

Masarykova univerzita v Brně

Ekonomicko-správní fakulta

---



# POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

Seminární práce z předmětu  
Pracovní trh a politika zaměstnanosti

**Jména autorů:** Eva Sedláčková  
Tereza Slámová

**Rok vypracování:** 2004

# 1 Obsah

<b>1</b>	<b>OBSAH</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>ÚVOD</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>VÝVOJ POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>3</b>
3.1	VÝVOJ V ČR .....	3
3.2	VÝVOJ V EU .....	4
3.3	SROVNÁNÍ .....	5
<b>4</b>	<b>PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN V ČR</b> .....	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>DISKRIMINACE ŽEN NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>7</b>
5.1	PRÁVNÍ PODSTATA DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH .....	7
5.2	SOCIOLOGICKÉ ŠETŘENÍ.....	9
5.3	MZDOVÁ DISKRIMINACE ŽEN .....	11
5.4	DISKRIMINACE PŘI PŘIJÍMÁNÍ ŽEN DO ZAMĚSTNÁNÍ.....	12
5.5	POZITIVNÍ DISKRIMINACE ŽEN .....	12
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>13</b>
<b>7</b>	<b>PRAMENY</b> .....	<b>14</b>

## 2 Úvod

Tématem naší seminární práce je postavení žen na trhu práce. Cílem naší práce je zhodnocení vývoje postavení žen na trhu práce v období od 2. sv. války až po současnost, srovnání situace v ČR a EU, objasnění pracovních podmínek žen v ČR, dané zákonem a v neposlední řadě rozbor problému diskriminace žen a její současné podoby.

## 3 Vývoj postavení žen na trhu práce

V minulosti byl vývoj charakteristický zaměstnáváním převážně mužské pracovní síly. Většina pracovních a pracovněprávních norem se tvořila podle schopností mužů a charakteru jimi vykonávané práce. V průběhu času se stále více ve vývoji ekonomik prosazují zručnost, přesnost a další typické projevy ženské pracovní síly, které se do předpisů a norem promítaly dodatečně.

### 3.1 Vývoj v ČR

V ČR v prvních poválečných letech zdaleka ne všechny ženy odcházejí do domácností; tvoří více než třetinu pracovních sil. Již koncem první poválečné dekády a v 50. letech začínají ženy masově vstupovat na český trh práce (jejich zcela převažující část je bez jakékoli profesní přípravy). Jde o souvislosti spojené s orientací státu na industrializaci, na extenzivní hospodářský rozvoj, plnou zaměstnanost, nízkou produktivitu a nízké mzdy (jak mužů, tak žen). Ženy obsazují nízkostatusové pozice v průmyslu a zemědělství.

V 60. letech vstupují ve větší míře do administrativy a služeb. Pro českou ekonomiku a společnost vzniká charakteristické rozdělení prací a mzdových úrovní mezi muži a ženami; muži obsazují preferovaná výrobní odvětví (těžba paliv a surovin, hutnictví, těžké strojírenství, stavebnictví) včetně manažerských pozic v těchto a dalších odvětvích, ženy se koncentrují do odvětví zpracovatelského průmyslu (potravinářství, textil, oděvní průmysl aj.) a do středních a nižších pozic v administrativě a službách s nižšími mzdami.

V 70. letech ve větším podílu vstupuje do práce generace středně a vysoce vzdělaných žen, které se prosazují na pozicích, které odpovídají jejich dosažené kvalifikaci. V následujících

letech kulminuje podíl žen na zaměstnanosti v poválečném období (rok 1980: 45,6 %; rok 1985: 46,2 %) a obsazení resortů školství ženami (r. 1980: 71,4 %) a zdravotnictví (80,0 %).

Česká republika po roce 1989 zahájila přechod k tržní ekonomice a politickému systému pluralitní demokracie. To nevyhnutelně vedlo k celé řadě změn. Bylo nutné zcela přepracovat politiku země v hospodářské, právní, vzdělávací a sociální sféře. Problémem, který v poslední době nabývá značného významu, je vyloučení všech forem diskriminace. Jednou z oblastí, které je třeba věnovat v současné době z mnoha důvodů zvýšenou pozornost, je právě rovnost mužů a žen na trhu práce. Rovnost občanů bez ohledu na pohlaví je součástí základních principů demokratické společnosti.

V 90. letech měly ženy jak možnost začít podnikat, tak se staly prvními, které byly propouštěny při restrukturalizaci podniků. Prosazuje se orientace žen na výdělek jako na podmínku udržení životního standardu rodiny. Zaměstnanost žen je v ČR již tradičně vysoká a dosahuje 51 procent oproti 69 procentům u mužů. Podle mezinárodních průzkumů pracují Češky nejen často, ale dokonce nejdéle ze všech, bez ohledu na mateřství. Výrazně méně jsou zaměstnané pouze mezi 20. a 34. rokem života, kdy tráví čas na mateřských dovolených a výchovou dětí. Sociálně demokratická vláda v roce 1998 přijala opatření pro vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti. Jednalo se o přijetí nového zákoníku práce, ve kterém byla mužům umožněna rodičovská dovolená.

### **3.2 Vývoj v EU**

V západních zemích se zcela převážná většina žen po ukončení druhé světové války vrací z válečné ekonomiky do domácností, zakládá rodiny, pečuje o děti. Tento trend je podporován ze strany státu a veřejným míněním; z pracovního trhu jsou ženy ve značné míře vytlačeny. Teprve v 60. letech, v období ekonomického růstu, pracovní trh ženskou pracovní sílu opět absorbuje; ženy jsou přitom koncentrovány do nízkostatusových pozic, mnoho profesí je jim uzavřeno, stávají se pohotovostním rezervoárem pracovních sil.

V 70. a 80. letech došlo k expanzi vzdělávacích aktivit, kterou ženy plně využily; pozornost se v té době soustředila na sociální nerovnost žen a diskriminaci. To vyústilo v přijetí různých legislativních úprav k zajištění rovnoprávného postavení mužů a žen.

V 90. letech se ženy ve vyspělých ekonomikách prosadily do všech úrovní řízení, nicméně nedosáhly parity ani v indikátorech průměrných mezd, ani kritériích sociálního statusu.

### **3.3 Srovnání**

Zaměstnanost žen a charakter ženské pracovní síly prošly v období od konce druhé světové války v ČR podstatnými změnami, které se přitom podstatně odlišovaly od vývoje ve státech západní Evropy.

Vývoj ženské zaměstnanosti, rozsah pracovní doby žen a odpracovaných let, spjatost rodinných a pracovních rolí jsou v porovnání s vývojem ženské zaměstnanosti v Evropě unikátní. Jedním z faktorů z minulého vývoje, který se prolíná i do současné doby a ovlivňuje mzdové možnosti žen, je skutečnost, že po dlouhé období byla sice podporována pracovní aktivita ženy, ale spíše jako kompenzace nedostatku zdrojů pracovních sil (nedostatek mužů) nebo rodinných rozpočtů (nemožnost uživit rodinu z jednoho platu) nebo obojího.

Fundamentálním faktorem ovlivňujícím rozdíly v zaměstnanosti, společenském a pracovním postavení žen v ČR a v západní Evropě byly společenskopolitické poměry - totalitní, direktivní režim v ČR a demokratický, převážně sociálně tržní systém ve státech západní Evropy. To se promítalo do odlišných trendů v ČR a demokratických státech Evropy v podmínkách a charakteru vývoje zaměstnanosti a do řady konkrétních stránek společenského a pracovního postavení žen (legislativa a pracovní normy, přístup k významu ženské práce, odlišná struktura a dělba práce, odlišné pojetí rodinných a pracovních rolí, nepsané vzorce jednání či chování, aktivita či pasivita žen v úsilí o rovné příležitosti na trhu práce, časový průběh změn).

Tyto trendy proměnily v ČR charakter ženské pracovní síly, která na počátku 50. let byla reprezentována spíše nekvalifikovanými manuálními pracovníci, zatímco v současné době převažuje v terciární sféře (službách) na různých úrovních pracovních pozic. Charakteristické rozdíly v zaměstnanosti a rysech ženské pracovní síly mezi ČR a západoevropskými zeměmi v současné době lze shrnout takto:

- v ČR je dlouhodobě součástí společenské a hospodářské reality vysoká zaměstnanost žen, která ovlivňuje životní styl a zaměření již několika generací obyvatel od 50.let

- v západní Evropě se vyšší účast žen na trhu práce prosazovala obtížně a s určitým časovým posunem (od 60. let)
- v charakteristických rysech ženské pracovní síly v ČR se odráží předchozí extenzivní vývoj (stále vysoký podíl žen má jen základní vzdělání - cca 30 % a vysokoškolaček je necelých 8 % ženské populace)
- vzdělanostní úroveň pracujících žen v západní Evropě je – zejména v podílu absolventek třetího vzdělávacího cyklu - vyšší
- v ČR ženy i po roce 1989 tvoří významný podíl pracujících v produktivním věku
- tímto se odlišují od západních států, kde se zaměstnanost žen musela nejprve obtížně společensky prosazovat

## 4 Pracovní podmínky žen v ČR

Pracovní podmínky žen jsou upraveny různými právními normami. Tato zákonná ustanovení zajišťují například rovnost žen a mužů, stejné platové podmínky, normy bezpečnosti na pracovišti atd.

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

Zásada stejného platu pro muže a ženy za práci stejné hodnoty v EU vychází z článku 119 Římské smlouvy a Směrnice 75/117/EHS z roku 1975 týkající se zásady stejného platu pro muže a ženy. Směrnice v článku I uvádí: „Princip stejné mzdy pro muže a ženy znamená, že za stejnou práci nebo za práci, jíž se přisuzuje stejná hodnota, se vylučuje jakákoli diskriminace na základě pohlaví s ohledem ke všem aspektům a podmínkám odměňování. V Chartě základních sociálních práv je požadováno, aby každý členský stát pracovníkům zajistil spravedlivou mzdu.“

Normy bezpečnosti a ochrany zdraví žen při práci a s nimi spojené povinnosti zaměstnavatelů jsou v ČR přísnější než v EU. Součástí právní úpravy zvláštních podmínek žen je zákaz zaměstnávání žen určitými pracemi a na určitých pracovištích. Zvláštní pracovní podmínky

žen zakotvuje čl. 29 Listiny základních práv a svobod, kde se praví: Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Zákoník práce obecně upravuje pracovní podmínky žen s ohledem na dva zásadní faktory:

- faktor biologický - kdy fyziologické zvláštnosti činí ženy citlivější vůči pracím s velkou fyzickou zátěží či působení škodlivých látek a pracovním s nadměrnou hlučností, pracností, s velkými výkyvy teploty a tlaku,
- faktor společenský - který vychází ze skutečnosti, že na ženách spočívá vedle zaměstnání převážná část péče o rodinu a domácnost.

Práce zakázané ženám blížeji definuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví č.261/1997 Sb. Podle ní nesmějí být ženy zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů, pracemi spojenými s manipulací těžkých břemen, s expozicí vibracím. Dále jsou nepřipustné práce na pracovištích, kde tlak vzduchu je vyšší než atmosférický, práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů, práce s nižší koncentrací kyslíku a práce v zemědělství se zvířaty, kde je zvýšené riziko úrazu.

Nicméně dříve byla zákonem upravena i noční práce žen. Tento paragraf však byly zrušen a právní úprava noční práce se přizpůsobila ustanovením Mezinárodní organizace práce (MOP). Globální zákaz noční práce žen se totiž stával závažnou překážkou v zaměstnávání žen nočními pracemi, které mohou ženy vykonávat stejně dobře jako muži bez újmy na zdraví. Respektive pro všeobecný zákaz noční práce pouze pro ženy nebyl spravedlivý důvod a jeho zákaz byl chápán jako diskriminace žen. Nelze ani opominout zájem žen o noční práci, jak z důvodů mzdových, tak i profesních.

## **5 Diskriminace žen na trhu práce**

### ***5.1 Právní podstata diskriminace v pracovněprávních vztazích***

Diskriminací se obecně rozumí odlišné nakládání s osobami v případech, kdy více osob se nachází v situaci, kterou je možno popsat stejnými podmínkami, ale osoba, která vůči nim zaujímá určitou pozici předpokládající určité právně závazné jednání, s různými osobami ve

stejně situaci a stejných podmínkách nakládá různě, a z důvodu určitého rozdílu, který nemá význam z hlediska povahy určitého jednání a užívá jako rozlišujícího hlediska rozdílu, který je obecně uznáván za nepřijatelný.

Právo samozřejmě umožňuje rozlišné nakládání s osobami v různém postavení, ale není možné, aby bylo jako rozlišující hledisko bráno takové, které s příslušným jednáním vůči takové osobě věcně nesouvisí (nejde například o rozdíl v podmínkách rozhodných pro výkon určité činnosti nebo přiznání nějakého nároku), nebo je dokonce založen na ryze osobních (osobnostních) vlastnostech nějaké osoby, která tuto osobu sice odlišuje od jiných, ale toto rozlišení je z hlediska určitého jednání naprosto nerozhodné (barva vlasů u telefonisty/ky, pohlaví u kuchaře/ky apod.).

Vzhledem k důležitosti v rámci pracovně právních vztahů je pak zákaz diskriminace podrobně upraven zejména v předpisech týkajících se diskriminace na trhu práce. V této rovině se postihuje diskriminace již v rámci uplatnění práva na zaměstnání, tedy při ucházení se o zaměstnání. Podle předpisů o zaměstnanosti je zakázáno, aby kterýkoli subjekt poptávající na trhu práce pracovní sílu (a to v jakékoli formě výkonu práce) odmítl uchazeče o zaměstnání z důvodů odlišné 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 (např. kvůli počtu, věku nebo nemocnosti nezletilých dětí) nebo povinností k rodině (např. nemocnost dětí odkázaných na ošetřování v době nemoci). Je zakázáno i takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích, stejně jako je zakázáno i jednání spočívající v navádění k diskriminaci.

Za diskriminaci se ovšem z hlediska obecného principu a jeho vyjádření nepovažují případy, kdy zákon o zaměstnanosti nebo zvláštní právní předpisy tak s ohledem na vlastní předmět úpravy stanoví nebo pokud je pro odlišné nakládání věcný důvod spočívající v povaze zaměstnání, které by měl uchazeč o zaměstnání vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný.

Velkým problémem je situace, kdy by bylo možno diskriminaci předem vyloučit tím, že již dopředu je potenciálním uchazečům dáváno upozornění, že určitou skupinu osob z určitého důvodu zaměstnavatel nepreferuje (diskriminuje ji), a to v rámci inzerce, když v rámci předpokladů pro výkon určité pozice uvádí jako rozlišení jedno z výše uvedených kritérií



(např. přijme právníka - nikoli ovšem právničku, přijme kuchařku - nikoli ovšem kuchaře, nebo jde o diskriminaci z důvodu věku - přijme asistenta/asistentku do 25 let apod.). Vzhledem k povaze takových inzerátů je pak osobám nabízejícím zaměstnání na trhu práce zakázáno nabízet zaměstnání, v rozporu s výše uvedeným principem zákazu diskriminace.

Náležitou pozornost věnuje diskriminaci v pracovních vztazích pochopitelně i zákoník práce. V rámci pracovněprávních vztahů (to znamená již v rámci uzavřených pracovních smluv) jsou všichni zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci (tedy své zaměstnance nediskriminovat), 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.

V případech diskriminace, zejména dochází-li k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění (aby se mu zaměstnavatel vhodnou formou omluvil nebo aby se jiným vhodným způsobem přičinil o odstranění negativních následků svého protiprávního jednání). Jestliže v rámci diskriminace byla důstojnost nebo vážnost na pracovišti u zaměstnance snížena ve vážné míře a nejevila by se jako dostačující jiná předchozí možná opatření, mohl by se zaměstnanec domáhat i náhrady nemajetkové újmy v penězích. Výši takové peněžité satisfakce by pak soud určil s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

## **5.2 Sociologické šetření**

V roce 2003 provedlo oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR dvě sociologická šetření o postavení žen na trhu práce. Pro Ministerstvo práce a sociálních věcí byl uskutečněn Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, který byl zaměřen na vnímání genderových nerovností v práci a kombinaci práce a rodiny v životních strategiích mužů a žen. Spolu s Masarykovou Univerzitou v Brně byl za podpory Grantové agentury ČR proveden výzkum Profese ženy a rodinné soužití – rozdílů v názorech českých mužů a žen dvou věkových kategorií. Oba výzkumy se mimo jiné zabývaly otázkou překážek v uplatnění českých žen na trhu práce. V následujícím textu představíme jednak bariéry pracovního uplatnění žen tak, jak je vnímá celá populace, a jednak srovnání názorů na překážky pracovního uplatnění žen generace dnešních vysokoškolských studentů a generace jejich rodičů.

Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce odhalil fakt, že 33 % mužů a 40 % žen má osobní zkušenost se znevýhodněním v práci oproti ostatním spolupracovníkům. Na otázku „Máte pocit, že jste někdy byl(a) v práci oproti ostatním znevýhodněn/a, odpovědělo 32,6 % mužů ano a 67,4 % ne, zatímco kladně odpovědělo 39,7 % žen a 60,3 % žen na položenou otázku reagovalo zápornou odpovědí. Muži a ženy však připisují tomuto znevýhodnění zcela odlišné důvody. U žen hraje jednoznačně hlavní roli pohlaví a to v 54 % všech případů (ale jen v 10 % případů mužů), následuje věk u 45 % žen a vzdělání u 38 % žen. U mužů jsou třemi nejčastějšími důvody znevýhodnění: věk (51 %), vzdělání (40 %) a zdravotní stav (23 %). Pohlaví jako důvod znevýhodnění, které muži osobně zažili je pro ně až na posledním místě spolu se znevýhodněním z důvodu rasy a národnosti.

Dalším zjištěním z tohoto výzkumu, které je nepochybně významné pro formulaci sociálně politických strategií a opatření, byla identifikace 5 nejvíce znevýhodněných skupin na trhu práce. Skupiny, které jako 5 nejvíce znevýhodněných zvolili muži i ženy nejčastěji, tvoří: ženy s dětmi v předškolním věku, lidé s nízkým vzděláním, ženy staršího věku, ženy po mateřské dovolené a lidé zdravotně handicapovaní.

Nejvýznamnější bariéry, které způsobují znevýhodnění nebo diskriminaci žen v práci, jsou spojeny s mateřskou rolí žen. Mateřská a rodičovská dovolená a péče o děti jsou vnímány generací studentů, kteří založení rodiny teprve plánují, jako výrazně významnější překážka (77 % studentek a dokonce 91 % studentů). Také obecně celá populace vnímá ženy s dětmi jako jednu ze skupin nejčastěji vystavených diskriminaci v práci.

Česká populace je stále více senzitivní k genderovým nerovnostem na trhu práce. Častější reflexe bariér, situací a postupů, které ženy v práci oproti mužům znevýhodňují, je způsobena různými faktory, mezi nimiž jsou významné:

- Vznikají nové formy diskriminace žen v práci (zejména nepřímá diskriminace) a v některých sektorech trhu práce rostou nerovnosti, přetrvávající z minulých období,
- Média častěji diskutují otázky genderové rovnosti,
- Pracovní uplatnění je stále důležitější životní hodnotou a to zejména v případě ženské populace,
- Nejistota zaměstnání a pracovní pozice roste a nezaměstnaností jsou ohroženy výrazně více ženy.

### **5.3 Mzdová diskriminace žen**

Problém mzdové diskriminace žen je často diskutovaný. Není pochyb o tom, že v některých případech skutečně o diskriminaci jde, ovšem často zveřejňované průzkumy tuto problematiku z mnoha pohledů zkreslují.

Někteří lidé říkají, že ženy jsou diskriminovány tím, že jsou odměňovány hůře než muži a jako argument pak používají srovnání průměrných mezd mužů a žen podle výběrových šetření mezd. To však není příliš odpovídající. Diskriminací přece je, když žena pobírá nižší mzdu než muž za stejnou práci – jenže o tom nám aritmetický průměr neříká nic. Ženy obecně pracují na jiných pracovních místech než muži, mají jiné kvalifikace, liší se ve stupních vzdělání, mají také v průměru nižší počet odpracovaných hodin – zejména nižší počet přesčasových hodin, které jsou placeny vyšší sazbou. A to vše pochopitelně působí na mzdu, kterou za práci dostávají, a není na tom nic špatného.

Navíc bylo již řečeno, že průměrná mzda není ukazatel, který by popisoval mzdu průměrného zaměstnance, zejména proto, že průměr je nadsazen ojedinělými velmi vysokými platy. Jsou to platy zejména top-managerů velkých podniků, a tu je třeba poznamenat, že to jsou většinou muži. Průměr mezd mužů je proto více nadsazený nad mzdu „obyčejného“ zaměstnance než je tomu u žen.

Pro serióznější srovnání je proto lepší používat jiné ukazatele, např. medián. Mzda prostředního zaměstnance není ovlivněna extrémny a je to mzda skutečného člověka, nikoli vypočtené číslo. Podle mediánů je pak výdělek průměrné ženy na úrovni zhruba 81% výdělku průměrného muže. Ženy tedy opravdu pobírají obecně méně než muži, nikoli však o čtvrtinu. Navíc to stále ještě neznamená, že žena je nutně diskriminována. K tomu je třeba se dívat na práci, kterou žena vykonává, a srovnat jí s prací muže.

Ženy obsazují jiná pracovní místa než muži a to v mnoha profilech, např. v třídění podle odvětví jsou rozdíly velmi značné. Ženy tvoří 82% zaměstnanosti ve zdravotnictví, 73% ve školství, 66% v peněžnictví a pojišťovnictví a 62% ve veřejné správě. Naopak ve stavebnictví tvoří ženy jen 12% zaměstnanosti a v dobývání nerostných surovin 15%. Srovnávat potom mzdy mužů a žen je značně nesnadné. A to není vše! Ženám a mužům také např. jinak narůstá mzda v souvislosti s věkem, ženám tedy méně. S největší pravděpodobností je nižší mzdový

nárůst u žen způsoben přerušением kariéry většiny z nich v důsledku mateřské dovolené a dřívějším odchodem do důchodu.

Je tedy patrné, že odpovědět na otázku, zda ženy jsou ve mzdách diskriminovány, není možné jen na základě několika statistických čísel. Spíše půjde o jednotlivé případy. Mnohem podstatnější patrně bude fakt, že ženy se obecně hůře dostávají na lépe placená pracovní místa. O něčem takovém ale sebelepší mzdová statistika nemůže vypovídat.

#### **5.4 Diskriminace při přijímání žen do zaměstnání**

Zatímco po mužích česká společnost v práci vyžaduje především vzdělání, schopnosti a umění nebát se a prosadit se, u žen je to především vzhled, spolehlivost a pracovitost, upozornil ČSÚ. Největší podíl žen na rozhodovacích pozicích byl zjištěn mezi soudci Nejvyššího soudu a v kolegiu Nejvyššího kontrolního úřadu. I zde však tvořily pouhou čtvrtinu týmu. Ve vrcholovém managementu podniků mají muži převahu 92 procent, velmi málo žen najdeme i mezi senátory nebo v Bankovní radě České národní banky. Mezi hejtmany není žena ani jedna.

#### **5.5 Pozitivní diskriminace žen**

Pozitivní akce znamenají asi tolik, že v případě, že je sice zajištěna právní rovnost obou pohlaví, tak přesto ve skutečnosti, v reálném životě, může docházet k znevýhodňování určitého pohlaví. Proto, aby se skutečně dosáhlo toho, co bylo právně deklarováno, je možno přistoupit k určitému zvýhodnění některého z obou těchto pohlaví.

V praxi to znamená, že by při výběru uchazečů o zaměstnání například ve státní správě bylo mezi kandidáty dána zpravidla přednost ženě. S tím by však rozhodně nesouhlasili někteří pravicoví politici.

Příkladem toho, že pozitivní diskriminace nepřinesla pouze klady, je její aplikace v Americe vůči Afroameričanům, která měla i své záporny. Sice přivedla více Afroameričanů do určitých společenských pozic, ale někteří z nich se tam přesto cítili diskriminováni, protože měli pocit a bylo jim to také naznačováno, že se tam nedostali kvůli svým kvalitám, ale kvůli zvýhodňujícím opatřením.

## 6 Závěr

Postavení ženy v dnešní společnosti je dle našeho názoru výrazně rovnoprávnější než před několika desítkami let. Role ženy už není omezena pouze na péči o děti a domácnost, velká část ženské populace v ČR se dnes již výrazně zapojuje do pracovních procesů. Tento trend by mohl narůstat, pokud by v ČR byly více prosazovány a uplatňovány alternativní formy pracovní doby, např. práce na částečný úvazek, flexibilní pracovní doba. To by ženám umožnilo lépe skloubit pracovní a rodinný život.

Stále však existují ženy, u nichž v žebříčku hodnot nedomnuje pracovní život a kariéra, ale naopak rodina. To může být dle našeho názoru důvodem, proč statistiky uvádějí malý počet žen na vysokých postech. Od toho se také potom odvíjí nižší průměrné mzdy žen. Tak se zde utváří názor, že jsou ženy mzdově diskriminovány. Ovšem důvodem nemusí vždy být diskriminace, ale přirozená potřeba některých žen věnovat se spíše rodině a tím pádem neusilovat o vyšší posty a časově náročná povolání ač jim odpovídá lepší finanční ohodnocení.

Jelikož se na tento problém díváme prozatím z pohledu studentů bez osobních zkušeností s hledáním stálého zaměstnání, je těžké posoudit jaké podmínky při přijímání do zaměstnání skutečně panují. Ale jsme si vědomy, že v blízké budoucnosti nás účast v pracovním procesu čeká a že je možné, že tomuto problému budeme muset čelit.

## 7 Prameny

<http://zpravodajstvi.ecn.cz/index.stm?apc=zzqx6--&x=143943>

[http://www.ceskenoviny.cz/prilohy/paragrafy/prace/index\\_view.php?id=19076](http://www.ceskenoviny.cz/prilohy/paragrafy/prace/index_view.php?id=19076)

<http://www.vupsv.cz/>

<http://www.radio.cz/cz/clanek/5547>

[http://pes.internet.cz/clanky/12509\\_0\\_0\\_0.html](http://pes.internet.cz/clanky/12509_0_0_0.html)

[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna\\_mzda](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda)