

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce a u vybraného zaměstnavatele
Diplomová práce

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Lucie Havlíčková**
Osobní číslo: **E23073**
Studijní program: **N0413A050009 Ekonomika a management**
Specializace: **Ekonomika a management podniku**
Téma práce: **Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce a u vybraného zaměstnavatele**
Zadávající katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je identifikovat a zhodnotit aktuální stav rovného zacházení s muži a ženami na trhu práce obecně a následně v praxi vybraného podniku jako zaměstnavatele, a to jak z právního, tak z ekonomického pohledu. Na základě zjištěných poznatků bude provedena syntéza, na jejímž základě budou dány návrhy a doporučení (jednak de lege ferenda pro právní úpravu, jednak pro praxi vybraného zaměstnavatele).

Osnova:

- Vývoj rovného zacházení.
- Aktuální stav rovného zacházení s muži a ženami na trhu práce.
- Charakteristika konkrétního zaměstnavatele.
- Analýza a zpracování poznatků.
- Formulace doporučení a závěru.

Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Rozsah grafických prací: –
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN: 978-80-9882-0.

Krise a příležitost: Ekonomické a sociální dopady epidemie Covid-19. Praha: Rosa Luxemburg Stiftung, 2020. ISBN: 978-80-907997-0-7.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna POSPÍŠILOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a spol. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. ISBN: 978-80-7421-162-1.

Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: Poziční zpráva sociálních partnerů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN: 978-80-7421-217-8.

Women, business and the law 2024. Washington: International Bank for Reconstruction and Development, 2024. ISBN: 978-1-4648-2064-9.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání diplomové práce: **1. září 2024**
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2025**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

doc. Ing. et Ing. Renáta Myšková, Ph.D. v.r.
garant studijního programu

V Pardubicích dne 1. září 2024

Prohlašuji:

Práci s názvem Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce a u vybraného zaměstnavatele jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

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

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 24. března 2025

Bc. Lucie Havlíčková v.r.

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych chtěla poděkovat svému vedoucímu JUDr. Martinu Šmídovi, Ph.D. za skvělé vedení, vstřícnost, věcné připomínky a chladnou hlavu. Děkuji také firmě Multitrans CZ s.r.o. za poskytnutí informací a možnost dotazníkového šetření. Zároveň děkuji své rodině, příteli a přátelům za to, že mi byli celé studium oporou.

ANOTACE

Předmětem diplomové práce je problematika rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce a u konkrétního zaměstnavatele Multitrans CZ. Práce analyzuje legislativní rámec, rozdíly v postavení mužů a žen v zaměstnání, v odměňování a kariérních možnostech. Výzkumná část využívá analýzu pracovního trhu, anonymní dotazníkové šetření a polostrukturovaný rozhovor. Výsledky poskytují doporučení ke zlepšení podmínek rovného zacházení pro právní úpravu i pro vybranou společnost.

KLÍČOVÁ SLOVA

rovné příležitosti, genderová rovnost, diskriminace, analýza pracovního trhu, pracovní podmínky

TITLE

Equal opportunities for men and women on the labor market and with the chosen employer

ANNOTATION

The subject of the diploma thesis is the issue of equal opportunities for men and women on the labor market and with a particular employer Multitrans CZ. The work analyzes the legislative framework, the gender gap in employment, pay and career opportunities. The research part uses analysis of the labor market, an anonymous survey and a semi-structured interview. The results provide recommendations to improve the conditions of equal treatment for the legislation and for the chosen company.

KEYWORDS

equal opportunities, gender equality, discrimination, labor market analysis, working conditions

OBSAH

SEZNAM TABULEK	9
SEZNAM GRAFŮ	10
ÚVOD	11
1 POJEM DISKRIMINACE.....	13
1.1 Pozitivní a negativní diskriminace.....	13
1.1.1 Mzdová diskriminace.....	15
1.2 Výjimky ze zákazu diskriminace.....	16
2 VÝVOJ ROVNÉHO ZACHÁZENÍ V ČR.....	17
2.1 Vývoj legislativy ČR	17
2.2 Antidiskriminační zákon.....	18
2.3 Strategie na podporu rovných příležitostí.....	19
3 GENDER	22
3.1 Genderové role a stereotypy	22
3.2 Genderová rovnost a rovné příležitosti.....	23
3.3 Genderová segmentace pracovního trhu.....	24
3.4 Ženy na trhu práce	25
3.4.1 Podpůrné prvky pro větší začlenění žen na trhu práce	26
3.4.2 Neviditelné bariéry	27
4 METODIKA PRÁCE	30
5 ANALÝZA OBYVATELSTVA PODLE POHLAVÍ.....	32
5.1 Charakteristika obyvatelstva.....	32
5.1.1 Věková struktura ČR	33
5.1.2 Věková struktura EU	34
5.2 Vzdělanostní struktura u mužů a žen.....	35
5.2.1 Obory vzdělání.....	38
6 ANALÝZA PRACOVNÍHO TRHU PODLE POHLAVÍ.....	41
6.1 Míra nezaměstnanosti ČR.....	41
6.1.1 Dlouhodobá nezaměstnanost	43
6.2 Ekonomická aktivita	44

6.2.1 Druhy pracovních úvazků	49
6.3 Mzdová diskriminace.....	50
6.3.1 Vývoj mezd.....	50
6.3.2 Vývoj mezd podle vzdělání	51
7 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI	54
7.1 Popis společnosti.....	54
7.2 Organizační struktura.....	56
7.3 Systém odměňování	56
8 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	58
8.1 Charakteristika respondentů	58
8.2 Pracovní podmínky	60
8.3 Nábor zaměstnanců.....	62
8.4 Odměňovací systém a benefity	64
8.5 Doporučení zaměstnanců	67
9 VYHODNOCENÍ ROZHOVORU	68
10 SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ	71
10.1 Shrnutí a doporučení pro právní úpravu	71
10.2 Shrnutí a doporučení pro společnost Multitrans CZ.....	73
ZÁVĚR	75
POUŽITÁ LITERATURA	78
POUŽITÉ ZDROJE	80
SEZNAM PŘÍLOH.....	83

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Umístění ČR v The Global Gender Gap za 10 let	20
Tabulka 2: Umístění ČR v The Gender Equality Index za 5 let	21
Tabulka 3: Konečný počet obyvatel ČR k 31.12. (2019-2023)	33
Tabulka 4: Pohyb obyvatel ČR (2019-2023)	33
Tabulka 5: Věková struktura ČR podle pohlaví v letech 2011 a 2021	34
Tabulka 6: Absolventi vysokých škol podle pohlaví	35
Tabulka 7: Průměrný věk prvorodičky v časové řadě	37
Tabulka 8: Vybrané obory středních škol podle pohlaví	39
Tabulka 9: Míra nezaměstnanosti v časové řadě (2009-2023)	42
Tabulka 10: Nezaměstnané ženy podle věkových kategorií	43
Tabulka 11: Míra ekonomické aktivity v ČR podle pohlaví (v %)	45
Tabulka 12: Míra nezaměstnanosti podle věku u mužů a žen (%)	47
Tabulka 13: Rodičovský příspěvek pro muže v časové řadě (2014-2023)	48
Tabulka 14: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mzdová mezera v tis. (2014-2023)	51
Tabulka 15: Vývoj mezd podle vzdělání u mužů a u žen (2014, 2023)	52
Tabulka 16: Respondenti podle pohlaví a věku	58
Tabulka 17: Respondenti podle pohlaví a vzdělání	59
Tabulka 18: Vnímání genderových stereotypů podle pohlaví	59
Tabulka 19: Souvislost délky pracovního poměru a vnímání preferování mužů	64
Tabulka 20: Spravedlivé ohodnocení podle pohlaví	65

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Gender pay gap ČR za rok 2022	15
Graf 2: Nejvyšší ukončené vzdělání mužů a žen (2001, 2011,2021)	36
Graf 3: Průměrný věk matky při porodu podle států EU	38
Graf 4: Obecná míra nezaměstnanosti u mužů a žen (2009-2023).....	41
Graf 5: Délka nezaměstnanosti dle pohlaví	44
Graf 6: Důvody ekonomické neaktivity mužů v ČR (%)	46
Graf 7: Důvody ekonomické neaktivity žen v ČR (%).....	46
Graf 8: Příjemci rodičovského příspěvku podle pohlaví (2014-2023)	48
Graf 9: Rozložení péče o domácnost (2021)	52
Graf 10: Skutečně odpracované hodiny u mužů a žen (2018-2023).....	53
Graf 11: Počet přepravených zásilek (2017-2024)	55
Graf 12: Rovné pracovní podmínky podle pohlaví	61
Graf 13: Příležitost k povýšení podle pohlaví	62
Graf 14: Upřednostňování mužů při náboru podle pohlaví	63
Graf 15: Vnímání benefitů podle pohlaví	66

ÚVOD

Cílem práce je identifikovat a zhodnotit aktuální stav rovného zacházení s muži a ženami na trhu práce obecně a následně v praxi vybraného podniku jako zaměstnavatele, a to jak z právního, tak z ekonomického pohledu. Na základě zjištěných poznatků bude provedena syntéza, na jejímž základě budou dány návrhy a doporučení (jednak de lege pro právní úpravu, jednak pro praxi vybraného zaměstnavatele).

Téma rovnosti příležitostí mužů a žen na trhu práce je dlouhodobě aktuální otázkou, která se dotýká nejen jednotlivců, ale také celé společnosti. Navzdory pokroku v oblasti právní ochrany a rostoucímu důrazu na genderovou rovnost přetrvávají rozdíly v postavení mužů a žen v pracovním prostředí. Tyto nerovnosti se mohou projevovat v rozdílných možnostech kariérního růstu, v odměňování, v přístupu k zaměstnání či v přístupu k dalším profesním příležitostem.

Diplomová práce se zaměřuje na teoretická východiska genderové rovnosti na trhu práce, přičemž zkoumá jak legislativní rámec, tak i praktické aspekty této problematiky. První část se zabývá definicí diskriminace, jejími formami a vývoje rovného zacházení v České republice a Evropské unii. Pozornost je věnována také otázkám genderové segmentace pracovního trhu, mzdové diskriminace a strategiím na podporu rovnosti příležitostí. Přestože legislativa stanovuje zásady rovného zacházení, v praxi dochází k mnoha případům diskriminace, a to jak vědomé, tak i nevědomé. Mezi hlavní faktory ovlivňující rovné příležitosti patří genderové stereotypy, podniková kultura, přístup zaměstnavatelů k flexibilitě pracovních úvazků a sociální politika státu. Všechna tato témata budou v první části práce více rozebrána.

V druhé části bude provedena analýza pracovního trhu v České republice z hlediska genderové rovnosti. V těchto kapitolách bude popsána struktura zaměstnanosti mužů a žen, rozdíly v nezaměstnanosti, ekonomická aktivita a dopady rozdílného odměňování na obě pohlaví. Dále bude provedena analýza vývoje mezd podle vzdělání a věku a budou také identifikovány klíčové bariéry bránící rovnosti na trhu práce. Tato část bude poskytovat ucelený pohled na faktory, které ovlivňují postavení mužů a žen v pracovním prostředí a snad napomůže lépe pochopit příčiny a důsledky genderové nerovnosti. Na závěr budou uvedena i možná doporučení pro právní úpravu.

Poslední část práce je zaměřena na konkrétního zaměstnavatele, kterým je společnost Multitrans CZ. Cílem je analyzovat organizační strukturu této společnosti a přístup k genderové rovnosti. Pro výzkum bude využito dotazníkové šetření a rozhovor s personální pracovnící

společnosti, aby bylo možné získat přímý vhled do reality pracovního prostředí a jeho genderových aspektů. Výsledky analýzy poslouží jako podklad pro formulaci doporučení pro zlepšení podmínek rovného zacházení v podniku. Tato doporučení mohou následně vést k jejich aplikování ve společnosti a k možnému zlepšení pracovního klimatu a efektivnějšímu využití lidského kapitálu.

Význam této práce spočívá nejen v identifikaci přetrvávajících bariér rovného zacházení na trhu práce, ale také v návrhu konkrétních opatření, která mohou přispět ke snižování těchto genderových rozdílů. Rovné příležitosti nejsou pouze morálním a etickým principem, ale také cestou k udržitelnému rozvoji moderní společnosti.

1 POJEM DISKRIMINACE

Pro ucelené pochopení této práce je nutné si vymezit základní pojmy, které se týkají tématu rovného zacházení s muži a ženami. Původní význam slova diskriminace znamenal rozdělovat či rozlišovat. Dnes si již tento pojem spojujeme s něčím negativním ačkoli tomu tak dříve nebylo. Jednotná definice stále neexistuje, avšak obecně je především podle různých právních dokumentů v oblasti lidských práv, považována za vyloučení osoby ze skupiny kvůli určitému diskriminačnímu důvodu. Za ty jsou považovány pohlaví, věk, barva pleti, rasa, sexuální orientace nebo majetkové poměry. Pokud se společnost považuje za demokratickou, je její povinností toto ponižování vybraných osob odsuzovat a netolerovat. Jednotlivci toto chování může způsobit psychologické problémy (např. deprese, izolace), avšak společnost jako celek přichází o potenciální talentované osoby, což může být bariérou pro rozvoj této společnosti. V praxi se s diskriminací lze setkat ve vzdělání, v bydlení, ve zdravotní péči, v zaměstnání nebo jen při běžné společenské interakci. Zejména na pracovním trhu je diskriminace brána velmi vážně, neboť v tomto kontextu dochází k znevýhodňování jednoho zaměstnance před druhým kvůli diskriminačnímu důvodu, pro který neexistuje ospravedlnění. (Štangová, 2010 a Šimečková, 2023)

Základní dělení podle Štangové (2010) se člení na dva základní druhy:

- pozitivní diskriminace,
- negativní diskriminace.

1.1 Pozitivní a negativní diskriminace

Pozitivní diskriminace je ve společnosti méně známým druhem. Spočívá taktéž v rozdílném zacházení s jednotlivci, avšak s tím rozdílem, že je zaměřena na podporu znevýhodněných skupin a nezhoršuje tak jejich postavení. Jejím cílem je dosáhnout rovného postavení pomocí opatření v prospěch jedince tím, že dojde k odstranění neopodstatněných rozdílů. Cílem tohoto konání je zvýšení účasti znevýhodněných osob či skupin ve společenském dění. Tato opatření se vyznačují svou dočasností, neboť bývají zpravidla mimořádná do doby, než budou vytvořeny stejné podmínky a rovný přístup pro všechny. Opatření však musí být prováděna transparentně a opodstatněně, aby se předešlo zneužívání či nové formě nespravedlnosti. Mezi hlavní argumenty o které se opírají pozitivní opatření jsou náprava křivd, větší sociální soudržnost a zvýšení reprezentace menšin s důrazem na diverzitu společnosti. Implementace pozitivní diskriminace vyžaduje přípravu s včasnou komunikací s veřejností, aby se setkala s úspěchem, a s co nejmenším počtem odpůrců s tvrzením, že následně dochází k diskriminaci

většiny. Je nástrojem, který přispívá k inkluzivnější společnosti a kromě přípravy je zde zapotřebí také průběžné hodnocení úspěšnosti a schopnost revidovat přístupy podle momentálních potřeb společnosti, ačkoli jsou v ní zakořeněné již dané stereotypy. (Štangová, 2010)

Znamějším druhem je negativní diskriminace, čímž se rozumí znevýhodňování zaměstnance oproti jiným pracovníkům ve stejné situaci z diskriminačního důvodu. Toto chování je protiprávní a zaměstnanci tak vzniká újma v podobě finanční ztráty, ztráty příležitosti nebo citová újma na důstojnosti. Projevuje se jak v nekalých praktikách, kdy je jedinec obejit, tak v horším případě i v explicitních projevech kam se řadí nadávky či fyzické útoky. Může vyplývat i z neznalosti osob v pracovním prostředí. Následně je diskriminace důsledkem nedostatku povědomí o specifických potřebách určitých skupin (např. osob s postižením). Ani takové chování však není zákonem omluveno. Antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou, přičemž obě jsou protiprávním jednáním. (Šimečková, 2023)

Přímá diskriminace se jindy nazývá diskriminací zjevnou, neboť jde o situace, ve kterých je s člověkem zacházeno odlišným způsobem a méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s osobou jemu rovnou v obdobné situaci. Patří sem také rozlišování v chování k zaměstnancům, kam spadá i opomenutí zaměstnance. Diskriminační důvod je zde přímo pojmenován a je zcela jasné, že došlo k diskriminaci. Zaměstnavatel má však možnost se bránit argumentací existencí pádného důvodu k upřednostnění jiného pracovníka, která souvisí s pracovní pozicí. Vyskytují se však i případy, kdy je akceptován výběr zaměstnance na základě pohlaví či náboženství, a to např. při práci v modelingu či herectví nebo při nutnosti určitého vyznání (kněz). (Tomšej, 2020 a Armstrong a Taylor, 2015)

Nepřímá diskriminace na venek působí neutrálně a není na první pohled znát, i tak ale dochází k upozadění jedince či skupiny na neopodstatněném důvodu. Není vždy lehké ji odhalit jelikož se nejedná o přesné dané diskriminační důvody nebo zaměstnavatel použije zdánlivě neutrální důvod. Za diskriminaci však nelze pokládat odmítnutí potenciálního zaměstnance z nesplnění požadavků stanovených pro konkrétní práci. Požadavky však musí být stanoveny oprávněně a přiměřeně. (Tomšej, 2020)

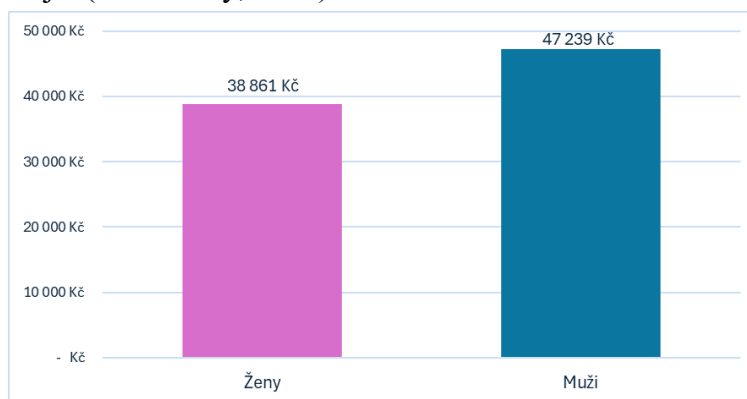
Pokud má některý ze zaměstnanců pocit, že je s ním či s jeho kolegou zacházeno nepřiměřeně a má podezření na diskriminaci, má možnost na toto neetické jednání anonymně upozornit. Tomuto pojmu se říká whistleblowing a stal se nástrojem pro odhalování problémů v podnicích. Po nahlášení možného problému musí být tato informace prošetřena a případně musí být

nekalost napravena. Z důvodu ochrany zaměstnance, který nahlásil danou činnost, je jeho identita po celou dobu skryta, aby následně nedocházelo ke mstě ze strany zaměstnavatele či jiných kolegů. (NNTB, 2023)

1.1.1 Mzdová diskriminace

Jedním z nejznámějších typů negativní diskriminace je diskriminace mzdová, která se zaobírá nerovným zacházením se zaměstnanci prostřednictvím finančních odměn za práci. Ačkoli se může zdát, že prokázat tento typ diskriminace před soudem je jednoduché, není tomu tak. Pokud je však dostatek důkazů o zaměstnavatelově pochybení, je následně povinen dorovnat příjem poškozeného na úroveň jeho kolegů. V opačném případě, pokud je pracovníkovi vypláceno více, než mu za jeho práci náleží, on není povinen přeplatek vracet, ostatním zaměstnancům vzniká nárok na úhradu vzniklé újmy. Pokud tedy dva zaměstnanci na stejné pozici nejsou odměňováni obdobně, musí k tomu existovat racionální důvod (§ 109 odst. 4 ZP). Nepřímo diskriminační mohou být také odměny za flexibilitu, které na některém pracovišti mohou znevýhodňovat ženy, které se statisticky více starají o děti a nemůžou pracovat po večerech či účastnit se služebních cest. Je tedy podstatné si předem v pracovní smlouvě sjednat požadavky na práci, aby v rámci pracovněprávního vztahu nevznikly podobné otázky. Zaměstnavatel se nemůže následně samovolně rozhodovat komu odměny vyplatí, ale musí postupovat podle rovných podmínek. (Frank Bold advokáti, 2017)

Výrazným projevem mzdové diskriminace je rozdíl v odměňování mužů a žen označovaný jako gender pay gap. Tento ukazatel udává procentuální rozdíl o kolik ženy vydělávají méně oproti mužům za stejnou práci. Za rok 2022 byl výdělek žen v EU v průměru nižší o 12,7 %. Nejnižší rozdíl (-0,7 %) lze najít v Lucembursku, kde naopak ženy mají výdělek vyšší. Naopak nejhůře si ze států unie vede Estonsko s procentem 21,3. ČR měla za stejný rok v průměrné hrubé měsíční mzdě rozdíl 17,7 % a řadí se tak mezi státy s vysokým rozdílem, i tak se ale gender pay gap pozvolna snižuje. (Úřad vlády, 2024)



Graf 1: Gender pay gap ČR za rok 2022

Zdroj: ČSÚ, 2023

1.2 Výjimky ze zákazu diskriminace

I přes zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace existují zaměstnání u kterých je možné, aby byla osoba vybrána i na základě pohlaví. Jde především o různé umělecké profese u kterých je požadavek na pohlaví i pohlaví legitimní. Spojení pohlaví a věku je důležité například při profesi dabéra či tanečníka. Akceptovatelný požadavek na pohlaví je i z důvodu osobní citlivosti, což je možné zpozorovat např. u profese porodní asistentky či terapeutky. Argumentem může být i narušení intimity, který je využíván i v rozdělování toalet na dámské a pánské. Obdobě tak mohou být rozdělena i fitcentra a jakýkoli veřejný prostor, pokud požadavek na rozdělení na dámskou a mužskou část bude legitimní a nebude diskriminační. Naopak dnes již není argumentem k některým pracím fyzická zdatnost a zručnost. Ačkoli dříve se jednalo o legitimní důvod, dnes je doporučeno hodnotit každého kandidáta samostatně, protože některé ženy se mohou ukázat více fyzicky zdatné než muži. (Tomšej, 2020)

Se speciálním zacházením se setkávají i těhotné ženy, kterým zákon přiznává speciální ochranu. V okamžiku, kdy je zaměstnavateli oznámena tato změna přímo těhotnou ženou, je nucen přijmout určitá opatření. Podle vyhlášky o zakázaných pracích a pracovištích¹ musí vyhodnotit, zda aktuální práce je pro nastávající matku vhodná v ohledu zdravotní způsobilosti. Těhotné ženy nesmí vykonávat rizikové práce či povolání s psychickou zátěží, kam spadá také práce v noci. V případě nevhodné práce je zaměstnavatel povinen pracovníci převést na jinou práci. Pokud tímto krokem dojde ke snížení výdělku má pracovnice právo si zažádat o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. (Aperio, 2024)

¹ č. 180/2015 Sb. Vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích

2 VÝVOJ ROVNÉHO ZACHÁZENÍ V ČR

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace jsou neodmyslitelnou součástí moderní demokratické společnosti. V této kapitole bude ve zkratce popsán vývoj ústavních základů ze kterých vzešla současná česká právní úprava v oblasti rovného zacházení se ženami a muži na trhu práce. Budou popsány klíčové milníky, které formovaly přístup České republiky k rovnému zacházení a pozornost bude věnována také antidiskriminačnímu zákonu.

2.1 Vývoj legislativy ČR

Základy rovného postavení žen a mužů byly položeny již v roce 1918 ve Washingtonské deklaraci, která vyhlášovala nezávislost Československa. První československá Ústava z roku 1920 tak udávala, že „výsady rodu, pohlaví a zaměstnání se neuznávají“ a velkou zásluhu v ukotvení rovnoprávnosti na našem území měl i Tomáš Garrigue Masaryk. V pozdější Ústavě v roce 1948 bylo z jedné z kapitol stanovené stejné postavení pro obě pohlaví v rodině i ve společnosti a byl jim povolen přístup ke vzdělání a ke všem povoláním. Stejně tak následující Ústava vydaná roku 1960 ukotvila právo žen na takové pracovní podmínky, které jim umožní začlenění do pracovního procesu s ohledem na mateřství. Ačkoli obě pozdější úpravy Ústav formálně upravovaly tato práva, v praxi byla jejich realizace často problematická. Mezi mezinárodní dokumenty této doby patří např. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (vyhláška č. 62/1978 Sb.), která je platná od roku 1982. (Štangová, 2010)

Největšími změnami prošla legislativa zaměřena na ochranu rovnoprávnosti až v 90. letech 20. století, především po roce 1990 po pádu komunistického režimu. V tomto období se Česko začalo přibližovat západním standardům v otázce ochrany lidských práv. Se vznikem samostatné České republiky (1993) byl v nové Ústavě zaveden termín „ústavní pořádek“, který vyjadřoval skutečnost, že vedle Ústavy ČR existují i další zákony, které dohromady tvoří ústavu České republiky v širším měřítku. Tímto krokem se do ústavního pořádku začlenila Listina základních práv a svobod v jejíž Preambuli je uvedeno, že obyvatelé republiky jsou rovnoprávní a svobodní lidé. V první hlavě Listiny týkající se obecných ustanovení je popsáno, komu se práva a svobody se zaručují. (Pavlíček a kol., 2020)

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

(čl. 3 odst. 3 Listina základních práv a svobod)

Zásadní vliv mělo i členství České republiky v Evropské unii a sladění práv s evropskými směrnici. ČR vstupem do EU v roce 2004 implementovala do své národní legislativy nové směrnice, ve kterých je kladen důraz především na posílení rovnosti a prevenci diskriminace. Jedním z podstatných dokumentů jenž chrání základní lidská práva všech obyvatel EU je Listina základních práv Evropské unie. Dalšími důležitými směrnici jsou směrnice 2006/54/ES a 2010/41/EU, týkající se rovnosti mužů a žen v zaměstnání a osob samostatně výdělečně činných. Poskytují ochranu proti diskriminaci v oblasti pracovních podmínek, odměňování a přístupu k zaměstnání. (EUR-Lex, 2022)

2.2 Antidiskriminační zákon

Klíčový právní dokument zajišťující rovnost v ČR zajišťuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení (tzv. antidiskriminační zákon). Diskriminace je cílené upřednostňování osob před jinými osobami, ačkoli všichni z nich mají dle právních norem stejná práva. Z tohoto důvodu je diskriminace zakázaná, neboť lidé musí být posuzováni podle osobních kvalit a ne z důvodu příslušnosti k určité skupině. Zákon je účinný od 1. října 2009 s cílem zajištění rovného zacházení a poskytnutí právní ochrany obětem diskriminace. Podle § 2 tohoto zákona se za diskriminaci považuje obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování či pokyn nebo byť jen navádění k diskriminaci. Zákon se netýká pouze pracovního trhu, ale také např. práva na vzdělání, které by se nemělo lišit na základě pohlaví, rasového původu nebo náboženství. Zabývá se i zajištěním rovného přístupu ke zdravotnickým a sociálním službám či ochranou při pronájmu nebo prodeji bydlení. Zákaz diskriminace je uplatňován také v obchodní sféře, co se týče poskytování zboží a služeb všem zákazníkům bez rozdílů. Antidiskriminační žaloba se výrazně liší od běžné žaloby. Jejím smyslem je nejen odradit diskriminující osobu od opakování svých činů, ale také odradit od podobného jednání ostatní osoby a je to určitý způsob prevence. (Štangová, 2010)

Z tohoto zákona vyplývá, že zaměstnavatel je povinen po dobu pracovního poměru zacházet se všemi pracovníky stejně bez rozdílů a nesmí zvýhodňovat jedince na základě osobních preferencí. Týká se to pracovních podmínek, odměňování a peněžních plnění, odborné přípravy a školení pro výkon práce nebo příležitosti k možnému postupu v zaměstnání. Společnost tedy musí zajistit principy rovných příležitostí ve všech politikách týkající se lidských zdrojů. Diskriminovaní nesmí být ani lidé, u kterých ještě pracovní poměr nevznikl. Už při náboru zaměstnanců nesmí být uchazeči o zaměstnání vyřazení z přijímacího řízení např. na základě pohlaví (viz zákon o zaměstnanosti). Antidiskriminační zákon ochraňuje všechny osoby na trhu práce bez rozdílů. Zaměstnavatele tedy nesmí upřednostňovat osobu se zdravotním postižením

nebo handicapem před osobou zdravou třeba z důvodu finančních výhod v podobě slev na dani. Rozdílné zacházení je ale u těhotných žen a mateřství nebo u mladistvých. Za diskriminaci je tak podle Soudního dvora EU považováno např. odmítnutí těhotné zájemkyně o pracovní pozici nebo i její propuštění ve zkušební době, i přes to, že je pro práci způsobilá. Ačkoli tedy zaměstnavatel nemusí udávat důvod ukončení pracovního poměru, nelze vyloučit že toto rozvázání nebylo diskriminační. (Šimečková, 2023; Armstrong a Taylor, 2015)

Antidiskriminační zákon velmi přispěl k posílení právní ochrany občanů republiky a ke sladění české legislativy s právními normami EU. Jeho přijetí předcházely debaty a kritika především o jeho věcné potřebnosti a možného zneužívání. Navzdory těmto kontroverzním názorům je zákon jedním z nejdůležitějších nástrojů pro ochranu práv jedinců a skupin před znevýhodňováním. Obecně obtížnou činností je však získávání relevantních důkazů pro diskriminační chování, neboť ty se většinou nachází v rukou obžalovaného a postižení osoba musí prokázat svá tvrzení. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020)

2.3 Strategie na podporu rovných příležitostí

Rovné příležitosti jsou klíčovým předpokladem pro spravedlivou a inkluzivní společnost. Strategie na jejich podporu zahrnují širokou škálu přístupů s cílem eliminovat diskriminaci a podporovat sociální začleňování a vytváření rovných podmínek pro všechny. Strategie ohledně trhu práce se týkají především snížení rozdílů v odměňování, zajištění rovného přístupu k zaměstnání včetně jeho získání a podpory diverzity na pracovišti. Nerovnost v odměňování je v České republice vysoká a v průměru za poslední roky rozdíl činí 11 %. Jsou odstraňovány bariéry pro znevýhodněné skupiny a kulturní stereotypy pomocí vzdělávacích kampaní. Ty jsou zaměřené především na zvyšování povědomí o problematice u veřejnosti a důležitá je zde spolupráce zaměstnavatelů, škol a médií. (Křížková a spol., 2018)

Některé státy a společnosti zvolili strategii genderových kvót, díky kterým se chtějí zbavit vertikální segregace tím, že mají určené minimální procento žen v zastoupení těchto orgánů. Tyto kvóty tak mají za cíl zvýšit koncentraci žen na vedoucích pozicích v podnicích i v politických funkcích. Zavedení kvót je však kontroverzním tématem a vyvolává debaty, ve kterých mají zastánci i odpůrci své argumenty pro jejich postavení. Argumentem pro genderové kvóty je hlavně zvyšování žen v rozhodovacích pozicích s rychlými výsledky, neboť díky nim by bylo zvýšení počtu žen okamžité, kdežto přirozeným vývojem by mohlo trvat desítky let. Zároveň tyto ženy mohou být i příkladem pro budoucí generace a být inspirací mladším generacím. Toto napomůže i zbourání stereotypních představ o genderových rolích.

I přes kontroverzi těchto kvót jsou účinným nástrojem na podporu rovnosti pohlaví, čehož jsou důkazem státy a podniky, které se rozhodly je zavést. Příkladem je např. Norsko, kde už v roce 2006 vešel v platnost zákon o genderových kvótách, jehož součástí bylo nařízené minimální procento žen v představenstvech veřejně obchodovatelných firem 40 %. Momentálně se na žebříčku světové genderové rovnosti, spravovaného World Economic Forum, umístilo Norsko na 3. místě, kdežto Česká republika se oproti loňskému roku propadla na 104. příčku. V tabulce 1 je zobrazen index genderové rovnosti² a celosvětové umístění ČR za posledních 10 let. Poslední sloupec znázorňuje změnu v indexu oproti předcházejícímu roku. Pro rok 2019 data chybí, neboť v tomto roce organizace report nevydala. (World Economic Forum, 2024)

Podle projektu 22 % k rovnosti od MPSV by se Česká republika měla inspirovat nástroji k rovnému odměňování na Islandu, který v posledních letech zaujímá ve výše zmíněném žebříčku první místo. Přenositelným prvkem do ČR je nástroj na kontrolu v odměňování, který vystavuje sankce v případě nedodržování rovnosti. Nutností by bylo stanovení pro jak velké firmy jej zavést a zda by docházelo k postupné implementaci do menších společností. Zároveň toto téma musí být podporováno vládnoucími politickými stranami a zvyšovat podporu tématu rovnosti u veřejnosti. (MPSV, 2022)

Tabulka 1: Umístění ČR v The Global Gender Gap za 10 let

Rok	Index	Umístění	Změna
2015	0,687	81	+0,130
2016	0,690	77	+0,003
2017	0,688	88	-0,002
2018	0,693	82	+0,005
2019	-	-	-
2020	0,706	78	-
2021	0,711	78	+0,004
2022	0,710	76	-0,001
2023	0,685	101	-0,024
2024	0,684	104	-0,001

Zdroj: vlastní zpracování dle Global Gender Gap Reports

Kritici kvót naopak tvrdí, že povinná procentuální hranice pro ženské zastoupení povede k preferování pohlaví na úkor kvalifikovanosti a schopností jedinců a může dojít k ohrožení

² Čím více se index blíží k hodnotě 1, tím lepší genderová rovnost je.

existence obchodních společností. Ženy, které tak získají vedoucí pozici mohou být vnímány méně kompetentní pro danou činnost než jejich mužští kolegové, ačkoli to tak ve skutečnosti být nemusí a tímto nemusí získat na pracovišti dostatečnou autoritu. Povinné zavedení kvót se tak může setkat s odporem mezi zaměstnanci i zaměstnavateli, protože je mohou chápat jako nespravedlivé a nucené. Především je však využíván argument následné diskriminace kvalifikovaných mužů, kteří budou odmítnuti z důvodu nutnosti obsazení pozice ženou. (Fórum 50 %, 2014)

Pro porovnání zemí EU se využívá komplexní ukazatel Gender Equality Index, který využívá Evropský institut pro genderovou rovnost (EIGE). Tento ukazatel zahrnuje více dimenzí a měří nerovnosti mezi pohlavími v různých oblastech života, jako je práce, volný čas, znalosti, atd. V tomto žebříčku 27 zemí unie se za rok 2024 ČR umístila spolu se Slovenskem na 19. místě. Maximální počet bodů indexu je 100, přičemž EU v tomto roce v průměru zasluhuje 71 bodů. Oproti roku 2023, kdy obdržela 70,2 bodů, je zde tak zlepšení o 0,8 bodu. Česká republika si taktéž polepšila a index 57,9 v roce 2024 narostl na 59,9. I přesto si stále udržuje nízkou pozici v žebříčku. V tabulce 2 je uveden index ČR za posledních 5 let, který se stále zvyšuje. (EIGE, 2024)

Tabulka 2: Umístění ČR v The Gender Equality Index za 5 let

Rok	Index	Změna
2020	56,2	+0,5
2021	56,7	+0,5
2022	57,2	+0,5
2023	57,9	+0,7
2024	59,9	+2

Zdroj: vlastní zpracování dle EIGE

3 GENDER

Pojem „gender“ se v českém jazyce objevil teprve před pár lety a jeho význam je lidem často nejasný. Pochází z anglického jazyka a jedná se o sociální konstrukt týkající se kulturně zavedených konvencí a rolí žen a mužů ve společnosti. Tato pomyslná propast mezi ryze mužskými a ženskými činnostmi se v dnešní době zmenšuje a především v amerických a evropských státech se snažíme o to, aby tato propast zmizela a muži a ženy si byli rovni. Gender se tak v posledních letech rozvinul v koncept, který zahrnuje širší spektrum sociálních, kulturních a individuálních aspektů. Tato teorie rozporuje tradiční koncept, otevírá prostor pro širší spektrum identit a dává lidem možnost určit, zda se cítí být více mužem či ženou. Poukazuje i na to, že pravidla a normy chování vázané na pohlaví jsou v různých sociálních skupinách a obdobích různé. (Národní zdravotnický informační portál, 2024)

Oproti tomu český pojem pohlaví je brán jako biologické rozlišení na základě primárních i sekundárních pohlavních znaků. Tyto dva pojmy bývají v běžné řeči mnohdy zaměňovány, ačkoli v odborné literatuře jsou rozlišovány. Pohlaví odkazuje na fyziologické a genetické charakteristiky jedinců jako jsou chromozomy, hormonální profil a reprodukční anatomie. Oproti genderu je to tedy chápáno jako neměnná biologická danost. I tato striktní teorie však uznává existenci osob se znaky obou pohlaví u kterých není možné jednoznačně určit, zda se jedná o muže či ženu. Toto třetí pohlaví se nazývá intersexuál a patří sem např. jedinci, kteří po porodu mají kombinaci mužských a ženských pohlavních orgánů, jejich genitálie nevykazují znaky jen jednoho z pohlaví či jsou nositelem chromozomů opačného pohlaví. (Queers, 2020)

Pro účely této práce bude dále s pojmy gender a pohlaví zacházeno jako s jednotným konceptem ačkoli je jasné, že se jedná o rozdílné kategorie. Bude tomu tak pro zjednodušení a jasnost textu. Ať už jsou rozdíly jakéhokoli původu, třeba i toho biologického, neměly by vyjadřovat hierarchické uspořádání. I když jsou ženy a muži v určitých směrech jiní, neměl by to nikdy být důvod k diskriminaci. (Renzetti, Curran, 2003)

3.1 Genderové role a stereotypy

Genderové role představují soubor nepsaných očekávání, která vyžaduje společnost od jedince na základě jeho pohlaví. Oběma pohlaví jsou přisuzovány různé práce, povinnosti a v některých případech i sociální postavení. Tyto role jsou sociálně konstruované, tedy nejsou vrozené, a vytvářejí se zejména v oblasti rodiny, vzdělávacího systému a zaměstnání. Člověk už jako dítě v procesu socializace je veden k tomu, chovat se žensky či mužsky a stává se tak, že v sobě kvůli okolním tlakům potlačuje některé rysy. To se týká i vlastností dětí, kdy muž má být silný

a nebojácný, naopak žena se musí projevovat něžně, neboť vztek a agrese ji nepřísluší. Tyto role se liší podle různých historických, geografických a kulturních podmínek, s čímž je spjat fakt, že se tyto role neustále vyvíjí v průběhu času. (Valdrová, 2006)

Pokud se preference osob neshodují s očekáváním společnosti, je na jedince vyvinut sociální tlak na dodržování těchto rolí. Jedním z největších stereotypů je, že ženy nejsou technicky zdatné a naopak muži nepatří do pečovatelských profesí. Tyto předsudky ovlivňují myšlení lidí do dnes a především starší generace prarodičů stále přisuzuje veřejný a podnikatelský sektor mužům, a ženám je přiřazena role ženy v domácnosti. Neakceptace některého ze stereotypů může následně vést i k mezigeneračním neshodám. (Smetáčková, 2016)

Muži jsou asociováni s fyzickou silou, dominancí a racionalitou, kdežto ženy jsou spojovány jen s fyzickou krásou, submisivitou a afektovaností. Společnost tak oběma pohlavím přiřazuje určité vlastnosti, které jsou si často protipólem. K tomu vedlo rozdílné zacházení s chlapci a děvčaty již od dětských let. Dnes se tyto rozdíly ve výchově stírají, přesto zde zůstává fakt, že jsou děvčata od brzkého věku připravována na roli ženy, která obstarává celou domácnost. Genderové role a stereotypy zůstávají součástí společenského života, avšak momentálně se dynamicky mění. Tento vývoj nabízí příležitost k překonání některých stereotypů a zajistit rovnost pro obě pohlaví. (Karsten, 2006)

3.2 Genderová rovnost a rovné příležitosti

S tématem genderových rolí je spojená také genderová rovnost a určitý nerovný status žen ve společnosti. Ze stejných podmínek jako jsou původ, věk nebo vzdělání zaujímaly ženy v historii ve společnosti znevýhodněnou pozici. V dnešní době, kdy se stále rozrůstá myšlenka feminismu a genderové rovnosti se tyto tradiční role postupně rozvolňují. Stále více jedinců překračuje pomyslné hranice a volí na základě svých osobních preferencí, nežli podle očekávání společnosti. (Valdrová, 2006)

Jedním ze stereotypů ve společnosti je myšlenka, že ženy a muži fakticky nemůžou být stejní a rovnost, tak není možná. Genderová rovnost je však o tom, že by na základě svých odlišností muži a ženy neměli být zvýhodňováni a pro všechny by měla platit stejná míra příležitostí. V moderní společnosti, kde je cílem spravedlivý přístup, by rovné šance měli mít všichni lidé bez ohledu na pohlaví ve všech aspektech společenského či například politického života. Například volební právo dostaly ženy poprvé roku 1893 na Novém Zélandu a na území Evropy byl průkopnickým státem Finsko v roce 1906. Následně během 1. poloviny 20. století se postupně volební právo rozšiřovalo i do ostatních evropských států a Československo

jej zavedlo roku 1920. Oproti tomu ve Švýcarsku mohly ženy k volbám až v roce 1971. (Queer Geography, 2020)

Zastoupení žen na politických pozicích se neustále zlepšuje a v průběhu let se zvýšil i podíl žen mezi poslanci na půdě Evropského parlamentu. V prvních přímých volbách do této instituce byly ženy zastoupeny necelými 16 %. Dnes se toto číslo zvýšilo na 39,8 %. Mimo poslankyně roste zastoupení i na jiných vedoucích pozicích. Aktuálně Europarlamentu předsedá maltská europoslankyně a z celkového počtu 14 místopředsednických pozic zaujímají 6 z nich právě ženy. Další pokrokovou institucí je Evropská komise, která se kromě předsedkyně pyšní komisí, kterou tvoří 12 žen a 14 mužů.³ (Evropský parlament, 2024)

Genderová rovnost a rovné příležitosti nejsou pouze o spravedlnosti, ale také o praktickém přínosu pro společnost. Klíčovou roli v bourání stereotypů a předsudků hraje vzdělávání. Právě k vysokoškolskému vzdělání získaly ženy poprvé přístup v 2. polovině 19. století. Přístup k vysokoškolskému studiu přinesl ženám osobní rozvoj, ale také změnu společenského postavení. Ženy nyní mohly působit jako lékařky, učitelky a vědkyně a do té doby tradiční genderové role se začaly zpochybňovat. (Evropská komise, 2016)

3.3 Genderová segmentace pracovního trhu

Genderová segmentace je skutečnost, která odráží rozdíly mezi muži a ženami na pracovním trhu. Jedná se o koncentraci obou pohlaví v rozdílných oborech a pracovních pozicích, což je často způsobeno již zmíněnými zakořeněnými genderovými stereotypy a vede to až ke genderové nerovnosti. Tento jev má mnoho negativních dopadů nejen na ženy, ale i obecně na trh práce, neboť snižuje jeho flexibilitu. Již dávno bylo dokázáno, že i ženy dokáží zastat práci mužů, a i tak stále dochází k segregaci pracovních pozic. Segregace má podle Akademie věd ČR dvojí podobu:

- horizontální segregace,
- vertikální segregace.

Horizontální segregace je již dlouhou dobu pro pracovní trh typická. S muži se setkáváme spíše v technicky zaměřených oborech, kdežto ženy jsou převážně zaměstnány ve školství, sociálních službách a ve zdravotnictví. Ačkoli je tento fakt stanoven stereotypem, v dnešní době neexistují striktní pravidla pro studijní obory, a tak je toto rozdělení dáno výběrem oboru obou pohlaví. Problémem je však výše platu, kdy ženy dosahují v průměru o 17 % nižšího výdělku. Nejen

³ Data aktualizovaná k roku 2024.

tento fakt vedl k feministickým vlnám ve 20. století na podporu stejných podmínek pro ženy. (Úřad vlády ČR, 2024)

Druhý typ segregace se zabývá omezeným kariérním postupem žen do vyšších pozic. Vertikální segregace tedy označuje koncentraci obou pohlaví v odlišných stupních zaměstnání, které vyžadují jinou míru odpovědnosti. Obecně jsou muži na trhu práce důvěryhodnější a jejich povahové rysy jsou spojeny se schopností vést lidi. I proto mají muži více příležitostí a rychlejší přístup k vedoucím pozicím. Ženy v jejich pozicích jsou často vystaveny předpokladu přílišné emotivnosti a neschopnosti. Zároveň ženy zůstávají delší dobu nezaměstnanými než muži, neboť jsou považovány za slabší pracovní sílu. Zde přichází na řadu otázka desegregace a zda zajišťovat prostupnost žen do oborů a společností uměle prostřednictvím strategie genderových kvót, které by automaticky dostaly ženy na vyšší pozice. (Právní prostor, 2015 a Úřad vlády, 2024)

3.4 Ženy na trhu práce

Postavení žen na trhu práce je otázkou sociálních věd a politiky již dlouhou dobu. Toto téma nezahrnuje jen rovné příležitosti, diskriminaci na základě genderových rozdílů a v odměňování, ale také skloubení pracovního a rodinného života. Ačkoli jde doba stále kupředu a v oblasti genderové rovnosti jsou dnes velké pokroky, tento problém rodinného života zůstává stále aktuálním. (Valdrová, 2006)

Stejně tak jako jsou ženy spojovány se submisivitou a fyzickou krásou, jsou spojovány také se všemi domácími pracemi. Již v momentě, kdy se dívky rozhodují o svém budoucím povolání na ně čeká skutečnost nebo spíše očekávání okolní společnosti, že i domácí práce a péče o děti zůstane na nich. Tento fakt je dán historicky, neboť ženy byly v 1. polovině 20. století zaměstnávány výhradně v oborech spjatých s péčí nebo administrativou. Po ukončení války a s příchodem industrializace byla však potřebná jakákoli kvalifikovaná pracovní síla a to vedlo k zapojení žen do pracovního procesu. I dnes je však pravdou, že klasické časové rozvržení pracovního trhu je nakloněno spíše mužům. Pětidenní pracovní týden s každodenní osmi a více hodinovou pracovní dobou, je nastaven spíše ve prospěch muže, který naplňuje svou vlastní hodnotu a zaměřuje se především na kariéru a na zajištění chodu rodiny. A přesně o tom je nejčastější stereotyp, který i v dnešní době od obou pohlaví společnost vyžaduje. Ženu jako submisivního jedince v domácím prostředí starající se o svého muže a děti, a naopak muž je spojen s prací a finančním zajištěním. (Rodríguez Pérez a Castro Lugo, 2024)

3.4.1 Podpůrné prvky pro větší začlenění žen na trhu práce

Klíčovým krokem k úspěchu rovných příležitostí je přizpůsobení pracovního trhu ženám. Ten dnešní má tzv. neviditelné bariéry, které ženám mohou bránit dosahovat lepších pracovních pozic. Jednou z těchto bariér jsou flexibilní pracovní podmínky a další problematika spjatá s opětovným začleněním žen do pracovního režimu po nebo během rodičovské dovolené. V podnicích ve kterých je to možné, či by bylo možné je přizpůsobit by pomohlo podporovat zavedení pružné pracovní doby nebo možnost práce na dálku. Obojí by mělo za následek lepší skloubení pracovního a rodinného života. Dále bez ohledu na pohlaví je podpůrným prvkem zkrácení úvazků. Ty nejen že dovolují větší balanc mezi prací a rodinou, ale jsou také prevencí proti vyhoření. Spokojení zaměstnanci mají pak vyšší produktivitu a jsou k firmě loajálnější, čímž snižují fluktuaci. Pro firmu mohou být zkrácené úvazky výhodné pro přilákání talentovaných žen, které by jinak zůstaly mimo pracovní trh nebo zabraňují matkám čelit „penalizaci mateřství“, kdy nemusí zcela přerušit kariéru a plnohodnotně se věnovat mateřství, pokud to tak samy nechtějí. Zároveň to umožňuje plynulý návrat do profesionálního života bez nutnosti nového proškolení zameškaných inovací, které za dobu její nepřítomnosti proběhly. (CEPR, 2014)

Dalším krokem je rozšíření kapacity mateřských škol a jiných zařízení péče o děti, jako jsou například jesle. To povede k snadnějšímu návratu žen do pracovního prostředí dříve než je tomu dnes. Ženy, které mají ambice pracovat během či místo rodičovské dovolené, často nemají tu možnost, neboť mateřské školy jsou plné a česká legislativa (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2024) udává povinné předškolní vzdělávání až u dětí, které dovršily 5 let. Podpůrným prvkem by bylo i navýšení počtu firemních školek, které dnes využívají především rodiče pracující ve zdravotnictví. Jednou z prvních společností, které firemní školky začaly využívat byla energetická společnost ČEZ s jejich firemní školkou v pražské centrále. Ta nabízí i programy inspirované přírodou a ekologickými tématy a učí děti zacházení k životnímu prostředí už od raného věku. Tyto velké společnosti pro udržení svého jména zaměstnávají kvalifikované pedagožky a specializovaný personál, který zaručuje dětem příjemné prostředí a rodičům jistotu bezpečí a rozvíjení svého dítěte. Pro firmy je to také způsob jak vytvořit silné vazby mezi zaměstnanci a mít tak lepší podnikovou kulturu s přátelským klima. Mezi další velké podniky s firemními školkami patří Air Bank, Komerční banka s programem zaměřeným na finanční gramotnost a hospodaření u malých dětí či Pilsner Urquell. (Průvodce předškolním vzděláním, 2024)

Firemní školky představují i úsporu nákladů pro firmy. Zvýšení spokojenosti zaměstnanců se promítá do jejich produktivity a následně je tímto i snížena fluktuace pracovníků, neboť pokud jsou spokojeni, nemají důvod podnik opouštět. Finance které by firmy musely platit za proškolení nových zaměstnanců mohou být tak lépe využity například na investování do stávajících zaměstnanců či na uhrazení dalšího rozvoje podniku. Jiné firmy pro podporu svých zaměstnanců, kteří jsou rodiči, přispívají finanční částku na soukromé služby péče. (Průvodce předškolním vzděláním, 2024)

Ženy jsou také znevýhodněny nedostatkem mentoringu, neboť muži na vyšších pozicích mají často širší přístup k profesním sítím, což jim umožňuje snazší kariérní postup. Ženy bez této profesní sítě mají přístup ke kariérnímu růstu oslabený, proto je v podnicích vhodná podpora žen v mentoringu, v budování profesní sítě a v získávání dovedností potřebných pro vyšší pozice. Pokud firma disponuje finančními prostředky, je dobré poskytovat rekvalifikace po mateřské dovolené, které mohou ženám pomoci obnovit či získat nové dovednosti. Na dlouhodobou genderovou rovnováhu mají vliv také kvóty na zastoupení žen v top managementu, které budou lépe popsány v další kapitole. Ačkoli se téma kvót setkává s protichůdnými názory, při týmové práci je dobré dbát na týmy s různorodými členy, co se týče pohlaví, věku či vzdělání. To má pozitivní dopad na výkonnost a kreativitu jednotlivců a lepší výsledky všech jako celku. I z tohoto důvodu by firmy měly vytvářet příjemné prostředí pro ženy, aby se cítily respektovány a vyslyšeny. Mimo zjevné formy diskriminace patří totiž také neviditelná diskriminace, kdy ženy nebudí dostatek důvěry a jejich příspěvky a nápady bývají ze stran kolegů přehlíženy. (CEPR, 2014)

Nárůst počtu žen, které přichází na pracovní trh a chtějí budovat kariéru se odráží ve vážném demografickém problému, a to nízké porodnosti. Průměrný věk žen při narození prvního dítěte se podle ČSÚ stále zvyšuje a k roku 2021 byl průměrný věk prvorodičky v ČR 28,8 let, což se zároveň blíží i evropskému průměru. Tento rostoucí trend souvisí s faktem, že ženy aktuálně upřednostňují dokončení vzdělání a získání pracovních zkušeností před zakládáním rodiny. K odkládání mateřství přispívají také ekonomické faktory a rostoucí náklady na bydlení. (Evropa v datech, 2019)

3.4.2 Neviditelné bariéry

Skleněný strop

Mezi neviditelné bariéry, které jsou ženám na pracovním trhu překážkou v kariérním růstu, patří např. skleněný strop (glass ceiling), což je pojem pro určitou nepřekonatelnou mez, která

zabraňuje znevýhodněné skupině vzestup v hierarchii. V tomto případě se jedná o zabraňování ženám v dosažení nejvyšších pracovních pozic a postoupení v hierarchii podniku. Tato omezení jsou označována jako „skleněná“, neboť jsou neformální a nejedná se např. o diskriminující legislativu, ale jsou využívána v praxi. Způsobují je především obecné představy společnosti o tom, že jsou ženy méně schopné a jisté pracovní pozice se k nim nehodí. Ženy se podle tradičních zarytých postojů nehodí na politickou půdu, protože musí splňovat klasické genderové role a to nebýt hlasitá, neboť je následně viděna jako hysterická. Zároveň pokud se žena věnuje své kariéře, má následně méně času na rodinu a to jí dělá naopak chladnou a neempatickou. Firemní kultury často bývají nastaveny tak, že upřednostňují agresivní či asertivní styly vedení, které jsou však očekávány spíše od mužů. Čistě homogenní vedení ale může být časem méně inovativní a náchylné k chybám v rozhodování. Právě proto přináší diverzita ve vedení výhody. (Heroine, 2020)

Důsledkem skleněného stropu jsou ekonomické nerovnosti, kdy mají ženy omezený přístup k vedoucím pozicím a to následně přispívá ke mzdovému rozdílu mezi pohlavími. Dalším důsledkem je podhodnocení potenciálu žen, neboť firmy přichází o možné přínosy spojené s vyšším zastoupením žen a s diverzitou pracovního týmu. Celý trh práce je tak ochuzen o kvalifikované a schopné ženy jen kvůli stereotypu, který vytváří bludný kruh a ovlivňuje i mladší generace. Pokud chybí ve vedoucích pozicích ženy, mladé dívky pak nemají své vzory, které by je motivovaly ke kariérním ambicím. Firmy které nepodporují rovné příležitosti mohou být pro nově přicházející na trh práce méně atraktivní. Ti totiž hledají moderní firemní prostředí a podniky se skleněným stropem, si tak mohou odradit špičkové talenty. Proto je důležité aby se podniky zaměřily na vytváření transparentních cest k vedoucím pozicím či byli transparentní již během náborem nových zaměstnanců. (Grand Thornton, 2023)

Skleněný výťah

Opakem k této problematice je termín skleněný výťah, který vystihuje situaci, kdy jsou muži v určitých oborech více podporováni a povyšováni do vyšších a prestižnějších pracovních pozic rychleji, než by to bylo umožněno ženám. Jedná se o obory, které dříve náležely spíše ženám (vzdělávání, zdravotnictví, ...) a i přesto v nich dostávají muži více příležitostí jako kdyby jezdily výťahem, zatímco ženy musí k úspěchu svépomocí zdolat strmé schody. Pro muže jsou tato odvětví pozitivní změnou, protože mají stabilní práci a více času na rodinu, ženám tento fakt opět ztěžuje jejich situaci na pracovním trhu. Ve společnosti bývá často větší ochota svěřit mužům odpovědnější role, neboť se od nich automaticky předpokládá, že se lépe uplatní jako vůdci. Zároveň to na muže vyvíjí tlak ze strany okolí, aby ačkoli pracují ve feminizovaném

oboru, směřovali k manažerským nebo vedoucím pozicím. Zatímco ženy čelí předsudkům v mužských oborech, muži v tradičně ženských odvětvích jsou vnímáni spíše pozitivně. Rychlé povyšování mužů má za následek úpadek motivace u schopných a kvalifikovaných žen a navyšuje tak fluktuaci pracovníků v důsledku frustrace z nedostatečného uznání. I v tomto případě je nutné dbát na transparentnost při náboru a povyšování pracovníků. (Reference, 2015)

Skleněný útes

Poslední zmíněnou neviditelnou bariérou je efekt skleněného útesu. Tento jev označuje situaci, kdy jsou ženy častěji povyšovány do vedoucích rolí ve chvílích krize a v organizaci se vyskytuje vysoké riziko neúspěchu. Ze stereotypu jsou ženy považovány za více empatické a schopné zvládat složité situace, což je jedním z důvodů, proč jsou na tato místa dosazeny. Častěji také dokáží přiznat chybu či ji dokonce odhalit a tento nový pohled může podniku pomoci. Ženy jsou však tímto více vystavovány vysokému riziku neúspěchu. Pokud selžou, jejich kariéra může být poškozena více, než kariéra muže v obdobné situaci. Tyto neúspěchy v rizikových situacích mohou být následně využívány jako „důkazy“ toho, jak jsou ženy neschopné ve vedoucích pozicích a podniku jejich přítomnost na těchto postech škodí. Jedním z nejznámějších příkladů je bývalá britská premiérka Margareth Thatcherová, která byla zvolena v roce 1979 v těžkém období recese a nezaměstnanosti. (The Times, 2013)

4 METODIKA PRÁCE

Následující část této práce bude využívat kombinaci kvalitativních a kvantitativních výzkumných metod, které umožňují komplexní analýzu rovnosti příležitostí mužů a žen na trhu práce, a to jak v obecném kontextu České republiky, tak i v konkrétním podniku Multitrans CZ, s.r.o. Metody byly zvoleny tak, aby poskytly ucelený pohled na zkoumanou problematiku a umožnily objektivní zhodnocení současné situace.

Jednou z použitých klíčových metod v této práci bude analýza pracovního trhu. Tato analýza zahrnuje zpracování sekundárních dat z veřejně dostupných zdrojů, jako jsou statistiky Českého statistického úřadu (ČSÚ), Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) nebo Eurostatu. Díky těmto údajům bude možné sledovat dlouhodobé trendy na trhu práce, rozdíly mezi zaměstnaností mužů a žen, vývoj mzdové úrovně a další aspekty související s genderovou rovností. Analýza pracovního trhu rovněž zohledňuje vliv pandemie covid-19 a dalších ekonomických faktorů na zaměstnanost a příležitosti obou pohlaví.

Převážně kvantitativním výzkumným nástrojem použitým v této práci bude anonymní dotazníkové šetření, které bude distribuováno výzkumnému vzorku, kterým jsou pracovníci společnosti Multitrans CZ. S distribucí mezi zaměstnance společnosti pomůže personální pracovnice Mgr. Denisa Nakládalová. Právě z důvodu rychlého a snadného vyplnění dotazníku byla zvolena elektronická podoba. Jak uvádí Hendl (2005) výhodou tohoto typu výzkumu je, že jsou výsledky téměř nezávislé na výzkumníkovi a zároveň poměrně rychle poskytuje přesná čísla.

Omezením výzkumu je možná citlivost tématu pro některé jedince. Z tohoto důvodu je dotazník anonymní a zároveň zde není možnost zneužití získaných dat vedením společnosti k jakémukoli potrestání pracovníků za jejich názor. Cílem dotazníku bude zjistit postoje a subjektivní názory zaměstnanců na otázky spojené s rovností příležitostí, vnímáním pracovních podmínek, výší odměňování, možnostmi kariérního růstu a přístupem vedení k problematice genderové rovnosti. Takto definuje využití dotazníků také Kozel (2011), který uvádí, že díky kvantitativnímu výzkumu lze získat měřitelná číselná data především o postojích a preferencích respondentů. Dotazníkové šetření umožní získat relevantní data přímo od pracovníků pardubické pobočky této společnosti. Tato data budou zpracována pomocí tabulek a grafického zobrazení pro snazší pochopení odpovědí.

Otázky v dotazníkovém šetření jsou rozřazeny do jednotlivých částí, které se týkají různých témat, které chce výzkum zohlednit. Nejprve jsou otázky zaměřené na pracovní podmínky

a jejich možné zlepšení. Následně přichází otázky, které řeší odměňovací systém a možné genderové stereotypy na pracovišti. Další část otázek se zabývá přijímáním nových zaměstnanců a případným upřednostňováním mužů. Na závěr přijdou otázky, které definují respondenty ze socio-demografického pohledu, které pomou při vyhodnocení lépe určit rozdílné postoje mužů a žen s ohledem na věk či délku působení v podniku.

Nevýhodou dotazníku však je, že získaná data mohou být příliš obecná (Hendl, 2005) a proto bude následovat doplňková metoda v podobě polostrukturovaného rozhovoru s již zmíněnou personální pracovníci. Tato kvalitativní metoda umožní hlubší vhled do problematiky a pomůže objasnit některé aspekty, které by samotné kvantitativní šetření nemuselo dostatečně obsáhnout. Rozhovor bude zaměřen na pracovní podmínky, vnímání genderových nerovností a na postoje k tématu rovných příležitostí. Odpovědi z tohoto rozhovoru budou následně komparovány se získanými odpověďmi od respondentů dotazníků. Tento krok napomůže k pochopení postojů zaměstnanců a personální pracovnice zvláště a zároveň bude zjištěno, zda se tyto názory shodují. Přepis tohoto rozhovoru je k nalezení v příloze C.

Metodický přístup kombinující analýzu dat, dotazníkové šetření a polostrukturovaný rozhovor umožní získání širokého spektra informací a také jejich vzájemné porovnání a ověření. Výsledky těchto výzkumných metod poskytnou ucelený pohled na aktuální stav genderové rovnosti na trhu práce i ve společnosti Multitrans CZ a přispěje k formulaci doporučení pro zlepšení právní úpravy a pracovních podmínek u zaměstnavatele.

5 ANALÝZA OBYVATELSTVA PODLE POHLAVÍ

Cílem této části práce je analyzovat stav trhu práce v České republice za posledních 5 let (2019-2023) se zaměřením na strukturu trhu a hlavní faktory ovlivňující jeho vývoj. Tento časový úsek byl zvolen pro možné znázornění dopadu pandemie covid-19, která na území ČR započala v roce 2020. Na základě veřejně dostupných dat budou zjištěny faktory, které ovlivnili a stále ovlivňují aktuální ekonomickou situaci v republice a v některých případech dojde i k identifikaci budoucích vývojových scénářů.

5.1 Charakteristika obyvatelstva

Pro pochopení genderové problematiky je potřebný obecný přehled o struktuře obyvatelstva České republiky například z pohledu věkové struktury nebo úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání. Tyto informace mohou být podstatné pro další analýzy v této práci. Zdrojem zpracovávaných dat je Český statistický úřad (ČSÚ).

Ze získaných dat v tabulce 3 jsou evidentní v posledních letech různé trendy na území ČR, neboť počet obyvatel ve sledovaném období nebyl vždy rostoucí a v roce 2021 je možné vidět propad, vlivem vysokého negativního přirozeného přírůstku. Tyto pohyby a změny obyvatelstva jsou znázorněny v tabulce 4. Počet narozených dětí byl oproti roku 2020 vyšší i přes fakt, že klesl počet žen v reprodukčním věku, problémem roku 2021 byla však vysoká úmrtnost, která zaznamenala největší nárůst od konce 2. světové války. Nejvíce zemřelých bylo ve věkové skupině osob starších 75 let, což nasvědčuje faktu, že tyto lidé podleli následkům nemoci covid-19, která na starší osoby měla větší dopad. Podobný propad se následně neopakuje a počet obyvatel dále narůstá až na historické maximum v roce 2023.

Ve všech letech v tabulce 4 lze vidět, že imigrace do České republiky každoročně převyšuje emigraci do ostatních zemí. Nejčastějšími přistěhovalci jsou za všechny uvedené roky občané Ukrajiny, Slovenska a Ruska. Tyto data jsou ovlivněna začátkem Ruské invaze na Ukrajině v roce 2022. V kategorii přistěhovalí za tento rok nejsou uvedeny osoby, kterým byla poskytnuta dočasná ochrana v souvislosti s tímto konfliktem. Tento typ pobytového oprávnění však obdrželo až 432 000 osob, což má za následek vysoký nárůst přistěhovalých v roce 2023, neboť jsou to převážně osoby, které se rozhodly v České republice i nadále zůstat a požádat o trvalý pobyt. Zároveň je to důvod rekordního počtu obyvatel.

Tabulka 3: Konečný počet obyvatel ČR k 31.12. (2019-2023)

	2019	2020	2021	2022	2023
Počet obyvatel	10 693 939	10 701 777	10 524 167	10 827 529	10 900 555

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Tabulka 4: Pohyb obyvatel ČR (2019-2023)

	2019	2020	2021	2022	2023
Narození	112 231	110 200	111 793	99 834	91 149
Zemřelí	112 362	129 289	139 891	120 207	112 795
Přistěhovalí	65 571	55 661	69 201	57 126	141 263
Vystěhovalí	21 301	28 734	19 232	20 061	45 591

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Z poslední tabulky je patrný pokles narozených dětí v posledních letech a zároveň toto číslo každoročně převyšuje počet zemřelých osob. V souhrnu lze k tomuto říci, že zatímco počet obyvatel ČR v posledních letech rostl, především díky kladnému saldu zahraničního stěhování, přirozený přírůstek je záporný a tento trend naznačuje stále vyšší procento seniorů a s tím spojené stárnutí populace.

5.1.1 Věková struktura ČR

Důležitým demografickým ukazatelem, který vypovídá o složení obyvatelstva podle věku a pohlaví je věková struktura obyvatelstva. V této kapitole budou analyzována data z posledních dvou sčítání lidu, která proběhla v letech 2011 a 2021. Tato data jsou znázorněna v tabulce 5 ve které byl celkový počet obyvatel rozdělen do čtyř věkových skupin. První kategorie zahrnuje nejmladší obyvatelstvo, které není ekonomicky aktivní. Následující kategorie 15-49 byla zvolena, neboť se jedná o hlavní pracovní sílu a podle Národního zdravotnického informačního portálu je tento věk u žen reprodukčním obdobím. V této kategorii je tak možné sledovat snížení počtu žen v reprodukčním věku, což souvisí s klesající porodností. V tabulce 5 je sice možné vidět nárůst porodnosti v roce 2021 oproti 2011, v předchozí tabulce 4 je však již vidět negativní trend posledních let. Třetí skupinou jsou osoby 50-64, kam taktéž spadají ekonomicky aktivní obyvatelé⁴. Hranice 64 let byla vybrána na základě průměrného věku odchodu do důchodu v roce 2021. Poslední skupina zahrnuje seniory, jejichž počet neustále roste, což je způsobeno také prodlužující se délkou života.

⁴ Do ekonomicky aktivního obyvatelstva jsou zahrnuti zaměstnaní, nezaměstnaní hledající práci a podnikatelé.

O stárnutí populace vypovídá také průměrný věk, který se s postupem let pomalu zvyšuje. Z dat lze zjistit, že ačkoli je mužů v prvních třech kategoriích více, v nejstarší kategorii výrazně převládají ženy. Je to způsobeno rozdílným průměrným věkem dožití, který je za rok 2023 u žen 82,8 let a u mužů 76,9 let (rozdíl necelých 6 let). Je nutné rozlišovat pojmy průměrný věk a průměrný věk dožití, neboť průměrný věk odráží aktuální věkovou strukturu, kdežto průměrný věk dožití udává očekávaný počet let života za předpokladu neměnných úmrtnostních poměrů. Zvyšování počtu osob v poslední kategorii a zároveň snižování v kategoriích obsahující ekonomicky aktivní obyvatelstvo představuje výzvu pro zdravotní a důchodový systém, protože se očekává růst tohoto trendu i v budoucnu. Posledním rokem, kdy bylo v republice více dětí a mladších než seniorů je rok 2006.

Tabulka 5: Věková struktura ČR podle pohlaví v letech 2011 a 2021

	2011		2021	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
0-14	724 979	763 949	825 438	866 322
15-49	2 499 340	2 612 379	2 283 024	2 430 226
50-64	1 106 039	1 049 411	984 484	986 625
65+	996 436	684 027	1 224 673	903 375
Celkem	10 436 560		10 524 167	

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

5.1.2 Věková struktura EU

Průměrný věk obyvatel zemí Evropské unie se liší na základě jejich specifických demografických trendů, avšak podle dat Eurostatu ke stárnutí populace nedochází jen na území ČR, ale i v EU obecně. Ve všech zemích se mezi lety 2003–2023 zvýšil počet osob starších 65 let o více než 5 % na momentální hodnotu 21,3 %. U osob nad 80 let se procento zvedlo z 3,7 % na momentálních 6 %. Ve stejném období je možné pozorovat opačný trend u osob mladších 15 let, kdy se jejich podíl snížil na 14,9 %. Dalším způsobem, jak analyzovat stárnutí společnosti EU je pomocí mediánu věku populace, který je střední hodnotou dělicí údaje na dvě stejně početné poloviny. Ačkoli střední věk v roce 2003 činil 39 let, o 20 let později se toto číslo zvýšilo na 44,5 let.

Kvůli prodlužování délky života se zvýšil i celkový počet obyvatel EU na aktuální hodnotu 449,2 milionů. Pouze v období pandemie covid-19 bylo možné spatřit propad způsobený nadúmrtostí. Přírozená změna populace (rozdíl mezi narozenými a zemřelými) je již od roku

2012 negativní. Ve většině zemích EU se v průměru ženy dožívají vyššího věku než muži. Podle dat z roku 2023 je tento rozdíl v průměru pro celou EU 5,3 let, z čehož průměrný věk dožití ženy činí 84,2 let a u mužů je to 78,9 let. Nejvyšší rozdíl je možné spatřit v Lotyšsku, kde je rozdíl 10 let.

5.2 Vzdelanostní struktura u mužů a žen

Klíčovým faktorem ovlivňující ekonomický rozvoj, zaměstnanost či celkovou životní úroveň obyvatelstva je úroveň vzdělání. Podle údajů z roku 2023 vzdelanostní struktura v České republice prochází postupnými změnami směrem k vyšší úrovni vzdělanosti obyvatelstva. Liší se také vzdělání u mužů a žen, kdy celkově lze pozorovat trend, že ženy dosahují vyššího stupně vzdělání a počet absolventek vysokých škol je za posledních 20 let vyšší než počet absolventů (tabulka 6).

Tabulka 6: Absolventi vysokých škol podle pohlaví

	2003	2008	2013	2018	2023
Ženy	17 734	41 701	56 042	41 015	37 302
Muži	15 235	31 548	35 651	27 560	25 922
Celkem	32 969	73 249	91 575	68 575	63 224

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

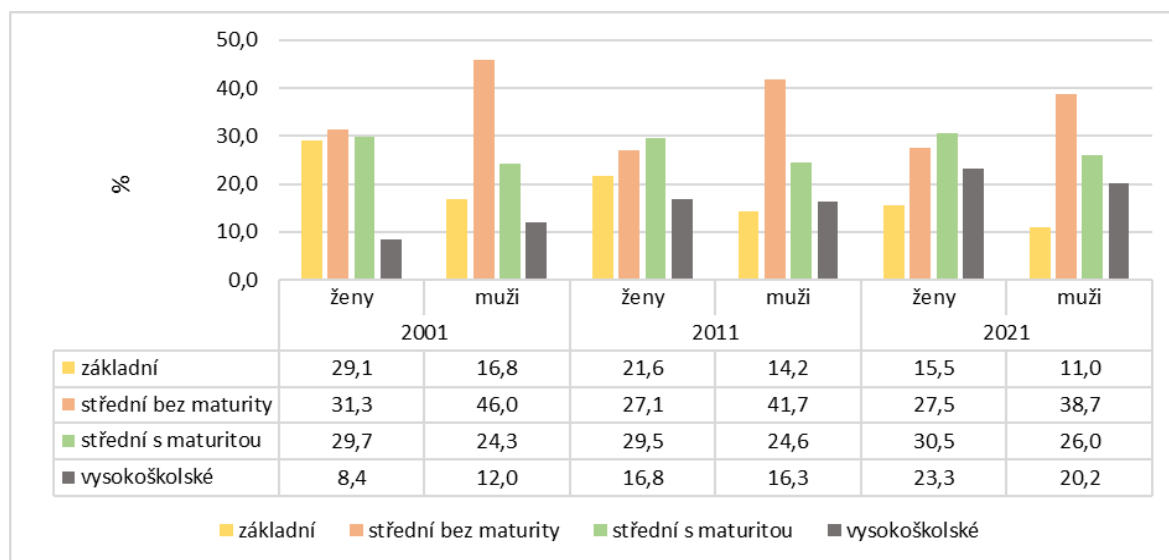
Roku 2023 studovalo vysokou školu celkem 21 % žen, kdežto u mužů to bylo jen 17 %. Bakalářské a magisterské studium dokončí statisticky více žen, u doktorského studia však již převažují muži. Ačkoli počet absolventů vysokých škol do roku 2012 narůstal, následoval propad a až v roce 2023 se jejich počet opět zvýšil na 63 tisíc. Tento propad lze přičíst například snížení populace ve věku 20-29 let, neboť toto jsou roky typické pro studium na vysoké školy. Ze stejného důvodu také klesá počet studentů poprvé zapsaných k vysokoškolskému studiu.

V grafu 2 (str. 33) je znázorněn vývoj nejvyššího ukončeného vzdělání obyvatel ČR starších 15 let v letech 2001, 2011 a 2021, kdy probíhalo celoplošné sčítání lidu. Data jsou rozdělena podle pohlaví a zahrnují 4 hlavní kategorie: základní vzdělání, střední bez maturity, střední s maturitou a vysokoškolské vzdělání, kam spadají také vyšší odborné školy. Data v tabulce jsou uváděna v procentech a případné odchylky jsou způsobeny osobami bez školního vzdělání či nezjištěnými daty.

V období 2001 až 2021 došlo k významným změnám ve struktuře zaměstnanosti podle úrovně dosaženého vzdělání v ČR. Velkým pozitivem pro stát i organizace je snížení osob

se základním vzděláním. Lidé s nižším stupněm vzdělání nachází stabilitu na pracovním trhu obtížněji, neboť nároky zaměstnavatelů na zájemce o práci se stále zvyšují a tyto osoby se následně častěji stávají nezaměstnanými a číhá na ně hrozba v podobě dlouhodobé nezaměstnanosti. V roce 2001 tvořily velkou část pracovní síly osoby se základním a středním vzděláním bez maturity, ale jejich podíl na celkové zaměstnanosti se v průběhu let snižoval, především z důvodu vyšších nároků zaměstnavatelů na kvalifikaci. S trendem poslední doby automatizací a digitalizací pracovních procesů zároveň mohly být tyto osoby s nízkou kvalifikací propuštěny z důvodu zrušení jejich pracovní pozice kvůli nižším nákladům na provoz.

Analýza distribuce vzdělání umožnila sledovat výrazný růst u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců, kde zatímco v roce 2001 tvořili nejmenší skupinu osob, do roku 2021 jejich podíl vzrostl. Tento nárůst byl opět způsoben rostoucí poptávkou po kvalifikovaných osobách. Zároveň je v tomto roce státní politika více podporující k vysokoškolskému vzdělání a nárůst těchto osob je zapříčiněn i širší nabídkou vysokoškolských programů. Nejvyšší zájem je o obory z oblasti ICT či zdravotnictví, naopak klesá zájem o technické obory. V budoucích letech se očekává pokračování trendu rostoucího podílu vysokoškolsky vzdělaných osob, zejména v oblastech ekonomiky a digitalizace. Naopak podíl osob s nižším vzděláním bude pravděpodobně dále klesat.



Graf 2: Nejvyšší ukončené vzdělání mužů a žen (2001, 2011, 2021)

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

V tomto zobrazení je možné vidět rozdíly mezi muži a ženami, např. žen se středoškolským vzděláním s maturitou je ve všech letech vyšší než mužů a naopak je tomu u středoškolského

studia bez maturity, kam spadají také studia s výučními listy. Ačkoli se podíl mužů v této kategorii snížil, i tak zůstává nejdominantnější volbou mužů. Tento fakt je spojen s vysokým zastoupením mužů v technických a řemeslných profesích s potřebou zručnosti. Dá se předpokládat, že muži, kteří dříve volili středoškolské vzdělání bez maturity postupem let přestupují do kategorie střední školy s maturitou.

U žen je vidět podobný vývoj, avšak došlo k výraznému poklesu žen s pouhým základním vzděláním. Tento pokles je u žen výraznější než u mužů, což naznačuje lepší přístup žen ke vzdělání a snahu o lepší kvalifikaci v posledních letech. Důraz na kvalifikaci je potvrzen také snížením počtu žen bez maturity, nejspíše v souvislosti se zvýšením podílu žen se střední školou ukončenou maturitou. Ženy i nadále zastávají spíše administrativní pozice ke kterým je v dnešní době maturita povinností. Nejvýraznější nárůst je u vysokoškolsky vzdělaných žen, kde se jejich podíl více jak zdvojnásobil. Podstatná část žen tak zůstává ve školském systému mnohem déle a až po jeho ukončení a nasbírané praxi plánují zakládání rodiny. Růst je opět rychlejší jak u mužů, což ukazuje na rostoucí zastoupení žen v náročných pozicích s nutností vysokoškolského diplomu. Tato příležitost pro ženy studovat delší dobu a vybudovat si profesní kariéru se poté odráží v navyšování průměrného věku prvorodiček, která se nepřetržitě zvyšuje či stagnuje od roku 1992.

Tabulka 7: Průměrný věk prvorodičky v časové řadě

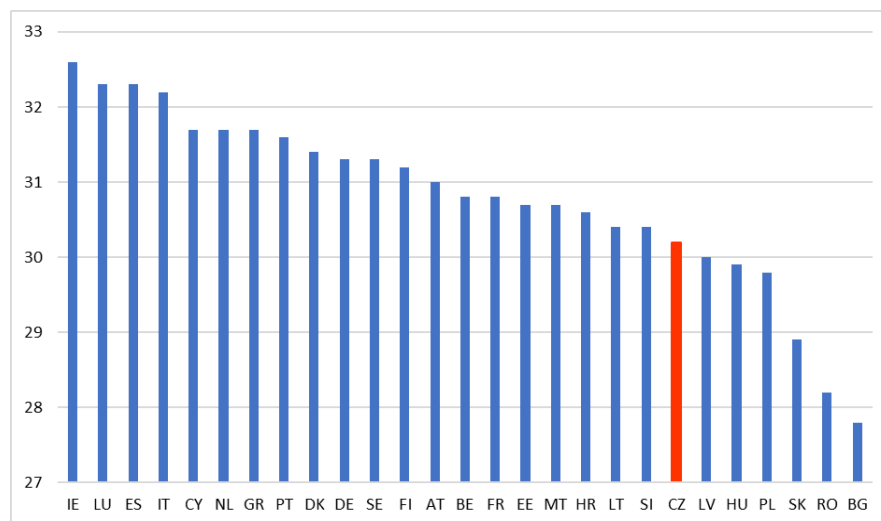
	2003	2008	2013	2018	2023
Průměrný věk prvorodičky	25,9	27,3	28,1	28,4	28,9

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

U tohoto trendu zobrazeného v tabulce 7 nelze jednoznačně určit zda je negativní či pozitivní, neboť pozitivní stránkou je umožnění ženám studovat a budovat kariéru bez stále menšího sociálního tlaku od okolí. Pozitivní přínos je to i pro trh práce na kterém se zvyšuje počet kvalifikovaných osob a je stále více využíván potenciální přínos vzdělaných žen. Naopak negativem je stále nižší přirozený přírůstek a malý počet narozených dětí.

V grafu 3 je na svislé ose znázorněn průměrný věk matek při porodu v 27 zemích EU za rok 2020 a Česká republika je zvýrazněna červeně v druhé polovině grafu. Lze konstatovat, že v ČR je věk rodiček nižší než např. v Irsku či Španělsku, kde matky rodí až v pozdějším věku. Naopak nižší průměrný věk lze nalézt v Maďarsku či na Slovensku.

Tento rozdíl je dán kulturními a ekonomickými faktory, jako je délka rodičovské dovolené nebo stabilita zaměstnání. Pro porovnání v ČR (30,2 let) nebo Maďarsku (29,9) trvá rodičovská dovolená ze zákona až do 3 let dítěte a během této doby rodič pobírá finanční příspěvek od státu. Také ve Španělsku (32,3) trvá rodičovská dovolená 3 roky, ale pouze během prvních 16 týdnů pobírá matka 100 % své mzdy před porodem a následně již nemá nárok na podporu.



Graf 3: Průměrný věk matky při porodu podle států EU

Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostat

Země s nejnižším průměrným věkem matky při porodu je Bulharsko (27,8 let), které dlouhodobě udržuje tuto hodnotu nízko. Je to způsobeno kombinací sociálních, ekonomických a kulturních faktorů. Mezi ty ekonomické patří relativně nízká životní úroveň a mladé ženy vnímají mateřství jako stabilnější cestu než budování kariéry. Zároveň mohou mladé matky často spoléhat na podporu širší rodiny, což jim umožňuje mít děti dříve, aniž by byly zcela ekonomicky nezávislé.

5.2.1 Obory vzdělání

Pro jednodušší pochopení důvodu segregace mužů a žen na trhu práce je následně provedená stručná analýza vybraných oborů středního vzdělání mužů a žen v roce 2023. Právě výběr tohoto druhu vzdělání určuje budoucí rozhodování o zaměstnání většiny osob, což se následně může projevat i v odlišném finančním ohodnocení. Během posledních let základní školy pomáhají žákům s výběrem dalšího studia rodiče, kteří jsou z velké části ovlivněni již zmíněným genderovým stereotypem ohledně ženských a mužských rolích v životě. Již zde se rozhoduje o možném zvýhodňování mužů, kterým jsou vybírány spíše technické obory a obory u kterých je nižší pravděpodobnost, že muž někdy skončí dlouhodobě nezaměstnaný a nebude schopen zajistit rodinu.

V následující tabulce 8 jsou vybrané obory středních škol podle Klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV) a podíl žen a mužů na jednotlivých oborech. Jasně se zde projevují obory, ve kterých tradičně dominují muži nad ženami a naopak. Mezi obory s převahou mužů patří elektrotechnika, strojírenství či stavebnictví. U žen stále vítězí obory zaměřené na pedagogiku, zdravotnictví, ekonomiku a umění. U gymnázií je relativně vyvážené zastoupení obou pohlaví, oproti dřívějším dobám, kdy jej studovalo více mužů s vidinou budoucího vysokoškolského vzdělání. Dnes je situace jiná a gymnázia navštěvuje stále více žen a podle analýzy z předchozí kapitoly také více pokračují ve vzdělání na vysoké škole. Podobně je tomu tak u středních škol zaměřených na právo a právní administrativu, kde dříve bylo vysoké zastoupení mužů a právnická profese byla vnímána spíše jako mužská záležitost. Tento trend se ve druhé polovině 20. století začal měnit a v současnosti je situace opačná. Vývoj tohoto trendu je však součástí širšího trendu, který dokazuje, že ženy stále častěji dostávají šanci obsazovat i profesní oblasti, kterým dříve dominovali muži.

Tabulka 8: Vybrané obory středních škol podle pohlaví

	Ženy (%)	Muži (%)	Celkem
Informatické obory	5,78	94,22	3 147
Strojírenství	2,80	97,20	7 687
Elektrotechnika	1,82	98,18	6 587
Potravinářství	76,84	23,16	1 995
Stavebnictví	14,35	85,65	3 847
Doprava	31,98	68,02	863
Zemědělství	36,44	63,56	3 499
Zdravotnictví	90,34	9,66	3 480
Ekonomika a administrativa	63,70	36,30	5 978
Gastronomie	62,55	37,45	5 666
Obchod	73,33	26,67	1 496
Právo	63,07	36,93	2 564
Pedagogika	95,62	4,38	3 562
Gymnázium	59,10	40,90	21 560
Umění	70,83	29,17	2 801

Zdroj: vlastní zpracování dle KKOV

Největší rozdíl ve prospěch žen je vidět u pedagogických oborů, kde z celkových 3 562 absolvujících bylo 3 406 dívek. Následují obory zdravotnictví a potravinářství. Tato data

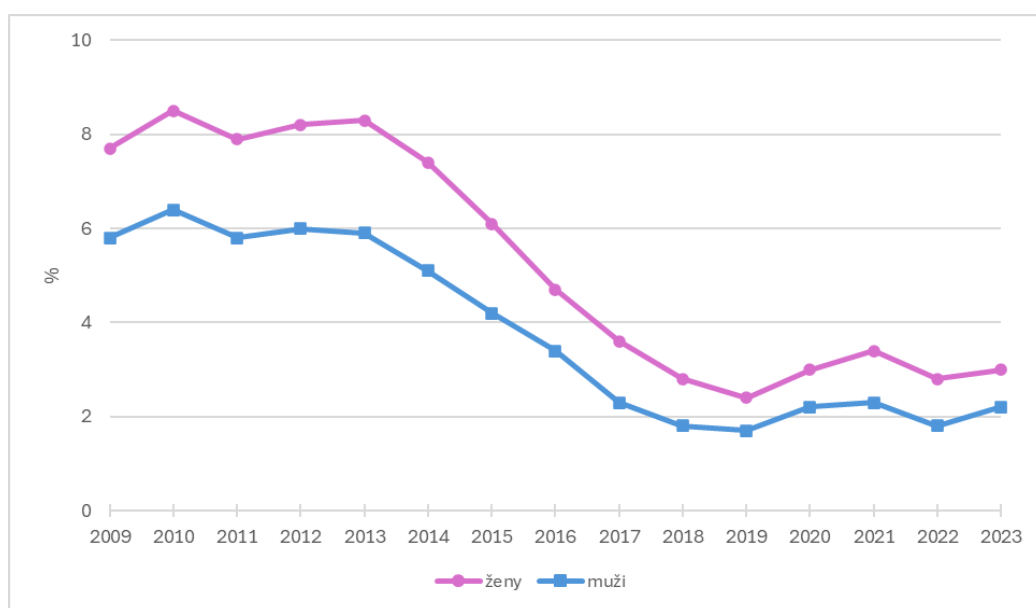
ukazují na stále přetrvávající genderové rozdíly ve studijních oborech, což se následně projevuje i na pracovním trhu ČR. Výběr oboru středoškolského vzdělání je v budoucím životě jedinců posilováno a ovlivňováno působením i jiných okolností mezi které spadá i povinnost ženy volit mezi profesní kariérou a rodinným životem.

6 ANALÝZA PRACOVNÍHO TRHU PODLE POHLAVÍ

Jedním z klíčových faktorů ovlivňující strukturu zaměstnanosti je pohlaví, které hraje roli v rozložení pracovních příležitostí, výši mezd i kariéřním postupu. Přestože v posledních desítkách let se snižují genderové nerovnosti, rozdíly zde stále přetrvávají a lze je spatřit v rozdílech zaměstnanosti mužů a žen či v pracovních podmínkách a odměňování. Tato část se bude zaměřovat na klíčové ukazatele jako jsou míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti či rozdíly ve výši příjmů. V této části budou využita i již zjištěná data z předchozí kapitoly o vzdělanostní struktuře pracovní síly s ohledem na pohlaví.

6.1 Míra nezaměstnanosti ČR

Základním ukazatelem pracovního trhu je míra nezaměstnanosti vyjadřující podíl nezaměstnaných osob v ekonomicky aktivní populaci (osoby starší 15 let). Nezaměstnanou osobu je nezaměstnaný člověk, který práci aktivně hledá, ale není schopen ji najít a zároveň je připraven do zaměstnání nastoupit v krátkém časovém horizontu. V České republice se míra nezaměstnanosti drží na nízké úrovni oproti jiným zemím a i v období pandemie covid-19 nedošlo jejímu rapidnímu nárůstu.⁵



Graf 4: Obecná míra nezaměstnanosti u mužů a žen (2009-2023)

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Graf 4 zobrazuje obecnou míru nezaměstnanosti v procentech za posledních 15 let, kdy je viditelný dlouhodobě klesající trend, s výjimkami vysokých hodnot v roce 2009, kdy se

⁵ Krize a příležitosti: Ekonomické a sociální dopady epidemie Covid-19. Praha: Rosa Luxemburg Stiftung, 2020. ISBN: 978-80-907997-0-7.

hodnoty zvedly v důsledku hospodářské krize v předchozím roce a následně došlo k nárůstu v období pandemie. Nezaměstnanost žen byla po čas celého sledovaného období vyšší než u mužů, přičemž nejvyšší rozdíly byly patrné především ze začátku a od roku 2018 se rozdíl mezi nezaměstnaností mužů a žen stává nižší než v předchozích letech, což naznačuje snižování genderových rozdílů na pracovním trhu.

V tabulce 9 jsou uvedeny konkrétní hodnoty míry nezaměstnanosti. Celková nezaměstnanost za rok 2023, tak činila 2,6 %, což oproti předchozímu roku znamená nárůst o 0,4 procentního bodu. Rozdíl mezi pohlavími však byl pouhých 0,8 p.b., tudíž se ve sledovaném období jedná o druhou nejnižší hodnotu. Naopak k nejvyššímu rozdílu 2,4 p.b. došlo v roce 2013, kdy po hospodářské krizi docházelo k úsporným opatřením, která vedla k propouštění a ženy jsou častěji zaměstnány v sektorech více závislých na veřejných rozpočtech (např. školství nebo sociální služby, ...). Na základě analýzy časové řady dat lze předpokládat, že zaměstnanost mužů je citlivější na pozitivní změny na trhu práce a vykazuje dynamičtější růst ve srovnání s nezaměstnaností u žen. U žen je tomu naopak a lze konstatovat větší citlivost na snižování zaměstnanosti či stagnaci. Ženy jsou tak na trhu práce v porovnání s muži více zranitelné.

Tabulka 9: Míra nezaměstnanosti v časové řadě (2009-2023)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ženy	7,7	8,5	7,9	8,2	8,3	7,4	6,1	4,7	3,6	2,8	2,4	3,0	3,4	2,8	3,0
Muži	5,8	6,4	5,8	6,0	5,9	5,1	4,2	3,4	2,3	2,8	1,7	2,2	2,3	1,8	2,2
Celkem	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,0	4,0	2,9	2,2	2,0	2,6	2,8	2,2	2,6

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Ačkoli je snižování míry nezaměstnanosti jedním z cílů ekonomik, nízká míra nemusí být vždy pouze pozitivním jevem. V případě, kdy jsou hodnoty příliš nízké může docházet i k negativním dopadům na ekonomiku a společnosti z důvodu nedostatku pracovní síly a zaměstnavatele mají pouze omezené možnosti při obsazování pracovních pozic, což může zpomalit růst jejich firem. V případě, že firmy začnou přijímat pracovníky, kteří nejsou dostatečně kvalifikovaní, může se snížit produktivita a celkový růst firmy. Zároveň při rostoucí poptávce po pracovnících vzniká tlak na vyšší mzdy ze strany zájemců o práci a tento faktor zvyšuje náklady firem. To se následně promítne do zvýšení cen zboží a služeb a dochází k inflaci, která negativně ovlivňuje celou ekonomickou stabilitu.

V momentální situaci je míra nezaměstnanosti ČR z ekonomického hlediska v ideálním intervalu. Lze očekávat, že i v budoucnu zůstane relativně nízká, ale je nutné počítat s faktory, které ji budou ovlivňovat. Mezi patří již zmíněné stárnutí populace, kdy se bude počet dostupných pracovníků bude snižovat a automatizace, při které některé profese budou nahrazeny a vznikne tak tlak na rekvalifikaci.

Tabulka 10 naznačuje lepší stabilitu na trhu práce pro ženy a je v ní znázorněn podíl nezaměstnaných žen v určitých věkových kategoriích. Nezaměstnanost se v průběhu deseti let přesunuje směrem k mladším a starším věkovým skupinám. Nárůst podílu u mladších žen je s největší pravděpodobností spojen s přechodem ze vzdělávacího systému na pracovní trh. Nejvýraznější negativní změna nastala ve skupině žen starší 55 let, kdy tento jev může souviset s prodlužováním věku dožití nebo se složitějším uplatněním starších pracovníků na stále automatizovanějším trhu práce. Naopak k pozitivní změně došlo u žen starších 30 let, což znamená vyšší poptávku po zkušenějších pracovnicích či fakt, že některé ženy se po rodičovské dovolené snáze vrací do pracovního procesu. Průměrný věk matky při narození dítěte v roce 2013 byl 29,9 let a o deset let později 30,4 let. Návrat často doprovází nutnost sladění pracovních a rodinných povinností, což může vést k vyššímu podílu žen v této skupině.

Tabulka 10: Nezaměstnané ženy podle věkových kategorií

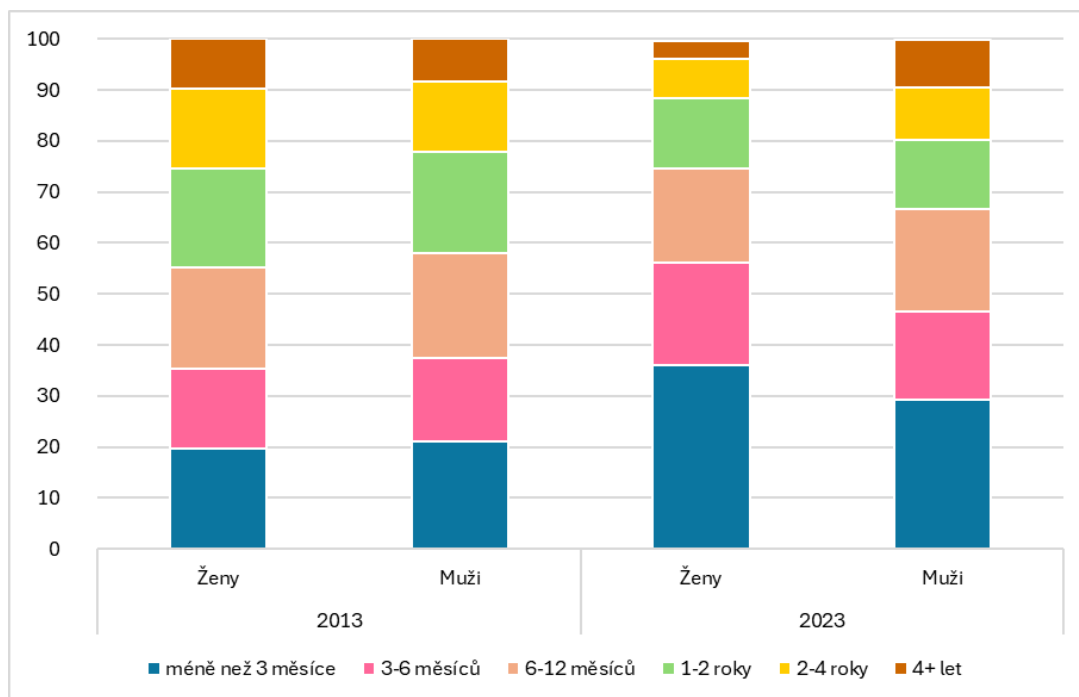
	2013	2023
15-24 let	14,67	16,17
25-29 let	10,49	13,30
30-34 let	14,15	13,02
35-44 let	29,24	24,46
45-54 let	20,14	18,17
55+ let	11,31	14,88

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

6.1.1 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobou nezaměstnaností se nazývá situace, kdy jedinec zůstává bez zaměstnání déle než 1 rok. Následně je čím dál těžší se zařadit zpět na trh práce a tito jedinci čelí větším obtížím a často i demotivaci.

Česká republika má dlouhodobě relativně nízký počet osob v této kategorii v porovnání s jinými státy EU. Po hospodářské krizi byl zaznamenán nárůst, avšak v následujících letech opět klesala a v roce 2023 se pohybovala okolo 1 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. Celkem bylo v tomto roce přibližně 64 tisíc nezaměstnaných mužů a 70 tisíc nezaměstnaných žen.



Graf 5: Délka nezaměstnanosti dle pohlaví Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Graf 5 zobrazuje délku nezaměstnanosti v České republice podle pohlaví v letech 2013 a 2023. Každý sloupec představuje procentuální zastoupení jednotlivých kategorií délky nezaměstnanosti u žen a mužů. Krátkodobě nezaměstnané do 1 roku znázorňují první 3 kategorie (méně než 3 měsíce, 3-6 měsíců a 6-12 měsíců) a tvoří značnou část z celkového počtu. V roce 2023 je viditelný nárůst podílu nezaměstnaných osob do 3 měsíců u žen i mužů, naopak v tomto roce došlo ke snížení podílu žen, které strávily v nezaměstnanosti více než 4 roky. Tento fakt nasvědčuje k lepšímu začleňování žen na pracovním trhu. Obecně ukazuje graf pozitivní trend v poklesu dlouhodobé nezaměstnanosti, což naznačuje vyšší schopnost nezaměstnaných nalézt práci v kratší době.

6.2 Ekonomická aktivita

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je část populace, která je přítomna na trhu práce formou podnikání, zaměstnání nebo jeho aktivním hledáním. Naopak ekonomická neaktivita představuje stav, kdy jedinec starší 15 let není zapojen do pracovního procesu a ani zaměstnání nehledá s výjimkou lidí v pracovní neschopnosti nebo na mateřské/rodičovské dovolené, kteří

mají v plánu se do práce vrátit. Ekonomická aktivita je ukazatelem pro analýzu trh práce, protože zobrazuje jak velká část obyvatelstva se podílí na vytváření ekonomické hodnoty ČR a je zodpovědná za hospodářský růst. Zároveň počet ekonomicky aktivních pomáhá předpovědět vývoj ekonomiky v krátkodobém i dlouhodobém horizontu.

Historicky byly ženy zodpovědné za domácí práce a péči o děti, což vedlo k vyšší míře ekonomické neaktivity oproti mužům, kteří byli hlavními živiteli rodiny. Postupem času začal tento trend ekonomicky neaktivních žen klesat a rovné příležitosti umožnili ženám zapojení do pracovní sféry. Ačkoli se veřejné politiky zaměřují na podporu rovnosti pohlaví v oblasti zaměstnanosti, stále existují značné rozdíly v dostupnosti a kvalitě pracovních míst pro ženy, což jsou faktory ovlivňující rozhodnutí žen o začlenění na pracovní trh. Motivací pro ženy stát se ekonomicky neaktivními mohou být méně flexibilní pracovní podmínky a nižší mzdy pro ženy. Tudiž i když došlo k významnému pokroku v rovnosti pohlaví, ekonomická neaktivita stále zůstává do určité míry genderově rozdělena.

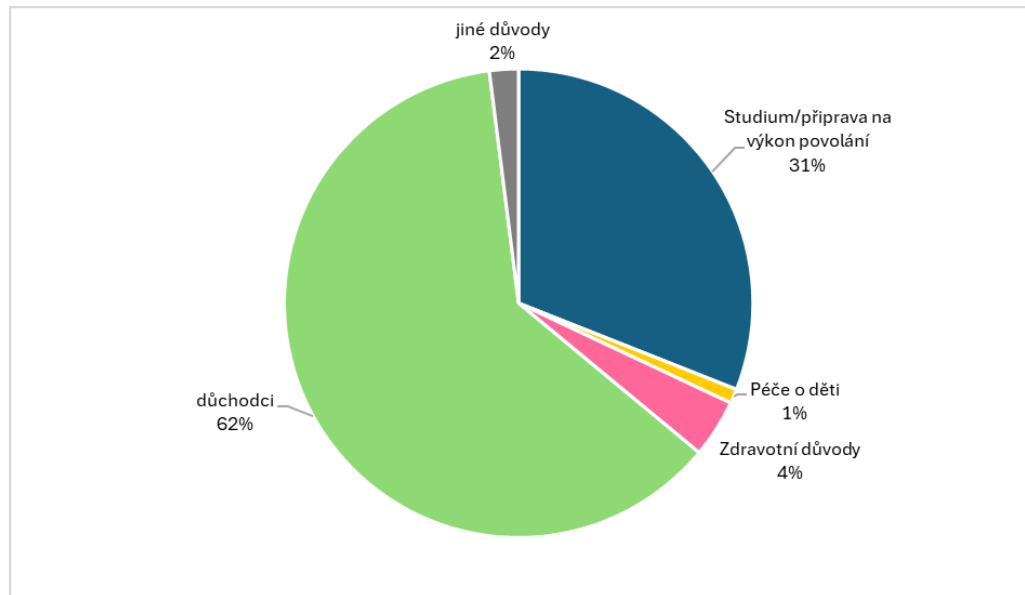
Tabulka 11: Míra ekonomické aktivity v ČR podle pohlaví (v %)

		2003	2008	2013	2018	2023
Míra ekonomické aktivity	celkem	70,1	70,1	73,1	76,7	77,1
	ženy	62,4	61,2	65,5	70,2	70,8
	muži	77,8	78,9	80,5	82,8	83,1

Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostat

V tabulce 11 jsou uvedena data o míře ekonomické aktivity z konců vybraných let mezi roky 2003-2023. Analýza odhaluje pozitivní trend zapojení obyvatelstva do pracovního procesu, přičemž jsou zde patrné rozdíly mezi ženami a muži, které vypovídají o pracovním trhu a sociální struktuře. Tento růst může být také důsledkem prodlužování hranice odchodu do důchodu. V roce 2003 byly hodnoty u žen nižší o 15 p.b. než u mužů a postupně dochází k dalšímu zvyšování až v roce 2023 dosáhly až 70,8 % s rozdílem oproti mužům o 12 p.b. Ačkoli je tato hodnota nejvyšší dosaženou u žen, stále nedosahuje míře ekonomické aktivity u mužů v roce 2003 před dvaceti lety. Míra ekonomické aktivity u žen v ČR se v posledních letech rychle zvyšovala, zatímco u mužů stagnovala. Rozdíl však stále zůstává v takové míře, že pokud by růst u žen pokračoval, ekonomická aktivita žen by dosáhla na úroveň té mužské v roce 2039. Podobně je tomu tak u ostatních států EU, kde je ekonomická aktivita mužů také vyšší jak u žen a tento rozdíl představuje potenciální ekonomický růst pro dané státy. Vyšší

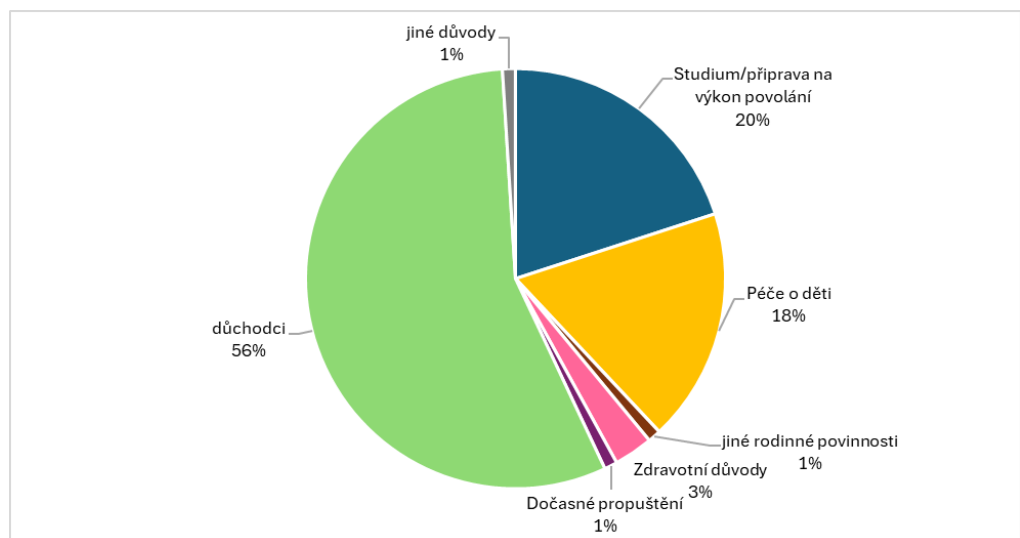
míra zapojení žen do pracovního systému naznačuje zvyšující se dostupnost pracovních míst a zlepšení podmínek pro sladění pracovního a rodinného života.



Graf 6: Důvody ekonomické neaktivity mužů v ČR (%)

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Důvody ekonomické neaktivity mužů a žen jsou velmi rozdílné a jsou znázorněny v grafu 6 a 7. U obou pohlaví je nejčastějším důvodem odchod do důchodu, který pro tuto analýzu momentálně není podstatný. U mužů je druhým nejpočetnějším důvodem studium a příprava na výkon povolání (31 %) čehož hodnota je vyšší než u žen. To může být způsobeno delší dobou studia technických a oborů.



Graf 7: Důvody ekonomické neaktivity žen v ČR (%)

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Dalším důvodem jsou zdravotní důvody, které jsou u mužů a žen vyrovnané a hodnoty této kategorie jsou nízké. To poukazuje na relativně dobrý zdravotní stav populace

v produktivním věku. Dále u mužů hraje roli péče o děti, které mají u mužů zanedbatelné 1 % proti 18 % u žen. U žen se to tak stává druhou největší skupinou hned po důchodcích. Tato skutečnost potvrzuje stále přetrvávající tradiční roli žen jako hlavních pečovatelek v českých rodinách. U žen je v grafu vidět i odpověď jiné rodinné povinnosti, která měla nulové výsledky. Do této kategorie je zahrnuta i péče o jiné členy rodiny, než jsou děti, např. nemohoucí rodiče. Obě pohlaví mají i malé procento u odpovědi jiné důvody, které nejsou více specifikovány. Analýza ukazuje, že ekonomická neaktivita žen je opodstatněna jinými faktory. U žen hraje největší roli péče o děti a rodinu, zatímco u mužů převažuje příprava na budoucí povolání, pro co nejlepší zajištění rodiny. Tuto nerovnost dále ovlivňuje nedostatečné flexibilní úvazky a dostupnost mateřských školek a jeslí v ČR. Během rodičovské dovolené dochází ke přerušování pracovní kariéry a ke ztrátě pracovních dovedností, což po návratu do pracovního procesu znamená pomalejší růst a nižší výdělek. Tyto důvody dohromady vedou ženy k dobrovolné dlouhodobé nezaměstnanosti i přes jejich rostoucí úroveň vzdělání, která sama o sobě nestačí k vyrovnání genderové nerovnosti.

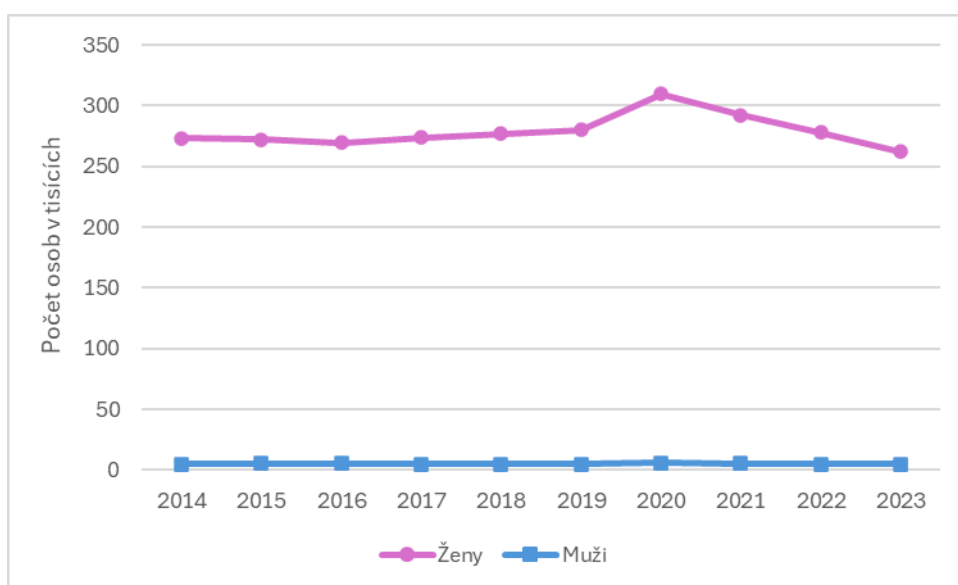
Míra ekonomické aktivity je podle dat ČSÚ u žen nejvyšší ve věkovém intervalu 45-49 let, kdy je její hodnota 97,5 % (tabulka 12). Nejvyšší hodnotou u mužů, je 97,5 % u kterých je to však ve věku 30-34 let. Tento rozdíl lze také přisuzovat povinnostem žen na základě stereotypu. Kvůli mateřským a rodinným povinnostem žen je jejich míra ekonomické aktivity v letech 20-44 oproti mužům ve stejném věku radikálně nízká.

Tabulka 12: Míra nezaměstnanosti podle věku u mužů a žen (%)

	Ženy	Muži
20-24	45,4	59,7
25-29	69,9	92,9
30-34	65,5	97,5
35-49	80,5	97,1
40-44	89,0	96,7
45-49	93,4	95,9
50-54	92,7	94,6
55-59	84,9	90,6
60+	12,0	21,0

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Potvrzuje to fakt, že ženy starší 25 let častěji odchází z trhu práce zejména kvůli rodičovství. U mužů je aktivita v tomto věku téměř maximální, což naznačuje, že péči o rodinu nechávají převážně v kompetenci žen. Po 55 letech klesá aktivita u obou pohlaví a u seniorů od 60 let a více je rozdíl významný. Ženy odchází do důchodu dříve než muži a kvůli rodičovské dovolené mají kratší pracovní kariéru, což spolu s nižšími výdělky může ovlivnit jejich rozhodnutí odchodu do důchodu co nejdříve.



Graf 8: Příjemci rodičovského příspěvku podle pohlaví (2014-2023)

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV

Vyšší odchod žen z trhu práce z důvodu rodičovství oproti mužům je vidět v poměru rodičovských příspěvků udělených ženám a mužům. V grafu 8 je zobrazena analýza počtu příjemců rodičovského příspěvku v tisících rozdělený podle pohlaví za časové období deseti let (2014-2023). Ze zasetého stereotypu není překvapivým výsledkem mnohonásobně převyšující počet žen oproti mužům. V roce 2023 byl průměrný měsíční počet příjemkyň 262,3 tisíc proti pouhým 5 tisícům příjemců. Hodnoty mužů po celé sledované období se pohybují těsně mezi 5 a 6 tisíci.

Tabulka 13: Rodičovský příspěvek pro muže v časové řadě (2014-2023)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Muži	5,1	5,2	5,2	5,1	5,1	5,0	2,7	5,3	5,0	5,0
Muži (%)	1,83	1,87	1,89	1,83	1,81	1,75	1,81	1,78	1,77	1,87
Celkem	278,5	277,5	274,5	279,0	281,8	285,2	315,5	297,6	283,0	267,3

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV

Pro relevantnější porovnání dat jsou v tabulce 13 hodnoty mužských příjemců převedeny na procento vůči celkovému počtu udělených příspěvků v uvedených letech. Z analýzy časové řady vyplývá, že procento mužů na rodičovské dovolené nepřesáhlo ani 2 %. Nejnižší hodnota byla v roce 2019, kdy byla česká ekonomika v dobré kondici a muži byli více motivováni zůstat na pracovním trhu kvůli možnostem kariérního růstu a vyšší mzdy pro zajištění rodiny. I to patří mezi důvody proč rodiny často volí variantu, kdy na rodičovské zůstává žena. Ve stejném roce došlo k rozšíření možnosti částečných úvazků a práce z domova, tudíž někteří muži mohli zůstat doma s dítětem bez oficiálního čerpání rodičovské.

6.2.1 Druhy pracovních úvazků

Rovnost pohlaví lze sledovat pomocí míry nezaměstnanosti, dlouhodobé nezaměstnanosti a ekonomické aktivity uvedené v předchozích kapitolách. Zároveň však také prostřednictvím analýzy odměňování a podmínek, které zaměstnání poskytují. Tato podkapitola se věnuje úvazkům, které jsou podle Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) dělené na plné a částečné. Ty se dále rozlišují podle délky jejich trvání na dobu určitou a dobu neurčitou.

Zkrácené úvazky představují především lepší sladění pracovního a osobního života. Podle posledních dostupných dat od ČSÚ a VŠPS za rok 2023 jsou častěji na zkrácený pracovní úvazek zaměstnávány ženy. Celkem je jich 337,7 tisíc a nejvíce z nich působí v odvětvích zdravotnictví, vzdělávání a sociální péče. Mezi hlavní důvody proč si ženy kratší úvazek zvolily patří péče o dítě (63,6 tisíc), osobní důvody (62,5 tisíc) a skutečnost, že danou pracovní pozici zaměstnavatel nabízel pouze na částečný úvazek (56,2 tisíc). Zákoník práce udává zaměstnavateli povinnost upravit ženám pečujícím o dítě pracovní dobu či pracovní podmínky, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Největší část žen zaměstnaná na tento typ úvazku se nachází ve věkové skupině 30-44 let z důvodu návratu žen do pracovního systému po rodičovské dovolené v těchto letech. I proto jsou pro ženy zkrácené úvazky atraktivní, protože nepřijdou zcela o profesní dovednosti a stále zůstávají v kontaktu s trhem práce.

Muži využívají zkrácené úvazky výrazně méně. Na zkrácenou pracovní dobu pracovalo pouze 154,6 tisíc mužů, což představuje jen 5,4 % ze všech pracujících mužů. Nejčastěji šlo o zaměstnání ve zpracovatelském průmyslu nebo v odvětvích spojených s opravami motorových vozidel. Nejvíce z těchto mužů (41 tisíc) uvedlo jako hlavní důvod jiné osobní důvody. Nejvíce mužů patřilo do věkové skupiny 60+ let. V souvislosti s věkem lze očekávat, že muži ve vyšším věku chtějí stále udržovat kontakt s pracovní sférou i v důchodu.

6.3 Mzdová diskriminace

V této kapitole bude zanalyzována problematika mzdové diskriminace žen v České republice, včetně dopadů. Mzdová diskriminace a genderová rovnost v organizacích jsou dlouhodobě diskutovaná témata v oblasti pracovního trhu v poslední době. Za stejnou či srovnatelnou práci musí by měli být zaměstnanci ohodnocováni stejně, není-li k tomu pádný důvod. Stále však přetrvává mzdová nerovnost mezi pohlavími, kdy muži mají vyšší výdělků než ženy. Tento problém přetrvává i přes legislativní opatření a snahy o jeho odstranění, což naznačuje jeho hlubší strukturální příčiny spojené s tradičním rozdělením rolí mezi muži a ženami.

Jedním z předpokladů pro dodržování zásady rovného odměňování jsou jednoznačná a přehledná pravidla odměňování zaměstnanců, která jsou transparentní v celé podnikové kultuře. Mzdy či platy by tak měly být za pracovní úkony se stejnou psychickou i fyzickou namáhavostí a odpovědností stejné bez přihlížení na to, kdo činnost vykonává.

6.3.1 Vývoj mezd

V této části bude popsána analýza genderové rovnosti a charakteristika vývoje mezd u žen a mužů v průběhu posledních 10 let. Celková průměrná hrubá měsíční mzda se každý rok zvyšuje a stejně je tomu tak v samostatných hodnotách pro muže i ženy. Celková mzdy v průběhu deseti let se zvýšila o 71,3 %, u mužů byl tento nárůst o 68,1 % a u žen se průměrné měsíční mzdy zvýšily až o 77,2 %, což pomohlo ke snižování mzdové mezery. Nejrychlejší růst celkových mezd nastal v letech 2017-2019, kdy mzdy rostly tempem cca 8 % za rok. K mírnému zpomalení růstu došlo v roce 2020 vlivem pandemie covid-19 a ekonomické nejistoty, v dalších letech však k došlo opět k růstu, zejména kvůli vysoké inflaci a tlaku na zvyšování mezd. Vývoj mezd u žen je velmi silný s průměrným ročním nárůstem přibližně o 4,9 %, kdy zejména v letech 2018-2022 došlo ke zrychlenému růstu. Růst u mužů je o něco pomalejší než u žen a jeho roční průměrný růst činí přibližně 4,3 %. I když rozdíl mezi mzdami v průběhu let mírně kolísá, muži stále vykazují vyšší průměrné mzdy ve všech letech.

Mzdová mezera (gender pay gap) vyjadřující poměr mezi platy se vypočítá pomocí jednoduchého vzorce: $(\text{průměrná mzda mužů} - \text{průměrná mzda žen}) / \text{průměrná mzda mužů}$. Nejvyšší mezera byla v roce 2014 a to na úrovni 21,93 %, ale postupně se snižovala až na minimální hodnotu v roce 2021 (15,21 %). V tomto roce na ČR působily pandemické dopady a zvýšila se finanční podpora zdravotníků a hlavně zdravotních sester, které jsou většinou ženy. Zároveň došlo ke zvýšení mezd učitelů a dalších pracovníků ve veřejném sektoru, kde opět pracují převážně ženy. Například mzdy učitelů tehdy vzrostly o 8 %.

Docházelo také ke ztrátě zaměstnání na vysoce placených pozicích, kde je tradičně více mužů a právě proto se průměrná mzda mužů nezvyšovala tak rychle jako v předchozích letech. V následujících letech 2022 a 2023 se však hodnoty mzdové mezery mírně zvedly na 17,74 % kvůli rychlejšímu růstu mezd v průmyslu, který se opět zrychlil po pandemii covid-19.

Tabulka 14: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mzdová mezera v tis. (2014-2023)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Celkem	26,8	27,8	29,0	31,1	33,6	36,3	38,6	40,7	43,4	45,9
Ženy	23,2	24,0	25,3	27,1	29,6	32,2	34,8	37,1	38,8	41,1
Muži	29,7	30,8	32,0	34,2	37,0	39,8	41,6	43,7	47,2	50,0
Pay gap (%)	21,93	21,88	21,07	20,72	19,94	19,12	16,24	15,21	17,74	17,74

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Důvodů ke snižování mzdové mezery ke spousta. Mezi ty hlavní patří růst mezd v odvětvích s vyšším zastoupením žen, jako je zdravotnictví, školství a administrativa. V posledních letech také vzrost počet žen v technických oborech a na vedoucích pozicích. Zároveň docházelo ke zvyšování minimální mzdy, což mělo pozitivní dopad hlavně na nízkopříjmové pracovníky mezi kterými je více žen jak mužů.

V budoucnu se očekává další snižování mzdové mezery mezi pohlavími, díky transparentnosti organizací a rostoucímu zastoupení žen v lépe placených profesích. Transparentnost mezd a platů byla tématem roku 2023, od kterého je povinnost v pracovních inzerátech zveřejňovat rozmezí možného ohodnocení. Podle publikace Women, Business and the Law je většina světových ekonomik proti zveřejňování mezd pracovníků.

6.3.2 Vývoj mezd podle vzdělání

S rostoucí komplexností pracovního trhu se klade stále větší důraz na vzdělání jako prvek pro určení výše mzdy. Z pohledu zaměstnavatelů stále roste poptávka po více kvalifikovaných osobách a technických odbornících, kteří jsou schopni obstarávat náročnější pracovní pozice. Tato podkapitola se věnuje analýze vývoje mezd u žen a mužů podle úrovně vzdělání v ČR.

V tabulce 15 jsou uvedeny průměrné hrubé měsíční mzdy mužů a žen za roky 2014 a 2023 rozdělené podle úrovně dosaženého vzdělání⁶. I zde lze vidět, že úroveň vzdělání má silný vliv na finanční odměňování. Mzdy osob se základním vzděláním jsou oproti těm vysokoškolským

⁶ Kategorie „neuvedeno“ není v tabulce uvedena, což vysvětluje odchylky v tabulce 14 a 15.

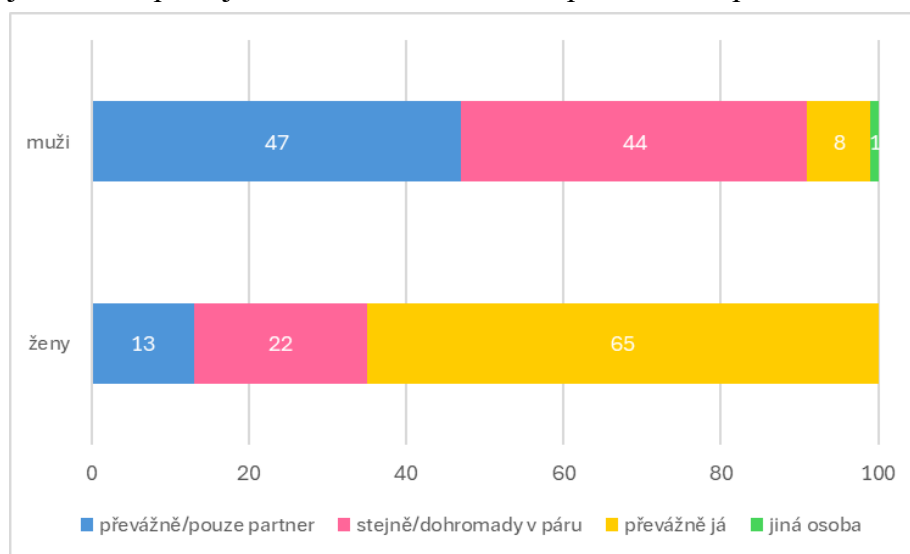
až 2,5x nižší. Mzdový rozdíl je vidět napříč všemi úrovněmi vzdělání a nejvyšší rozdíl je patrný ve skupině s vysokoškolským vzděláním. V roce 2014 činil rozdíl mezi ženským a mužským vysokoškolským průměrným platem cca 14,5 tis. V roce 2023 se tento rozdíl zvýšil na necelých 20 tis. Stále větší důraz je kladen na kvalifikaci v oblasti technologií a vědy a tak dochází k významnému růstu mezd u osob s vysokoškolským či odborným vzděláním. Oproti tomu pracovníci s nižším vzděláním čelí pomalejšímu růstu mezd.

Tabulka 15: Vývoj mezd podle vzdělání u mužů a u žen (2014, 2023)

	2014		2023	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Základní a nedokončené	15 817	19 189	29 716	34 803
Střední bez maturity	16 624	22 475	30 161	38 263
Střední s maturitou	23 397	29 370	39 809	49 393
Vyšší odborné a bakalářské	26 643	35 422	47 120	61 801
Vysokoškolské	35 125	49 876	58 281	78 154

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Rozdílnost mezi mzdami mužů a žen může být také zapříčiněna odlišnou strukturou výše skutečně odpracovaných hodin pracovníků. Zákonná doba odpracovaných hodin při plném pracovním úvazku je 40 hodin týdně, tedy 8 hodin denně. Nižší skutečné odpracované hodiny než je zákonná norma jsou způsobeny faktory jako např. flexibilní pracovní, kdy si pracovníci sami volí kdy a jak dlouho pracují nebo doba nebo rodinné povinnosti a péče o domácnost.

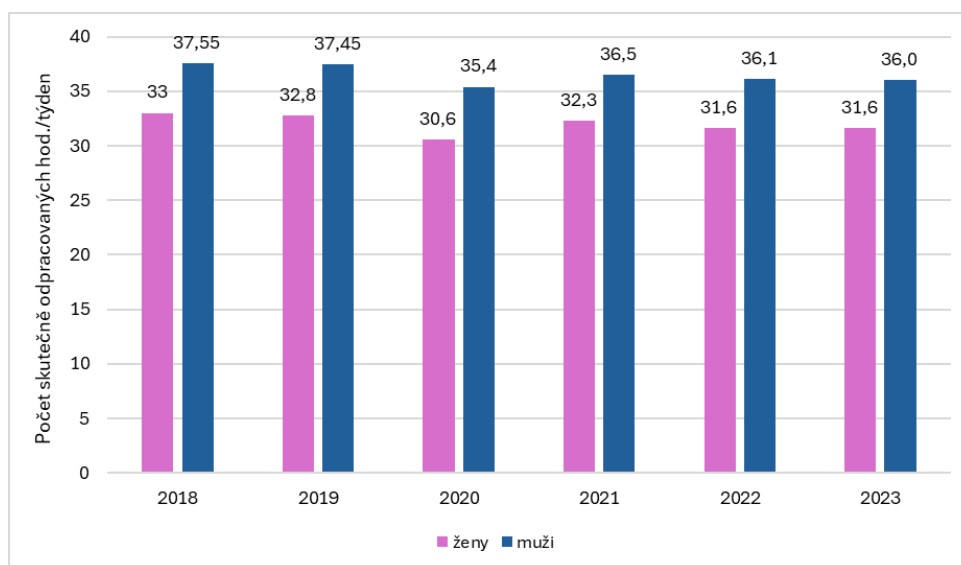


Graf 9: Rozložení péče o domácnost (2021)

Zdroj: vlastní zpracování dle EIGE

V souvislosti s tím je v grafu 9 (str. 51) zobrazeno rozložení péče o domácnost mezi pohlavími v roce 2021⁷. Není překvapením, že 65 % žen má na starosti domácí práce převážně sama, což svědčí o vysoké zátěži žen. Nicméně 44 % mužů uvedlo, že se podílejí na péči o domácnost rovným dílem s partnerkami a 47 % z nich uznalo, že domácí práce přenechávají na ženě. Se znalostí stereotypu ve kterém se o domácnost starají jen ženy, je tento výsledek převážně pozitivní a naznačuje, že stále více párů se snaží o rovnější rozdělení domácí práce.

Z dostupných dat z roku 2023 je zřejmé, že muži trávili v zaměstnání průměrně o 4,4 hodiny týdně déle než ženy. To vypovídá, že ženy trávili na pracovišti jen 87,8 % času oproti mužům. V grafu 10 je vidět, že se tento trend vyšší výkonnosti mužů nezměnil během 6 let do roku 2023. Obecně tak platí, že muži odpracovali více hodin ve všech sledovaných letech. V roce 2020 během pandemie došlo ke snížení pracovního času u obou pohlaví z důvodu velkých počtu uzavřených podniků, s čímž je spojený i přechod na práci z domu. Zároveň je v tomto roce i největší rozdíl mezi skutečnými odpracovanými hodnotami mužů a žen nejvyšší (4,8 hodiny). V následujících letech však došlo k navýšení hodnot, které už ale nikdy nedosáhly na počet odpracovaných hodin jako před pandemií.



Graf 10: Skutečně odpracované hodiny u mužů a žen (2018-2023)

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

⁷ Průzkum provedl EIGE – European Institute for Gender Equality.

7 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI

Druhý úsek analytické části se zabývá výzkumem problematiky rovnosti mužů a žen v konkrétním podniku. Pro tento výzkum byla zvolena menší česká společnost Multitrans CZ s.r.o., která je hráčem na trhu logistických a dopravních služeb a bude popsána v následující kapitole. Informace obsažené v této kapitole jsou získané z jejich webové stránky⁸, z interních dokumentů či z rozhovoru s personalistkou firmy.

7.1 Popis společnosti

Společnost Multitrans CZ se sídlem v Pardubicích, druhou provozovnou v Teplicích a více než 20 lety zkušeností se zaměřuje na poskytování komplexních logistických řešení pro různé typy zákazníků. Zakladatel Ing. Bohuslav Bulíček svou firmu založil v roce 2000 z důvodu vidiny, že spousta věcí jde dělat v logistických firmách lépe. Díky moderním technologiím, vlastnímu vozovému parku a strategicky umístěným skladovým prostorům v nedaleké Přelouči patří mezi stabilní a důvěryhodné partnery v oblasti logistiky a přepravy.

Společnost vznikla s cílem poskytovat spolehlivé přepravní a skladovací služby na českém trhu. Postupem času se firma rozšířila, modernizovala svůj vozový park a investovala do rozvoje skladových kapacit a rozšířila své pole působnosti i na evropský a celosvětový trh s využitím silniční, námořní, železniční i letecké dopravy. Firma 4 roky po založení získala řadu certifikací včetně ISO 9001, která potvrzuje vysokou úroveň řízení kvality a standardů služeb. Rok 2016 byl pro firmu zlomový, neboť zřídila také dispečink námořní a letecké dopravy. O rok později se v soutěži Firma roku Pardubického kraje umístili mezi 10 nejlepšími firmami.

Mezi služby v oblasti logistiky které Multitrans CZ poskytuje patří kamionová doprava, kdy společnost disponuje vlastním vozovým parkem, který čítá 25 kamionů, což je jedním z hlavních pilířů úspěchu společnosti. Kamiony jsou pravidelně modernizovány a splňují ekologické normy, čímž přispívají k udržitelnému rozvoji dopravy. Kromě vlastních vozidel společnost nabízí i spedici a zprostředkování přeprav, čímž zajišťuje efektivní a flexibilní logistická řešení pro zákazníky. Dále provozují skladové prostory v Přelouči ve východních Čechách, kde zákazníkům poskytuje možnost krátkodobého i dlouhodobého skladování zboží, včetně kompletního fulfillmentu pro e-commerce. V poslední řadě firma nabízí konzultace a přizpůsobení logistických služeb podle individuálních potřeb zákazníků. Firma využívá

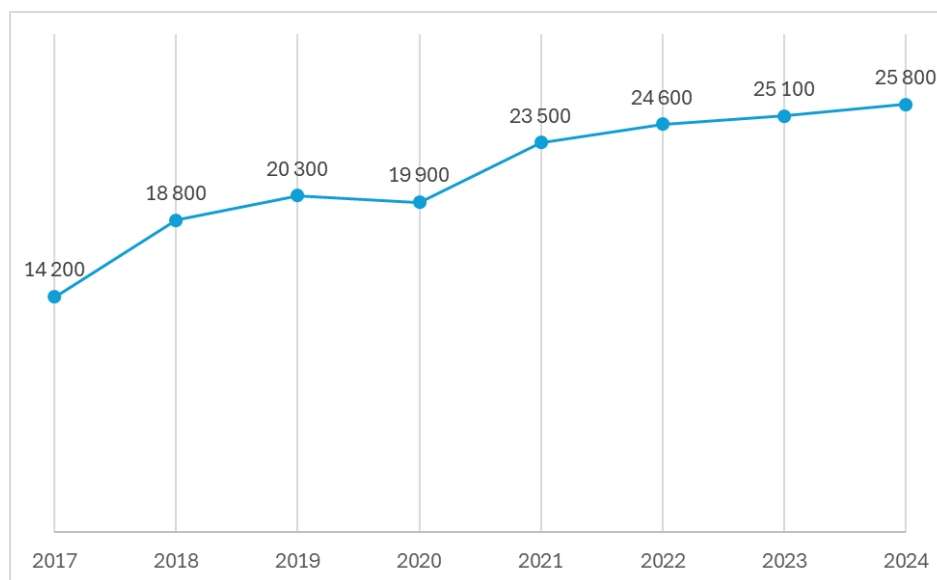
⁸ <https://www.multitrans.cz/cs>

pokročilé informační systémy pro sledování zásilek, optimalizaci tras a řízení skladových zásob.

Multitrans CZ se od konkurence odlišuje několika klíčovými faktory:

- flexibilita a individuální přístup,
- rychlost a spolehlivost,
- kvalita služeb,
- strategická poloha.

Firma se snaží pomocí moderního pojetí marketingu přizpůsobit služby potřebám klientů a nabízí jim řešení na míru. Zároveň je díky propracovanému systému logistiky schopna zajistit rychlé a bezpečné doručení zásilek. Souvisí s tím i kvalita služeb čehož je důkazem již zmíněná certifikace ISO 9001 a dlouholetá zkušenost na trhu potvrzující vysoký standard poskytovaných služeb. V politice jakosti se vedení snaží o neustálé zlepšování a inovace služeb pro zákazníky. S tím souvisí také zajišťování způsobilosti pracovníků prostřednictvím školení pro poskytování služeb na vyšší úrovni. Velkou konkurenční výhodou pro podnik je umístění sídla a skladových prostor ve východních Čechách, což umožňuje efektivní distribuci po celé České republice i do okolních států.



Graf 11: Počet přepravených zásilek (2017-2024)

Zdroj: vlastní zpracování dle Multitrans CZ

V grafu 11 je zobrazen počet přepravených zásilek společnosti od roku 2017. Křivka se od té doby neustále zvyšuje, což nasvědčuje o neustálém růstu. Jediný propad firma zaznamenala v roce 2020 vlivem pandemie covid-19. Ačkoli se v této době svět zastavil

a podniky na určitý čas byly nuceny pozastavit svou činnost, Multitrans CZ změnil své pracovní procesy a celá firma v případě nouze byla schopna pracovat v režimu home office.

7.2 Organizační struktura

Ve společnosti funguje liniový typ organizační struktura, který je jedním ze základních organizačních uspořádání. Výhodami této struktury jsou jednoduchost organizačních vztahů, jednoznačnost v otázce pravomocí a odpovědnosti či krátké řetězce informačních vazeb pro co nejlepší komunikaci. Naopak nevýhodou je její nevhodnost pro větší a složitější podniky a nutnost univerzálních znalostí u řídicích pracovníků. Hlavními osobami odpovědnými za řízení a celkový chod společnosti jsou majitel Ing. Bohuslav Bulíček a výkonný ředitel Mgr. Jiří Bujnovský, MBA. Tyto osoby zajišťují dohled nad všemi klíčovými procesy, schvalují investice a dlouhodobé plány. Podle Blakeovy a Moutonové tzv. manažerské sítě je zde chování vedení týmového typu, kdy se zajímají o správné plnění zadaných úkolů, tak i o mezilidské vztahy na pracovišti, které se snaží udržovat a zlepšovat firemními akcemi.

Jedním z oddělení je ekonomické a administrativní, kam spadá účetní oddělení, které odpovídá za finanční řízení, daňovou agendu a rozpočtové plánování. Také sem spadá personální činnost, kterou ve firmě Multitrans CZ zajišťuje Mgr. Denisa Nakládalová, jež má na starosti nábor, školení a správu zaměstnanců. V podniku se vyskytuje i marketingové oddělení, skladové hospodářství a především logistické a dopravní oddělení, kam spadají dispečeři, disponenti a řidiči.

Společnost Multitrans CZ má dvě pobočky – jednu v Pardubicích a druhou v Teplicích. Celkový počet zaměstnanců na těchto pobočkách činí 40 osob, přičemž pardubická pobočka je větší a zaměstnává 24 pracovníků, zatímco teplická pobočka je s číslem 16 pracovníků o něco menší. Tito pracovníci působí na odděleních administrativy a logistiky. Důležitou součástí firmy jsou také sklady a řidiči, kteří však nejsou vázáni ke konkrétní pobočce. Celkem tak firma zaměstnává více než 80 pracovníků.

7.3 Systém odměňování

Odměňovací systém ve společnosti Multitrans CZ je nastaven tak, aby motivoval zaměstnance k vysokému pracovnímu nasazení a efektivitě. Všichni zaměstnanci mají garantovanou pevnou složku mzdy, která tvoří základ jejich finančního ohodnocení. Vedle této pevné části jsou zaměstnanci odměňováni na základě individuálního výkonu, což znamená, že výše odměn se odvíjí od množství a kvality odvedené práce. Tento systém podporuje spravedlivé ohodnocení a zajišťuje, že každý pracovník má možnost aktivně ovlivnit svou výplatu.

Kromě individuálních odměn mají zaměstnanci také možnost získat procentuální podíl ze součtu rentabilit zakázek jednotlivce. Tento prvek odměňování taktéž motivuje zaměstnance k efektivnímu řízení projektů a hospodárnému nakládání s firemními zdroji. Čím vyšší je rentabilita zakázek, tím vyšší je i odměna zaměstnanců, kteří se na jejím úspěchu podíleli. Tento systém nejen podporuje týmovou práci, ale zároveň zajišťuje, že zaměstnanci sdílejí odpovědnost za ekonomické výsledky společnosti.

Díky kombinaci pevné mzdy, individuálních odměn a podílu na rentabilitě zakázek poskytuje Multitrans CZ svým zaměstnancům dostatečný motivační systém odměňování, který podporuje jejich profesní růst a zároveň přispívá k celkovému úspěchu firmy.

8 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Sběr dat pro dotazníkové šetření probíhal v online prostředí na webu Vyplňto.cz. Výzkumným vzorkem šetření je pardubická pobočka společnosti Multitrans CZ se kterou komunikace probíhala prostřednictvím firemní personalistiky Mgr. Denisy Nakládalové. Důvodem pro omezení dotazníkového šetření pouze na Pardubice je rychlejší komunikace a také fakt, že personalistka sídlí právě v pardubické části firmy. Odkaz na dotazník byl jejím jménem zaslán všem 24 pracovníkům této pobočky a během několika dnů všemi vyplněn. Problém citlivosti tématu, který mohl ovlivňovat výsledky šetření, byl vyřešen anonymizací odpovědí. Otázky v dotazníku jsou různého charakteru, přičemž většina z nich je uzavřených s možností pouze jedné odpovědi. V pár otevřených otázkách však dostali zaměstnanci možnost vyjádřit se. Celý dotazník je možné najít v příloze A.

Nebylo překvapením, že většina zaměstnaných na pardubické pobočce jsou ženy z důvodu pozic týkající se administrativy a logistiky. Ačkoliv na obou pobočkách je převaha ženské pracovní síly, tak v celkovém měřítku, kdy ve společnosti pracuje přes 80 pracovníků ze kterých polovina jsou pracovníci ve skladu či řidiči, nejsou tato čísla vysoká. Pro zpracování této části diplomové práce tak bude dále zmiňována jen pardubická část firmy s kancelářskými pozicemi.

8.1 Charakteristika respondentů

Z tabulky 16 je možné vyčíst, že největší skupinu tvoří zaměstnanci ve věku 25-34 let, kam spadá více jak 60 % respondentů (9 žen a 6 mužů). Druhou nejpočetnější skupinou je věkové rozmezí 45+, které tvoří 5 zaměstnanců z čehož jsou 4 ženy. Do nejmladší kategorie 18-24 let spadá pouze jedna osoba a v kategorii 35-44 jsou osoby 3, přičemž v obou kategoriích jsou to vše ženy. Z analýzy vyplývá, že celkově je pobočka relativně mladá.

Tabulka 16: Respondenti podle pohlaví a věku

	Ženy	Muži	Celkem
18-24	1	0	1
25-34	9	6	15
35-44	3	0	3
45+	4	1	5
Celkem	17	7	24

Zdroj: vlastní zpracování

V rámci analýzy rovnosti mužů a žen byla zkoumána i vzdělanostní struktura zaměstnanců pobočky. Cílem bylo zjistit, zda existují rozdíly mezi muži a ženami v dosaženém stupni vzdělání a zda tyto rozdíly mohou ovlivnit pracovní postavení obou pohlaví. Výsledky v tabulce 17 ukazují, že celkově mezi zaměstnanci převažují osoby se středoškolským vzděláním s maturitou, které tvoří 50 % všech pracovníků. Následují zaměstnanci s magisterským titulem (33,3 %) zatímco bakalářský titul má 16,7 % zaměstnanců. Žádný z respondentů nezvolil možnost vyššího odborného vzdělání. Při zaměření na rozdělení podle pohlaví z údajů vyplývá, že ženy mají ve společnosti obecně vyšší dosažené vzdělání než muži.

Tabulka 17: Respondenti podle pohlaví a vzdělání

	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)	Celkem
SŠ s maturitou	10	83,33	2	16,67	12
VŠ (bakalářské studium)	2	50,00	2	50,00	4
VŠ (magisterské studium)	5	62,50	3	37,50	8

Zdroj: vlastní zpracování

Vyšší vzdělanostní úroveň žen se nemusí nutně odrážet v jejich kariérním růstu, tudíž další analýza zahrnuje faktor pracovní pozice. Následně bude provedena analýza genderového rozdělení pracovních míst v rámci pobočky. Ze získaných dat lze zjistit, že na administrativních pozicích (asistentka, fakturace, účetní, personální, ...) se muži nevyskytují, kdežto ve vedení jsou 2 muži a není zde zastoupena žádná žena. Nejvíce respondentů zastává pozici zákaznického servisu, kde 6 ze 7 respondentů jsou ženy. Ty jsou k této práci častěji přitahovány kvůli jejich přednostem v komunikaci a empatii. Práce v zákaznickém servisu často zahrnuje řešení problémů, vysvětlování a uklidňování klientů, což jsou dovednosti, které jsou spíše přisuzovány ženám. Stereotyp, že muži více směřují k operativním pozicím jako je dispečer, zde neplatí, neboť naopak všechny pozice disponentů, zde zastávají ženy.

Tabulka 18: Vnímání genderových stereotypů podle pohlaví

	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)	Celkem
Nikdy	3	17,65	1	14,29	4
Občas	13	76,47	3	42,86	16
Často	1	5,88	3	42,86	4

Zdroj: vlastní zpracování

Na tematiku stereotypů byla zaměstnancům společnosti položena uzavřená otázka s možností jedné odpovědi ve znění „Jak často se setkáváte v organizaci s genderovými stereotypy?“ V tabulce 18 jsou uvedeny výsledky z dotazníku v počtech i v podílu dané odpovědi vůči pohlaví. Z výsledků vyplynulo, že 66,67 % respondentů se na pracovišti občas s genderovými stereotypy setkala.

Na základě šetření bylo zjištěno, že zkušenosti s genderovými stereotypy na pracovišti se mezi muži a ženami liší. Data překvapivě ukazují, že 3 muži z organizace se s genderovými stereotypy setkávají často, zatímco u žen takto odpověděla pouze 1 žena. Obdobně je tomu tak s odpovědí „nikdy“, kterou označilo více žen (3) jak mužů (1). Tento rozdíl naznačuje, že muži si genderové stereotypy na pracovišti uvědomují ve větší míře než ženy nebo je častěji zažívají v negativním kontextu. Nelze vyloučit ani možnost menší vnímavosti žen vůči těmto jevům v momentě, kdy se na pracovišti cítí v komfortně a bezkonfliktně. Naopak možnost „občas“ zvolilo 76,5 % žen ku 42,9 % mužů, což naznačuje i ženy dostatečně vnímají tyto stereotypy ve svém pracovním prostředí.

Celkově lze konstatovat, že genderové stereotypy ve společnosti nejsou ojedinělým jevem a většina zaměstnanců se s nimi setkává, alespoň občas. To poukazuje na potřebu dalšího zkoumání konkrétních forem těchto stereotypů a navržení možných opatření k jejich eliminaci. Mezi klíčové stereotypy na pobočce společnosti mimojiné spadá rozdělení pracovních rolí, kdy ženy jsou častěji zaměstnány na administrativních a podpůrných pozicích (zákaznický servis, personalistka, účetnictví). Tento jev odpovídá tradičním společenským představám o ženských a mužských povoláních.

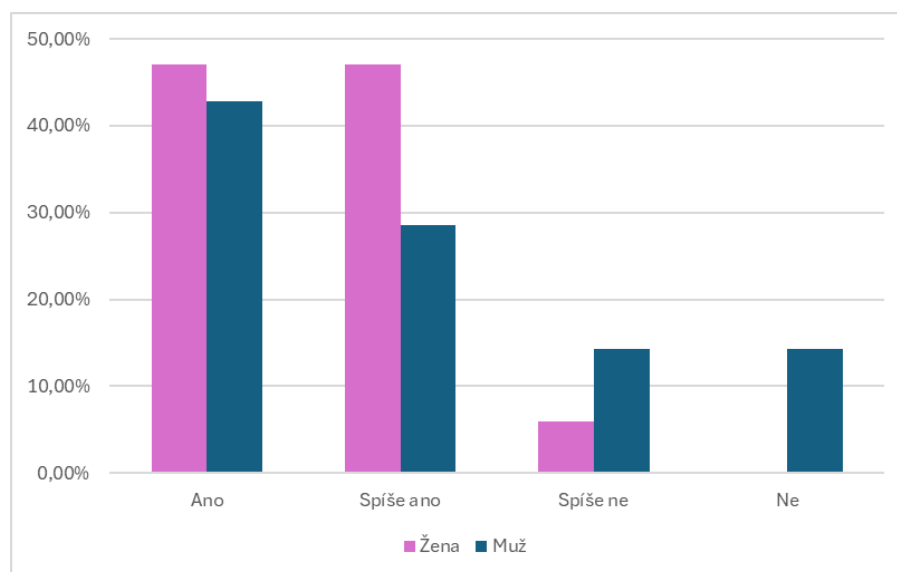
8.2 Pracovní podmínky

Dalším z klíčových aspektů genderové rovnosti na pracovišti je subjektivní vnímání rovných pracovních podmínek. První otázkou v dotazníkovém šetření je „Myslíte si, že muži a ženy mají ve Vaší organizaci stejné pracovní podmínky?“ se 4 možnými odpověďmi: ano, spíše ano, spíše ne a ne. Možnost „nevím“ zde i některých dalších otázkách není na výběr z důvodu případného vyhýbání se nepříjemné odpovědi.

Výsledky ukazují (graf 12), že většina respondentů vnímá pracovní podmínky jako rovné nebo spíše rovné, přičemž odpovědi žen a mužů se částečně liší. Možnost „ano“ označila téměř polovina respondentů u obou pohlaví, což naznačuje že tito pracovníci se domnívají, že ve společnosti neexistují zásadní rozdíly v pracovních podmínkách. U možnosti „spíše ano“ jsou rozdíly v odpovědích vyšší. Tuto možnost uvedlo cca 47 % žen a necelých 29 % mužů,

což znamená že přibližně třetina mužů a téměř polovina žen vnímá pracovní podmínky jako převážně rovné, avšak s jistými odlišnostmi. Možnost „spíše ne“ uvedla pouze 1 žena (5,88 %) a 1 muž (14,29 %). U odpovědi „ne“ byla zaznamenána jediná odpověď od muže, zatímco žádná žena tuto možnost nezaškrtnula.

Z těchto dat vyplývá, že ženy vnímají pracovní podmínky jako rovnější než muži. To může souviset s tím, že genderové rozdíly v pracovním prostředí nemusí být vždy snadno rozpoznatelné pro skupinu, která z nich neprofituje.



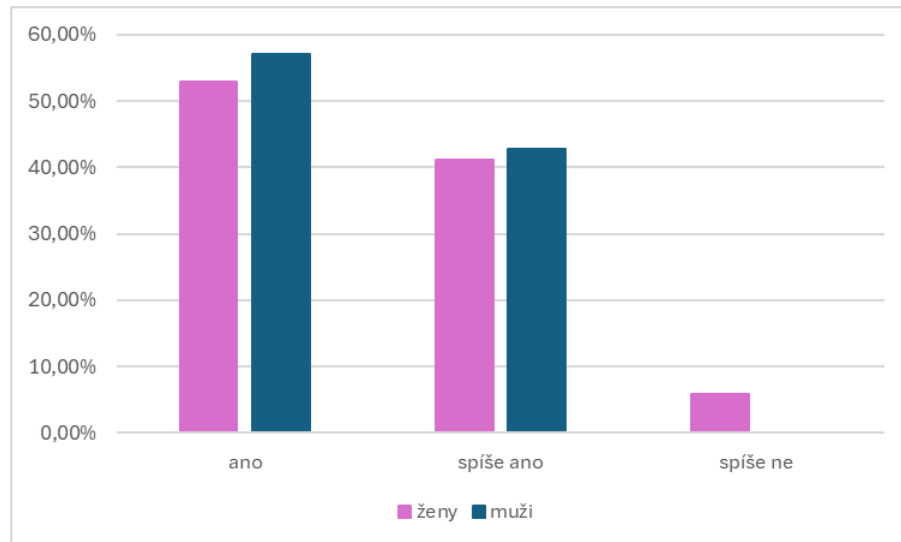
Graf 12: Rovné pracovní podmínky podle pohlaví

Zdroj: vlastní zpracování

V případě odpovědí „spíše ne“ či „ne“ se respondentovi zobrazila podotázka, co je podle ní/něj potřeba v organizaci změnit, aby se situace v oblasti rovných příležitostí zlepšila. Tato otázka byla polouzavřená s vypsánými možnostmi či s možností vepsat svou odpověď. Ve všech třech případech však byla vybrána jen jedna z odpovědí a to „změna pracovních podmínek“. To vypovídá o nespokojenosti malé části zaměstnanců společnosti.

Další otázka v dotazníku byla zaměřena na názor zaměstnanců, zda ve společnosti mají muži i ženy stejné příležitosti k povýšení. Z výsledků šetření (graf 13) vyplývá, že většina zaměstnanců vnímá rovnost příležitostí jako existující. Celkem 54 % respondentů uvedlo odpověď „ano“, což znamená, že se domnívají, že muži i ženy mají ve společnosti na povýšení stejné šance. Tento názor sdílí 52 % žen a 57 % mužů. Dalších cca 42 % respondentů označilo „spíše ano“ a to indikuje, že tyto pracovníci vnímají příležitosti jako rovné avšak s určitou rezervou. V této kategorii bylo 41 % ženských odpovědí a necelých 43 % odpovědí od mužů. Pouze jedna respondentka se vyjádřila ve smyslu, že nerovnost v příležitostech povýšení

nejspíše existuje. Tato jedna odpověď v kategorii „spíše ne“ naznačuje, že otázka rovnosti k povýšení není zcela jednoznačná pro všechny zaměstnance. Naopak žádný z respondentů neodpověděl „ne“, což by znamenalo úplný nesouhlas s rovností na pracovišti.



Graf 13: Příležitost k povýšení podle pohlaví

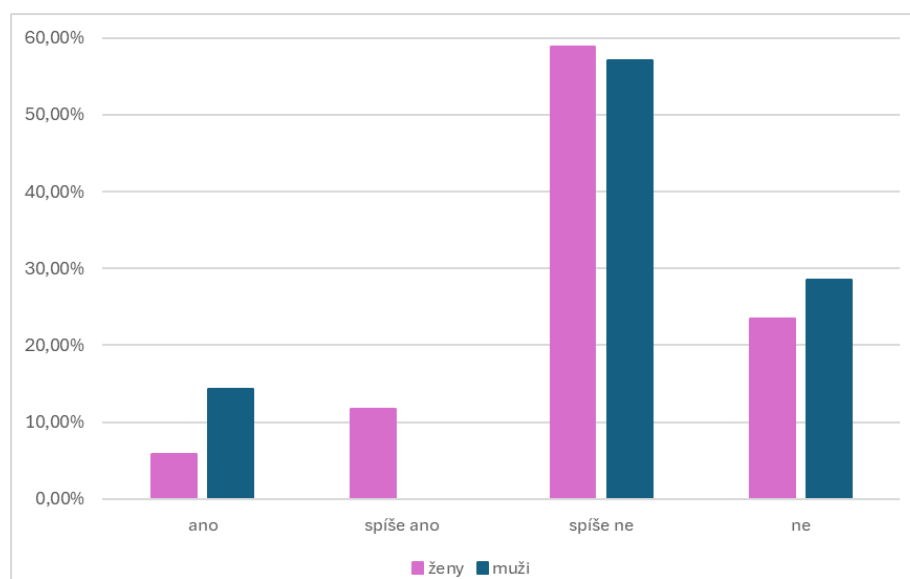
Zdroj: vlastní zpracování

Celkově převládá názor, že muži a ženy mají stejné příležitosti na povýšení a rozdíly mezi pohlavími jsou relativně malé. Odpovědi naznačují pozitivní vnímání rovnosti v pracovním prostředí, přičemž ženy i muži se většinou shodují na tom, že příležitosti k profesnímu růstu jsou v tomto ohledu rovné. I přesto, že menší počet respondentů vyjádřil určité pochybnosti, výsledky ukazují, že rovnost pohlaví je vnímána jako otázka, která je stále aktuální, ale nikoli bez problémů.

8.3 Nábory zaměstnanců

Obecně lze ve společnostech zpozorovat diskriminační chování již při nábore nových zaměstnanců. Právě proto se jedna z otázek týkala i tohoto tématu s přesným zněním „Jsou podle Vás při přijímání nových pracovníků do organizace upřednostňováni muži?“. I zde byla vynechána možnost odpovědi nevíme kvůli případnému vyhnutí se nepříjemné odpovědi. Cílem bylo zjistit, zda zaměstnanci vnímají náborový proces jako genderově vyvážený nebo zda mají dojem, že dochází k preferenci mužských uchazečů, možná i z důvodu že Multitrans CZ je dopravní a logistická organizace.

V grafu 14 jsou zobrazeny odpovědi ve formě podílu odpovědi k celkovému počtu osob daného pohlaví. Z celkového počtu odpověděla jedna žena a jeden muž „ano“ a zároveň další dvě ženy zvolily možnost „spíše ano“, kdežto u mužů tato možnost nebyla vůbec zvolena. Většina odpovědí však naznačuje opačné vnímání, kdy téměř 60 % u žen i mužů odpovědělo „spíše ne“, což naznačuje, že si nemyslí, že by preference mužů byla výrazná, avšak nevylučují drobné rozdíly. Odpověď „ne“ byla druhou nejčastější a odpovědělo cca 23 % žen a cca 28 % mužů. Tato skupina lidí tak vyjádřila jednoznačný nesouhlas s tvrzením, že by muži byli při náboru upřednostňováni.



Graf 14: Upřednostňování mužů při náboru podle pohlaví

Zdroj: vlastní zpracování

Z pohledu genderového rozložení odpovědí je jen mírně patrné, že ženy vnímají možnou nerovnost častěji než muži. Z celkového počtu 17 žen 3 z nich alespoň částečně souhlasily s tvrzením o preferenci mužů (17,65 %), zatímco mezi muži to byl pouze 1 ze 7 (14,29 %). Celkově lze říci, že většina zaměstnanců společnosti Multitrans CZ nepovažuje náborový proces za diskriminační vůči ženám. Přesto nelze ignorovat, že celkem 4 zaměstnanci vnímají určitou míru preference mužů. Tyto odpovědi mohou souviset s osobními zkušenostmi nebo s profesním zaměřením podniku na dopravu. I přes převážně pozitivní výsledky šetření je důležité i nadále podporovat rovné příležitosti pro všechny uchazeče. K tomuto mohou přispět transparentní výběrová řízení a důraz na objektivní kritéria.

V tabulce 19 je otázka upřednostňování mužů zanalyzována vůči délce pracovního poměru respondenta, což umožnilo prozkoumat, zda existuje souvislost mezi délkou zaměstnání a vnímáním genderové rovnosti v náborovém procesu. Je zde vidět trend, kdy zaměstnanci

s kratší dobou působení v organizaci vnímají možnost preference mužů. Může to znamenat, že tito pracovníci jsou vnímavější k otázce genderové rovnosti a mohou mít vyšší sklon k zaznamenání případných nesrovnalostí. Naopak mezi nejdéle zaměstnanými pracovníky nikdo netvrdil, že by muži byli upřednostňováni a zároveň jen jedna osoba v této kategorii zvolila „spíše ne“ s mírnými pochybami. Největší skupinu tvoří zaměstnanci s praxí v délce 1-3 roky, kteří zároveň nejčastěji odpověděli „spíše ne“. Tento výsledek naznačuje, že po počátečním období nejistoty ohledně náborového procesu dochází k postupnému posilování přesvědčení, že jsou výběrová řízení férová.

Rozdílné vnímání pracovníků s krátkou a dlouhou praxí může souviset s efektem adaptace, kdy nové pracovní síly mohou vnímat nábor z externí perspektivy, zatímco dlouhodobější pracovníci jsou již vtaženi do firemního prostředí a méně citliví na případné rozdíly. Další faktor však může být zcela opačného rázu, a to že zaměstnanci, kteří ve společnosti pracují delší dobu, mohli být svědky více náborových procesů a mohou na základě vlastních pozorování usuzovat, že je zde genderová rovnost dodržována.

Tabulka 19: Souvislost délky pracovního poměru a vnímání preferování mužů

	Méně než 1 rok	1-3 roky	4-6 let	7 a více let	Celkem
Ano	1	0	1	0	2
Spíše ano	1	1	0	0	2
Spíše ne	2	6	5	1	14
Ne	1	3	1	1	6
Celkem	5	10	7	2	24

Zdroj: vlastní zpracování

8.4 Odměňovací systém a benefity

Součástí dotazníkového šetření byly i otázky na tematiku odměňovacího systému a benefitů zaměstnanců. Na otázku, zda se respondent cítí být spravedlivě ohodnocen byly zaznamenány rozporuplné odpovědi (tabulka 20). Nejčastější odpovědí bylo „spíše ano“, což ukazuje na určitou míru spokojenosti, avšak s možnými výhradami. Jednoznačné „ne“ odpověděla pouze jedna respondentka, tedy že se cítí plně nespravedlivě ohodnocena. Odpovědi „ano“ a „spíše ne“ mají stejný celkový počet odpovědí. Odpověď „ano“ zaznamenalo 5 žen ku 1 muži. Možnost „spíše ne“ je však vyrovnaná 3 ženy ku 3 ženám, což však v procentuálním vyjádření vůči celkovému počtu žen a mužů vypovídá o větší nespokojenosti mužů s jejich ohodnocením, ale zároveň nepocituje výraznou nespravedlnost. Pokud odpovědi „ano“ a „spíše ano“ jsou

považovány za pozitivní a ostatní odpovědi za negativní, 76,47 % žen je se svým ohodnocením spokojeno, kdežto u mužů je toto procento nižší (57,14 %).

Tabulka 20: Spravedlivé ohodnocení podle pohlaví

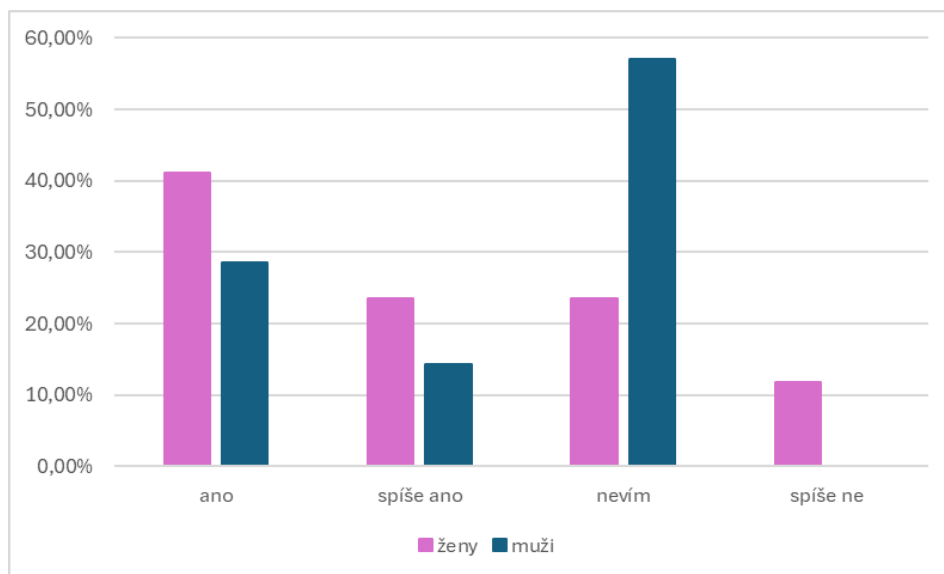
	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)	Celkem
Ano	5	29,41	1	14,29	6
Spíše ano	8	47,06	3	42,86	11
Spíše ne	3	17,65	3	42,86	6
Ne	1	5,88	0	0,00	1

Zdroj: vlastní zpracování

Rozdíly ve vnímání spravedlivého ohodnocení mohou být několika faktory, které souvisejí jak s interním nastavením mzdové politiky společnosti, tak s individuálním vnímáním zaměstnanců. Mezi jeden z faktorů patří odlišná očekávání žen ohledně výše platu. Pokud ženy vnímají svou mzdu jako odpovídající mohou ji hodnotit jako spravedlivou. Naopak muži mohou mít vyšší očekávání a pokud nejsou naplněna, jejich vnímání spravedlnosti se snižuje. Ženy také často kladou větší důraz na stabilitu zaměstnání a jistotu pravidelného příjmu než na samotnou výši mzdy. Pokud tato společnost nabízí, může to vést ke spokojenosti žen. Naopak muži jsou více orientováni na výši platu a možnost jeho rychlého růstu, což je dáno i genderovým stereotypem vidiny muže jako živitele rodiny.

Mzdová spokojenost není dána jen výši platu, ale také souvisejícími benefity. V další otázce „Máte přístup k pracovním benefitům na stejné úrovni jako Váš kolega?“ výsledky ukázaly, že většina zaměstnanců považuje svůj přístup k benefitům za spravedlivý (graf 15). Odpověď „ano“, tedy potvrzení rovnocenného přístupu, zvolilo celkem 9 respondentů přičemž procentuálně odpovědělo 41 % žen a 28,5 % mužů. Další skupina zaměstnanců odpověděla „spíše ano“, což znamená, že vnímají přístup k benefitům převážně za spravedlivý, ale mohou v něm spatřovat určité rozdíly. Tuto odpověď zvolilo 23,5 % žen vůči 14,3 % mužů. Nezanedbatelnou skupinu zde tvoří zaměstnanci, kteří odpověděli „nevím“. Možnost této odpovědi u otázky byla z důvodu reálné neznalosti respondentů. Vedle tohoto vysvětlení se nabízí ještě možnost, že přístup podniku k benefitům nemusí být zcela transparentní. V této skupině byly zastoupeny 4 ženy a 4 muži. Při vyjádření procenty činí mužské odpovědi 54 % a je to tak nejčastější odpověď u tohoto pohlaví. Odpověď „spíše ne“ u 2 respondentek naznačuje, že se vyskytují případy, kdy si zaměstnankyně nejsou jisté, zda mají stejné benefity jako jejich kolegové. To může souviset s různým využíváním benefitů mezi pohlavími.

Například pokud některé benefity jako flexibilní doba, častěji využívají ženy kvůli péči o děti, mohou mít vyšší povědomí o možných nerovnostech v jejich čerpání. Nikdo z respondentů nevybral odpověď „ne“, tedy že by vnímali svůj přístup k benefitům jako výrazně nerovný.



Graf 15: Vnímání benefitů podle pohlaví Zdroj: vlastní zpracování

Vyšší podíl pozitivních odpovědí mezi ženami může naznačovat, že benefity jsou vnímány jako férově rozdělované. Na druhé straně vyšší podíl odpovědí „nevím“ mezi oběma skupinami poukazuje na možnost, že informace o dostupných benefitech nejsou vždy dostatečně komunikovány, což může snižovat jistotu zaměstnanců o jejich nároku na určité výhody. Klíčovým opatřením je proto lepší komunikace a transparentnější systém přidělování benefitů, který by umožnil zaměstnancům lépe porozumět jejich nárokům a zvýšit tak celkový pocit spravedlivého zacházení ve společnosti.

V návaznosti na to byla v dotazníkovém šetření otázka, zda respondentovi zcela jasný systém odměňování. Bez ohledu na pohlaví odpovědělo kladně 14 osob (58,33 %), zbylým 10 osobám není odměňovací systém zcela jasný. Více jak polovina respondentů má jasnou představu o fungování odměňovacího systému, ale zároveň je zde podstatný podíl osob, kteří v této oblasti pociťují nejasnosti nebo nedostatečnou informovanost.

Z analýzy souvislostí této otázky a pohlaví respondenta není viditelná žádná souvislost. Z 10 osob, kterým odměňování není jasné je procentuální poměr pohlaví téměř stejný. Z žen odpovědělo ne 41 % a u mužů tato odpověď činí 43 %. Zároveň pomocí statistické metody chí-kvadrát testu nezávislosti nebyla zjištěna souvislost mezi znalostí odměňování a názorem na spravedlivé odměňování.

8.5 Doporučení zaměstnanců

Součástí dotazníku byla i otevřená a dobrovolná otázka týkající se doporučení zaměstnanců pro podnik. Celkem této možnosti využilo 11 osob a odpovědi se dají rozřadit do několika klíčových oblastí ve kterých respondenti navrhuji změny. V první řadě se nejčastěji opakuje požadavek na zlepšení benefitů pro zaměstnance. Mnozí respondenti se shodli na tom, že by bylo vhodné zavést více benefitů, které jsou v podobných pozicích na trhu běžné.

Dalším doporučením bylo zlepšení pracovních podmínek a podpora vzdělávání a osobního rozvoje, jako například školení zaměřená na asertivní chování, která by mohla zlepšit komunikaci i celkovou atmosféru ve firmě. Někteří respondenti také vyjádřili potřebu lepšího zacházení se zaměstnanci, což ukazuje na důležitost péče o pracovní prostředí a vztahy na pracovišti. V oblasti firemní struktury a organizace se objevily návrhy na lépe definovanou firemní hierarchii či navýšení mezd u určitých pozic, aby odměna odpovídala průměru na trhu. To ukazuje na potřebu vyváženějšího a transparentního přístupu k odměňování.

Zajímavým doporučením je také vylepšení procesu výběru zaměstnanců, konkrétně zajištění více promyšlených rozhodnutí při pohovorech a zvýšení kvality výběrových řízení, což by mohlo přispět k zajištění kvalitnějších pracovníků a snížení vysoké fluktuace pracovníků se kterou se momentálně společnost potýká. V souhrnu mají zaměstnanci Multitrans CZ jasnou představu o zlepšení pracovních podmínek. To zahrnuje zvýšení mezd, počtu benefitů a zlepšení komunikace uvnitř firmy.

9 VYHODNOCENÍ ROZHOVORU

V následující kapitole bude vyhodnocen polostrukturovaný rozhovor s personální pracovnící ve společnosti Multitrans CZ Mgr. Denisou Nakládalovou. Cílem rozhovoru bylo analyzovat situaci v oblasti genderové rovnosti na pracovišti, které je ovlivněno dopravním a logistickým odvětvím. Budou zhodnoceny případné genderové stereotypy a posouzeny postoje k politice rovných příležitostí z pohledu pozice personální pracovnice. Zároveň budou odpovědi komparovány s výsledky anonymních dotazníků od zaměstnanců pardubické pobočky společnosti. Připravený scénář rozhovoru je k nahlédnutí v příloze B a v příloze C je uveden přepis tohoto rozhovoru.

První část otázek byla pouze obecných pro rozmluvení participantky a uvolnění atmosféry. Otázky se týkaly počtu poboček a zaměstnanců na nich pracujících. Participantka uvedla, že organizace má dvě pobočky a to v Pardubicích a Teplicích, přičemž celkový počet zaměstnanců je rozložen nerovnoměrně, kdy v centrální pobočce v Pardubicích pracuje 24 zaměstnanců (17 žen a 7 mužů) a v Teplicích jen 16 zaměstnanců (11 žen a 5 mužů). Sklady v Přelouči a řidiči jsou oddělení od poboček a mají samostatnou organizační strukturu.

V druhé části rozhovoru participantka uvedla, že se domnívá, že v organizaci jsou obecně dodržovány principy rovných příležitostí a není zde patrná diskriminace na základě pohlaví. Současně však přiznala, že určité genderové stereotypy se v podniku vyskytují, především v obsazování administrativních pozic ženami a skutečností, že pozice řidičů mezinárodní kamionové doprav jsou aktuálně obsazeny pouze muži. Tento fakt však není způsoben diskriminační politikou firmy, nýbrž spíše nezájmem žen o tuto profesi. Tyto odpovědi zároveň potvrzují data z dotazníku, kdy i zaměstnanci si na pracovišti stereotypu v určitých událostech všímají. Stereotypem je zde i obsazení muže na pozici skladníka, kterou podle participantky mohou provozovat pouze muži z důvodu fyzické síly.

Podle participantky není žádný velký rozdíl mezi odvětvím dopravy a logistiky a jinými odvětvími. V odpovědi uvedla, že z jejího pohledu není nijak obtížnější dodržovat politiku rovných příležitostí v tomto oboru. Zároveň vyvrátila, že by právě z důvodu oboru, do společnosti vybírali spíše muže. Vliv při výběru zaměstnanců nemá ani aktuální situace na pracovním trhu, kdy je často do společností nedostatek zájemců o práci. Podobná situace však Multitrans CZ netrápí.

Jedním z rozdílů je vnímání nerovnováhy v rozdělení pracovních povinností. Některé zaměstnankyně vyjádřily pocit, že se od nich očekává práce na administrativních

a organizačních úkolech, zatímco mužští kolegové se více věnují strategickým rozhodnutím a technické stránce práce. Personální pracovnice však tuto domněnku odmítla s tím, že rozdělení úkolů vychází z kompetencí zaměstnanců a nikoli z genderových stereotypů.

Organizace podporuje zaměstnávání matek malých dětí, což se projevuje nabídkou zkrácených pracovních úvazků, které mohou být pro tuto skupinu žen klíčové. Jelikož zkrácené úvazky nejsou na trhu práce běžně dostupné, tato podpora společností je pozitivně hodnocena. Organizace také udržuje kontakt se zaměstnanci na rodičovské dovolené a to jak z administrativních důvodů, tak i z důvodů osobních. Z toho lze konstatovat, že firemní kultura je ve společnosti přátelská a rodiče, kteří se po návratu z mateřské či rodičovské dovolené opět chtějí zapojit do pracovního systému, zde vždy najdou své místo. Tyto informace tak potvrzují, že je v organizaci pozitivně přistupováno ke sladování pracovního a rodinného života pracovníků a že se vedení snaží vyjít vstříc jejich osobním potřebám. Zároveň je z odpovědi participantky patrné, že v podniku nemají žádného muže na rodičovské dovolené, což má souvislost s nízkým počtem mužských pracovníků na rodičovských dovolených v poměru k ženským pracovnícím, viz kapitola 6.2 o ekonomicky aktivním obyvatelstvu.

Dle participantky je systém odměňování v organizaci nastaven tak, aby muži i ženy na stejných pozicích měli identické mzdové podmínky. Bylo potvrzeno, že odměny jsou přidělovány na základě výkonu a stanovených kritérií. Přesto vidí prostor pro zlepšení společnosti v možném rozšíření zaměstnaneckých benefitů, což byla zároveň také nejčastější odpověď zaměstnanců v dotazníku. Zároveň participantka uvádí, že je odměňovací systém transparentní a jasný všem zaměstnancům, což je však v rozporu se získanými daty z dotazníku, kdy zhruba 40 % zaměstnanců odpovědělo, že jim systém není zcela jasný. Otázka na získání mzdových dat anonymizovaných pouze na částky a pohlaví se nesešla s nadšením a bohužel tato data nebyla, po projednání s vedoucím, pro tuto práci poskytnuta.

Jedním z nejvýraznějších rozdílů je názor zaměstnanců, že ženy mají ve firmě ve skutečnosti méně příležitostí pro kariérní růst než muži, zatímco participantka uvedla, že u nich v organizaci jsou povýšení a profesní růst založeny čistě na výkonnosti a zkušenostech. Několik zaměstnanců v dotazníku uvedlo že vyšší manažerské pozice jsou spíše obsazovány muži, což podle nich naznačuje neviditelnou bariéru pro ženy.

V otázkách týkajících se postoje k genderovým kvótám se participantka necítila dostatečně kompetentní k vyjádření názoru. Naznačila, že by pro formulaci postoje potřebovala podrobnější znalosti této problematiky a bez hlubších znalostí by její odpovědi ohledně kvót

a související legislativy nebyly 100%. Uvedla ale, že podle jejího názoru jsou u nich v organizaci dodržovány zásady rovného zacházení hlavně co se týče rovného odměňování či pracovních podmínek.

10 SHRNU TÍ A DOPORUČENÍ

Následující kapitola přináší shrnutí klíčových zjištění vyplývajících z provedené analýzy pracovního trhu a výzkumu realizovaného v podniku Multitrans CZ. Na základě získaných dat jsou zde formulována doporučení, která mohou přispět k efektivnějšímu řízení lidských zdrojů a zlepšení pracovního prostředí.

10.1 Shrnutí a doporučení pro právní úpravu

Tato část práce poskytla analýzu demografických a ekonomických trendů v České republice do roku 2023 se zaměřením na genderovou strukturu obyvatelstva a klíčové faktory ovlivňující trh práce. V otázce demografických trendů analýza ukázala, že počet obyvatel ČR v posledních letech kolísal a v roce 2021 došlo k výraznému poklesu v důsledku úmrtnosti během pandemie, která ovlivnila více trendů uvedených v této práci. V roce 2023 dosáhl počet obyvatel svého historického maxima, k čemuž napomohl především velký počet imigrujících osob z Ukrajiny, Slovenska a Ruska. Tyto mezinárodní pohyby byly do velké míry ovlivněny ruskou invazí na Ukrajinu v roce 2022.

Pro zdravotní a důchodový systém představuje výzvu stárnutí populace, neboť věková struktura obyvatelstva ČR se mění a především roste počet seniorů (osob nad 65 let), kdežto počet ekonomicky aktivních obyvatel klesá. Tento trend je patrný i v rámci celé EU, ve které se taktéž zvyšuje průměrný věk obyvatel. Zlepšuje se však vzdělanostní struktura obyvatel ČR, přičemž ženy dosahují vyšší úrovně vzdělání než muži a počet absolventek vysokých škol je za posledních 20 let vyšší než počet absolventů a v roce 2023 studovalo vysokou školu 21 % žen a 17 % mužů. V počtu dosažených titulů z doktorského studia vedou muži. Byl zanalyzován i trend v oblasti středního vzdělání, kde ženy častěji volí obory s maturitou, zatímco muži volí spíše technické obory s výučním listem a bez maturity.

Podle dat na trhu práce stále přetrvávají genderové rozdíly, které se však v posledních letech snižují. Míra nezaměstnanosti žen je stále z historického hlediska nižší než u mužů, avšak tento rozdíl se postupně zmenšuje. V roce 2023 byl rozdíl mezi pohlavími jen 0,8 %. Nejvyšší rozdíl byl zaznamenán v roce 2013 po dopadech hospodářské krize. Nejvíce nezaměstnaných žen se nachází v intervalu 35-44 let, který se v období let 2013 až 2013, což nasvědčuje že se ženám po rodičovské dovolené vrací na pracovní trh snáze. Zhoršení bylo naopak zaznamenáno u mladších žen, kde je spojitost pravděpodobně s přechodem ze studijního na pracovní život.

Ženy jsou častěji dlouhodobě ekonomicky neaktivní kvůli rodinným povinnostem, což ovlivňuje jejich kariéru a výděly. V roce 2023 byla míra ekonomické aktivity o 12 %

menší než u mužů. Hodnoty u žen se však za poslední roky dost zvýšily jak v ČR, tak na území EU. Nejvyšší ekonomická aktivita je u žen ve věku 45-49 let a u mužů je to 30-34, kdy ženy odcházejí často z trhu práce kvůli rodičovství. Z analýzy vyplynulo, že počet mužů, kteří čerpají rodičovskou dovolenou není ani 2 %.

Průměrný věk prvorodičky se stále zvyšuje a v roce 2023 se dostal na doposud nejvyšší číslo 28,9 let, stále to však ČR řadí mezi státy EU s nejnižší hodnotou díky finanční pomoci od státu po celou dobu rodičovské dovolené. Mzdová diskriminace taktéž stále přetrvává i přes legislativní opatření. Muži mají vyšší průměrné mzdy než ženy, ale i zde se mzdová mezera postupně zmenšuje. Toto je dáno i větším počtem žen na zkrácených pracovních úvazcích, které nejčastěji uvedly jako důvod péči o dítě, což koresponduje s nejpočetnější věkovou skupinou 30-44.

Vývoj průměrných hrubých mezd za posledních 10 let zaznamenal větší růst u žen a mzdová mezera mezi platy mužů a žen v momentální době činí 17,74 %, kde oproti pandemii došlo k mírnému zvýšení. Vzdělání má silný vliv na výši mzdy, přičemž osoby s vyšším vzděláním nepřekvapivě dosahují vyšších výdělků. Plat osoby s vysokoškolským vzděláním je až 2,5x vyšší než osoby se vzděláním základním. U vysokoškolsky vzdělaných lidí je však největší mzdový rozdíl u pohlaví. Průměrný plat ženy s tímto vzděláním je až o 20 tisíc nižší než u muže. Podle skutečných odpracovaných hodin za týden ale muži pracují v průměru o 4,4 hodiny více. Důvodem je vyšší zapojení žen do péče o domácnost, kde se ale trend rozdělení domácích prací postupně zlepšuje a dělí mezi partnery.

Na základě analýzy jsou následně uvedena doporučení pro zlepšení aktuální situace na trhu práce a snížení genderových rozdílů. Je nutné pokračovat v prosazování rovných příležitostí na pracovišti např. pomocí zavádění transparentních mzdových systémů a podpory žen k dosažení vedoucích pozic. Legislativní opatření by měla být posílena, aby byla eliminována jakákoli forma mzdové diskriminace. Zároveň by zaměstnavatelé měli být motivováni k poskytování flexibilních či zkrácených pracovních úvazků a práce na dálku jako pomoc pro ženy ke sladění profesních a rodinných povinností. S tím souvisí i dostatečná kapacita mateřských škol a zvýšení počtu jeslí pro usnadnění návratu žen do pracovního procesu po rodičovské dovolené. Skrze finanční pomoc či daňové odpočty by stát mohl pomocí legislativy motivovat podniky ke zřízení firemních školek.

Pro motivování více otců odejít na rodičovskou dovolenou by napomohlo dočasné zvýšení rodičovského příspěvku v případě, že ji čerpá muž po určitou dobu. Ve skandinávských zemích

existuje „otcovská kvóta“, kde každý z rodičů má nárok na část rodičovské dovolené, kterou nelze převést na druhého a pokud ji rodič nevyužije, tak propadne. Další možností je finanční bonus pro rodiče, který získají v případě, pokud oba po určitou dobu setrvají na rodičovské dovolené. Při zavedení některého z doporučení by zaměstnavatelé měli co nejvíce informovat pracovníky o těchto možnostech a podporovat jejich využívání. S podporou otcovské dovolené souvisí také podpora porodnosti a rodinné politiky ČR, která by napomohla problému státu se stárnutím populace. Mezi tuto podporu spadá např. vyšší finanční podpora či jednorázové příspěvky pro rodiny nebo podpora bydlení pro mladé rodiny (startovací byty pro rodiny, státní dotace na bydlení, ...).

10.2 Shrnutí a doporučení pro společnost Multitrans CZ

Na základě rozhovoru a následné analýzy odpovědí od personální pracovnice Mgr. Denisy Nakládalové lze formulovat několik klíčových doporučení pro zlepšení pracovního prostředí a genderové rovnosti ve společnosti Multitrans CZ. Tato opatření se zaměřují na klíčové oblasti, které byly identifikovány jako problematické nebo mají potenciál ke zlepšení.

První klíčovou oblastí je zlepšení pracovních benefitů. Zaměstnanci vyjádřili přání rozšířit nabídku benefitů, které jsou běžné v obdobných odvětvích. Doporučuje se zavedení flexibilní pracovní doby, možnosti vzdělávání a osobního rozvoje a zvýšení počtu dní dovolené. Tato opatření mohou zlepšit spokojenost zaměstnanců, motivaci k dlouhodobým pracovním poměrům a snížení fluktuace zaměstnanců. Velkou motivací zaměstnanců je často karta Multisport, která poskytuje pracovníkům finanční výhody při využívání relaxačních či pohybových aktivit. Vzhledem k dalším námětům od zaměstnanců se doporučuje zavedení školení zaměřených na asertivní komunikaci, která mohou zlepšit celkovou atmosféru na pracovišti. Dalším možným opatřením je podpora odborných kurzů a seminářů, které mohou přispět k profesnímu růstu zaměstnanců.

Někteří zaměstnanci upozornili na potřebu lepšího zacházení se zaměstnanci a zajištění příznivějších pracovních podmínek. Doporučením je pravidelnější pořádání teambuildingových aktivit a zajištění vhodného a komfortního pracovního prostředí, což může přispět ke snížení stresu a zlepšení mezilidských vztahů. Dalším návrhem na zlepšení je transparentnost náborového procesu a zajistit pečlivější rozhodování při výběru nových zaměstnanců. Kvalitnější výběr uchazečů může snížit fluktuaci a zajistit dlouhodobější stabilitu pracovních týmů. Transparentní by měla být také komunikace v podniku obecně, aby při kariéřním růstu jedince bylo zcela jasné, jak se o tuto novou pozici zasloužil a odstranil se tak možný prostor

pro stereotypní předsudky. Podobně je na tom rozdělení pracovních úkolů, kdy ženy jsou směřovány k administrativním úkolům, kdežto muži spíše k těm strategickým. Rozdělení úkolu musí být založené na kompetencích, které jsou jasně komunikovány a jsou viditelné i ostatním.

Organizace již podporuje zaměstnávání matek malých dětí nabídkou krácených pracovních úvazků. V tomto je určitě důležité pokračovat a zároveň je pozitivní udržování pravidelného kontaktu se zaměstnanci na rodičovské dovolené. Tato zdánlivá maličkost totiž následně usnadňuje jejich návrat do pracovního kolektivu. Jedním z návrhů pro podnik je podpora mužů v pečovatelských rolích a jejich povzbuzení k využití rodičovské dovolené. Tento krok sice není pro podnik nijak zásadní a naopak by snížil v určitých chvílích počet mužů na pracovišti, ale tímto krokem by se společnost mohla zařadit mezi inovativní a podporující firmy na pracovním trhu, což by následně mohlo přilákat více uchazečů o práci.

Určitě by mělo dojít ke zlepšení komunikace o odměňovacím systému, neboť z dotazníkového šetření vyplynulo, že celkem velké procento zaměstnanců není dostatečně informováno a systém jim není zcela jasný. Efektivním způsobem by v této společnosti byly osobní konzultace, které by z důvodu malého počtu zaměstnanců nebyly příliš časově náročné. Tento způsob by také mohl být pracovníkům příjemnější z důvodu řešení citlivého tématu jako je plat. Konzultace mohou probíhat s personální pracovnící nebo s nadřízeným pracovníkem, což jim zároveň pomůže získat zpětnou vazbu. Možným řešením k plynulejší komunikaci informací a sdělení je využití firemního portálu, kde by mohl být zveřejněn podrobný popis odměňovacího systému. Tento způsob by byl efektivní, protože zaměstnanci k těmto informacím mohou mít přístup kdykoli. Navíc to zajišťuje dostupnost informací pro všechny.

Ačkoli většina pracovníků vidí pracovní podmínky jako rovnocenné, doporučením je také pokračování v aktivní podpoře genderové rovnosti. To může zahrnovat pravidelná školení o rovných příležitostech a důraz na spravedlivé obsazování vedoucích pozic bez ohledu na pohlaví. Možným úkolem je i pravidelné sledování dat o mzdách, povýšeních a spokojenosti zaměstnanců z hlediska genderu. Tím lze identifikovat možné nerovnosti včas a cíleně je řešit. Zavedení těchto opatření by mohlo přispět k vytvoření příznivějšího pracovního prostředí, zvýšení spokojenosti zaměstnanců a posílení principů genderové rovnosti ve společnosti Multitrans CZ.

ZÁVĚR

Tato diplomová práce se zaměřovala na analýzu genderové rovnosti na trhu práce obecně a následně i se zvláštním důrazem na konkrétního zaměstnavatele, společnost Multitrans CZ. Cílem bylo zjistit, zda jsou muži a ženy skutečně vystaveni stejným pracovním podmínkám a jaká opatření mohou vést k efektivnějšímu uplatňování principů rovných příležitostí.

V první části práce byla popsána právní úprava rovného zacházení, koncept genderové rovnosti a její historický vývoj v České republice. Byly identifikovány klíčové překážky, kterým ženy na trhu práce čelí, včetně horizontální a vertikální segregace, mzdové diskriminace a obtíží při sladování profesního a rodinného života. Důležitou roli v této problematice hrají i přetrvávající genderové stereotypy, které ovlivňují rozhodování zaměstnavatelů i samotných pracovníků.

Analýza pracovního trhu ukázala, že i přes pokroky v oblasti genderové rovnosti přetrvávají v České republice významné rozdíly mezi muži a ženami. Například míra zaměstnanosti žen je stále nižší než u mužů, a to zejména v důsledku mateřství a s ním spojené nedostatečné nabídky flexibilních pracovních úvazků. Analýza také potvrdila, že ženy dosahují vyššího vzdělání než muži, avšak na trhu práce tento faktor nepřináší odpovídající výhody, zejména co se týče platového ohodnocení a možnosti kariérního postupu.

Významným zjištěním je i přetrvávající mzdová nerovnost mezi pohlavími. Gender pay gap, tedy rozdíl mezi průměrnými příjmy mužů a žen, se v České republice pohybuje okolo 17 %, což je jeden z nejvyšších rozdílů v rámci Evropské unie. Tento rozdíl je nejvýraznější v sektorech s vyšší mírou kvalifikace a na vedoucích pozicích, kde ženy čelí nejen nižším platům, ale i menšímu zastoupení. Kromě toho je stále patrná i segregace pracovního trhu, kdy ženy jsou více zastoupeny v oborech s nižší mzdovou hladinou, jako je školství nebo administrativních činnosti, zatímco muži dominují v technických a manažerských funkcích.

Data také ukázala, že ženy čelí vyšší míře nezaměstnanosti ve srovnání s muži, a to zejména ve věkové kategorii 35-49 let, kdy se často vrací na trhu práce po rodičovské dovolené. Dlouhodobá nezaměstnanost (déle než 12 měsíců) je u žen rovněž vyšší, což může být důsledkem diskriminaci při přijímacích řízeních nebo nižší flexibility pracovních úvazků. Míra ekonomické aktivity mužů je dlouhodobě vyšší, což potvrzuje i srovnání dle věkových kategorií, kde zatímco muži ve věku 25-54 let dosahují ekonomické aktivity kolem 90 %, u žen se tato hodnota pohybuje okolo 75 %. V nejnižší věkové skupině (15-24 let) je situace vyrovnanější, ale s rostoucím věkem se rozdíl mezi pohlavími prohlubuje. U skupiny 55+ je

naopak míra ekonomické aktivity u obou pohlaví výrazně nižší, což souvisí s předčasnými odchody do důchodu a nižší mírou zaměstnanosti seniorů.

Z pohledu právní úpravy by bylo vhodné zvážit zavedení přísnějších opatření oproti mzdové diskriminaci, například povinnost pravidelného zveřejňování genderově rozdělených platových statistik ve firmách nad určitou velikost. Dále by bylo vhodné rozšířit legislativní podporu flexibilních pracovních úvazků a zajistit jejich širší dostupnost nejen pro rodiče malých dětí, ale i pro další skupiny zaměstnanců, kterým standardní pracovní doba nevyhovuje. Dalším klíčovým opatřením by mohlo být posílení mechanismů pro kontrolu a vymáhání rovného zacházení ze strany inspektorátu práce, případně zavedení finančních pobídek pro firmy, které aktivně genderovou rovnost podporují.

Výzkumná část zaměřená na společnost Multitrans CZ potvrdila, že firma se snaží o dodržování zásad genderové rovnosti, zejména v oblasti odměňování. Multitrans CZ působí v odvětví logistiky a přepravy, což je tradičně sektor s vyšším zastoupením mužů. Výzkum byl realizován pouze v pardubickém sídle, jelikož je zde větší počet zaměstnanců a poskytuje reprezentativnější vzorek pro analýzu firemní kultury.

Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci naznačilo určité nesrovnalosti v tom, jak je vnímána rovnost příležitostí ve firmě. Zhruba 40 % zaměstnanců uvedlo, že odměňovací systém není zcela jasný a transparentní, přestože personální oddělení tvrdí, že odměny jsou přerozdělovány na základě objektivních kritérií. Výzkum také ukázal, že ženy mají ve firmě méně příležitostí pro kariérní růst – pouze 20 % dotazovaných žen uvedlo, že mají stejnou šanci na povýšení jako jejich mužští kolegové, zatímco většina mužů vnímala kariérní příležitosti jako vyrovnané. Naopak rozhovor s personální pracovnící potvrdil, že firma se snaží podporovat rovné příležitosti a v posledních letech byly zavedeny kroky ke zlepšení genderové rovnosti, včetně důrazu na transparentnost.

Doporučení vyplývající z této práce se zaměřují na několik oblastí. Klíčovým opatřením pro podnik by mělo být posílení transparentnosti odměňování, například pravidelným informováním či rozhovory se zaměstnanci o kritériích přidělování odměn a možnostech kariérního růstu. Dále by firma mohla zavést školení zaměřená na genderovou rovnost, která by pomohla odstranit předsudky a podpořit spravedlivější pracovní prostředí. Zlepšení zaměstnaneckých benefitů, včetně větší podpory sladování rodinného a pracovního života, by mohlo zvýšit celkovou spokojenost zaměstnanců a přispět k lepšímu využití talentů v rámci firmy.

Celkově lze konstatovat, že cíle diplomové práce byly naplněny. Analýza trhu práce a případová studiu společnosti Multitrans CZ poskytly ucelený pohled na problematiku genderové rovnosti v pracovním prostředí. Zjištěné výsledky potvrzují, že i přes pokrok v oblasti rovného zacházení, existují významné výzvy, kterým je třeba se věnovat. Pokud budou navržená opatření implementována, může to přispět nejen k větší rovnosti mezi pohlavími, ale i k celkovému zlepšení pracovního klimatu a efektivnějšímu využití lidského kapitálu.

POUŽITÁ LITERATURA

ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen, 2015. *Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy*. 13. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5258-7.

HENDL, Jan. 2005. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-485-4.

KARSTEN, Hartmut, 2006. *Ženy-muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-145-X.

KOZEL, Roman; MYNÁŘOVÁ, Lenka a Hana SVOBODOVÁ. 2011. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 9788024735276.

Krise a příležitosti: Ekonomické a sociální dopady epidemie Covid-19. Praha: Rosa Luxemburg Stiftung, 2020. ISBN: 978-80-907997-0-7.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna POSPÍŠILOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a spol. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. ISBN: 978-80-7421-162-1.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2020. *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: Projekt 22 % K ROVNOSTI*. Praha. ISBN 978-80-7421-217-8.

PAVLÍČEK, Václav a kol., 2020. *Ústavní právo a státověda II. díl: Ústavní právo České republiky*. 3. Praha: Leges. ISBN 978-80-7502-468-8.

RENZETTI, Claire M. a CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

RODRÍGUEZ PÉREZ, Reyna a CASTRO LUGO, David, 2024. *Gender Inequality in the Global Labor Market: A Feminist Economics Approach*. London: Routledge. ISBN 978-1-003-43750-5.

SMETÁČKOVÁ, Irena. *Genderové představy a vztahy*. Praha: SLON, 2016. ISBN 978-80-7419-229-6.

ŠIMEČKOVÁ, Eva, 2023. *Nežádoucí chování na pracovišti: Šikana, diskriminace, monitorování, whistleblowing*. Praha: Leges. ISBN 978-80-7502-698-9.

ŠTANGOVÁ, Věra, 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-277-6.

TOMŠEJ, Jakub, 2020. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: GRADA. ISBN 978-80-271-1960-8.

Usnesení č.2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKALDNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, v platném znění.

VALDROVÁ, Jana, 2006. *Gender a společnost*. Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně. ISBN 80-7044-808-3.

Women, business and the law 2024. Washington: International Bank for Reconstruction and Development, 2024. ISBN: 978-1-4648-2064-9.

POUŽITÉ ZDROJE

APERIO, 2024. *Diskriminace rodičů v zaměstnání*. Online. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/diskriminace-rodicu-v-zamestnani>. [cit. 2024-12-20].

ČSÚ, 2022. *Úroveň plodnosti v Česku patřila loni k nejvyšším v EU*. Online. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/uroven-plodnosti-v-cesku-patrila-loni-k-nejvyssim-v-eu>. [cit. 2024-11-28].

ČSÚ, 2023. *Od roku 2012 klesá počet absolventů vysokých škol*. Online. Dostupné z: https://csu.gov.cz/produkty/od-roku-2012-klesa-pocet-absolventu-vysokych-skol?utm_source=chatgpt.com. [cit. 2024-12-14].

EIGE, 2024. *Gender Equality Index*. Online. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/CZ>. [cit. 2024-12-21].

EU, 2023. *Fakta a čísla týkající se Evropské unie*. Online. Dostupné z: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/facts-and-figures-european-union_cs. [cit. 2024-12-15].

EUR-LEX, 2022. *Summaries of EU legislation*. Online. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union.html>. [cit. 2024-11-29].

EUROSTAT, 2025. *Gender pay gap statistics*. Online. Dostupné z: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/facts-and-figures-european-union_cs. [cit. 2024-01-15].

EVROPA V DATECH, 2019. *Rodičovství v Evropě*. Online. Dostupné z: <https://www.evropavdatech.cz/clanek/14-rodicovstvi-v-evrope/>. [cit. 2024-11-28].

EVROPA V DATECH, 2024. *Diverzita zaměstnanců*. Online. Dostupné z: <https://evropavdatech.cz/clanek/105-diverzita-zamestnancu/>. [cit. 2024-01-15].

EVROPSKÁ KOMISE, 2016. *Pohled do historie rozvoje vzdělávání žen v Čechách, na Moravě a ve Slezsku*. Online. Dostupné z: <https://epale.ec.europa.eu/cs/resource-centre/content/pohled-do-historie-rozvoje-vzdelavani-zen-v-cechach-na-morave-ve-slezsku>. [cit. 2024-11-15].

EVROPSKÝ PARLAMENT, 2024. *Ženy v Evropském parlamentu v minulosti a dnes*. Online. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20190226STO28804/zeny-v-evropskem-parlamentu-infografika>. [cit. 2024-11-15].

FRANK BOLD ADVOKÁTI, 2017. *Za stejnou práci stejná odměna*. Online. Dostupné z: <https://www.fbadvokati.cz/cs/clanky/664-za-stejnou-praci-stejna-odmena-nebo-ne>. [cit. 2024-12-21].

Global Gender Gap 2024, 2024. Online. Geneva: World Economic Forum. ISBN 978-2-940631-89-6. Dostupné z: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf. [cit. 2024-12-17].

GRAND THORNTON, 2023. *Průzkum Grant Thornton: Pokrok v oblasti zastoupení žen ve vyšším vedení vázne*. Online. Dostupné z: https://www.grantthornton.cz/clanek/women_in_business/. [cit. 2024-11-28].

HEROINE. *Skleněný strop (glass ceiling)*. Online. 2020. Dostupné z: <https://www.heroine.cz/slovník/skleneny-strop>. [cit. 2024-11-28].

JEŽKOVÁ, Helena, 2023. *Co je whistleblowing? A co přináší zákon o ochraně oznamovatelů?* Online. Dostupné z: <https://www.nntb.cz/blog/whistleblowing-vyznam>. [cit. 2024-12-20].

JUDGE, Elizabeth, 2013. *Women on board: help or hindrance?* Online. Dostupné z: <https://www.thetimes.com/article/women-on-board-help-or-hindrance-2c6fnqf6fng>. [cit. 2024-11-28].

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, 2018. *Gender a vzdělávání*. Online. Dostupné z: <https://msmt.gov.cz/ministerstvo/proc-je-dulezite-se-zabyvat-genderovou-rovnosti-v-kontextu>. [cit. 2024-11-14].

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, 2024. *Povinnost předškolního vzdělávání u dětí, které jsou žáky zahraničních škol v ČR*. Online. Dostupné z: <https://msmt.gov.cz/vzdelavani/zakladni-vzdelavani/povinnost-predskolniho-vzdelavani-u-deti-ktere-jsou-zaky>. [cit. 2024-11-20].

NÁRODNÍ ZDRAVOTNICKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL, 2024. *Genderová rozmanitost a transgender lidé*. Online. 2024-09-02. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/2077-genderova-rozmanitost-a-transgender-lide>. [cit. 2024-11-15].

PETRONGOLO, Barbara a AZMAT, Ghazala, 2014. *Gender and the labour market: Evidence from experiments*. Online. Dostupné z: <https://cepr.org/voxeu/columns/gender-and-labour-market-evidence-experiments>. [cit. 2024-11-20].

POSPÍŠILOVÁ, PH.D., PhDr. Marie, 2022. *Dobrá praxe rovného odměňování – Island: Projekt 22 % K ROVNOSTI*. Online. Praha: MPSV. ISBN 978-80-7421-262-8. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/10/Dobra-praxe_Island_final.pdf. [cit. 2024-12-17].

PRÁVNÍ PROSTOR, 2015. *Genderová segregace na pracovním trhu*. Online. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/genderova-segregace-na-pracovnim-trhu>. [cit. 2024-12-16].

PRŮVODCE PŘEDŠKOLNÍM VZDĚLÁNÍM, 2024. *Firemní školky v ČR: Výhody a možnosti pro zaměstnance i děti*. Online. Dostupné z: <https://www.ms-nedvezskanucicka.cz/skolka/firemni-skolky-v-cr-vyhody-a-moznosti-pro-zamestnance-i-deti/>. [cit. 2024-11-20].

QUEERS GEOGRAPHY, 2020. *Mapa nabytí volebního práva žen ve světě*. Online. Dostupné z: <https://queergeography.cz/geografie-sexualit/feministicke-geografie/mapa-nabyti-volebniho-prava-zen-ve-svete/>. [cit. 2024-11-15].

QUEERS, 2020. *Intersexualita*. Online. Dostupné z: https://www.gl.cz/slov_intersexualita.phtml. [cit. 2024-11-15].

SMIGGELS KAVKOVÁ, Jana a ADAMUSOVÁ, Marcela, 2014. *8 důvodů proti kvótám*. Online. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/8-duvodu-proti-kvotam>. [cit. 2024-12-17].

WRITER, Staff, 2015. *What Does the Phrase “glass Escalator” Mean in Sociology?* Online. Dostupné z: <https://www.reference.com/world-view/phrase-glass-escalator-mean-sociology-59ef7f4686fb0c97>. [cit. 2024-11-28].

Ženy a muži v datech 2023, 2024. Online. Praha: Úřad vlády ČR. ISBN 978-80-7440-327-9. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/FINAL-ZaMvD_2023_.pdf. [cit. 2024-12-16].

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Dotazník pro pracovníky společnosti Multitrans CZ	84
Příloha B: Polostrukturovaný scénář rozhovoru	87
Příloha C: Přepis rozhovoru.....	89

Příloha A: Dotazník pro pracovníky společnosti Multitrans CZ

Elektronický dotazník pro zaměstnance pardubické pobočky společnosti Multitrans CZ vytvořený a sdílený prostřednictvím webu Vyplňto.cz.

Odkaz: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/rovne-prilezitosti-muzu-a-ze/>

Rovné příležitosti mužů a žen v organizaci Multitrans CZ

Vážení respondenti,

chtěla bych Vás poprosit o vyplnění tohoto dotazníku, který slouží k výzkumu v oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami ve Vaší organizaci. Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění trvá pár minut. Výsledky budou použity pouze v rámci mé diplomové práce na Univerzitě Pardubice či jako podklad k případným zlepšením v organizaci k dané problematice.

Předem děkuji za Vás věnovaný čas.

Bc. Lucie Havlíčková
studentka Fakulty ekonomicko-správní, Univerzita Pardubice

-
1. Myslíte si, že muži a ženy mají ve Vaší organizaci stejné pracovní podmínky?
 - ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - ne
 - 1.1. Pokud spíše ne/ne – Co je podle Vás potřeba v organizaci změnit, aby se situace v oblasti rovných příležitostí zlepšila?
 - vzdělávání zaměstnanců o problematice
 - vedení musí jít příkladem (více žen ve vedení)
 - změna pracovních podmínek
 - jiné:
 2. Myslíte si, že muži a ženy mají ve Vaší organizaci stejné příležitosti k povýšení?
 - ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - ne
 3. Jste podle Vašeho názoru spravedlivě ohodnocen/a?
 - ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - ne
 4. Je Vám zcela jasný systém odměňování?

- ano
 - ne
5. Jak často se setkáváte v organizaci s genderovými stereotypy? (př.: muži jsou ve vedení lepší než ženy, především ženy na administrativních pozicích, ...)
- nikdy
 - občas
 - často
6. Jsou podle Vás při přijímání nových pracovníků do organizace upřednostňováni muži?
- ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - ne
7. Máte přístup k pracovním benefitům na stejné úrovni jako Váš kolega?
- ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - ne
8. Jaké změny byste obecně doporučil/a podniku? (dobrovolná otázka)
- odpověď:
9. Pohlaví:
- žena
 - muž
10. Věk:
- 18-24
 - 25-34
 - 35-44
 - 45+
11. Jakou pozici zastáváte?
- | | | |
|---|---------------------------------|--|
| <input type="radio"/> zákaznický servis | <input type="radio"/> disponent | <input type="radio"/> obchodní zástupce |
| <input type="radio"/> vedení | <input type="radio"/> dispečer | <input type="radio"/> správce vozového parku |
| <input type="radio"/> skladník | <input type="radio"/> účetní | <input type="radio"/> personální oddělení |
| <input type="radio"/> údržbář | <input type="radio"/> řidič | |
12. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- SŠ s maturitou
 - VOŠ
 - VŠ (bakalářské studium)
 - VŠ (magisterské studium)
 - jiné:

13. Jak dlouho pracujete v této organizaci?

- méně než 1 rok
- 1-3 roky
- 4-6 let
- 7 a více let

Příloha B: Polostrukturovaný scénář rozhovoru

Dobrý den, moje jméno je Lucka a moc Vám děkuji že jste si našla čas na tento rozhovor. Ráda bych se zeptala na pár otázek týkající se rovnosti mezi pohlavími na tomto pracovišti. Rozhovor mi pomůže pochopit vnímání firemní kultury z pozice personálního oddělení. Také zde probereme otázky týkající se genderových kvót.

Vaše odpovědi mi pomohou při zpracování mé diplomové práce a ráda bych zdůraznila, že Vaše odpovědi budou použity pouze pro účely této práce. Souhlasíte prosím s nahráváním rozhovoru? Nahrávka bude také použita jen pro mou práci.

ČÁST 1

1. Kolik má vaše organizace poboček a kolik je na každé z nich zaměstnaných pracovníků?
2. Jaký je poměr zaměstnaných mužů a žen na vašich pobočkách?

ČÁST 2

3. Myslíte si, že jsou ve vaší organizaci dodržovány principy rovných příležitostí mezi muži a ženami?
4. Je z vašeho pohledu obtížnější dodržovat politiku rovných příležitostí pro dopravní a logistickou firmu než pro jiná odvětví? Pokud ano/ne, tak proč?
5. Myslíte si, že jsou u vás v organizaci přítomny genderové stereotypy? (např. ženy na administrativních pozicích, muži jsou lepší řidiči, atd., ...) Pokud ano, kde a jak se projevují?

ČÁST 3

6. Co ovlivňuje vaše rozhodování pro přijetí zaměstnance? Má matka malých dětí stejnou šanci jako otec malých dětí?
7. Vybíráte si do dopravní a logistické firmy spíše muže? Pokud ano/ne, tak proč?
8. Má současná situace na pracovním trhu (nedostatek zájemců) vliv na rozhodování při výběru zaměstnanců? Pokud ano, v čem?
9. Jsou podle vašeho názoru v podniku pozice, kterou mohou vykonávat pouze muži/ženy? Pokud ano, které a proč?

ČÁST 4

10. Myslíte si, že momentální legislativní úprava je dostatečná pro dodržování rovných příležitostí a nediskriminaci žen?
11. Jste pro zavedení genderových kvót? Proč ano/ne?

12. Myslíte si, že jsou u vás v organizaci dodržovány zásady rovného zacházení? (rovné odměňování, pracovní podmínky, rovné benefity, ...)

ČÁST 5

13. Myslíte si, že všichni zaměstnanci mají stejné příležitosti k dalšímu vzdělávání a firemnímu postupu? Mají muži i ženy stejné příležitosti k postupu do vedoucích pozic?
14. Máte pevně stanovený systém odměňování? Jak tento systém funguje? (kvartální odměny apod. ...)
15. Považujete systém odměňování za dostatečně jasný a transparentní? Mají ženy i muži na stejných pozicích stejnou mzdu (za stejnou práci)?
16. Myslíte si, že je nabídka pracovních benefitů dostatečná? Je možnost je rozšířit? (práce z domova, zkrácené úvazky, ...)
17. Myslíte, že by bylo možné získat data o mzdách zaměstnanců, např. v anonymizované podobě bez citlivých údajů (jen pohlaví a částky)?

ČÁST 6

18. Jak je v organizaci přístupováno k oblasti sladění pracovního a rodinného života? Vycházíte vstříc osobním potřebám zaměstnanců?
19. Udržujete kontakty se zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené? Pokud ano, jak?

Příloha C: Přepis rozhovoru

Transkripce rozhovoru s pracovnící personálního oddělení Mgr. Denisou Nakládálovou ze společnosti Multitrans CZ.

Datum realizace rozhovoru: 13.2. 2025

Délka rozhovoru: 20 minut

T: tazatelka, P: personální pracovnice

T: Dobrý den, já jsem Lucka a moc děkuju že jste si našla čas na tenhle rozhovor. Ráda bych se zeptala na nějaké otázky týkající se genderové rovnosti mezi pohlavími u vás na pracovišti. Rozhovor mi pomůže pochopit firemní kulturu z vašeho pohledu. Taky probereme otázky týkající se genderových kvót.

Vaše odpovědi mi pomůžou při zpracování mé diplomové práce a Vaše odpovědi budou použity jenom pro účely této mé práce. Souhlasíte s nahráváním rozhovoru? Nahrávka bude použita jenom pro moji práci.

P: Souhlasím a s nahráváním nemám problém.

T: Otázky v první části jsou obecně o podniku a první otázkou je „Kolik má vaše organizace poboček a kolik je na každé z nich zaměstnanců?“.

P: Celkem máme pobočky dvě – jednu v Pardubicích, tady je centrála, a druhá je v Teplicích. V Přelouči máme ještě sklady a pak jsou tady řidiči, který nespádají pod žádnou pobočku.

T: A kolik je na obou pobočkách poměr zaměstnaných mužů a žen?

P: V Pardubicích je celkem 24 zaměstnanců – 17 žen a 7 mužů. V Teplicích je zaměstnanců méně – 11 žen a 5 mužů.

T: V další části přejdeme už na otázky ohledně rovnosti žen a mužů. Myslíte si, že jsou u vás obecně dodržovány principy rovných příležitostí mezi pohlavími?

P: Myslím, že ano. Rozhodně ohledně toho nemáme žádné stížnosti a problémy.

T: A je z Vašeho pohledu těžší dodržovat politiku rovných příležitostí v dopravní a logistické firmě než pro jiná odvětví?

P: Spíše ne. Určitě je tohle odvětví specifické spíš pro muže, ale nijak obtížnější oproti jiným podnikům, to si nemyslím.

T: Myslíte si, že jsou v organizaci přítomny genderové stereotypy? Na příklad že jsou ženy umisťovány spíš na administrativní pozice nebo že jsou muži lepší řidiči. Jestli ano, kde a jak se stereotypy projevují?

P: V tomhle případě asi ano, na administrativních pozicích jsou spíš ženy. Zároveň řidiči jsou v tenhle moment 100% muži. Ale to je dáno tím, že mezi uchazeči o pozice řidičů mezinárodní kamionové dopravy se nehlásí téměř žádné ženy.

T: Jasně, to dává smysl. A je zde něco, co ovlivňuje vaše rozhodování pro přijetí zaměstnance? Má třeba matka od malých dětí stejnou šanci jako otec od malých dětí?

P: U nás zaměstnáváme matky malých dětí. Dokonce máme teď několik zkrácených úvazků, na které byly přijaty právě matky dětí a pro které je tenhle typ úvazku často jedinou možností pro nástup do zaměstnání po rodičovské.

T: Ještě jedna otázka spojená s odvětvím. Vybíráte si do dopravní firmy spíš muže?

P: Ne a podle počtu zaměstnanců na pobočkách je vidět, že u nás převládají hlavně ženy, teda v administrativě.

T: Má s tím co dělat současná situace na pracovním trhu a nedostatek zájemců o práci? Má tohle vliv na rozhodování při výběru zaměstnanců?

P: Určitě ne.

T: Zpátky ke stereotypům – jsou podle vašeho názoru v podniku pozice, které mohou vykonávat pouze muži nebo ženy? Popřípadě které?

P: Možná mě teď napadá pozice skladníka – tam je potřeba fyzická síla.

T: Myslíte si, že je momentální legislativa dostatečná pro dodržování rovných příležitostí a nediskriminování žen?

P: Tuhle problematiku a právo nemám nastudovanou a nechci asi odpovídat. Mohla bych odpovědět něco s čím bych pak nemusela na 100 % souznět a možná se i ztrapnit.

T: Aha, tak nevádí. A hádám že u další otázky to bude stejné. Jste pro zavedení genderových kvót?

P: Hádáte správně. Na tohle bych si musela více prostudovat pro a proti.

T: Myslíte si, že jsou u vás v organizaci dodržované zásady rovného zacházení jako je stejné odměňování, pracovní podmínky a benefity?

P: Ano, myslím že ano.

T: Myslíte si, že všichni zaměstnanci mají stejné příležitosti k dalšímu vzdělávání a firemnímu postupu? Mají muži i ženy stejné příležitosti k postupu do vedoucích pozic?

P: Myslím, že u nás v organizaci ano.

T: A je váš systém odměňování pevně stanovený? Jak funguje?

P: Ano systém je pevně daný. Všichni zaměstnanci – muži i ženy – mají stejný základ mzdy a odměňovací složku, která závisí na jejich odvedené práci.

T: Považujete systém za dostatečně jasný a transparentní? Mají muži i ženy na stejných pozicích stejnou mzdu za stejnou práci?

P: Ano.

T: Myslíte, že je nabídka pracovních benefitů dostatečná nebo je tady možnost pro rozšíření?

P: Myslím, že by bylo dobré, kdyby firma zavedla ještě nějaké benefity pro zaměstnance navíc.

T: Myslíte, že by bylo možné abych získala data o mzdách zaměstnanců? Klidně v anonymizované podobě bez citlivých údajů. Jen třeba pohlaví a přesné částky.

P: Bohužel jsem toto už probrala s vedením a tyto informace poskytnout nemůžu.

T: To je škoda, ale chápu. Už se přesuneme na poslední část a poslední dvě otázky. Jak v organizaci přistupujete v oblasti sladování pracovního a rodinného života? Vycházíte vstříc osobním potřebám zaměstnancům?

P: Myslím, že spíše ano. Hlavně formou zkrácených úvazků, které většinou na trhu chybí.

T: Udržujete kontakt se zaměstnanci na mateřské nebo rodičovské dovolené? A jestli jo, tak jak?

P: Ano udržujeme. Za prvé kvůli administrativním záležitostem a za druhé často i osobně.

T: Byly podle Vás v rozhovoru otázky, které jste považovala za zbytečné nebo nepochopitelné?

P: Nejspíš ne. Jen teda otázky na kvóty mě vyvedly z míry.

T: Chcete ještě k této problematice něco dodat nebo se na něco zeptat?

P: Asi ne.

T: V tom případě Vám děkuji za čas a jsem ráda, že jste si na mě a pár otázek našla čas.

P: Taky děkuji.