyžadují přerušení pracovní kariéry alespoň na minimálně nezbytnou dobu. Záleží na každé ženě a jejím partnerovi, jak se o rodičovské povinnosti podělí, kdo a jak dlouho zůstane s dítětem doma či zda dítě bude navštěvovat jesle a mateřskou školu nebo jej svěří prarodičům. V České republice trvá mateřská dovolená 28 týdnů a žena na ní nastupuje 6, maximálně však 8 týdnů před pravděpodobným termínem porodu. Dále následuje rodičovská dovolená znamenající osobní, celodenní a řádnou péči o dítě, na kterou může nastoupit kterýkoli z rodičů a čerpat ji až do 4 let věku dítěte nebo do 7 let, je-li dítě dlouhodobě zdravotně postižené.

I péče o domácnost vyžaduje určitý čas na její zabezpečení a opět záleží na domluvě partnerů. Zpravidla je péče o dítě a domácnost svěřena ženě, a proto jí zbývá méně času na jiné aktivity, zejména vyšší pracovní nasazení, chce-li opravdu o dítě osobně pečovat. Roky „ztracené“ rodičovskou dovolenou se již obtížně dohánějí a s rostoucím počtem potomků se ztráta ještě prohlubuje.

T a b u l k a 36 Domníváte se, že mateřství, péče o dítě a domácnost představuje pro ženu ztrátu kariérního postupu? (v %)

odpověď	muži	ženy	celkem
určitě ano	22,4	33,0	27,5
spíše ano	52,6	47,9	50,3
<i>ano</i>	74,9	80,9	-
spíše ne	20,9	15,9	18,5
určitě ne	4,2	3,2	3,7
<i>ne</i>	25,1	19,1	-
celkem	100,0	100,0	100,0

Pozn.: „*ano*“ = „určitě ano“ + „spíše ano“, „*ne*“ = „spíše ne“ + „určitě ne“

Muži (74,9 %) jakož i ženy (80,9 %) se v naprosté většině domnívají, že mateřství a s ním spojená péče o dítě a dále i péče o domácnost představují pro ženu ztrátu kariérního postupu, pouze 4,2 % mužů a 3,2 % žen odpovědělo „určitě ne.“

10.3 Mzdy mužů a žen podle jednotlivých průřezů

T a b u l k a 37 Průměrná hrubá měsíční mzda podle typu organizace (v Kč)

typ organizace	muži	ženy
veřejná instituce	24 969	23 080
velký soukromý podnik	23 358	18 874
soukromý rodinný podnik	22 529	15 662
státní nebo obecní podnik	22 495	19 005
družstvo	16 234	37 484
ostatní	21 837	18 359

T a b u l k a 38 Průměrná hrubá měsíční mzda podle odvětví hlavního zaměstnání (v Kč)

odvětví	muži	ženy
zemědělství, lesnictví	16 336	25 405
průmysl	20 226	17 574
stavebnictví	23 466	15 829
obchod, opravy	23 483	14 553
pohostinství, ubytování	23 980	20 399
doprava, pošty, telekomunikace	27 403	18 816
peněžnictví	39 764	34 357
nemovitosti, služby pro podnikatele	17 250	27 200
veřejná správa	30 108	28 591
školy	28 147	23 926
zdravotnictví	20 395	16 789
veřejné, sociální služby	17 562	16 627

T a b u l k a 39 Průměrná hrubá měsíční mzda podle sektorů (v Kč)

sektor	muži	ženy
I. sektor	16 336	25 405
II. sektor	21 051	17 288
IIIa. sektor	25 129	16 794
IIIb. sektor	25 379	22 364

T a b u l k a 40 Respondenti mající vedlejší zaměstnání a pravidelný příjem

odpověď	muži		ženy	
	počet	%	počet	%
ano	75	12,0	45	7,7
ne	552	88,0	541	92,3

T a b u l k a 41 Typ smlouvy v hlavním zaměstnání

typ smlouvy	muži		ženy	
	počet	%	počet	%
na dobu neurčitou	487	77,5	468	79,9
na dobu určitou	119	18,9	111	18,9
jiný	22	3,5	7	1,2

T a b u l k a 42 Respondenti podle typu smlouvy a odvětví hlavního zaměstnání

odvětví	typ smlouvy					
	na dobu neurčitou		na dobu určitou		jiný	
	počet	%	počet	%	počet	%
zemědělství, lesnictví	43	4,5	8	3,5	1	3,4
průmysl	245	25,7	62	26,8	2	6,9
stavebnictví	70	7,3	20	8,7	6	20,7
obchod, opravy	108	11,3	30	13	3	10,3
pohostinství, ubytování	37	3,9	11	4,8	1	3,4
doprava, pošty, telekomunikace	87	9,1	6	2,6	3	10,3
peněžnictví	24	2,5	8	3,5	3	10,3
nemovitosti, služby pro podnikatele	14	1,5	2	0,9	-	-
veřejná správa	75	7,9	23	10	4	13,8
školy	99	10,4	24	10,4	-	-
zdravotnictví	57	6	18	7,8	3	10,3
veřejné, sociální služby	96	10,1	19	8,2	3	10,3

T a b u l k a 43 Pracovní úvazek v hlavním zaměstnání

pracovní úvazek	muži		ženy	
	počet	%	počet	%
plný	623	99,0	550	93,9
zkrácený	6	1,0	36	6,1

T a b u l k a 44 Průměrná hrubá měsíční mzda respondenta s plným úvazkem v hlavním zaměstnání (v Kč)

muži	ženy
22 934	19 971

T a b u l k a 45 Výše hrubé měsíční mzdy

mzda v Kč	četnost	%
do 8000	126	10,3
8 001 - 12 000	393	32,3
12 001 - 16 000	335	27,5
16 001 - 20 000	139	11,4
20 001 - 24 000	27	2,2
24 001 - 28 000	23	1,9
28 000 +	175	14,4
celkem	1 218	100,0

T a b u l k a 46 Výše hrubé měsíční mzdy podle pohlaví

mzda v Kč	muži		ženy	
	počet	%	počet	%
do 8000	31	4,9	95	16,2
8 001 - 12 000	170	27,0	222	37,8
12 001 - 16 000	198	31,5	136	23,2
16 001 - 20 000	99	15,7	40	6,8
20 001 - 24 000	25	4,0	2	0,3
24 001 - 28 000	23	3,7	-	-
28 000 +	83	13,2	92	15,7

T a b u l k a 47 Průměrná hrubá měsíční mzda podle kraje (v Kč)

kraj	muži	ženy
Praha	24 456	20 463
Středočeský	25 112	25 407
Jihočeský	30 568	19 141
Plzeňský	27 210	27 780
Karlovarský	13 342	10 638
Ústecký	23 066	13 454
Liberecký	23 129	27 747
Královehradecký	24 787	25 743
Pardubický	14 918	25 283
Vysočina	25 590	17 346
Jihomoravský	24 365	19 019
Olomoucký	18 483	17 563
Moravskoslezský	20 367	17 405
Zlínský	19 404	18 690

Tabulka 48 Průměrná hrubá měsíční mzda podle věku (v Kč)

věk	muži	ženy
do 20 let	12 831	17 519
20-29 let	20 127	20 434
30-39 let	22 818	20 699
40-49 let	28 112	18 257
50-59 let	19 661	22 328
60 +	21 067	14 000

Tabulka 49 Poskytování jiných peněžních nebo naturálních plnění zaměstnavatelem

odpověď	četnost	%
ano	338	27,8
ne	876	72,2
celkem	1 214	100,0

Tabulka 50 Poskytování peněžních nebo naturálních plnění zaměstnavatelem podle pohlaví

odpověď	muži		ženy	
	počet	%	počet	%
ano	178	28,4	160	27,4
ne	449	71,6	425	72,6

Tabulka 51 Dojíždíte do hlavního zaměstnání?

odpověď	četnost	%
ano, méně než 1 hodinu	622	51,2
ano, 1 - 2 hodiny	83	6,9
ano, více než 2 hodiny	10	0,8
ne	481	39,6
odjíždí na celý týden	18	1,5
celkem	1 214	100,0

Tabulka 52 Dojíždění do hlavního zaměstnání podle pohlaví

odpověď	muži		ženy	
	počet	%	počet	%
ano, méně než 1 hodinu	328	52,3	294	50,3
ano, 1 - 2 hodiny	55	8,8	28	4,8
ano, více než 2 hodiny	9	1,4	1	0,2
ne	220	35,1	259	44,3
odjíždí na celý týden	15	2,4	3	0,5

11. Shrnutí základních poznatků, předběžné závěry

1. Princip rovných příležitostí mužů a žen je dlouhodobě sledován světovým společenstvím států (OSN a jeho organizací) a EU je od jejího vzniku podporován ustanoveními komunitárního práva, vynucován výkonem a zajišťován řadou konkrétních programů.

Podstatnou součástí tohoto procesu je uplatňování zásady rovného odměňování mužů a žen při výkonu práce stejného druhu, resp. práce srovnatelné hodnoty.

Aktuální impulz dalšího rozvoje politiky rovných příležitostí dalo zasedání rady Evropy v Lisabonu, které vytýčilo hospodářskou a sociální strategii EU do roku 2010.

2. V ČR je princip rovných příležitostí již řadu let garantován Listinou základních práv a svobod. Nicméně z důvodů praktického působení a vymahatelnosti byly přijaty, resp. novelizovány další normy pracovního práva.

Zákaz diskriminace na základě pohlaví je vztažen na celou oblast pracovních vztahů (odměňování, pracovní podmínky, odborná příprava, funkční postup v zaměstnání). Jediné výjimky v zákoně se připouští z důvodů ochrany mateřství a zdraví matky. Zároveň byla přijata řada opatření na posílení postavení zaměstnance, který se rovných příležitostí domáhá. Existující a další zákony jsou připravovány tak, aby byly slučitelné s komunitárním právem EU. Politiku rovných příležitostí zajišťuje MPSV (hlavní koordinátor) a další instituce, zejm. nevládní organizace žen.

3. Přes aplikaci norem zajišťující rovné příležitosti mužů a žen existují v EU trvalé nerovnosti a kontrasty:

- kontrast mezi zvyšováním zaměstnanosti žen a udržováním rozdělení práce podle pohlaví v sektorech a profesích,
- kontrast mezi významným růstem vzdělanosti žen a jejich nízkým zastoupením na pozicích vyžadujících odpovědnost,
- kontrast mezi rozvojem legislativy zaměřené na zajištění rovného zacházení s muži a ženami a přetrvávajícími nerovnostmi, hlavně mezi platy mužů a žen.

Základní rozdíl, který ovlivňoval rozdíly v zaměstnanosti, ve společenském a pracovním postavení žen v EU a ČR byly společensko - politické poměry - totalitní, direktivní režim v ČR a demokratický, tržně sociální ve státech západní Evropy. Zaměstnanost českých žen má dlouhodobou tradici, převážná většina žen pracuje na plný úvazek (ČR - 8,4 %, EU - 30 %). Postavení žen na trhu práce je spojeno s nižšími mzdami, nižší účastí na řízení a rozhodování, k čemuž přispívá přerušení zaměstnání z důvodu mateřské dovolené (ženy obsazují v podnikové hierarchii spíše středně řídicí pozice), nižší prestiží a naopak vyšším ohrožením dosavadní pozice a vyšší nezaměstnaností.

4. Na celém světě jsou výdělky žen nižší než výdělky mužů, platí to ve všech regionech bez ohledu na to, zda jsou mzdy počítány na měsíční, týdenní nebo denní bázi. Průměrné mzdové sazby žen ve světě činí zhruba 60 - 70 %. V rámci kandidátských zemí vykazuje ČR nejvyšší mzdový rozdíl - na úrovni 25 %.

	průměrná mzda žen jako procento mzdy mužů, pracovníci na plný úvazek	mzdový rozdíl %
Česká republika	75	25
Rumunsko	76	24
Švýcarsko	76	24
Litva	77	23
Slovensko	79	21
Norsko	79	21
Maďarsko	80	20
Lotyšsko	80	20
Polsko	81	19
Slovinsko	85	15

Pramen: UN/ECE Women and men in Europe and North America, 2000

5. Řada faktorů naznačuje, že vyšší úroveň mezd mužů než žen je v určitém rozsahu (míře) dána vyšší úrovní hodnoty jimi vykonávané práce. Konkrétně jde o tyto skutečnosti:

- polarizace rozdělení mužské a ženské práce do národohospodářských odvětví na jedné straně s vysokými (muži) a na druhé straně s nízkými (ženy) měsíčními mzdami; tato genderová segregace pracovních činností je dosud ovlivňována důsledky dlouhodobě uplatňovaných direktivních mechanismů před listopadem 1989 (rigidita odvětvové alokace pracovních sil ovlivňovaná profesní přípravou a prací); její překonání bude ještě dlouhodobé;
- vyšší úroveň zařazení prací vykonávaných muži do standardizovaných (dvanácti) tarifních stupňů; to je ovlivněno dosud existující nižší úrovní profesní přípravy a zkušenostmi žen;
- vyšším rozsahem odpracovaných (placených) hodin a přesčasové práce dosahovaných v průměru muži proti ženám, u nichž menší fond pracovní doby je dán větším rozsahem zkrácených pracovních úvazků a zaneprázdněním péčí o rodinu;
- časové výpadky žen v pracovní kariéře způsobené péčí o děti (mateřská dovolená, další mateřská dovolená, péče o děti v případě nemoci, placená a neplacená volna aj.), vyšší podíl péče o rodinu v porovnání s muži; tyto skutečnosti vedou k nižší akumulaci odborných zkušeností a méně stabilní profesní kariéře žen v porovnání s muži.

6. Přesnější (exaktnější) vyčíslení vlivu rozdílů ve složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a dalších kritérií pracovních činností vykonávaných jednak muži, jednak ženami na úroveň genderově rozlišených výdělků vyžaduje podstatné zkvalitnění a rozšíření statistických údajů.

V současné době EU disponuje dvěma statistickými zdroji, které umožňují zkoumání mzdového rozdílu; statistické zdroje však nejsou zcela kompletní a aktuální. Proto EU uvažuje o revizi existujících souborů dat a systémů jejich zpracování. Každá z členských zemí EU potom disponuje svou národní databází, které se v mnoha směrech odlišují.

Pro další zkoumání mzdového rozdílu, kromě zkvalitňování databází, je rozvinutí stabilní metodiky; v zásadě existují dvě metodiky rozkladu mzdového rozdílu: tzv. OAXACA metoda a rozklad Juhna-Murphy-Pierce. Využití OAXACA metody se v zemích EU ukazuje poměrně realistickou volbou. OAXACA rozklad je vhodný a možný, předpokládá se, že se bude v EU uskutečňovat každé 4 roky pro všechny členské státy EU. Hlavní alternativou této dekompozice je dekompozice Juhna-Murphy-Pierce. Tato metoda minimalizuje problém zkrácení výběrového vzorku tím, že se vyhýbá potřebě separátního vyhodnocování mzdového vyrovnání pro ženy.

Cílem je postupně naplňování požadavků modelu rozkladu mzdového rozdílu („OAXACA rozklad“) tak, aby bylo možno koordinovat analýzy genderových výdělkových vztahů s členskými státy EU.

EU navrhuje soubor kvalitativních a kvantitativních ukazatelů, které by měly být na základě databází sledovány. Jedná se o následující ukazatele:

1. celková zaměstnanost
2. celková suma mezd
3. práce na zkrácený úvazek
4. věk a vzdělání
5. mzdové rozdíly v povoláních, jež zastávají převážně ženy
6. suma rozdílů v hodinových mzdách mezi muži a ženami při použití metody OAXACA
7. zákony, nařízení a opatření, jak eliminovat diskriminaci a nerovnosti v práci
8. vliv veřejných autorit na dohody o mzdách
9. ukazatel týkající se práce na zkrácený úvazek a dočasná přerušení pracovní kariéry.

Základním cílem by měla být revize databází podle navržených ukazatelů; tvorba, sjednocení, vylepšení metodiky kompatibilní s požadavky EU a s tím související možnost snadnějšího srovnávání výsledků s členskými státy EU.

7. Sociologické šetření potvrdilo, že respondenti se domnívají, že jsou ohodnoceni spravedlivě ve srovnání se svými kolegy ve stejném pracovním zařazení, nicméně, že pouze malá část se s touto skutečností nesmíruje. Poměrně závažný fakt je, že velká část pocítuje obavu se o této skutečnosti zmínit, „stěžovat si“. Převládá obava z postihu zaměstnavatelem, významná je též obava z reakce ostatních zaměstnanců. V ČR tak nebyly zaznamenány žádné soudní případy výdělkové diskriminace. Podle výzkumu provedeného v Belgii je jedním z hlavních důvodů malého počtu podaných žalob neznalost a nevědomost, která má řadu příčin v:

- a) systému ohodnocení a pracovní klasifikace
- b) utajení výše výdělku
- c) neznalosti zákonů, a to i v případě odborníků

Možným řešením při nezveřejňování mzdy zaměstnanců jako ochrany proti sociálním nepokojům by bylo zřídit inspekci (při úřadech práce), která by se zabývala sociálními dokumenty. Ve společnostech, kde je mzdový rozdíl abnormálně široký, začlenit vyšetřování přímo do podniku.

Pro zvýšení efektivní ochrany zaměstnanců ochraňovat zaměstnance před odvetným opatřením zaměstnavatele. Např. stanovením délky ochrany zaměstnance následující po datu podání žaloby (případ Belgie: zde trvá 12 měsíců) a zajistit i ochranu po vynesení konečného rozsudku (Belgie: 3 měsíce); případně zvážit zavedení sociálních inspekcí působící uvnitř podniku. Zároveň je třeba snížit prahy pro předložení takového případu soudu; jak vyplývá z mezinárodních zkušeností, většina takových procesů je finančně a časově náročná. Pomocí by mohlo být zavedení parasoudního orgánu, který by postiženým osobám poradil a vyhotovil žalobu zdarma (případ Nizozemsko). Zvýšit možnosti a oprávnění a proškolení pracovníků úřadů práce, jak v těchto případech postupovat.

12. Literatura

Anker, R.: Theories of occupational segregation by sex: An overview. ILO.Vol. 136 (1977), No. 3

Brdek, M. a kol.: Trendy v evropské sociální politice, ASPI Publishing, Praha, 2002

Brdek, M., Jírová, H.: Sociální politika v zemích EU a ČR, CODEX Bohemia, Praha, 1998

Eurostat, News Release, říjen 2002

Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency's report, Brusel, 2001

Kuchařová, V.: Gender Impact of Social Security Reform in the Czech Republic, VÚPSV, Praha, 2002

UN/ECE Women and men in Europe and North America, 2000

www.mpsv.cz, 14. 8. 2003

13. Přílohy

13.1 Rada Evropské unie:

1. BERE NA VĚDOMÍ zprávu belgického předsednictva a 9 ukazatelů pro příští dodržování Pekingské platformy;
2. BERE NA VĚDOMÍ, že analýza ukázala nedostatky v různých databázích, které nutně vyžadují doplnit ukazatele údaji týkajícími se kvality použitých dat;
3. ODVOLÁVÁ závazek členských států ověřit účinky politiky zaměstnanosti, fiskální politiky a jiných politik na genderovou nerovnost ve mzdách;
4. NALÉHAVĚ VYZÝVÁ vlády (členských států) k převzetí všech důležitých opatření a k tomu, aby pobízely sociální partnery k přijetí dalších opatření a aktivních strategií za účelem dosažení rovnosti ve mzdách mezi muži a ženami;
5. VYBÍZÍ Evropskou komisi a členské státy k tomu, aby uvažovaly o revizi jejich existujících souborů dat a systémů jejich zpracování za účelem zlepšení a aby zvláště vzaly v úvahu následující úpravy:
 - a) zahrnout v Evropském šetření výdělkové struktury (ESES) z r. 2002 obsažené sekce L, M, N a O z klasifikace NACE a vyhnout se potřebě používat po r. 2002 dohodnutou derogaci (Nařízení Rady č. 530/1999); data o povolání na 3-číselné úrovni podle Evropské klasifikace povolání ISCO, alespoň pro povolání v ISCO²¹ kategoriích 1 až 5; podniky s méně než 10 zaměstnanci;
 - b) pokračovat v práci na šetření SILC²², zvláště zlepšit sběr dat o mzdách a platech (hrubých a čistých);
 - c) zařídit větší dostupnost individuálních statistických dat se zárukou respektování soukromí, aby bylo možno dosáhnout toho, že rozpisy (dat) typu OAXACA budou vydávány na základě Panelu domácností Evropského společenství (ECHP) a Evropského šetření výdělkové struktury (ESES);
6. NALÉHAVĚ VYZÝVÁ Výbor pro zaměstnanost, aby pokračoval v práci na integraci ukazatelů pro rovné příležitosti a aby zvláště bral v úvahu současné ukazatele mzdové nerovnosti mezi muži a ženami a potom zajistil pravidelné sledování této věci;
7. NALÉHAVĚ VYZÝVÁ Evropskou komisi, aby vydala studii, která by rozvinula stabilní metodu, jak vydávat rozpisy OAXACA (ukazatel 6) na základě ESES;
8. NALÉHAVĚ VYZÝVÁ Evropskou komisi, aby zavedla schéma pro užitečnou výměnu názorů o cílech, o nichž se diskutovalo v kontextu dodržování Pekingské platformy, jejíž ukazatele už byly přijaty, takové, aby bylo vhodné pro koordinaci s jinými schématy, například s tím, které bylo vytvořeno v rámci Lucemburského procesu;
9. PŘEBÍRÁ závazek periodicky šetřit dosažený pokrok v cílech, o nichž se diskutovalo, na základě ukazatelů dojednaných ve spolupráci s Evropskou komisí;
10. BUDE POKRAČOVAT, v koordinaci s aktivitami zahrnutými do programu genderové rovnosti a dalšími aktivitami Společenství, v rozvíjení (upřesňování) ukazatelů a měřítek

²¹ International Standard Classification of Occupations = Mezinárodní standardní klasifikace povolání

²² Statistics on Income and Living conditions = Statistiky příjmů a životních podmínek

během příštího předsednictví v jiných kritických oblastech identifikovaných Pekingskou platformou;

11. ZVÁŽÍ téma násilí proti ženám pro příští revizi implementace Pekingské platformy Radou Evropské unie;

12. VYBÍDNE předchozí předsednictvo ke spolupráci při přípravě ročních přehledů, včetně rozvoje ukazatelů a měřítek a k rozšíření souborů dat a analýz mezi některými členskými státy.

13.2 Přehled teorií genderové segregace v povolání

Segregaci v povolání podle pohlaví je možné najít v každé oblasti, na všech ekonomických úrovních, ve všech politických systémech, v různém náboženském, sociálním a kulturním prostředí.

Existuje řada důvodů, proč se zabývat segregací v povolání. Především je hlavním zdrojem rigidity trhu práce a ekonomické neefektivity. Exkluze většiny pracovníků z většiny povolání představuje v současnosti plýtvání lidskými zdroji, zvyšuje rigiditu trhu práce a omezuje schopnost ekonomiky přizpůsobit se změnám. S globalizací výroby a zvyšující se mezinárodní konkurencí nabývají tyto faktory na stále větším významu.

Nicméně, segregace v povolání je téměř vždy v neprospěch žen, což má významný negativní vliv na to, jak muži vidí ženy a jak ženy vnímají samy sebe. To zpětně negativně působí na postavení žen a jejich příjem a následně i na další sociální proměnné jako je nemocnost a úmrtnost, příjmová nerovnost a chudoba. Přetrvávání genderových stereotypů také negativně ovlivňuje vzdělání a výchovu a způsobuje, že genderově založené nerovnosti se přenášejí na další generace.

Segmentace povolání na základě pohlaví pracovníka je důležitým fenoménem na trhu práce, který bezpochyby zasluhuje větší pozornost politiků i laické veřejnosti. Zejména co se týče rovnosti, efektivnosti a sociální spravedlnosti. Cílem je předložit přehled základních přístupů k vysvětlení existence a přetrvávání genderové segregace v povolání.

Teorie a jejich výklad

Při vysvětlení segregace v povolání podle pohlaví se obvykle rozlišuje mezi nabídkově a poptávkově orientovanými faktory po práci. Faktory spjaté s nabídkou práce se obecně zaměřují na to, proč ženy „preferují“ určité typy zaměstnání. Např. ženy mohou preferovat zaměstnání s flexibilní pracovní dobou, která jim umožní pečovat o děti; rovněž mohou preferovat zaměstnání, u kterého je jednoduché jej přerušit na dobu výchovy dětí. Vysvětlení vycházející z poptávkově orientovaného pohledu se zaměřují na to, proč zaměstnavatelé obecně „preferují“ muže nebo ženy pro určitá zaměstnání a proč ženy a muži mají v podniku odlišné příležitosti pro osobní a kariérní růst.

Slovo preferovat bylo použito s uvozovkami, neboť když si jednotlivci volí určité povolání (zaměstnání) nebo když se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat spíše muže nebo ženu, jsou tato rozhodnutí ovlivněna naučenými kulturními a sociálními vzorci, které často diskriminují ženy (a někdy muže) a stereotypy označujících povolání za „mužská“ a „ženská“. Tyto preference jsou tak značně ovlivňovány získanými gender-orientovanými faktory.

Teorie vysvětlující existenci segregace v povolání podle pohlaví mohou být rozděleny do 3 širších kategorií:

1. neoklasická teorie a teorie lidského kapitálu,
2. institucionální teorie a teorie segregace trhu práce,
3. neekonomické a feministické teorie a teorie genderu.

13.3 Neoklasická teorie, teorie lidského kapitálu

Neoklasická teorie vychází z předpokladů, že zaměstnanci a zaměstnavatelé se rozhodují racionálně a trh práce funguje efektivně. Podle této teorie hledají zaměstnanci co nejlépe placené zaměstnání, poté co vzali v úvahu svá očekávání týkající se úhrady jejich vlastní vybavenosti (např. vzdělání, zkušenosti), stagnace (např. péče o malé děti) a preferencí (např. příjemné pracovní prostředí). Zaměstnavatelé se snaží maximalizovat zisk maximalizací produktivity a minimalizací vynaložených nákladů, ale protože je trh práce konkurenční a efektivní, platí zaměstnavatelé zaměstnancům marginální (mezní) produkt.

Nabídka práce

Na straně nabídky práce neoklasická teorie a teorie lidského kapitálu zdůrazňuje především nižší úroveň ženského kapitálu, se kterým vstupují na trh práce (nižší vzdělání a méně poptávané obory studia) a který na trhu práce získávají (menší zkušenosti než muži vzhledem k přerušení nebo zkrácení participace na trhu práce z důvodů jejich odpovědnosti za péči o domácnost a rodinu). Podle těchto teorií, ženy oprávněně získávají nižší výdělek než muži, vzhledem k jejich nižší produktivitě.

Proměnné na trhu práce spojené s produktivitou - vzdělání a zkušenosti - lze považovat za proměnné, které ovlivňují ženu při volbě povolání. Vliv vzdělání na volbu povolání nepotřebuje dalšího komentáře. Nicméně stojí za to uvést 2 zjištění:

1. v nízkopříjmových zemích s formálními/moderními trhy práce je mnohem více vzdělaných, kvalifikovaných osob obou pohlaví, než je v odvětví formálních zaměstnání. Z toho vyplývá že, za jinak stejných podmínek, by ženy měly být zastoupeny v širokém okruhu povolání ve formálním sektoru (přínejmenším v proporci odpovídající vzdělanostní úrovni žen a mužů). Pokud tomu tak není, pravděpodobně zde existuje diskriminace.

2. vzájemný vztah mezi vzděláním a zkušenostmi žen a povoláním je ve své podstatě dvousměrný. Ženy si někdy nemohou z důvodu nevhodného vzdělání či praxe zvolit nebo jim nemohou být nabízena zaměstnání v určitých povoláních (resp. nedisponují vhodným vzděláním a praxí), ale také dochází k tomu, že někteří rodiče se rozhodnou nechat dcery méně vzdělané (a tedy hůře uplatnitelné na trhu práce) než syny, čímž ženy akumulují menší zkušenosti na trhu práce než muži, částečně proto, že nemají stejné možnosti na trhu práce jako muži. To jsou velmi důležité faktory pomáhající stanovit segregaci v povolání na trhu práce. Tento fenomén „zesílení“ není neoklasickou teorií brán všeobecně v úvahu; ta typicky spíše reprezentuje statickou než dynamickou dlouhodobou perspektivu.

Neoklasické teorie také zdůrazňují skutečnost, že téměř výlučně na celém světě jsou ženy odpovědné za domácnost a péči o děti (např. UNDP 1995, OSN 1991). Tyto rodinné závazky způsobují, že mnoho žen získává menší pracovní zkušenosti než muži díky předčasnému trvalému odchodu z pracovního procesu (např. z důvodu uzavření manželství) nebo dočasným odchodem z pracovního procesu v důsledku péče o malé děti. Podle této teorie by ženy měly **racionálně volit povolání s relativně vysokým startovacím platem, relativně snadným návratem k nabytým zkušenostem a s relativně malými ztrátami plynoucími z dočasného vyřazení z pracovního procesu - včetně povolání, která jsou flexibilní z hlediska nástupu a pracovní doby.**

Přijmeme-li tuto teorii jako jediné vysvětlení segregace v povolání podle pohlaví, objeví se hned několik problémů. Za prvé, v posledních desetiletích vysoce vzrostla pracovní odevzdanost žen. Za druhé, v mnoha zemích se v posledních letech snížil rozsah domácích prací vzhledem k rostoucímu věku partnerů při sňatku a téměř všude klesající porodnosti, stejně jako i využívání domácích spotřebičů (myčky, sporáky, vysavače aj.) ve vysocepríjmových zemích. Za třetí, na celém světě zvyšující se počet domácností s ženským přednostou dokazuje, že stále více žen pociťuje nutnost nepřetržité (nepřerušované) práce, aby si vydělaly na živobytí. Tyto různorodé změny znamenají, že ženy získávají na trhu práce větší zkušenosti, které by podle neoklasické teorie měly vést k významnějším změnám

v povoláních, které ženy preferují a která jsou jim nabízena. Navzdory všem těmto změnám zůstává segregace podle pohlaví na celém světě velmi vysoká.

Za čtvrté, mnoho povolání, kde převládají muži (řidič kamionu nebo automechanik), nevyžaduje větší zkušenosti nebo nepřerušovanost v zaměstnání než povolání, v kterých dominují ženy (sekretářka, úřednice). Odměňování založené na srovnávání práce stejné hodnoty ukazuje, že být sekretářkou (jedno z nejvýraznějších ženských povolání) vyžaduje více znalostí, dovedností a vyšší mentální úsilí než povolání řidiče kamionu (jedno z nejvýraznějších mužských povolání); navzdory tomu dostávají sekretářky nižší plat.

Poptávka po práci

Podle neoklasické teorie/teorie lidského kapitálu řada faktorů ovlivňujících ženské a mužské preference určitých povolání ovlivňuje také preference určitých pracovníků zaměstnavateli. Zaměstnání vyžadující relativně vysokou úroveň vzdělání jsou spíše nabízena mužům než ženám (obstojnost tohoto argumentu je poněkud sporná v zemích, kde muži a ženy dosáhli stejné úrovně vzdělání). Ačkoliv jsou povolání, kde zkušenosti a výcvik jsou důležité (závažnost tohoto argumentu ztrácí na významu, protože v mnoha zemích se zvyšuje pracovní nasazení žen).

Na druhé straně, ženy jsou častěji považovány za „nákladnější“ pracovníky (a to i v případě stejné mzdové sazby) vzhledem k řadě domněle vyšších nepřímých pracovních nákladů. Podle této teorie to ovlivňuje typ zaměstnání, jež zaměstnavatelé nabízejí ženám, v závislosti na relativní důležitosti každého z faktorů pro určité povolání. Například panuje názor, že ženy mají vyšší míru absencí (což částečně platí, neboť odpovědnost za rodinu způsobuje, že ženy opouští práci, aby se mohly postarat o rodinné příslušníky); vyšší míru pozdních příchodů (opět pravděpodobně částečně z důvodu rod. povinností) a vyšší míru fluktuace, což může být pro zaměstnavatele důležitým nepřímým nákladem vzhledem ke skutečnosti, že musí najít a vyškolit nové pracovníky. Vyšší fluktuace žen je opět spojena s péčí o děti (v některých zemích i z důvodu uzavření manželství). Zaměstnankyně též mohou vyžadovat na pracovišti oddělené toalety či jesle. Ženy jsou považovány za méně flexibilní než muži, neboť nemohou zůstat v zaměstnání po pracovní době nebo pracovat v oficiálně nepracovní dny.

Je důležité vyslechnout předpoklady, že vyšší přímé a nepřímé náklady jsou spíše spojeny s ženami než muži, zvláště při nedostatku empirických dat.

Informace mohou k této problematice poskytnout série empirických výzkumů uskutečněných v zemích třetího světa. Prostřednictvím strukturovaných dotazníků bylo dotazováno celkem 423 zaměstnavatelů, 2 517 zaměstnankyň a 9 803 zaměstnanců z 5 rozvojových zemí (Kypr, Ghana, Indie, Mauritius, Srí Lanka).

Zatímco u jednotlivých žen je shledána vyšší míra absencí než u mužů a mnoho zaměstnavatelů zdůrazňuje důležitost tohoto faktoru, v průměru se ukazuje rozdíl mezi mírou ženské a mužské absence malý. Z výsledků studií rovněž vyplynula stejná míra fluktuace pracovní síly. Tento neočekávaný výsledek lze zdůvodnit tak, že muži pravděpodobněji odejdou kvůli jiné práci a ženy spíše z rodinných důvodů.

Pracovní právo a směrnice někdy přímo ovlivňují poptávku po ženských zaměstnancích. Protektivní legislativa zakazuje ženám, aby pracovaly v určitých typech povoláních anebo za určitých pracovních podmínek. Ženám je zakázána noční práce (dohoda ILO o noční práci žen, 1919, č. 4) a práce s těžkými břemeny (dohoda ILO o max. zátěži, 1967, č. 127). Ačkoliv tyto zákony a dohody byly vytvořeny se záměrem chránit ženy, mnozí výzkumníci namítají, že zákony již nejsou potřebné a měly by být změněny. Řada dohod ILO je proto v současné době revidována.

Pracovní právo a směrnice mohou zvýšit komparativní náklady na zaměstnávání ženské pracovní síly. Např. placená mateřská dovolená zvyšuje náklady na ženské pracovníky vůči mužům a může se tak stát nepřímou formou diskriminace podle pohlaví v případě, že tyto náklady nese zaměstnavatel. Částečně z tohoto důvodu a proto, že reprodukce dalších

generací je záležitostí společnosti jako celku, doporučují dohody ILO o mateřské dovolené, aby náklady mateřské dovolené byly hrazeny státem a ne zaměstnavatelem.

Protože segregace v povolání podle pohlaví a mzdové rozdíly mezi muži a ženami přetrvávají a nemohou být plně vysvětleny charakteristikami mužů a žen, vyvinuli neoklasičtí ekonomové doplňkové teorie, které by vysvětlily segregaci v povolání podle pohlaví bez toho, aby opustili základní předpoklady racionality všech subjektů a efektivního fungování trhu práce. Z větší části se teorie zaměřují na poptávkovou stranu a na motivace a chování zaměstnavatelů. Existují další doplňkové ekonomické teorie vztahující se k segmentaci na trhu práce (teorie duálních trhů práce, přeplněnosti v povolání, statistické diskriminace, účinnosti mezd).

Podle modelu chování zaměstnavatelů rozvinutého Beckerem (1971) jsou zaměstnavatelé zaujati proti určitým skupinám pracovníků. Obvykle, ale ne vždy, je tato předpojatost namířena proti osobám, které se viditelně odlišují, tj. rasou, pohlavím, handicapem, věkem. Je možné říci, že zaměstnavatelé vzhledem ke své předpojatosti posilují nefunkčnost (tj. náklad), když najímají někoho z diskriminovaných skupin.

Podle této teorie se zaměstnavatelé chovají racionálně, pokud přijímají do zaměstnání méně lidí z takových skupin, protože se tak mohou vyhnout takovému „nákladu“.

Existují dva základní problémy spojené s Beckerovým modelem. Za prvé, není jasné, jak se tento systém může udržovat v rámci konkurenční ekonomiky. Mohli bychom předpokládat, že menší předpojatost zaměstnavatelů přijímat více lidí z diskriminovaných skupin, aby snížili náklady a zvýšili zisk, implikuje, že by v důsledku působení konkurenčních sil převážilo chování nepředpojatých zaměstnavatelů. Za druhé, za předpokladu, že někteří zaměstnavatelé neprojevují sklon k diskriminaci, nadsazování schopností, k preferenci jednotlivých mužů a žen budou obě pohlaví dostatečně zastoupena v každém povolání - avšak to zde neplatí. Uvedené problémy mohou být vysvětleny prostřednictvím existence silně zakořeněných hodnot a stereotypů za pomoci teorie statistické diskriminace.

Model vyrovnaných rozdílů je další ekonomickou teorií založenou na neoklasické teorii, která se zabývá důvody volby určitých povolání ženami, stejně jako nižšími mzdami v typicky ženských povoláních. Podle modelu, ženy upřednostňují povolání s dobrými pracovními podmínkami, jelikož si přejí vyhnout se nevhodným a nebezpečným pracovním podmínkám anebo vyhledávají povolání spojená s mimopracovními výhodami: zdravotní pojištění, jesle aj. Snaha vyhnout se nevhodným pracovním podmínkám je patrná zejména v případech, kdy muži jsou hlavními živiteli rodiny a příjem ženy je pouze doplňkovým příjmem domácnosti. Je tedy možné říci, že nižší peněžní plnění v typicky „ženských“ povoláních lze částečně vysvětlit určitou „platbou“, která je obdržena v nepeněžní formě. Toto vysvětlení může být argumentem v zemích, kde kulturní zvyky prikazují, jaké povolání mohou ženy vykonávat, je daleko obtížnější to přijmout v zemích, kde je výdělečně činné podstatné procento žen a pokud jsou živitelkami rodiny ženy. Vysvětlit nižší plat v mnoha typicky ženských povoláních je možné výskytem příznivých pracovních podmínek.

Neoklasická teorie a teorie lidského kapitálu vyzdvihuje významnou roli rozdílů v lidském kapitálu akumulovaném ženami a muži.

Všechny tyto faktory negativně ovlivňují produktivitu žen a mzdy a omezují povolání, pro která jednotlivci získávají kvalifikaci. Z těchto důvodů neoklasická teorie a teorie lidského kapitálu zdůrazňuje potřebu opatření k pojmenování faktorů, které nejsou spojeny s trhem práce, stejně jako omezení segregace v povolání podle pohlaví. Zainteresované strany by se tak měly zajímat o faktory, které nejsou přímo spojeny s trhem práce, jako je vzdělání, rodinná politika, rodinné prognózy, vyrovnanější podíl obou pohlaví v péči o rodinu a domácnost. Z hlediska politiky na trhu práce by se mělo usilovat o zvyšování osobního kapitálu žen vzděláním, výcvikem v netradičních povoláních, pomoci ženám zkombinovat zaměstnanost a péči o domácnost prostřednictvím zajištění péče o děti přízpůsobením pracovní doby nebo odstraněním opatření prodloužené mateřské dovolené,

kteřé nepřímó diskriminuje ženské pracovníky, eliminovat opatření pracovního práva, které zakazuje zaměstnávat ženy v určitých povoláních.

13.4 Institucionální teorie a teorie segmentace na trhu práce

Teorie institucionální a teorie segmentace na trhu práce se opírají o neoklasickou logiku. Vycházejí z předpokladu, že instituce jako jsou odbory a velké podniky v zásadě rozhodují o tom, kdo bude najat, propuštěn, povýšen a jaký bude jeho plat. Institucionální teorie rovněž vycházejí z předpokladu, že trhy práce jsou určitým způsobem segmentovány. Zatímco každý segment trhu práce funguje podle neoklasické teorie, pro pracovníky je obtížné přecházet z jednoho segmentu do druhého.

Nejznámější teorií je *teorie duálního trhu práce*, která rozlišuje primární a sekundární sektor (Doeringer a Piore, 1971). Další teorie segmentace trhu práce rozdělují trh práce na statická a progresivní pracovní místa (Standing 1989) a formální a neformální sektor (ILO, 1972).

Pracovní místa v primárním sektoru jsou relativně dobře placená, jistá, jsou zde šance na povýšení a dobré pracovní podmínky. Pracovní místa v sekundárním sektoru mají relativně horší pracovní podmínky, omezené možnosti povýšení, poskytují nízký stupeň ochrany a jistoty. Tyto dva trhy práce jsou chápány do značného stupně jako na sobě nezávislé, převážně proto, že firmy v primárním sektoru mají tržní sílu, jež je chrání před konkurencí, zatímco firmy v sekundárním sektoru čelí intenzivní konkurenci. Ačkoli se rozdíl v minulých letech mezi primárním a sekundárním sektorem hlavně v rozvojových (ale i rozvinutých zemích) snížil (kvůli zvýšeným subdodávkám a globalizaci obchodu), zachovává si stále velký význam.

Přízpusobit koncept duálního trhu práce segregaci podle pohlaví s jedním segmentem trhu práce tvořeným „ženskými“ zaměstnáními a druhým „mužskými“ zaměstnáními se jeví jako snadné. Tato segmentace znamená nízké výdělky v ženských zaměstnáních, protože množství žen je koncentrováno v malém počtu ženských zaměstnání (Bergmann, 1974; Edgeworth, 1922). Na druhé straně mužská zaměstnání těží z nižší konkurence a širší nabídky zaměstnání a následně relativně vyšších mzdových sazeb.

Charakter pracovních míst dostupných v primárním sektoru by mohl vést k předpokladu podzaměstnanosti žen, protože tato místa jsou jistější, firmy v tomto sektoru vyžadují podnikově specifické zkušenosti a nízkou pracovní obměnu. Mužští zaměstnanci, vzhledem k jejich obecně nepřerušovaným zkušenostem na trhu práce, mají následně tendenci být preferováni zaměstnavateli primárního sektoru. Dokud firmy v primárním sektoru mohou zaplatit vyšší platy, získávají nejlépe kvalifikované pracovníky, a to zase znamená, že firmy primárního sektoru mají tendenci preferovat muže, kteří jsou vzdělanější a mají více zkušeností než ženy.

Další ekonomická teorie vztahující se k segmentaci na trhu práce je *teorie statistické diskriminace*. Je založena na předpokladech, že v průměru existují rozdíly v produktivitě, dovednostech a zkušenostech rozdílných skupin pracovníků (jako jsou muži a ženy) a že náklady na vyhledávání a informace spojené s rozhodnutími o přijetí a povýšení pracovníka jsou vysoké. V těchto souvislostech se ukazuje, že pro zaměstnavatele je racionální diskriminovat určité skupiny pracovníků (jako jsou ženy), jestliže v průměru odlišnosti ve schopnostech lidí z různých skupin (např. muži a ženy) jsou menší než jsou náklady rozhodnutí spojené s rozpoznáním vhodného konkrétního pracovníka z obou pohlaví. Teorie statistické diskriminace tak vysvětluje, proč některá zaměstnání jsou téměř výhradně mužská, přestože je mnoho jednotlivých žen, které jsou schopnější a vzdělanější než konkrétní muži.

Teorie statistické diskriminace však ignoruje jeden aspekt - a to roli vlivu segregace podle pohlaví v opakující se diskriminaci na trhu práce u budoucích generací. Protože jsou ženy obecně diskriminovány, jsou vhodnější pro získání nižšího vzdělání než muži a sledování takové kariéry, jež znovu posiluje běžnou segregaci. Druhý problém teorie

statistické diskriminace je, že je méně vhodnou k vysvětlení diskriminace v pracovním postupu, jelikož v mnoha podnicích náklady na informace vzniklé dříve mohou být nižší než náklady budoucí.

V souhrnu, teorie segmentace trhu práce jsou užitečné pro porozumění nerovnosti podle pohlaví na trhu práce, jelikož zdůrazňují existenci segregovaných trhů práce a povolání. Nevysvětlují však proč jsou zaměstnání segmentována podle pohlaví; stejná zaměstnání se totiž nacházejí jak na primárním, tak i sekundárním trhu práce. Teorie segmentace trhu práce **lépe vysvětluje** vertikální genderovou segregaci (proč muži jsou vhodnější proto, aby měli lepší práci než ženy ve stejném **zaměstnání**), což je hlavním zdrojem platových rozdílů mužů a žen.

Přes přispění neoklasické teorie/teorie lidského kapitálu, institucionální teorie, teorie segmentace na trhu práce k porozumění nerovnosti podle pohlaví na trhu práce, jsou teorie méně nápomocny v porozumění segregaci podle pohlaví v povolání. Zvláště zklamaly v předpokladech počtu závažných, neekonomických a trhu práce se týkajících proměnných a forem chování, hlavně protože toto se nachází mimo kompetenci (a často zájem) ekonomů. Příklady takových proměnných jsou: proč ženy přicházejí na trh práce s nižší úrovní vzdělání a s méně vhodnou kvalifikací, proč jsou za domácí práce a péči o děti téměř vždy výhradně zodpovědné ženy, proč segregace trhu práce založená na pohlaví přetrvává i přes široké překročení ve schopnostech jednotlivých mužů a žen, proč se genderové stereotypy žen dané společností odrážejí ve stereotypech ženských zaměstnání a proč pohlavní segregace stále silně přetrvává i přes nedávné významné pokroky ve vzdělanosti. Vysvětlení těchto neekonomických problémů je obtížné. Vysvětlit by je mohly feministické a genderové teorie.

14. Feministické/genderové teorie a příslušná vysvětlení

Feministické či genderové teorie se zabývají jinými než pracovně tržními proměnnými, které ekonomové pokládají za dané. Základní předpoklad genderových teorií je, že nevýhodná pozice žen na trhu práce je zapříčiněna a je odrazem patriarchátu a podřízené pozice žen ve společnosti a rodině. Ve všech společnostech domácí práce a péče o děti je v odpovědnosti žen, zatímco role živitele je odpovědností muže. Tyto společenské normy a předpoklady ovlivňují chování lidí a přispívají ke genderové diskriminaci žen.

Rozdělení odpovědností a patriarchální uspořádání společnosti slouží jako nástroje toho, proč ženy před vstupem na trh práce obvykle mají menší lidský kapitál ve srovnání s muži, tj. proč dívky přijímají nižší vzdělání než chlapci a méně pravděpodobně se stávají vědkyněmi či řemeslnicemi. U žen se předpokládá, že na trhu práce potřebují méně dovedností. To vysvětluje, proč si ženy osvojily v průměru méně zkušeností, většina jich opouští trh práce dříve a mnoho dalších žen z trhu práce dočasně odchází.

Genderová teorie přispívá k vysvětlení pohlavní segregace tím, že ukazuje, jak těsně se charakteristiky ženské práce odrážejí v běžných stereotypech žen a jejich předpokládaných schopnostech. Následující tabulka obsahuje 13 charakteristik běžně prisuzovaných ženám a ovlivňujících segregaci zaměstnání podle pohlaví. Jsou rozděleny do třech skupin stereotypů (pozitivní, negativní, ostatní). Tento seznam je úplnější než běžná zjištění, že ženská zaměstnání jsou pouze rozšířením domácích prací.

Uveďme pět „pozitivních“ stereotypů: zdravotní a sociální péče, dovednosti a zkušenosti v oblasti domácích prací, větší manuální zručnost, větší poctivost, atraktivní fyzický vzhled. Je logické, že tyto charakteristiky pomohou ženám kvalifikovat se v následujících zaměstnáních: zdravotní sestra, lékařka, sociální pracovníce, učitelka, služka, hospodyně, uklízečka, kuchařka, servírka, prádlena, kadeřnice, přádlena, švadlena, krejčovská, porodní asistentka, pletářka, písárka, účetní, prodavačka, recepční.

Mezi pět „negativních“ stereotypů patří: nechuť činit dozor nad někým, menší fyzická síla, menší schopnosti ve vědě a matematice, menší touha cestovat, menší ochota podstupovat fyzické nebezpečí a užívat fyzickou sílu. Tyto charakteristiky negativně působí na přístupnost určitých zaměstnání ženám, což následně vede k tomu, že se daná zaměstnání stávají typicky mužskými. „Negativní“ stereotypy diskvalifikují ženy z následujících profesí: manažer, vedoucí, vládní úředník, legislativní úředník, konstruktér, havíř, architekt, inženýr, matematik, statistik, kosmonaut, námořník, řidič, hasič, policista, záchranář.

„Ostatní“ stereotypy jsou: poslušnost, méně si stěžují na práci a pracovní podmínky, větší snášenlivost monotónní práce; větší ochota přijmout nižší mzdy a menší potřeba příjmů; větší zájem o práci doma. Tyto stereotypy mají větší vliv na všeobecné charakteristiky vymezující ženská zaměstnání (nízký plat, vysoká flexibilita, nízké postavení, nižší rozhodovací autorita) než na kvalifikaci či diskvalifikaci žen z konkrétního zaměstnání.

Vliv pohlavních stereotypů na segregaci zaměstnání podle pohlaví se ukázal velmi jasně v řadě výzkumů zadaných Mezinárodní organizací práce (ILO) v tranzitivních ekonomikách (Bulharsko, Česká republika, Maďarsko, Slovensko) a rozvojových zemích (Indie, Kypr, Srí Lanka, Ghana). Zaměstnavatelé byli přímo dotázáni, zda preferují muže či ženy pro určitá zaměstnání a typy prací. Na základě přímosti otázky lze předpokládat, že odpovědi připouštějící jednostrannost pohlaví představují pouze špičku ledovce. Navzdory povaze otázek, mnoho zaměstnavatelů naznačilo, že pohlaví osoby je důležitý prvek při rozhodování o přijetí či povýšení. Ve výzkumech z let 1992/1993 uskutečněných v České republice, Maďarsku, Slovensku přibližně 90 % zaměstnavatelů uvedlo, že na opravárenské a údržbářské práce najímají muže, zatímco nikdo nepreferuje ženy. 35 - 55 % upřednostňuje muže v odborných zaměstnáních, ve výrobě a řídicích zaměstnáních ve srovnání s 10 % zaměstnavatelů preferujících ženy na těchto místech (Paukert 1995). V jiných výzkumech provedených v Maďarsku a Bulharsku v letech 1991/1992, 55 - 65 % dotázaných zaměstnavatelů upřednostňuje muže ve výrobě oproti 15 - 25 % preferujících ženy (Sziraczki

a Windell, 1992). Na Kypru (1981) na dotaz, zda považují určité typy zaměstnání vhodnější pro ženy nebo muže, 85 % zaměstnavatelů upřednostňuje muže v určitých zaměstnáních, 89 % dává přednost ženám v jiných zaměstnáních (House, 1986). V Indii (1982) téměř 60 % dotázaných zaměstnavatelů uvedlo, že ženy byly nevhodné či méně vhodné než muži pro prodej, výrobu, služby a vedoucí funkce (Papola, 1986). V Ghaně (1982) 21 % zaměstnavatelů uvedlo, že někdy odmítají najmout ženy z obavy, že otěhotní (Date - Bah, 1986).

Mužské stereotypy také hrají roli v určování zaměstnání, jež se stanou typicky mužskými (inženýr, řidič kamiónů, policista, konstruktér). Aby byla prolomena pohlavní segregace zaměstnání, je důležité změnit mužské i ženské stereotypy a začlenit muže do ženských zaměstnání a ženy do mužských zaměstnání. Integrace mužů do typicky ženských zaměstnání je kontroverzní, protože diskriminace na trhu práce je spíše zaměřena na ženy než na muže a navíc takový krok by eliminoval jednu z mála výhod, které ženy na trhu práce mají. Nicméně odstranění pohlavní diskriminace v zaměstnání je rozhodující pro zlepšení situace žen na trhu práce a tohoto cíle nemůže být dosaženo bez odstranění mužských a ženských stereotypů a stereotypů v zaměstnání.

Stereotypní vlastnosti žen a jejich dopad na segregaci v povolání podle pohlaví

	společné stereotypní charakteristiky žen	vliv na segregaci v povolání	příklady typických povolání	komentář
1.	povaha pečovat	kvalifikuje ženy pro povolání zahrnující péči o druhé např. děti, nemocné, přestárlé	zdravotní sestra lékařka sociální pracovnice učitelka porodní asistentka	Vlastnosti biologicky determinované, jelikož ženy jsou zejména odpovědné za péči o děti ve všech společnostech; Nicméně to je získaná charakteristika genderově založená; Povolání, která zahrnují jak schopnost pečovat o druhé, tak vyžadující větší autoritu jsou častěji ovládaná muži (lékař)
2.	schopnosti (a zkušenosti) v pracích spojených s domácností	kvalifikuje ženy pro povolání, která jsou často založena na péči o domácnost (a většinou vždy vykonávané ženami), často jako neplacená domácí výpomoc	služebná hospodyně kuchařka servírka kadeřnice švadlena krejčířka šička	Schopnosti, které lze jednoduše druhotně získat (takže větší zkušenosti žen v těchto schopnostech nejsou na trhu práce tolik důležité)
3.	větší manuální zručnost	kvalifikuje ženy pro povolání, kde je důležitá manuální zručnost	přadlena krejčířka písařka	Důvěra je částečně založena na biologických odlišnostech (pohlaví) a částečně na rozdílných zkušenostech (gender) získaných doma před vstupem na trh práce Schopnosti jednoduše získatelné
4.	větší upřímnost	kvalifikuje ženy pro povolání, kde se manipuluje s penězi anebo pro místa, kde je důležitá důvěra	pokladní prodavačka účetní	Povolání s vyšším platem a statusem (např. účetní) jsou často ovládaná muži
5.	přitažlivý fyzický vzhled	kvalifikuje ženy pro povolání, kde fyzický vzhled pomáhá přilákat klienty	recepční prodavačka	Tato výhoda je často.... V jiném případě je sex-appeal užíván k přilákání mužských zákazníků V určitých zemích a kulturách, kde je odsuzován veřejný kontakt mezi mužem a ženou, vyřazují tyto vlastnosti ženu z určitých typů povolání (např. prodavačka na Dálném Východě).
6.	neochota řídit ostatní	znevýhodňuje ženy pro všechny typy manažerských povoláních	manažer (obecně, výroby, prodeje, logistiky) supervisor (úřední, výroby) vládní úředník zákonodárce	To je v mnoha ohledech paralelou k ochotě řídit ostatní To často ovlivňuje vertikální segregaci v povolání (s nízkou postavenými zaměstnáními pro ženy)
7.	menší fyzická (svalová) síla	znevýhodňuje ženy pro povolání vyžadující manipulaci s těžkými břemeny anebo jinou fyzickou námahu	konstrukční pracovník horník/pracovník v lomu práce s vrtačkou	Zde je pravděpodobně přesah ve fyzické síle jednotlivých mužů a žen, což znamená, že mnoho žen je fyzicky schopno vykonávat takovou práci

				V současnosti se stává stále méně významnou.
8.	menší schopnost zvládnout vědecké disciplíny a matematiku	znevýhodňuje ženy pro povolání, kde se vyžaduje vysoká úroveň vědeckých nebo matematických znalostí	vědec v oboru fyziky (chemie, biolog) architekt inženýr matematik statistik	V tomto případě začíná genderová segregace již na základních školách, kde jsou dívky odrazovány od specializace a matematice a dalších vědeckých disciplínách.
9.	menší ochota cestovat	znevýhodňuje ženy pro povolání, kde je vyžadováno cestovat	důstojník a pracovník v letectví lodní důstojník a pracovník řidič kamionu, dispečer	Mnoho žen je ochotno cestovat-např. stevardky (které byly původně vybírány pro svůj fyzický vzhled - viz stereotyp 5); Mnoho řidičů necestuje přes noc
10.	menší ochota čelit fyzickému nebezpečí a užívat fyzickou sílu	znevýhodňuje ženy pro povolání, kde je relativní fyzické nebezpečí	hasič policejní důstojník pracovník bezpečnostní agentury pracovník v dole/lomu	Toto je získaná genderová odlišnost Mnoho žen je ochotno být zaměstnány v těchto povoláních
Jiné				
11.	větší schopnost udržovat pořádek větší poddajnost a menší ochota stěžovat si na práci či pracovní podmínky menší ochota vstoupit do odborů větší schopnost zvládnout monotónní práci	všeobecné charakteristiky, které kvalifikují ženy pro povolání a odvětví ekonomiky, kde jsou nepříznivé pracovní podmínky, není zde dodržován zákoník práce a práce je rutinní.	tyto všeobecné vlastnosti (11,12,13) kvalifikují ženy pro zaměstnání, která jsou nízkopracovní, nekvalifikovaná, nechráněná a ve své podstatě monotónní	Tyto stereotypy byly pro svoji stejnou souvislost - podřízenosti - kombinovány Toto jsou archetypy získaných (genderových) charakteristik.
12.	větší zájem akceptovat nižší mzdy	všeobecné charakteristiky, které kvalifikují ženy pro nízkopříjmová povolání a odvětví ekonomiky kvalifikují ženy pro povolání a odvětví ekonomiky, kde je práce organizována na domácím základě, domácí výroba		Často spojené (a ospravedlňované) tím, že příjem žen je sekundární. Navzdory zvyšujícímu se počtu domácností, kde přednostou je žena; a rodinné potřeby vyžadují více než jeden příjem. Často spojované s povoláními ve vysoce konkurenčních odvětvích, kde nákladová hlediska jsou velmi důležitá, zvláště u těch vyrábějící výrobky jako je textil.
13.	větší zájem pracovat doma			Obvykle málo placená práce, zahrnující často úkolovou práci. Domácí výrobu je možné kombinovat s péčí o děti. Domácí výroba je často specificky vybudována, aby využila levné ženské pracovní síly. Roste význam práce doma.

Pramen: Anker, R.: *Theories of occupational segregation by sex: An overview*, ILO, Vol. 136 (1997), No. 3

Proč jsou ženská zaměstnání flexibilní?

Je zřejmé, že odpovědnost žen za domácnost a péči o děti ovlivňuje volbu jejich zaměstnání. Pokud jde o pracovní flexibilitu ve smyslu pracovní doby (nebo práce na částečný úvazek) a relativně snadného vstupu, výstupu a zpětného návratu do zaměstnání, ta umožňuje ženám skloubit odpovědnost pracovní a rodinnou. S tím genderové a neoklasické teorie souhlasí.

Nicméně existují dva možné důvody flexibility „ženských“ zaměstnání v oblasti pracovní doby a fluktuace pracovní síly. Jak vysvětlila ekonomická teorie, ženy tíhnou k zaměstnáním s těmito charakteristikami (jednak pro preference a charakteristiky žen a/nebo proto, že zaměstnavatelé raději na těchto místech zaměstnávají ženy). Dalším důvodem, proč se určité zaměstnání stane „ženským“ zaměstnáním, je právě popsáný druh stereotypu pohlaví - flexibilní pracovní podmínky objevující se jako důsledek faktu, že se jedná o „ženská“ zaměstnání.

Ačkoli neoklasická ekonomická teorie/teorie lidského kapitálu trvá na tom, že za koncentraci žen ve flexibilních zaměstnáních jsou odpovědny preference žen a zaměstnavatelů, feministické teorie tento závěr nepodporují. Odpovědnost za rodinu může skutečně zvyšovat zájem o flexibilní zaměstnání, pouhé označení jisté práce jako vhodné pro ženy může ovlivnit (ovlivňuje) typy zaměstnání, které jim jsou přístupné.

Empirická analýza v Anker (část III) poskytuje důkazy ukazující vysoký stupeň shody mezi stereotypy pohlaví zaměstnání a „ženskými“ stereotypy uvedenými v předchozí tabulce. To podporuje závěr, že flexibilita a nízký plat spolu s mnoha typicky ženskými zaměstnáními jsou ve velké míře zaviněny faktem, že jsou „ženskými“ zaměstnáními. Není důvod neodmyslitelně považovat jakékoli zaměstnání (navzdory všem stereotypům pohlaví) za více či méně flexibilní.

Kulturní omezení svobody žen

Genderové teorie ukazují, jak kulturní omezení přispívají k fixaci toho, co je přijatelnou prací pro ženy a jak v některých zemích zamezují ženám přístup k určitým zaměstnáním. To je příkladem extrémního typu genderového stereotypu. Například v mnoha muslimských zemích je ženám na veřejnosti zakázán kontakt s neznámými muži. Výsledkem pak je, že mnoho muslimek je odraženo od práce prodavačky, s výjimkou obchodů, kde jsou zákaznicemi pouze ženy; rovněž jsou vyloučeny z práce v továrnách, kromě továren, v nichž je vstupní pracovní silou pouze žena. Kulturní omezení svobody pohybu žen jsou podepřeny silnými sociálními sankcemi, jež často zahrnují sexuální obtěžování nebo nevhodné chování mužů.

Empirické studie, které analyzují determinanty rozdílů ve mzdách mužů a žen typicky spoléhají na regresní analýzu, aby vydělily proporce vztahující se k rozdílům ve veličinách souvisejících s produktivitou (včetně lidského kapitálu)²³ a další faktory, které ovlivňují mzdové sazby²⁴ a rozdíly v příjmech mužů a žen, jaké obdrží za své (kvalifikační) předpoklady. První skupina veličin je chápána jako měřítko ospravedlnitelných rozdílů ve mzdových sazbách, zatímco ta druhá se velmi významně podílí na fungování trhu práce a je považována za měřítko diskriminace (OAXACA, 1973).

Existují skóre z empirických studií o rozdílech ve mzdách mužů a žen. Přehled studií v USA dochází k závěru, že asi třetina těchto rozdílů je způsobena genderovou segregací

²³ Typicky užívané veličiny pro měření lidského kapitálu a produktivity zaměstnanců jsou: vzdělání, obor vzdělání, odborná příprava (nebo školení), praxe v podniku, praxe na trhu práce, věk, velikost formy, pracovní doba a zdravotní stav

²⁴ Faktory typicky užívané pro měření aspektů makroúrovně, střední úrovně a podnikové (*zde establishment - „podnik“ v obecném smyslu, nejen výrobní, S.S.*) úrovně, které by měly ovlivňovat mzdovou sazbu pracovníka včetně následujících: velikost podniku, sektor, do kterého náleží, zda je veřejný nebo soukromý, zdali v něm působí odborová organizace. Někdy také zahrnovaly procento žen v příslušném povolání, přestože je právě tato veličina někdy interpretována jako měřítko genderové diskriminace.

v povolání (Treiman a Hartmann, 1981; Světová banka, 1994), totéž dokazují přehledy jednotlivých národních studií (Terrell, 1992; Gonzales, 1991)²⁵

Studie, které se vztahují ke genderové segregaci v povolání jsou velmi významně ovlivněny úrovní desagregace analyzovaných dat o povoláních. Když je použito mnoho agregovaných dat (např. 7 hlavních skupin povolání podle ISCO), efekt genderové segregace je podhodnocen, především proto, že převážné množství případů genderové segregace v povolání zůstává nepozorováno. Čím více jsou data o povolání dezagregována, tím se pozorovaná úroveň genderové segregace zvyšuje a podíl rozdílů ve mzdách mužů a žen, vysvětlovaný touto segregací se také začíná zvyšovat. Studie z USA (Treiman a Hartmann, 1981) ilustruje toto: procentní velikost mezery mezi výdělky žen a mužů vysvětlovaná genderovou segregací v povolání vzrostla z úrovně okolo 10 % (když bylo pro srovnání použito 12 kategorií povolání) na úroveň 10 - 20 %, když bylo použito 222 povolání, a na úroveň 30 %, když bylo použito 479 povolání. Podobně studie od Kidda a Shannona (1996) zjistila, že procentní velikost mezery mezi výdělky žen a mužů vysvětlovaná genderovou segregací v povolání vzrostla ze 12 % na 18 - 27 % tak, jak vzrostl počet klasifikovaných povolání z 9 na 17 až 36, když Treiman a Hartmann použili stejný přístup jako Oaxaca (1973); ačkoliv v tomto procentním rozsahu nebyla pozorována žádná změna při užití přístupu Browna a dalších (1980); ten vyhodnocuje zvláštní vyrovnání pro každé povolání. OECD (1988) hlásí, že průměrné výdělky žen by v r. 1986 dosahovaly 93,2 % průměrných výdělků mužů, kdyby byli muži a ženy odměňováni stejnými mediánovými výdělky pro každé povolání založenými na 18 rozsáhlých skupinách povolání; naopak by mohl dosahovat 84,1 % na základě více dezagregované klasifikace s 238 povoláními.

Po dosažení přijatelně vysoké úrovně detailů však další dezagregace dat o povolání pravděpodobně zredukuje podíl pozorovaných rozdílů ve mzdách žen a mužů, který se vztahuje k genderové segregaci v povolání. V případech extrémně detailního popisu práce v podnicích vychází obvykle jen velmi malý rozdíl mezi mzdami žen a mužů, protože podle antidiskriminačních zákonů je vyplácení odlišných mezd za identickou práci v jednom podniku nezákonné.

Výzkumná literatura o rozdílech ve mzdách poskytuje užitečný kontext pro pochopení genderové segregace v povolání, protože naznačuje, že rozdíly ve mzdách žen a mužů závisí ještě na dalších faktorech než jen na segregaci v povolání a rozdílech v lidském kapitálu mužů a žen. Jen když vezmeme v úvahu také tyto faktory, může být nalezeno koherentní vysvětlení pro obě úrovně rozdílů ve mzdách žen a mužů a segregace v povolání ve všech zemích světa. Mimoto, několik předchozích mezinárodních srovnávacích studií založených na agregovaných datech o povoláních se zmiňuje, že jednoduchá korelace mezi mzdovými sazbami žen a mužů a genderovou segregací v povolání není statisticky významná a někdy je tento vztah dokonce pozitivní (Rosenfeld a Kalleberg, 1991; Jacobs a Lim, 1992; Barbezat, 1993).

Například Anker (viz předchozí) shledává, že genderová segregace v povolání je nižší v Asii než v Evropě a v Evropě je nejvyšší ve Skandinávii. Tyto výsledky jsou nečekané a proti předpokladům, pokud myslíme jen na mzdové sazby žen a mužů, protože, jak je ukázáno v tabulce 2 a jinde (např. Anker a Hein, 1986; Standing, 1989; Terrell, 1992), evropské země směřují, v porovnání s Asií, k vyšším mzdovým sazbám žen v porovnání se sazbami mužů. A v evropských zemích jsou nejvyšší mzdové sazby žen v porovnání se sazbami mužů ve Skandinávii.

Třetí hlavní zdroj rozdílů ve mzdách ve všech zemích je velikost podniku. Velké podniky platí vyšší mzdové sazby pracovníkům ve zjevně podobných povoláních než malé (Gunderson, 1989 a 1994). Nabízejí se pro to různá vysvětlení. Jedna teorie (ta o kompenzaci rozdílů) postulují, že velké podniky platí vyšší, takzvané výkonnostní mzdu, aby přitáhly

²⁵ Scott (1986) pojednává o zajímavém případě Peru, kde úroveň vzdělání žen vzrostla za několik desetiletí tak, že přesahuje úroveň vzdělání mužů - přesto se mzdové sazby žen ve srovnání se mzdovými sazbami mužů změnily jen málo.

největší talenty. To má důležitý vliv na mzdové sazby žen a mužů v zemi, protože ve velkých podnicích je zaměstnáno spíše více mužů než žen. Tento faktor může být zvláště významný v zemi, jako je Japonsko, kde zhruba třetina pracovní síly pracuje ve velkých podnicích, v nichž je nepřetržitá doba zaměstnání zvláště důležitou determinantou mzdy. Fakt, že velká většina žen je z těchto velkých podniků vyloučena, napomáhá vysvětlit nízké mzdové sazby žen v Japonsku (navzdory tomu, že míra genderové segregace v povolání je relativně nízká). Za čtvrté, výzkumná literatura rozlišuje mezi dvěma formami genderové segregace v povolání. **Horizontální segregace** znamená distribuci napříč povoláními - např. ženy mohou pracovat jako pomocnice v domácnosti, muži jako řidiči nákladních automobilů a lékaři. **Vertikální segregace** znamená distribuci žen a mužů ve stejném povolání, v nichž je ale jedno pohlaví na vyšší úrovni nebo ve vyšším postavení - např. spíše muži jsou vedoucí výroby a ženy výrobní dělnice, spíše muži jsou řídicí pracovníci a ženy ti ostatní. Někteří autoři kladou důraz na to, že vertikální segregace je důležitější (Hakim, 1992) nebo přinejmenším stejně důležitá (Barbezat, 1993) determinanta mzdových sazeb žen a mužů jako horizontální segregace. Samozřejmě, v závislosti na detailech klasifikace povolání by mohl být stejný fenomén sledován jako horizontální nebo vertikální segregace. Například, pokud muži pracují jako lékaři a ženy jako zdravotní sestry, může to být horizontální segregace podle trojmístné klasifikace ISCO, kde jsou medicínští, dentističtí a veterinární pracovníci * kombinováni v jedné skupině povolání. Bez ohledu na tento problém s měřítkem je jasné, že vertikální segregace je velmi důležitá determinanta rozdílů ve mzdách žen a mužů, protože i relativně detailní klasifikace povolání (okolo 250) je pro moderní ekonomiku spíše hrubá. Když opět pohlédneme na situaci v Japonsku, zdá se pravděpodobné, že vertikální segregace je velmi důležitá determinanta nízkých mzdových sazeb japonských žen v porovnání se sazbami mužů. U japonských žen je např. víceméně vyloučena kariéra v ředitelské funkci ve velkém podniku, takže i když v něm získají zaměstnání, málokdy se v něm dostanou do řídicích funkcí (Lam, 1992)²⁶.

* lékaři, sestry a další personál

²⁶ Dokonce i v Nikko securities, velké japonské korporaci považované za tu, která vede v přijímání žen, je jen velmi málo žen přijímáno do vedoucích funkcí. Přestože podle poslední zprávy (Manpower, 1994) nabrala Nikko Securities relativně vysoké procento žen na ředitelská místa (148 mužů a 75 žen), ale ne na ta nejvyšší (148 mužů a 3 ženy).

15. Teorie vysvětlující společenskou a ekonomickou pozici žen

Další tři teorie vysvětlují společenskou a ekonomickou pozici žen

- Patriarchát a mužská dominance (Steven Goldberg), hovoří o nevyhnutelnosti mužské dominance a patriarchátu založených na psycho-fyziologickém procesu.
- Patriarchát, mužská organizace a pracovní segregace (Heidi Hartmann), kdy muži prosazují své vlastní zájmy prostřednictvím obchodních unií, politických organizací proti zájmům žen, o čemž svědčí pracovní segregace ve prospěch mužů.
- Racionální volby uvnitř rodin (Gary Becker), popisuje rozdělení času a práce mezi domácí práce a zaměstnání založeném na specifické úloze manželky a manžela.

15.1 Patriarchát a mužská dominance

Pod pojmem patriarchát Goldberg chápe jakýkoli systém organizace (politické, ekonomické finanční, průmyslové, náboženské, sociální), kde převažuje počet mužů ve vyšších pozicích.

Soustředí se na vliv fyziologie na sociální postavení a chování, konkrétně efekt mužských hormonů především testosteronu, jakožto zdroje pohlavně odlišných motivací, ambicí a chování.

Díky testosteronu a dalším odlišnostem v mužské fyziologii se muži obecně více prosazují, jsou agresivnější, dominantnější a soutěživější. Důsledkem toho chtějí získat vedoucí pozice, ať už v politice, veřejné sféře či soukromé sféře, ve sportu, umění atd.

Odlišnosti mezi pohlavími, které mají kořeny ve fyziologii, jsou rozvíjeny socializačním procesem, tvoří citová očekávání nebo preference pro mužskou dominanci v osobních i partnerských vztazích. Osobní, partnerské vztahy jsou vzorem pro vztahy mužů a žen na pracovišti. To minimálně tvoří neviditelnou bariéru prosazení rovnosti a volnějších rolí v práci a vztahy, které nejsou zabarveny vzorem v oblasti pohlaví. V negativním případě se role pohlaví a styly chování vznikající v partnerských vztazích přenášejí do očekávání a chování na pracovišti, ať už vědomě či podvědomě.

Goldberg se zabývá tím, proč muži v minulosti i současnosti získávají téměř všechna vedoucí místa ve všech společnostech zatímco ženy dosahují vrcholných postů spíše jen výjimečně (např. Margaret Thatcher). A to přetrvá dokud sociální a kulturní faktory ve vývoji dětí a dospívajících nepřemohou vliv hormonálních odlišností.

Chování mužů a žen není však dáno pouze rozdíly ve fyziologii, ty jen tvoří dispozice, jež mohou být posíleny či oslabeny, povzbuzeny či utlumeny společností.

Goldberg netvrdí, že by muži byli schopnější, kompetentnější či efektivnější v užívání síly a autority, říká pouze, že jsou motivováni hledat takové pozice a jsou připraveni i k větším obětím, aby tyto posty získali.

Přitažlivost Goldbergovy teorie tkví v její jednoduchosti, specifčnosti a v tom, že poskytuje dostatečné vysvětlení vertikální segregace a mužské dominance v politice a veřejné sféře. Je to jediná teorie, která umí vysvětlit některé méně nevhodné fakty o ženách a rovněž o mužích, jako jsou očividně univerzální preference pro muže nadřízeného, šéfa. Goldberg také nabízí neobvyklé vysvětlení trendu vyššího finančního ohodnocení mužských zaměstnání. Nabízené vysvětlení je následující. Zaměstnání, kde dominují muži, jsou lépe placená než ženská zaměstnání, která jsou spíše podhodnocena. To vede k požadavku rovné odměny za práci stejné hodnoty. Pracovníci čekají na práci a mužští zaměstnavatelé dají přednost muži před ženou, jsou-li k dispozici. Muži získají lépe placená zaměstnání a ženy skončí v nejhůře placených místech. Goldberg poukazuje na to, že kdyby byly tyto teorie pravdivé, nemohla by existovat žádná zaměstnání, kde dominují muži, která by byla placena podstatně méně než zaměstnání žen. Ve skutečnosti existuje mnoho mužských nízko placených a nízkostatusových zaměstnání.

Mužská role není nadřazená, proto, že je mužská, říká Goldberg. Je to jednoduše proto, že jakákoli role, která získá vyšší status (chápáno jako vyšší příjem), bude více lákat muže než ženy, a proto se stane oblastí, kde dominují muži. Muži totiž nikdy nepotřebují povzbuzovat, aby zažádali o povýšení, zatímco ženy ano. Jako příklad se často uvádí pracovní inzerát, na který se nepřihlásila žádná žena, dokud nebyl snížen nabízený plat na polovinu. Goldberg ukazuje, že pohlavní diferenciací v motivaci dosáhnout vysokostatusovou pozici je statistická a pravděpodobnostní jako ostatní postoje a odlišnosti v chování, spíše než v absolutní odlišnosti.

Socializace v dětství a dospívání způsobuje rozrůstání se a zvyšování hodnoty psychologických osobnostních odlišností utvořit individuální kvalitativní odlišnosti sledované mezi dospělými muži a ženami. Fyziologie neurčuje, ale předurčuje ambiciózní soutěživost u mužů mnohem více než u žen, ale je zde variace okolo dvou průměrů.

Goldbergova teorie je univerzální a dokázána v tom, že nikdy nebyla společnost, kde by ženy měly ve svých rukách vyšší posty kromě funkcí mateřských. Teorie nabízí pouze jednu cestu změny skrze socializaci eliminovat pohlavní difference.

15.2 Patriarchát, mužská organizace a pracovní segregace

Za klíčový vysvětlující faktor pokládá etapu patriarchátu. Hartmannová ho definovala jako mužskou nadvládu nad ženami, přesněji mužskou kontrolu nad ženskou prací, jak deklaruje historický vývoj politických obchodních unií ve Velké Británii a USA. Následně rozšířila svůj koncept patriarchátu na manželství, ekonomickou závislost žen na mužích, mužskou dominanci ve společenských institucích, rozdělení domácích prací. To vše tvoří potenciál pro konflikt, spíše než harmonii uvnitř manželského páru nebo mezi mužem a ženou.

Společenské (sociální) třídy a vrstvy jsou hlavní koncepcí užívanou v sociologické teorii na sociální nerovnost, zatímco ekonomové se soustředí na výdělkovou a příjmovou nerovnost. Obsáhlá literatura zápasila, aby spojila vysvětlení genderové nerovnosti s marxistickými teoriemi sociálních vrstev, vykořisťování a hodnotou pracovní síly. Hartmannová vidí kapitalismus a patriarchát všeobecně v souladu po většinu času.

Teorie Hartmannové klade důraz na zaměstnaneckou segregaci jakožto klíčový mechanismus užívaný muži k omezení a přinucení žen přistoupit na příjem a výdělek ponechávající ženy finančně závislé na mužích, vnucující jim, aby se staly domácími služkami pro své manžely.

Hartmannová uznává, že toto není jediný mechanismus, ale ten hlavní. Oddělení pracoviště od domova, k němuž došlo v důsledku rozvoje moderního průmyslu, znamenalo, že mnoho žen upustilo od placeného zaměstnání. Ideologie rodového rozdělení práce se stala silou ve své slova smyslu, vedoucí muže a ženy, aby preferovali mužské a ženské práce a k odmítání mužů být na pracovišti podřízeni ženám.

Vyloučení, segregace a nerovné platy - všechny dosáhnou stejného cíle limitování přístupu žen k výdělkům a nezávislosti ducha, který je následován nezávislým příjmem. Nosný prvek teorie je, že se muži organizují, aby prohloubili své vlastní zájmy proti zájmům žen prostřednictvím trhu práce, zákonů, politických organizací, kultury a ideologií.

15.3 Racionální volby uvnitř rodin

Tato teorie je ekonomii aplikována na společenské instituce, které jsou běžně zkoumány sociology nebo politology jako rodinné a volební chování. Nejznámější oblast této teorie je „nová domácí ekonomie“, teorie lidského kapitálu, která se zabývá neekonomickými aspekty rodiny včetně rozdělení domácích prací podle pohlaví, příspěvkem práce manželek k tržnímu hospodářství, rozhodnutí o dětech, manželství a rozvodu. Ekonomie většinou považuje rodinu nebo domácnost za svobodnou a nedělitelnou jednotku, černou skříňku, která si vybírá mezi prací a volným časem, výrobou a spotřebou, aby maximalizovala svůj užitek. Novinkou bylo otevření černé skříňky rodiny a studium rodiny a toho, jak jsou činná

rozhodnutí, aby byl maximalizován kolektivní i individuální užitek. Bylo připomenuto, že ekonomové spoléhají na vzácné zdroje jakožto výchozí bod. T.j., že každý nemůže mít vše, co chce. Kdyby to bylo možné, byl by to ráj, slovo výběr by nemělo význam a nebylo by potřeba sociální politiky. Z tohoto důvodu teorie zkoumá, jak lidé rozhodují, volí nejlepší možné z nabídek a omezení. Teorie se soustředí na osobní nebo společnou výhodu jednotlivců získanou společenskou směnou. To předpokládá, že lidé vědí, co hodnotí a jednají racionálně, aby dosáhli svých cílů, aby maximalizovali nebo optimalizovali touhy. Cokoli se stane musí být chtěno a preferováno, jinak lidé udělají něco jiného.

Ve své publikaci z roku 1985 zmiňuje, že většina vdaných žen ušetří úsilí čerpané na placené zaměstnanosti hledáním méně poptávaných míst. To podnítilo okamžité odmítnutí některými sociology, jakožto nemající žádný empirický základ, ačkoli ostatní ukázali teze jako obhájení výzkumem charakteristik zaměstnanců na částečný úvazek ve Velké Británii. Rozdělení práce podle pohlaví je vzájemně výhodné, protože je to efektivní a znamená růst produktivity osoby, která se zaměřuje na domácí práci i osoby zaměřující se na zaměstnání.

Becker nepopírá, že diskriminace na trhu práce existuje a že manželé mohou využívat své ženy. Ve skutečnosti zmiňuje, že logicky vstupní rozdíl v průměrných výdělích mezi muži a ženami by mohl být označen jako diskriminační, a další odlišnosti pohlaví, které způsobí pohlavní rozdělení práce, ačkoli odlišnosti v lidském kapitálu mohou být bezprostřední, viditelné vysvětlení.

Becker tvrdí, že genderové rozdělení práce doma vede ženy k menším investicím a muže k větším investicím do lidského kapitálu, vzdělání, výcviku, kariérního postupu a pracovní zkušenosti. Ženy si pak vybírají práce, které jsou méně namáhavé a dají se skloubit s odpovědností za domácnost. To je příčinou zaměstnanecké segregace. Dokud ženy budou hledat práce méně poptávané i v případě, že pracují na plný úvazek. Tyto procesy ovlivňují jak svobodné jednotlivce, tak sezdané páry.

Jsou zde dva zdroje změny v teorii:

Becker předpokládá, že péče o dítě je hlavní element domácí práce. Jakýkoli pokles v míře plodnosti je kompenzován investicí rodičů do času navíc a úsilí plodit jedináčky. Na druhé straně výchova jedináček obecně nevyžaduje tolik času a úsilí jako výchova čtyř dětí a jedináčci jsou dnes zcela běžní i mimo Čínu. Záměrně bezdětné páry mají odlišné ujednání s daleko menšími motivy přijímat odlišné pohlavní role, jestliže se oba rozhodnou investovat do kariéry. Jestliže jejich kariéry jsou dostatečnou odplátou, může to kompenzovat ztrátu výkonnosti v domácnosti.

Becker je vázán předpokladem, že jednotlivci mají stálé preference. Ve skutečnosti se preference někdy mění výrazně během života. Ženy, které mají děti poměrně brzo, se v mládí mohou mateřstvím unavit, aby začaly pozdější kariéru. Ženy, jež investovaly do kariéry, mohou být rozčarovány „kryším bojem“ a odejít do domácnosti.

Nakonec Becker poznamenává, že rodina se stává méně a méně důležitou institucí, její funkce ztrácí na významu. Vzdělání a výcvik, pojištění proti nezaměstnanosti nebo nemoci, zdravotní péče, zábava a sociální aktivity v klubech a jiných organizacích - všechny jsou poskytovány veřejným sektorem nebo soukromými organizacemi, snižující závislost na rodinách v těchto službách. Soukromé služby a zboží jsou obvykle k dostání minimálně ve velkých městech, aby nahradily domácí zboží a služby. Objem práce dělané doma je většinou záležitostí výběru a výsledek vyjednávání.

15.4 Mzdová diskriminace

Mzdová diskriminace je vysvětlována ekonomickou teorií za následujících předpokladů:

- monopson, tedy jediný poptávající, je schopen rozdělit nabídku práce alespoň na dva segmenty, přičemž kritériem dělení jsou rozdíly v elasticitě nabídky práce
- pracovníci jsou v obou segmentech stejně produktivní.

Stanovení rozdílných mzdových sazeb pracovníkům stejné profese znázorňuje následující obrázek č. 1²⁷

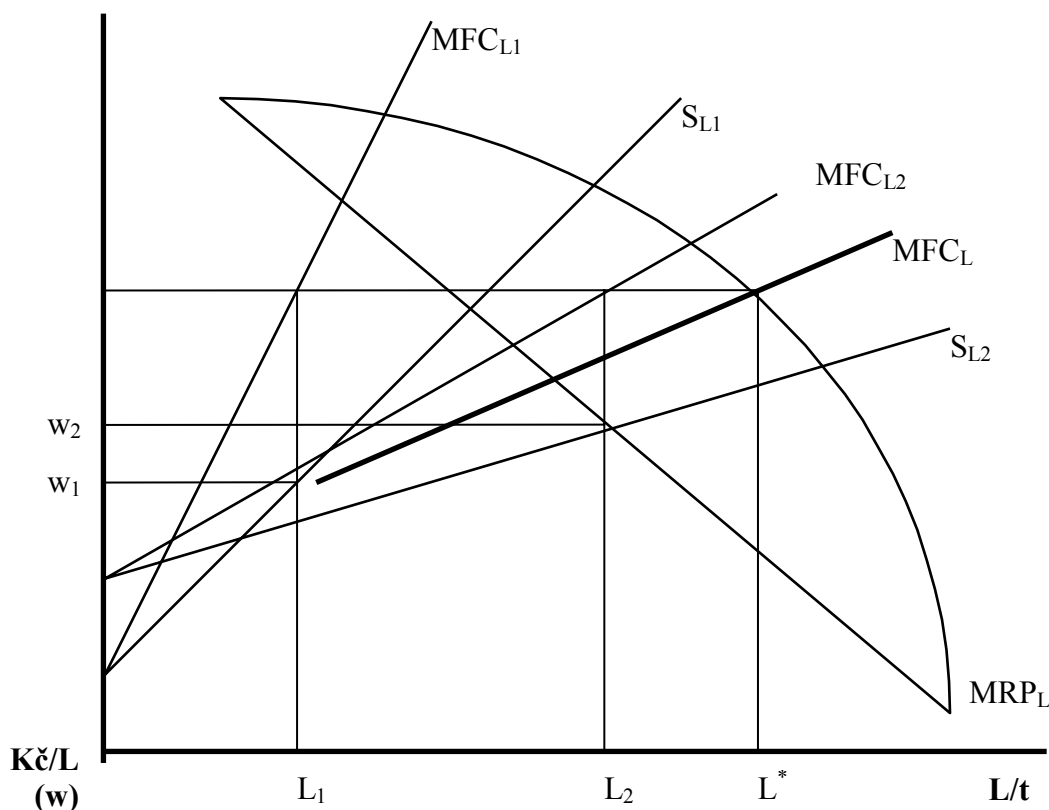
Kč/L, (w) - mzdová sazba

L/t - tok jednotek práce

S_{L1} , S_{L2} - nabídky práce pro jednotlivé segmenty trhu

MFC_{L1} , MFC_{L2} - mezní náklady na faktor práce pro jednotlivé segmenty trhu vyjadřující změnu celkových nákladů firmy způsobenou změnou objemu použité práce o jednotku. Zde při existenci nedokonalé konkurence na trhu práce firma za každou dodatečnou jednotku práce platí vyšší mzdovou sazbu w . Funkce nabídky práce je rostoucí, má kladnou směrnici a platí $MFC_L > w$.

MRP_L - příjem z mezního produktu práce, tedy změna celkového příjmu způsobena změnou použité práce o jednotku.



Dvě křivky nabídky práce (S_{L1} , S_{L2}), které se liší elasticitou, představují rozdělení trhu práce na dva segmenty. Mezní náklady na faktor (MFC_L) získáme horizontálním součtem křivek mezních nákladů na faktor (MFC_{L1} , MFC_{L2}) na jednotlivých segmentech trhu. Optimální množství najímané práce L^* ($L^* = L_1 + L_2$) odvodíme z průsečíku MRP_L a MFC_L . Na prvním trhu práce je najímáno L_1 jednotek práce za mzdovou sazbou w_1 , na druhém trhu práce je najímáno L_2 jednotek práce za mzdovou sazbou w_2 . Díky tomu, že firma platí různým

²⁷ Soukupová, J. a kol.: Mikroekonomie, Management Press, Praha, 2. vyd., 1999, s.383

skupinám různé mzdové sazby realizuje vyšší zisk, než kdyby oběma skupinám platila stejnou mzdovou sazbu. Pracovníci s méně elasticitou nabídky práce S_{L1} jsou najímáni za nižší mzdovou sazbu než pracovníci s elastičtější nabídkou práce S_{L2} ($w_1 < w_2$).

Za příklad aplikace mzdové diskriminace v praxi je uváděno stanovení rozdílných mzdových sazeb žen a mužů vykonávajících stejnou profesi, jelikož nabídka práce žen bývá méně elastická.

16. Zajištění rovnosti mezd mužů a žen - případ Belgie

16.1 Legislativa

Jako ve většině členských států EU, také v Belgii si ženy v průměru vydělají méně než jejich protějšky.

V roce 1952 Belgie ratifikovala smlouvu Mezinárodní organizace práce č. 100 zaručující rovnou platbu pro muže a ženy za práci stejné hodnoty.

Článek 119 Smlouvy o ES (nyní článek 141 Smlouvy ES) z roku 1958 poukazuje na podobný princip. Přes výše zmíněné smlouvy, trvalo do roku 1967, než byl boj proti mzdové diskriminaci zakotven do národní legislativy. Článek 14 Královského výnosu č. 40 z 24. 10. 1967 opravňuje zaměstnance k rovnému výdělků. Účinnost článku byla však spíše teoretická. Direktiva 75/117 nakonec podnítila Belgii k vypracování efektivnější úpravy: Kolektivní pracovní smlouvy č. 25 z 15. 10. 1975. Její použití je omezeno na zaměstnance soukromého sektoru. Státní zaměstnanci mohou použít článek 47 dokumentu zaručujícího ochranu platu.

V roce 1978 byl dokument zaručující rovnost mužů a žen přehodnocen. V roce 1999 byl revidován. Při požadavku rovného výdělku ho lze aplikovat na veřejný i soukromý sektor.

16.2 Postup diskriminované osoby

Muži i ženy jakožto státní zaměstnanci si za stejnou práci vydělají stejný plat. Princip stejného platu za stejnou práci je tak aplikován. Není jisté, že vláda vždy sleduje politiku stejné platby za stejnou práci. Jinými slovy to znamená, že není zproštěna viny z podílu na nepřímé diskriminaci. Dosud však nejsou známy žádné případy. Zákony chrání zaměstnance, kteří předloží případ mzdové diskriminace soudu. Nemohou být propuštěni pro nadbytečnost, nepotřebnost.

V soukromém sektoru je situace složitější. Zaměstnanci, kteří se domnívají, že jsou diskriminováni, mohou případ předložit pracovnímu soudu na základě Kolektivní pracovní smlouvy č. 25, jež je založena na 5 principech:

- informace,
- pomoc,
- odbornost,
- ochrana proti nadbytečnosti, nepotřebnosti,
- trest.

Informace

Každá najatá zaměstnaná osoba musí přijmout pracovní nařízení společnosti. Ženy jsou informovány o ochranných opatřeních.

Pomoc

Zaměstnankyně nerady, často ze strachu z propuštění, předkládají případ k soudu. Proto jsou zaměstnanecké organizace oprávněny domáhat se nápravy v případech mzdové diskriminace. Jestliže se dokáže, že zaměstnavatel pochybil, konkrétní zaměstnankyně může požadovat doplacení mzdy.

Odbornost

Soudy se při řešení sporů mohou odvolávat na specializovanou komisi, výbor pro nezávaznou radu. Nutno konstatovat, že soudci toho využívají zřídka.

Ochrana proti nepotřebnosti, nadbytečnosti

Od okamžiku, kdy žena podá stížnost prostřednictvím sociální inspekce působící uvnitř podniku a jakmile ta se obrátí na soud, jsou ženy ochraňovány před odvetným opatřením. Zaměstnanci nesmějí ukončit pracovní smlouvu ani jednostranně modifikovat pracovní podmínky kromě důvodů týkajících se stížnosti nebo zákonného požadavku.

Ochrana trvá 12 měsíců následujících po datu podání žaloby. V případě zákonného požadavku ochrana trvá 3 měsíce po konečném rozsudku. Zaměstnavatelé musí dokázat, že nediskriminovali. Tím se přesunuje důkazní břemeno.

Kdykoli zaměstnavatel ukončí pracovní smlouvu nebo jednostranně upraví pracovní podmínky, zaměstnankyně nebo jejich unie mohou do 30 dnů poté následujících požádat zaměstnavatele, aby je znovu přijal do společnosti. Zaměstnavatelé musí zaujmout postoj do 30 dnů. Zaměstnavatelé musí porovnat možné ztráty z nadbytečnosti nebo úpravy podmínek.

Zaměstnavatelé, kteří odmítnou znovu zapojit ženy či obnovit pracovní podmínky, musí zaplatit škody, které se rovnají fixní sumě šestinásobku hrubého výdělku.

Trest

Zaměstnavatel může být za mzdovou diskriminaci odsouzen ke spravedlivému trestu. Zaměstnanci mohou uplatnit výhrady k dokumentům týkajících se rovnosti žen a mužů.

16.3 Problémy

Belgie disponuje rozsáhlou legislativou určenou k boji proti výdělkové diskriminaci. Ministerstvo zaměstnanosti a práce zaznamenalo v letech 1971 - 2000 na poli rovnosti žen a mužů pouze 14 případů. Předpokládáme-li, že někteří soudci své rozsudky nezveřejňují, pak na jeden rok připadá v průměru méně než jeden případ. Jaké jsou pro to důvody?

Neznalost, nevědomost

Právě neznalost, nevědomost je jedním z hlavních důvodů. Zaměstnankyně si neuvědomují, že mohou být diskriminovány. Nevědomost má 3 aspekty:

- a) Ženská práce v Belgii tak jako v ostatních členských státech Evropské unie je systematicky podhodnocována. Je to zřetelné v mechanismu diskriminace týkajícího se systému ohodnocení a pracovní klasifikace. I odborníci někdy stěžují objeví nedostatek genderové neutrality v pracovní klasifikaci. Je evidentní, že ženy si neuvědomují, že jsou obětmi.
- b) Další problém se týká utajení výše výdělku. Např.: Žena pracuje ve vyšší výkonné funkci ve společnosti dovážející auta. V organizační struktuře je jedinou ženou na vedoucí pozici. Domnívá se, že majitel společnosti si jí neváží tak jako jejích mužských kolegů. Oni na rozdíl od ní mají luxusní služební automobily, pravidelně obědvají v restauracích atd. Kvůli svému pracovnímu vytížení si chce najmout zástupce. Vybrala si mladého muže. Když se zeptala, jakou mzdu mu může nabídnout, ředitel společnosti navrhl sumu, která byla mnohem vyšší než její vlastní mzda. Muž (podřízený) si tak vydělá více než žena (jeho nadřízená).

Díky okolnostem se žena dozvěděla o mzdě přijímané osoby. Mzdy jejích kolegů - mužů, jež jsou zřejmě vyšší než její, nezná. Je vysoká pravděpodobnost, že s ní nebylo řadu let zacházeno stejně jako s kolegy-muži, aniž by o tom věděla.

Chovají se takto všichni zaměstnavatelé? Obáváme se, že je to spíše pravidlo než výjimka. Samozřejmě mzdové stupnice jsou často zakotveny v kolektivních smlouvách. Na druhé straně, tyto stupnice jsou úmyslně v některých sektorech udržovány nízké, aby byl prostor pro volné rozhodování o mzdách.

Čím vyšší hierarchie, tím vyšší úroveň utajení. Úkoly ředitelů či vedoucích jsou zřídka zohledněny v mzdových stupnicích. Určení jejich mzdového základu má smluvní charakter.

V podnikové kultuře, kde mluvení o mzdách je stále tabu, je téměř nemožné dozvědět se, zda jste nebo nejste diskriminováni.

- c) A konečně, stále existuje neznalost zákona odborníky. V roce 1992 se konala konference týkající se dosažitelnosti rovnosti. Jedním z hlavních problémů byl fakt, že většina právníků a smírčích soudců neví mnoho o legislativě týkající se rovného zacházení se

ženami a muži, neuznávají diskriminaci. Dnes, téměř o 10 let později se situace minimálně v Belgii příliš nezměnila.

Prahy

Kdokoli si je vědom diskriminace a obrátil se na odborovou radu, nevyřešil ještě všechny problémy. Je zřejmé, že oběti mzdové diskriminace předloží případ soudu. Na jedné straně musí počítat s vysokými náklady, na druhé straně takový proces může trvat dlouhou dobu. Ostatně, je spíše nepravděpodobné, že žena dá případ k soudu jakmile je vázána pracovní smlouvou. Fixní náhrada šestinásobku měsíční mzdy je pro většinu zaměstnavatelů pouhou maličkostí, z čehož plyne, že ochrana není příliš efektivní.

16.4 Možná řešení

Magická formulka, která by okamžitě smazala diskriminaci žen, neexistuje. Často jsou navrhována triviální řešení: musí dojít ke změně v mentalitě lidí, odborníci na právo musí být informováni o genderové diskriminaci atd. Věříme, že zákonodárci v této oblasti mohou hrát důležitou roli. Přehodnocením stávajících zvyklostí by diskriminace nebyla úplně zlikvidována, ale určitě alespoň omezena.

Neznalost, nevědomost

Boj s diskriminací na poli pracovního ohodnocení a pracovní klasifikace

Léčebné metody

Odhalování diskriminace v těchto oblastech je tak komplikované, že se na něm vládní orgány musí aktivně podílet. Na základě článku 1 Královského výnosu z 19. 12. 1996, byla diskriminace v pracovní klasifikaci jednoznačně zmíněna v dokumentu z roku 1978 týkajícího se rovnosti žen a mužů. V nové verzi tohoto dokumentu byla králi udělena pravomoc přinutit sociální partnery, aby v určitém čase přezkoumali existující pracovní klasifikaci. Jestliže nesplní závazek, král může zakročit a uložit podmínky, které musí klasifikace splnit. Může uvalit dodatečné regulace. Uvedená pravomoc dosud nebyla uplatněna, pravděpodobně proto, že se sociální partneři v meziprofesionálních dohodách z let 1999 - 2000 zaručili, že se diskriminací budou zabývat.

Preventivní opatření

Kolektivní smlouvy musí být odevzdány do registru kolektivních vztahů ministerstva zaměstnanosti a práce. Registr kontroluje, zda kolektivní smlouvy splňují veškeré požadavky, jde pouze o formální opatření.

Utajení týkající se mezd

Aby se předešlo sociálním nepokojům, je dobré, že zaměstnavatelé nejsou zavázáni uveřejňovat mzdy podřízených. Tento úkol by mohl být vykonáván inspekcí zabývající se sociálními dokumenty. Ve společnosti, kde je mzdová mezera abnormálně široká, by vyšetřování mohlo být začleněno přímo do podniku. To je možné pouze tehdy, je-li personální zajištění dostatečné a mají-li podniky možnost najmout si specializované pracovníky. Alternativou by byly speciální rozpočty určené pro externí experty, kteří by prováděli podobná šetření.

Prahy

U diskriminovaných osob zavedené prahy brání žalobám, proto musí být sníženy.

Náhrada

Trest v případě propuštění pro nadbytečnost jakožto odvetné opatření je nutno rozšířit, aby byli zaměstnavatelé od takového počínání odrazeni. Nemá smysl zvyšovat

počet měsíců, za které je poskytováno odškodné (náhrada), velký zaměstnavatel to ani nepocítí. Jestliže je náhrada založena na procentu ze zisku nebo obrátu nebo jejich kombinaci, trest může být opravdu efektivní. Kdokoli má obrát jeden bilion eur, nebude mu vadit zaplatit šestinásobek měsíční mzdy. Jestliže ale tresty čítají 10 milionů eur (1 % z obrátu), zaměstnavatelé se raději dvakrát rozmyslí, než podniknou kroky vedoucí k diskriminaci.

Aby se právní procesy nestaly příliš lukrativními, dostane diskriminovaná osoba základní náhradu (např. 6 měsíčních mezd), případný přebytek by mohl být uložen do fondu určenému k boj proti diskriminaci.

Soudní řízení

Soudní řízení jsou finančně nákladná a časově náročná. Jako příklad pomoci poslouží Nizozemsko, kde funguje parasoudní orgán, jenž postiženým osobám poradí, vyhotoví žalobu zdarma, tím je usnadněn další postup.

Ideální by bylo, kdyby rada tohoto orgánu byla pokynem pro soudce, ten by se mohl při rozhodování pouze odchýlit.

V případech diskriminace, kdy lidé předloží případ soudu přímo, předseda soudu by mohl být zavázán hledat radu u zmíněného orgánu dříve než vynese rozsudek.

16.5 Shrnutí

Na základě více než čtyřicetiletého uplatňování článku 119 Smlouvy o ES (nyní článek 141), se příjmová diskriminace podle genderu snížila, avšak ne dostatečně. Společnost proto musí přehodnotit své zvyklosti. Následná regulace musí probíhat přinejmenším v těchto směrech:

- garance genderové neutrality pracovní klasifikace,
- vyšší transparentnost výdělků v soukromém sektoru,
- efektivnější ochrana žalobců,
- snížení prahů soudních procesů.

Odhad platových rozdílů podle pohlaví z vybraných národních studií

země	autor a název	rok	% vysvětlených rozdílů	% nevysvětlených rozdílů	poznámka
Belgie	Jepsen (2001)	1994-95	13%	87%	pracovníci na plný úvazek
	Ministry of Employment and Labour	1995	76%	24%	-
Dánsko	Pedersen a Deding (2002)	-	25%	75%	soukromý sektor
			84%	16%	ústřední vláda
			95%	5%	místní státní správa
Řecko	Psacharopoulos (1983)	1977	11%	89%	-
	Konellopoulos a Mavromaras (2000)	1988	28%	72%	-
		1994	29%	71%	-
	Karamessini a Ioakimoglou (2002)	1995	73%	27%	průmysl
			76%	24%	služby
Španělsko	Ribaud a Iglesias	1988	30%	70%	-
	Caillavet (1990)	1985	42%	58%	pouze zaměstnanci v manželském stavu
	De La Rica a Ugidos (1995)	1992	-14%	114%	-
Francie	Meurs a Ponthieux (2000)	1997	44%	56%	všichni pracující
			44%	56%	pracující na plný úvazek
	Meurs a Ponthieux (1999)	1997	47%	53%	-
	Lemiere et. al. (1999)	1992	25%	75%	bankovníctví
			52%	48%	výzkumy
			36%	64%	umělé procesy
Irsko	Barrett et al. (2000)	1987	50%	50%	všichni pracující
		1994	62%	38%	-
		1997	74%	26%	-
Itálie	ITER (2001)	1993	24%	76%	-
		1995	20%	80%	-
Lucembursko	Lejealle (2001)	1995	28%	72%	-
Nizozemsko	Spijkerman (2000)	1993	65%	35%	soukromý sektor
		1998	70%	30%	-
	SZW (2002)	2000	78%	22%	soukromý sektor
		2000	80%	20%	veřejný sektor
	Wage index	2001-02	72%	28%	-
Rakousko	Boeheim et al (2002)	1983	21%	79%	-
		1997	18%	82%	-
Portugalsko	Martins (1998)	1997	54%	46%	-
	Kiker a Santos (1991)	1985	34%	66%	-
	Ribeiro a Hill (1996)	1992	24%	76%	lidský kap.model
			54%	46%	srovnatelný cenový model
Finsko	Lilja (2000)				začátek kariéry:
		1980-95	43%	57%	základní škola
			54%	46%	střední škola
			32%	68%	univerzita
					10 let praxe:
			45%	55%	základní škola
			16%	84%	střední škola
			5%	95%	univerzita
	Vartiainen (2001)	1998	54%	46%	-

země	autor a název	rok	% vysvětlených rozdílů	% nevysvětlitelných rozdílů	poznámka
Švédsko	Statistics Sweden (2002)	1996	53%	47%	všechny sektory
		1998	50%	50%	-
		2000	56%	44%	-
Velká Británie	Andersen et al. (2001)	1998	50%	50%	-
			69%	31%	-
			80%	20%	všichni pracující
	Bell a Ritchie	1979	27%	73%	na plný úvazek
		1994	18%	82%	FPT/MFT
	Harkness (1996)	1992-93	10%	90%	na plný úvazek
			63%	37%	FPT/MFT
	Joshi a Paci (1998)	1991	38%	62%	na plný úvazek
			58%	42%	FPT/MFT