

Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu

**Analýza trhu práce České republiky
z pohledu problematiky genderu
se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti
žen v managementu**

dílčí studie

Danica Krause

VÚPSV Praha
2005

Obsah

Úvod	3
1. Gender segregace na trhu práce ČR	4
2. Sektorová struktura zaměstnanosti žen	8
3. Zaměstnanost žen podle postavení v zaměstnání	13
4. Vzdělanostní struktura zaměstnaných žen	16
5. Kvalifikační struktura zaměstnaných žen	18
5.1 Regionální specifika postavení žen v managementu	22
5.2 Gender v managementu - socioekonomické charakteristiky	25
6. Závěr	34
Prameny a literatura	36
Seznam tabulek	37
Seznam grafů	37

Úvod

Analýza trhu práce České republiky z pohledu gender problematiky je zaměřena na deskripci stavu a základní struktury zaměstnanosti žen se zaměřením na oblast zaměstnanosti žen v řídicích pozicích (managementu).

Cílem uvedeného materiálu je podat prvotní informaci o vývoji zaměstnanosti žen na trhu práce České republiky v období let 1993 až 2004 a na základě rozboru primárních dat VŠPS (2. čtvrtletí 2004) přinést vstupní informace o problematice genderu v managementu.

Materiál „*Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu*“ byla vypracována v rámci projektu MS „*Gender v managementu*“ a je jedním z jeho dílčích výstupů. Informace a zjištění, ke kterým se dospělo v rámci zpracování této analýzy, budou dále využity pro potřeby projektu, a to obzvláště pro přípravu sociologických šetření a dalších analýz, které budou zaměřeny na detailní rozbor problematiky působení žen v řídicích pracovních pozicích.

Možnosti analýzy dat „Výběrového šetření pracovních sil“ mají samozřejmě svoje omezené možnosti využití. Jak uvádí Český statistický úřad (ČSÚ), roční průměry menší než 3 000 osob a čtvrtletní úhrny menší než 4 500 osob se považují za údaje s nízkou spolehlivostí, což znamená, že jejich relativní směrodatná odchylka (tj. variační koeficient) je vyšší než 20 %. Roční údaje menší než 500 osob a **čtvrtletní údaje menší než 750 osob nejsou publikovány vůbec, neboť jejich relativní směrodatná odchylka je vyšší než 50 %**. V případě uvedené analýzy čtvrtletních dat VŠPS jsme pro potřeby zajištění maximální míry spolehlivosti získaných informací akceptovali čtvrtletní údaje v objemu 750 a více osob. Číselné údaje pod touto hranicí jsou v tabulkách nahrazeny vodorovnou čárkou.

1. Gender segregace na trhu práce ČR

Od vstupu České republiky do Evropské unie se naše země nachází v období ekonomického růstu, zároveň ale na našem trhu práce dochází k nedostatečnému vývoji zaměstnanosti a nežádoucímu vývoji (obzvláště dlouhodobé) nezaměstnanosti. Spontánní tvorba pracovních míst není ani při současném růstu a přílivu zahraničních investic dostatečná a řada problémů a nedostatků - převážně strukturálního charakteru - se vyskytuje také na straně nabídky pracovní síly.

Nedostatečnost ve vývoji zaměstnanosti se ale v současném období projevuje i na trzích práce většiny států Evropské unie, což je způsobeno převážně zatížením výkonnosti trhu práce hospodářským poklesem zaznamenaným v Evropě počátkem tohoto desetiletí. Strukturální problémy evropských trhů práce se projevují převážně nízkými mírami zaměstnanosti tzv. rizikových skupin, jakými jsou například ženy pečující o nezletilé dítě, starší osoby, absolventi a osoby s nízkou kvalitací.

Jak již bylo zmíněno v úvodu, pro potřeby analýzy trhu práce České republiky se zaměřením na ukazatele vztahující se k problematice genderu vycházíme z časového období let 1993 až 2004. V roce 2004 se na trhu práce pohybovalo celkem 5 132,5 tisíc osob ve věku 15 let a více, přičemž ekonomicky aktivní ženy tvořily celkem 44,2 % všech pracovních sil.

V průběhu sledovaného období jsou jak ekonomická aktivita, tak i zaměstnanost mužů v porovnání se zastoupením žen na trhu práce již tradičně vyšší. Na českém trhu práce tvořily ženy necelou polovinu všech zaměstnaných osob (43,4 %) a jejich podíl na celkové zaměstnanosti se od roku 1993 snížil o 0,5 procentního bodu (dále jen p.b.) - viz tab. 1.

T a b u l k a 1 Vývoj zastoupení žen ve specifických skupinách obyvatelstva ČR

roční průměry	1993 v tisících	podíly žen z celků v %	2004 v tisících	podíly žen z celků v %	index 04/93	rozdíly podílů (04 - 93) v p.b
obyvatelé (15 + let) celkem	8 292,7		8 673,3		104,6	
- z toho ženy	4 320,1	52,1	4 487,9	51,7	103,9	- 0,4
ekonomicky aktivní celkem	5 093,6		5 132,5		100,8	
- z toho ženy	2 261,2	44,4	2 268,2	44,2	100,3	- 0,2
zaměstnaní celkem	4 873,5		4 706,6		96,6	
- z toho ženy	2 138,1	43,9	2 043,5	43,4	95,6	- 0,5
nezaměstnaní celkem	220,0		425,9		193,6	
- z toho ženy	123,1	56,0	224,7	52,8	182,5	- 3,2*
neaktivní celkem	3 199,1		3 540,8		110,7	
- z toho ženy	2 058,9	64,4	2 219,7	62,7	107,8	- 1,7

* v roce 2003 činil podíl žen na celkové nezaměstnanosti 56,3 %, což oproti roku 2004 představuje meziroční snížení podílu žen na celkové nezaměstnanosti až o 3,5 p.b.

Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005

Na základě analýzy časové řady dat výběrového šetření pracovních sil lze předpokládat, že z dlouhodobého hlediska reaguje zaměstnanost mužů na aktuální pozitivní vývoj na trhu práce mnohem citlivěji a v růstu zaměstnanosti je v porovnání s vývojem zaměstnanosti žen podstatně dynamičtější. Naopak v případě zaměstnanosti žen lze konstatovat výraznější citlivost na snižování celkové zaměstnanosti a stagnaci nebo snižování tvorby nových pracovních míst. Lze tudíž konstatovat, že **zranitelnost žen na trhu práce je v porovnání se situací mužů znatelně vyšší**. Je zřejmé, že znevýhodnění žen na trhu práce je

na jedné straně ve společnosti dlouhodobě zakořeněno a na straně druhé přinejmenším částečně biologicky determinováno (jakkoliv může být tento názor nepopulární). Obzvláště v případě specifických handicapů nebo jejich kumulace (např. péče o dítě do 15 roku věku, nižší vzdělání, věk, nedostatečná kvalifikace apod.) se charakteristické skupiny žen řadí mezi skupinu osob vyžadující si na trhu práce zvýšenou pozornost zaměřenou na zvyšování jejich potenciálu zaměstnatelnosti.

Jak vyplývá z výše uvedených dat, k mírně odlišnému chování žen na trhu práce od výše uvedeného dlouhodobého trendu došlo v průběhu roku 2004, kdy byl citelně pozastaven nárůst počtu nezaměstnaných žen a zároveň došlo k razantnímu snížení podílu žen na celkové nezaměstnanosti (až o 3,5 p.b.). V porovnání s dlouhodobým vývojem nebyl u žen i navzdory pokračujícímu propadu celkové zaměstnanosti zaznamenán tak výrazný pokles jejich pracovní aktivity, jak tomu bylo doposud, zároveň ale neustal nárůst jejich ekonomické neaktivity.

Nepříznivý vývoj v oblasti zaměstnanosti charakteristicky modeluje i tendence základních toků pracovních sil na trhu práce. Neuspokojená nabídka pracovních sil se na trhu práce přerozděluje mezi rostoucí skupinu nezaměstnaných a - což je závažnější problém české ekonomiky - skupinu osob, které raději volí odchod do ekonomické neaktivity, čímž stoupá míra jejich závislosti na dávkách systému sociálního zabezpečení. Vyšší nezaměstnanost a ekonomická neaktivita je z pohledu gender členění typická spíše pro ženy než muže (viz tab. 2), a to nejen v České republice, ale také v ostatních členských zemích Evropské unie.

T a b u l k a 2 Vývoj ukazatelů ekonomické ne/aktivity v ČR v členění podle pohlaví

roční průměry, v %	1993	1996	2000	2004	změna podílů (04-93) v p.b.
míra ekonomické aktivity celkem	61,4	61,2	60,4	59,2	- 2,2
- muži	71,3	71,4	69,8	68,4	- 2,9
- ženy	52,3	51,8	51,6	50,5	- 1,8
míra zaměstnanosti celkem	58,8	58,9	55,1	54,3	- 4,5
- muži	68,9	69,1	64,7	63,6	- 5,3
- ženy	49,5	49,4	46,2	45,5	- 4,0
míra nezaměstnanosti celkem	4,3	3,9	8,8	8,3	+ 4,0
- muži	3,4	3,3	7,3	7,0	+ 3,6
- ženy	5,4	4,7	9,8	9,9	+ 4,5
míra ekonomické neaktivity celkem	38,6	38,8	39,6	40,8	+ 2,2
- muži	28,7	28,6	30,2	31,6	+ 2,9
- ženy	47,7	48,2	48,4	49,5	+ 1,8

Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005

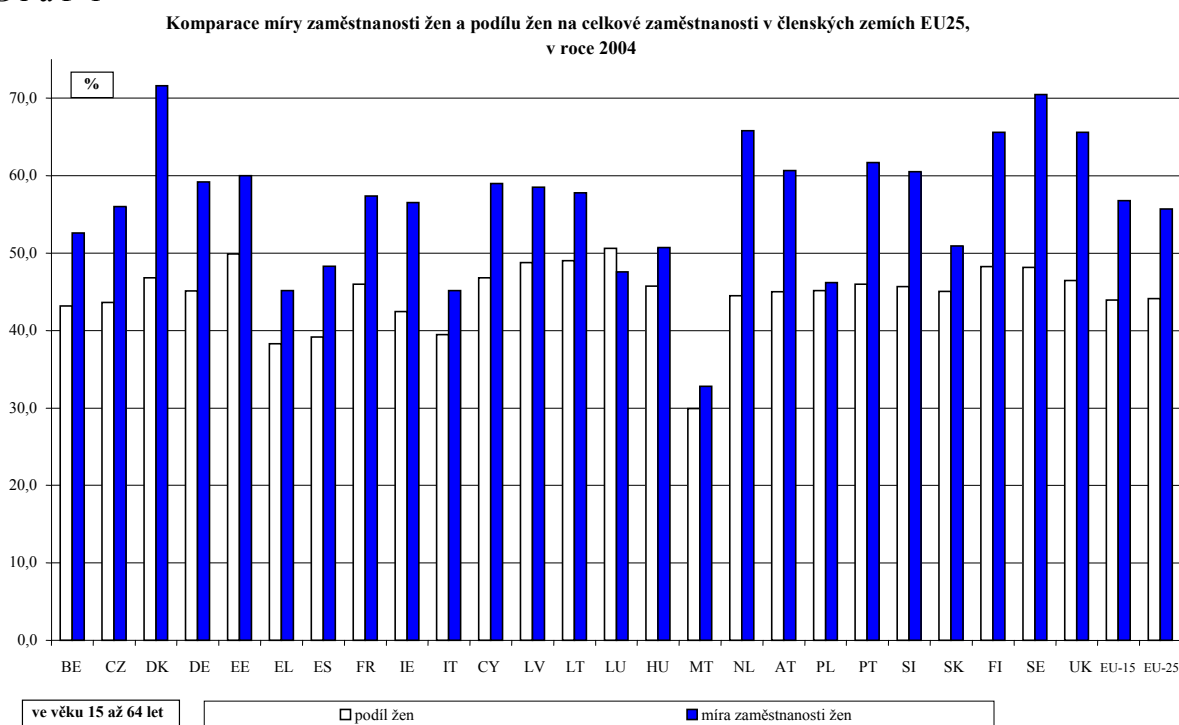
Jak již bylo konstatováno výše, ekonomicky aktivní ženy jsou nepříznivou situací na trhu práce mnohem výrazněji ovlivněny než muži. Jejich míra nezaměstnanosti roste mnohem dynamičtěji, než je tomu u mužů a citlivěji reaguje na negativní vývoj v nabídce práce na trhu práce.

V průběhu sledovaných let vzrostla míra nezaměstnanosti žen o 4,5 p.b. a v roce 2004 se již druhým rokem držela na vysoké úrovni 9,9 %. Míra nezaměstnanosti mužů vykazuje menší dynamiku a dosahuje nižších hodnot. Výrazně vysoký je i podíl žen na celkové ekonomické neaktivitě obyvatelstva České republiky, přičemž si průběžně zachovává dlouhodobě se neměnicí progresivní trend. Z provedených analýz vyplývá (VÚPSV, 2003), že pro specifickou skupinu žen je za daných podmínek vývoje trhu práce plná ekonomická neaktivita výhodnější než (částečná) zaměstnanost. Příčiny nedostačujícího vývoje v oblasti částečné zaměstnanosti tkví převážně v nízkých reálných výdělcích z částečných úvazků a

antiproduktivním a nemotivujícím nastavení systému sociálních dávek. Naopak ve vyspělých zemích EU se podařilo nastartovat růst ekonomické aktivity žen zvyšováním jejich zaměstnanosti, a to zejména pomocí atypických forem zaměstnávání, obzvláště částečných pracovních úvazků. Nutno ale poznamenat, že v souvislosti se zvyšováním flexibility trhu práce a forem zaměstnávání je nutno klást vyšší důraz na legislativní ochranu tzv. flexi-pracovníků,¹ která má zajistit vyšší sociální a ekonomickou stabilitu těchto osob, jejichž zranitelnost na trhu práce je v porovnání s ostatními zaměstnanými vyšší.

Vybrané ukazatele zastoupení žen v rámci zaměstnaných osob v produktivním věku (podíl žen na celkové zaměstnanosti a míra zaměstnanosti žen) za rok 2004 dosahovaly v České republice v porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie v podstatě průměrných hodnot celé EU-25 (viz graf 1).

G r a f 1



Pramen: *Employment in Europe 2005. Recent Trends and Prospects. European Commission. Luxembourg 2005*

V oblasti zaměstnávání žen odlišuje Českou republiku od většiny členských zemí právě klesající charakter trendu vývoje ukazatelů zaměstnanosti žen. Podíl žen na celkové zaměstnanosti v národním hospodářství se snižuje prakticky již od roku 1987. V tomto směru se naše ekonomika vyvíjí výrazně proti trendu hospodářsky vyspělých zemí Evropské unie. Snížení zaměstnanosti žen v rámci odstraňování tzv. celkové přezaměstnanosti krátce po roku 1989 pokračovalo i v průběhu následujícího období transformačních a strukturálních změn probíhajících na trhu práce České republiky. V průběhu tohoto transformačního období ČR se postupně ztrácí vysoké aktivní zastoupení žen na trhu práce, které bylo tradiční právě pro období před rokem 1989.

¹ Pojem flexi-pracovníci zahrnuje osoby zaměstnané ve flexibilních formách zaměstnání, jakými jsou např. práce na částečný úvazek, práce na určitou dobu, práce na kratší pracovní dobu, práce v nesociální pracovní době, práce doma, zaměstnávání pomocí zprostředkovatelských agentur práce apod.

V rámci zemí EU-25 se v období let 1998 až 2004 podíl žen na celkové průměrné zaměstnanosti snížil pouze ve Slovinsku, České republice a Maltě. Míra zaměstnanosti žen klesla nejdramatičtěji v Polsku (o 5,5 p.b. na 46,2 %), dále pak v České republice (o 2,7 p.b. na 56,0 %), na Slovensku (o 2,6 p.b. na 50,9 %). I vzhledem ke klesajícímu trendu vývoje míry zaměstnanosti žen lze Českou republiku v rámci členských zemí EU-25 zařadit ke státům s vyšší zaměstnaností žen.

2. Sektorová struktura zaměstnanosti žen

K rozsáhlým přesunům pracovních sil na trhu práce došlo v České republice v rámci transformačního procesu téměř bezprostředně po změně politických poměrů na konci osmdesátých let minulého století. Vlivem transformačních a strukturálních změn klesl počet pracovních míst v primární a sekundární sféře národního hospodářství ve sledovaném období o více než 17 %. Naopak v sektoru služeb došlo oproti stavu v roce 1993 ke zvýšení zaměstnanosti o více než 10 %. Část uvolněné pracovní síly z prvních dvou sektorů národního hospodářství našla nové pracovní uplatnění v rozrůstajícím se terciárním sektoru. Absorpční schopnost velmi pozvolně se rozvíjejícího sektoru služeb České republiky je ale od druhé poloviny devadesátých let již znatelně nedostačující a s poklesem celkové zaměstnanosti dochází k přetrvávajícímu negativnímu vývoji nezaměstnanosti obyvatel.

V roce 2004 se sektor zemědělství podílel na celkové zaměstnanosti 4,3 %, sektor průmyslu tvořil 39,2 % a v sektoru služeb našlo uplatnění 56,5 % všech pracovníků. Detailní vývoj struktury zaměstnanosti podle odvětví národního hospodářství ilustruje tab. 3.

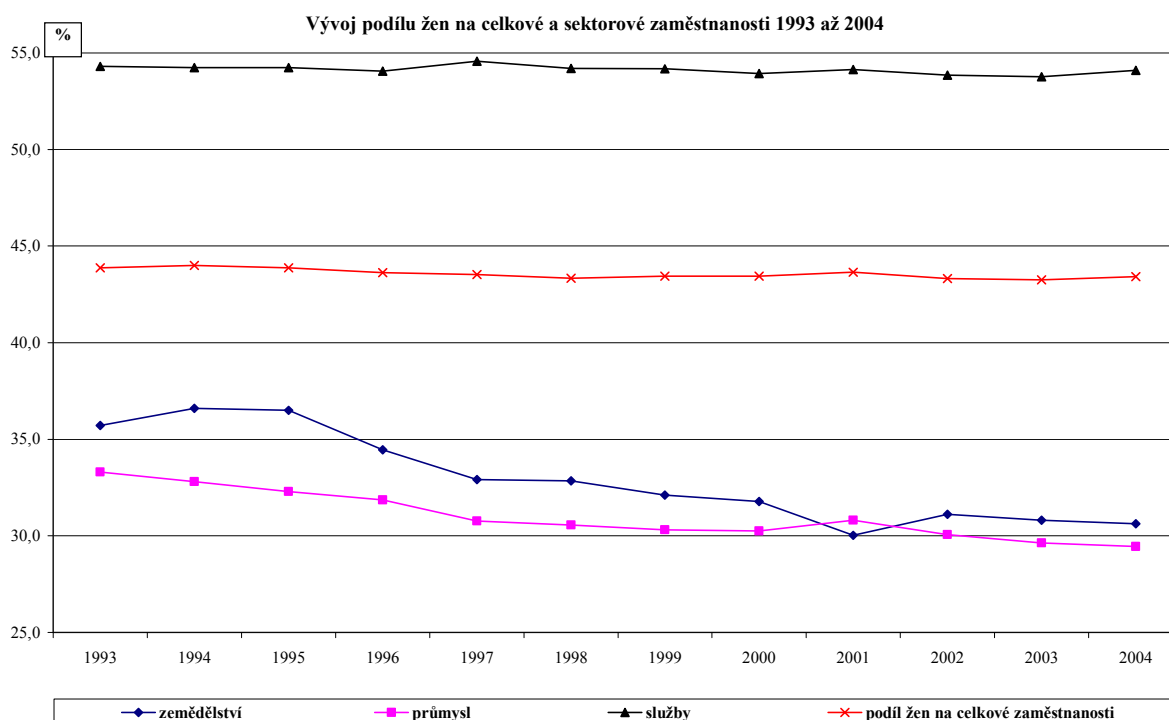
Tabulka 3 Vývoj odvětvové struktury zaměstnanosti v ČR v období let 1993 až 2004

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	index (03/94)
zaměstnaní v NH (tis.)		4 873,5	4 926,8	4 962,6	4 972,0	4 936,5	4 865,7	4 764,1	4 731,6	4 727,7	4 764,9	4 733,2	4 706,6	96,6
z toho podle OKEČ:	kategorie													
zemědělství, myslivost	A 01	321,6	284,6	264,1	250,4	229,8	217,8	200,7	190,2	177,8	184,2	172,1	162,9	50,6
lesnictví, rybolov a chov ryb	A 02, B	53,4	53,3	61,6	54,9	54,6	49,2	46,6	50,5	47,4	43,7	41,1	39,4	73,8
sektor zemědělství	-	375,0	337,9	325,7	305,3	284,4	267,0	247,3	240,7	225,2	227,9	213,2	202,3	53,9
těžba nerostných surovin	C	125,7	99,3	97,3	90,1	88,9	85,8	77,2	70,4	67,1	61,1	53,3	58,6	46,6
zpracovatelský průmysl	D	1 444,4	1 429,1	1 421,6	1 407,4	1 369,5	1 340,8	1 307,8	1 281,5	1 310,4	1 318,2	1 294,3	1 274,2	88,2
výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	E	98,9	98,2	102,0	100,2	92,0	93,3	83,7	77,5	87,3	83,8	77,1	76,2	77,0
stavebnictví	F	423,9	451,7	455,4	467,5	480,9	472,0	443,2	439,0	427,7	425,2	438,7	435,6	102,8
sektor průmyslu	-	2 092,9	2 078,3	2 076,3	2 065,2	2 031,3	1 991,9	1 911,9	1 868,4	1 892,5	1 888,3	1 863,4	1 844,6	88,1
obch., opr. motor. vozidel a spotř. zboží	G	510,3	589,1	618,6	639,6	658,7	645,5	640,6	612,9	604,9	619,8	627,8	630,9	123,6
ubytování a stravování	H	148,9	149,4	153,9	155,6	166,2	169,2	157,4	156,3	158,7	170,5	170,7	174,8	117,4
doprava, skladování a spoje	I	388,1	370,3	381,8	388,2	381,6	378,1	371,0	373,2	362,6	367,6	358,8	364,0	93,8
finanční zprostředkování	J	68,1	81,3	91,5	94,8	96,6	99,7	98,8	99,6	101,4	95,2	96,3	93,6	137,4
nemovitosti a pronájem, podnikat. činnosti	K	219,6	241,6	245,4	256,1	251,9	248,4	256,5	266,0	256,0	269,1	284,9	281,5	128,2
veřejná správa, obrana, povinné soc. zabezp.	L	308,4	322,4	302,3	310,6	320,6	322,8	336,5	342,9	339,3	325,7	331,9	322,5	104,6
vzdělání	M	315,0	310,6	309,2	311,8	306,4	289,0	286,7	298,9	300,0	309,1	287,8	279,0	88,6
zdravotní a sociál. péče, veterin. činnosti	N	282,1	279,0	283,0	273,0	272,4	267,7	276,6	290,7	304,3	304,2	306,9	323,6	114,7
ost. veřej., sociál. a osobní služby	O	162,9	162,8	170,4	166,2	161,3	182,5	176,1	175,8	178,2	179,4	185,1	184,4	113,2
činnosti domácností	P	1,1	.	1,3	2,0	1,2	1,3	1,8	1,7	1,3	1,3	4,3	3,2	292,6
exteriorní organizace a instituce	Q	1,1	1,4	0,8	1,6	1,8	1,5	1,5	2,0	0,8	1,1	0,9	1,0	93,5
sektor služeb	-	2 405,6	2 507,9	2 558,2	2 599,5	2 618,7	2 605,7	2 603,5	2 620,0	2 607,5	2 645,0	2 655,4	2 658,5	110,5
nezjištěno		.	2,7	2,4	2,0	2,1	1,1	1,4	2,5	2,5	3,8	1,2	1,2	.

Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005

Klesající trendy jak celkové zaměstnanosti, tak i zaměstnanosti žen našly odraz i ve vývoji zastoupení žen v odvětvích a sektorech národního hospodářství. Analýzou časových řad výběrových šetření pracovních sil bylo zjištěno, že v období let 1993 až 2004 se snížil podíl zaměstnaných žen ve všech odvětvích primárního a sekundárního sektoru ekonomiky České republiky. Naopak v odvětvích terciárního sektoru si ženy dlouhodobě udržují převážně stagnující úroveň nadpolovičního zastoupení na celkové zaměstnanosti ve službách - viz graf 2. V průběhu sledovaného období tvořily ženy mírně nadpoloviční část pracovních sil většiny odvětví tohoto sektoru národního hospodářství.

Graf 2



Zkratky odvětví národního hospodářství viz tab. 3.

Příslušnost odvětví do sektorů: zemědělství = odvětví A až B, průmysl = odvětví C až F, služby = odvětví G až Q.

Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005

Výpočet: VÚPSV

Podíl žen na celkové zaměstnanosti se v čase příliš nemění, jejich zastoupení v jednotlivých odvětvích národního hospodářství variuje ale mnohem dynamičtěji. Zastoupení pracujících mužů v odvětvích dříve spíše typických pro ženy (finanční zprostředkování, obchod a ubytování a stravování) se v průběhu času zvyšuje. V tomto směru byly pozorovány nejintenzivnější změny v odvětví finančního zprostředkování, kde kleslo zastoupení žen v průběhu let 1993 až 2002 až o 9,4 p.b. V průběhu následujících dvou let v něm ale opakovaně došlo ke snížení počtu mužů a podíl žen stoupl na značně vysokých 65,0 %.

Naopak výrazně silnější zastoupení si ženy udržují již dlouhou řadu let ve vzdělávání² (77,2 %) a obzvláště ve zdravotnictví, kde od podstatného navýšení v roce 2000 podíl žen převážně narůstal na současnou velmi vysokou úroveň 80,8 %.

² V roce 2004 došlo v průběhu snižování celkové zaměstnanosti ve vzdělávání k nezanedbatelnému navýšení podílu zde zaměstnaných žen, který meziročně vzrostl o 1,2 p.b.

Největší nárůst zaměstnanosti žen byl zaznamenán v odvětví veřejné správy, kde v průběhu sledovaných let stoupl podíl žen o 10,9 p.b. na 44,3 % v roce 2004. **Vzdělávání a zdravotnictví jsou jediná odvětví s významným podílem na trhu práce, kde zaměstnanost žen neklesá, nýbrž naopak stoupá či spíše stagnuje na velmi vysoké úrovni.**

Analýzou distribuce zaměstnanosti žen v jednotlivých sektorech národního hospodářství byly zjištěny zajímavé skutečnosti v rozložení zaměstnanosti mužů a žen. Naprostá většina všech zaměstnaných žen pracuje v sektoru služeb (70,4 %) a jejich podíl kontinuálně narůstá.

Naopak většina všech zaměstnaných mužů se koncentruje do sektoru průmyslu (48,9 %) a v sektoru služeb pracuje pouze 45,8 % všech mužů - viz tab. 4.

V odvětvové distribuci zaměstnanosti mužů a žen dochází také k výrazným diferencím. Vlivem naší tradičně vysoké celkové zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu (27,1 %) pracuje v tomto odvětví až téměř čtvrtina všech zaměstnaných žen (23,9 %).

T a b u l k a 4 Vývoj odvětvové a sektorové distribuce zaměstnaných žen a mužů v ČR

kategorie	1993		1996		2000		2004		změna (04-93), p.b.	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
A 01	5,7	7,3	4,3	5,6	3,2	4,6	2,7	4,1	-3,0	-3,2
A 02, B	0,6	1,5	0,5	1,6	0,5	1,5	0,3	1,2	-0,3	-0,3
C	1,0	3,8	0,6	2,7	0,5	2,2	0,3	1,9	-0,7	-1,9
D	28,3	30,7	26,3	29,8	24,4	29,2	23,9	29,5	-4,4	-1,2
E	1,3	2,6	1,3	2,6	0,9	2,2	0,7	2,3	-0,6	-0,4
F	2,1	13,9	2,1	15,0	1,8	15,0	1,6	15,1	-0,5	1,2
G	13,8	7,9	16,3	10,2	16,0	10,6	15,8	11,6	2,0	3,7
H	4,0	2,3	4,0	2,4	4,4	2,5	4,5	3,1	0,5	0,8
I	6,3	9,2	5,9	9,3	5,7	9,6	5,8	9,2	-0,5	0,0
J	2,2	0,8	2,9	1,1	3,2	1,3	3,0	1,2	0,9	0,4
K	4,8	4,3	5,1	5,2	5,8	5,5	6,0	6,0	1,2	1,7
L	4,8	7,5	5,5	6,8	6,7	7,7	7,0	6,7	2,2	-0,8
M	10,8	3,1	11,0	2,6	11,1	2,6	10,5	2,4	-0,3	-0,7
N	10,4	2,0	10,1	2,0	11,3	2,2	12,8	2,3	2,4	0,3
O	4,0	2,8	3,9	2,9	4,5	3,1	4,7	3,3	0,7	0,5
P	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,2	.	0,2	.
Q	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,2	.	.	.
nezjištěno	0,1	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	.	0,1	.	.
celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
sektory	1993		1996		2000		2004		změna (04-93), p.b.	
zemědělství	6,3	8,8	4,9	7,1	3,7	6,1	3,0	5,3	-3,3	-3,5
průmysl	32,6	51,0	30,3	50,2	27,5	48,7	26,6	48,9	-6,0	-2,1
služby	61,1	40,0	64,8	42,6	68,7	45,1	70,4	45,8	9,3	5,8
z celku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Seznam ekonomických odvětví: A = zemědělství a myslivost, B = lesnictví, rybolov a chov ryb, C = těžba nerostných surovin, D = zpracovatelský průmysl, E = výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, F = stavebnictví, G = obchod, oprava motorových vozidel a spotřebního zboží, H = ubytování a stravování, I = doprava, skladování a spoje, J = finanční zprostředkování, K = nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti, L = veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení, M = vzdělávání, N = zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti, O = ostatní veřejné, sociální a ostatní služby, P = činnosti domácností, Q = exteritoriální organizace a instituce.

*Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005
Výpočet: VÚPSV*

Vlivem vzniklých socioekonomických souvislostí a vztahů charakteristických (nejen) pro naši společnost zůstávají odvětví vzdělávání a zdravotnictví již dlouhou dobu typicky „ženskými odvětvími“. Lze usuzovat, že „prefeminizace“ v těchto odvětvích je do jisté míry způsobena nejen specifickým charakterem pracovních pozic (např. zdravotní sestry ve zdravotnictví), ale také dlouhodobě nízkou úrovní mezd kvalifikovaných pedagogických pracovníků a zdravotnického personálu.

Rovněž v zemích Evropské unie přetrvává trend snižování zaměstnanosti žen v zemědělství a průmyslu. Jak již bylo uvedeno výše, v porovnání se situací v zemích EU-15 je pro Českou republiku typická vysoká zaměstnanost (nejen) žen ve zpracovatelském průmyslu.

Jak v ČR, tak i v celé Evropské unii je pro ženy typická vyšší zaměstnanost v terciárním sektoru ekonomiky. Vzhledem k dynamice vývoje zaměstnanosti v komparaci mezi ČR a EU nutno ale zdůraznit, že „shodnost v klesajícím trendu zaměstnanosti žen v primárním a sekundárním sektoru ČR a EU je narušena intenzitou snižování zaměstnanosti“ (Winkler, J., Žižlavský, M., (eds.), 2004, str. 14) v těchto sektorech národního hospodářství. Snižování pracovních míst v (převážně) primárním a sekundárním sektoru je v České republice několikanásobně rychlejší. Zároveň ale platí, že **tvorba nových pracovních míst v terciární sféře našeho hospodářství je v porovnání se situací ve vyspělých zemích značně poddimenzována a nedostačující.**

3. Zaměstnanost žen podle postavení v zaměstnání

Vývoj tvorby pracovních míst na trhu práce formuje změny struktury zaměstnaných osob podle postavení v zaměstnání. Nejpočetnější skupinu na trhu práce tvoří zaměstnanci (82,7 %) - podrobnou strukturu vývoje počtu pracovníků podle postavení v zaměstnání uvádí tab. 5.

V průběhu sledovaného období došlo k největšímu nárůstu agregované skupiny „sebezaměstnaní“ (viz tab. 5), jejichž podíl se na celkové zaměstnanosti zvýšil o 7,5 p.b. a dosáhl úrovně 16,8 %. Nejmarkantněji se přitom rozrostla skupina pracovníků na vlastní účet (nárůst o 86 %). Lze usuzovat, že silný nárůst této formy zaměstnanosti je do jisté míry odpovědí i na vývoj kvality trhu práce v průběhu roku 2002 a znatelný pokles skupiny zaměstnanců, přičemž došlo k tomu, že určitá skupina lidí přicházejících o zaměstnání nebo neschopna najít na trhu práce pracovní místo volila raději „únik“ do podnikání, čímž se snaží vyřešit nebo oddálit svůj propad do nezaměstnanosti.

Vývoj struktury zaměstnanosti žen podle postavení v zaměstnání ilustruje tab. 6.

Tabulka 5 Vývoj struktury zaměstnanosti podle postavení v zaměstnání

zaměstnaní v NH (tis.)		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	index 04/93
		4 873,5	4 926,8	4 962,6	4 972,0	4 936,5	4 865,7	4 764,1	4 727,7	4 727,7	4 764,9	4 733,2	4 706,6	96,6
CZ - ICSE	skupina													
zaměstnanci	1	4 238,6	4 278,0	4 274,4	4 278,1	4 249,0	4 138,4	4 024,1	3 971,7	3 969,8	3 966,4	3 893,7	3 890,2	91,8
zaměstnavatelé	2	130,5	156,6	188,0	202,3	198,7	202,5	195,7	196,2	186,2	192,6	196,8	187,5	143,7
pracující na vlastní účet	3	308,2	338,7	374,6	377,8	388,4	437,5	464,0	486,1	499,7	540,5	591,3	573,2	186,0
členové prod. družstev	4	181,6	132,8	99,4	91,3	80,4	64,5	55,1	50,8	43,8	35,8	28,0	24,3	13,4
sebezaměstnaní *	2 3 4	453,1	515,5	588,4	602,4	607,0	662,6	684,8	708,9	713,6	762,0	811,1	791,8	174,8
pomáhající rod. přísl.	5	14,4	20,2	25,8	22,3	19,9	22,6	25,1	26,6	27,7	28,9	33,0	31,1	215,8

* Agregovaná skupina „sebezaměstnaní“ je podle metodiky ČSÚ tvořena zaměstnavateli (tj. zaměstnanými ve vlastním podniku), pracovníky na vlastní účet (tj. podnikateli bez zaměstnanců) a pomáhajícími rodinnými příslušníky (bez ohledu na počet hodin odpracovaných v referenčním týdnu).

Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005

Výpočet: VÚPSV

Tabulka 6 Vývoj podílu žen na kategoriích postavení v zaměstnání

CZ - ICSE, v %	skupina	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	změna (03-93), p.b.
zaměstnanci	1	45,5	46,0	45,9	45,8	45,7	45,7	46,0	46,0	46,1	46,2	46,3	46,6	1,0
zaměstnavatelé	2	22,1	21,8	24,1	22,4	22,7	23,2	22,7	23,1	22,9	22,7	22,3	22,3	0,1
pracující na vlastní účet	3	30,7	29,1	29,8	28,9	28,9	29,2	29,1	29,4	29,1	28,1	28,5	27,6	-3,1
členové prod. družstev	4	41,9	41,3	42,1	42,3	41,3	38,0	35,6	36,0	32,6	31,6	37,9	36,7	-5,2
sebezaměstnaní *	2 3 4	29,3	28,4	29,8	28,5	28,3	29,1	29,1	29,5	29,4	28,9	28,9	28,2	-1,1
pomáhající rod. přísl.	5	62,5	66,8	70,5	75,3	72,9	79,6	78,1	78,6	78,3	86,2	76,4	73,8	11,3

Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005

Výpočet: VÚPSV

Zastoupení žen je v absolutní většině kategorií postavení v zaměstnání méně než poloviční. Pouze ve skupině „pomáhající rodinní příslušníci“ tvoří ženy 73,8 %, což je převážně dáno charakteristickou pozicí ženy v rodině, která je tvořena v průběhu dlouhodobého vývoje sociálních rozdílů a vztahů mezi muži a ženami nejen v naší společnosti. Nutno ale poznamenat, že uvedenou formu zaměstnání v roce 2004 vykonávala velmi malá část zaměstnaných žen (pouze 1,1 %). V průběhu sledovaného období částečně vzrostlo zastoupení žen ve skupině zaměstnanců a velmi nepatrně u zaměstnavatelů.

Z hlediska distribuce žen podle druhu postavení v zaměstnání je pro ženy nejtypičtější skupina zaměstnanců (88,6 % všech žen). Z pohledu sebezaměstnanosti je u žen nejvíce zastoupena kategorie pracovníků na vlastní účet (7,7 % všech žen). Z hlediska vývoje zastoupení v jednotlivých kategoriích forem zaměstnání je sebezaměstnanost typičtější pro muže, i když podnikajících žen na našem trhu práce ve sledovaném období průběžně přibývá.

4. Vzdelanostní struktura zaměstnaných žen

Vývoj vzdelanostní skladby zaměstnaných osob ve sledovaném období je charakteristický zvyšováním vzdelanostní úrovně zaměstnané pracovní síly - viz tab. 7. Pracovní síla vstupující na trh práce v průběhu devadesátých let minulého století disponuje vyšší vzdelanostní úrovní než ta, která v této době odchází do ekonomické neaktivity. Nároky zaměstnavatelů na kvalitu vzdělání lidských zdrojů průběžně rostou a lidé s nižším stupněm vzdělání nacházejí stabilní uplatnění na trhu práce velmi obtížně a mnohem častěji se ocitají v nezaměstnanosti.

T a b u l k a 7 Vývoj zaměstnaných osob podle úrovně dosaženého vzdělání

zaměstnaní v NH (tis.), celkem		1993	1996	2000	2004	index (04/93)
		4 873,5	4 972,0	4 731,6	4 706,6	96,6
ISCED 97	úroveň					
základní	0, 1, 2	650,2	538,6	416,9	296,9	45,7
střední bez maturity	část 3	2 224,0	2 289,0	2 056,6	2 039,4	91,7
střední s maturitou	část 3, 4	1 480,4	1 603,6	1 693,2	1 709,7	115,5
vysokoškolské	5, 6	515,6	538,3	564,9	659,7	127,9

*Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005
Výpočet: VÚPSV*

V roce 2004 tvořily vysokoškolsky vzdělané osoby 14,0 % všech zaměstnaných a jejich podíl na zaměstnanosti roste nejdynamičtěji. Naopak největší propad zaznamenala skupina pracujících se základním vzděláním. Pracovních míst vyžadujících pouze základní vzdělání na našem trhu práce z roka na rok ubývá a osoby disponující takto výrazným vzdelanostním handicapem patří mezi skupinu lidí ohrožených propadem do komplikované dlouhodobé nezaměstnanosti. V roce 2004 bylo na trhu práce pouze 6,3 % obsazených pracovních míst určených pro osoby se základním vzděláním.

Při pohledu na strukturu zaměstnané populace v období druhé poloviny dvacátého století lze zjistit, že ženy na rozdíl od mužů získávaly vyšší vzdělání velmi pozvolně, v menším zastoupení a obtížněji. V porovnání se současnými trendy byl tehdejší model průběhu životních etap žen citelně odlišný, přičemž byl charakteristický spíše nižším sňatkovým věkem a vyšším počtem dětí v mladším věku ženy než zvyšováním vzdelanostní úrovně. V současnosti pod tlakem společenského vývoje podstatná část mladých žen studuje výrazně delší dobu a rodinu a děti naopak plánuje až po ukončení studií a získání pracovní praxe či vybudování osobní profesní kariéry.

Jak u mužů, tak i u žen dochází ke zvyšování vzdelanostní úrovně. Zásadně rozdílný je ale vývoj tohoto procesu v členění podle pohlaví, přičemž nejvýznamnější změny ve zvyšování vzdelanostní úrovně možno sledovat u zaměstnaných žen. Nejvíce stoupl jejich podíl na vysokoškolsky vzdělaných zaměstnaných osobách (+ 4,8 p.b.), v roce 2004 ženy tvořily 40,2 %.

Zároveň je ale důležité poznamenat, že převážně vlivem nižší vzdelanostní úrovně starších ročníků tvoří ženy až 61,0 % všech zaměstnaných osob disponujících pouze základním vzděláním. Zároveň je ale důležité si uvědomit skutečnost, že i v současné vyspělé době se týká formální nevzdělanost 8,9 % všech zaměstnaných žen - viz tab. 8.

Analýzou distribuce úrovně vzdělání bylo zjištěno, že v průběhu sledovaného období ženy značně intenzivně zvyšují stupeň svého vzdělání (tab. 8). V roce 1993 bylo pro zaměstnané ženy typické spíše střední vzdělání bez maturity (36,1 % všech žen) nebo s maturitou (36,3 %), kdežto u mužů to bylo obzvláště střední vzdělání bez maturity (53,1 % všech mužů). Vysokoškolské vzdělání se u zaměstnaných žen v té době vyskytovalo často méně (8,5 % všech žen).

T a b u l k a 8 Vývoj distribuce zaměstnaných mužů a žen podle dosaženého stupně vzdělání v %

ISCED 97, v %	1993		1996		2000		2004		změna (04-93), p.b.	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
základní	19,0	9,0	15,1	7,5	12,1	6,3	8,9	4,3	-10,1	-4,7
střední bez maturity	36,1	53,1	36,8	53,2	33,7	51,0	33,2	51,1	-2,9	-2,0
střední s maturitou	36,3	25,7	39,1	26,9	43,6	29,7	45,0	29,7	8,7	4,0
vysokoškolské	8,5	12,2	8,9	12,3	10,6	13,0	13,0	14,8	4,5	2,6
nezjištěno	0,1	.	0,1	0,1
celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

*Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005
Výpočet: VÚPSV*

Naproti tomu v roce 2004 se vzdělanostní úroveň zaměstnaných žen koncentruje spíše do vyšších kategorií. Téměř polovina všech zaměstnaných žen vykazuje střední vzdělání s maturitou. Vzrostl také podíl žen s vysokoškolským vzděláním (13,0 % všech zaměstnaných žen) a přiblížil se k podílu vysokoškolsky vzdělaných mužů (14,8 %). Naopak u zaměstnaných mužů v průběhu sledovaného času ke změně vzdělanostní struktury - v porovnání se situací u žen - prakticky nedošlo. I v současnosti je pro zaměstnané muže typické spíše střední vzdělání bez maturity (51,5 % všech zaměstnaných mužů).

V průběhu budoucího období lze očekávat pokračování trendu zvyšování vzdělanostní úrovně lidských zdrojů na trhu práce, i když s menší dynamikou. Vlivem věkové skladby pracovních sil dojde k dalšímu výraznému snížení počtu pracovníků se základním vzděláním, „stavy vyučenců budou stagnovat, zatímco počty pracujících s úplným středním vzděláním s maturitou či vysokoškolským vzděláním dále porostou“ (Krause, D., Kux, J., Nekolová, M., Stupnytskyy, O, 2004, str. 26).

Porovnáním situace v oblasti vývoje vzdělanostní úrovně zaměstnaných v ČR a bývalé EU-15 (rok 2001) lze konstatovat, že byly zjištěny mírné strukturální rozdíly. V roce 2001 tvořily ženy v zemích EU-15 celkem 39,5 % všech zaměstnaných osob se základním vzděláním. V ČR byl tento podíl vyšší (57,2 %). V oblasti středoškolského vzdělání (nebo bez maturity) je situace v ČR srovnatelná s EU-15 (ženy této vzdělanostní kategorie tvořily 42,6 % všech pracujících v ČR, v EU-15 tvořily 44,3 %). Podíl zaměstnaných žen na všech pracujících s vysokoškolským vzděláním byl v ČR (39,3 %) vzhledem k situaci v EU-15 (45,3 %) značně nižší.

5. Kvalifikační struktura zaměstnaných žen

Neustálé zvyšování vzdělanostní úrovně pracujících a další změny probíhající ve vzdělanostní struktuře zaměstnaných osob (viz výše) zákonitě nalézají svůj odraz ve vývoji celkové vertikální, tj. kvalifikační skladbě zaměstnaných osob.

Existuje několik metodologicko-koncepčních přístupů k analýze kvalifikační struktury zaměstnanosti. Pro potřeby této analýzy a dokreslení již výše uvedených segmentů trhu práce České republiky a vývoje zaměstnanosti byly použity a prozkoumány data časových řad výběrového šetření pracovních sil. V této kapitole je proveden rozbor kvalifikační struktury zaměstnaných prostřednictvím klasifikace zaměstnání (tzv. KZAM³).

Klasifikace zaměstnání je strukturální dekadická soustava zahrnující pracující obyvatelstvo podle typů zaměstnání. Podle Českého statistického úřadu lze tuto klasifikaci definovat jako „soubor pracovních úkolů a povinností, které jsou vykonávány jednou osobou“. KZAM seskupuje dohromady zaměstnání v souhrnnějších hlavních třídách podle podobnosti typů vykonávaných prací a na základě podobnosti kvalifikací požadovaných k plnění úkolů a povinností v zaměstnání. Metodické principy KZAM obsahují dvě základní dimenze kvalifikace:

1. úroveň (tj. stupeň) vzdělání - tato dimenze určuje rozsah a složitost zahrnutých pracovních úkolů, přičemž má prioritu před rozsahem;
2. specializace vzdělání - specifikuje typ použité znalosti, používané nástroje a zařízení, zpracovaný materiál a charakter produkovaného zboží.

KZAM se soustřeďuje pouze na kvalifikaci požadovanou pro provádění úkolů a nikoliv na to, zda pracovník mající konkrétní zaměstnání je více nebo méně kvalifikovaný než jiný pracovník ve stejném zaměstnání. V určitém smyslu tudíž odráží formální koncept požadovaného vzdělání a kvalifikace pro konkrétní pracovní místo.

Profesní struktura zaměstnanosti České republiky se v průběhu sledovaného období proporcčně v zásadě nijak dramaticky nezměnila - viz tab. 9. Roste počet pracovních míst kvalifikačně náročnějších (hlavní třída 1 až 5) a naopak klesá počet míst vyžadujících nižší nebo užší kvalifikaci (6 až 9).

³ Soubor klasifikace zaměstnání (KZAM) definuje deset hlavních tříd (1 - 9 a třída 0): hlavní třída 1: zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci; hlavní třída 2: vědeckí a odborní duševní pracovníci; hlavní třída 3: techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech; hlavní třída 4: nižší administrativní pracovníci (úředníci); hlavní třída 5: provozní pracovníci ve službách a obchodě; hlavní třída 6: kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech; hlavní třída 7: řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři; hlavní třída 8: obsluha strojů a zařízení; hlavní třída 9: pomocní a nekvalifikovaní pracovníci; hlavní třída 0: příslušníci armády.

Tabulka 9 Vývoj zaměstnanosti podle klasifikace zaměstnání ve vybraných letech

zaměstnaní v NH (tis.) celkem		1993	1996	2000	2004	index (04/93)
		4 873,5	4 972,0	4 731,6	4 706,6	96,6
KZAM	hlavní třída					
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1	214,0	333,1	290,7	291,8	136,4
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	446,2	465,4	504,8	499,1	111,9
techn., zdravot. a pedagog. pracovníci	3	873,4	889,9	883,0	974,0	111,5
nižší administ. prac. (úředníci)	4	360,5	389,5	364,7	373,2	103,5
provoz. prac. ve službách a obchodě	5	517,5	566,9	567,8	577,8	111,6
kvalif. dělníci v zem. a les.	6	127,7	118,4	95,8	81,6	63,9
řemesl. a kvalif. výrobci, zpracovatelé, opraváři	7	1 114,8	1 050,5	965,6	905,0	81,2
obsluha strojů a zařízení	8	643,0	638,4	606,6	631,0	98,1
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	495,8	456,4	393,3	348,3	70,3
příslušníci armády	0	71,0	57,5	56,1	22,7	31,9
nezjištěno	-	9,6	3,7	3,2	2,1	22,0

Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005

Výpočet: VÚPSV

Na našem trhu práce zůstávají nejvíce zastoupeny pracovní místa určené pro dvě hlavní třídy KZAM: techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, jejichž podíl na celkové zaměstnanosti průběžně roste a v roce 2004 dosáhl 20,7 %, a řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři, jejichž zastoupení v celkové zaměstnanosti kontinuálně kleslo na 19,2 %. Naopak nejmenší kvalifikační skupinu tvoří pod vlivem útlumu primárního sektoru národního hospodářství kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (1,7 % všech zaměstnaných). S rozvojem sektoru služeb velmi pozvolna stoupá počet pracovních míst určených pro provozní pracovníky ve službách a obchodě (12,3 %).

Z pohledu dynamiky vývoje se nejvýrazněji zvýšil počet pracovníků hlavní třídy KZAM 1 „zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci“ (nárůst o 36,4 %). Faktorů ovlivňujících nárůst zastoupení vedoucích a řídicích pracovníků je hned několik: zvyšování kvalifikační a vzdělanostní úrovně pracovníků, vývoj organizace práce, rozvoj trhu a nárůst počtu ekonomických subjektů.

Naopak nejvíce klesla zaměstnanost u armádních složek (snížení téměř o 70 % na současných 0,5 % všech zaměstnaných).

V analýze vývoje kvalifikační struktury zaměstnanosti v třídění podle pohlaví bylo zjištěno, že **jak u mužů, tak i u žen došlo v rámci vedoucích a řídicích pracovníků** (tzv. manažerských pozic) **k největšímu navýšení počtu pracovních míst**, přičemž **dynamika tohoto růstu je větší u žen**, pro které byly v minulosti tyto pracovní pozice spíše raritou než obvyklým jevem. Počet žen vykonávajících manažerské funkce vzrostl o 49,7 %, kdežto u mužů představoval tento nárůst 31,8 %. I když je ale zvyšování zastoupení žen v managementu ve sledovaném období významnější, **v roce 2004 tvořily ženy jenom o málo více než jednu čtvrtinu (27,8 %) všech řídicích a vedoucích pracovníků** a jejich podíl oproti roku 1993 vzrostl pouze o 2,5 p.b. - viz tab. 10.

Tabulka 10 Vývoj podílu žen na kvalifikační struktuře zaměstnanosti

KZAM	hlavní třída	1993	1996	2000	2004	index (04/93)
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1	25,3	23,2	24,9	27,8	2,5
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	50,7	53,5	52,2	51,3	0,6
techn., zdravot. a pedagog. pracovníci	3	55,3	54,4	54,1	52,4	-2,9
nižší administ. prac. (úředníci)	4	80,2	80,3	79,4	80,4	0,2
provoz. prac. ve službách a obchodě	5	68,9	67,9	65,7	64,3	-4,6
kvalif. dělníci v zem. a les.	6	52,3	49,3	41,0	39,9	-12,4
řemesl. a kvalif. výrobci, zpracov., opraváři	7	17,8	15,6	15,6	12,5	-5,3
obsluha strojů a zařízení	8	24,5	24,8	25,4	26,4	1,9
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	60,9	60,3	59,3	60,5	-0,3
příslušníci armády	0	1,4	2,3	1,3	5,3	.
nezjištěno	-

Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005

Výpočet: VÚPSV

Zaměstnané ženy vykazují poměrně četné zastoupení prakticky ve všech hlavních třídách klasifikace zaměstnání. Nejméně jsou zastoupeny mezi řemeslníky a kvalifikovanými výrobci, zpracovateli a opraváři, což jsou ale tradičně řemeslnicky náročné převážně mužské profese.

Pokud jde o míru dynamiky, podíly žen v kvalifikační struktuře zaměstnanosti se v průběhu sledovaného času měnily v trendu mírného snižování zaměstnanosti žen v klasicky ženských profesích, jakými jsou např. úředníci či provozní pracovníci ve službách a obchodě. Nadále ale ženy tvoří vysokých 80,4 % všech úředníků a vyšších 64,3 % pracovníků v obchodě.

V rámci snižování zaměstnanosti v zemědělství se značně snížil podíl žen mezi kvalifikovanými dělníky v zemědělství a lesnictví (o 12,4 p.b. na 39,9 % všech zaměstnaných v této hlavní třídě KZAM).

Z hlediska vývoje distribuce zaměstnaných mužů a žen podle vykonávané profese byly zjištěny jisté strukturální rozdíly mezi pohlavími - viz tab. 11.

T a b u l k a 11 Vývoj distribuce mužů a žen v kvalifikační struktuře zaměstnanosti

KZAM, v %	hlavní třída	1993		1996		2000		2004		index (04/93)	
		ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1	2,5	5,8	3,6	9,1	3,5	8,2	4,0	7,9	1,4	2,1
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	10,6	8,0	11,6	7,8	12,8	9,0	12,5	9,1	1,9	1,1
techn., zdravot. a pedagog. pracovníci	3	22,6	14,3	22,3	14,5	23,2	15,1	25,0	17,4	2,4	3,1
nižší administ. prac. (úředníci)	4	13,5	2,6	14,4	2,7	14,1	2,8	14,7	2,7	1,2	0,1
provoz. prac. ve službách a obchodě	5	16,7	5,9	17,8	6,5	18,2	7,3	18,2	7,7	1,5	1,9
kvalif. dělníci v zem. a les.	6	3,1	2,2	2,7	2,1	1,9	2,1	1,6	1,8	-1,5	-0,4
řemesl. a kvalif. výrobci, zpracov., opraváři	7	9,3	33,5	7,6	31,6	7,3	30,5	5,5	29,7	-3,8	-3,7
obsluha strojů a zařízení	8	7,4	17,8	7,3	17,1	7,5	16,9	8,2	17,4	0,8	-0,3
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	14,1	7,1	12,7	6,5	11,4	6,0	10,3	5,2	-3,8	-1,9
příslušníci armády	0	0,0	2,6	0,1	2,0	0,0	2,1	0,1	0,8	0,0	-1,7
nezjištěno	-	0,2	0,2	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	-0,2	-0,2
celkem		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005

Výpočet: VÚPSV

Z hlediska charakteristického rozložení mužů a žen podle vykonávané profese můžeme stanovit „**typicky mužské**“ a „**typicky ženské**“ profese. Ženy nacházejí nejčastěji pracovní uplatnění jako technické, zdravotnické a pedagogické pracovnice (čtvrtina všech zaměstnaných žen). Mezi profese s vyšším zastoupením žen patří také obor obchodu (18,2 % všech žen) a nižší administrativa, kde pracuje 14,7 % všech zaměstnaných žen (oproti 2,7 % všech mužů). V porovnání s muži nachází poměrně značná část zaměstnaných žen (10,3 %) pracovní možnost také mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky.

Naopak muži nacházejí nejčastěji pracovní uplatnění již tradičně mezi řemeslnickými profesemi (29,7 % všech zaměstnaných mužů) a v rámci obsluhy strojů a zařízení (17,4 %).

Porovnáním gender struktury zaměstnanosti v členění podle klasifikace zaměstnání bylo zjištěno, že v rámci zemí EU-15 (rok 2002) je podíl žen v jednotlivých profesích v zásadě spíše nižší, než je tomu v ČR. Vyšší hodnoty v zastoupení žen byly v rámci EU-15 zjištěny pouze v případě dvou hlavních tříd: „vedoucí a řídicí pracovníci“ (29,9 %) a „provozní pracovníci ve službách a obchodě“ (67,7 %).

Z výše uvedených analýz lze konstatovat, že **zaměstnanost mužů a žen na Českém trhu práce vykazuje určitá strukturální specifika sektorového, vzdělanostního a kvalifikačního charakteru.**

5.1 Regionální specifika postavení žen v managementu

Pro Českou republiku je typická vyšší regionální diferenciacie trhu práce, která je způsobena zděděnými geografickými rozdíly v zaměstnanosti umocněnými strukturálními změnami, které nastaly v průběhu transformačního období, přičemž tyto rozdíly v průběhu času vykazují vzestupnou tendenci. Míra ekonomické aktivity se v členění podle regionů (NUTS 2) pohybuje v neširokém intervalu od 57,6 % (Moravskoslezsko) až 61,3 % (Praha). K výraznějším regionálním rozdílům ale dochází v mírách zaměstnanosti a obzvláště nezaměstnanosti.

Největší podíl na objemu pracovních sil si dlouhodobě zachovává region Praha, který se nízkou mírou nezaměstnanosti a vysokou mírou zaměstnanosti výrazně odlišuje jak od situace v ostatních regionech, tak od celorepublikové situace na trhu práce. Region Praha je charakteristický svým atypickým postavením v rámci ostatních regionů České republiky, které je odrazem koncentrace centrálních státních institucí, peněžních ústavů, specializovaných vědeckých pracovišť, vysokých škol, obchodních společností a dalších ekonomických institucí a organizací.

Míra zastoupení osob vykonávajících řídicí pracovní pozici v třídění podle regionů závisí na ekonomické vyspělosti regionu či kraje, koncentraci (počtu) a charakteru (např. velikosti) ekonomických subjektů v dané oblasti. Na základě analýzy statistických dat časových řad výběrových šetření pracovních sil lze v průběhu času sledovat vývoj podílu regionů České republiky na celkové zaměstnanosti v hlavní třídě 1 (KZAM) - viz tab. 12.

Dlouhodobě výrazněji odlišné rozložení osob zaměstnaných na manažerských pozicích v třídění podle regionů - od silně zastoupeného regionu Praha (15,4 % všech řídicích pracovníků v ČR) až po nejméně obsazený Severozápad (9,3 %) - bylo zmírněno až v průběhu roku 2004, kdy byla výrazně silná pozice Prahy „oslabena“ ve prospěch ostatních regionů (např. Jihozápad, Severozápad, Jihovýchod). Vlivem znatelné centralizace ekonomických subjektů do oblasti hlavního města České republiky vykazuje region Praha ale nadále nejvyšší podíl na celkové zaměstnanosti v hlavní třídě 1 (KZAM).

Podobné regionální rozložení bylo zjištěno i v případě podílu hlavní třídy 1 (KZAM) na celkové zaměstnanosti v jednotlivých regionech - viz tab. 13.

Tabulka 12 Vývoj podílu regionů (NUTS2) na celkové zaměstnanosti v hlavní třídě 1 (KZAM)

KZAM 1 celkem (tis.)	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	index (04/93)
	214,0	253,6	305,8	333,1	328,0	324,9	313,0	290,7	302,8	303,5	285,7	291,8	77,8
v tom podíl regionů na KZAM 1, v %													změna 04-93 (p.b.)
Praha	15,9	15,3	15,0	15,7	14,8	13,9	16,1	17,4	16,2	17,9	17,0	15,4	-0,4
Střední Čechy	10,8	11,7	11,4	12,0	12,1	11,4	12,0	12,1	12,3	12,7	12,9	12,8	2,0
Jihozápad	11,5	11,0	12,3	10,9	12,1	12,4	12,8	13,1	11,5	11,0	11,4	12,2	0,8
Severozápad	11,2	11,4	10,0	9,5	10,0	10,8	11,6	10,4	10,6	8,6	8,4	9,3	-1,9
Severovýchod	16,7	15,2	13,7	13,9	15,1	15,9	13,7	13,7	14,0	15,8	15,6	15,1	-1,5
Jihovýchod	15,2	13,4	14,8	16,1	14,5	14,4	13,6	12,4	14,5	13,7	13,5	14,4	-0,8
Střední Morava	10,5	12,0	11,0	10,1	9,4	9,8	8,9	9,4	10,6	10,2	12,0	11,3	0,8
Moravskoslezsko	8,3	10,0	11,9	11,8	12,0	11,5	11,2	11,4	10,4	9,9	9,2	9,4	1,1

Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005

Výpočet: VÚPSV

Tabulka 13 Vývoj podílu hlavní třídy 1 (KZAM) na celkové a regionální zaměstnanosti (podle NUTS2)

podíl hl. tř. 1 na celkové zaměstnanosti v NH ČR (v %)	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	index (04/93)
	4,4	5,1	6,2	6,7	6,6	6,7	6,6	6,1	6,4	6,4	6,0	6,2	1,8
podíl hl. třídy na zaměstnanosti v regionech (v %)													změna 04-93 (p.b.)
Praha	5,6	6,4	7,4	8,4	7,8	7,2	8,1	8,3	8,0	8,9	8,0	7,5	1,9
Střední Čechy	4,4	5,6	6,5	7,4	7,4	6,9	7,2	6,8	7,1	7,0	6,7	6,8	2,4
Jihozápad	4,3	4,8	6,4	6,2	6,8	7,1	7,2	6,7	6,1	5,9	5,8	6,4	2,1
Severozápad	4,4	5,3	5,6	5,9	6,1	6,7	7,3	6,1	6,3	5,2	4,8	5,4	1,0
Severovýchod	5,1	5,3	5,7	6,3	6,9	7,3	6,1	5,7	6,1	6,8	6,5	6,5	1,4
Jihovýchod	4,2	4,3	5,8	6,9	6,2	6,0	5,6	4,7	5,8	5,6	5,2	5,6	1,4
Střední Morava	3,9	5,2	5,8	5,8	5,3	5,6	5,0	5,0	5,8	5,6	6,2	6,1	2,2
Moravskoslezsko	3,1	4,4	6,2	6,6	6,8	6,6	6,5	6,3	5,9	5,6	5,0	5,2	2,1

Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005

Výpočet: VÚPSV

Tabulka 14 Podíl žen na zaměstnanosti v hlavní třídě 1 (KZAM) v třídění podle regionů (NUTS2) a krajů (NUTS3)

podíl žen na zaměstnanosti v KZAM 1, celkem (%)	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	změna (p.b.)
	25,3	24,9	26,8	23,2	23,3	25,1	24,6	24,9	26,5	25,9	26,9	27,8	2,5
podle regionů a krajů (%)													
Praha	21,6	18,2	25,7	21,0	17,7	22,3	18,5	21,7	25,8	28,4	27,5	27,8	6,2
Střední Čechy, Středočeský	25,6	27,9	28,8	26,4	25,4	26,4	26,6	26,0	24,0	24,2	28,0	26,0	0,4
Jihozápad	24,9	22,9	23,3	19,7	24,9	26,4	25,8	23,7	26,1	25,0	24,3	26,3	1,4
Jihočeský	28,6	22,6	21,5	17,3	25,5	28,7	24,7	23,5	28,7	24,9	22,1	23,3	-5,3
Plzeňský	21,9	23,2	25,6	22,9	24,0	22,8	28,0	23,9	21,3	25,3	27,7	31,0	9,1
Severozápad	26,5	26,4	29,0	27,4	24,7	25,3	25,2	21,0	23,3	24,0	28,3	34,7	8,2
Karlovarský	29,5	32,0	29,8	26,1	18,6	20,0	24,8	24,5	22,3	24,2	25,0	31,0	1,5
Ústecký	25,6	24,2	28,7	27,9	26,8	26,9	25,3	19,5	23,7	24,0	30,5	36,4	10,8
Severovýchod	25,2	21,3	25,0	23,2	21,1	23,7	27,6	28,6	26,0	25,5	26,8	28,5	3,3
Liberecký	29,6	18,4	20,4	16,7	19,0	22,0	30,1	32,4	27,2	26,8	29,3	30,9	1,2
Královéhradecký	25,7	22,9	26,8	23,6	23,4	21,2	29,0	29,1	24,1	22,7	22,0	26,7	1,0
Pardubický	20,4	22,3	26,9	27,7	20,3	27,5	24,0	25,6	27,3	26,7	28,9	27,9	7,4
Jihovýchod	24,4	27,0	26,0	21,6	22,7	24,8	23,2	23,4	24,7	23,3	27,4	25,0	0,6
Vysočina	29,7	33,9	26,7	24,8	28,5	22,5	23,4	29,6	35,3	23,1	28,8	28,6	-1,1
Jihomoravský	21,4	23,2	25,8	20,4	21,0	25,4	23,1	20,4	19,1	23,4	26,7	23,4	2,0
Střední Morava	28,6	30,0	30,7	21,0	22,3	24,0	22,9	24,5	27,6	25,9	24,0	23,0	-5,6
Olomoucký	27,8	29,1	32,2	22,0	23,0	22,2	20,3	26,9	31,4	29,7	23,4	21,2	-6,6
Zlínský	29,5	31,0	29,8	20,1	21,6	25,5	26,2	21,8	23,4	23,0	24,6	24,2	-5,3
Moravskoslezský	29,0	28,4	27,5	27,1	29,9	28,6	28,9	30,6	36,1	30,4	29,2	34,4	5,3

Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005

Výpočet: VÚPSV

Jak již bylo zmíněno výše, zastoupení žen v řídicích pozicích si v průběhu sledovaného období zachovává převážně pozvolně se zvyšující trend (nárůst o 2,5 p.b. na 27,8 % v roce 2004) - viz tab. 14.

Analýzou účasti žen na řídicích a vedoucích pracovních pozicích v členění podle regionů (NUTS 2) a krajů (NUTS 3) ČR nebyly z dlouhodobého hlediska zjištěny výrazné regionální a oblastní diference. Zajímavým zjištěním je ale skutečnost, že i **když je regionální alokace řídicích a vedoucích pracovníků odvislá od ekonomického stupně vyspělosti daného regionu, zastoupení žen v managementu si i v regionálním členění zachovává prakticky shodnou úroveň** (cca jedna třetina vedoucích a řídicích pracovníků).

5.2 Gender v managementu - socioekonomické charakteristiky

V předcházejících kapitolách byla popsána situace zaměstnaných žen na trhu práce České republiky z hlediska vývoje základních segmentů trhu práce. Pro potřeby vykreslení struktury zaměstnanosti žen byla použita data časových řad výběrových šetření pracovních sil, která nám umožnila získat základní přehled o vývoji skladby skupiny zaměstnaných osob podle stanovených specifických kritérií - viz jednotlivé kapitoly výše uvedené analýzy.

V této části analýzy je pozornost více zaměřena na užší část problematiky zaměstnanosti žen, a to konkrétně na **ženy vykonávající vedoucí a řídicí pracovní pozice**, tj. tvořící kvalifikační skupinu KZAM 1. Analýza vývoje zaměstnanosti žen v hlavní třídě 1 byla provedena prostřednictvím časových řad VŠPS a detailním rozborem primárních dat VŠPS za 2. čtvrtletí 2004.

Z výše uvedených zjištění vyplývá, že pokud jde o účast žen mezi vedoucími a řídicími pracovníky, **zaměstnané ženy v této hlavní třídě klasifikace zaměstnání (KZAM 1) sice svoje zastoupení kontinuálně dynamicky zvyšují** (viz výše), **nadále zde ale nacházejí pracovní uplatnění cca dvakrát méně než muži a genderový rozdíl v zaměstnanosti této kvalifikační skupiny se v čase snižuje pouze velmi pozvolně.** Intenzitu této změny směrem ve prospěch vyšší zaměstnanosti žen mezi vedoucími a řídicími pracovníky zdá se výrazněji neovlivňuje ani poměrně časté uplatnění žen v rámci kvalifikačně náročnějších profesí (vědečtí a odborní duševní pracovníci a techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci) - viz tab. 10.

Hlavní třída 1 „zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci“ zahrnuje podle klasifikace KZAM zaměstnání, jejichž hlavní pracovní náplní je:

- a) plánování, formulování a určování politiky, zákonů, pravidel a předpisů vlády, zákonodárných shromáždění nebo
- b) plánování, formulování, organizace, koordinace, kontrola a řízení podniků, organizací a společností včetně jejich vnitřních organizačních jednotek.

Vnitřní členění hlavní třídy 1 podle KZAM podrobně znázorňuje tab. 15.

Tabulka 15 Schéma vnitřního členění hlavní třídy 1 KZAM „zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci

hlavní třída 1	zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci		
- v tom třídy			
	11 zákonodárci	12 vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací, společností, podniků apod. vč. jejich organizačních jednotek (manažeři)	13 vedoucí, ředitelé, kteří řídí malý podnik, organizaci, společnost (za pomoci nejvýše jednoho dalšího řídicího pracovníka)
- v tom skupiny			
	- 111 zákonodárci	- 121 ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků, společností (řídí za pomoci alespoň dvou dalších řídicích pracovníků)	- 131* vedoucí, ředitelé malých podniků, organizací
	- 112 vyšší státní úředníci	- 122* vedoucí pracovníci výrobních a provozních dílčích celků velkých organizací, podniků apod. (organizačních jednotek, seskupení, útvarů apod.)	
	- 114 vedoucí pracovníci politických, zájmových a odborových organizací	- 123 vedoucí pracovníci univerzálních dílčích celků (organizačních jednotek, seskupení, útvarů apod.)	
	- 115 přednostové, tajemníci a vedoucí pracovníci okresních a obecních úřadů		

* Podskupiny této skupiny zahrnují zaměstnání vedoucích a ředitelů v devíti oblastech ekonomických činností (OKEČ)

Pramen: Klasifikace zaměstnání. Vysvětlivky. 2. svazek. ČSÚ 2001

Níže uvedený text je svým obsahem zaměřen na detailnější popis postavení žen - manažerek na trhu práce, a to z následujících úhlů pohledu:

- úroveň řízení,
- sektory a odvětví národního hospodářství,
- věk,
- dosažené vzdělání,
- rodinný status,
- délka úvazku,
- odpracovaná doba.

Ve sledovaném období 2. čtvrtletí 2004 vykonávalo manažerskou pozici celkem 300,1 tisíc osob. Ženy se na výkonu manažerských pozic (tj. na KZAM 1) podílely 28,1 % - viz tab. 16, přičemž na základě analýzy kvalifikační gender distribuce lze konstatovat, že výkon manažerských pozic je pro ženy v porovnání s muži méně typický.

T a b u l k a 16 Kvalifikační gender distribuce a podíl zaměstnaných žen na kvalifikačních třídách KZAM ve 2. čtvrtletí 2004

KZAM, v %	hlavní třídy	ženy	muži	celkem	podíl žen
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1	4,1	8,1	6,4	28,1
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	12,5	9,1	10,6	51,4
techn., zdravot. a pedagog. pracovníci	3	24,4	17,2	20,3	52,3
nižší administ. prac. (úředníci)	4	14,6	2,7	7,9	80,6
provoz. prac. ve službách a obchodě	5	18,3	7,7	12,3	64,7
kvalif. dělníci v zem. a les.	6	1,7	1,8	1,7	42,3
řemesl. a kvalif. výrobci, zpracov., opraváři	7	5,6	30,0	19,4	12,6
obsluha strojů a zařízení	8	8,3	17,3	13,4	26,9
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	10,4	5,2	7,5	60,7
příslušníci armády	0	0,1	0,9	0,5	5,5
nezjištěno	-	100,0	100,0	100,0	43,5

*Pramen: Primární data výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2004, ČSÚ 2005
Výpočet: VÚPSV*

Úroveň řízení

Z dat uvedených v následující tab. 17 vyplývá, že podle vnitřního členění základní kvalifikační skupiny managementu (KZAM 1) na jednotlivé třídy a skupiny je **pro ženy - manažerky z hlediska genderového rozložení nejvýznamnější pracovní působení obzvláště v univerzálních dílčích celcích** (zde ženy tvoří největší podíl - 37,8 % pracovníků členěných podle vnitřního členění skupiny KZAM 1) a dále také **ve výrobních a provozních útvech větších podniků** (podíl žen zde dosahuje 29,9 %).

T a b u l k a 17 Komparace distribuce mužů a žen v manažerských pozicích podle třídění KZAM 1

třídy a skupiny KZAM 1, v %	ženy	muži	celkem	podíl žen
třída „zákonodárci“	4,9	8,0	7,1	19,2
v tom skupiny:				
zákonodárci	1,2	3,2	2,7	13,0
vyšší státní úředníci	1,1	3,6	2,9	10,7
vedoucí pracovníci polit., zájm. a odbor. organizací	0,4	0,5	0,5	22,0
přednostové, tajemníci a ved. prac. okr. a obec. úřadů	2,2	0,6	1,1	57,5
třída „vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací“	38,9	31,6	33,7	32,5
v tom skupiny:				
ředitelé a prezidenti velkých organizací	1,1	1,4	1,3	23,6
vedoucí pracovníci výrobních a provozních útvarů	21,3	19,5	20,0	29,9
vedoucí pracovníci univerzálních dílčích celků	16,5	10,6	12,3	37,8
třída a skupina „vedoucí a ředitelé malých organizací“	56,2	60,4	59,3	26,6
celkem	100,0	100,0	100,0	28,1

*Pramen: Primární data výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2004, ČSÚ 2005
Výpočet: VÚPSV*

Naopak nejslabší zastoupení vykazují ženy na nejvyšším stupni řízení KZAM 1, tj. ve vrcholové politice a vyšším státním úřednictvu. Účast žen na řízení v rámci třídy „zákonodárci“ ale zdatně nabývá na významu na nejnižším stupni řízení této třídy, tj. ve skupině „přednostové, tajemníci a vedoucí pracovníci okresních a obecních úřadů“, kde tvoří nadpolovičních 57,5 %.

Z uvedeného lze usuzovat, že v rámci uvedených stupňů vnitřního členění KZAM 1 nacházejí **ženy manažerské uplatnění v rámci větších podniků spíše v menších provozních, výrobních nebo organizačních celcích větších podniků** (tj. ve větších

podnicích se ženy uplatňují spíše na nižším stupni řízení). Právě na této úrovni ženy - manažerky svým podílem citelněji „konkurují“ mužům působícím na stejném stupni řízení.

Ekonomické odvětví a řízení

Odvětvová struktura manažerských pozic je primárně dána počtem a velikostí podniků působících v jednotlivých odvětvích národního hospodářství. V průběhu transformace v ČR došlo k rozšíření prostoru služeb, naopak sektory zemědělství a průmyslu svoje zastoupení na trhu průběžně snižují. Největší zastoupení manažerských pozic se tudíž vyskytuje v sektoru služeb (68,7 %) a to obzvláště v obchodě (toto odvětví představuje až 25,7 % všech manažerských pozic). Dále následuje průmysl (28,1 %) - viz tab. 18. Naopak do sektoru zemědělství spadá pouze 3,1 % všech řídicích funkcí.

Jak již bylo zmíněno ve výše uvedených pasážích věnovaných deskripci odvětvové a kvalifikační struktury trhu práce z pohledu gender segregace, na rozdíl od situace v primárním a sekundárním sektoru ekonomiky, je pro ženy (co do velikosti jejich podílu na celkové zaměstnanosti) typičtější pracovní působení v sektoru služeb, a to obzvláště v odvětvích obchodu, zdravotnictví a vzdělávání.

Tabulka 18 Distribuce mužů a žen na manažerských pozicích (KZAM 1) v třídění podle ekonomického odvětví hlavního zaměstnání

OKEČ, v %	ženy	muži	celkem	podíl žen
A	1,6	3,2	2,7	16,2
B	0,0	0,7	0,5	0,0
sektor zemědělství	1,6	3,9	3,1	13,7
C	0,3	0,6	0,5	19,2
D	13,7	20,3	18,4	20,9
E	0,6	2,1	1,7	10,3
F	1,1	9,9	7,5	4,1
sektor průmyslu	15,8	32,9	28,1	15,8
G	29,5	24,2	25,7	32,3
H	11,6	7,6	8,7	37,3
I	7,4	7,6	7,6	27,4
J	2,8	1,5	1,9	42,3
K	4,2	6,5	5,9	20,3
L	8,8	9,0	9,0	27,7
M	7,9	1,7	3,4	64,2
N	5,7	1,1	2,4	67,8
O	4,8	4,0	4,2	31,6
sektor služeb	82,7	63,2	68,7	33,8
celkem	100,0	100,0	100,0	28,1

Seznam ekonomických odvětví: A = zemědělství a myslivost, B = lesnictví, rybolov a chov ryb, C = těžba nerostných surovin, D = zpracovatelský průmysl, E = výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, F = stavebnictví, G = obchod, oprava motorových vozidel a spotřebního zboží, H = ubytování a stravování, I = doprava, skladování a spoje, J = finanční zprostředkování, K = nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti, L = veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení, M = vzdělávání, N = zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti, O = ostatní veřejné, sociální a ostatní služby.

*Pramen: Primární data výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2004, ČSÚ 2005
Výpočet: VÚPSV*

Z výše uvedených informací o odvětvové a kvalifikační gender segregaci zaměstnanosti a z dat uvedených v tab. 18 lze usuzovat, že **právě markantnější podíl žen na zaměstnanosti v určitých - z tohoto pohledu - specifických odvětvích národního hospodářství zvyšuje i míru účasti žen na řízení firem nebo jejich dílčích celků působících v těchto odvětvích**, tj. vyšší zaměstnanost žen v určitých odvětvích zvyšuje šanci

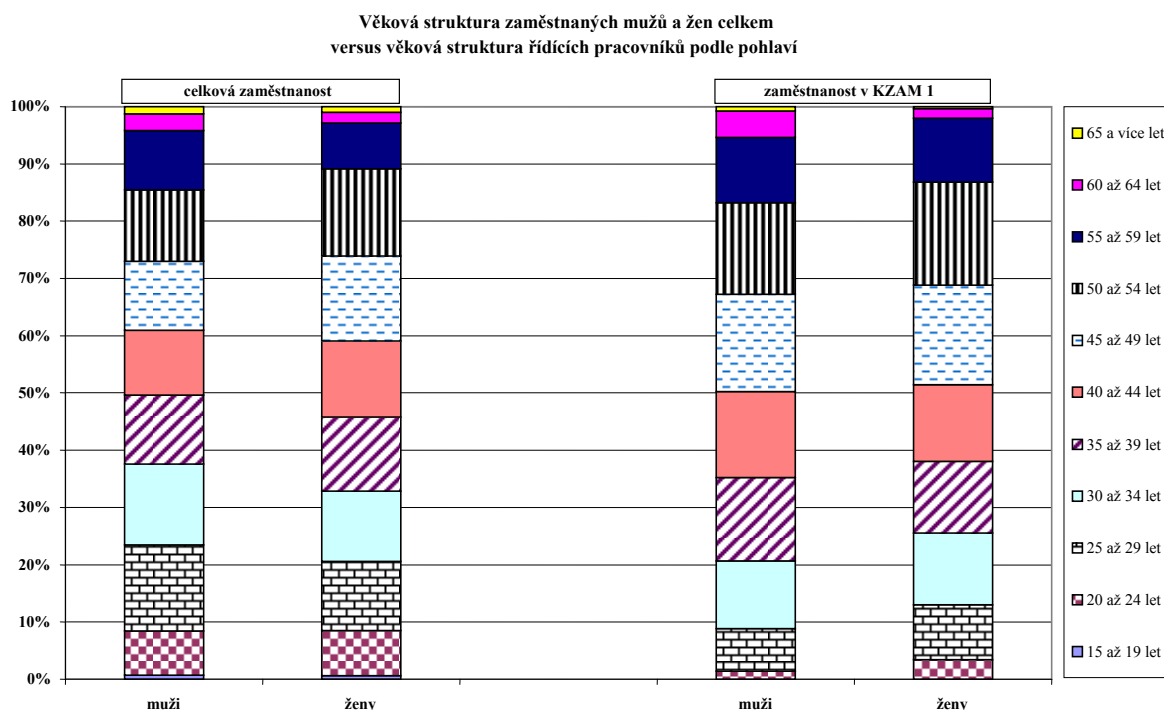
žen aktivně se podílet na podnikovém řízení. Například v typicky silně feminizovaných odvětvích vzdělávání a zdravotnictví participují ženy na managementu - v porovnání s jejich pouze čtvrtinovým podílem na celkovém firemním řízení - vysokým nadpolovičním zastoupením (64,2 % ve vzdělávání a až 67,8 % ve zdravotnictví). Výrazné je i zastoupení žen - manažerek působících v odvětvích finančního zprostředkování, kde ženy tvoří poměrně vysokých 42,3 % celkového managementu. Dále následují odvětví obchodu a ubytování a stravování, kde se ženy na řízení podílejí více než 30 % podílem.

Naopak nižší účast žen na celkové zaměstnanosti v odvětvích průmyslu se projevuje i jejich nižším podílem na managementu působícím v tomto sektoru. Důležitým předpokladem pro výkon řídicí funkce obzvláště v případě průmyslových podniků je úroveň vzdělání v příslušném oboru, přičemž je všeobecně známé, že technické a přírodní obory jsou tradičně typické spíše pro muže než ženy.

Věk a řízení

Vzhledem ke specifickým vězícím se k výkonu řídicích funkcí v podniku (hlavně získání adekvátního stupně vzdělání a praxe) je **věk manažerů v porovnání se situací v celkové zaměstnanosti posunut spíše do pásma středního a vyššího věku (30 let a výše)** - viz graf 3.

G r a f 3



Pramen: Primární data výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2004, ČSÚ 2005
Výpočet: VÚPSV

Analýzou dat věkové struktury řídicích pracovníků v třídění podle pohlaví bylo dále zjištěno, že **v porovnání s muži je věk žen - manažerek koncentrován spíše do dvou věkových etap - 30 až 34 let (12,5 % všech řídicích pracovníků) a 45 až 54 let (35,4 %), zatímco věk mužů je rozložen více kontinuálně od 30 let výše s mírně vyšší koncentrací do období vysoce produktivních třicátých a čtyřicátých let života.** Uvedené rozdíly věkové skladby řídicích pracovníků podle pohlaví jsou způsobeny převážně tím, že ženy

obzvláště vzhledem ke svému specifickému životnímu cyklu (založení rodiny, narození dítěte a péče o něj a rodinu) mají největší možnost sladit rodinný a profesní život řídicího pracovníka spíše ve vyšším středním věku. Naopak muži mohou o řídicí pracovní funkci usilovat a aktivně ji vykonávat prakticky v průběhu celého svého pracovního období.

Na základě dat uvedených v tab. 19 lze konstatovat, že muži - manažeři dosahují mírně vyššího průměrného věku (44,0 let), než je tomu u žen na řídicích funkcích (42,6 let). Jak již bylo uvedeno výše, věková skladba řídicích pracovníků v třídění podle pohlaví vykazuje určitá specifika typická pro muže a ženy. Dalším zásadním rozdílem mezi muži a ženami na řídicích pozicích je skutečnost, že zatímco ženy se výkonu této profese věnují převážně do dosáhnutí šedesáti let, muži setrvávají na svých pozicích i po dosažení této věkové hranice podstatně častěji. Starší manažeři - muži ve věku 60 až 64 let tvoří 4,6 % všech mužů na řídicí pozici, zatímco ženy této věkové kategorie tvoří pouhých 1,7 % všech žen - manažerek. Uvedený rozdíl je do jisté míry způsoben skutečností, že muži zpravidla zůstávají v pracovní aktivitě déle než ženy, které naopak ve vyšším věku volí raději odchod do ekonomické neaktivity.

T a b u l k a 19 Komparace průměrného věku řídicích pracovníků v třídění podle pohlaví a odvětví ekonomické činnosti

odvětví a sektory NH	ženy	muži
A	40,5	48,5
B	-	49,7
sektor zemědělství	40,5	49,1
C	-	47,3
D	41,3	44,9
E	-	47,1
F	35,4	44,9
sektor průmyslu	38,3	46,0
G	41,8	42,5
H	43,8	41,3
I	40,7	43,3
J	41,2	40,9
K	43,9	42,3
L	42,6	46,3
M	45,8	48,1
N	49,4	47,9
O	40,4	43,6
sektor služeb	43,3	44,0
průměrný věk celkem	42,6	44,0

Seznam ekonomických odvětví: A = zemědělství a myslivost, B = lesnictví, rybolov a chov ryb, C = těžba nerostných surovin, D = zpracovatelský průmysl, E = výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, F = stavebnictví, G = obchod, oprava motorových vozidel a spotřebního zboží, H = ubytování a stravování, I = doprava, skladování a spoje, J = finanční zprostředkování, K = nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti, L = veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení, M = vzdělávání, N = zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti, O = ostatní veřejné, sociální a ostatní služby.

*Pramen: Primární data výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2004, ČSÚ 2005
Výpočet: VÚPSV*

Porovnáním věkového průměru řídicích pracovníků podle pohlaví a ekonomických odvětví bylo zjištěno, že nejvyšší průměrný věk vykazují ženy v řídicích profesích působící ve vzdělávání (45,8 % všech žen - manažerek) a zdravotní a sociální péči (49,4 %), což jsou odvětví, kde je právě délka praxe jednou z téměř nezbytných předpokladů dosažení řídicí pozice. Naopak nejnižší průměrný věk žen - manažerek byl zaznamenán v sektorech

zemědělství a průmyslu, což jsou převážně odvětví pro ženy málo typická. Získaná data o průměrném věku žen - manažerek jsou do jisté míry ovlivněna právě nízkou četností, což se výrazně projevilo např. v případě odvětví těžba nerostných surovin a výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, kde se zjištěné odhady počtů žen - manažerek pohybovaly výrazně pod dolní tolerovanou hranici (tzn. interval spolehlivosti je 50 %) a nejsou tudíž v tabulce ani uvedeny.

Nejnižší uvedený věk manažerů činil v případě mužů 20 let, v případě žen 21 let.

Dosažené vzdělání

Data uvedená v tab. 20 potvrzují, že jedním ze zásadních předpokladů výkonu řídicí pracovní pozice je právě stupeň dosaženého vzdělání. Vysokoškolským vzděláním disponuje 35,3 % všech řídicích pracovníků a téměř polovina z nich dosáhla střední vzdělání s maturitou.

Tabulka 20 Stupeň dosaženého vzdělání u manažerů podle pohlaví

dosažené vzdělání ISCED 97	ženy	muži	celkem	podíl žen
základní vzdělání *	0,6	1,4	1,2	14,3
střední bez maturity	19,2	16,6	17,4	31,1
střední s maturitou	54,1	43,1	46,2	32,9
vysokoškolské	26,1	38,9	35,3	20,8
celkem	100,0	100,0	100,0	

** Pouze u skupiny podnikatelů s nebo bez zaměstnanců působících v odvětví zpracovatelského průmyslu, stavebnictví, ubytování a stravování, dopravy, skladování a spojů, obchodu a ostatních veřejných, sociálních a obchodních službách.*

Pramen: Primární data výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2004, ČSÚ 2005

Výpočet: VÚPSV

V porovnání s muži je ale pro ženy - manažerky více typické střední vzdělání s maturitou, což je dáno tím, že ženy řídí spíše menší provozní celky a úseky a do vysokých manažerských pozic vyžadujících vysoké odborné vzdělání se v porovnání s muži dostávají podstatně méně často.

Rodinný status

Na základě dat uvedených v tab. 21 by bylo možné předpokládat, že rozvedených žen v řídicích pozicích je v porovnání se situací žen v jiných profesích (např. provozní pracovníce ve službách a obchodě či pomocné a nekvalifikované pracovníce) spíše méně než více.

Tabulka 21 Rodinný status mužů a žen podle kvalifikace zaměstnání

ženy	svobodná	vdaná	ovdovělá	rozvedená	celkem
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	15,2	68,1	4,4	12,4	100,0
vědečtí a odborní duševní pracovníci	19,6	63,7	3,8	12,9	100,0
techn., zdravot. a pedagog. pracovníci	19,9	65,7	3,1	11,3	100,0
nižší administ. prac. (úředníci)	21,8	61,5	4,4	12,3	100,0
provoz. prac. ve službách a obchodě	21,2	59,9	4,7	14,1	100,0
kvalif. dělníci v zem. a les.	8,8	75,3	6,6	9,2	100,0
řemesl. a kvalif. výrobci, zpracov., opraváři	18,1	67,0	2,9	12,0	100,0
obsluha strojů a zařízení	17,4	64,4	5,4	12,8	100,0
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9,7	65,7	7,6	17,1	100,0
příslušníci armády	24,1	60,9	0,0	-	-
celkem	18,6	64,0	4,4	12,9	100,0
muži	svobodný	ženatý	ovdovělý	rozvedený	celkem
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	12,3	79,0	1,1	7,6	100,0
vědečtí a odborní duševní pracovníci	24,9	68,3	1,4	5,4	100,0
techn., zdravot. a pedagog. pracovníci	23,9	69,7	1,1	5,3	100,0
nižší administ. prac. (úředníci)	36,2	56,4	1,6	5,8	100,0
provoz. prac. ve službách a obchodě	36,3	54,4	0,8	8,5	100,0
kvalif. dělníci v zem. a les.	20,9	70,8	0,8	7,5	100,0
řemesl. a kvalif. výrobci, zpracov., opraváři	27,2	64,1	1,1	7,6	100,0
obsluha strojů a zařízení	24,1	65,5	0,9	9,5	100,0
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	32,3	55,4	1,8	10,6	100,0
příslušníci armády	58,2	36,5	0,0	5,3	100,0
celkem	26,0	65,4	1,1	7,5	100,0

*Pramen: Primární data výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2004, ČSÚ 2005
Výpočet: VÚPSV*

Lze předpokládat, že faktory ovlivňující rozvodovost žen ve vztahu k jejich profesi a vzdělání se značně různí, přičemž zvýšený tlak sladění výkonu vysoké náročnosti profese a zvládnutí rodinného života lze předpokládat právě v případě žen - manažerek. Naopak v případě méně kvalifikovaných žen s nižším vzděláním budou tyto faktory nabývat spíše jinou kvalitu (finanční problémy, preference hodnot, motivace možné participace na systému sociálního zabezpečení apod.). V případě analýzy vztahu rodinného statutu a profese je ale nutné zohlednit také dosavadní poznatky sociologických výzkumů, v rámci kterých bylo zjištěno, že kohabitace (tj. nesezdané soužití) je rozšířena spíše mezi obyvateli s nižším ukončeným vzděláním (v roce 2001 byl nejvyšší podíl osob žijících v kohabitaci u mužů i žen se středním vzděláním bez maturity), přičemž v nesezdaném soužití žijí v České republice převážně lidé rozvedení nebo ovdovělí.⁴ Lze tudíž předpokládat, že deklarace rozvodu v mnoha případech - a to obzvláště u žen s nižší kvalifikací a vzděláním - nemusí zákonitě vypovídat o tom, zda-li žena žije v domácnosti s mužem nebo bez něj. Výsledná informace o zvýšeném zastoupení rozvedených žen např. u žen ze skupiny pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (viz tab. 21) nemusí tudíž vypovídat o tom, zda-li jsou ženy této profese rozvedené a zároveň žijí v domácnosti samy.

Analýzou rodinného statutu řídicích pracovníků podle pohlaví bylo také zjištěno, že i u této profese je rozvedeno více žen (12,4 % všech žen - manažerek) než mužů (7,6 % mužů - manažerů).

⁴ http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=65 .

Tabulka 22 Rodinný stav řídicích pracovníků podle pohlaví

rodinný stav, v %	svobodný/á	ženatý/vdaná	ovdovělý/á	rozvedený/á	celkem
ženy	15,2	68,1	4,4	12,4	100,0
muži	12,3	79,0	1,1	7,6	100,0
celkem	13,1	75,9	2,0	9,0	100,0

Pramen: Primární data výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2004, ČSÚ 2005

Výpočet: VÚPSV

Obecně totiž v populaci platí, že je vyšší zastoupení rozvedených žen než rozvedených mužů.

Délka úvazku

Celkové nízké zastoupení částečných úvazků na trhu práce České republiky (5,3 % všech zaměstnaných) se projevilo i v délce úvazku řídicích pracovníků - viz tab. 23. Pouze 1,3 % pracovníků KZAM 1 deklarovalo částečný úvazek, přičemž i v tomto případě platí, že zkrácená pracovní doba je typičtější spíše pro ženy než muže.

Tabulka 23 Délka úvazku řídicích pracovníků podle pohlaví

délka úvazku, v %	ženy	muži	celkem	podíl žen
plný úvazek	96,9	99,4	98,7	27,6
částečný úvazek	3,1	0,6	1,3	68,4
celkem	100,0	100,0	100,0	28,1

Pramen: Primární data výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2004, ČSÚ 2005

Výpočet: VÚPSV

Počet odpracovaných hodin

Počet obvykle odpracovaných hodin činil ve sledovaném období u všech zaměstnaných celkem 41,9 hodin, přičemž u žen byl průměrný počet odpracovaných hodin nižší (39,5) než u mužů (43,8 hodin).

V případě řídicích pracovníků lze konstatovat, že v porovnání se situací v celkové zaměstnanosti stráví v práci podstatně delší dobu - v průměru až 48,2 hodin za týden. I v tomto případě platí skutečnost, že muži odpracují více hodin než ženy. Ženy - manažerky stráví na pracovišti 44,2 hodin týdně, zatímco muži 50,1 hodin týdně.

Nižší počet odpracovaných hodin u žen - manažerek je do značné míry ovlivněn sladováním pracovního a rodinného života, tj. tzv. vícesměnnost, kdy po pracovním výkonu následují „práce v domácnosti“.

6. Závěr

Na základě výše zmíněných poznatků a informací lze konstatovat, že zaměstnanost mužů a žen na českém trhu práce vykazuje strukturální specifika sektorového, vzdělanostního a kvalifikačního charakteru. V porovnání s muži, je pro ženy typičtější zaměstnanost v odvětvích sektoru služeb, jejichž podíl na trhu velmi pozvolně narůstá. Dále bylo zjištěno, že vzrostla míra participace žen na vyšším (střední školy s maturitou a vysoké školy) stupni vzdělání a ženy v průběhu sledovaného období výrazně zvýšily svoji vzdělanostní úroveň. V případě kvalifikační a odvětvové gender struktury zaměstnanosti lze v určitých případech hovořit o typicky mužských a typicky ženských profesích. Ženy nacházejí nejčastěji pracovní uplatnění jako technické, zdravotnické a pedagogické pracovnice. Mezi profese s vyšším zastoupením žen patří také obor obchodu a nižší administrativa. V porovnání s muži nachází poměrně nezanedbatelná část zaměstnaných žen pracovní možnost také mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky. Naopak muži nacházejí nejčastěji pracovní uplatnění již tradičně mezi řemeslnickými profesemi a v rámci obsluhy strojů a zařízení. Výrazná prefeminizace je charakteristická pro odvětví vzdělávání a zdravotní a sociální péče.

Z pohledu vývoje a stavu zaměstnanosti řídicích pracovníků (manažerů) lze konstatovat, že zde došlo jak u mužů, tak i u žen k největšímu navýšení počtu pracovních míst. Vzhledem k tomu, že v minulosti byla žena na řídicí pracovní pozici považována za poměrně velkou raritu, růst řídicích pracovních pozic u žen je citelně vyšší než u mužů. Kvantitativní změny v participaci žen na managementu jsou v porovnání se situací u mužů sice výrazně vyšší, podíl žen ovšem tvoří jenom o málo více než jednu čtvrtinu všech řídicích a vedoucích pracovníků. Lze tudíž konstatovat, že **ženy - manažerky svoje zastoupení v rámci řídicího podnikového aparátu na jedné straně kontinuálně dynamicky zvyšují, nadále zde ale nacházejí pracovní uplatnění cca dvakrát méně než muži** a genderový rozdíl v zaměstnanosti této kvalifikační skupiny se v čase snižuje pouze velmi pozvolně.

Vnitřní struktura charakteru zaměstnanosti žen - manažerek byla v této analýze načrtnuta z několika vybraných hledisek: regionální členění, úroveň řízení, sektory a odvětví národního hospodářství, úroveň dosaženého vzdělání, rodinný status, délka úvazku a odpracovaná doba.

Analýzou regionálních dat bylo dospěno k zajímavému zjištění, že i **když je regionální alokace řídicích a vedoucích pracovníků odvislá od ekonomického stupně vyspělosti daného regionu, zastoupení žen v managementu si i v regionálním členění zachovává prakticky shodnou - třetinovou - úroveň.**

Dále bylo zjištěno, že **ženy nacházejí manažerské uplatnění** ve větších podnicích **spíše** na nižším stupni řízení. Právě na této úrovni ženy - manažerky svým podílem citelněji „konkurují“ mužům působícím na stejném stupni řízení.

Z pohledu sektorové a odvětvové gender segregace manažerů bylo zjištěno, že **vyšší zaměstnanost žen v určitých odvětvích zvyšuje šanci žen aktivně se podílet na podnikovém řízení.** Například v typicky silně feminizovaných odvětvích vzdělávání a zdravotnictví participují ženy na managementu - v porovnání s jejich pouze čtvrtinovým podílem na celkovém firemním řízení - vysokým nadpolovičním zastoupením. Výrazné je i zastoupení žen - manažerek působících v odvětvích finančního zprostředkování a také v obchodu a ubytování a stravování.

Věk manažerů je v porovnání se situací v celkové zaměstnanosti posunut spíše do pásma středního a vyššího věku (30 let a výše), přičemž v porovnání s muži je věk žen - manažerek koncentrován spíše do dvou věkových etap (30 až 34 let a 45 až 54 let), zatímco věk mužů je rozložen více kontinuálně od 30 let výše s mírně vyšší koncentrací do období

vysoce produktivních třicátých a čtyřicátých let života. Tyto rozdíly věkové skladby řídicích pracovníků podle pohlaví jsou způsobeny převážně tím, že **zatímco muži můžou o řídicí pracovní funkci usilovat a aktivně ji vykonávat prakticky v průběhu celého svého pracovního období, ženy obzvláště vzhledem ke svému specifickému životnímu cyklu (založení rodiny, narození dítěte a péče o něj a rodinu) mají největší možnost sladění rodinného a profesního života řídicího pracovníka spíše ve vyšším středním věku.**

I když ženy - manažerky vykazují v porovnání s muži nižší odpracovanou dobu, ženy na manažerských pozicích mnohem častěji deklarují rozvod než muži, přičemž lze předpokládat, že jedním ze zásadních faktorů ovlivňujících kvalitu jejich rodinného života je zvýšený tlak sladění výkonu vysoké náročnosti profese a zvládnutí rodinného života.

Jak již bylo zmíněno v úvodu této analýzy, zjištěné informace budou dále zpracovány a využity v rámci sociologických šetření a dalších analýz plánovaných v rámci projektu „Gender v managementu“.

Prameny a literatura

Černá, K.: Nesezdaná soužití v ČR podle výsledků SLBD.

http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=65

European Commission: : Employment in Europe 2005. Recent Trends and Prospects. European Commission. Luxembourg 2005

Klasifikace zaměstnání. Vysvětlivky. 2. svazek, ČSÚ, Praha 2001

Krause, D., Kux, J., Nekolová, M., Stupnytskyy, O.: Stav a struktura zaměstnanosti a vývojové tendence (v popótávce po práci). VÚPSV, Praha 2004

Podmínky práce v ČR. Flexibilní formy zaměstnávání. Sekundární analýza výzkumných šetření zaměstnanců, zaměstnavatelů, odborových svazů a úřadů práce. VÚPSV, Praha 2004

Primární data výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2004, ČSÚ, Praha 2005

Robertson, E., R.: Women in management. Analysis of Current Population Survey Data. United States General Accounting Office, GAO-02-648T 2002

Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ, Praha 2005

Winkler, J., Žižlavský, M. (eds): Český trh práce a evropská strategie zaměstnanosti. Fakulta sociálních studií. Masarykova univerzita, Brno 2004

Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil - 2. čtvrtletí 2004, ČSÚ, Praha 2004

Seznam tabulek

- Tabulka 1 Vývoj zastoupení žen ve specifických skupinách obyvatelstva ČR
Tabulka 2 Vývoj ukazatelů ekonomické ne/aktivity v ČR v členění podle pohlaví
Tabulka 3 Vývoj odvětvové struktury zaměstnanosti v ČR v období let 1993 až 2004
Tabulka 4 Vývoj odvětvové a sektorové distribuce zaměstnaných žen a mužů v ČR
Tabulka 5 Vývoj struktury zaměstnanosti podle postavení v zaměstnání
Tabulka 6 Vývoj podílu žen na kategoriích postavení v zaměstnání
Tabulka 7 Vývoj zaměstnaných osob podle úrovně dosaženého vzdělání
Tabulka 8 Vývoj distribuce zaměstnaných mužů a žen podle dosaženého stupně vzdělání v %
Tabulka 9 Vývoj zaměstnanosti podle klasifikace zaměstnání ve vybraných letech
Tabulka 10 Vývoj podílu žen na kvalifikační struktuře zaměstnanosti
Tabulka 11 Vývoj distribuce mužů a žen v kvalifikační struktuře zaměstnanosti
Tabulka 12 Vývoj podílu regionů (NUTS2) na celkové zaměstnanosti v hlavní třídě 1 (KZAM)
Tabulka 13 Vývoj podílu hlavní třídy 1 (KZAM) na celkové a regionální zaměstnanosti (podle NUTS2)
Tabulka 14 Podíl žen na zaměstnanosti v hlavní třídě 1 (KZAM) v třídění podle regionů (NUTS2) a krajů (NUTS3)
Tabulka 15 Schéma vnitřního členění hlavní třídy 1 KZAM „zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci
Tabulka 16 Kvalifikační gender distribuce a podíl zaměstnaných žen na kvalifikačních třídách KZAM ve 2. čtvrtletí 2004
Tabulka 17 Komparace distribuce mužů a žen v manažerských pozicích podle třídění KZAM 1
Tabulka 18 Distribuce mužů a žen na manažerských pozicích (KZAM 1) v třídění podle ekonomického odvětví hlavního zaměstnání
Tabulka 19 Komparace průměrného věku řídicích pracovníků v třídění podle pohlaví a odvětví ekonomické činnosti
Tabulka 20 Stupeň dosaženého vzdělání u manažerů podle pohlaví
Tabulka 21 Rodinný status mužů a žen podle kvalifikace zaměstnání
Tabulka 22 Rodinný stav řídicích pracovníků podle pohlaví
Tabulka 23 Délka úvazku řídicích pracovníků podle pohlaví

Seznam grafů

- Graf 1 Komparace míry zaměstnanosti žen a podílu žen na celkové zaměstnanosti v členských zemích EU-25, v roce 2004
Graf 2 Vývoj podílu žen na celkové a sektorové zaměstnanosti 1993 až 2004
Graf 3 Věková struktura zaměstnaných mužů a žen celkem versus věková struktura řídicích pracovníků podle pohlaví