

**Diskriminace žen v odměňování:
Analýza a návrh zdokonalení platové diferenciacce
mužů a žen vykonávajících totožnou práci**

Zdeňka Buriánková

Bakalářská práce
2005



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav ekonomie

akademický rok: 2004/2005

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Zdeňka BURIÁNKOVÁ**

Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Diskriminace žen v odměňování:
Analýza a návrh zdokonalení platové diferenciac
mužů a žen vykonávajících totožnou práci**

Zásady pro vypracování:

1. Provedte průzkum literárních pramenů a zpracujte teoretické a metodické poznatky týkající se diskriminace žen v odměňování.
2. Analyzujte současný stav platové diferenciac mužů a žen.
3. Navrhněte zdokonalení hodnocení pracovníků vykonávajících totožnou práci.

Rozsah práce: 40 stran
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- [1.] Fischlová, D. Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace. Praha : VÚPSV, 2002. 63 s. ISBN 80-239-0486-8.
- [2.] Huňková, M. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno : Nesehnutí, 2003. 21 s. ISBN 80-903228-1-6.
- [3.] Plnění úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen. 1. vyd. Praha : JAN, 1998. 123 s. ISBN 80-85529-44-0.
- [4.] Poznejte nový zákoník práce. 1. vyd. Beroun : Newsletter, 2004. 126 s. ISBN 80-7350-013-2.
- [5.] Štěpánková, B. Plnění úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. 105 s. ISBN 80-86552-74-8.

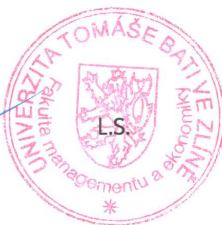
Vedoucí bakalářské práce: doc. PhDr. Vnislav Nováček, CSc.
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: 14. března 2005

Termín odevzdání bakalářské práce: 20. května 2005

Ve Zlíně dne 14. března 2005

doc. PhDr. Vnislav Nováček, CSc.
děkan



doc. Ing. Jitka Kloudová, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce, jak již samotný název napovídá, se zabývá mzdovou diferenciací žen na trhu práce. Její hlavní náplní je analýza mzdových rozdílů mužů a žen a je tématicky zaměřena na problematiku odměňování, mzdovou diskriminaci žen a její vznik včetně návrhu, jak se případné diskriminaci a nerovnosti bránit. Důraz byl kladen především na srovnání výdělků mužů a žen z různých hledisek v rámci Evropy, České republiky i konkrétního zaměstnavatele.

Východiskem k napsání této práce pro mne byla nespokojenost žen, coby zaměstnankyň, v odměňování. Máme již 21. století a stále si muži a ženy nejsou rovni.

ABSTRACT

This bachelor thesis deals, as its name suggests, with the wage differentiation of women on the job market. Its subject matter is the analysis of wage differences between men and women and is thematically focused on the problems of remuneration, the wage discrimination of women, its origin. It also includes suggestions of how to prevent from possible cases of discrimination and inequality. The stress is mainly put on the comparison of incomes of men and women from several points of view in the context of Europe, the Czech Republic and also a particular employer.

The impulse for this thesis was the feeling of dissatisfaction of women as employees with their remuneration. Even in the 21st century, there is still inequality between men and women.

Děkuji tímto vedoucímu bakalářské práce panu doc. PhDr. Václavu Nováčkovi, CSc., za odborné vedení, poskytnuté rady a pozornost, kterou mi věnoval při vypracování mé bakalářské práce.

Dále bych chtěla poděkovat paní ředitelce odboru rodinné politiky a sociální práce Ministerstva práce a sociálních věcí - Mgr. Michaelle Marksové-Tominové a také panu RNDr. Vladimíru Smolkovi, řediteli divize statistik firmy Trexima spol. s r. o. ve Zlíně, za cenné informace a poskytnuté materiály. V neposlední řadě bych také chtěla velice poděkovat panu ing. Jaroslavu Navrátilovi, řediteli provozní technické jednotky České pošty, s. p. v obvodě Olomouc, za možnost provést dotazníkové šetření a paní ing. Miloslavě Chovancové, CSc., za pomoc při jeho sestavování.

OBSAH

ÚVOD.....	8
I. TEORETICKÁ ČÁST	9
1 PROBLEMATIKA ODMĚŇOVÁNÍ	10
1.1 MOTIVACE A PENÍZE.....	10
1.2 ZÁKLADNÍ PENĚŽNÍ ODMĚNA	10
1.3 STEJNÁ MZDA ZA STEJNOU PRÁCI A ZA PRÁCI STEJNÉ HODNOTY	11
1.4 OCHRANA VÝŠE MZDY.....	13
1.4.1 Minimální mzda	14
1.4.2 Minimální mzdové tarify.....	14
2 ROVNÉ ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI – ZÁKAZ DISKRIMINACE	15
2.1 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN	16
2.1.1 Metody pro dosažení působení principu rovných příležitostí pro muže a ženy	17
2.2 ÚLOHA STÁTU V OBLASTI POLITIKY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE	17
2.3 PRINCIP ROVNÉHO ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI V ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU.....	18
2.3.1 Stručný nástin platné právní úpravy.....	18
3 DISKRIMINACE A JEJÍ VZNIK V ZAMĚSTNÁNÍ	21
3.1 POJEM DISKRIMINACE.....	21
3.2 ZÁKLADNÍ DRUHY DISKRIMINACE	22
3.2.1 Diskriminace na základě pohlaví – přímá a nepřímá	22
3.2.2 Negativní vs. pozitivní diskriminace	22
3.3 DISKRIMINACE PŘI PŘIJÍMACÍM POHOVORU O ZAMĚSTNÁNÍ U ZAMĚSTNAVATELE	24
3.4 ROVNOST VS. DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ.....	24
3.4.1 Nerovnost v odměňování	25
3.4.2 Nerovnost při pracovní kariéře	25
3.5 JAK SE BRÁNIT DISKRIMINACI A NEROVNOSTI.....	26
3.5.1 Soud.....	26
3.5.2 Úřad práce a jiné nápomocné instituce a organizace	27
3.5.3 Různé feministické, neziskové organizace a výzkumná centra	27
3.5.4 Veřejný ochránce práv - ombudsman	28
3.6 NAPLŇOVÁNÍ ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ V ZAMĚSTNÁNÍ	28
II. PRAKTICKÁ ČÁST	30
4 MZDOVÁ DIFERENCIACE MUŽŮ A ŽEN V EVROPĚ	31
4.1 MZDOVÉ ROZDÍLY V EVROPĚ	31
4.2 MZDOVÉ ROZDÍLY Z POHLEDU EU	32

5	MZDOVÁ DIFERENCIACE MUŽŮ A ŽEN V ČESKÉ REPUBLICE	34
5.1	NÁZOR MGR. MICHAELY MARKSOVÉ-TOMINOVÉ NA DISKRIMINACI ŽEN	34
5.2	ANALÝZA PRACOVNÍCH PŘÍJMŮ MUŽŮ A ŽEN.....	35
5.2.1	Průměrné mzdy mužů a žen	36
5.2.2	Nerovnost mezd mužů a žen podle jednotlivých skupin.....	38
6	PŘÍČINY MZDOVÝCH ROZDÍLŮ MUŽŮ A ŽEN.....	43
6.1	FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ MZDY MUŽŮ A ŽEN.....	43
6.2	VYBRANÉ FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ MZDY MUŽŮ A ŽEN	44
6.2.1	Odpracované hodiny	44
6.2.2	Druh a délka úvazku.....	44
6.2.3	Přesčasová práce	46
6.2.4	Segregace žen do odvětví a povolání.....	47
7	MZDY MUŽŮ A ŽEN V RÁMCI PODNIKU ČESKÁ POŠTA, S. P.	50
8	PŘÍKLADY MZDOVÉ DISKRIMINACE.....	53
	ZÁVĚR.....	55
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	57
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	61
	SEZNAM OBRÁZKŮ	62
	SEZNAM TABULEK.....	63
	SEZNAM PŘÍLOH.....	64

ÚVOD

On vysokoškolák, ona vysokoškolačka. On s praxí, ona s praxí. On schopný, ona schopná. Dělalí tutéž práci a on má vyšší plat než ona. Proč? Je muž. Tento názor ještě stále přetrvává v naší společnosti, občas jej zaslechnu i z úst mých vrstevníků a přiznám se, zdá se mi to až neuvěřitelné. Muži jsou „pány tvorstva“ a živí rodiny, proto jim náleží vyšší mzda. Tento názor bohužel, či bohudík, nesdílím, ovšem převážná většina obyvatel zřejmě ano a nebo se k tomuto problému staví zády, když tento trend v naší republice stále převládá.

V dnešní době je diskriminace stále více řešené téma, platovou diskriminaci nevyjímaje. Jedni existenci platové nerovnosti popírají, jiní ji naopak zdůvodňují ženským mateřským posláním. Pokud by někdo chtěl generalizovat, nemohly by mít ženy v žádném oboru nikdy stejný plat jako muži. Podobné argumentace, že ženy pracují v méně placených oborech, je poněkud zavádějící, protože i v těchto si muži v průměru vydělávají více než ženy a ne naopak. Tudíž se i zde jedná o platovou diskriminaci a ne o její odůvodnění. Ani inženýrka a stavitelka letiště či mostu nemá nijak zajištěno, že bude stejně ohodnocena jako její mužský kolega.

Proč vlastně existuje platová nerovnost? Jaké jsou důvody podhodnocení ženské práce? Je to snad proto, že přetrvává trend rozdělení některých pracovních sfér na ženské a mužské? Nebo je to zapříčiněno nízkými mzdami ve feminizovaných oborech? Na tyto a další otázky jsem se snažila odpovědět.

Problematiku odměňování, diskriminace a její vznik v zaměstnání mezi mužem a ženou i návod jak se bránit případné diskriminaci a nerovnosti je námětem teoretické části práce. V praktické části jsou podrobněji srovnány výdělky mužů a žen z různých úhlů pohledu v rámci Evropy (případně Evropské unie), České republiky i konkrétního zaměstnavatele.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PROBLEMATIKA ODMĚŇOVÁNÍ

1.1 Motivace a peníze

Proč vlastně lidé pracují? Někteří pracují proto, aby jen tak neseseděli doma, jiní zase, protože je pracovat baví, další třeba z důvodu „zadostiučinění“, ale myslím si, že všichni do jednoho také více či méně kvůli finanční odměně, ze které např. zaplatí nájem, vzdělání svých dětí a uspokojí své další potřeby. Mohu tedy tvrdit, že peníze přináší pozitivní motivaci? Ano, ovšem za správných okolností, nejen proto, že lidé potřebují a chtějí peníze, ale také proto, že slouží jako vysoce hmatatelný nástroj „uznání“. Jediné co může lidi demotivovat je dle mého názoru špatný systém odměňování. Je velmi důležité, aby byly systémy odměňování vytvořeny na základě spravedlnosti, nezáujatosti a slušnosti, aby si všichni zaměstnanci byli tzv. rovni (pokud vykonávají stejnou práci).

Systém odměňování zaměstnanců se skládá z určitých vzájemně propojených procesů a praktických postupů organizace při odměňování zaměstnanců podle jejich přínosu, dovednosti a schopností. Tento systém je tvořen v rámci jakési filozofie, strategie a politiky odměňování organizace a zahrnuje procesy a postupy, které zabezpečují a udržují vhodné typy a úrovně mezd a platů, zaměstnaneckých výhod a jiných forem odměny.

Systém odměňování je tvořen jednak *peněžními odměnami*, do kterých lze zařadit pevné a pohyblivé mzdy a platy a *zaměstnaneckými výhodami*. Dále se zde zahrnují i *nepeněžní odměny*, tj. uznání, odpovědnost, ocenění atd. [2].

1.2 Základní peněžní odměna

Mzda (plat) je obecně pojata jako **ekvivalent za vykonanou práci v pracovním poměru**, nikoliv jako plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci vyplývající z pouhé existence pracovního poměru. Z výše uvedeného tedy jednoduše vyplývá, že zaměstnanci v zásadě nepřísluší mzda, pokud práci nevykonává. Protože je dosažení mzdy hlavním účelem, proč zaměstnanec pracuje, ukládá zaměstnavateli zákoník práce povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za tuto vykonanou práci mzdu (plat) a vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů [10].

Základní peněžní odměnou je pevný plat nebo mzda, kterou tvoří sazba (tarif) za určitou práci nebo pracovní místo. Tato základní peněžní odměna může být základnou pro určení dodatečných odměn v závislosti na výkonu, schopnostech či dovednostech [2].

Zákon o mzdě mzdu definuje jako „*peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytovanou zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků*“ [7, § 4 odst. 2].¹

Zákonná úprava uvedených mzdových kritérií nejen vymezuje pojem mzdy, ale také stanoví, která hlediska jsou při odměňování zaměstnanců spravedlivá a vylučuje tak použití hledisek, která nesouvisí s vykonávanou prací. Podstatné také je, že stanovená hlediska jsou prakticky totožná s kritérii, která zákon o mzdě vymezuje jako závazná pro „měření“ hodnoty práce při zjišťování, zda je u zaměstnavatele dodržován princip stanovený v § 4a zákona o mzdě, a to že „**zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda**“ [7, § 4a, odst.1].

1.3 Stejná mzda za stejnou práci a za práci stejné hodnoty

Jak již jsem nastínila v úvodu, zaměstnanci chtějí za stejnou práci stejné hodnoty stejnou mzdu. Pokud tomu tak není, jsou silně demotivováni a nebojím se tvrdit, že až flustrování. Koho by také bavilo pracovat stejně jako Pepa od vedlejšího stolu, mít stejné povinnosti a přitom na své výplatní pásce mít menší číslo? Tyto rozdíly mohou nastat jak mezi příslušníky stejného pohlaví, ovšem více se tak děje mezi opačným pohlavím. Tedy rozdíly v odměňování nastávají mezi muži a ženami.

Poskytování rovných příležitostí ženám i mužům v pracovněprávních vztazích v průběhu pracovního poměru (tzn. i při odměňování) je zajištěno v právním řádu České republiky nejen *Listinou základních práv a svobod, zákoníkem práce a zákonem o mzdě*, ale i realizací *Úmluvy č. 111 o diskriminaci* (zaměstnání, povolání), která byla publikována pod č. 465/1990 Sb., a *Úmluvy č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen*

¹ Podobně je definován plat v zákonu o platu, ale jelikož se v této práci budu spíše zabývat mzdovými otázkami, pojem plat zde bude chápán jako mzda, i když mezi těmito dvěma pojmy jsou jisté odlišnosti, které si lze ověřit v příloze č. P I.

za práci stejné hodnoty a to v kontextu celého právního řádu, zejména souladem zákonů i dalších předpisů s těmito úmluvami [18].

Výslovným zakotvením principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty v zákoně o mzdě byla završena snaha České republiky o dosažení plné slučitelnosti tohoto zákona s právem Evropského společenství. Zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy a rovného odměňování je jednou ze stěžejních oblastí zájmu Evropské unie. Zásada rovnosti vychází přímo ze Smlouvy o Evropském hospodářském společenství. V právu Evropské unie představuje jedno ze základních práv, a proto je jí v legislativě unie přikládán mimořádný význam.

Princip stejné mzdy pro muže i ženy je zakotven v právu Evropského společenství od samého počátku. Již **článek 119 Římské smlouvy** stanovuje, že každý členský stát v první etapě zajistí a následně bude udržovat aplikaci principu, že ženy a muži budou dostávat stejnou mzdu za stejnou práci. **Stejná mzda za stejnou práci mužů a žen bez diskriminace podle pohlaví znamená**, že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejného tarifu (shodný tarif za shodnou jednotku výkonu pro muže i ženy) a při hodinové mzdě (časové) je stanovena stejná odměna při stejném druhu práce. Odměnou se přitom podle **čl. 119** (resp. **čl. 141** po úpravě provedené **Amsterodamskou smlouvou**) rozumí nejen to, co je mzdou nebo platem podle českého práva, tzn. peněžité nebo částečně naturální plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci v pracovním poměru, ale za odměnu se pro účely citovaného článku pokládají rovněž veškeré další dávky, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru [19, str.72-73].

Onen princip stejné mzdy za stejnou práci byl ve většině členských zemí uveden do praxe v roce 1962, v některých nově přistupujících zemích samozřejmě později. Protože však postup při naplňování tohoto principu byl pomalý a nedůsledný, byl článek 119 Smlouvy ES rozšířen **směrnicí** ze dne 10. 2. 1975 (75/117/EHS) **o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže i ženy**. Nejvýznamnějším přínosem této směrnice bylo, že princip stejné mzdy pro muže i ženy za stejnou práci rozšířila o princip **stejně mzdy za práci stejné hodnoty**. Původní zásadu ve Smlouvě EHS tak pojmově obohacuje a zpřesňuje [31].

Pojem stejné práce nebo práce stejné hodnoty byl již zakotven i v zákoně o mzdě, který jej definuje takto: *„Jde o práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli“* [7, § 4 odst. 2].

Zákon o mzdě dále stanoví závazně i hlediska, podle nichž je zaměstnavatel povinen uvedená kritéria hodnotit. Například složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce (např. podle složitosti výroby), podle složitosti pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. I tato subkritéria pro měření složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce jsou pro zaměstnavatele stejně závazná jako i další uvedená v tomto zákoně [7].

Smyslem této úpravy je nejen stanovit postup zaměstnavatelů při měření hodnoty práce, ale zejména vyloučit možnost použití hledisek, která by byla diskriminační a jejichž použití by vedlo nejen k porušování stanoveného principu rovnosti v odměňování stanoveného v zákonu o mzdě, ale ve svých důsledcích i k porušení ústavního principu spravedlivé odměny za práci. Ona Listina základních práv a svobod říká, že: „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ [17, str. 19].

1.4 Ochrana výše mzdy

Na ochranu výše mzdy se používá **minimální mzdy** a **minimálních mzdových tarifů**. Jestliže zaměstnavatel vyplatí menší než minimální mzdu či použije menšího než minimálního mzdového tarifu, porušuje zákon. Podle mého názoru jsou zaměstnavatelé a i zaměstnanci o těchto aspektech dobře informováni a tyto zákonné limity jsou dodržovány a kontrolovány.

1.4.1 Minimální mzda

Zaměstnancům všech zaměstnavatelů zákoník práce zaručuje, aby bez ohledu na způsob utváření mezd, bez ohledu na výkonnostní kritéria hodnocení výsledků své práce a bez ohledu na způsob hospodaření obdrželi mzdu alespoň ve výši stanovené vládou [9, § 111 odst. 3].

Minimální mzda schválená od 1. ledna 2005 činí na zaměstnance 7 185,- Kč při 40hodinové pracovní době týdně. (Minimální hodinová mzda činí 42,50 Kč při stanovené pracovní době 40 hodin týdně. Jestliže zaměstnanec pracuje v jiné než 40hodinové týdenní pracovní době, pak je nutné minimální hodinovou mzdu upravit.) Lze také dohodnout v kolektivní smlouvě **tzv. minimální mzdu na vyšší** (nikoli nižší) **úrovni**. Nařízení vlády o minimální mzdě stanoví úroveň minimální mzdy za každou odpracovanou hodinu nebo jako měsíční částku.

1.4.2 Minimální mzdové tarify

Mimo nároku zaměstnance pobírat minimální mzdu popsané výše je v zákonu o mzdě zakotven ve stanovených případech nárok na **minimální mzdový tarif**, který je odstupňovaný podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Tato kritéria jsou vyjádřena v příloze č. P II k nařízení vlády č. 700/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí a za práci v noci (dále jen „nařízení vlády“). Pro zaměstnavatele jsou však tyto minimální mzdové tarify závazné pouze v případě, že mzdu pro své zaměstnance nesjedná s příslušným odborovým orgánem v kolektivní smlouvě nebo není-li kolektivní smlouva uzavřena [24].

2 ROVNÉ ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI – ZÁKAZ DISKRIMINACE

Problematicke lidských práv žen resp. otázce rovných příležitostí pro muže a ženy se věnuje jak ve sdělovacích prostředcích, tak v politice stále více pozornosti. Jde o téma velmi emotivní a osobní, které se dotýká bezprostředně každého z nás, neboť být mužem či ženou patří mezi základní lidské charakteristiky. Zásada občanské rovnosti patří mezi základní principy fungování demokratické a občanské společnosti a je nevyhnutelným předpokladem dosažení rovnosti mezi muži a ženami.

Podstatou principu rovného zacházení s muži a ženami je zákaz diskriminace zaměstnanců z důvodu jejich příslušnosti k pohlaví. Tento zákaz je formulován tak, že diskriminační jednání není ospravedlnitelné tím, že zaměstnavatel poukáže na rodinný nebo manželský stav uchazečky či uchazeče o zaměstnání, resp. na obtíže, které se zřejmě dají očekávat nebo existují při jeho či jejím zaměstnávání, vykonávajícího souběžně se zaměstnáním povinnosti k rodině a k dětem [29].

Již v úvodních ustanoveních zákoníku práce je tak dnes zakotvena zásada rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky a zákaz jakékoliv diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry, náboženství, politického nebo jiného smýšlení nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, s výjimkou případů, kdy to stanoví zákon nebo kdy je pro to věcný důvod, spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze práce. Zároveň je v zákoníku práce zakotvena zásada, že v případě, kdy dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování na pracovišti, má zaměstnanec právo se domáhat svých práv. Pokud by byla snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích [9].

Je zakázáno i takové jednání, které diskriminuje nepřímě, až ve svých důsledcích. Zákon však není ani vůči zaměstnavatelům ve svých požadavcích nepřiměřený a i z uvedených zásad stanoví některé výjimky. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro to věcný

důvod, spočívající v povaze práce a který je pro výkon této práce nezbytný. Tyto formulace dávají zaměstnavateli rozumnou možnost, aby uspořádal pracovní vztahy v podniku potřebným způsobem a přitom některé zaměstnance na úkor jiných nepoškozoval.

Se zásadou rovného zacházení úzce souvisejí i další zákazy, které usilují o slušné vztahy se zaměstnanci. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti (sexuální obtěžování), pokud je nevídané, nevhodné, urážlivé nebo které může být druhým účastníkem vnímáno oprávněně jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon pracovních práv a povinností.

2.1 Rovnost mužů a žen

Teorie **rovnosti mužů a žen**² vychází z respektu k odlišnostem mezi muži a ženami a potlačuje jakékoliv snahy tyto odlišnosti ať už biologické, fyziologické či psychosomatické zastírat nebo podceňovat. Podstatou této teorie je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uplatnění a naplnění, které bývá zpravidla u mužů a u žen představováno preferencí odlišných životních hodnot. Předpokladem úspěšného naplnění odlišných životních ambicí je vzájemná vyrovnanost mezi muži a ženami z hlediska jejich moci, případně z hlediska vzájemného doplňování se neboli komplementarity. Ženy stejně jako muži disponují velkým tvořivým potenciálem a nevyužívání maxima jejich znalostí a schopností představuje velkou ztrátu pro celou společnost [15, str. 26].

Společným cílem politiky rovných příležitostí mužů a žen je tedy vytvoření společnosti, ve které muži a ženy plně využívají svých práv, rovných příležitostí a rovných povinností. To znamená společnost, ve které skutečnost, že jsme mužem či ženou nás nepředurčuje k omezeným rolím nebo určitým způsobům života.

Vytvoření rovných příležitostí pro muže a ženy bezesporu zahrnuje nastolení rovnosti formální zejména zákonným zákazem diskriminace, avšak žádná legislativa sama osobě nezajistí skutečné prosazení principu rovnosti v praktickém životě. Základní prioritou

² Anglický pojem „equal“ (francouzsky „égalité“), svádí k jeho nesprávnému překladu „stejný“. Avšak právě v jemném rozporu slov „rovnost“ a „stejnost“ spočívá klíč k pochopení spravedlivě vyrovnaného vztahu mezi muži a ženami.

v oblasti rovných příležitostí je proto podpořit naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi [15, str. 28].

2.1.1 Metody pro dosažení působení principu rovných příležitostí pro muže a ženy

Mezi osvědčené a mezinárodně uznávané metody k dosažení působení principu rovných příležitostí pro muže a ženy je využíváno zejména **pozitivních opatření**³ a **genderového mainstreamingu**⁴ [15, str. 29].

2.2 Úloha státu v oblasti politiky rovných příležitostí pro ženy a muže

Vláda České republiky se systematicky začala zabývat problematikou rovných příležitostí teprve počátkem roku 1998, a to především nejen v souvislosti s budoucím členstvím České republiky v EU, ale také v souvislosti s dalšími mezinárodními závazky vyplývajícími z Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen nebo ze závěrů Pekingské konference, resp. její Akční platformy [15, str. 27].

Politika rovných příležitostí mužů a žen tvoří nedílnou součást politiky EU a během posledních několika let zde byla přijata celá řada dalších právních aktů, s jejichž implementací se musí ČR jakožto země EU vypořádat.

³ Pozitivní opatření je dočasné a cílené zvýhodnění příslušníků diskriminovaného (méně zastoupeného) pohlaví v účasti na rozhodujících společenských aktivitách nebo výhodách.

⁴ Genderový mainstreaming je postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen.

2.3 Princip rovného zacházení s muži a ženami v českém právním řádu

V oblasti rovných příležitostí mužů a žen⁵ je Česká republika vázána četnými mezinárodními závazky. Vedle *Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen* i *Evropskou sociální chartou*, několika *úmluvami Mezinárodní organizace práce, konvencemi Rady Evropy* a oběma *pakty OSN o lidských právech*. Mezi nejvýznamnější politické závazky patří *Závěry IV. Světové konference o ženách*, konané v Pekingu v roce 1995 resp. revidované závěry neoficiálně známé pod názvem Peking + 5 [15, str. 27].

Kromě uvedených závazků byla Česká republika v rámci přípravy a pozdějšího vstupu do Evropské Unie (1. 5. 2004) povinna vytvořit formálně právní i faktické předpoklady k provádění politiky rovných příležitostí na základě základních evropských principů (zejména rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání) [15, str. 30].

Samozřejmě by leckdo mohl namítat, že princip rovnosti (resp. nediskriminace) na základě pohlaví je již zakotveno v Ústavě České republiky. Ano, to je pravda. Jenže to neposkytuje samo o sobě lidem dostatečnou záruku pokud jde o její praktické působení a přímou vynutitelnost. Princip rovnosti pohlaví je transponován do celé řady právních předpisů.

2.3.1 Stručný nástin platné právní úpravy

Zákon o zaměstnanosti

Mezi nejvýznamnější platné právní úpravy patří novela **zákona** č. 1/1991 Sb., **o zaměstnanosti**, která „precizovala“ zákaz diskriminace žen a mužů v přístupu k zaměstnání a při jeho výkonu. Zároveň byla zakázána diskriminační inzerce. Další novelou od 28. května 2002 byl zákon o zaměstnanosti „obohacen“ o možnost přijímat tzv. pozitivní opatření ve prospěch znevýhodněných skupin na trhu práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, zákaz nepřímé diskriminace i zákaz návodu k diskriminaci [11],[6].

⁵ Pojem „rovné příležitosti pro ženy a muže“ je definován jako neexistence takových překážek, které by bránily lidem s ohledem na jejich příslušnost k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální sféře. Je to tedy situace, kdy neexistuje žádná diskriminace, tedy ani přímá ani nepřímá.

Zákoník práce

Dalším v pořadí právních předpisů je **zákoník práce** (zákon č. 65/1965 Sb.), který svou novelou z data 1. ledna 2001 podrobněji rozvádí princip rovného zacházení. Jde zejména o:

- ◇ zásadu rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební postup a pokud jde o pracovní podmínky (včetně odměňování);
- ◇ zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích;
- ◇ institut rodičovské dovolené, kterou se transformuje dosavadní další mateřská dovolená tak, aby se možnost pečovat o dítě stala reálně dosažitelnou pro oba zaměstnané rodiče, a to za stejných podmínek;
- ◇ zákaz nežádoucího sexuálního chování na pracovišti;
- ◇ nároky zaměstnanců pro případ porušení zásady rovného zacházení [9], [15, str. 31].

V ustanovení §1 odst. 3 zákoníku práce je potom zakotvena povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání [9].

Zákon o mzdě a zákon o platu

Novela **zákona** č. 1/1992 Sb., **o mzdě**, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a **zákona** č. 143/1992 Sb., **o platu** a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech stanoví stejné mzdy pro muže a žen za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a základní kritéria pro ohodnocení prací jako jsou složitost, odpovědnost a namáhavost [7], [8].

Občanský soudní řád

Mezi další důležité právní předpisy lze ještě zařadit novelu **občanského soudního řádu** (zákon č. 99/1963 Sb.), účinné od ledna 2001, kde bylo implementováno přenesené důkazní břemeno ve věcech diskriminace podle pohlaví, a to z osoby žalující na osobu žalovanou. V praxi to znamená, že před soudem to je zaměstnavatel, který musí dokázat, že zaměstnance nediskriminoval. Tzn. že, jak při výběru kandidáta, tak při samotné realizaci pracovněprávního vztahu, neporušil princip rovného zacházení s muži a ženami [20].

Antidiskriminační zákon

Paragrafované znění zákona o rovném zacházení a ochraně před diskriminací bylo v průběhu dubna až května projednáváno v komisích Legislativní rady vlády, v červnu následovala tři jednání v legislativní radě a **1. prosince 2004** byl tento zákon **projednán a schválen** vládou. Účinnost tohoto zákona byla navrhována od 1. března 2005. Zákon upravuje pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci [18].

Co tedy nový zákon přinese? Podle Jana Jařaba, zmocněnce vlády pro lidská práva, to budou především jednotné definice přímé a nepřímé diskriminace, jakož i jejich dalších projevů. Nový zákon tedy umožní, aby se „oběť“ dobrala zadostiučinění, protože v oblastech, kde jsou antidiskriminační klauzule roztroušeny po právním řádu, bude diskriminace jasně definována. Kromě toho posílí zákon postavení „obětí“ i tím, že zřídí zvláštní službu rozšířením pravomocí veřejného ochránce práv – na poskytování pomoci osobám postiženým diskriminací. Je nutno zdůraznit, že tato služba nebude vynášet rozhodnutí a udělovat sankce. To bude i nadále příslušet soudu, a to v řízení občanskoprávním, nikoli trestním. Zmíněná služba však poskytne právní poradenství a bude se také moci pokusit o vyjednávání (mediaci) s diskriminující stranou.

Nový zákon, ani kdyby byl přijat v té nejlepší možné podobě, samozřejmě diskriminaci sám o sobě neodstraní. Bude však prvním nezbytným krokem k tomu, aby se obecně přestala vyplácet a začala se stávat výjimkou spíše než pravidlem.

3 DISKRIMINACE A JEJÍ VZNIK V ZAMĚSTNÁNÍ

3.1 Pojem diskriminace

Pojem diskriminace lze podle MPSV vymežit jako **rozlišování sobě rovných subjektů, jež některé z posuzovaných subjektů poškozují. Jde o znevážení rovnosti a popírání a omezování práv těchto navzájem si rovných subjektů** [33].

Z dalších zdrojů definujících diskriminaci je Anglický Oxfordský naučný slovník, který uvádí následující definice:

- ◇ **Diskriminovat** někoho znamená dělat nebo vidět rozdíl; nespravedlivě vydělit pro nespravedlivé jednání; podporovat rozdíly; označit za rozdílné.
- ◇ **Diskriminace** je jednání v neprospěch někoho založené na předsudku zejména co se týče rasy, barvy pleti či pohlaví; dobrý vkus či soud při posuzování uměleckých děl; schopnost rozlišovat rozdíly.

Akademický slovník cizích slov definuje diskriminaci jako **rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání a omezování práv určité kategorii obyvatelstva nebo určitým státům, mezinárodním organizacím apod.** [1].

Definici diskriminace uvádí i Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů, ve kterém je diskriminace zakotvena jako **rozlišování, omezování nebo odnětí práv z důvodu rasy nebo etnického původu, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace, víry a náboženství, příslušnosti k pohlaví aj.** [3].

Novela zákoníku práce za diskriminaci považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Zákon obsahuje definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování, přičemž obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci [28].

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud to vyplývá z povahy zaměstnání nebo v souvislosti s ním [11, str. 10].

3.2 Základní druhy diskriminace

3.2.1 Diskriminace na základě pohlaví – přímá a nepřímá

Diskriminace na základě pohlaví rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou. **Diskriminace přímá** je jednání, kdy se s danou osobou zachází hůře na základě jeho nebo její příslušnosti k určitému pohlaví. (Např. při přijímacím pohovoru je ženské uchazečce rovnou řečeno, že se na danou pozici nehodí, protože jako žena určitě nemá dostatečné manažerské schopnosti.) **Nepřímá** diskriminace označuje situaci, kdy nejrůznější opatření (ať již zákon, politika či praxe), která se jeví jako genderově⁶ neutrální, má negativní dopad pouze na jedno pohlaví. (Např. zaměstnanci firmy pracující na zkrácené úvazky nemají nárok na poměrnou část penzijního připojištění. Jelikož ovšem na zkrácené úvazky pracují prakticky výhradně ženy, jsou ženy v této oblasti zaměstnavatelem diskriminovány.)

3.2.2 Negativní vs. pozitivní diskriminace

O **diskriminaci pozitivní** se jedná v případě, že rozdílné zacházení není namířeno proti jednotlivcům a nezhoršuje jejich postavení ani neomezuje jejich právní status. **Negativní diskriminace** je jev, který je nutno odstranit, protože působí nežádoucím opačným způsobem než diskriminace pozitivní [33].

Pozitivní diskriminací se označují pozitivní akce či pozitivní opatření. Používán je ovšem zejména těmi, kteří s pozitivními opatřeními nesouhlasí, a dávají tak najevo, že snažit se vyrovnat šance jedné skupiny automaticky zapříčiňuje diskriminaci skupiny druhé. Já osobně se domnívám, že to není pravda. Ženy by si jistě přály, kdyby je skutečně ať už při přijímání do zaměstnání nebo při umisťování na volitelné místo kandidátky lidé posuzovali

⁶ „Gender“ čteno [džendr nebo gendr] překládáno jako „rod“ je sociálním způsobem konstruovaná definice mužů a žen včetně vztahu mezi pohlavími (sociální forma biologického pohlaví). Pojem gender se používá za účelem odlišení podstaty člověka z hlediska biologického (pohlaví) od vlivů společenských, historických nebo kulturních, které se odrážejí na psychologických, sociálních a kulturních rozdílech mezi muži a ženami.

jen podle toho, jaké mají schopnosti. Ale to se bohužel neděje pouze proto, že je žena. Jsou jim automaticky přisuzovány určité vlastnosti, které zdaleka mít nemusí, ale spousta lidí se ani nesnaží to ověřit. Právě takhle vzniká diskriminace. A pozitivní akce jsou nástrojem, které ji pomáhají odstranit.

Nově zavedený pojem „gender“ odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Pro tento výraz nemá zatím čeština adekvátní ekvivalent. Gender se vztahuje k sociálním rozdílům a k těm vztahům mezi ženami a muži, které jsou získané, měnitelné v čase a široce se lišící uvnitř jednotlivých kultur i mezi nimi. Gender role jsou vytvářeny získaným (navyklym, naučeným) chováním příslušné společnosti, komunity nebo sociální skupiny, které lidi předurčuje pojímat aktivity, úkoly a odpovědnosti jako ženské nebo jako mužské [21, str. 2].

Gender rovnost neboli rovnost mezi ženami a muži, se obecně vztahuje k rovnosti v právech, v povinnostech a příležitostech žen a mužů, dívek a chlapců. Nejde jen o ženskou záležitost, týká se i mužů. Neznamena to, že ženy a muži jsou stejní, ale že rozsah práv žen a práv mužů, rozsah jejich povinností a příležitostí nezávisí na tom, zda se narodili jako ženy nebo jako muži. Rovnost mezi ženami a muži je záležitostí lidských práv a zároveň předpokladem trvale udržitelného rozvoje, soustředěného na lidské zdroje. Vyrovnaná účast žen a mužů každé oblasti života představuje důležitou podmínku rovnosti mezi ženami a muži. Je třeba oběma vyrovnávat jejich vzájemné faktické příležitosti ve všech rozhodujících společenských oblastech [21].

Většina lidí mívá o některých skupinách tradiční, stereotypní představy, tzn. že určitým skupinám automaticky přisuzují určité vlastnosti. Romům se například přisuzuje, že kradou, umí špatně česky a nemají žádné vzdělání. V případě žen a mužů se hovoří o tzv. **„genderových stereotypch“**. Když se někdo narodí jako muž, většina lidí se domnívá, že je agresivní, touží po kariéře, že má racionální způsob myšlení a talent na technické obory. Narodíte-li se biologicky jako žena, pak se o vás většina lidí domnívá, že jste pečující, budete se raději starat o domácnost než o kariéru, máte sklony k hysterii a místo logického myšlení se spíše řídíte emocemi. Je evidentní, že takzvaně typicky ženské vlastnosti jsou považovány za vhodné při péči o děti či staré nebo nemocné, což jsou oblasti honorované velmi „mizerně“, zatímco povolání považována za prestižní a tím úměrně hodnocena jsou spojována s vlastnostmi mužskými. Dalšími důsledky genderových stereotypů je například

nedůvěra vůči přijímání žen do rozhodovacích pozic, ale také to, že soudy svěřují po rozvodu děti do péče téměř výhradně matkám.

3.3 Diskriminace při přijímacím pohovoru o zaměstnání u zaměstnavatele

Při přijímacích pohovorech se ženy mohly setkat s otázkami směřujícími na jejich manželský a rodinný život a povinnosti k rodině. V dnešní době se tomu již dít nemá. Zaměstnavatel má ze zákona zakázáno klást podobné otázky. Požadavky na budoucího zaměstnance stanovené pro výběrové řízení a následná kritéria pro hodnocení předpokladů jednotlivých uchazečů o konkrétní zaměstnání jsou tak pro ženy i muže shodná. Ovšem je otázkou, jestli se tak i děje.

Rodinný stav uchazečky, počet dětí, jejich věk, jejich nemocnost, kdo je bude v době nemoci hlídat NEJSOU kritériem pracovní způsobilosti!

Praktiky spojené s diskriminací při přijímání zaměstnanců mohou přímo úřady práce sankcionovat uložením pokuty až do výše 250 000,- Kč a při opětovném porušení povinnosti, které již bylo jednou pokutováno, může být uložena pokuta do výše 1 000 000,- Kč [11].

3.4 Rovnost vs. diskriminace v zaměstnání

Diskriminace se může projevit nejenom tehdy, když se žena o zaměstnání uchází, ale i v průběhu pracovně právního vztahu tím, že dochází k porušování principu rovného zacházení s muži a ženami. Platí zde v plném rozsahu zákoník práce, který komplexně upravuje zákaz diskriminace zaměstnanců na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Výjimkou jsou i zde případy, kdy tak stanoví zákon (zákaz práce v podzemí, práce zakázané těhotným ženám apod.), popř. jsou dány důvody spočívající v předpokladech konkrétního zaměstnání nezbytné (např. předvádění dámských oděvů apod.) [15, str. 57], [9].

Většina populace se domnívá, že jsou ženy v zaměstnání oproti mužům znevýhodňovány. Zaměstnavatelé jim nevyplácejí stejné mzdy, ženy mají na pracovišti pocit menší autority a jsou také méně podporovány v pracovním postupu či ve vzdělávání.

Mezi příklady diskriminace v zaměstnání definované zákonem patří podle paní Huňkové zejména [6]:

- ◇ rozdíl v platech žen a mužů na identické pracovní pozici;
- ◇ rozdíl v rozdělování tzv. „bonusů“ (služební mobilní telefon, auto atd.) ženám a mužům;
- ◇ rozdíl v pracovních podmínkách poskytnutých ženám a mužům;
- ◇ sexuální obtěžování v případech, kdy dochází ke zneužívání pracovní pozice v rozporu se zásadou rovnosti.

3.4.1 Nerovnost v odměňování

Nerovnost v odměňování se jistě vyskytuje. V zákoně o mzdě a zákoně o platu je uvedeno, že „ženám i mužům náleží podle těchto zákonů u téhož zaměstnavatele za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda“. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Pokud zaměstnavatel pro odchýlný postup nemá objektivní odůvodnění jedná se o diskriminaci [7], [8].

Takto diskriminovaný zaměstnanec se samozřejmě může zákonnými prostředky domáhat svých práv či nároků vyplývajících z pracovně právního vztahu. Pokud tak učiní, nesmí jej za toto jednání zaměstnavatel žádným způsobem postihovat nebo znevýhodňovat – takové jednání zákoník práce výslovně zakazuje [9, § 7 odst. 3].

3.4.2 Nerovnost při pracovní kariéře

K případům porušování zásady rovného zacházení dochází i při zajišťování odborné přípravy zaměstnance, např. formou školení nebo studia při zaměstnání. I zde musí mít

zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci, také stejné možnosti. Jestliže například dva zaměstnanci vykonávají stejnou práci a potřebují k ní znalost cizího jazyka, nemůže zaměstnavatel umožnit v pracovní době absolvovat kurz cizího jazyka a hradit jej jen jednomu z nich a druhému ne.

Zásada rovného zacházení samozřejmě platí i na příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zaměstnavatel má povinnost zajistit všem svým zaměstnancům rovné podmínky, tj. zařazení zaměstnance na jednotlivé pracovní místo nebo do určité funkce musí odůvodnit věcnými hledisky (schopnosti, kvalifikace, zkušenosti, praxe, vynikající výsledky apod.), nikoliv hledisky pohlaví, věku, barvy pleti apod. [30].

3.5 Jak se bránit diskriminaci a nerovnosti

Proti diskriminačnímu chování je možno se ohradit přímo na pracovišti a požadovat na zaměstnavateli vysvětlení a nápravu. Pokud zaměstnavatel (nadřízený) stížnost ignoruje či dostatečně neřeší přichází v úvahu další instituce a organizace. V situaci, kdy nebyl porušen zákon, je možné usilovat o změnu nerovného stavu. Byl-li porušen zákon, můžete se domáhat nápravy a zadostiučinění za pomoci **soudu**.

3.5.1 Soud

Soud má v hierarchii institucí nejdůležitější roli. Osobě, která byla kvůli svému pohlaví diskriminována v pracovněprávních vztazích, dává ustanovení § 7 odst. 4, 5 a 6 zákoníku práce možnost domáhat se u soudu:

- ◇ aby bylo upuštěno od tohoto jednání, kterým je porušována zásada rovného zacházení mezi muži a ženami;
- ◇ aby byly odstraněny následky tohoto porušování;
- ◇ aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění (např. omluva);
- ◇ o náhradu nemajetkové újmy v penězích (výši této náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo) [9].

Pokud zásahem soudu v řízení o diskriminaci bylo porušeno ústavně zaručené základní právo nebo svoboda, může se „postižený“ v poslední instanci obracet na:

- ◇ Ústavní soud ČR;
- ◇ Evropský soud pro lidská práva [6, str. 12].

3.5.2 Úřad práce a jiné nápomocné instituce a organizace

Pokud se kdokoli dozví o jakémkoli porušování principů rovnosti v zaměstnání, může o něm informovat příslušný **úřad práce**, i když není postiženou osobou. „Postižený“ se také může obrátit na **nápomocné instituce a organizace** při Ministerstvu práce a sociálních věcí:

- ◇ Oddělení pro rovné příležitosti žena mužů;
- ◇ Úřad vlády ČR – Sekretariát Rady vlády pro lidská práva;
- ◇ Rada vlády pro rovné příležitosti.

Pokud zaměstnavatel poruší zákaz diskriminace nebo rovného zacházení, může mu úřad práce uložit pokutu až do výše 1 000 000,- Kč [11].

3.5.3 Různé feministické, neziskové organizace a výzkumná centra

Lze také psát různým feministickým a jiným neziskovým organizacím a výzkumným centrům, které mohou poskytnout cenné informace, rady, materiály k otázce rovných příležitostí a další kontakty. Mezi ty nejznámější patří:

- ◇ Gender Studies, o. p. s. (<http://www.feminismus.cz/>);
- ◇ Gender centrum FSS MU (<http://www.fss.muni.cz/gender/>);
- ◇ ProFem, o.p.s. (<http://profem.cz/>);
- ◇ Český helsinský výbor (<http://ww.helcom.cz/>);
- ◇ Liga lidských práv (<http://www.llp.cz/>);
- ◇ Český svaz žen (<http://www.csz.cz/>);
- ◇ Aspekt (<http://www.aspekt.sk>).

3.5.4 Veřejný ochránce práv - ombudsman

Osoba, na které se státní orgány provinily v řízení o diskriminaci, se může obrátit na **veřejného ochránce práv** formou stížnosti. Stěžovat si lze na Ministerstvo práce a sociálních věcí, již zmíněné úřady práce ale i soudy.

3.6 Naplňování rovnosti žen a mužů v zaměstnání

Velmi důležité je při předcházení nerovnostem **informovanost** o celé problematice. Všichni zaměstnavatelé, personalisté i manažeři by měli být dobře srozuměni se změnami v zákonech a se zásadami rovnosti. Zaměstnavatelé by se měli snažit o co největší otevřenost a průchodnost informací ke svým zaměstnancům ale i nazpět. K tomuto přispívají vnitropodnikové směrnice, tištěné materiály a různé informační nástěnky.

Rovnost by se měla prosazovat jak **při náboru zaměstnanců**, kde se bere ohled na rovnost šancí obou pohlaví v samotných nabídkách zaměstnání, tak **při odměňování a kariérním postupu**, kde jsou také jasná a důležitá kritéria. Také by se měli **odstranit stereotypní rozdělení** (na tzv. „ženské“ a „mužské“ povolání, nebo podpora zaměstnavatelů vůči vyrovnání genderových rolí⁷ - podpora mužů v péči o domácnost a děti). Zaměstnavatelé by také neměli zapomínat na to, aby dali **stejnou možnost dalšího vzdělávání** pro všechny a měli by dbát na to, aby některé skupiny zaměstnanců neopomíjeli [6].

Tyto všechny aspekty jsou velice důležité při naplňování rovnosti žen a mužů, ovšem nemělo by se zapomínat odstraňovat i tzv. **genderové stereotypy**, které podle mého názoru s rovností žen a mužů úzce souvisí. Najdou se totiž tací, kteří genderové stereotypy považují za správné a to proto, jelikož jsou založené na realitě a opírají se o biologické

⁷ Genderové role jsou naučené vzorce chování. Jsou tedy člověku vtiskovány různými způsoby – výchovou, vzděláním, v zaměstnání atd. - od nejranějšího dětství. Tyto role prostupují celou sociokulturní realitu a vyskytují se zejména v takových společenských strukturách, jako je rodina (žena – matka a vychovatelka dětí a hospodyňka v domácnosti, muž – hlava a živitel rodiny) či další instituce (např. doktor a zdravotní sestra, ředitel firmy a sekretářka atd.). Z četných antropologických výzkumů však vyplynulo, že v nárocích na role muže či ženy existují ve světových kulturách, ale i v různých společnostech velké rozdíly. Zejména feministicky orientované autorky (a autoři) od 70. let kritizují koncept sexuálních a genderových rolí jako nástroj nerovnoměrné (ženy znevýhodňující) distribuce systémů (mužské) dominance a moci [27].

argumenty. Ženy a muži se prý již rozdílní rodí. Důkazem budiž například fakt, že muži jsou fyzicky silnější a například ve sportu doběhnou dříve a doskočí dále či výše, o rozdílném používání mozku nemluvě. Jenže i přesto ženy postupně pronikají do oborů, které byly ještě nedávno čistě mužské a já opravdu nevěřím tomu, že by se v nich uplatňovaly hůře. Vždyť ještě na začátku 20. století tvrdila celá řada vážených mužů (a nepochybně i žen), že ženy nemohou studovat na univerzitách, protože jejich zdraví je příliš křehké na to, aby zátěž vysokoškolského studia uneslo. A podívejme se kolem sebe. Dnes nám tento argument připadá směšný.

Pokud by tedy mělo být rovnosti mezi muži a ženami učiněno za dost, muselo by být splněno vše výše uvedené. Od rovnosti při náboru zaměstnanců, možnosti vzdělávání, při jejich odměňování a postupu v kariéře, po odstranění stereotypního rozdělení a v neposlední řadě genderových stereotypů. Doufejme, že se tato doba blíží velmi rychle. Doba, kdy jakékoli, i tak zvaně „vědecké“, argumenty poukazující na rozdíly mezi muži a ženami a tudíž ospravedlňující diskriminaci budou většině společnosti připadat také naprosto směšné a ti, kteří tyto argumenty podporují, budou považováni za zcela nemoderní, necivilizované a nekulturní.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

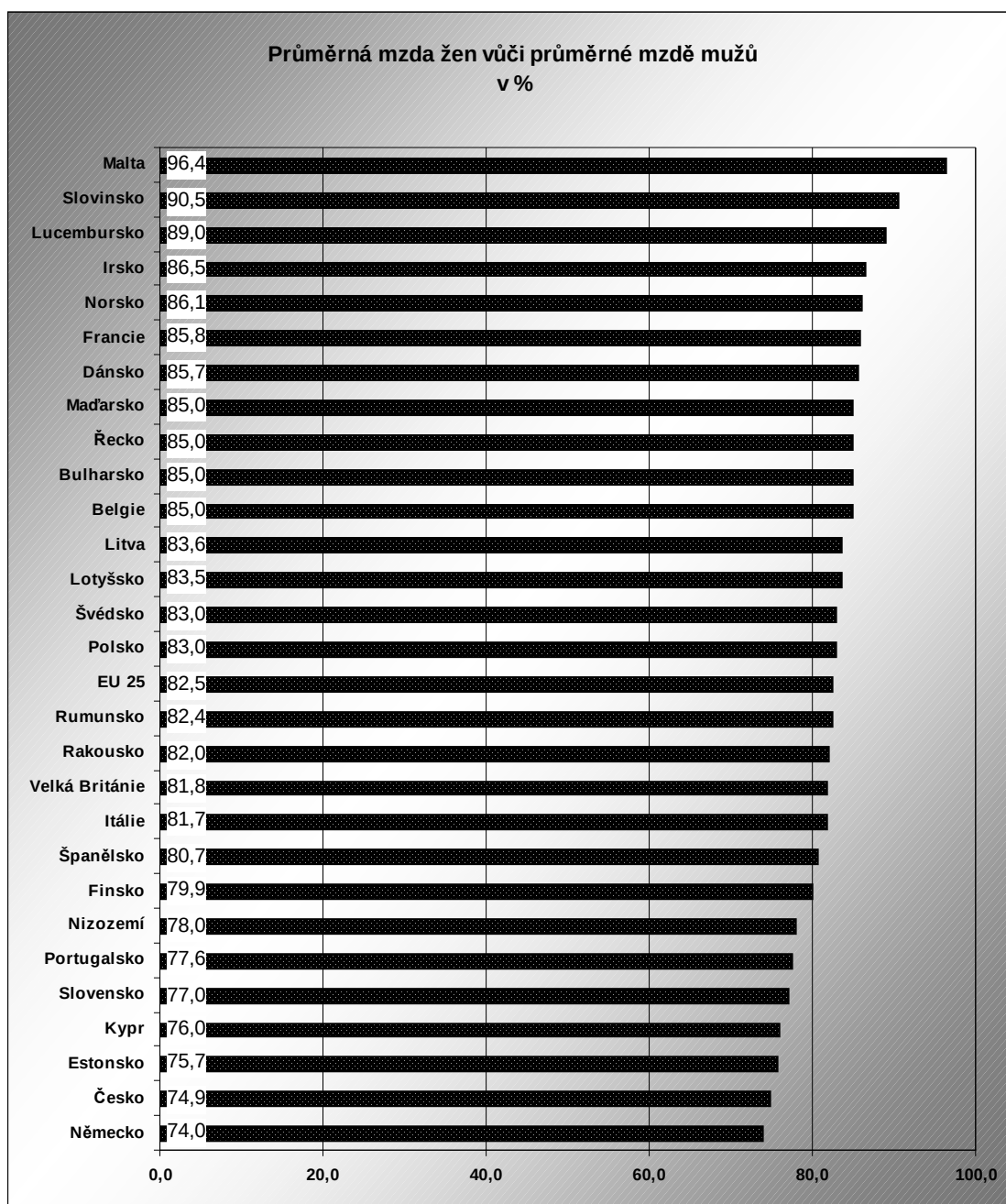
4 MZDOVÁ DIFERENCIACE MUŽŮ A ŽEN V EVROPĚ

Platová difference, založená na diskriminaci, se poprvé stala tématem v ekonomii v roce 1957. Zabýval se jí pozdější nositel Nobelovy ceny Gary S. Becker. Stala se součástí nespočetných studií, které se snažily zdůvodnit rozdíl především těmito dvěma faktory: nižším vzděláním žen a kratší praxí. Nutno podotknout, že Becker si všiml, že tyto faktory rozdíly nevysvětlují zcela. **Celosvětově ženy dosáhly vyššího vzdělání a v některých zemích muže ve výši dosaženého vzdělání i předběhly, což nekoreluje s výše uvedenými argumenty.** Zajímavé je, že se platový rozdíl neustále zmenšuje. Od roku 1960 do roku 1990 se na celém světě difference zmenšila z 65 % na 30 % a zmenšuje se i nadále.

4.1 Mzdové rozdíly v Evropě

Deník MF Dnes 28. dubna 2005 uveřejnil přehled platů v Evropských zemích. Česká republika v odlišnosti platů mužů a žen zaujímá v Evropě předposlední místo [14].

Pokud se ovšem srovná plat za stejnou práci, tento rozdíl již nečiní 25,1 %, jak je tomu u srovnání průměrných mezd, ale jen 19 %. Jedním z hlavních důvodů nižších výdělků je péče o děti a domácnost, která u nás spočívá z velké většiny na ženách. Ženy jsou proto mnohem méně zastoupeny ve vedoucích funkcích. A když už tam jsou, berou většinou méně. Podle Marie Čermákové tvoří ženy v Česku jen jednu třetinu ze všech vedoucích a řídících pracovníků a jen málo z nich zastává skutečně top pozice. Nejmenší mzdový rozdíl mají na Maltě (jen 3,6 %), naopak na posledním místě můžeme shlédnout Německo, kde ženy berou 74,0 % průměrného platu mužského.



Obr. 1. Průměrná mzda žen vůči průměrné mzdě mužů v % [14]

4.2 Mzdové rozdíly z pohledu EU

Evropská unie má dlouhodobý závazek podporovat rovnost žen a mužů, zakotvený ve Smlouvě od roku 1957, a to zejména zásady *stejně odměny a rovného zacházení*. Dále lisabonská strategie zdůraznila důležitost zmenšování strukturálních nevyvážeností na trhu práce, včetně platového rozdílu mezi ženami a muži, jako předpokladu k dosažení globálních cílů. Pokrok v této oblasti se měří souborem strukturálních ukazatelů, včetně

platového rozdílu mezi ženami a muži (v neupravené formě)⁸, a je o něm ročně podávána zpráva jarnímu zasedání Evropské rady [26].

I přes zaměření na rovnost žen a mužů zůstávají na evropských trzích práce závažné rozdíly mezi ženami a muži v účasti na trhu práce, zaměstnanosti, výdělcích a profesním postupu. V důsledku toho žádají směry zaměstnanosti z roku 2003 členské státy, aby podpořili účast žen na trhu práce a **do roku 2010** dosáhly podstatného **zmenšení rozdílů mezi ženami a muži** v míře zaměstnanosti, v míře nezaměstnanosti a **v platu** (mzdě) [26, str. 4].

Ženy ve všech členských státech EU mají nadměrně vysoké zastoupení v oblasti nižších (hrubých hodinových) výdělků. Ženy v EU tvoří průměrně jen 32 % všech zaměstnaných patřících do pětiny osob s nejvyššími výdělky a téměř 60 % všech zaměstnaných žen patřících do pětiny osob s nejnižšími výdělky. Naopak je tomu u mužů – jen 15 % všech zaměstnaných mužů spadá do pětiny osob s nejnižšími výdělky. Relativní stav výdělků je nejméně příznivý v zemích s nejvyšším platovým rozdílem mezi ženami a muži, kde dvě třetiny zaměstnaných s 20 % nejnižším výdělkem byly ženy [26].

⁸ Rozdíl ve výdělcích mezi muži a ženami měří rozdíl v průměrném hodinovém výdělku mezi muži a ženami v celém hospodářství a ve všech podnicích. Je definován jako poměr hrubých hodinových výdělků placených zaměstnanců ženského a mužského pohlaví ve věku 15 – 64 let, kteří pracují nejméně 15 hodin týdně, zahrnujících všechny sektory a velikosti podniků daného hospodářství [26, str. 9].

5 MZDOVÁ DIFERENCIACE MUŽŮ A ŽEN V ČESKÉ REPUBLICE

Výzkumy ministerstva práce a sociálních věcí, Českomoravské konfederace odborových svazů, feministické⁹ organizace Gender Studies, Sociologického ústavu Akademie věd a dalších organizací se shodují: ženy v Česku na srovnatelných pozicích mají nižší platy než muži.

Česká republika se zapojila do celosvětového programu boje proti chudobě a zlepšení životních podmínek pod názvem Deklarace tisíciletí.¹⁰ V rámci tohoto programu si mimo jiné předsevzala i prosazení rovnosti mužů a žen a poskytnutí ženám více možností prosadit se ve společnosti z hlediska vzdělání, mzdové rovnosti a zastoupení žen v rozhodovacích procesech [5].

5.1 Názor Mgr. Michaely Marksové-Tominové na diskriminaci žen

V rámci analýzy mzdové diskriminace žen, jsem oslovila známou „bojovnici“ za práva žen, paní Mgr. Michaelu Marksovou-Tominovou, která je ředitelkou odboru rodinné politiky a sociální práce na Ministerstvu práce a sociálních věcí. *„Diskriminace žen obecně je důsledek genderových stereotypů. Řada lidí tvrdí, že muži a ženy mají rozdílné vlastnosti, které se navzájem doplňují, a ani jedny vlastnosti nejsou lepší či horší než ty druhé. Ale v praxi současné (nemluvě o historické) je jasné, že vlastnosti tak zvané „mužské“ jsou ceněny více (síla, logické uvažování...). U žen se dodnes automaticky předpokládá, že se nebudou tolik soustředit na práci, protože budou myslet na to, co uvařit dětem a manželovi k večeři, že mají manžela, který je živí, takže jim stačí nižší plat... Na druhou stranu řada žen se autocenzuruje, takže skutečně preventivně žádají nižší plat a neaspirují na vyšší funkce, resp. říkají si, že to stejně nemá cenu zkoušet.“* A na otázku

⁹ Pojem „feminismus“ je historicky spojený s opozičními silami bojujícími proti orthodoxii a autokracii, se vymezuje jako zápas za uznání práv žen, za rovnoprávnost mezi pohlavími a za redefinici ženství. Feminismus čerpá z liberálních a racionalistických stejně jako z utopických a romantických idejí západní Evropy a není lehké ho definovat [22].

Slovník cizích slov nám pod tímto heslem nabízí: "emancipační hnutí za rovnoprávnost žen".

¹⁰ Přijata na zasedání Evropské rady v Helsinkách v prosinci 1999, přijato OSN v roce 2000, vymezuje roli států a OSN při zajišťování rozvoje.

týkající se platové diferenciaci mužů a žen vykonávajících totožnou práci dále dodává: „Myslím, že u nás nastal čas na pořádnou analýzu. Někteří odborníci uvádějí, že asi třetina toho rozdílu je skutečně nevysvětlitelná a tudíž dána diskriminací, a ty dvě třetiny nějakými „objektivními skutečnostmi“, například tím, že žena byla na mateřské a tudíž má „zpoždění“. Když se ale berou ty statistické údaje, je také třeba vzít v úvahu, že ženy pracují v méně placených odvětvích (podle mě další typický výsledek stereotypů: je to začarovaný kruh, feminizovaná odvětví jsou ta, kde je méně peněz), anebo třeba v případě poslanců/kyň mají sice všichni stejný základní plat, ale mnohem více mužů zastává významnější funkce, což znamená více peněz (předsedové výborů atp.). Jedná se prostě o součást celkového přístupu k ženám.“

5.2 Analýza pracovních příjmů mužů a žen

Analýza pracovních příjmů mužů a žen se může opírat o dva základní metodologické přístupy vycházející ze:

- ◇ **srovnávání stejné práce na stejném pracovním místě** – nejvýstižnější srovnání je v případě, kdy muž a žena konají stejnou práci na stejném pracovním místě ve shodné firmě. Za těchto podmínek se potom zjišťuje, zda jsou placeni stejně nebo ne. Tento přístup však vyžaduje velmi detailní informace o každém zaměstnanci v podniku, které však nejsou obvykle k dispozici. Nicméně ani situace, kdy žena a muž pracují na stejném místě a vykonávají stejnou práci, nevyžaduje, aby byli oba dva placeni shodně – rozdíl může být způsoben různými důvody (např. zvyšování platového stupně podle odpracovaných let aj.). Důvody rozdílu však nesmí v žádném případě souviset s pohlavím zaměstnance.
- ◇ **srovnávání mezi příjmy všech zaměstnanců v celém hospodářství** – vzhledem k nedostatku informací, které by dokumentovaly rozdíly mezi mzdou mužů a žen v úzce definovaných profesích v jednom podniku, srovnává většina studií průměrnou mzdou skupiny mužů vůči průměrné mzdě skupiny žen. V rámci tohoto přístupu proto můžeme rovněž rozlišovat dvě odlišné metody:
 - porovnání průměrných nebo mediánových příjmů mužů a žen pracujících na plný úvazek. Výhodou této metody je poměrná dostupnost informací lze si na jejich základě vytvořit celkovou představu o mzdové nerovnosti

v národním hospodářství. Nevýhodou je celkový přístup, který není schopen zachytit rozdíly v produktivitě práce a nesrovnává mzdy mužů a žen provádějících stejnou nebo podobnou práci;

- výběr takových charakteristik, které mohou produktivitu nebo konečný produkt ovlivnit – počet let vzdělání, počet let odborné praxe atd. Nemění se tak změřený mzdový rozdíl, ale podává se vysvětlení rozdílu nebo jeho změn v čase.

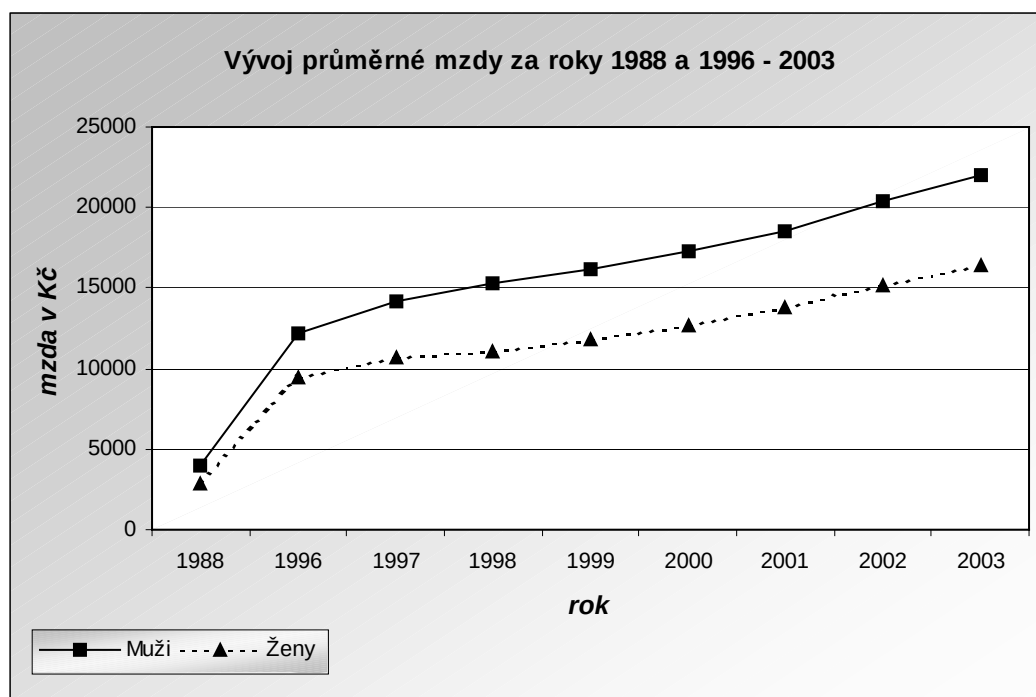
5.2.1 Průměrné mzdy mužů a žen

Podle výběrového šetření ČSÚ mají ženy v České republice průměrnou měsíční mzdu stabilně významně nižší než muži: ženy pobírají jen zhruba tři čtvrtiny průměrné mzdy mužů, jak plyne z tabulky č. 1. Nejprve se mzdy mužů a žen sbližovaly. V roce 1988 dosahovaly ženy pouze 70,6 % průměrné mzdy mužů, v roce 1996 to bylo již 77,2 %. Poté se však vývoj obrátil a v roce 1998 ženy pobíraly v průměru jen 72,0 % mzdy mužů. V dalších letech lze vyčíst pozvolné narovnávání a zmenšování rozdílů mezi průměrnými mzdami mužů a žen.

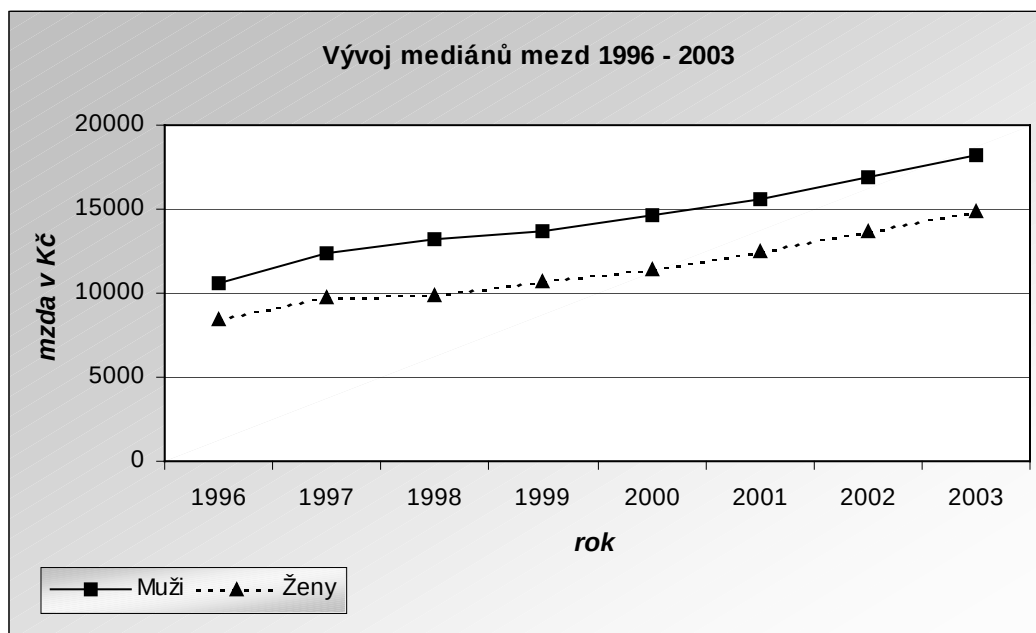
Tab. 1. Mzdy mužů a žen a jejich vzájemný poměr za roky 1988 a 1996 – 2003 [13]

Rok	1988	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Průměrné mzdy									
Muži	3 968 Kč	12 245 Kč	14 166 Kč	15 323 Kč	16 109 Kč	17 251 Kč	18 481 Kč	20 404 Kč	21 983 Kč
Ženy	2 801 Kč	9 449 Kč	10 730 Kč	11 036 Kč	11 793 Kč	12 641 Kč	13 755 Kč	15 217 Kč	16 404 Kč
Poměr Ž/M	70,6%	77,2%	75,7%	72,0%	73,2%	73,3%	74,4%	74,6%	74,6%
Mediány mezd									
Muži	-	10 650 Kč	12 370 Kč	13 271 Kč	13 717 Kč	14 623 Kč	15 585 Kč	16 938 Kč	18 221 Kč
Ženy	-	8 400 Kč	9 740 Kč	9 938 Kč	10 721 Kč	11 436 Kč	12 505 Kč	13 742 Kč	14 838 Kč
Poměr Ž/M	-	78,9%	78,7%	74,9%	78,2%	78,2%	80,2%	81,1%	81,4%

Na mediánových hodnotách je vývoj podobný, ale rozestup mezi mzdou mužů a žen je menší a podstatně rychleji se snižuje. Jestliže podíl aritmetických průměrů by naznačoval, že pozice žen byla v roce 2003 horší než v roce 1996, podle mediánových mezd je tomu již tři roky naopak. Je tedy zřejmé, že sociální situace žen v zaměstnání se stále a výrazně zlepšuje, třebaže podíl průměrných mezd spíše stagnuje.



Obr. 2. Vývoj průměrných mezd mužů a žen za roky 1988 a 1996 – 2003 [13]



Obr. 3. Vývoj mediánů mezd mužů a žen za roky 1996 – 2003 [13]

Tab. 2. Distribuce mezd mužů a žen v roce 2003 [13]

	P5 5.percentil	P10 1.decil	P25 1.kvartil	P50 Medián	P75 3.kvartil	P90 9.decil	P95 95.percentil
Celkem	8 546 Kč	9 814 Kč	12 729 Kč	16 707 Kč	21 725 Kč	29 416 Kč	37 991 Kč
Muži	9 915 Kč	11 472 Kč	14 251 Kč	18 221 Kč	23 856 Kč	33 121 Kč	44 208 Kč
Ženy	7 851 Kč	8 826 Kč	11 044 Kč	14 838 Kč	19 204 Kč	24 323 Kč	29 780 Kč
Poměr Ž/M	79,2%	76,9%	77,5%	81,4%	80,5%	73,4%	67,4%

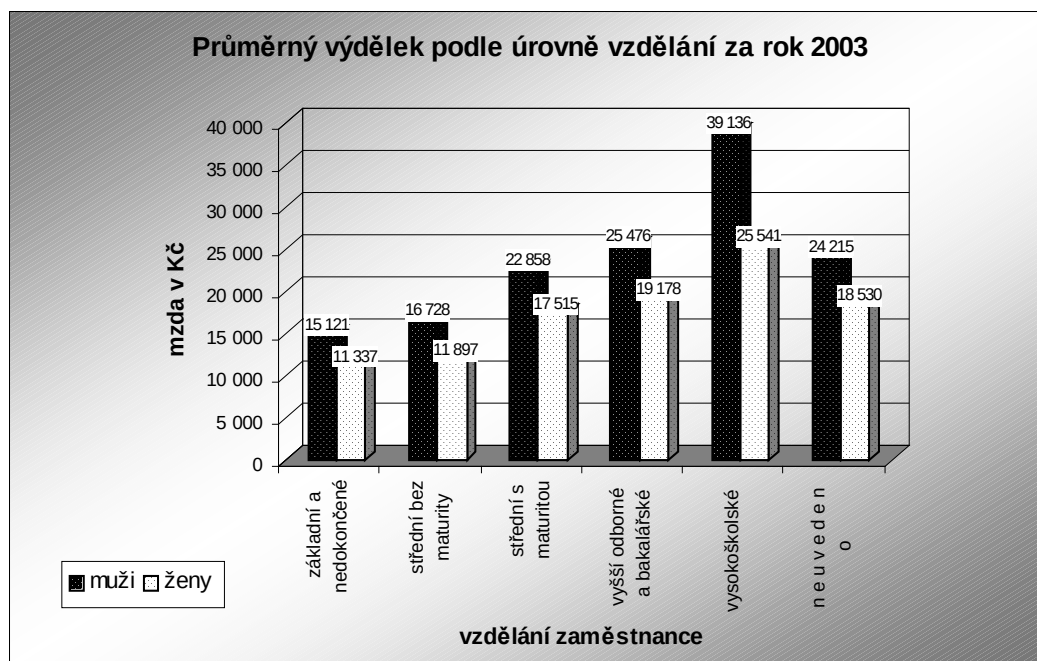
Z tabulky č. 2 je jasné patrné, že v oblasti nejvyšších mezd je situace pro ženy nejhorší, na 95. percentilu ženy pobíraly jen 67,4 % mzdy mužů. Naopak nejmenší disproporce jsou v oblasti středních mezd – v mediánu jsou mzdy žen na úrovni 81,4 % mzdy mužů. Srovnání vycházející pouze z průměrných mezd je tedy značně zavádějící pro prostřední zaměstnance není mzdová disparita žen zdaleka tak veliká jak ukazují aritmetické průměry.

5.2.2 Nerovnost mezd mužů a žen podle jednotlivých skupin

Mzdovou diferenciaci mužů a žen je možno rozdělit do různých skupin, např. podle: vzdělání, věku, zaměstnání KZAM, typu hospodaření, tarifních stupňů či odvětví OKEČ.

Mzdy mužů a žen dle vzdělání

Průměrné měsíční mzdy žen jsou menší než mužské a to bez ohledu na skutečnost, že mají stejné vzdělání. Nejmenší rozdíly byly zjištěny u pracovníků s maturitou, kde ženy pobírají 76 % mzdy mužského kolegy, největší u středoškolsky vzdělaných bez maturity (71 %) a vysokoškolaček (65 %). Při srovnání mediánů mezd je nejmenší rozdíl u pracovníků s vyšším odborným a bakalářským vzděláním, kde ženy berou 89 % mzdy mužů a největší rozdíl je také u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců, kdy ženy mají 72% plat muže se stejným vzděláním [21], [23].



Obr. 4. Průměrný výdělek mužů a žen podle úrovně vzdělání za rok 2003 [23]

Mzdy mužů a žen podle věku

Z šetření ČSÚ jsou rozdíly v platech mužů a žen nejmenší do 29 let včetně. Zde berou ženy 90 % mzdy mužů. Velký zlom nastává ve věkové skupině 35 až 39 let, kdy platy žen dosahují pouze 66 % výše platů mužů. V těchto letech se ženy opět navrací do práce po mateřské dovolené. V dalších věkových skupinách se začínou platy žen mužům přibližovat až na 83 % jejich úrovně. Ovšem ve věku 65 a více let je rozdíl v neprospěch žen vůbec největší – ženy mají pouze 65 % částky, kterou měsíčně pobírají muži. Příčinou toho je důchodový věk žen [23].

Mzdy v hlavních třídách zaměstnání (KZAM)

Z následující tabulky č. 3 jsou zřejmé rozdíly mezd mužů a žen podle tříd KZAM. Nejmeně oceňovány v porovnání s muži jsou ženy v třídě 1 – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci. Ženy ve vedoucích a řídicích postaveních berou průměrně jen 57 % mužské mzdy. Pokud bychom chtěli být přesnější a použili mediánového rozdílu, je v této třídě mzda žen o 37 % nižší nežli mzda mužů. Naopak nejmenší rozdíl mezd mužů a žen je v třídě 6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.

Tab. 3. Srovnání mezd mužů a žen podle hlavních tříd KZAM v roce 2003 [23]

Zaměstnání podle hlavních tříd KZAM		Průměrná mzda v Kč			rozdíl v %	Medián mezd v Kč			rozdíl v %
		celkem	muži	ženy		celkem	muži	ženy	
1	zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	43 393	51 328	29 185	56,86	31 730	37 486	23 529	62,77
2	vědečtí a odborní duševní pracovníci	29 574	33 192	25 689	77,39	25 248	28 403	22 591	79,54
3	techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	21 423	25 138	18 906	75,21	19 429	22 528	17 897	79,44
4	nižší administrativní pracovníci	15 577	18 486	14 900	80,60	14 331	16 612	13 889	83,61
5	provozní pracovníci ve službách a obchodě	13 744	16 626	11 672	70,20	12 275	16 023	11 043	68,92
6	kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb.	12 036	12 928	11 152	86,26	11 734	12 705	10 846	85,37
7	řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	17 262	18 301	12 873	70,34	16 583	17 554	12 277	69,93
8	obsluha strojů a zařízení	17 155	18 546	13 985	75,41	16 663	18 026	13 660	75,78
9	pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	12 004	13 505	10 847	80,32	11 279	12 909	10 101	78,25
Celkem		20 428	23 040	17 235	74,80	17 620	19 420	15 557	80,11

Co se týče počtů zaměstnanců v jednotlivých třídách, nejvíce žen je mezi nižšími administrativními pracovníky a úředníky (81 %). Dále ženy často pracují mezi techniky, zdravotníky a pedagogy (60 %), v provozu služeb a obchodu (58 %) nebo jako pomocné či nekvalifikované síly (56 %). Zhruba polovina žen je mezi duševními a vědeckými pracovníky. Třetinu tvoří ženy mezi zákonodárci a vedoucími či řídícími pracovníky, stejně jako v obsluze strojů a zařízení. Pouhou pětinu tvoří mezi řemeslníky, kvalifikovanými výrobci a zpracovateli.

Tab. 4. Počet zaměstnanců v hlavních třídách KZAM v roce 2003 [23]

Zaměstnání podle hlavních tříd KZAM		Počty zaměstnanců			Podíl Ž/C
		celkem	muži	ženy	
1	zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	60 300	38 692	21 608	35,83%
2	vědečtí a odborní duševní pracovníci	109 779	56 845	52 934	48,22%
3	techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	250 639	101 236	149 403	59,61%
4	nižší administrativní pracovníci	77 565	14 661	62 903	81,10%
5	provozní pracovníci ve službách a obchodě	63 685	26 632	37 053	58,18%
6	kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb.	9 912	4 934	4 978	50,23%
7	řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	193 715	156 640	37 075	19,14%
8	obsluha strojů a zařízení	192 378	133 700	58 678	30,50%
9	pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	60 961	26 522	34 439	56,49%
Celkem		1 020 655	561 440	459 215	44,99%

Mzdy podle skupin odvětví (OKEČ)

Je třeba poznamenat, že ženy mají zásadně odlišnou strukturu zaměstnanosti, obsazují jiná pracovní místa než muži. Ženy se např. uplatňují ve větší míře v odlišných odvětvích než muži, podle výsledků strukturálních šetření tvoří 81 % zaměstnanosti ve zdravotnictví, 75 % ve vzdělávání, 66 % ve finančním zprostředkování a 61 % ve veřejné správě. Naopak

ve stavebnictví tvoří ženy jen 12 % zaměstnanosti a v těžbě nerostných surovin 15 %. Významné rozdíly plynou také z odlišných stupňů vzdělání a rozdílné pracovní kariéry žen.

Tab. 5. Počet zaměstnanců a průměrné mzdy v odvětví v roce 2003 [23]

ODVĚTVÍ		Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč		
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
A-O	CELKEM	100,00	55,67	44,32	19 510	21 983	16 404
A,B	Zemědělství, lesní hosp., rybolov	4,23	2,91	1,32	14 423	15 495	12 064
C	Těžba nerostných surovin	1,55	1,30	0,24	(22013)	(22874)	17 376
D	Zpracovatelský průmysl	34,73	21,62	13,11	18 441	20 995	14 228
E	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, vody	2,94	2,22	0,71	22 144	23 069	19 280
C-E	Průmysl celkem	39,23	25,16	14,07	18 860	21 277	14 541
F	Stavebnictví	6,38	5,61	0,77	19 576	19 917	17 103
G	Obchod; opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost	7,70	3,91	3,79	18 859	23 209	14 368
H	Ubytování a stravování	1,25	0,55	0,69	(14391)	(16187)	(12945)
I	Doprava, skladování a spoje	8,73	5,57	3,15	21 675	23 392	18 637
J	Finanční zprostředkování	2,34	0,80	1,54	36 608	53 704	27 756
K	Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti	7,01	4,02	2,99	22 754	26 258	18 039
L	Veřejná správa a obrana; povinné soc.zabezp.	4,67	1,80	2,86	20 598	22 931	19 130
M	Vzdělávání	8,17	2,03	6,14	18 023	21 863	16 754
N	Zdravotnictví a soc.péče; veterinární činnosti	7,34	1,39	5,94	18 064	23 357	16 824
O	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	2,89	1,87	1,01	17 404	18 171	15 988

Ženy dominují v odvětví vzdělávání či zdravotnictví. Jejich průměrná mzda zde činí zhruba 16 500,- Kč, zatímco muži zde dostávají mzdu až o 5 000,- Kč vyšší. Jak jsem uvedla, ženy jsou ze 66 % ve finančním zprostředkování, kde na první pohled je celková průměrná mzda nejvyšší (36 600,- Kč). Logickou otázkou tedy je, proč si ženy stěžují, když hojně pracují v oboru s největší průměrnou mzdou? Odpověď je prostá. Rozdíl průměrné mzdy mužů průměrné mzdy žen zde činí absolutně 25 947,- Kč (tedy necelých 26 000,- Kč). Ano, někdo by mohl namítat, že přece porovnání průměrných mezd není zcela přesné, jelikož „nezohledňuje“ extrémní hodnoty. Dobrá. Pokud tedy chceme být přesní, lépe řečeno přesnější, použijí mediánového srovnání. Rozdíl v mediánech mezd mužů ve finančním zprostředkování a mzdových mediánech žen je 12 933,- Kč. Teď zas možná může někdo namítat, že je to o celou polovinu méně, tak proč takový povyk? Ale i když je to „jen“ 13 000,- Kč rozdíl, je tento rozdíl velice velký. Tento rozdíl je samozřejmě způsoben celou řadou příčin, jak již bylo v úvodu této kapitoly naznačeno. Podle mého názoru je zde ovšem největší příčinou pozice v zaměstnání. V řídicích pozicích, kde jsou

platy samozřejmě nejvyšší se drží bezesporu převážně muži. Např. mezi řediteli a prezidenty velkých organizací, podniků, kde jsou mzdové rozdíly nejmarkantnější je 2001 mužů a jen 235 žen (podle zjištění ČSÚ pro rok 2003). Průměrná mzda muže zde činí 101 841,- Kč, zatímco průměrná mzda ženy jen 47 942,- Kč. To je o celých 53 899,- Kč méně! Pokud bychom chtěli opět srovnat mediány mezd: mzda mužů činí 64 623,- Kč a mzda žen 33 132,- Kč, přičemž mzdový rozdíl zde činí 31 491,- Kč. Komplexní přehled počtů zaměstnanců a jejich hrubých měsíčních mezd v jednotlivých zaměstnáních v roce 2003 je uveden v příloze P VI.

6 PŘÍČINY MZDOVÝCH ROZDÍLŮ MUŽŮ A ŽEN

Proč jsou mzdy mužů a žen, jak bylo uvedeno v kapitole 5 rozdílné? Rozdíly mezd mužů a žen vyplývají z mnoha příčin, často zcela objektivních. Působí zde vliv **menšího počtu odpracovaných hodin** žen proti mužům (v důsledku péče o děti nebo jiné nemocné členy rodiny apod.), **vyšší četnost částečných úvazků**, a také **menší počet přesčasových hodin**, které jsou placeny zvýhodněnou sazbou většinou o čtvrtinu vyšší než je mzda za normální pracovní dobu.

Toto vše ovlivňuje rozdělení mezd mužů a žen, která se výrazně odlišují. Především jsou mzdy mužů mnohem více diferenciované, jejich variační koeficient je zhruba o polovinu vyšší než u žen. Toto je způsobeno zejména vcelku malou skupinou zaměstnanců s velmi vysokými výdělky, topmanagementy hospodářsky silných podniků, a je třeba říci, že do této „elity“ se v České republice mnoho žen nedostane a zůstává doménou mužů.

6.1 Faktory ovlivňující mzdy mužů a žen

Zjištěné platové rozdíly mezi ženami a muži mohou být důsledkem celé řady faktorů, včetně:

- ◇ *osobnostních charakteristik* – jako je věk, dosavadní vzdělání, ale i rodinné zázemí, bezdětnost nebo počet dětí, zkušenosti na trhu práce, předchozí přerušení kariéry a trvání zaměstnání;
- ◇ *charakteristik zaměstnání* – povolání, pracovní doba, druh smlouvy, postavení v zaměstnání, kariérní šance a pracovní podmínky;
- ◇ *charakteristik podniků* – sektor, velikost podniku, organizace práce, způsoby získávání pracovníků a politiky odměňování a lidských zdrojů daného podniku;
- ◇ *segregace žen a mužů podle povolání nebo sektoru*;
- ◇ *institucionálních charakteristik* zahrnujících systémy vzdělávání a přípravy, mzdová vyjednávání, tvorbu mezd, daňové systémy a systémy dávek, pracovní vztahy, opatření týkající se rodičovské dovolené a zajištění zařízení péče o dítě před zahájením povinné školní docházky a v jejím průběhu;

- ◊ *společenských norem a tradic*, pokud jde o vzdělávání, účast na trhu práce, volbu zaměstnání, modely kariéry a hodnocení povolání s převahou mužů a žen [26].

6.2 Vybrané faktory ovlivňující mzdy mužů a žen

6.2.1 Odpracované hodiny

Rozdíl v počtu placených hodin je jedním ze zásadních faktorů, který ovlivňuje rozdíl v příjmech mužů a žen. Odpracují-li muži v průměru delší dobu než ženy, jsou jejich průměrné měsíční příjmy vyšší, přestože jsou placeny ve stejné hodinové sazbě.

V České republice je odpracováno na plný úvazek průměrně 42,8 hodin, přičemž muži odpracují 44,1 hodin a ženy 41,0 hodin, což představuje o 7,6 % méně odpracovaného času.

Tab. 6. Obvykle a skutečně odpracované hodiny v týdnu (4. čtvrtletí roku 2004) [34]

	Muži		Ženy		Celkem	
	abs.	v % celk. průměru	abs.	v % celk. průměru	abs.	v % celk. průměru
<i>Průměrný týdenní počet obvykle odpracovaných hodin</i>	43,6	100,0	39,6	100,0	41,9	100,0
- plná pracovní doba	44,1	101,1	41,0	103,6	42,8	102,2
- zkrácená pracovní doba	23,0	52,7	32,6	59,7	23,5	56,0
<i>Průměrný počet hodin odpracovaných v refer. týdnu</i>	40,9	93,8	35,6	90,0	38,6	92,2
- plná pracovní doba	41,4	94,8	39,9	93,3	39,5	94,4
- zkrácená pracovní doba	20,6	47,2	21,3	53,7	21,1	50,5

6.2.2 Druh a délka úvazku

Dalším z faktorů, který ovlivňuje příjmy mužů a žen, resp. velikost jejich rozdílu, je druh úvazku. Jeden z důvodů vyšších průměrných hodinových mezd mužů může být způsoben vyšším podílem žen pracujících v kratším pracovním úvazku, neboť tato práce je spojena s nižšími hodinovými sazbami.

V České republice pracuje na plný pracovní úvazek většina zaměstnanců (4 485,9 tis. zaměstnanců – 2 605,9 tis. mužů a 1 880,0 tis. žen). Na zkrácenou pracovní dobu

pracovalo jen 229,4 tis. zaměstnanců, což je 4,9 % všech zaměstnaných, z čehož bylo 59,9 tis. zaměstnaných mužů (2,2 %) a 169,5 zaměstnaných žen (8,3 %).

Tab. 7. Zaměstnání podle druhu úvazku (4. čtvrtletí 2004) [34]

Zaměstnání v CS	Zaměstnání celkem	Z toho délka úvazku na pracovní dobu	
		plnou	zkrácenou
Celkem	4 716,0	4 485,9	229,4
Muži	2 666,3	2 605,9	59,9
Ženy	2 049,7	1 880,0	169,5

V České republice jsou zkrácené pracovní úvazky doménou žen – naprostá většina mužů (zaměstnanců) pracuje v zaměstnání s plnou pracovní dobou (98 %). Z celkového počtu osob pracujících na zkrácenou pracovní dobu tvoří ženy téměř 74 %, zatímco muži jen 26 %. Pro ono velké procento žen pracujících na zkrácenou pracovní dobu existuje vysvětlení. Ženy nepracují na plný úvazek v první řadě z důvodu péče o děti (22 %), na druhém místě z rozhodnutí zaměstnavatele a jako poslední důvod je podzaměstnanost¹¹. Jedná se tedy o důvody, které jsou ženám „vnucené“, čili nejedná se o jejich dobrovolné rozhodnutí pracovat na zkrácený úvazek. V případě mužů je tomu jinak. Jejich hlavním důvodem je zdravotní stav (33 %) a také dále fakt, že takováto pracovní doba dotyčnému vyhovuje.

Dalším důvodem rozdílných mezd mužů a žen je délka úvazku, resp. délka trvání zaměstnání. Ženy mají kratší dobu zaměstnání, což jednak svědčí o jejich méně stabilním postavení na trhu práce, ale také faktu, že doba strávená v jednom zaměstnání je přerušovaná – např. z důvodu mateřské dovolené (viz tabulka č. 8).

¹¹ Podzaměstnané jsou osoby, které nedobrovolně pracovaly kratší dobu než je normální pracovní doba určená pro danou činnost a které hledaly práci nebo byly připraveny pro další práci. Nezahrnují se sem osoby nepracující více než 4 týdny [4].

Tab. 8. Zaměstnání podle délky úvazku (4. čtvrtletí 2004) [34]

Zaměstnání v CS	Zaměstnání celkem	Délka trvání zaměstnání			Délka trvání zaměstnání v %	
		muži	ženy	celkem	muži	ženy
do 1 roku	4 716,0	272,2	258,2	530,4	51,3%	48,7%
1 - 3 roky	2 666,3	381,9	349,6	731,5	52,2%	47,8%
více než 3 roky	2 049,7	2 004,1	1 435,3	3439,4	58,3%	41,7%

6.2.3 Přesčasová práce

Třetím, resp. čtvrtým z faktorů, které ovlivňují rozdíl ve mzdách mužů a žen, je rozsah přesčasové práce¹². Průměrné hodinové příjmy mužů jsou tedy z důvodu přesčasové práce vyšší než příjmy žen, jelikož přesčasový příplatek je rozložen do všech odpracovaných hodin. Tedy, rozdíl ve výši průměrných mezd mužů a žen může být způsoben rozdílným rozsahem přesčasové práce jednotlivých pohlaví.

Přesčasová práce je spíše doménou mužů. Muži odpracují přesčas 11,4 hodiny týdně, což představuje zhruba 46 přesčasových hodin za měsíc. Ženy odpracují měsíčně zhruba 38 hodin nad rámec běžné pracovní doby (9,4 hodiny týdně), což je téměř o 18 % méně.

Tab. 9. Počet hodin v týdnu přesčasové práce [25]

	Počet hodin přesčasové práce
muži	11,4 / týden
ženy	9,4 / týden
celkem v ČR	10,9 / týden

¹² Práce přesčas je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Práci přesčas nařizuje zaměstnanci zaměstnavatel pouze ve výjimečných případech pro zajištění naléhavé a mimořádné potřeby práce. Maximálně může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit 150 přesčasových hodin v kalendářním roce. Nad tento limit lze přesčasové práce konat jen výjimečně, se souhlasem zaměstnance, ovšem i zde existuje maximální povolený limit přesčasových hodin v roce. Zaměstnanci za práci přesčas náleží příplatek v minimální výši 25 % průměrného hod. výdělku.

6.2.4 Segregace žen do odvětví a povolání

Koncentrace ženské pracovní síly do určitých povolání, jak **horizontální**¹³, tak **vertikální**¹⁴, zůstává stále velmi rozsáhlá. Zatímco ženy se v některých případech uplatňují v „mužských“ povoláních, jejich počet v nízkopříjmových povoláních nevyžadující vysokou kvalifikaci (zejména v sektoru služeb či administrativě) vzrostl.

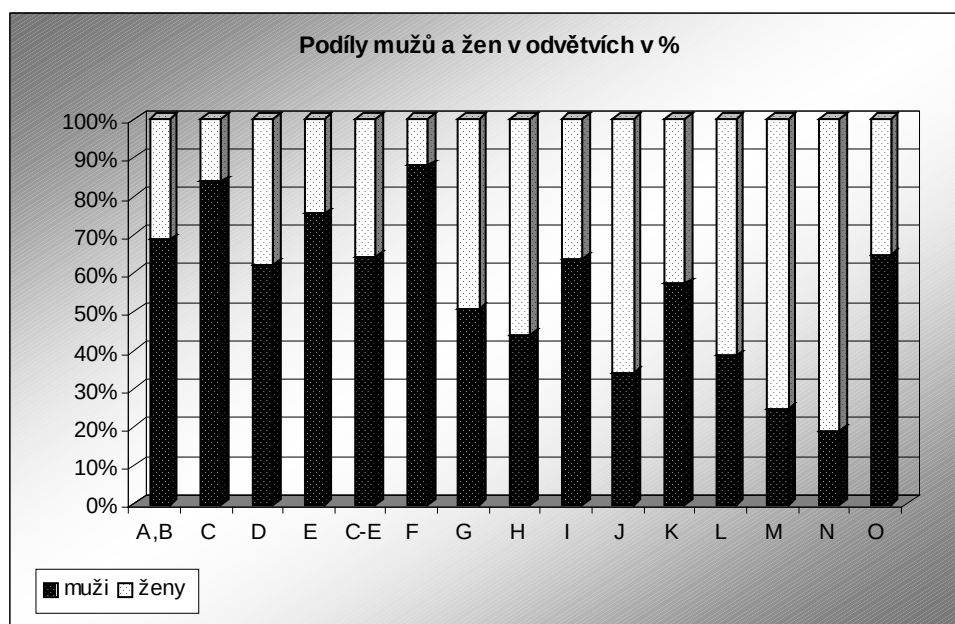
Ženy v EU jsou málo zastoupeny v průmyslovém odvětví – v roce 2002 zde bylo zastoupeno 16,6 % žen oproti 41,8 % mužů. Vertikální segregace do povolání je v EU stále realitou. Ve vysoce konkurenčních odvětvích je přítomen tzv. skleněný strop¹⁵. V pozicích top managementu se nachází podstatně méně žen [4, str. 40].

V České republice tomu je samozřejmě podobně. V horizontální segregaci (viz. Obr. 5.) jsou ženy v převážné většině zastoupeny ve zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti (sloupec N), kde je zároveň nízká úroveň mezd. Průměrná mzda tu byla 18 064,- Kč, medián mezd činil 16 156,- Kč, tj. na úrovni 89,4 % průměru. Dalším silně feminizovaných oborem je vzdělávání (sloupec M), kde tvoří 72,2 % zaměstnanců. Třetím odvětvím, kde také převažují ženy nad muži je finanční zprostředkování. Teď by mohl někdo namítat, že zde byly mzdy v rámci celého odvětví nejvyšší, tak jakápak diskriminace žen? Ženy zde sice tvoří dvě třetiny zaměstnanosti, nicméně jejich mzda je zhruba poloviční podle průměrných mezd a podle mediánů 64 % ve srovnání se mzdami mužů [23].

¹³ Horizontální segregace je koncentrace do určitých odvětví.

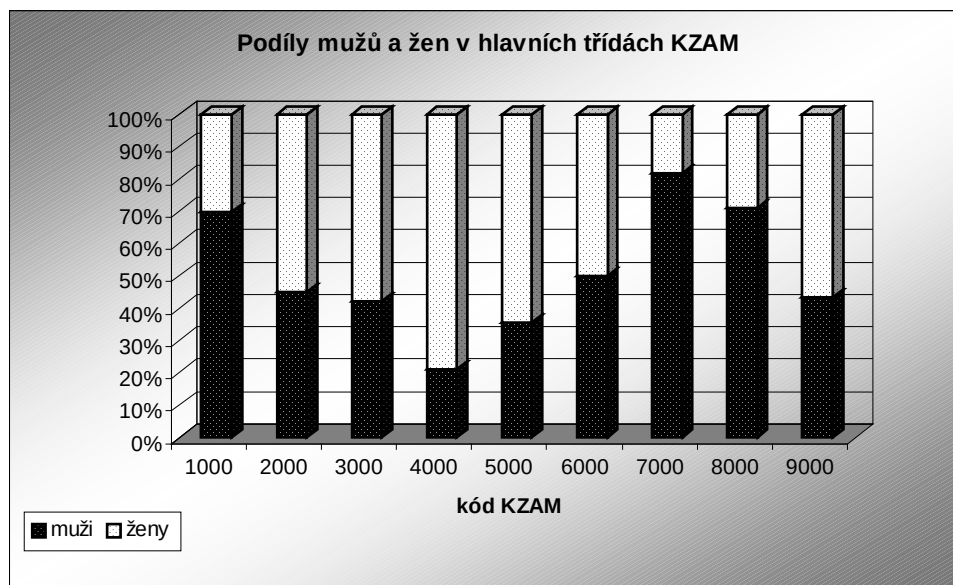
¹⁴ Vertikální segregace představuje koncentraci do určitých povolání a nemožnosti dosáhnout kvalifikovanějších pozic.

¹⁵ Skleněný strop – jedná se o přirovnání naznačující, že ženy nemohou proniknout do vyšších pracovních pozic.



Obr. 5. Podíly mužů a žen v odvětvích v roce 2003 [23]

Při analýze vertikální segregace (viz. Obr. 6) zjistíme, že mezi zákonodárci, vedoucími a řídicími pracovníky (KZAM - 1000) jsou muži zastoupeni více než dvojnásobně nežli ženy. Průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2003 zde činila 40 047,- Kč. Ovšem nesmíme zapomínat na 100% variabilitu, medián byl jen na úrovni 74,1 % onoho průměru (tedy 29 678,- Kč). Muži zde měli medián mezd 30 834,- Kč, zatímco ženy jen 21 401,- Kč, což je pouze 67,6 % mzdy mužů, třebaže se průměrná placená doba žen od mužské téměř neliší. Jednoznačnou dominanci žen najdeme mezi nižšími administrativními pracovníky (KZAM – 4000). Průměrná mzda tu činila 15 707,- Kč a medián 14 348,- Kč. Mzdy mužů (medián) zde dosahují 16 863,- Kč a ženy 13 782,- Kč, tedy 81,7 % mzdy mužů. Nejnižší mzdy byly zaznamenány u deváté hlavní třídy KZAM – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Průměrná mzda činila 11 355,- Kč (medián jen 10 450,- Kč). Ženy měly medián mezd 9 410,- Kč, zatímco medián muže činil 12 395,- Kč měsíčně. Ovšem muži zde měli měsíčně v průměru o více než 5,8 hodin delší placenou dobu než ženy [23].



Obr. 6. Podíly mužů a žen v hlavních třídách KZAM v roce 2003 [23]

Z výše uvedeného vyplývá, že v různých odvětvích je různý poměr mezd mužů a žen. Někde ženy pobírají takřka stejně jako muži, jinde jsou rozdíly velmi markantní. To nesouvisí ani tolik s počty mužů a žen v těchto odvětvích, jako především se strukturou jejich pracovních míst. Např. ve zdravotnictví ženy značně dominují mezi středním zdravotnickým personálem, naopak mezi lékaři nalezneme žen méně než polovinu. Je potom jisté, že jejich mzda bude v průměru nižší. Navíc průměrný počet placených hodin za měsíc zde mají ženy o necelých 10 h/měs. méně než muži. Obdobné principy nalezneme i v dalších odvětvích. Zde nelze mluvit o mzdové diskriminaci, ale je zde jasně čitelná absence žen na vyšších pozicích. Obecně ženy méně zastávají vedoucí, vysoce placená pracovní místa, mají potom ve všech odvětvích mzdy méně „zešíkmené“ nežli muži, takže srovnání podle průměrných mezd vychází méně příznivé než podle mediánů.

7 MZDY MUŽŮ A ŽEN V RÁMCI PODNIKU ČESKÁ POŠTA, S. P.

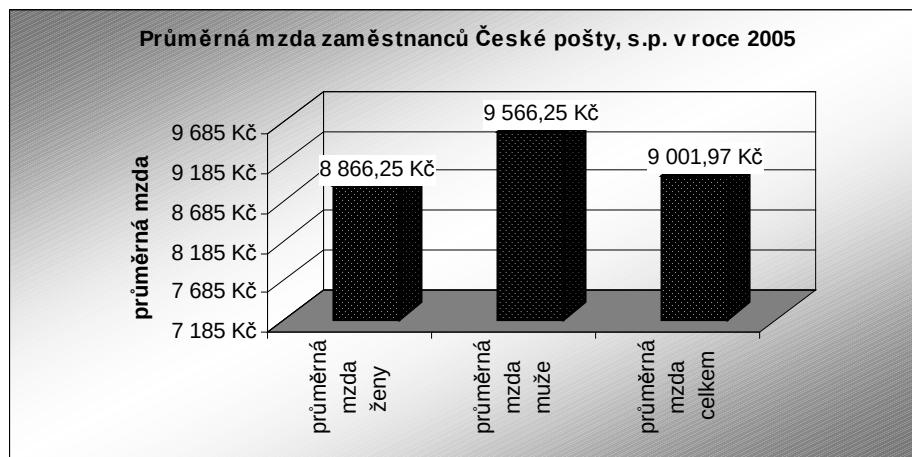
Při porovnání za všechny zaměstnance **národního hospodářství** jsme hovořili o **průměrném mzdovém znevýhodnění žen**, a to bez ohledu na profesi, ve výši 25,1 %. **Průměrné rozdíly u shodných profesí** jsou 19 %. Je zřejmé, že tento stav je profese od profese jiný. Nalezneme například zaměstnání, u nichž jsou ve výběrovém souboru výdělky mužů vyšší o 40 % (např. vedoucí výpočetních útvarů, či vedoucí pracovníci v restauracích a hotelích), ale i zaměstnání, u nichž ženy měly o 40 % vyšší průměr než muži (obsluhující pracovníci v dopravě a stevardi). Ovšem toto je výjimka. Ženy mají vyšší mzdu jen u 11 profesí a takto velký rozdíl je pouze u této jedné, jinak u zbylých profesí berou více maximálně o 10 %. Agregovaný průměr rozdílu výdělku mužů a žen, kteří vykonávají **stejné zaměstnání v tomtéž tarifním stupni** se pohybuje kolem 10 %. A pokud chceme být ještě přesnější, musíme srovnat **zaměstnance v tomtéž tarifním stupni u stejného zaměstnavatele**. Tato mzdová nerovnost v ocenění srovnatelné práce mezi muži a ženami činí přibližně 1,6 %¹⁶.

Nižší diferenciací mezd je tedy při srovnání práce ve stejném zaměstnání u stejného zaměstnavatele. Konkrétně jsou společnosti jen málo ochotné zveřejnit, jaký plat u nich mají v průměru ženy a jaký muži. Ani Česká pošta, s. p. nebyla výjimkou. Pokusila jsem se tedy tuto skutečnost zjistit formou dotazníku, jehož strukturu můžete shlédnout v příloze P III a vyhodnocení v příloze P IV. V tomto dotazníku jsem se zaměřila samozřejmě na mzdové otázky, ale také na spokojenost s výší platu, spokojenost v zaměstnání a mírně nastínila i diskriminační otázky poštovních doručovatelů olomouckého kraje. Zde se ovšem zaměřím spíše na mzdovou problematiku.

Ženy tvoří v České poště 81 % zaměstnanců. Průměrná mzda doručovatelů (bez prémie, odměn, příplatků a náhrad) činí 9 002,- Kč a představuje tak 71 % průměrné mzdy v kraji, která je také očištěna od prémie, odměn, příplatků a náhrad, které se při statistickém zpracování do průměrné mzdy obvykle započítávají. Muži pobírají v průměru mzdu 9 566,- Kč, zatímco průměrná mzda žen činí 8 866,- Kč. Absolutní rozdíl činí 700,- Kč, což je přibližně 7,3 %. Jsem si vědoma, že otázky mzdové problematiky nemohou být plně shodné se mzdovými údaji společnosti, jelikož zaměstnanci označovali odpovědi bez

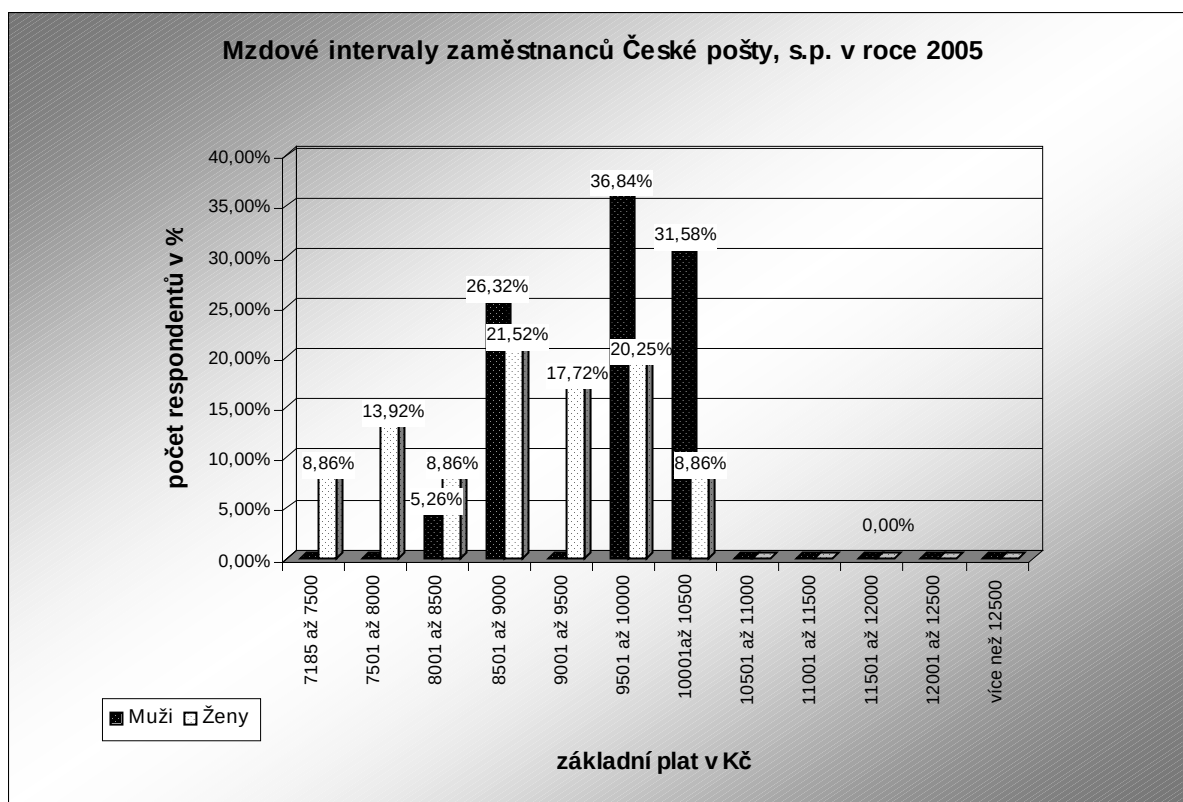
¹⁶ Průměrný údaj z roku 2002.

delšího uvážení či překontrolování s výplatní páskou. Vycházela jsem ale z předpokladu, že zaměstnanci vědí, kolik berou.



Obr. 7. Průměrná mzda zaměstnanců České pošty, s. p. v roce 2005

Většina mužů pobírá mzdu v intervalu 9 501,- Kč až 10 000,- Kč, zatímco většina žen uvedla, že pobírají mzdu v intervalu 8 501,- Kč až 9 000,- Kč. Mzdu v rozmezí 10 001,- Kč až 10 500,- Kč pobírá jen pouhých 9 % žen ve srovnání s 32 % mužů.



Obr. 8. Mzdové intervaly zaměstnanců České pošty, s. p. v roce 2005

Jak již bylo zmíněno výše, průměrná mzda zaměstnanců České pošty, s. p. je nižší než průměrná mzda v olomouckém kraji. To se také odrazilo v odpovědích na otázku, zda je pro respondenty jejich mzda dostačující či nikoli. Většina odpověděla (100 % mužů a 70 % žen), že není. Jen pro zhruba 30 % žen je jejich mzda dostačující. Mužům by průměrně stačilo pobírat 23 500,- Kč (mediánově 25 000,- Kč) a ženám přibližně 14 600,- Kč.

Nedostatek příjmů, které pokrývají výdaje domácnosti řeší muži z velké části dalším přivýdělkem. Ženy tento problém ve své většině neřeší nijak a snaží se vyjít s tím co mají. Půjčuje si 26 % mužů a 34 % žen.

Dovolím si tedy tvrdit, že je Česká pošta dalším feminizovaným oborem, který tedy není nijak vysoce honorován, což potvrdil jak dotazník, tak i Český statistický úřad, který zaznamenal průměrnou mzdu doručovatelů 13 283,- Kč (ovšem zde jsou samozřejmě započítány prémie, odměny, příplatky a náhrady). „Značná část žen pracuje jako doručovatelky či na přepážce, kde je samozřejmě mzda nižší,“ říká mluvčí pošty Ladislav Vančura. Žen pracujících na vyšších pozicích je podle něj jen velmi málo. A má pravdu. Ve vedení České pošty, s. p. není zastoupena ani jedna žena a ne jinak tomu je i u ředitelů odštěpných závodů, jak se můžeme dočíst z výroční zprávy České pošty, s. p. [32].

8 PŘÍKLADY MZDOVÉ DISKRIMINACE

Pro konkrétní příklady mzdové diskriminace jsem se opět obrátila na ředitelku odboru rodinné politiky a sociální práce na Ministerstvu práce a sociálních věcí Mgr. Michaelu Marksovou-Tominovou. Jedna z mých otázek zněla, zda byl v České republice nějaký případ mzdové diskriminace řešen a popřípadě vyřešen.

„ U nás pokud vím, ne, ovšem velmi dobrý článek na toto téma je ze Švýcarska, který Vám posílám v příloze,“ zněla odpověď. „Ve Švýcarsku, kdy v roce 2001 proběhl v tisku ostře sledovaný případ dělnice a samoživitelky dvou dětí, která vydělávala po několik let za identickou práci v továrně o 30-40% méně než její spolupracovníci - muži. A to přesto, že jako jediná ze všech měla příslušný odborný diplom. Pokud by byla její situace posouzena spravedlivě, musela by vydělávat přinejmenším stejně, ne-li víc než ostatní. Soud její odvážnou žalobu ohodnotil pozitivně a bylo jí doplaceno 25 000 švýcarských franků. Zcela opačně reagoval zaměstnavatel, který jí dal okamžitou výpověď. Jiný proces z pracovního práva, při němž se dvě sekretářky člena kantonální vlády bránily proti diskriminaci, trval 17 let. Pokračovat mohl až poté, kdy byla uzákoněna rovnoprávnost mužů a žen ve státě. Na tomto místě nelze nepřipomenout jednu pikantní věc, že všechny ženy dostaly volební právo až roku 1990, přestože si jsou "všichni Švýcaři" podle ústavy před zákonem rovni. Ženy asi mezi dotyčné nepatří. Obě sekretářky byly ohodnoceny o 6 stupňů níže než jejich kolega (jako sekretář člena kantonální vlády dostal třídu 16 a ženy jako sekretářky třídu 10), obdobně jako je podle tabulek hodnocena práce kuchaře. Zaměstnavatel nebyl schopen objektivně dokázat menší platové ohodnocení a musel ženám po 17 letech doplatit rozdíl.“

Přestože mi paní Marksová řešený případ mzdové diskriminace v České republice nepotvrdila, pokusila jsem se přece jenom nějaký najít. A našla. Jistá žena, která nechtěla být jmenována, pracovala na místě svářečky v nejmenované firmě XY. Byla placena časovou mzdou. Po určité době ale zjistila, že její kolega vykonávající stejnou práci dostává vyšší mzdu. Proto požádala pracovní úřad, aby celou situaci posoudil a navrhl napravení. Z pracovního úřadu přijela do firmy kontrola, která si vyžádala pracovní smlouvy, zařazení do platebních skupin a namátkově zkontrolovala další pracovníky na různých postech ve firmě. Muž i žena vykonávali stejnou práci, byly na stejné úrovni vzdělání a přece měl muž vyšší mzdu. Při kontrole se zjistilo, že je muž neprávem zařazen

do vyššího tarifního stupně. Vše bylo řešeno pouze písemným napomenutím (bez udělení pokuty) a příslibem, že se plat oné ženy narovná na úroveň jejího kolegy. Tak se i stalo.

ZÁVĚR

Mzdový rozdíl mezi muži a ženami je jedním z nejdůležitějších ukazatelů nerovnováhy na trhu práce. Na celém světě jsou výdělky žen nižší než výdělky mužů. V zemích EU se mzdový rozdíl mezi muži a ženami pohybuje v rozmezí od necelých 10 % do zhruba 21 %. Mzdový rozdíl mužů a žen v ČR činí přibližně 25 % průměrné mzdy a 19 % mediánové mzdy. Mezi faktory, které ovlivňují mzdový rozdíl patří i genderová segregace, která vysvětluje až třetinu mzdových rozdílů. Výše mzdy jednotlivého zaměstnance závisí na mnoha faktorech, které jsou jednak povahy exaktní, statisticky analyzovatelné, tak neexaktní, o kterých se na základě statistických údajů nelze vyjádřit. Mzdový rozdíl mezi muži a ženami je fenomén mezi jehož různými vlivy (osobnostní charakteristiky, vliv odvětví atd.) neexistují jasné hranice. Měření platových rozdílů mezi muži a ženami jsou velice citlivá na zdroje údajů, omezení vzorků a volbu závislé proměnné (porovnání hodinového nebo měsíčního výdělku, čistého nebo hrubého výdělku, zahrnutí vyplacených prémie, odměn, bonusů aj.). Rozsah analýzy dále závisí na dostupnosti dalších „mikroúdajů“ (úplnosti, dostupnosti a také jejich včasnosti).

Hlavní překážkou v prosazování principu rovného zacházení s muži a ženami ve společnosti či konkrétně v zaměstnání zůstává dle mého názoru velmi nízká úroveň obecného povědomí a vnímavost veřejnosti tohoto problému. Proto nejdůležitějším úkolem se mi jeví zvyšování obecné informovanosti, medializaci a odstraňování zažitých představ o poslání ženy a muže ve společnosti. Dalším neméně důležitým úkolem je zlepšení institucionálního mechanismu k zabezpečení rovnosti mužů a žen, dosahovat postupnou změnu stereotypního myšlení a chování české společnosti, spolupracovat s jinými a zkušenějšími zeměmi a vyměňovat si zkušenosti, informace a neustálé sledování faktorů nerovnosti. Velmi pozitivně hodnotím brzké zavedení antidiskriminačního zákona, který je v tuto chvíli ve druhém čtení v Poslanecké sněmovně, a který se bude zabývat všemi druhy diskriminace a institucionálně bude pod záštitou ombudsmana.

Jako nezbytné se ukazuje rozlišovat mezi diskriminací přímou (vyplácení rozdílné mzdy za stejnou práci, za jinak stejných podmínek) a nepřímou (nižší znalosti žen v důsledku přerušování zaměstnání z důvodu mateřských povinností). Česká republika by se měla tedy snažit sladit pracovní a rodinný život žen, jelikož je to dle mého názoru další cesta ke snižování části mzdového rozdílu. Pomoci ženám zkombinovat zaměstnanost a péči

o domácnost prostřednictvím např. jeslí, mateřských škol, či podporovat tzv. „family friendly“ podniky (podniková péče o dítě) s přizpůsobením pracovní doby a tak usilovat o sbližování výdělků mužů a žen.

Odstranění všech těchto nedostatků je jistě záležitostí dlouhodobou, kdy je především důležité změnit tradiční pohled a názor celé společnosti na dělbu práce muže a ženy v rodině.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografické publikace

- [1] *Akademický slovník cizích slov 1. díl (A-K)*. 1. vyd. Praha : Academia, 1995. 445 s. ISBN 80-200-0523-4.
- [2] ARMSTRONG, M. *Personální management*. 1. vyd. Praha : Grada, 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5.
- [3] DVOŘÁKOVÁ, Z. *Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha : C. H. Beck, 2004. 157 s. ISBN 80-7179-468-6.
- [4] FISCHLOVÁ, D. *Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen – návrh modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha : VÚPSV, 2002. 77 s. ISBN 80-239-0486-8.
- [5] FISCHLOVÁ, D. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha : VÚPSV, 2005. 57 s. ISBN 80-239-2732-9.
- [6] HUŇKOVÁ, M. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno : Nesehnutí, 2003. 21 s. ISBN 80-903228-1-6.
- [7] JAKUBKA, J. *Zákoník práce pro praxi : od 1. 10. 2004*. Ostrava : Anag, 2004. 1015 s. ISBN 80-7263-242-6. Kapitola Mzdy a platy, Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, s. 626-659.
- [8] JAKUBKA, J. *Zákoník práce pro praxi : od 1. 10. 2004*. Ostrava : Anag, 2004. 1015 s. ISBN 80-7263-242-6. Kapitola Mzdy a platy, Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech., s. 703-734.
- [9] JAKUBKA, J. *Zákoník práce pro praxi : od 1. 10. 2004*. Ostrava : Anag, 2004. 1015 s. ISBN 80-7263-242-6.
- [10] KOCOUREK, J., TRYLČ, L. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 4. vyd. Olomouc : ANAG, 2004. 840 s. ISBN 80-7263-226-4.

- [11] LEIBLOVÁ, Z. *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů od 1. 10. 2004*. Olomouc : Anag, 2004. 255 s. ISBN 80-7263-241-8.
- [12] MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Gender Assessment of the Impact of EU Accession on the Status of Women and the Labour Market in CEE : National Study : Czech Republic*. Praha : Gender studies, 2003. 69 s. ISBN 80-86520-03-X
- [13] *Mzdová diferenciace zaměstnanců v roce 2003*. Praha : Český statistický úřad, 2004. 39 s. ISBN 80-250- 0884-3.
- [14] PATOČKOVÁ, M. Ženy vydělávají méně než muži. *MF Dnes*. 1990-. 28. dubna 2005, s. B/1. ISSN 1210-1168.
- [15] *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha : Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-X.
- [16] PŘIBOVÁ, M. a kol. *Marketingový výzkum v praxi*. 1. vyd. Praha : Grada, 1996. 248 s. ISBN 80-7169-299-9.
- [17] *Ústava České republiky : Listina základních práv a svobod : podle stavu k 21. 10. 2002*. Ostrava : Sagit, 2002. 224 s. ISBN 80-7208-327-9.
- [18] *Vládní návrh na vydání zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)*. Praha, 2004.
- [19] WEIDENHOFFEROVÁ, I. *Amsterodamská smlouva*. Praha : Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 1999. 277 s. ISBN 80-85864-73-8.
- [20] *Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád*. Český Těšín : Poradce, 2004. 280 s. ISBN 80-86674-86-X.
- [21] *Ženy & muži v datech*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí: Český statistický úřad, 2003. 56 s. ISBN 80-250-0205-5.

Elektronické monografie

- [22] *Feminismus* [online]. Jean Bethke Elsthtain : Hnutí DIFFERENT LIFE [cit. 2005-04-11]. Dostupný z WWW:
<<http://differentlife.ic.cz/pravalidska05.htm>>.
- [23] *Mzdy zaměstnanců za rok 2003 (z výběrového šetření), kód 3109-04* [online]. ČSÚ, 2004. [cit. 2005-05-02]. Dostupný z WWW:

<<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-04>>.

- [24] *Nariadení vlády č. 333/1993 Sb.* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2005-02-27]. Dostupný z WWW:

< <http://www.mpsv.cz/scripts/2ppropo/ppropo.asp?ID=O0253>>.

- [25] *Organizace práce a uspořádání pracovní doby podle výsledků ad hoc modulu 2004 výběrového šetření pracovních sil za 4. čtvrtletí 2004* [online]. ČSÚ, 2005. [cit. 2005-05-06]. Dostupný z WWW:

<<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/publ/1531-05-/>>.

- [26] *Platové rozdíly mezi ženami a muži na evropských trzích práce – měření, analýza a dopady na politiku.* Brusel : Rada Evropské unie – pracovní dokument zaměstnanců Komise, 2003. 43 s. [cit. 2005-05-02]. Dostupný z WWW:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/706/plat_rozdily.pdf>.

- [27] *Pojmy a texty* [online]. Varianty : interkulturní vzdělávání. [cit. 2005-04-11]. Dostupný z WWW:

<<http://www.varianty.cz/default.asp?mn=10&pa=slovnicek#Genderov%E1%20nerovnost>>.

- [28] *Práce a sociální politika : Noviny Ministerstva práce a sociálních věcí. Novela zákoníku práce* [online]. 2004. [cit. 2005-03-11]. Dostupný z WWW:

<<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=44>>.

- [29] *Princip rovného zacházení s muži a ženami* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2005-03-13]. Dostupný z WWW:

<<http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=713>>.

- [30] *Průvodce zaměstnance Evropskou unií* [online]. Odborový svaz státních orgánů a organizací [cit. 2005-04-04]. Dostupný z WWW:

<<http://statorg.cmkos.cz/eu/brozura.html>>.

- [31] *Směrnice rady (75/117/EHS) ze dne 10. února 1975* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2005-04-11]. Dostupný z WWW:

<<http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=389>>.

- [32] *Výroční zpráva České pošty, s. p. pro rok 2003* [online]. [cit. 2005-05-07]. Dostupný z WWW:
<http://www.cpost.cz/data/cz/info/vz_cp_2003.pdf>.
- [33] *Zákaz diskriminace spotřebitele* [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu [cit. 2005-03-02]. Dostupný z WWW:
<http://www.mpo.cz/xqw/webdav/-UTF8-/dms_mpo/getFileinternet/20678/21053/5cj.htm>.
- [34] *Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 4. čtvrtletí 2004, kód 3101-04* [online]. ČSÚ, 2005. [cit. 2005-05-06]. Dostupný z WWW:
<<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3101-04>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČSÚ	Český statistický úřad
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropské společenství
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OKEČ	Odvětvová klasifikace ekonomických činností

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Průměrná mzda žen vůči průměrné mzdě mužů v %	32
Obr. 2. Vývoj průměrných mezd mužů a žen za roky 1988 a 1996 – 2003	37
Obr. 3. Vývoj mediánů mezd mužů a žen za roky 1996 - 2003	37
Obr. 4. Průměrný výdělek mužů a žen podle úrovně vzdělání za rok 2003	39
Obr. 5. Podíly mužů a žen v odvětvích v roce 2003.....	48
Obr. 6. Podíly mužů a žen v hlavních třídách KZAM v roce 2003.....	49
Obr. 7. Průměrná mzda zaměstnanců České pošty, s. p. v roce 2005	51
Obr. 8. Mzdové intervaly zaměstnanců České pošty, s. p. v roce 2005	51

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Mzdy mužů a žen a jejich vzájemný poměr za roky 1988 a 1996 – 2003.....	36
Tab. 2. Distribuce mezd mužů a žen v roce 2003.....	38
Tab. 3. Srovnání mezd mužů a žen podle hlavních tříd KZAM v roce 2003.....	40
Tab. 4. Počet zaměstnanců v hlavních třídách KZAM v roce 2003	40
Tab. 5. Počet zaměstnanců a průměrné mzdy v odvětví v roce 2003.....	41
Tab. 6. Obvykle a skutečně odpracované hodiny v týdnu (4. čtvrtletí roku 2004)	44
Tab. 7. Zaměstnání podle druhu úvazku (4. čtvrtletí 2004).....	45
Tab. 8. Zaměstnání podle délky úvazku (4. čtvrtletí 2004).....	46
Tab. 9. Počet hodin v týdnu přesčasové práce.....	46

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Mzda vs. plat
- P II Výše minimálních mzdových tarifů
- P III Dotazník pro doručovatele České pošty, s. p.
- P IV Vyhodnocení dotazníku
- P V Průměrná hrubá měsíční mzda a její složky v olomouckém kraji
- P VI Počty zaměstnanců a hrubé měsíční mzdy v jednotlivých zaměstnáních v roce 2003

PŘÍLOHA P I: MZDA VS. PLAT

Podle článku 28 Listiny základních práv a svobod mají zaměstnanci **právo na spravedlivou odměnu za práci** – podrobnosti stanoví zákon. Těmito zákony jsou od roku 1992 zákon č. 128/2000 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (dále jen „zákon o mzdě“) a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech (dále jen „zákon o platu“), které nahradily právní úpravu provedenou zákoníkem práce (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce) a založily dva samostatné, na sobě nezávislé systémy odměňování za práci v pracovním a služebním poměru prakticky všech zaměstnanců.

Jak již ze samotného názvu citovaných zákonů vyplývá, právní úprava odměňování zaměstnanců v pracovním poměru od roku 1992 důsledně odlišuje pojem „**mzda**“ a „**plat**“.

Plat přísluší zaměstnancům, na něž se vztahuje zákon o platu, tj. zaměstnancům, jejichž zaměstnavatelem je Česká republika, územní samosprávné celky, státní fondy a příspěvkové organizace, pokud příspěvek na jejich činnost z rozpočtu zřizovatele spolu s případnými úhradami podle zvláštních zákonů je vyšší nebo roven výdajům příspěvkové organizace na platy a na odměny za pracovní pohotovost.

Mzda náleží zaměstnancům, na které se vztahuje zákon o mzdě, tj. zejména zaměstnancům v podnikatelské sféře a zaměstnancům příspěvkových organizací, u nichž je míra financování ze strany zřizovatele nižší než v případě příspěvkových organizací, na něž se vztahuje zákon o platu.

Z obsahového hlediska základní rozdíl mezi mzdou a platem spočívá v tom, že mzdou poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, jehož hlavní činnost směřuje zpravidla k dosažení zisku, a zákon o mzdě stanovením pouze minimálních mzdových nároků zaměstnanců a zakotvením smluvního principu vytváří zaměstnavateli prostor pro výběr té formy a výše mzdy, které pokládá s ohledem na dosahovaný nebo očekávaný zisk a na předpokládané výsledky práce zaměstnanců za optimální. Naproti tomu činnost zaměstnavatelů poskytujících plat je financována z veřejných zdrojů (buď úplně nebo z velké většiny), a proto jsou způsob poskytování i výše platů jejich zaměstnanců upraveny zákonem

a prováděcími nařízeními vlády. Prostor pro vyjednávání o platech mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v kolektivních smlouvách je v těchto případech minimální, individuální vyjednávání o platu zákon o platu nepřipouští.

Pramen –Kocourek, J., Trylč, L. Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. (viz. [10])

PŘÍLOHA P II: VÝŠE MINIMÁLNÍCH MZDOVÝCH TARIFŮ

Nařízením vlády č. 700/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů, dochází s účinností od 1. 1. 2005 ke zvýšení minimálních mzdových tarifů.

Výše minimálních mzdových tarifů odstupňovaných do 12 tarifních stupňů při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin činí pro rok 2005:

Minimální mzdový tarif		
Tarifní stupeň	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1	42,50	7 185
2	44,30	7 480
3	46,20	7 810
4	48,80	8 240
5	51,90	8 770
6	55,70	9 420
7	60,10	10 160
8	65,20	11 020
9	70,90	11 980
10	77,80	13 150
11	86,10	14 550
12	95,60	16 160

Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin se výše minimálních hodinových mzdových tarifů úměrně upraví.

Pramen – MPSV: <http://www2.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=72>

PŘÍLOHA P III: DOTAZNÍK PRO DORUČOVATELE ČESKÉ POŠTY, S. P.

Vážený pane, vážená paní,

ráda bych Vás poprosila o vyplnění tohoto dotazníku, ve kterém bych chtěla zjistit a zhodnotit postoje Vás jako pracovníka /pracovnice/ České pošty, s. p. Tyto výsledky budou zpracovány pouze v rámci mého vysokoškolského studia na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Za Vaše pravdivé odpovědi Vám velice děkuji.

Zdeňka Buriánková.

1. Jak dlouho již pracujete u České pošty?

☐ méně než 1 rok ☐ 1 – 5 let ☐ 6 – 10 let ☐ 11 – 20 let ☐ více než 20 let

2. Jakého jste pohlaví?:

☐ žena ☐ muž

3. Jaký je Váš věk?:

☐ 18 – 25 let ☐ 26 – 35 let ☐ 36 – 45 let ☐ 46 – 55 let ☐ 56 a více

4. Kolik máte dětí?:

☐ děti nemám ☐ 1 dítě ☐ 2 děti ☐ 3 děti ☐ 4 děti ☐ 5 a více

5. Uved'te, prosím, Váš stav:

☐ ženatý/vdaná ☐ svobodný/á ☐ rozvedený/á ☐ vdovec/vdova

6. Jste samoživitelem/samoživitelkou?

☐ ano ☐ ne

7. Do jaké kategorie podle počtu obyvatel můžete zařadit město (obec), ve které žijete?

☐ méně než 5000 obyvatel (vesnice)
☐ 5001 až 20 000 obyvatel (menší město)
☐ 20 001 až 100 000 obyvatel (větší město)
☐ 100 001 a více obyvatel (velké město - okresní)

8. Proč jste si zvolil/a právě práci na poště?

☐ tato práce mě vždy lákala a velice mne baví
☐ studoval/a jsem poštovní školu
☐ potřeboval/a jsem práci a na poště bylo volné místo
☐ pracuji zde jen „přechodně“, než si najdu lepší a lépe placenou práci

☐ jiné _____

9. Do jaké platové kategorie se řadíte? (Uveďte, prosím, základní mzdu)

- | | | |
|---|---|---|
| ☐ 7185 Kč až 7500 Kč | ☐ 9001 Kč až 9500 Kč | ☐ 11001 Kč až 11500 Kč |
| ☐ 7501 Kč až 8000 Kč | ☐ 9501 Kč až 10000 Kč | ☐ 11501 Kč až 12000 Kč |
| ☐ 8001 Kč až 8500 Kč | ☐ 10001 Kč až 10500 Kč | ☐ 12001 Kč až 12500 Kč |
| ☐ 8501 Kč až 9000 Kč | ☐ 10501 Kč až 11000 Kč | ☐ více než 12500 Kč |

10. Je pro Vás a Vaši rodinu Váš plat dostačující?

- ☐ ano, je dostačující ☐ rozhodně ne

Pokud „ne“:

a) jaký příjem do domácnosti je pro Vás dostačující? (Pozn.: Vypište alespoň přibližnou sumu.)

b) jak řešíte nedostatek Vašich příjmů, které nepokrývají výdaje domácnosti?

- ☐ půjčkou ☐ dalším přívýdělkem ☐ jinak _____
- ☐ neřeším to nijak

11. Uveďte, prosím, hlavní přednost práce na poště?

- ☐ zajímavá práce ☐ různorodá práce ☐ zodpovědná práce
- ☐ další _____

12. Uveďte, prosím, hlavní nedostatek práce na poště?

- ☐ fyzicky náročná práce ☐ málo ohodnocená práce ☐ práce na směny
- ☐ další _____

13. Myslíte si, že dělá vedení pošty rozdíl v jednání mezi muži a ženami?

- ☐ ano, myslím ☐ ne, to si nemyslím

Pokud „ano“, jaké?

- ☐ ženy mají vyšší nástupní plat ☐ muži mají vyšší nástupní plat
- ☐ ženy jsou přijímány na lépe placená místa ☐ muži jsou přijímáni na lépe placená místa
- ☐ jiné _____

14. Setkal/a jste se s diskriminačním jednáním?

- ☐ ano, setkal/a ☐ dosud ne

15. Jako svého nadřízeného byste chtěl/a spíše muže, nebo ženu?

☐ muže ☐ ženu ☐ je mi to jedno

16. Jaké vlastnosti si představujete u svého nadřízeného?

Pozn.: Ve sloupci „Vaše pořadí“ přiřadte Vámi oceňovaným vlastnostem tyto hodnoty:

*1 = nejvyšší, 10 (11, 12...x) = nejnižší. Ve sloupci „Je tato vlastnost typická více pro muže, ženy nebo pro obě pohlaví“ označte písmenem **M** (myslíte-li, že je tato vlastnost typická více pro muže), písmenem **Ž** (pokud si myslíte, že je tato vlastnost typická více pro ženy), nebo písmenem **O** (pokud je podle Vašeho názoru tato vlastnost typická jak pro muže, tak pro ženy).*

Vlastnosti nadřízeného	Vaše pořadí	Je tato vlastnost typická více pro muže (M), ženy (Ž) nebo pro obě pohlaví (O)?
autokratický/á (=udržuje si odstup od podřízených pracovníků)		
demokratický/á (=pokládá své podřízené za spolupracovníky)		
liberální (=ponechává podřízeným maximální volnost)		
dochvilný/á		
spravedlivý/á		
inteligentní		
přísný/á		
schopen/a motivovat pracovníky		
schopen/a snášet kritiku		
schopen/a se rychle a správně rozhodovat		
<i>jiné vlastnosti, které považujete za důležité:</i>		

17. Kdybyste nepracoval/a na poště, kde byste chtěl/a pracovat a proč?

PŘÍLOHA P IV: VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU

Dotazník, který se skládal ze 17 otázek, byl rozdán 102 respondentům – výhradně doručovatelům České pošty, s. p. v okrese Olomouc, kteří tvoří základní soubor. Průzkum a vyhodnocení probíhalo v měsíci duben 2005. Respondenti byli zpraveni o účelu dotazníku a požádáni o upřímné a pravdivé odpovědi.

Výsledky ankety byly vyhodnocovány za pomoci statistických metod. Tyto výsledky především v obecnější rovině potvrdily mé hypotézy, které zněly:

- o **v rámci doručovatelů pracuje u České pošty, s. p. převážná většina žen;**
- o **ženy cítí diskriminaci více než muži;**
- o **ženy mají menší platy nežli muži;**
- o **Česká pošta, s. p. se stává v rámci doručovatelů feminizovaným a proto méně placeným oborem.**

ZJIŠŤOVANÉ ÚDAJE

V úvodu dotazníku se nachází obecnější otázky týkající se *pohlaví, věku a rodinného stavu*, „*délky*“ *zaměstnání u České pošty, s. p. a místo bydliště* respondentů.

Ve druhé části dotazníku jsou otázky, které se týkají *důvodu práce na poště, platové otázky a spokojenosti s platem a diskriminační otázky*.

Závěrečná část dotazníku je soustředěna na přání respondentů v oblasti – *pohlaví nadřízeného včetně jeho pozitivních a méně pozitivních vlastností* a také na otázku *jiného povolání*, které by chtěli respondenti vykonávat, pokud by měli tu možnost.

ANALÝZA DOTAZNÍKU

Otázka 2: Jakého jste pohlaví?

Pohlaví respondenta	Počet respondentů	Počet respondentů v %
doručovatelé muži	19	18.63%
doručovatelé ženy	82	81.19%
Celkem	101	100.00%

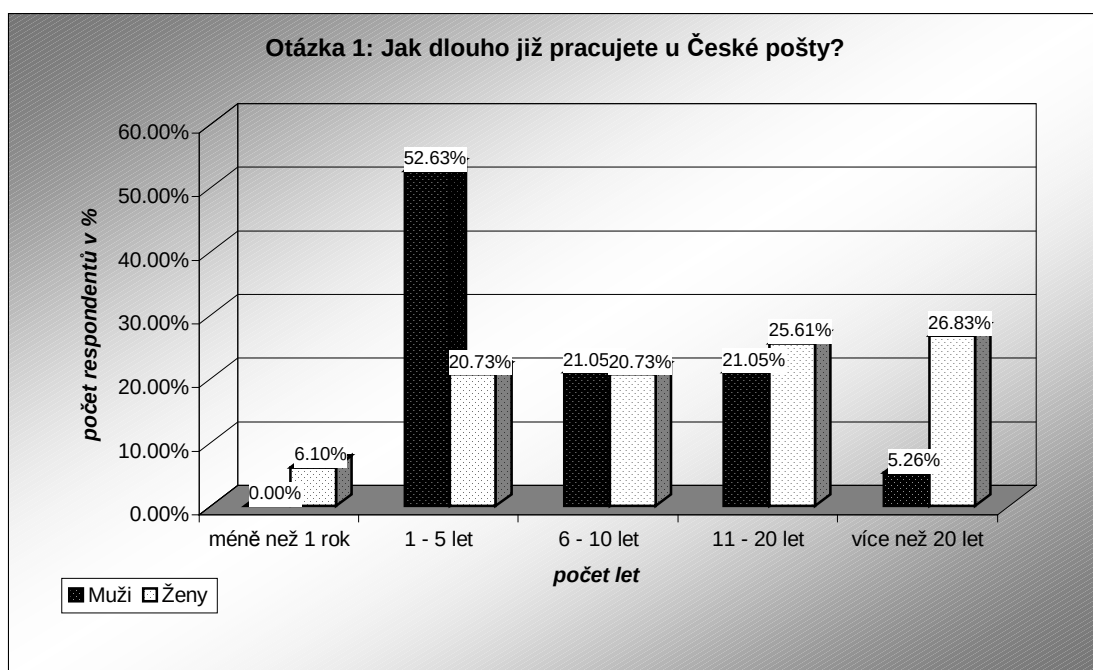
U výše položené otázky zaznačilo ze 101 respondentů 19 pohlaví mužské a 82 respondentů pohlaví ženské. Ženy, doručovatelky, zastávají v tomto oboru většinu (81,19 %) z celkového počtu.



Otázka 1: Jak dlouho již pracujete u České pošty?

Počet let	Muži		Ženy	
	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
méně než 1 rok	0	0.00%	5	6.10%
1 - 5 let	10	52.63%	17	20.73%
6 - 10 let	4	21.05%	17	20.73%
11 - 20 let	4	21.05%	21	25.61%
více než 20 let	1	5.26%	22	26.83%
Celkem	19	100.00%	82	100.00%

Z analýzy odpovědí na tuto otázku je patrné, že muži, oproti ženám, pracují u pošty na kratší dobu (1 – 5 let), zatímco dlouhodobě zaměstnaný zde vystupuje pouze muž jeden.



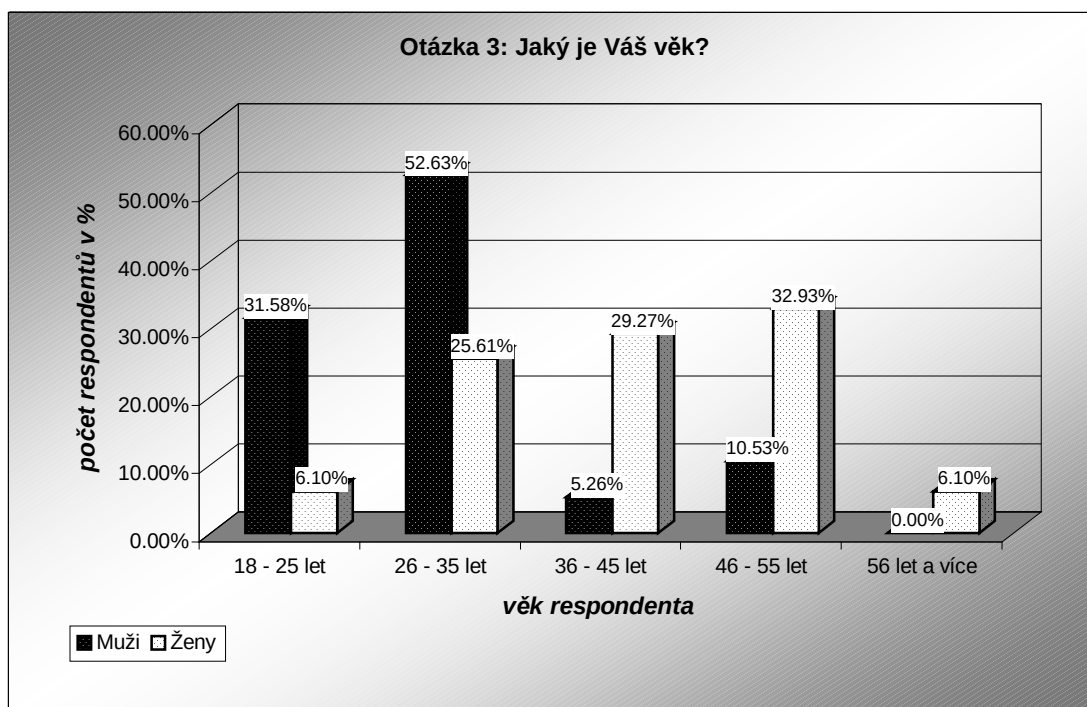
Odpracované roky u pošty	Muži	Ženy
	mzda v rozmezí	mzda v rozmezí
méně než 1 rok	x	7185 - 8000
1 - 5 let	8001 - 10500	7185 - 10000
6 - 10 let	8501 - 10500	7185 - 10500
11 - 20 let	9501 - 10500	7185 - 10000
více než 20 let	9501 - 10000	7185 - 10500

Muži, kteří pracují u pošty 1 – 5 let pobírají mzdu v rozmezí od 8 000,- po 10 500,- Kč, zatímco ženy v téže „kategorii“ mají plat v rozmezí od 7 185,- do 10 000,- Kč. Tento rozdíl v odměňování je patrný i v dalších kategoriích, kdy muži mají dolní hranici své mzdy posazenou výše nežli ženy.

Otázka 3: Jaký je Váš věk?

Počet let	Muži		Ženy	
	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
18 - 25 let	6	31.58%	5	6.10%
26 - 35 let	10	52.63%	21	25.61%
36 - 45 let	1	5.26%	24	29.27%
46 - 55 let	2	10.53%	27	32.93%
56 let a více	0	0.00%	5	6.10%
Celkem	19	100.00%	82	100.00%

Věkové složení doručovatelů mužů je zastoupeno ve všech věkových kategoriích, vyjma věku respondenta 56 let a více. Ženy jsou zde ve všech uvedených věkových kategoriích, kdy převážnou většinu tvoří ženy ve věku 26 – 55 let.



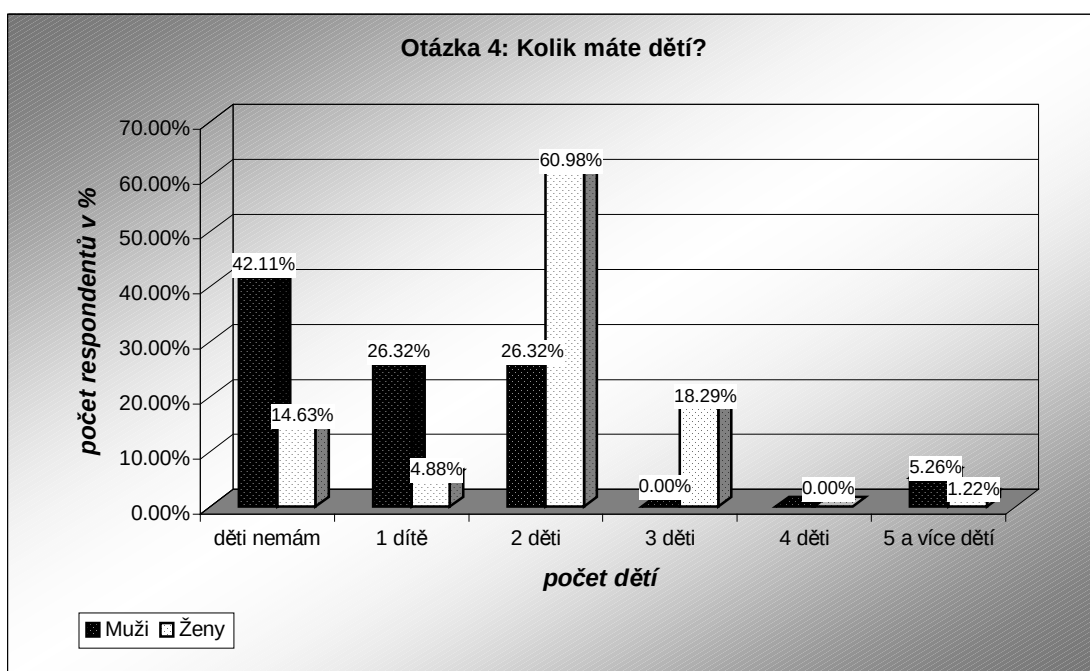
Věk	Muži	Ženy
	plat v rozmezí	plat v rozmezí
18 - 25	8500 - 10500	7185 - 8500
26 - 35	8500 - 10500	7185 - 10500
36 - 45	9500 - 10000	7185 - 10000
46 - 55	10000 - 10500	7185 - 10500
56 a více	x	8500 - 10500

Z tohoto rozboru je patrné, že muži ve věku 18 až 25 let pobírají mzdu od 8 500,- Kč zatímco ženy ve stejné věkové kategorii od 7 185,- Kč. Tento rozdíl je ve všech dalších věkových kategoriích.

Otázka 4: Kolik máte dětí?

Počet dětí	Muži		Ženy	
	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
děti nemám	8	42.11%	12	14.63%
1 dítě	5	26.32%	4	4.88%
2 děti	5	26.32%	50	60.98%
3 děti	0	0.00%	15	18.29%
4 děti	0	0.00%	0	0.00%
5 a více dětí	1	5.26%	1	1.22%
Celkem	19	100.00%	82	100.00%

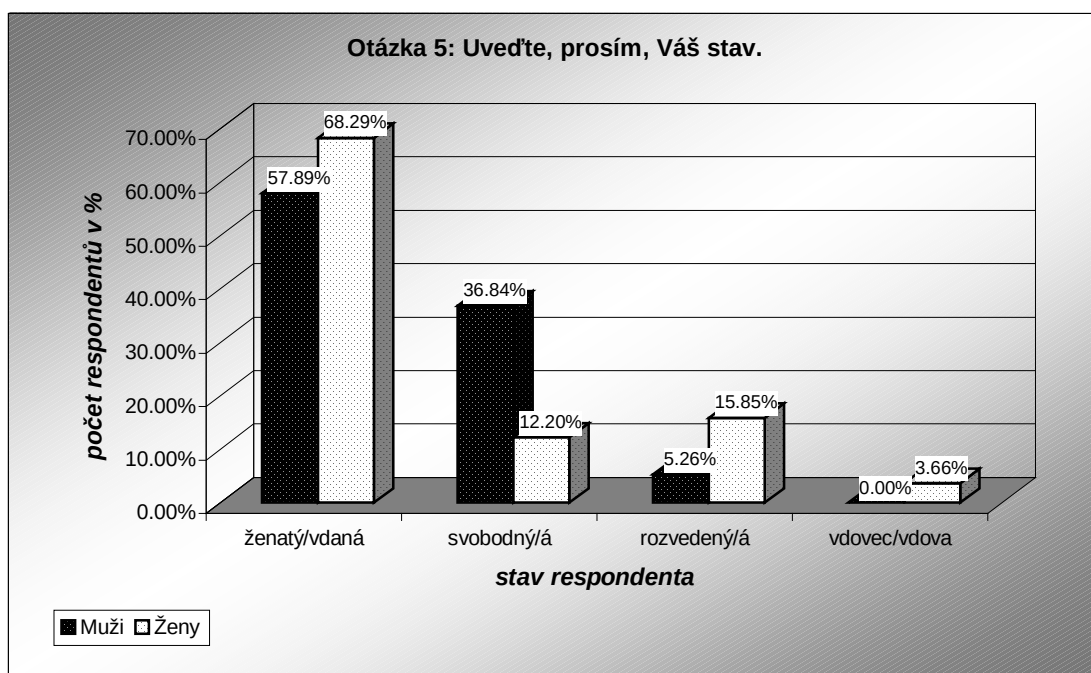
Mezi muži je 42,11 % těch, kteří děti nemají vůbec. 26,32 % z nich má 1 nebo 2 děti, více než 5 dětí má pouze jeden z dotazovaných. U žen převládá počet dětí 2, které má 60,98 % respondentek.



Otázka 5: Uved'te, prosím, Váš stav:

Stav	Muži		Ženy	
	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
ženatý/vdaná	11	57.89%	56	68.29%
svobodný/á	7	36.84%	10	12.20%
rozvedený/á	1	5.26%	13	15.85%
vdovec/vdova	0	0.00%	3	3.66%
Celkem	19	100.00%	82	100.00%

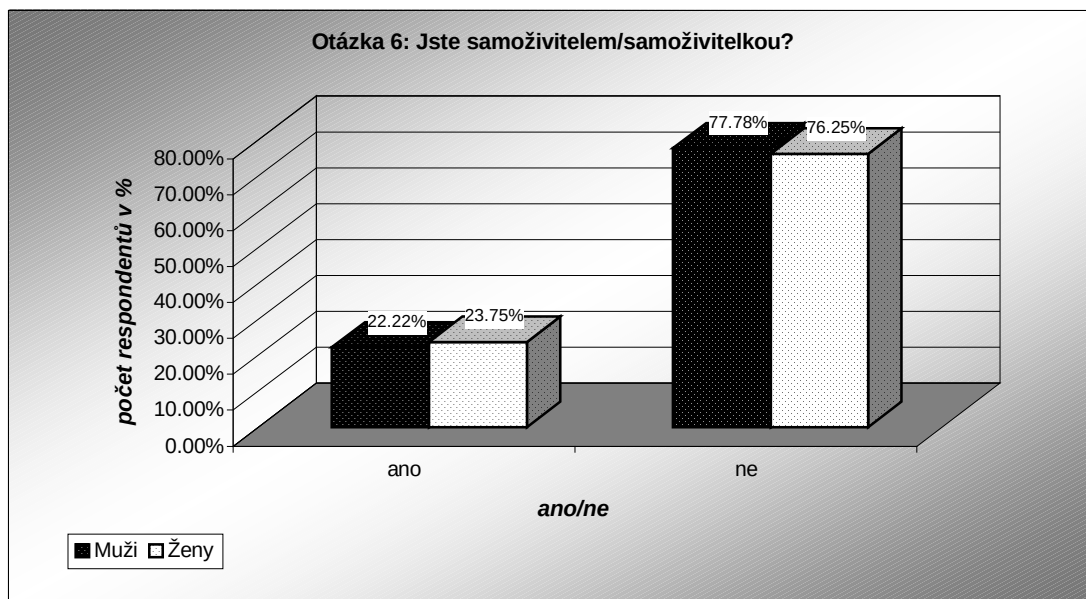
Z uvedené analýzy této otázky je většina respondentů mužů i žen ženatých/vdaných.



Otázka 6: Jste samoživitelem/samoživitelkou?

ano/ne	Muži		Ženy	
	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
ano	4	22.22%	19	23.75%
ne	14	77.78%	61	76.25%
Celkem	18	100.00%	80	100.00%

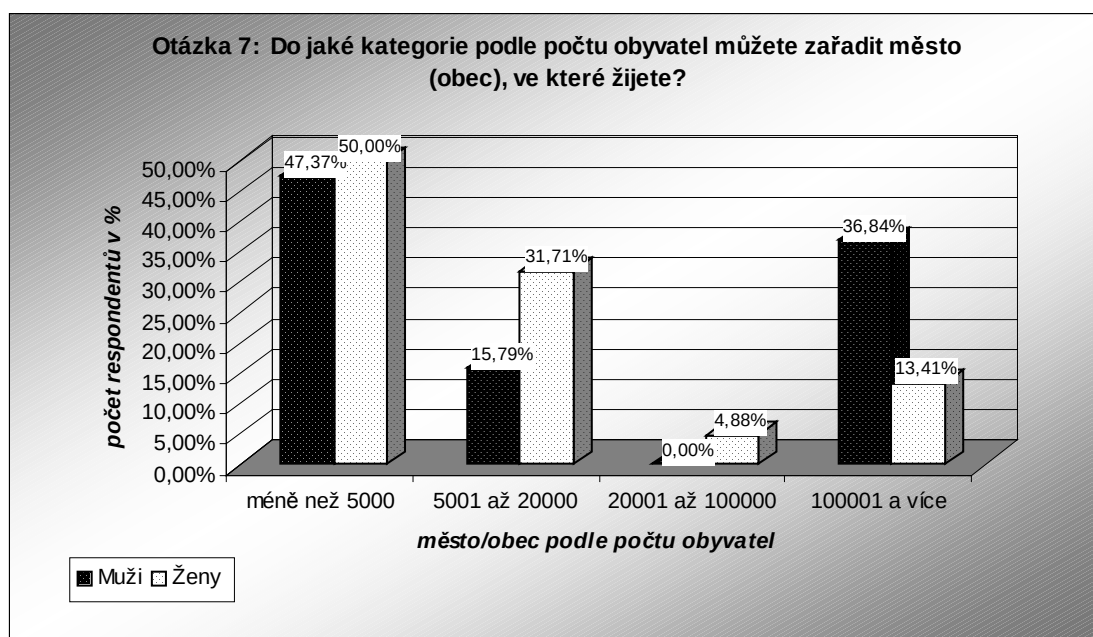
Většina (77,78 %) mužů i žen (76,25 %) samoživiteli nejsou. Pouze 22,22 % mužů odpověděli na otázku, zda jsou samoživiteli ano, podobně jako ženy (23,75%), což logicky odpovídá na předchozí otázku rodinného stavu, kdy je většina respondentů ženatých/vdaných.



Otázka 7: Do jaké kategorie podle počtu obyvatel můžete zařadit město (obec)

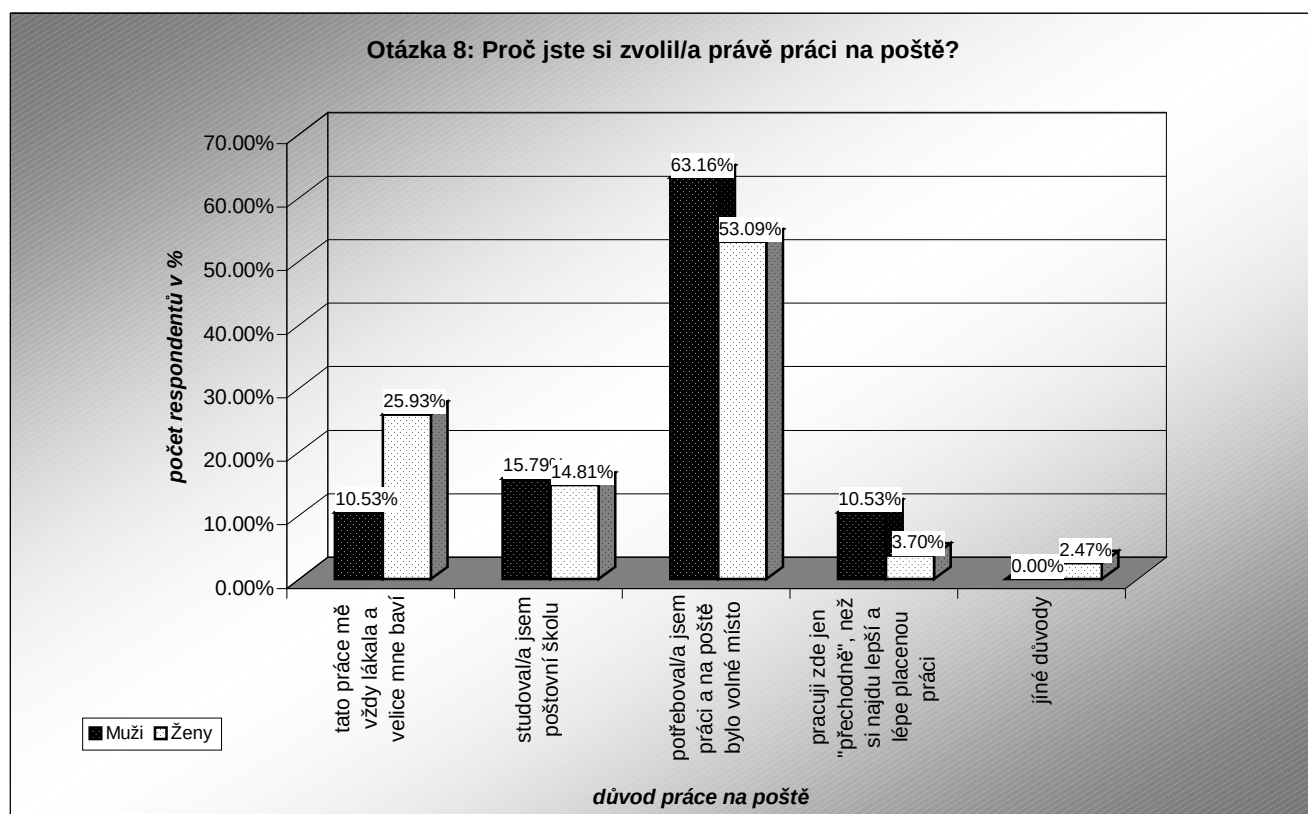
Město (obec) podle počtu obyvatel	Muži		Ženy	
	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
méně než 5000	9	47,37%	41	50,00%
5001 až 20000	3	15,79%	26	31,71%
20001 až 100000	0	0,00%	4	4,88%
100001 a více	7	36,84%	11	13,41%
Celkem	19	100,00%	82	100,00%

Většina respondentů (47,37 % mužů a 50,00 % žen) žije v městě (obci) s méně než 5000 obyvatel. Naopak nejméně respondentů žije ve městě s 20001 až 100000 obyvateli.



Otázka 8: Proč jste si zvolil/a právě práci na poště?				
Důvod práce na poště	Muži		Ženy	
	Počet responden tů	Počet responden tů v %	Počet responden tů	Počet responden tů v %
tato práce mě vždy lákala a velice mne baví	2	10,53%	21	25,93%
studoval/a jsem poštovní školu	3	15,79%	12	14,81%
potřeboval/a jsem práci a na poště bylo volné místo	12	63,16%	43	53,09%
pracuji zde jen "přechodně", než si najdu lepší a lépe placenou práci	2	10,53%	3	3,70%
jíné důvody	0	0,00%	2	2,47%
Celkem	19	100,00%	81	100,00%

Převážná většina respondentů z obou pohlaví pracuje na poště, jelikož potřebovali práci na poště a zde bylo volné místo. Ženy více nežli muže práce na poště baví. 10,53 % mužů uvedlo, že pracují na poště jen „přechodně“ do doby, než si najdou lepší a lépe placenou práci.

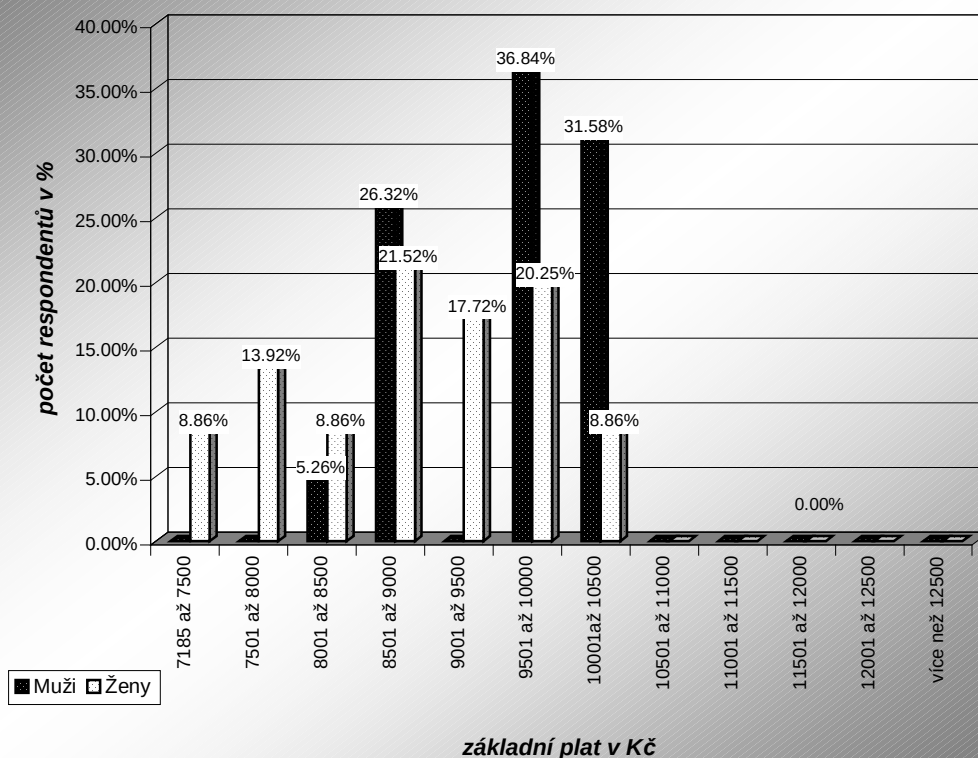


Otázka 9: Do jaké platové kategorie se řadíte? (Uveďte, prosím, základní mzdu)

Základní plat v Kč	Muži		Ženy	
	Počet respondent ů	Počet respondent ů v %	Počet responden tů	Počet respondent ů v %
7185 až 7500	0	0.00%	7	8.86%
7501 až 8000	0	0.00%	11	13.92%
8001 až 8500	1	5.26%	7	8.86%
8501 až 9000	5	26.32%	17	21.52%
9001 až 9500	0	0.00%	14	17.72%
9501 až 10000	7	36.84%	16	20.25%
10001 až 10500	6	31.58%	7	8.86%
10501 až 11000	0	0.00%	0	0.00%
11001 až 11500	0	0.00%	0	0.00%
11501 až 12000	0	0.00%	0	0.00%
12001 až 12500	0	0.00%	0	0.00%
více než 12500	0	0.00%	0	0.00%
Celkem	19	100.00%	79	100.00%

36,84 % respondentů mužů uvedlo, že jejich základní mzda spadá do rozmezí 9 501,- až 10 000,- Kč, zatímco většina žen (21,52 %) uvádí, že jejich základní mzda spadá do rozmezí 8 501,- Kč až 9 000,- Kč. 31,58 % mužů pobírá mzdu spadající do intervalu 10 001,- až 10 500,- Kč, zatímco ženy jsou v tomto intervalu zastoupeny jen z 8,86 %. Žádný muž neuvedl, že by jeho mzda spadala do intervalu 7 185,- až 7 500,- Kč ani do intervalu 7 501,- až 8 000,- Kč, narozdíl od žen.

Otázka 9: Do jaké platové kategorie se řadíte? (Uveďte, prosím, hrubou základní mzdu)



Průměrná mzda - ženy			Průměrná mzda - muži		
střed intervalu	počet respondentů	průměr intervalů mezd * počet respondentů	střed intervalu	počet respondentů	průměr intervalů mezd * počet respondentů
7 342.50 Kč	7	51 397.50 Kč	7 342.50 Kč	0	0.00 Kč
7 750.50 Kč	11	85 255.50 Kč	7 750.50 Kč	0	0.00 Kč
8 250.50 Kč	7	57 753.50 Kč	8 250.50 Kč	1	8 250.50 Kč
8 750.50 Kč	17	148 758.50 Kč	8 750.50 Kč	5	43 752.50 Kč
9 250.50 Kč	14	129 507.00 Kč	9 250.50 Kč	0	0.00 Kč
9 750.50 Kč	16	156 008.00 Kč	9 750.50 Kč	7	68 253.50 Kč
10 250.50 Kč	7	71 753.50 Kč	10 250.50 Kč	6	61 503.00 Kč
10 750.50 Kč	0	0.00 Kč	10 750.50 Kč	0	0.00 Kč
11 250.50 Kč	0	0.00 Kč	11 250.50 Kč	0	0.00 Kč
11 750.50 Kč	0	0.00 Kč	11 750.50 Kč	0	0.00 Kč
12 250.50 Kč	0	0.00 Kč	12 250.50 Kč	0	0.00 Kč
12 500.00 Kč	0	0.00 Kč	12 500.00 Kč	0	0.00 Kč
Celkem	79	700 433.50 Kč	Celkem	19	181 759.50 Kč

Průměrná mzda *) 8 866.25 Kč

Průměrná mzda *) 9 566.29 Kč

*) vypočtena váženým aritmetickým průměrem

Průměrná mzda - muži i ženy		
střed intervalu	počet respondentů	průměr intervalů mezd * počet respondentů
7 342.50 Kč	7	51 397.50 Kč
7 750.50 Kč	11	85 255.50 Kč
8 250.50 Kč	8	66 004.00 Kč
8 750.50 Kč	22	192 511.00 Kč
9 250.50 Kč	14	129 507.00 Kč
9 750.50 Kč	23	224 261.50 Kč
10 250.50 Kč	13	133 256.50 Kč
10 750.50 Kč	0	0.00 Kč
11 250.50 Kč	0	0.00 Kč
11 750.50 Kč	0	0.00 Kč
12 250.50 Kč	0	0.00 Kč
12 500.00 Kč	0	0.00 Kč
Celkem	98	882 193.00 Kč

Průměrná mzda *) 9 001.97 Kč

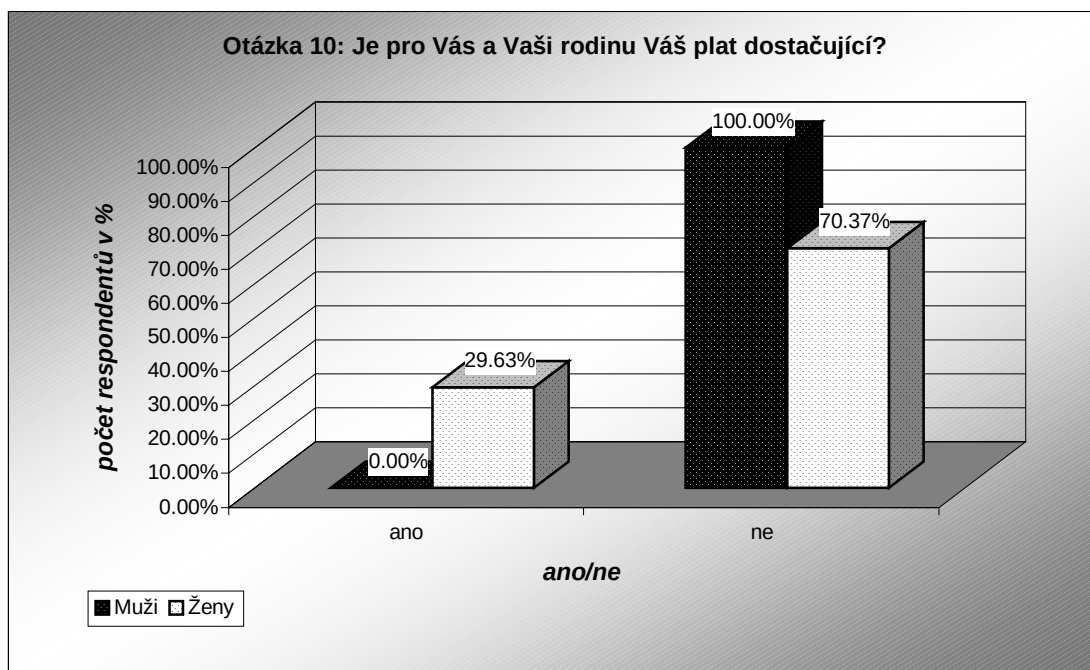
Průměrná mzda celkem (tedy mužů i žen dohromady) činí zhruba 9 002,- Kč. Tato průměrná mzda byla vypočtena za pomoci váženého aritmetického průměru $\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i n_i$, kde x_i jsou hodnoty středů tříd, n_i absolutní četnost pozorování ve třídě a n je rozsah souboru.

Pokud se podíváme na průměrnou mzdu ženy, která činí 8 866,- Kč a průměrnou mzdu muže 9 566,- Kč, vidíme značný rozdíl, přesněji rozdíl 700,- Kč mezi pohlavími. Rozdíl mezi průměrnou mzdou muže a průměrnou mzdou ženy činí přibližně 7,32 %.

Otázka 10: Je pro Vás a Vaši rodinu Váš plat dostačující?

	Muži		Ženy	
ano/ne	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
ano	0	0.00%	24	29.63%
ne	19	100.00%	57	70.37%
Celkem	19	100.00%	81	100.00%

Všichni muži odpověděli, že je pro ně a jejich rodiny jejich plat nedostačující, zatímco ženy takto odpověděly ze 70,37 %. 29,63 % žen tedy uvedlo, že jim a jejich rodinám jejich plat stačí.



Pokud "ne":

a) jaký příjem do domácnosti je pro Vás dostačující? (Pozn.: Vypište alespoň přibližnou sumu.)

Muži		Ženy	
medián	25 000 Kč	medián	13 250 Kč
průměr	23 500 Kč	průměr	14 583 Kč
kvartil 0	13 000 Kč	kvartil 0	9 500 Kč
kvartil 1	15 000 Kč	kvartil 1	12 125 Kč
kvartil 3	27 500 Kč	kvartil 3	15 000 Kč
kvartil 4	50 000 Kč	kvartil 4	30 000 Kč
variační koeficient	39,16%	variační koeficient	33,64%

Muži průměrně uvedli jako postačující příjem do domácnosti 23 500,- Kč, přičemž nejmenší suma, která byla muži uvedena bylo 13 000,- Kč a největší 50 000,- Kč. Medián činí u mužů 25 000,- Kč.

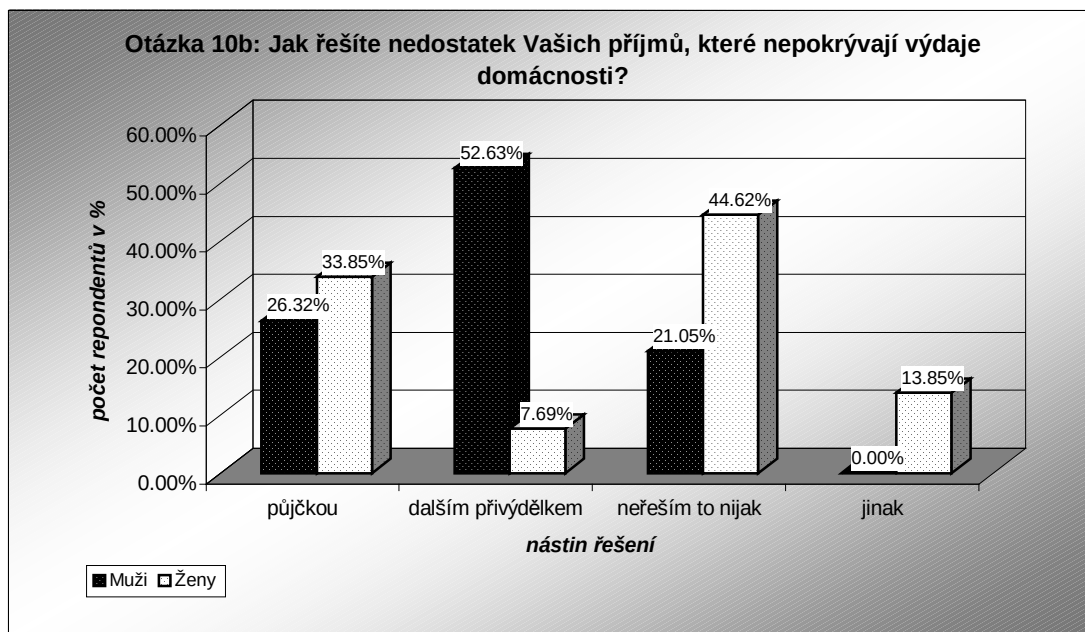
Naopak ženy uvedly postačující průměrný příjem do domácnosti o necelých 9 000,- Kč menší nežli muži, tedy 14 583,33 Kč (přibližně 14 580,- Kč). Nejmenší postačující příjem je pro ženy již od 9 500,- Kč a mezi největší uvedenou sumu ženami patří 30 000,- Kč.

Variační koeficient mírně přesahoval jak u mužů tak u žen hodnotu 30 %, zjištěné údaje jsou méně homogenní.

b) jak řešíte nedostatek Vašich příjmů, které nepokrývají výdaje domácnosti?

Nástin řešení	Muži		Ženy	
	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
půjčkou	5	26.32%	22	33.85%
dalším přívýdělkem	10	52.63%	5	7.69%
neřeším to nijak	4	21.05%	29	44.62%
jinak	0	0.00%	9	13.85%
Celkem	19	100.00%	65	100.00%

Nedostatek příjmů, které pokrývají výdaje domácnosti řeší muži spíše dalším přívýdělkem, zatímco ženy tento problém ve své většině neřeší nijak a snaží se vyjít. Půjčku používá 26,32 % mužů a 33,85 % žen.



Otázka 11: Uveďte, prosím, hlavní přednost práce na poště.

Přednosti práce na poště	Muži		Ženy	
	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
zajímavá práce	0	0.00%	14	20.29%
různorodá práce	14	87.50%	28	40.58%
zodpovědná práce	0	0.00%	23	33.33%
jiné	2	12.50%	4	5.80%
Celkem	16	100.00%	69	100.00%

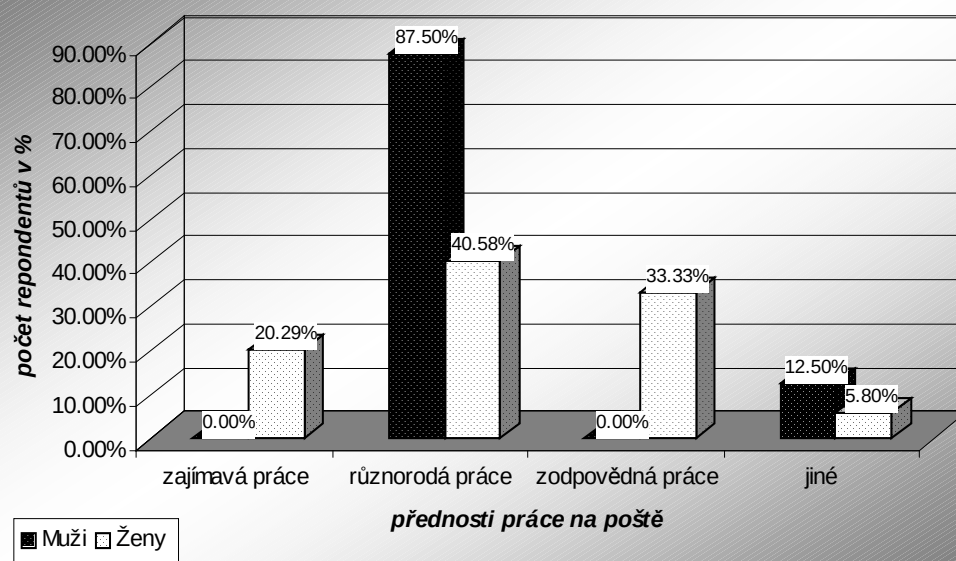
Většina respondentů jak mužského tak ženského pohlaví uvedli jako hlavní přednost práce na poště její různorodost. 2 muži uvedli, v možnosti *jiné* jako přednost práce na poště:

- jistota zaměstnání;
- stereotyp.

Ženy v možnosti *jiné* jako přednost práce na poště uvedly:

- práce mezi lidmi;
- komunikace s lidmi;
- nesedavá práce;
- manuální práce.

Otázka 11: Uved'te, prosím, hlavní přednost práce na poště.



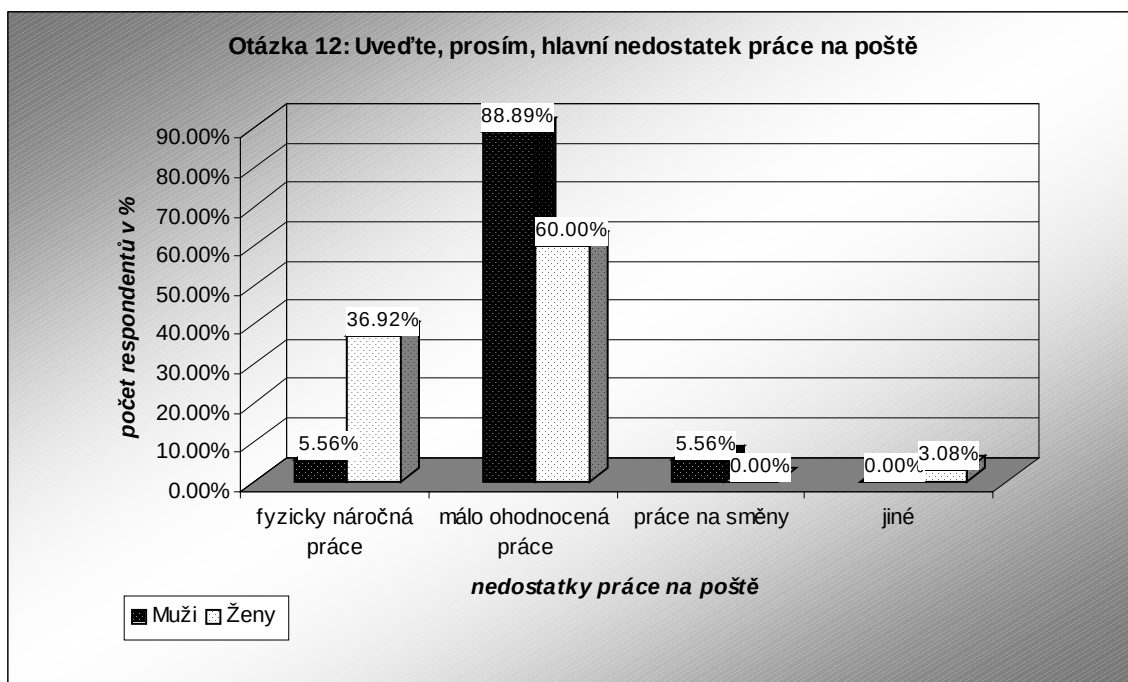
Otázka 12: Uved'te, prosím, hlavní nedostatek práce na poště.

Nedostatky práce na poště	Muži		Ženy	
	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
fyzicky náročná práce	1	5.56%	24	36.92%
málo ohodnocená práce	16	88.89%	39	60.00%
práce na směny	1	5.56%	0	0.00%
jiné	0	0.00%	2	3.08%
Celkem	18	100.00%	65	100.00%

Mezi hlavní nedostatky práce na poště řadí muži (88,89 %) i ženy (60,00 %) její nízké ohodnocení. Ženy dále uvedly, že je tato fyzicky náročná a 3,08 % žen uvedlo jako nedostatek práce na poště *čerpání dovolené a roznoš letáků*.

Ženy mezi *jiné nedostatky*, které uvedly:

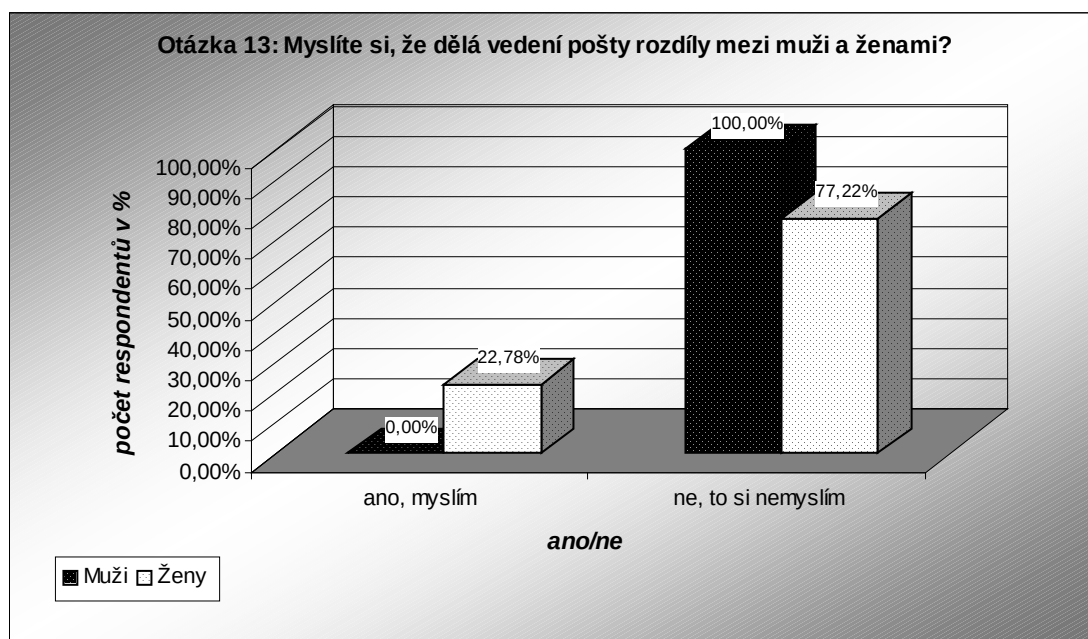
- špatné čerpání dovolené;
- letáky – stávají se z nás dealeři.



Otázka 13: Myslíte si, že dělá vedení pošty rozdíly v jednání mezi muži a ženami?

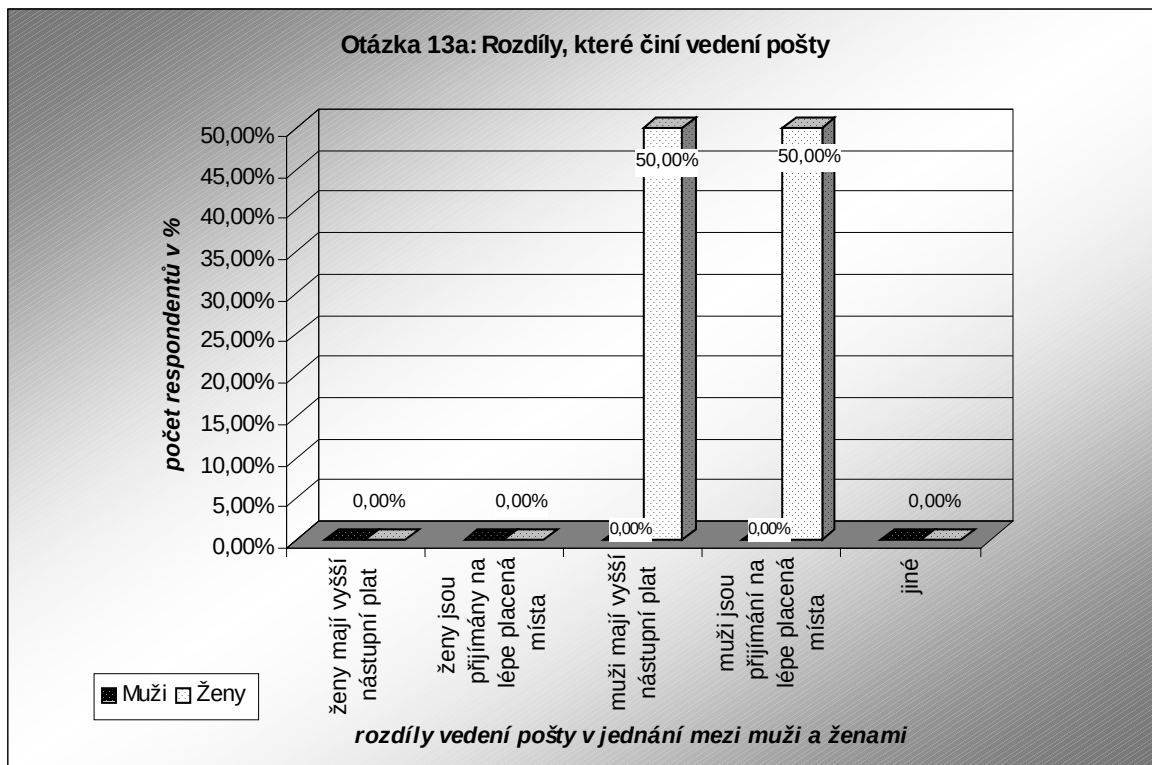
ano/ne	Muži		Ženy	
	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
ano, myslím	0	0.00%	18	22.78%
ne, to si nemyslím	19	100.00%	61	77.22%
Celkem	19	100.00%	79	100.00%

Žádný muž si nemyslí, že by vedení pošty dělalo jakékoli rozdíly mezi muži a ženami, zatímco ženy si to myslí z 22,78 %, což je do značné míry ovlivněno nespokojeností s nižšími platy žen.



a) pokud "ano", jaké?				
Rozdíly vedení pošty v jednání mezi muži a ženami	Muži		Ženy	
	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
ženy mají vyšší nástupní plat	0	0,00%	0	0,00%
ženy jsou přijímány na lépe placená místa	0	0,00%	0	0,00%
muži mají vyšší nástupní plat	0	0,00%	7	50,00%
muži jsou přijímáni na lépe placená místa	0	0,00%	7	50,00%
jiné	0	0,00%	0	0,00%
Celkem	0	0,00%	14	100,00%

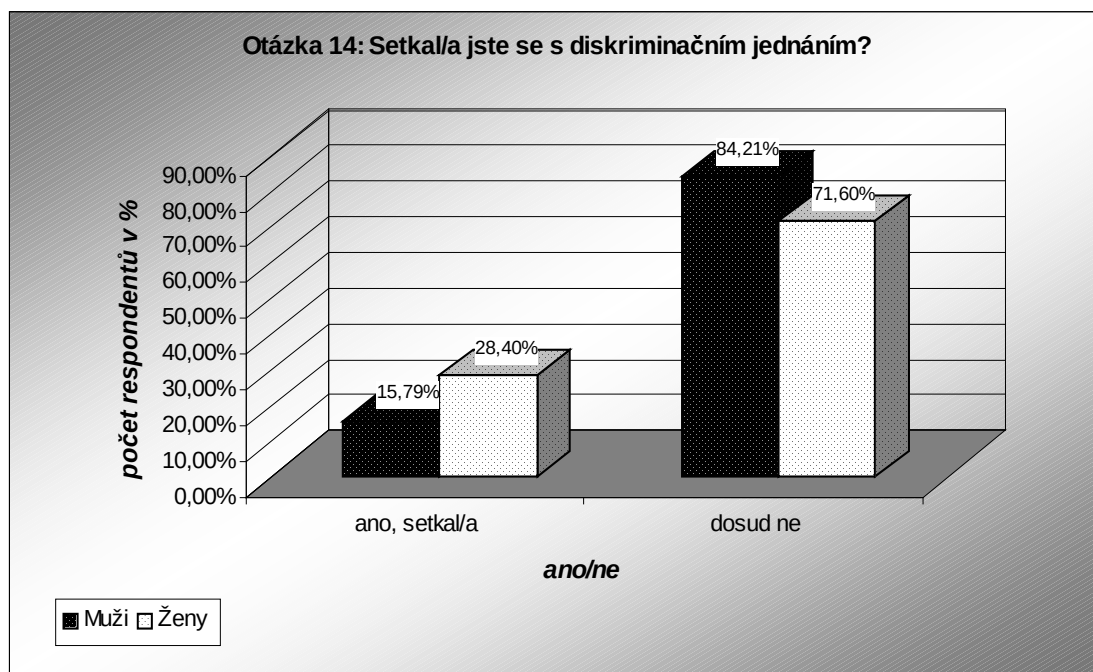
Ženy uvedly, že muži dostávají oproti nim vyšší nástupní plat a jsou přijímáni na lépe placená „místa“.



Otázka 14: Setkal/a jste se s diskriminačním jednáním?

ano/ne	Muži		Ženy	
	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
ano, setkal/a	3	15.79%	23	28.40%
dosud ne	16	84.21%	58	71.60%
Celkem	19	100.00%	81	100.00%

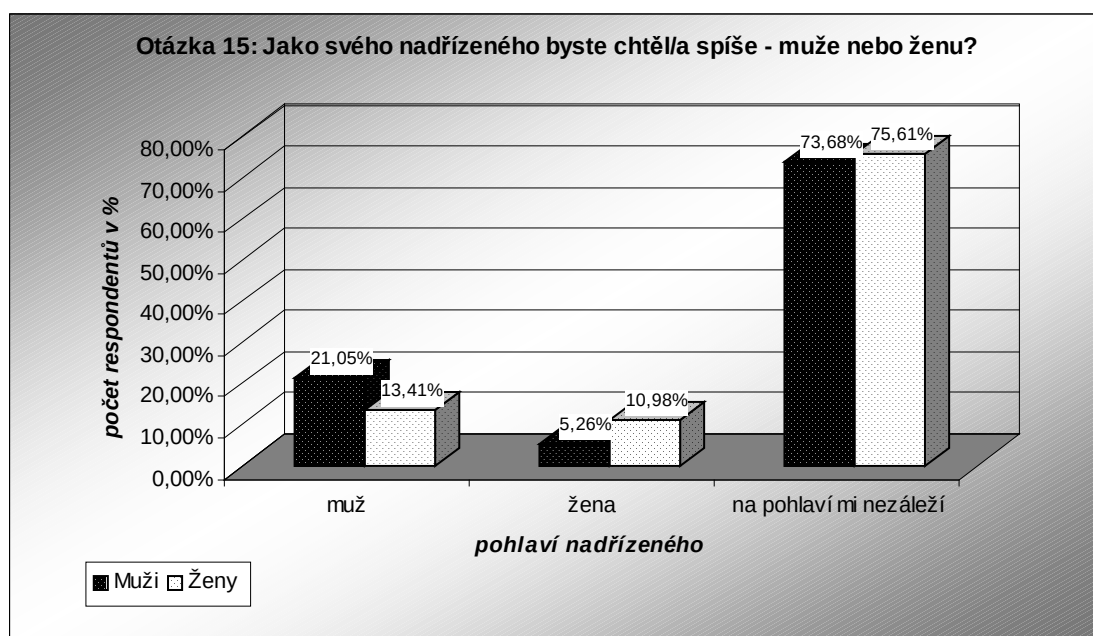
S diskriminačním jednáním se setkalo 28,40 % žen a 15,79 % mužů, ovšem převážná většina žen i mužů se s diskriminačním jednáním dosud nesečkali.



Otázka 15: Jako svého nadřízeného byste chtěl/a spíše - muže nebo ženu?

Pohlaví nadřízeného	Muži		Ženy	
	Počet respondentů	Počet respondentů v %	Počet respondentů	Počet respondentů v %
muž	4	21,05%	11	13,41%
žena	1	5,26%	9	10,98%
na pohlaví mi nezáleží	14	73,68%	62	75,61%
Celkem	19	100,00%	82	100,00%

Muže by jako svého nadřízeného chtěli 4 muži (tedy 21,05 % mužů) a 11 žen (13,41 % žen), zatímco ženu, jako nadřízenou, by chtěl jen 1 muž a 9 žen. Převážné většině mužů i žen na pohlaví svého nadřízeného nezáleží.



Otázka 16a: Jaké vlastnosti by měl mít váš nadřízený?

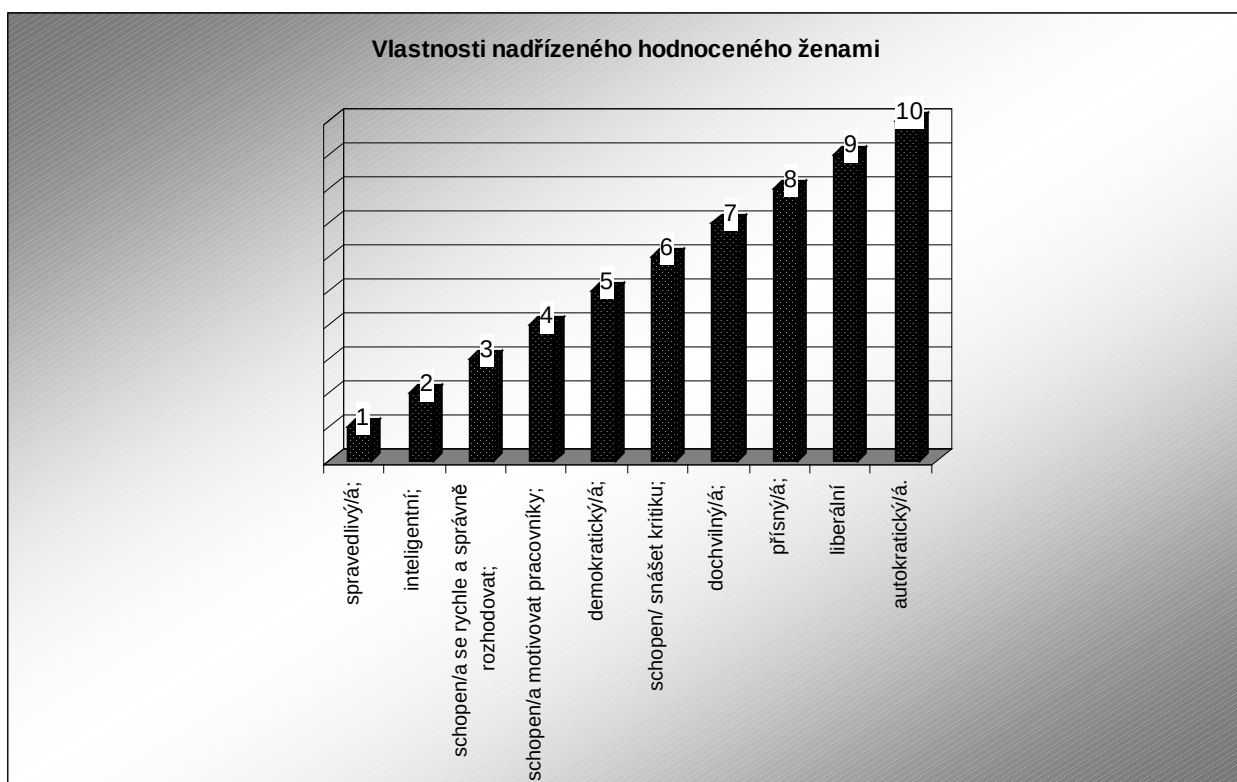
Z analýzy odpovědí mužů na tuto část 16. otázky vyplývá, že by jejich nadřízený měl mít vlastnosti v tomto pořadí od nejdůležitější (1) po nejméně důležitou (10):

1. inteligentní;
2. schopen/a se rychle a správně rozhodovat;
3. schopen/a motivovat pracovníky;
4. demokratický/á;
5. schopen/a snášet kritiku;
6. spravedlivý/á;
7. přísný/á;
8. autokratický/á;
9. liberální;
10. dochvilný/á.



Z analýzy odpovědí žen na tuto část 16. otázky vyplývá, že by jejich nadřízený měl mít vlastnosti v tomto pořadí od nejdůležitější (1) po nejméně důležitou (10):

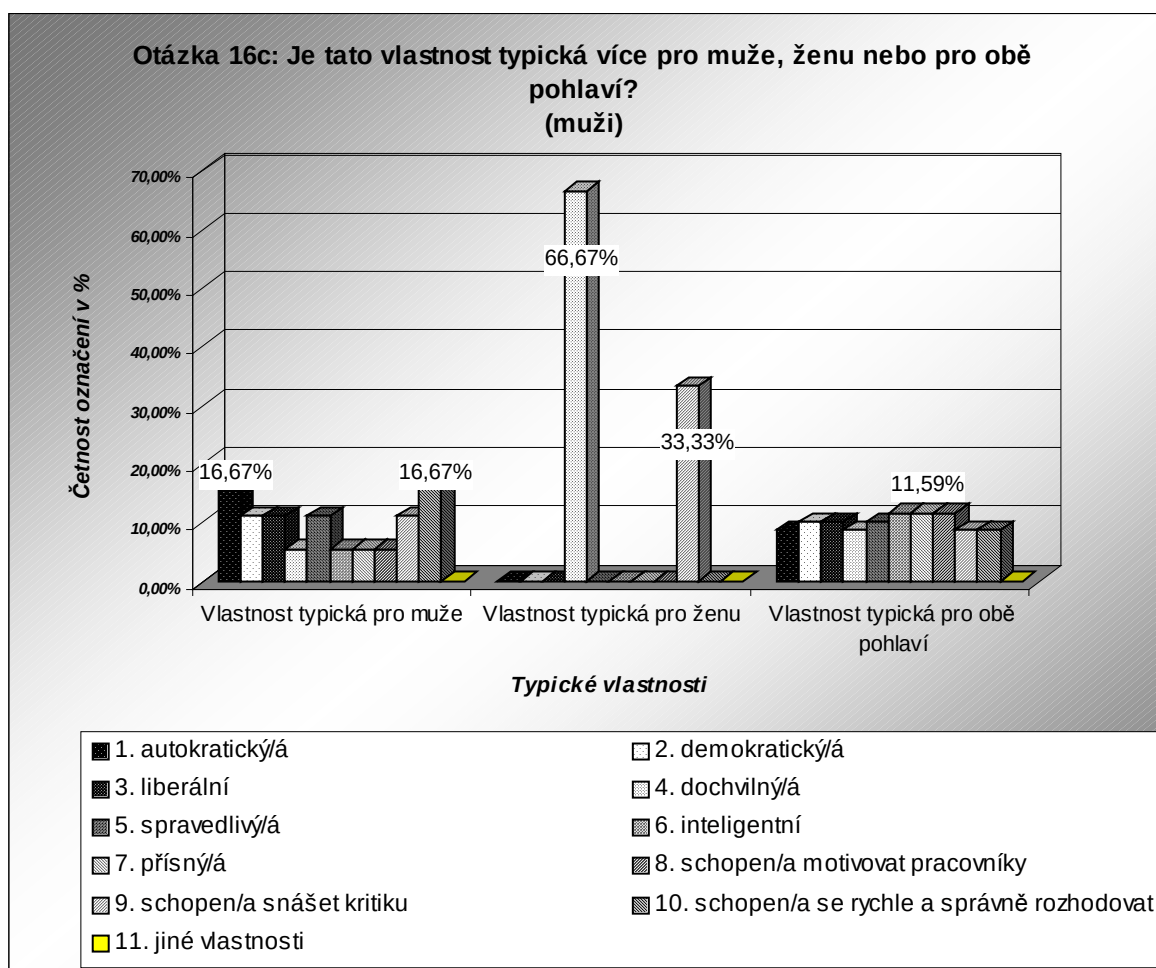
1. spravedlivý/á;
2. inteligentní;
3. schopen/a se rychle a správně rozhodovat;
4. schopen/a motivovat pracovníky;
5. demokratický/á;
6. schopen/ snášet kritiku;
7. dochvilný/á;
8. přísný/á;
9. liberální
10. autokratický/á.



Otázka 16b: Je tato vlastnost typická více pro muže, ženu nebo pro obě pohlaví?

Muži	Vlastnost typická pro muže	Vlastnost typická pro ženu	Vlastnost typická pro obě pohlaví	Vlastnost typická pro muže	Vlastnost typická pro ženu	Vlastnost typická pro obě pohlaví
Je tato vlastnost typická více pro muže, ženu nebo pro obě pohlaví?	Četnost označení	Četnost označení	Četnost označení	Četnost označení v %	Četnost označení v %	Četnost označení v %
1. autokratický/á	3	0	6	16.67%	0.00%	8.70%
2. demokratický/á	2	0	7	11.11%	0.00%	10.14%
3. liberální	2	0	7	11.11%	0.00%	10.14%
4. dochvilný/á	1	2	6	5.56%	66.67%	8.70%
5. spravedlivý/á	2	0	7	11.11%	0.00%	10.14%
6. inteligentní	1	0	8	5.56%	0.00%	11.59%
7. přísný/á	1	0	8	5.56%	0.00%	11.59%
8. schopen/a motivovat	1	0	8	5.56%	0.00%	11.59%
9. schopen/a snášet kritiku	2	1	6	11.11%	33.33%	8.70%
10. schopen/a se rychle a správně rozhodovat	3	0	6	16.67%	0.00%	8.70%
11. jiné vlastnosti	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
Celkem	18	3	69	100.00%	100.00%	100.00%

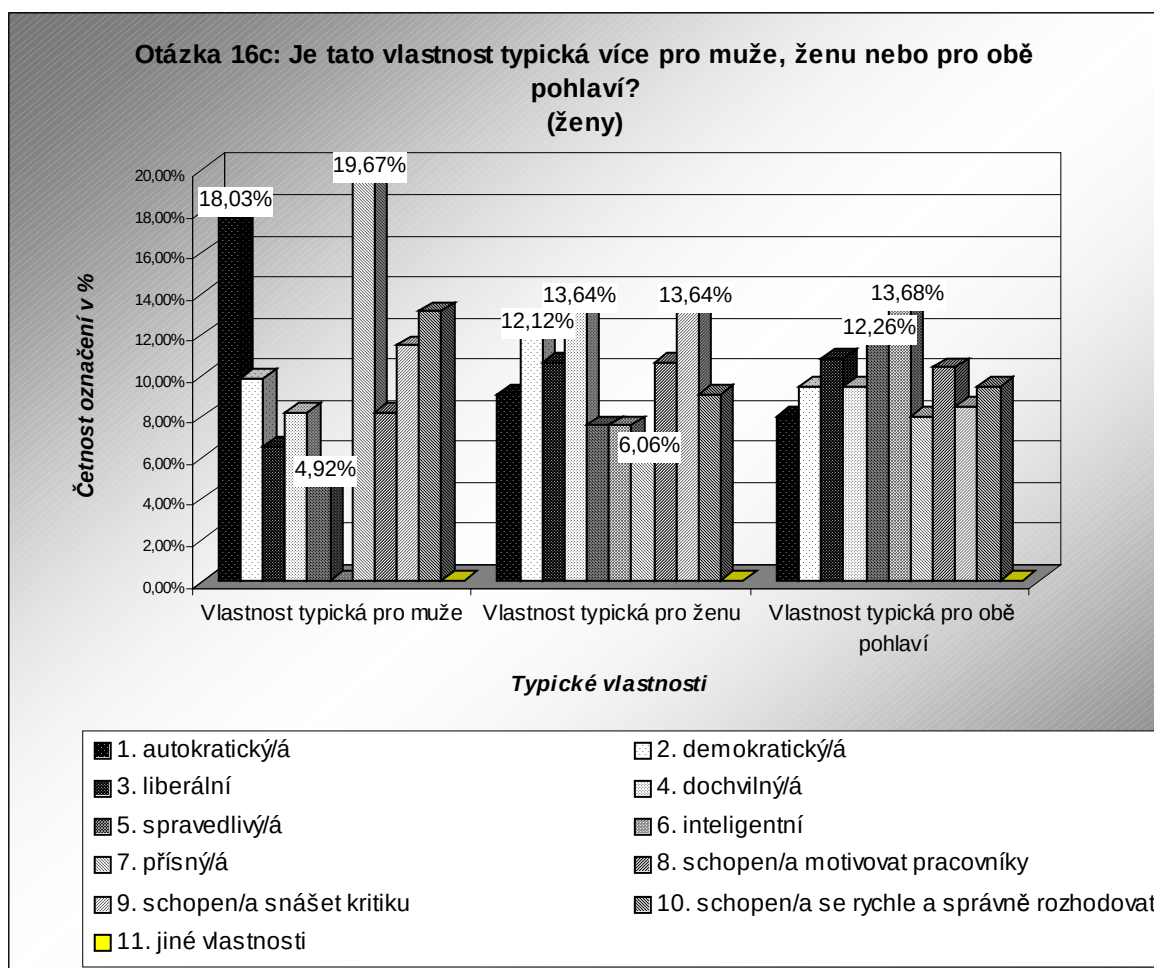
Vlastnost typická pro muže nadřazeného je podle mužů autokratičnost a schopnost se rychle a správně rozhodovat. Vlastnost typická pro ženu nadřazenou je podle mužů dochvilnost. Z vlastností typických pro obě pohlaví jsou podle mužů vlastnosti: inteligentní, přísný/á a schopen/a snášet kritiku.



Otázka 16b: Je tato vlastnost typická více pro muže, ženu nebo pro obě pohlaví?

Ženy	Vlastnost typická pro MUŽE	Vlastnost typická pro ŽENU	Vlastnost typická pro OBĚ POHLAVÍ	Vlastnost typická pro muže	Vlastnost typická pro ženu	Vlastnost typická pro obě pohlaví
Je tato vlastnost typická více pro muže, ženu nebo pro obě pohlaví?	Četnost označení	Četnost označení	Četnost označení	Četnost označení v %	Četnost označení v %	Četnost označení v %
1. autokratický/á	11	6	17	18.03%	9.09%	8.02%
2. demokratický/á	6	8	20	9.84%	12.12%	9.43%
3. liberální	4	7	23	6.56%	10.61%	10.85%
4. dochvilný/á	5	9	20	8.20%	13.64%	9.43%
5. spravedlivý/á	3	5	26	4.92%	7.58%	12.26%
6. inteligentní	0	5	29	0.00%	7.58%	13.68%
7. přísný/á	12	4	17	19.67%	6.06%	8.02%
8. schopen/a motivovat	5	7	22	8.20%	10.61%	10.38%
9. schopen/a snášet kritiku	7	9	18	11.48%	13.64%	8.49%
10. schopen/a se rychle	8	6	20	13.11%	9.09%	9.43%
11. jiné vlastnosti	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
Celkem	61	66	212	100.00%	100.00%	100.00%

Vlastnost typická pro muže nadřazeného je podle žen přísnost. Vlastnosti typické pro ženu nadřazenou jsou podle žen dochvilnost a schopnost snášet kritiku. Vlastnost typická pro obě pohlaví je podle žen liberálnost.



Otázka 17: Kdybyste nepracoval/a na poště, kde byste chtěl/a pracovat a proč?

MUŽI - Profese	Důvod	Počet respondentů	Počet respondentů v %
prodejce automobilů	neuveden	1	5.26%
v elektronice	neuveden	1	5.26%
profesionální řidič	více peněz	1	5.26%
policejní ředitel	neuveden	1	5.26%
na mimisterstvu informatiky	více peněz	1	5.26%
v politice	více peněz	1	5.26%
v parlamentě	více peněz	1	5.26%
ve vládě	neuveden	1	5.26%
hlídat vězně u soudu	více peněz	1	5.26%
jaderný fyzik v Černobylu	neuveden	1	5.26%
hudebník	neuveden	1	5.26%
neví	neuveden	8	42.11%
Celkem		19	100.00%

Většina mužů (42,11 %) neví, kde by chtěli pracovat, kdyby nepracovali na poště. Zbýlý přehled profesí, které by muži rádi vykonávali, je uveden v tabulce.

Otázka 17: Kdybyste nepracoval/a na poště, kde byste chtěl/a pracovat a proč?

ŽENY - Profese	Důvod	Počet respondentů	Počet respondentů v %
v nemocnici na operačním sále	neuvedeno	1	1,22%
někde ve firmě	více peněz	1	1,22%
práce s dětmi	neuvedeno	2	2,44%
ve sklárnách	neuvedeno	1	1,22%
obchodní zástupce	více peněz	1	1,22%
kdekoli, kde je více peněz	více peněz	1	1,22%
u vojska	více peněz	1	1,22%
magistrát města nebo vojsko	více peněz	1	1,22%
v bance	více peněz	1	1,22%
v knihovně	neuvedeno	1	1,22%
v obchodě	neuvedeno	3	3,66%
v administrativě	více peněz	1	1,22%
práce s lidmi	neuvedeno	1	1,22%
cestovní ruch	neuvedeno	1	1,22%
v kanceláři	neuvedeno	4	4,88%
v domácnosti	neuvedeno	2	2,44%
účetní	neuvedeno	1	1,22%
v sociálních službách	neuvedeno	1	1,22%
kdekoli, kde je pevná pracovní doba 6-14	neuvedeno	1	1,22%
jako aranžérka květin	neuvedeno	1	1,22%
neví	neuvedeno	55	67,07%
Celkem		82	100,00%

Většina žen (67,07 %) neví, kde by chtěly pracovat, kdyby nepracovaly na poště. Zbýlý přehled profesí, které by ženy rády vykonávaly je uveden v tabulce.

ZÁVĚR A SHRNU TÍ

Ze 101 doručovatelů České pošty, s. p. v olomouckém kraji je 82 žen a jen 19 mužů. Ženy tedy tvoří z 81,19 % celkový počet doručovatelů. Muži pracující u pošty jsou většinou „mladšího věku“ (31,58 % ve věku 18 – 25 let, 52,63 % ve věku 26 – 35 let), zatímco ženy zde najdeme ve všech věkových kategoriích.

Co se týče platů, žádný muž nepobírá mzdu nižší než 8 001,- Kč, zatímco 8,86 % žen uvedlo, že berou mzdu v rozmezí 7 185,- až 7 500,- Kč, což je těsně nad hranicí minimální mzdy.

Podle analýzy odpracovaných let u České pošty, s. p. je u respondentů mužů zřejmá dolní hranice mezd 8 001,- Kč, zatímco u žen 7 185,- Kč. Zajímavé je z této analýzy také zjištění, že u mužů s přibývajícími odpracovanými roky jejich mzda roste (resp. dolní hranice jejich mzdy roste), zatímco u žen tento vývoj zaznamenán nebyl.

Pro většinu respondentů je jejich mzda nedostačující (100 % mužů a 70,37 % žen). Mužům by průměrně stačilo 23 500,- Kč, ženám o necelých 9 000,- Kč méně (tedy 14 583,- Kč).

Většina respondentů také uvedla, že je práce na poště nedostatečně ohodnocena. Pokud průměrnou mzdu doručovatelů (žen i mužů dohromady) srovnáme s průměrnou mzdou olomouckého kraje (z podkladů firmy Trexima, s.r.o. za 1. až 4. čtvrtletí roku 2004, která je uvedena v příloze č. P V), která činí 12 677,67 Kč (očištěná od prémie, odměn, příplatků a náhrad z důvodu porovnatelnosti s údaji z dotazníku), dáme jim za pravdu. Průměrná mzda doručovatele činí 9 001,97 Kč a je tedy v porovnání s průměrnou mzdou olomouckého kraje o 3 676,7 Kč nižší. Pokud bychom srovnali průměrné mzdy mužů a žen, zjistíme, že ženy doručovatelky berou o 7 % méně nežli muži doručovatelé.

Žádný muž si nemyslí, že by vedení pošty dělalo jakékoli rozdíly v jednání mezi muži a ženami. 22,78 % žen má domněnku opačnou. Muži podle nich dostávají již vyšší nástupní plat nebo jsou přijímáni na lépe placená „místa“.

Většině respondentů na pohlaví svého nadřízeného nezáleží. Podle mužů by měl být jejich nadřízený inteligentní, schopen/a rychle a správně se rozhodovat a schopen/a motivovat pracovníky. Ženy uvedly za velmi důležité vlastnosti na prvním místě spravedlivý/á, další pak inteligentní a na třetím místě schopen/a rychle a správně se rozhodovat.

Statistické charakteristiky používané ve výsledkových tabulkách:

1. decil – hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot sledovaného znaku.

Medián – hodnota uprostřed vzestupně uspořádané řady hodnot sledovaného znaku, polovina hodnot je nižší než medián a druhá polovina je vyšší než medián.

9. decil – hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot sledovaného znaku.

Průměr – počítán jako vážený (případně nevážený) aritmetický průměr sledovaného znaku.

Hrubá mzda – byla uváděna bez dalších mzdových položek a nemzdových plnění (náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost). Proto pro věrné porovnání průměrné mzdy doručovatelů s průměrnou mzdou olomouckého kraje, byla tato mzda procentuálně upravena na mzdu bez dalších mzdových položek a nemzdových plnění.

Kvartil 0 – udává minimální hodnotu souboru.

Kvartil 4 – udává maximální hodnotu souboru.

Vážený aritmetický průměr – vypočtený podle vzorce $\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i n_i$, kde x_i jsou hodnoty

středů třídy, n_i absolutní četnost pozorování ve třídě a n je rozsah souboru.

PŘÍLOHA P V: PRŮMĚRNÁ HRUBÁ MĚSÍČNÍ MZDA A JEJÍ SLOŽKY V OLOMOUCKÉM KRAJI

1. až 4. čtvrtletí 2004

RSCP - podnikatelská sféra

PS-M0

Průměrná hrubá měsíční mzda a její složky, diferenciacce, placená doba v podnikatelské sféře

kraj: Olomoucký

Průměrná hrubá měsíční mzda **19 007 Kč/měs**

Diferenciace

1. decil **9 691 Kč/měs**

Medián..... **16 263 Kč/měs**

9. decil **27 618 Kč/měs**

Složky hrubé mzdy

prémie a odměny **18.1 %**

příplatky za přesčas **0.9 %**

příplatky ostatní **3.7 %**

náhrady **10.4 %**

odměny za pohotovost **0.2 %**

Placená doba zaměstnance

celkem **173.1 hod/měs**

Pramen – MPSV-ISPV:

http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/statistikacenyprace/olomouckykraj/olo_ps_0404.xls

PŘÍLOHA P VI: POČTY ZAMĚSTNANCŮ A HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY V JEDNOTLIVÝCH ZAMĚSTNÁNÍCH V ROCE 2003

ZAMĚSTNÁNÍ	kód KZAM	Počty zaměstnanců			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			variační koeficient mezd
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	
C E L K E M		1 020 655	561 440	459 215	20 428	23 040	17 235	17 620	19 420	15 557	0,77
v tom hlavní třídy KZAM:											
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	1000	60 300	38 692	21 608	43 393	51 328	29 185	31 730	37 486	23 529	1,03
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2000	109 779	56 845	52 934	29 574	33 192	25 689	25 248	28 403	22 591	0,61
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	3000	250 639	101 236	149 403	21 423	25 138	18 906	19 429	22 528	17 897	0,47
nižší administrativní pracovníci	4000	77 565	14 661	62 903	15 577	18 486	14 900	14 331	16 612	13 889	0,39
provozní pracovníci ve službách a obchodě	5000	63 685	26 632	37 053	13 744	16 626	11 672	12 275	16 023	11 043	0,42
kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb.	6000	9 912	4 934	4 978	12 036	12 928	11 152	11 734	12 705	10 846	0,26
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	7000	193 715	156 640	37 075	17 262	18 301	12 873	16 583	17 554	12 277	0,32
obsluha strojů a zařízení	8000	192 378	133 700	58 678	17 155	18 546	13 985	16 663	18 026	13 660	0,30
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9000	60 961	26 522	34 439	12 004	13 505	10 847	11 279	12 909	10 101	0,34
z toho jednotlivé vybrané skupiny zaměstnání:											
Představitelé obcí a vyšších územních samosprávných celků	1113	16	15	2	40 768	40 540	*	38 565	39 391	*	0,22
Předsedové ústavního, nejvyššího, nejvyššího správního a vrchních soudů	1123	1		1	*		*	*		*	*
Poradci prezidenta republiky, předsedy vlády, vedoucích ústředních orgánů	1124	12	11	1	41 995	40 848	*	42 507	41 812	*	0,26
Vedoucí pracovníci ústředních orgánů, které plní státní záležitosti	1125	55	42	13	*	*	*	*	*	*	*

Vedoucí kanceláře, sekretariátu ministra, předsedy, vyslance apod.	1126	3	2	1	*	*	*	*	*	*	*
Vedoucí pracovníci orgánů státní správy, správních úřadů	1127	3 271	1 580	1 690	31 404	33 860	29 107	27 884	30 086	26 485	0,33
Vyšší úředníci bezpečnosti a ochrany (policejní ředitel)	1128	1 383	1 208	175	27 807	27 989	26 553	24 825	24 792	25 141	0,31
Vedoucí pracovníci zájmových, odborových a společenských organizací	1142	32	26	6	24 894	26 320	*	21 553	21 566	*	0,57
Přednostové, tajemníci a vedoucí pracovníci okresních a obecních úřadů	1150	1 221	494	726	31 401	34 341	29 401	28 642	32 296	26 936	0,33
Ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků	1210	2 237	2 001	235	96 171	101 841	47 942	59 508	64 623	33 132	1,10
Vědeckopedagogičtí pracovníci	2311	8 569	5 510	3 059	27 583	29 784	23 618	24 258	26 153	21 566	0,49
Ostatní učitelé na vysokých školách	2319	356	214	142	21 200	22 707	18 916	20 807	23 121	18 221	0,40
Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů	2321	1 793	562	1 231	21 699	22 607	21 286	21 458	22 064	21 268	0,17
Učitelé odborných předmětů	2322	1 512	720	792	22 030	22 607	21 505	21 871	22 471	21 394	0,15
Učitelé praktického vyučování (kromě mistrů)	2323	80	70	10	23 557	23 583	23 382	22 925	22 831	23 584	0,20
Učitelé základních škol	2331	3 875	518	3 358	18 955	19 354	18 893	18 691	18 822	18 676	0,16
Učitelé předškolní výchovy	2332	222		222	15 203		15 203	14 841		14 841	0,14
Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů na speciálních školách	2341	449	86	362	20 192	21 361	19 914	20 269	21 812	19 943	0,18
Učitelé odborných předmětů na speciálních školách	2342	182	69	113	20 522	21 489	19 935	20 362	21 539	19 810	0,15
Učitelé praktického vyučování na speciálních školách	2343	48	20	28	20 792	22 025	19 890	20 373	22 537	20 173	0,23
Specialisté zaměřeni na metody výuky	2351	41	20	21	32 101	30 630	33 498	30 584	30 274	32 727	0,34
Asistenti zdravotníků	3221	109	2	108	16 484	*	16 412	16 843	*	16 843	0,23
Asistenti hygienické služby	3222	58	7	51	18 607	*	18 485	18 369	*	18 369	0,23
Dietetici a odborníci na výživu	3223	416	3	413	16 843	*	16 869	16 310	*	16 344	0,30
Optici a optometrici	3224	91	32	60	24 549	*	22 819	24 027	*	21 571	0,33
Zubní asistenti	3225	181	15	166	18 151	16 540	18 300	16 358	15 337	16 499	0,32

Rehabilitační a fyzioterapeutičtí pracovníci (vč. odborných masérů)	3226	2 296	121	2 175	15 973	15 983	15 973	15 663	15 042	15 673	0,20
Veterinární asistenti	3227	90	32	57	14 927	14 471	15 186	14 419	13 656	15 335	0,25
Farmaceutičtí asistenti	3228	590	15	575	18 638	19 026	18 628	18 281	17 177	18 290	0,24
Ostatní střední zdravotničtí pracovníci jinde neuvedení	3229	285	62	224	20 076	20 474	19 965	19 568	20 234	19 541	0,25
Ošetřovatelé, všeobecné zdravotní sestry	3231	26 739	299	26 440	18 487	19 219	18 479	17 964	19 017	17 952	0,22
Ženské sestry, porodní asistentky	3232	1 916		1 916	18 641		18 641	18 515		18 515	0,19
Sestry pro péči o dítě	3233	3 657	8	3 649	18 765	*	18 767	18 413	*	18 416	0,19
Sestry pro psychiatrickou péči	3234	1 334	112	1 221	20 297	21 305	20 204	20 074	20 833	20 007	0,18
Sestry pro intenzivní péči	3235	3 923		3 923	20 405		20 405	20 083		20 083	0,18
Vychovatelé v družinách, klubech, domovech dětí a mládeže apod.	3311	1 083	119	964	15 388	16 688	15 228	15 175	16 163	15 049	0,19
Úředníci ve skladech	4131	10 451	4 491	5 959	15 437	17 227	14 088	14 673	16 246	13 718	0,33
Úředníci ve výrobě (např. výrobní plánovači)	4132	1 987	529	1 458	16 485	21 165	14 785	14 969	19 823	13 519	0,39
Úředníci v dopravě a v přepravě (dispečeri, kontrolori apod.)	4133	4 759	1 917	2 841	19 833	23 391	17 432	18 252	21 787	16 475	0,34
Řadoví knihovníci, archiváři, evidenční pracovníci	4141	1 525	139	1 386	14 154	16 045	13 964	13 359	14 533	13 251	0,31
Poštovní doručovatelé, úředníci v třídírnách	4142	14 515	3 074	11 442	13 283	14 768	12 885	12 696	14 280	12 328	0,21
Kuchaři	5122	9 369	2 292	7 077	12 175	14 988	11 264	11 289	13 789	10 731	0,35
Číšníci, servírky	5123	1 261	503	758	12 978	13 971	12 319	12 415	13 343	12 122	0,31
Barmani	5124	25	12	13	13 073	13 929	12 315	13 123	13 123	13 039	0,32
Dětské pěstounky, pečovatelky, pomocní vychovatelé	5131	93	4	89	12 048	*	12 087	11 592	*	11 592	0,24
Pěstitelé polních plodin	6111	717	317	400	10 763	12 048	9 746	10 542	11 943	9 911	0,25
Ovocnáři, vinaři, chmelaři a ostatní pěstitelé plodin rostoucích na stromech	6112	248	90	158	11 557	12 204	11 188	11 351	11 675	10 947	0,20

Zahradníci a pěstitelé zahradních plodin a sazenic	6113	1 041	459	582	12 476	13 747	11 474	12 046	13 370	11 302	0,28
Horníci, lamači pro uhelné doly	7111	3 001	3 001		24 028	24 028		24 010	24 010		0,24
Malíři a tapetáři	7141	507	484	23	13 772	13 839	12 367	13 464	13 526	12 189	0,21
Lakýrníci a pracovníci v příbuzných oborech	7142	1 964	1 777	187	18 206	18 414	16 236	17 276	17 396	14 833	0,29
Kominíci, čističi budov (vč. výškových)	7143	71	71		*	*		*	*		*
Obsluha zařízení na výrobu vlákniny (mletí,drcení,sekání)	8142	269	262	8	20 717	20 828	*	20 626	20 678	*	0,16
Obsluha zařízení na výrobu papíru, kartonu a lepenky	8143	1 090	847	243	16 259	17 289	12 662	15 966	17 227	12 390	0,26
Obsluha ostatních zařízení na zpracování dřeva a v papírnách jinde neuvedená	8149	1 096	619	476	14 159	14 788	13 341	13 352	13 878	12 899	0,32
Obsluha drtičů, mlýnů a míchadel při chemické výrobě	8151	271	202	68	17 078	17 540	15 714	16 837	17 039	15 673	0,25
Obsluha varných a pražících zařízení na tepelné zpracování	8152	157	128	30	17 237	17 690	15 297	17 427	17 644	14 609	0,20
Obsluha filtrů a třídíčů (včetně výparníků, podtlakových nádob)	8153	134	108	26	16 781	17 333	14 463	16 322	17 059	14 006	0,24
Pomocníci a uklízeči v domácnostech	9131	203	30	173	9 596	9 806	9 559	9 431	9 145	9 465	0,20
Pomocníci a uklízeči v kancelářích, hotelích, nemocnicích a jiných zařízeních	9132	15 395	1 273	14 121	9 337	12 546	9 048	8 888	11 603	8 779	0,28
Ruční pradláci a žehlíři (kromě obsluhy strojů)	9133	298	3	295	9 686	*	9 697	9 404	*	9 414	0,22
Domovníci, správci domu	9141	1 024	766	258	13 073	13 538	11 694	12 976	13 362	11 759	0,28
Čističi oken	9142	19	15	5	12 109	13 429	*	12 692	13 599	*	0,22

Pramen – ČSÚ: <http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-04>