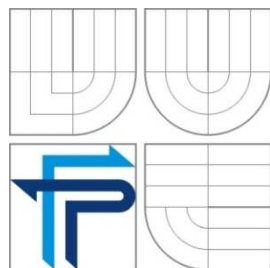


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ  
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATEL'SKÁ  
ÚSTAV FINANCIÍ  
FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
INSTITUT OF FINANCES

## PODNIKANIE ŽIEN V KONTEXTU ZAMESTNANOSTI V ČESKEJ REPUBLIKE

BUSINESS WOMAN IN THE CONTEXT OF EMPLOYMENT IN THE CZECH REPUBLIC

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE  
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE  
AUTHOR

MARTINA ŠTELCLOVÁ

VEDOUcí PRÁCE  
SUPERVISOR

DOC. RNDR. ANNA PUTNOVÁ, PH.D., MBA.

BRNO 2010

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**Štelclová Martina**

---

Daňové poradenství (6202R006)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

**Podnikání žen v kontextu zaměstnanosti v České republice**

v anglickém jazyce:

**Business Woman in the Context of Employment in the Czech Republic**

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešeníSeznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

- FILIPOVÁ, L. Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Lenka Filipová. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. 2008. 95 s.
- MLČOCH, L. Institucionální ekonomie. 2.vyd. Praha: Karolinum. 2005. 189 s. ISBN 80-246-1029-9.
- MLČOCH, L. Ekonomie důvěry a společného dobra. 1.vyd. Praha: Karolinum. 2006. 195 s. ISBN 80-246-1188-0.
- PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P. Etické řízení ve firmě. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007. 168 s. ISBN 978-80-247-1621-3.
- SAMUELSON, P. A. Ekonomie. 1. vyd. Praha: Svoboda. 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.
- PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P., UHLÁŘ, P a kol. Etický a sociální audit – nástroj zkvalitnění řízení. PROSPECTUM, Praha 2005. 71 str. ISBN 80-7175-135-9

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2009/2010.

L.S.

---

Ing. Pavel Svirák, Dr.  
Ředitel ústavu

---

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA

V Brně, dne 02.06.2010

## **Abstrakt**

Tato práca porovnáva postavenie žien v kontexte zamestnanosti a ich uplatnenia na trhu práce v Českej republike. Zaoberá sa skutočnosťami, ktoré postavenie žien ovplyvňujú, ich mzdové ohodnotenie a mieru ekonomickej aktivity na trhu práce. Zhodnotenie súčasného stavu zamestnania žien na trhu práce v Českej republike.

## **Abstract**

This Bachelor work compare women position in the Context of Employment and their application on the Labor Market in the Czech Republic. It deals with matters which affecting their wage appraisalment and women position their measure economic activity on the Labor Market. Evaluation current estate of employment of women on the Labor Market in Czech Republic.

## **Klíčové slová**

Zamestnanosť, trh práce, mzdový rozdiel, medián, podnikanie, ženy

## **Key words**

Employment, Labor Market, Salary differences, Medium, Business, woman

**Bibliografická citácia práce:**

ŠTELCLOVÁ, M. *Podnikání žen v kontextu zaměstnanosti v České republice*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2010. 51 s. Vedoucí bakalářské práce doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA.

## Čestné prehlásenie

Prehlasujem, že predložená bakalárska práca je pôvodná a spracovala som ju samostatne. Prehlasujem, že citácie použitých prameňov je úplná, že som v práci neporušila autorské práva (v zmysle zákona č. 121/2000 Sb. O práve autorskom a o právach súvisiacich s právom autorským).

V Brne, dňa 29. Mája 2010

.....

podpis

## **Pod'akovanie**

Na tomto mieste by som chcela vyjadriť svoju vďaku pani Doc. RNDr. Anne Putnovej PhD., MBA, za jej odborné vedenie a cenné rady.

# OBSAH

ÚVOD.....	5
<b>1. VYMEDZENIE PROBLÉMU A CIELE PRÁCE.....</b>	<b>7</b>
<b>2. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ PRÁCE.....</b>	<b>8</b>
2.1. TRH A PROSTREDIE NA TRHU PRÁCE.....	8
2.1.1. Ženy a ich historický vývoj na trhu práce .....	9
2.1.2. Postavenie žien na trhu práce v ČR .....	11
2.1.3. Postavenie žien.....	12
2.1.4. Vzdelanie žien.....	13
2.2. PRACOVNÉ UPLATNENIE ŽIEN .....	14
2.2.1. Priority a zamestnanosť .....	15
2.2.2. Postavenie žien v EÚ.....	15
2.2.3. Oblasť rovnosti odmeňovania mužov a žien.....	16
2.3. VSTUP ŽIEN DO PODNIKANIA .....	17
2.3.1. Chovanie, stereotypy a role .....	21
2.3.2. Výkon, rozsah vlastníctva a stav pôžičiek.....	21
2.3.3. Sieť a interaktívny prístup.....	22
<b>3. ANALYTICKÁ ČASŤ .....</b>	<b>23</b>
3.1. ANALÝZA POSTAVENIA ŽENY NA TRHU PRÁCE V ČR.....	23
3.1.1. Základní ukazovatele ekonomické aktivity .....	23
3.1.1.1. Zamestnanie podľa sféry ekonomiky .....	24
3.1.1.2. Zamestnanci podľa hlavných tried zamestnania.....	26
3.1.2. Medzinárodné porovnanie zamestnanosti mužov a žien.....	27
3.1.3. Štruktúra pohlavia zamestnancov a podnikateľov v ČR.....	28
3.2. MZDY.....	30
3.2.1. Mediány miezd podľa úrovne vzdelania.....	30
3.2.2. Mediány miezd podľa skupín odvetvia .....	31
3.2.3. Rozdiel medzi mzdami a mužov a žien.....	33
3.2.3.1. Priemerná hodinová mzda žien a mužov .....	33
3.2.3.2. Priemerné hrubé mesačné mzdy a medián miezd .....	34
<b>4. NÁVRHY NA PODPORU PODNIKANIA ŽIEN.....</b>	<b>36</b>
4.1. SÚČASNÝ STAV NA TRHU PRÁCE.....	36
4.1.1. Možné riešenia .....	37
4.2. POMOC ŽENÁM V PODNIKANÍ.....	38
4.2.1. Asociácia podnikateliek a manažérok.....	38
4.2.1.1. Úlohy a ciele organizácie .....	38
4.2.1.2. Prebiehajúce projekty .....	39
4.2.2. Európsky sociálny fond .....	39
4.2.2.1. Úlohy a ciele asistenčného centra.....	40
4.2.2.2. Projekty .....	40
<b>ZÁVER.....</b>	<b>42</b>
<b>ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV .....</b>	<b>44</b>
<b>ZOZNAM PRÍLOH.....</b>	<b>46</b>
<b>PRÍLOHY .....</b>	<b>47</b>

# Úvod

Moja práca, tak ako aj podobné práce na túto tému nie sú riešené pomocou analýzy alebo návrhu, ale je skôr zameraná na závery postavenia ženy v spoločnosti a jej možnosti uplatnenia sa na trhu práce v Českej republike. Problematika, ktorá je na pracovnom trhu je dôležitá pre fungovanie trhu. Súčasná spoločnosť dáva čoraz väčší dôraz na rovnoprávnosť medzi mužom a ženou. Základné pojetie vzťahu muž – žena sa pomaly mení. Spoločnosť a muži, obzvlášť v mladšej generácii berú ako samozrejmosť, že ženy chodia do zamestnania a uznávajú fakt, že ženy chcú byť úspešné, chcú sa sebarealizovať a nechcú žiť izolovane mimo detí a spoločnosti.

Na počiatku 21. storočia je stále v Českej republike veľmi rozšírené „klasické chápanie úlohy ženy“. Aj cez usilovné snahy o rovnoprávnosť v pracovnom procese sa veľká väčšina žien aj mužov stále orientujúcich na tradičné pravidlá. V minulosti ženy chodili do práce predovšetkým z ekonomických dôvodov a vykonávali činnosti nižšieho ocenenia. V súčasnej dobe ženy dosahujú nezávislosť a to hlavne tie ženy, ktoré môžu „stavať na dobrom vzdelaní“. Takto definovaných nezávislých žien je málo. Mnoho žien má problém na trhu práce a to predovšetkým staršie ženy s nižším vzdelaním a mladé matky. Je to klasická podskupina žien, ktoré sú ohrozené nezamestnanosťou.

V kapitole teoretické východiská práce budem popisovať vývoj a postavenie žien na trhu práce v Českej republike smerom z histórie až do súčasnosti. A taktiež budem pojednávať postavenie ženy v spoločnosti a jej historický vývoj. V druhej podkapitole sa zameriam na zamestnanosť žien na českom trhu práce a ich pracovné uplatnenie. Postavenie žien v EÚ a ich priority. Tretia podkapitola popíše vstup žien do podnikania ich oddelenie od súkromnej do verejnej sféry a segregácia trhu práce podľa pohlavia. Ich chovanie a stereotypy.

V časti „Analýza“ sa zameriavam na ekonomickú aktivitu zamestnania podľa sfér a hlavných tried zamestnania. Budem taktiež porovnávať medzinárodnú zamestnanosť žien a mužov v ostatných krajinách EÚ. V podkapitole „Mzdy“ poukážem na medián miezd podľa úrovne vzdelania žien a mužov a rozdiely aké sa nachádzajú

v odmeňovaní.

V poslednej štvrtej kapitole „Návrhy“ Vás oboznámim s možnými riešeniami zamestnanosti žien na trhu práce v ČR a s podporou akú môžu v dnešnej dobe ženy dostať a ako štát a Európska únia pomáha ženám v prvých krokoch podnikania.

# 1. VYMEDZENIE PROBLÉMU A CIELE PRÁCE

Na trhu práce nenastáva rovnosť šancí mužov a žien, pretože ženy disponujú ešte jednou vlastnosťou navyše a to, že majú schopnosť rodiť deti. Z toho dôvodu sa často ocitnú v nevyhodnenej pozícii. V pozícii, na ktorú reaguje trh práce a oni samotné voľbou svojich krokov vo svojom osobnom živote. Zvýhodnené postavenie na trhu práce sa všeobecne prejavuje vyššou mierou ne - aktivity žien, vyššou mierou nezamestnanosti, prevažne dlhodobo a vyššou mierou pracujúcich žien na čiastočný úväzok, aj napriek tomu, že by radšej prijali prácu na plný úväzok. Zároveň berme do úvahy ekonomický štatút žien, kde sú ženy ohodnocované nižším mzdovým ohodnotením, kde to môžeme vidieť pri zrovnaní miezd mužov a žien, avšak nemôžeme povedať, že dôvod diskriminácie je z dôvodu materstva.

**Cieľom mojej práce** je analyzovať ekonomický vývoj postavenia ženy v spoločnosti v Českej republike. Budem sa všeobecne venovať postaveniu ženy v zamestnaní a na trhu práce. Otázka postavenia žien na trhu práce je v Českej republike veľmi obsiahla téma, a preto som si vybrala niekoľko, z môjho pohľadu zaujímavých a dôležitých cieľov.

Už niekoľko desaťročí rôzne feministické spolky zaoberajúce sa ženskými právami sa snažia dosiahnuť rovnosť medzi mužom a ženou, ale v spoločnosti stále existujú v tomto smere rozdiely. Jednou z oblastí, kde sa robia značné rozdiely medzi pohlaviami je zamestnanie. Ženy zarábajú v priemere o 25% menej ako muži, majú väčší problém nájsť si prácu, ťažko sa dostávajú na vedúce posty a materstvo je pre ne akýmsi handicapom.

## **2. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ PRÁCE**

V tejto časti práce sa zaoberám historickým vývojom žien a ich postavením na trhu práce. Profesiou akú vykonávajú so svojim vzdelaním a v ktorých odvetviach sú najčastejšie zamestnané. Taktiež porovnávam ich postavenie na trhu práce oproti krajinám EÚ.

### **2.1. Trh a prostredie na trhu práce**

Trh je miesto, kde sa stretávajú kupujúci a predávajúci, aby sa dohodli na kúpe a predaji určitého tovaru alebo služby za určitú cenu. Je to priestor, v ktorom si jednotlivé ekonomické subjekty vymieňajú výsledky svojej činnosti (napr. obchodný dom, trhovisko, burza). Trh je regulátorom a stabilizátorom ekonomického rozvoja. Je to súhrn rozličných nástrojov, foriem, mechanizmov a sociálno-ekonomických vzťahov. Navonok sa trh javí ako miesto, kde sa predávajú a kupujú tovary. Trh je možno charakterizovať ako proces, v ktorom sa realizujú ekonomické vzťahy medzi jednotlivými trhovými subjektmi prostredníctvom výmeny tovarov a služieb. Je to súhrn ekonomických procesov a vzťahov, ktoré vznikajú pri kúpe a predaji a majú vplyv na fungovanie trhu, výroby, rozdeľovania a spotreby. Vzniká tu interakcia ponuka a dopyt.<sup>1</sup>

Trh práce je neodmysliteľnou súčasťou tržnej ekonomiky. Proces formovania pracovného trhu v Českej republike začal v roku 1990. Tvorcovia hospodárskej politiky stoja pred zásadnou otázkou, či je vhodné zasahovať do jeho fungovania a pokiaľ áno, kde a v akej miere? Ktoré trhy regulovať a ktoré nie?

Jedným z najproblematickejších v tomto smere je trh práce. Zo skutočnosťou, že trh práce ovplyvňuje štát a rada jeho inštitúcií, ktoré realizujú politiku aktívnej zamestnanosti vyplýva, že trh práce nie je trhom v pravom zmysle slova, kde sa odohráva súperenie ponuky a dopytu po tovare a službách prostredníctvom cien. Trh práce je špecifickým trhom z celej rady príčin. Predovšetkým pracovná sila nie je len tovarom, je handicapovaná tým, že jej možnosti ponuky a voľby na trhu práce sú

---

<sup>1</sup> Wikipédia. [online] 2010 [cit. 12.4.2010]. Dostupné z: <http://sk.wikipedia.org/wiki/Trh>

obmedzujúce než možnosti dopytu po práci. Preto je trh práce označovaný za asymetrický. Zamestnávateľia majú väčšiu možnosť výberu než zamestnanci. Handicapy pracovnej sily spočívajú taktiež v rozdieloch fyzickej a psychickej vybavenosti ľudí, v ich veku, v niektorých prípadoch i v rasovej či etnickej príslušnosti.

Štát ovplyvňuje trh práce systémom pracovne - právnej legislatívy, tripartitným vyjednávaním vrátane stanovenia minimálnej mzdy, mzdovej regulácie, dôchodkovému zabezpečeniu s určením veku odchodu do dôchodku a dĺžkou školského vzdelania, jeho dostupnosti atd.

### **2.1.1. Ženy a ich historický vývoj na trhu práce**

Vývoj na trhu práce sa vyvíjal na základe vlastníckeho práva k výrobným prostriedkom. Existovali právne kódexy, ktoré pripisovali ženám podstatne menšie práva než mužom, pokiaľ im nejaké práva priznali. Typickým príkladom tohto príkladu, ako sa využívali právne kódexy súkromného práva rímskeho. Jedno z jeho ustanovení hovorí o tom, že žena nie je osoba sui iuris a môže byť teda subjektom vlastníctva, je teda v niekoho moci, napríklad v otcovej alebo v manželovej. Z toho vyplýva jasne, že žena sa nepodieľala na spoločenskom procese. Ženy otrokyne mali vyhradenú hlavne sféru, ktorú by sme mohli prirovnať k dnešnému poskytovaniu služieb. Vykonávali širokú paletu služieb vo verejných zariadeniach a v domácnostiach.

Časom sa jej postavenie vyvíjalo iným smerom. V spoločenských oblastiach zastávala žena nevoľníka rovnaké postavenie ako jej muž. Premena otrockej práce na nevoľnícku ju premenila do pracovného procesu, teda nepracovali len muži, ale celé rodiny nevoľníkov. Spoločná práca pre pána, rovnaké práva teda zbližovali postavenie muža a ženy.

Historické korene účasti žien vo verejnom živote môžeme hľadať v predminulom storočí, kde sa ženy zapájali v národnom obrodeneckom hnutí. Prvotné aktivity sa zameriavali na vzdelanie žien a ich volebné právo. Stručne by sme mohli povedať, že Česká republika má veľkú históriu v boji za účasť žien vo verejnom živote a pomaly rieši otázku rovnoprávnosti mužov a žien na trhu práce.

V 18. storočí došlo k zmenám v životnom štýle. V politike toto storočie predstavovalo obdobie veľkých panovníčok. Otázka, či sú ženy ľuďmi, sa zmenila na otázku: „Sú ženy (ako) muži?“. Veľká popularita tohto sporu v ranom novoveku ukazuje, že bol neoddeliteľnou časťou vtedajšieho myslenia.

Požiadavka politickej rovnosti žien ustúpila od začiatku 19. storočia vzdelávaniu, zárobkovej činnosti a nezávislosti žien v rámci rodiny aj mimo nej. Problém označovaný koncom 19. storočia ako „ženská otázka“ bola novou variantou otázka „Sú ženy ľuďmi?“. Išlo o charakter rodiny ako primárneho miesta žien. Domáca práca bola nevyhnutnou vo všetkých vrstvách a bola veľmi tvrdá. Viktoriánska doba priniesla striktné oddelenie pohlavia s vymedzením oddelených sfér pre mužov a ženy. Publikácie na tému, čo presne je ženská sféra, čo znamená rovnocennosť, vzájomné dopĺňanie sa, aké je postavenie ženy, sa často stávali bestsellermi. Už sa nehovorilo o tom, že žena sú niečo menej, ale že je iná. Žena má byť doma – tak sa pravidelne vyjadrovalo robotnícke hnutie, žiadajúce zakázať ženskú prácu v továrňach, kde sa pracovalo 12 až 16 hodín denne. Ženská práca v továrni bola plynulým pokračovaním procesu od priemyselného systému cez prácu robotníčok v domácnosti počiatkom priemyselnej revolúcie až po postupný prechod na prácu v továrni. Tento proces sa vnímal ako kontinuálny, teda bez zásadných zlomov. Ženy, ktoré boli vydaté prispôbovali svoju zárobkovú činnosť požiadavkám rodiny. Postupne sa menila životná úroveň. V prvej fáze industrializácie mužský plat výrazne stúpol, začal sa nazývať rodinným platom a časť žien znovu mohla pracovať v domácnosti.

Na rozdiel od ťažko nadobudnutých poznatkov politikov 30. rokov, od jasného povedomia dnešných odborníkov a politikov a od toho, čo už dávno tvrdil zdravý ženský rozum, sa mnohé feministky a zástancovia vyššej pôrodnosti stále domnievajú, že ženy rodia deti a vykonávajú domáce práce pre peniaze. V skutočnosti sa deti rodia a vychovávajú z celkom iných príčin a neexistuje žiadna štatistická korelácia medzi podporou matiek a plodnosťou. Výrazne sa zvýšil počet rozvodov, pričom sobášnosť poklesla. Manželstvo je považované za miesto osobného naplnenia a vzájomnej pomoci. V hodnotovej stupnici je u mladých ľudí rodina až na 7. mieste.

### 2.1.2. Postavenie žien na trhu práce v ČR

Česká republika patri medzi štáty, ktoré charakterizuje vysoká zamestnanosť žien, avšak štruktúra českej ženskej pracovnej sily sa líši. A to nielen odvetvovou a profesnou charakteristikou, ale hlavne dĺžkou pracovných úväzkov. K týmto štruktúrnym odlišnostiam sa vzťahujú aj iné špecifické rysy, ktoré formujú ekonomickú aktivitu žien v Českej republike. V Českej republike ako aj v Európskej únii, sa začali riešiť otázky súvisiace s podmienkami zamestnanosti žien a s pozíciou žien na trhu práce. V tomto ohľade sa sociálny vývoj českej spoločnosti odkláňa od vývoja v zemiach Európskej únie. Štáty EÚ pokladajú formovanie podmienok žien za jeden z kľúčových faktorov demokratického vývoja. Dôraz je kladený tak ako na aktivitu žien samotných, tak na podporu v rámci legislatívnych, spoločenských, ale i pracovných štruktúr. [„Legislatíva...“1996].<sup>2</sup>

Konceptualizácia postavenia českých žien na trhu práce by mala vymedziť, ktoré dôležité momenty formujú stratégiu ženskej pracujúcej populácie. Znamená to, skúmať štruktúrne aj postojové odlišnosti a určiť podmienky a možnosti, ktoré determinujú dynamiku vývoja transformácie pracovného systému. Tento proces transformácie by mal odpovedať na otázku, ktoré faktory určujú dynamiku procesu súvisiacich s perspektívou zmeny postavenia ženy na trhu práce. Je postavenie žien na trhu práce stabilné a nemenné? Nielen v porovnaní s mužskou časťou ekonomicky aktívnej populácie, ale aj na hospodársky a sociálny vývoj v Českej republike.

Postavenie žien v spoločnosti má stále charakter genderového rozdelenia, ktorý ženám prednostne prisudzuje starostlivosť o rodinu a domácnosť a mužom dominantnú rolu na pracovisku. Pracovné prostredie viac vyhovuje mužom a mužskému štýlu života a pre ženy je dosť zložitá skombinovať všetky svoje role, materstvo je zamestnávateľmi

---

<sup>2</sup> V rámci Európskej únie článok 119 Maastrichtské zmluvy zaväzuje členské štáty EÚ k uplatňovaniu zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu. Smernica 75/117/EEC z roku 1975 tuto zásadu spevňuje a rozširuje ju na zásadu rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty pre mužov i ženy. Zakazuje akúkoľvek genderovú (t.j. inak povedané sexuálnu či národnostnú) motivovanú diskrimináciu týkajúcu sa všetkých aspektov a podmienok odmeňovania, či už boli obsiahnuté v zákone alebo kolektívnej či v individuálnej zmluve. Iná smernica (76/207 z roku 1976) sa týka rovného zachádzania medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k pracovným miestam, prípravu na povolanie, pracovný postup a pracovné podmienky. Európsky súdny dvor túto zásadu nediskriminovania rozšíril i na prípady diskriminácie nepríjme: opatrenia, ktorých znenie je vzhľadom k pohlaviu zdanlivo neutrálne, ale ženy ovplyvňujú do väčšej miery než mužov, môžu byť so smernicou nezlučiteľné.

chápané často ako prekážka.

V Európskej únii sa v posledných rokoch realizovali opatrenia k vyrovnaniu situácie žien na trhu práce a do právnych dokumentov sa začlenil aj princíp rovnocenných pracovných podmienok.

### **2.1.3. Postavenie žien**

Zastúpenie žien v danom povolání teda profesii, je aj v sociologickom pohľade skôr chápaná ako kvantitatívny obraz pomerného podielu mužov a žien<sup>3</sup>. *Vo väzbe na fungovanie pracovného systému je podiel žien v profesii vnímaný z genderového hľadiska asymetricky, pretože je jednostranne problematizované jedno pohlavie – ženy. Pojem feminizácie povolania (profesii či pracovných pozícií) potom vyjadruje problematizáciu ženskej práce vôbec a sponchýbňuje či obmedzuje proces integrácie žien do pracovných štruktúr.* Výška podielu žien v určitej profesii je faktorom, ktorý ovplyvňuje sociálny štatút a prestíž profesie, cenové ohodnotenie profesie na trhu práce.

Súčasný pracovný trh v Českej republike rozlišuje prácu na mužskú a ženskú. Segregácia profesií podľa genderu je založená na štrukturálne odvetvovej charakteristike profesií, s významne determinujúcou väzbou na vzdelanie. Pracovný trh je tak genderovo segmentovaný do viacerých rovín a vytvára tak odlišné podmienky pre rôzne profesie, ktoré vedú k nerovnostiam v šanciach a príležitostiach. Rozlíšenie trhu na profesie či pozície s rôznym podielom mužskej či ženskej práce môže byť vhodné za daných ekonomických a sociálnych podmienok. Podiel žien v určitej profesii je znakom, ktorý danú profesiu determinuje (napr. nižšou priemernou mzdou alebo malým záujmom mužov).

Sociálny profil profesie podľa pohlavia je v súčasnosti dôležitým tržným faktorom, preto mnohé feminizované profesie sú na verejnosti zastupované mužmi. Vrcholové posty v odvetviach sú často obsadené mužmi, pretože sa stereotypne predpokladá, že sociálna kompetencia muža v roli reprezentanta je vyššia. Prenikanie

---

<sup>3</sup> Termín profesia je používaný s definíciou profesie vo Veľkom sociologickom slovníku, ktorú profesia charakterizuje ako odbornú prípravu pre podložené povolanie. Spoločným menovateľom pracovných rolí, ktoré spadajú do takto definovanej profesie je obmedzený a regulovaný prístup k ich výkonu.

mužov do predtým úplne ženských pozícií sa dá v českom pracovnom systéme len málokedy očakávať.

#### **2.1.4. Vzdelanie žien**

Vzdelanie bolo v ľudských dejinách takmer výhradnou výsadou vládnucej triedy. Vzdelanie ženy akejkol'vek triedy bola pre mužskú nadvládu nežiadúce a pre udržanie rodiny nepotrebné.

Pokiaľ by sme sa chceli dozvedieť z historického hľadiska, prvé úvahy o vzdelaní žien, našli by sme ich v období renesancie. Povojnové obdobie zaznamenalo neustáli a prudký nárast vzdelanosti a hlavne vzdelanosti ženskej. Vzdelanie bolo nepochybne oblasťou, kde bola presadená rovnoprávnosť rýchlym spôsobom. Rast vzdelanosti je súčasne sprevádzaný prenikaním dievčat do netradičných študijných oborov, do technicky orientovaných škôl, ktoré bývali výhradnou doménou mužov. Podobný trend sa začal objavovať aj na vysokých školách. Pre ženy je priaznivá dnešná variabilita študijných možností (to znamená vzdelanie na úrovni bakalárskeho, magisterského a doktorandského štúdia). Tým sa Česká republika pripojila k zemiám OECD<sup>4</sup>, u ktorých viac ako v polovici prevažuje úroveň takzvaného neuniverzitného terciárneho vzdelávania žien.

Stúpala teda podiel žien pracujúcich v zamestnaniach vyžadujúcu maturitu či vysokoškolský diplom, ale súčasne aj podiel žien slobodných či rozvedených starajúcich sa o deti. Tento rámec doplnený platovou novelizáciou a deficitom obchodu a služieb bol obrazom sociálneho sveta zamestnaných žien.

---

4 **OECD** je skratka pre anglické pomenovanie inštitúcie Organization for Economic Co-operation and Development. Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj združuje 30 členských štátov oddaných demokracii a tržnému hospodárstvu; poskytuje štatistiky a ekonomické a spoločenské dáta; analyzuje a predpovedá ekonomický vývoj a skúma spoločenské zmeny a vyvíjajúce sa trendy v obchode, životnom prostredí, hospodárstve, rozpočtovej politike, rozvojové pomoci atd.

## 2.2. Pracovné uplatnenie žien

*Individuálne záujmy mužov a individuálne záujmy žien s najväčšou pravdepodobnosťou nebudú ani totožné, ba ani komplementárne.* Nároky kladené na opačné pohlavie môžu viesť ku vzájomným stretom. Ženská populácia má možnosť sa diferencovať v rámci sociálnej štruktúry tak ako s ohľadom na mužskú populáciu, tak v rámci svojej populácie. Tradičným rysom žien je schopnosť rýchlej adaptácie na nové podmienky a vyrovnanie sa so zmenami. Každá generácia českých žien dokázala síce zlepšiť svoje sociálne postavenie v spoločnosti oproti generácii predošlej, viac menej dynamika týchto zmien bola pomalá v porovnaní s kvalifikačným a pozičným rastom populácie mužov.

Ženy ako celok sa dokázali vyrovnat' s ohrozením svojej zamestnanosti po roku 1989 a individuálne zlepšiť svoje postavenie. V súčasnosti môžeme zachytiť tieto procesy:

- ženy využívajú možnosť preniknúť a udržať sa v lepšej statusovo postavených pozíciách;
- nie je úplná skupina žien, ktoré zarábajú rovnako alebo i mnohonásobne viac ako ich partneri.;
- ženy zvládajú rozhodnutia o svojich reprodukčných funkciách ako nikdy predtým;
- ženy prestávajú pokladať svadbu za nutný atribút životnej dráhy.

Medzi príjmami mužov a žien je viditeľný rozdiel, pritom oba rody sa vedomostne vyrovnávajú. Nositeľkami maturitných diplomov je dokonca viac. Na začiatku vlaňajšieho roka bol pokles miezd v rámci vzájomného porovnania najvýraznejší. Priemerný zárobok žien klesol pod hranicu 74 percent priemerného zárobku mužov.

### 2.2.1. Priority a zamestnanosť

Zamestnanie je u prevažnej väčšiny mužov aj žien prioritnou oblasťou, ktorej venujú časť svojho času a života, avšak práve tak ako je pre väčšinu dôležité tak aj rodinné prostredie. Spojenie týchto dvoch povinností v zamestnaní a rodine, tak aby nezanedbávali ani jedno ani druhé, je však problém. A to hlavne pre ženy, ktoré sa stretávajú s týmto problémom častejšie. Rodinné prostredie tak zostáva vysoko genedrovo stereotypizované<sup>5</sup>, čo sa negatívne odráža do sféry verejnej. Od žien je očakávané, že sa budú starať o domácnosť a výchovu detí.

Pracovná sila sa vymedzuje podľa štandardov Medzinárodnej organizácie práce (ILO) a zahŕňa zamestnaných a nezamestnaných. Skupinu „zamestnaných“ tvoria zamestnanci, osoby pracujúce na základe zmlúv iných než pracovných pre zamestnávateľov (dohoda o uskutočnení práce, dohody o pracovnej činnosti, autorské zmluvy atd.), zamestnanie vo vlastnom podniku, členovia produkčných družstiev, pomáhajúci rodinní príslušníci a taktiež učni pracujúci za mzdu.

Podnikateľ sa rozumie zamestnávateľ a osoby samostatne zárobkovo činné (OSVČ). Zamestnanie vo vlastnom podniku na vlastný účet (OSVČ) a do tejto kategórie sa zahrňujú aj pomáhajúci rodinní príslušníci. Podiel týchto osôb sa počíta zo zamestnaných celkom.

### 2.2.2. Postavenie žien v EÚ

Postavenie českej ženskej populácie sa v mnohých aspektoch významne odlišuje od postavenia žien na trhu práce v západných zemiach. Porovnať všetky rozdiely by bolo nemožné, preto sa sústreďujem len na významné:

---

<sup>5</sup> „Genderové stereotypy“ = zjednodušené a zaujaté predpoklady, týkajúce sa vlastností, názorov a rolí žien a mužov v spoločnosti, v zamestnaní a v rodine. O mužoch sa napríklad stereotypne predpokladá, že nikdy neplačú, sú neporiadny, agresívny, súťaživý. Ženám sa naopak paušálne prisudzuje citlivosť, empatia, poriadkumilovnosť, poddajnosť. Zovšeobecnenie mužských a ženských vlastností, môže často viesť k diskriminácii tých, kto svojím chovaním vybočujú z daného stereotypu (napríklad tlak na chlapcov a mužov, ktorý majú záujem o tzv. ženské aktivity alebo starostlivosť o dieťa a naopak). Viz. Ženy a muži v čase 2008. Dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>

1. postavenie žien v EÚ je dôležitý a prioritný faktor v politickom aj ekonomickom rozhodovaní;
2. aktérmi tejto sociálnej zmeny sú ženy a štruktúry ženám naklonené;
3. dosiahnutie miery, úrovne genderovej rovnosti sa v praxi oneskoruje;
4. politický a sociálny vývoj ženskej populácie prechádza v západných spoločnostiach vlnami úspechu, ale aj konfliktov či omylov.

Politicky i sociálne sa v mnohých štátoch EÚ vyprázdňuje možnosť ovplyvniť rozhodnutie žien, kedy a koľko budú mať detí, zo strany štátu. Naopak významnou mierou stúpa väzba postojových a hodnotových orientácií žien ku spoločenským zmenám. Ide o to, či je spoločnosť priateľsky naklonená k procesu vzostupu ženskej participácie, alebo ju odmieta. To znamená, že sa v rôznych zemiach môžeme stretnúť tak ako s militantným úsilím o vyrovnanie pozícií mužov a žien, tak s rôznymi inými formami usilujúcich o integráciu žien do spoločnosti.

### **2.2.3. Oblasť rovnosti odmeňovania mužov a žien**

Ustanovenie § 110 ods. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákonníku práce definuje zásadu rovnosti nasledovne: „Rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa rozumie práca rovnakej alebo zrovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá sa koná v rovnakých alebo zrovnateľných pracovných podmienkach, pri rovnakej alebo zrovnateľnej pracovnej výkonnosti a výsledkoch práce.“

Povinnosti zamestnávateľov uplatňovať pri odmeňovaní iba také pravidlá, ktoré vylučujú diskrimináciu na základe pohlavia, je v právnom rádu ČR obsiahnutá už viac ako 10 rokov. Zdá sa však, že ich doterajšie aplikácie nepriniesli očakávané výsledky. Len pre porovnanie v rokoch 1996 (IV. štvrtrok) činil podiel medzi hodinovým zárobkom žien a mužov 0,76, v roku 1997 to bolo 0,74, v roku 1998 potom 0,73. Na konci roku 2006 činil tento podiel 0,75. Predstava, že by bolo možné tento rozdiel úplne zrovnať, je s veľkou pravdepodobnosťou nereálna, pretože rozdiely v mzdách nie sú spôsobené výlučne diskrimináciou, ale aj objektívnymi dôvodmi, hlavne v dobe, kedy pri výkone zamestnania sa rodič stará o deti. Svoj podiel na rozdieli v príjmoch má tiež

pretrvávajúce existencie segregovaných ekonomických oblastí a profesií.

Skutočnosť, že rozdiely vo výške mzdy mužov a žien boli ešte aj v roku 2006 prakticky totožné ako pred desiatimi rokmi, to iba potvrdzuje naliehavosť zvýšenia rozsahu kolektívneho vyjednávanía a zakotvenie opatrení k odstráneniu značne vysokej mzdovej nerovnosti do kolektívnych zmlúv. Ukazuje sa totiž, že doterajšie výsledky genderovo citlivého kolektívneho vyjednávanía sú povzbudivé, pretože zárobky žien v podnikoch, ktoré uzatvorili kolektívnu zmluvu, sú o niečo lepšie než v podnikoch bez kolektívnej zmluvy.

Rozdiel v platoch mužov a žien je práve na najvyššom stupni klasifikácie zamestnania najvýraznejší. Tato nerovnosť súvisí s podobným rozdielom v platoch mužov a žien jednotlivých vzdelanostných stupňoch. Ženy vysokoškolačky dostávajú v priemeru za svoju prácu najnižší podiel priemerného platu mužov. Ženy i na vedúcich pozíciách a riadiacich pozíciách početne prevládajú v oblastiach školstva, obchodu a služieb a úplne minimálne sú zastúpené v technických a poľnohospodárskych oboroch. Zameriame sa na mzdy, odhalíme v oboroch, kde sú zastúpené ženy podielom iba 10%, podobný rozdiel vo finančnom ohodnotení oproti mužom ako na ďalších pozíciách klasifikácie zamestnaniach. Ženy v týchto oboroch zarábajú približne o 30% menej než muži, pričom ich pozícia je z hľadiska klasifikácie zamestnania hodnotená ako zrovnateľná. V oboroch, kde sú ženy na vedúcich a riadiacich pozíciách zastúpené väčšinovým podielom, je však mzdová nerovnosť ešte radovo výraznejšia. Na vedúcich pozíciách v reštauráciách a hoteloch, vo veľkoobchode maloobchode, zdravotníckych, kultúrnych a školských celkoch síce prevládajú ženy, avšak ich mzda tvorí zhruba iba 50% mzdy.

### **2.3. Vstup žien do podnikania**

"V Európe, koneckonců ve světě, jsou to především skandinávské země, Švédsko, Finsko, Norsko, Dánsko a Island, kde ženy s prostou samozřejmostí zaujímají přední místa v politice, ve veřejném životě i v komerci. Právě tyto země jsou

nejvýkonnější na světě (předčí i výkonnost Spojených států a předních evropských zemí). Nelze to vztahovat na podíl žen, ale ukazuje to, že společnost, kde jsou zapojeni všichni, a kde se ekonomika, politika, sociologie, kultura a ekologie vyvíjejí ve vzájemnosti, prokazují své přednosti. Není to tak, že ženy se mají ucházet o podstatný podíl na podnikání a řízení, ale především naopak, podnikání a řízení se musí ucházet o větší podíl žen. Podnikání a řízení to potřebuje jako předpoklad svého dalšího rozvoje."<sup>6</sup>

Súkromné podnikanie predstavuje v českej spoločnosti fenomén, ktorý vznikol a rozvíjal sa súčasne s transformáciou spoločnosti od začiatku 90. rokov 20. storočia. Ide teda na jednej strane o nový typ životnej stratégie, ktorý sa dynamicky rozvíja v závislosti na transformačných zmenách, na strane druhej ide o typ pracovného uplatnenia, do ktorého sa premieta štruktúra trhu práce ako celku a ktorý túto štruktúru do značnej miery kopíruje.

V našej spoločnosti nastúpilo hľadanie vzájomného dopĺňovania medzi prehlbovaním, tržného charakteru ekonomiky a sociálnymi, kultúrnymi a ekologickými požiadavkami harmonického rozvoja spoločnosti.

Svetová prax hovorí, že pri tom sa dá dosahovať tak ako najvyšších ekonomických výkonov, tak aj ľudských a spoločenských schopností (u ktorých sa to konečne taktiež prejaví v ekonomickom rozmachu). Je zrejme na mieste pojednať o malých podnikoch. Pri privatizácii v polovici deväťdesiatych rokov boli veľké podniky rozpredané, nezostali takmer žiadne. Ale práve veľké podniky, schopné operovať v globálnom priestore a taktiež premenovať sa v znalostní centra, sú tie, ktoré najviac postrkujú podnikanie a manažment dopredu. Máme teraz o tretinu viac malých podnikov než v Západnej Európe. Aj podľa domácej štatistiky je relatívny výkon veľkých podnikov asi sedem a pol krát väčší než malých. Rast malých podnikov nie je ani tak výsledkom ich významnosti, ale skôr schopnosťou veľkých podnikov uvoľňovať prácu a kapitál. Od počiatku priemyselnej revolúcie bolo zrejmé, že sa dá uvoľňovať prácu, pokiaľ ju nahradíme kapitálom, ku príkladu v podobe strojov. Avšak od sedemdesiatych rokov minulého storočia popredné podniky začali uvoľňovať aj kapitál. S menšou prácou aj menším kapitálom dokážu produkovať viac. Nedá sa avšak vyrobiť niečo z ničoho. Čo zastúpi uvoľnený kapitál? Je to v širokom zmysle znalosť, intelekt,

---

<sup>6</sup> Jaroslav A. Jirásek, em. Prof., Ing. DrSc.

vzdelanosť, odbornosť. Pre veľa mužov a žien je podnikanie v malom dostupné a predstavuje významnú životnú výhodu.

Ženy sa do malého podnikania dostávajú ľahšie, a aj podľa doterajších skúseností, je ich podiel polovičný. Existuje rada príspevkov, ako zväčšiť účasť žien na podnikaní a manažmentu. Nič by však nemalo brániť vstupu väčšieho podielu žien do veľkého podnikania a na vyšší stupeň manažmentu. Veľké podniky budú ďalej uvoľňovať kapitál a prácu a tieto voľné zásoby sa budú ujímať malý a stredný podnikatelia. Bude ich ešte viac a budú sa vzdŕaľovať od smerodajnej ekonomickej výkonnosti, diktovanej v konkurenčných zápasoch veľkých podnikov. Čo vedie k výkonnosti malých podnikov? Aspoň dve cesty: za prvé vyššia špecializácia previazaná vyspelým technickým a organizačným vybavením, za druhé zblížovanie až po prípadné spojovanie podnikov („klastry“ vznikli práve z tejto potreby). V týchto zápasoch súčasnosti sa všade uchádzajú o väčší podiel ženy v podnikaní a riadení. Ženy prinášajú väčšiu úctu k práci a ľudským hodnotám, volia prístupnejšie spôsoby, mávajú zmysel pre spoločnú prácu atď. Stačí aby na jednaní bola s mužmi jediná žena, a už býva zrejmé, že jednanie bude uvážlivejšie (a taktiež slušnejšie). V Európe, koniec koncov vo svete, sú to predovšetkým škandinávske krajiny, Švédsko, Fínsko, Nórsko, Dánsko a Island, kde ženy s prostou samozrejmosťou zaujímajú popredné miesta v politike, vo verejnom živote aj v komercii. Práve tieto zeme sú najvýkonnejšie na svete (predbehne aj výkonnosť Spojených štátov a popredných európskych zemí). Nedá sa to vzťahovať na podiel žien, ale ukazuje to, že spoločnosť, kde sú zapojení všetci a kde sa ekonomika a politika, sociológia, kultúra a ekológia vyvíjajú vo vzájomnosti, ukazujú svoje prednosti. Nie je to tak, že ženy sa majú uchádzať o podstatný podiel na podnikaní a riadení, ale práve naopak, podnikanie a riadenie sa musí uchádzať o väčší podiel žien. Podnikanie a riadenie to potrebuje ako predpoklad svojho ďalšieho rozvoja.

Základným predpokladom, ktorý bol už mnohokrát overený v zahraničných výskumoch, je, že do podmienok a výslednej pozície žien ako podnikateliek sa výrazne premieta spoločenská pozícia a postavenie ženy na trhu práce obecné. Veľmi podobné sú podmienky a aj diskriminačné mechanizmy, s ktorými sa ženy stretávajú. Znamená to, že stereotypný image žien v práci funguje i na image podnikateliek a podnikateľov.

Všetky stereotypné charakteristiky, ktoré sú spojované s pozíciou žien v práci, sú pripisované i ženám podnikateľkám (Billing 1996). Ide hlavne o nízku úroveň schopnosti, medzi ktoré by sme mohli zaradiť kvalifikáciu, kompetenciu, neschopnosť riadiť, nízku autoritu a nedostatočnú oddanosť práci kvôli rodine. I keď súkromné podnikanie sa od iných typov ekonomickej aktivity (napr. pozície zamestnanca/kyže) výrazne odlišuje niektorými aspektmi, ako je autonómia, nezávislosť, samostatné rozhodovanie, odhodlanie riskovať, inovácie, spoločenské nastavenie hodnôt a rolí, pripisovaných ženám, výrazne intervenuje i do rozhodovania podmienok, možností a skúseností žien podnikateľiek. Okrem genderových vzťahov sa na trhu práce vyskytuje mnoho ďalších faktorov, ktoré výraznou mierou intervenujú do podmienok a stratégií podnikateľiek a podnikateľov. Tieto faktory samozrejme taktiež ovplyvňujú trh práce ako celok a to vo všetkých jeho oblastiach. Medzi tieto intervenujúce faktory patrí:

- **segregácia trhu práce podľa pohlavia**
- **oddelenie súkromnej a verejnej sféry**
- **genderové stereotypy**

Pokiaľ ide o zastúpenie žien a mužov v podnikaní v rôznych oboroch, nachádzame podobný model horizontálnej segregácie ako na trhu práce obecné. Oddelenie súkromnej a verejnej sféry, sféry rodiny a práce a nedostatočná sociálno-politická podpora možnosti kombinovať pracovné a rodinné záväzky sa na jednej strane premieta do postojov populácie, kedy kariérne ambície sú považované za nezlučiteľné s rodinnými plánmi a na druhej strane do praktickej možnosti zároveň rodinné aj pracovné, resp. podnikateľské plány realizovať.

Výskum zameraný na ženy podnikateľky ako zvláštnu skupinu sa vo svetovej sociológii začal rozvíjať koncom 70. rokov. Šlo hlavne o komparatívne analýzy psychologických a sociologických charakteristík oboru, v ktorých dominujú muži. V 80. rokoch sa objavila klasifikácia žien podnikateľiek na tradičnú a modernú, na základe ich vzdelania, predchádzajúcej podnikateľskej skúsenosti a orientácie. Skôr za tradičné boli považované ženy so stereotypnými ženskými pracovnými rolami. Moderný typ

podnikateľiek potom bol novou skupinou, nazývanou tiež ako „Second Generation“, ktorá sa objavila v 80. rokoch. Mnohé z nich boli ženy, ktoré opustili podniky, aby boli predovšetkým svojou vlastnou paňou, využili vzdelanie a technické schopnosti, pričom na prvom mieste za snahou zarábať peniaze. Viac sa podobali mužom podnikateľom a angažovali sa v mužských oboroch. Boli to väčšinou staršie, tvrdo pracujúce dámy s vysokoškolským vzdelaním a s administratívnym alebo riadiacim základom. V 90. rokoch sa objavili ženy s veľkým podielom schopností a znalostí daných aspoň desaťročnou skúsenosťou v podniku. Ženy podnikateľky boli najskôr porovnávané s mužmi a premeriavané rovnakými hodnotami<sup>7</sup>.

### **2.3.1. Chovanie, stereotypy a role**

Osobný život a klíma alebo kultúra pracovného miesta má veľký vplyv na to, či sa ľudia obecné rozhodnú vstúpiť do podnikateľskej sféry. Podnikatelia viac než manažéri kládli dôraz na hodnoty seba rešpektovania, slobody, zmyslu pre dosahovania úspechu, vzrušujúci život a inštrumentálne hodnoty byť čestný, ambiciózny, schopný, nezávislý a imaginatívny. Ženy podnikateľky hodnotia výšku vnútornej stabilnej atribúty („Vždycky som chcela byť svojím vlastným pánom“) nad vonkajšími stabilnými atribútmi, volenými mužmi o začiatku podnikania („Objavil som dieru na trhu“). Ženy hodnotia rovnosť vyššie než muži.

### **2.3.2. Výkon, rozsah vlastníctva a stav pôžičiek**

Ženy majú väčšinou menej formálneho vzdelania a skúsenosti v obore, kde začínajú podnikat'. Ich firmy sú menšie, majú nižší rast príjmov a menej produktívnych zamestnancov ako muži.. S tým taktiež súvisí výška využívania úveru. Pretože ženy väčšinou nie sú v zamestnaniach rovnako finančne ohodnotené ako muži, nemôžu si vytvoriť dostatočné zázemie. To potom môže byť problém pri získavaní úveru, ktorý im banky nechcú poskytnúť z dôvodu nedostatočného finančného zázemia, či

---

<sup>7</sup> Moore 1999

nedostatočného ručenia. Okrem tejto stránky je tu ešte neformálna, ktorá nám ukazuje, že ženy sú obecné opatrnejšie ako muži a preto u nich prevláda obava z využívania úverov alebo pôžičiek.

Začať podnikáť znamená pre ženy postupný proces. Sebadôvera je pre ženy rozhodujúcou hnacou silou, ktorá im umožní prekonať počiatočné prekážky.

### **2.3.3. Siete a interaktívny prístup**

Ženy vytvárajú prevažne menšie siete a podniky užšieho rozsahu, ktoré sú však veľmi aktívne. Ženy podnikateľky dávajú prednosť skôr family friendly organizácii práce, pred striktným neosobným systémom, ktorý naopak vo svojich firmách zavádzajú muži. Veľký rozdiel medzi ženami podnikateľkami a mužmi podnikateľmi je taký vo vnímaní úspechov a neúspechov. Ako je známe, ženy sú omnoho viac citovo a emociálne založené. Vytvorenie silnejšej citovej väzby na svoju firmu môže potom taktiež viesť k omnoho lepšiemu spôsobu vedenia, nehovoriac o využívaní zmyslov pri zložitejších situáciách. Aj tieto atribúty dávajú ženám určitý typ výhod pred vtedajším chladným a neosobným prístupom mužov v podnikaní.

## **3. ANALYTICKÁ ČASŤ**

### **3.1. Analýza postavenia ženy na trhu práce v ČR**

Tým, čím sme sa zaoberali v predošlých kapitolách, platí pre ženy, ktoré sa chcú uplatniť na českom trhu práce. Aj keď zamestnanosť a podnikanie žien patrí k najvyšším v Európe.

#### **3.1.1. Základní ukazovatele ekonomické aktivity**

Takmer 90% z viac ako 2,116 miliónov žien a necelých 80% z bežmála 3 mil. (2,806 miliónov) mužov pracovalo v rámci hlavného zamestnania ako zamestnanci. Iba 9,5% žien (oproti tomu viac ako 20% mužov) sa v rámci hlavného zamestnania venovalo podnikaniu. Iba jedno percento žien a zanedbateľný zlomok percenta mužov tvorili pomáhajúci rodinní príslušníci. Tak ako u zamestnancov tak u podnikateľov prevládajú na základe šetrenia VŠPS muži.

Formou čiastočných úväzkov využívajú častejšie ženy ako muži. Na čiastočný úväzok pracovalo 8,6 % žien a 2,3% mužov. Ženy často volia čiastočný úväzok ako riešenie pre sklbenie pracovného a rodinného života. Druhé zamestnanie sa väčšinou týka mužov. Z 80 500 osôb, ktoré uviedli, že majú druhé zamestnanie, predstavovali muži takmer dve tretiny. Hodnota miery nezamestnanosť žien je 6,7 % a v porovnaní s mužmi je o 2,5 % percenta bodu vyššia.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Zdroj: [http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

**Tabuľka č. 1 - Základné ukazovatele ekonomickej aktivity (priemerné mzdy za rok 2008)**

		Ženy	Muži
Miera ekonomickej aktivity 15+	%	49,3	68,2
Počet ekonomicky aktívnych	%	61	78,1
Miera nezamestnanosti ILO	%	5,6	3,5
Čiastočné úväzky	%	8,6	2,3
Priemerné skutočné odpracované hodiny (na plnú pracovnú dobu)	hodiny za týždeň	36,5	41
Priemerné skutočné odpracované hodiny (na skrátenú pracovnú dobu)	hodiny za týždeň	20,4	19,9
Hlavné zamestnanie	abs.	2 115 900	2 806 100
Zamestnanci	abs.	1 887 800	2 223 400
Členovia produkčných družstiev	abs.	4 800	9 300
Podnikatelia	abs.	200 600	565 700
Zamestnávatelia	abs.	39 300	144 700
OSVČ	abs.	161 300	421 000
Pomáhajúci rodinný príslušníci	abs.	22 700	7 100
Druhé zamestnanie	abs.	28 300	2 200

Zdroj: [http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

### 3.1.1.1. Zamestnanie podľa sféry ekonomiky

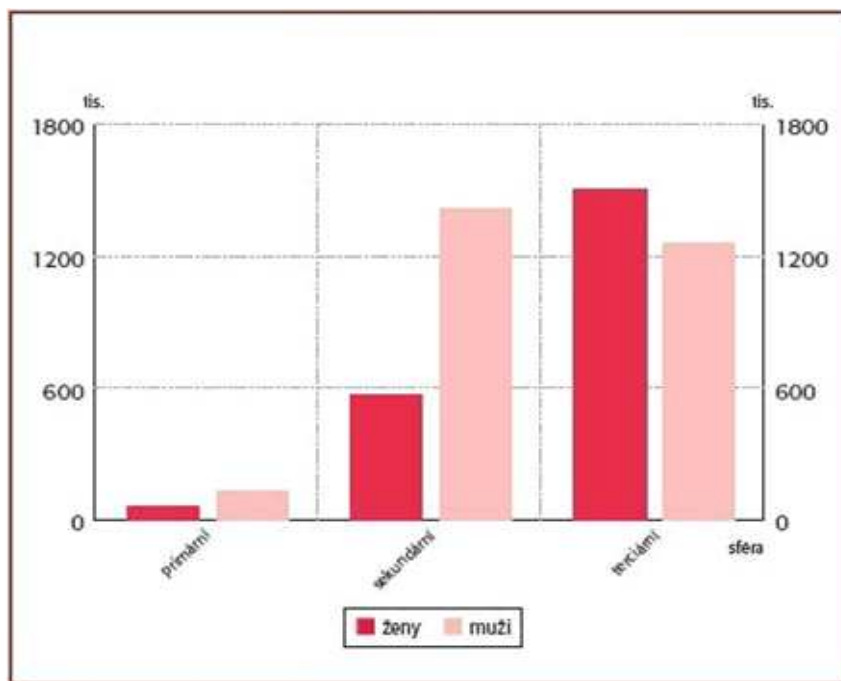
Sféry ekonomiky sa delia na:

- primárny – poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov;
- sekundárny – priemysel a stavebníctvo;
- terciárny – služby.

Ženy sú najčastejšie zamestnané v službách (v terciárnom sektore národného hospodárstva), v rámci všetkých troch sektorov predstavoval terciárny sektor 70,7 %. V priemysle a v stavebníctve bolo zistených 26,8% zamestnaných (zamestnankýň aj podnikajúcich) žien v poľnohospodárstve, lesníctve a rybolove len 2,5 %. Zamestnaný muži sa prevažne sústreďujú v priemysle a stavebníctve ( 50,6 % zamestnaných

mužov), ale silné zastúpenie majú aj v službách (45,0 %). V poľnohospodárstve, lesníctve a rybolove ich pracuje o 2 percentné body viac než žien (tj. 4,4%).

**Graf č. 1** - Zamestnanosť podľa sfér ekonomiky (priemer za rok 2007)



Najvyšší podiel podnikajúcich žien je zaznamenaných v službách (11,7 % podnikajúcich z 53,5 tisíc zamestnaných žien v službách celkom), najnižší v priemysle a stavebníctve (3,8 % z 566,9 tisíc zamestnaných žien v sekundárnom trhu).

Z 32,2 tisíc podnikateľov v primárnom sektore predstavoval podiel žien 11,5 % z 273,7 tisíc podnikajúcich v sekundáre ženy tvorili 7,9 %. Najvyšší podiel žien u podnikateľiek bol zistený v terciále teda v službách – ženy tu predstavovali 38 % podnikajúcich. Podnikajúce ženy sa koncentrovali v terciále – z 200,2 tisíc podnikajúcich žien ich 87,3 % podnikalo v službách. V službách sa nachádza aj mierna nadpolovičná väčšina podnikajúcich mužov ( 50,4 % z 565,4 tisíc podnikajúcich mužov podnikalo v službách).Je teda zrejmé, že podnikatelia sa zameriavajú hlavne na **služby**, a to bez ohľadu na pohlavie. Podnikanie v primárnom aj sekundárnom sektore je doménou mužov.

### 3.1.1.2. Zamestnanci podľa hlavných tried zamestnania<sup>9</sup>

1. Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci
2. Vedecký a odborný duševný pracovníci
3. Technici, zdravotníci a pedagogický pracovníci
4. Nižší administratívny pracovníci
5. Prevádzkový pracovníci v službách a obchode
6. Kvalifikovaný pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve
7. Remeselníci, kvalifikovaný výrobcovia a spracovatelia
8. Obsluha stojov a zariadení
9. Pomocný a nekvalifikovaný pracovníci

**Pozn.:** Príslušníci armády tu nie sú zahrnutý.

Zamestnané ženy častejšie pracujú ako technické, zdravotnícke a pedagogické pracovníce. Do tejto kategórie spadá 27,6 % zamestnaných žien. V službách je zamestnaných až 72,5<sup>10</sup> % žien, a s porovnaním s európskym priemerom (82,5 %) teda Česká republika nezaostáva. Muži majú veľké obsadenie v bodoch 1, 3, 7, 8. V prípade zamestnaných žien sa na druhé miesto v hojnosti dostali prevádzkové pracovníčky v službách a obchode. Tretia pomyselná priečka by u zamestnaných žien celkom aj u podnikajúcich patrila vedeckým a odborným duševným pracovníčkam. Zamestnankyne mali ako tretiu najkvalifikovanejšiu kategóriu nižšiu administratívne pracovníce (úradníčky).

Najvyšší pomer žien voči mužom sa nachádza v štvrtej triede Klasifikácia zamestnania, tj, u nižších administratívnych pracovníkov (úradníkov), a to bez ohľadu

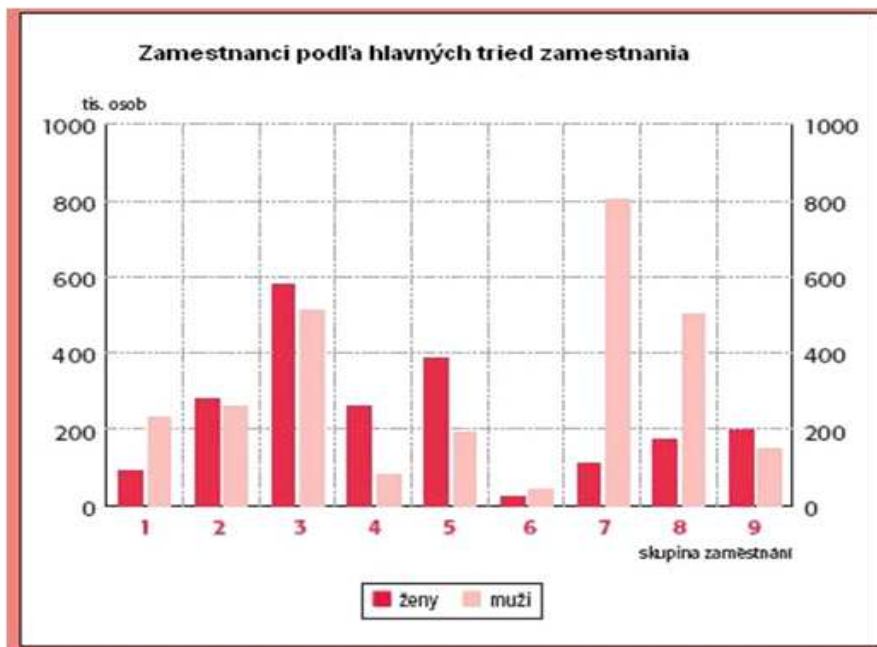
---

<sup>9</sup> Zdroj: VŠPS, ČSÚ

<sup>10</sup> Zdroj: Eurostat, 03/09/2009

na fakt, či išlo o zamestnané celkom alebo o zamestnancov a podnikateľov zvlášť.

**Graf č. 2 - Zamestnanci podľa hlavných tried zamestnania**



### 3.1.2. Medzinárodné porovnanie zamestnanosti mužov a žien

Postavenie európskych žien na trhu práce v rôznych odvetviach za rok 2008 vykresľuje tabuľka 2.

Prvý stĺpec porovnáva ženy a mužov zamestnaných v poľnohospodárstve v druhý v priemysle a tretí stĺpec v službách. V poľnohospodárstve je zamestnaných len 2,5 % žien avšak v krajinách ako napríklad Bulharsko, Poľsko, Portugalsko a Grécko percentuálne neklesne pod 10 % zamestnanosti v tomto odvetvi. V priemysle je zamestnaných v Českej republike 25,1 % žien. Oproti krajinám z EÚ je to o viac ako 100 % väčšia zamestnanosť. Teda len 12,9 %. Služby sú nie len v ČR najčastejším zamestnaním ale aj v európskych krajinách. Avšak pre porovnanie mužov je zamestnaných v službách 75,4 % a žien len 57,6 %.

**Tabuľka č. 2 - Medzinárodné porovnanie zamestnanosti žien a mužov vo vybraných odvetviach za rok 2008**

Zeme	Poľnohospodárstvo		Priemysel		Služby		Celkom <sup>1)</sup>	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
<b>EU 27</b>	<b>4,7</b>	<b>6,5</b>	<b>12,9</b>	<b>34,7</b>	<b>82,5</b>	<b>58,8</b>	<b>59,1</b>	<b>72,8</b>
<b>v tom:</b>								
Belgicko	1,0	2,5	8,3	29,5	90,6	68,0	56,2	68,6
Bulharsko <sup>2)</sup>	15,1	23,6	23,9	32,1	61,0	44,3	59,5	68,5
<b>Česká republika</b>	<b>2,5</b>	<b>4,2</b>	<b>25,1</b>	<b>47,7</b>	<b>72,5</b>	<b>48,1</b>	<b>57,6</b>	<b>75,4</b>
Dánsko	1,2	4,3	11,1	29,2	87,7	66,5	74,3	81,9
Estónsko	2,4	5,4	22,4	47,2	75,3	47,4	66,3	73,6
Fínsko	2,9	6,6	10,9	39,2	86,2	54,2	69,0	73,1
Francúzsko <sup>2)</sup>	2,1	4,5	9,5	29,7	88,4	65,9	60,7	69,8
Írsko	1,5	9,1	10,3	37,6	88,2	53,3	60,2	74,9
Taliano	2,9	4,6	15,2	37,1	81,9	58,3	47,2	70,3
Kypr	2,7	5,5	8,9	29,6	88,5	64,9	62,9	79,2
Litva	5,8	9,9	19,2	41,4	75,0	48,7	61,8	67,1
Lotyšsko	5,6	10,1	16,2	39,3	78,2	50,6	65,4	72,1
Luxembursko	1,1	1,7	9,6	29,6	89,3	68,8	55,1	71,5
Maďarsko	4,1	10,4	21,2	40,2	74,7	49,5	50,6	63,0
Malta	.	.	.	.	.	.	37,4	72,5
Nemecko	1,5	2,7	13,3	35,9	85,2	61,4	65,4	75,9
Holandsko	1,9	3,8	7,1	24,8	91,0	71,4	71,1	83,2
Poľsko <sup>2)</sup>	14,2	15,2	17,8	41,1	68,0	43,7	52,4	66,3
Portugalsko	12,2	11,1	16,3	37,8	71,5	51,1	62,5	74,0
Rakúsko	6,3	6,5	11,2	34,2	82,5	59,3	65,8	78,5
Rumunsko	.	.	.	.	.	.	52,5	65,7
Grécko	11,7	11,2	8,0	27,1	80,3	61,7	48,7	75,0
Slovensko	1,9	5,0	21,0	45,5	77,1	49,6	54,6	70,0
Slovinsko <sup>2)</sup>	9,5	8,7	21,6	45,1	68,9	46,2	64,2	72,7
Spojené kráľovstvo	0,9	2,1	7,4	26,6	91,8	71,3	65,8	77,3
Španielsko	2,6	5,5	10,9	39,4	86,5	55,1	54,9	73,5
Švédsko <sup>2)</sup>	0,9	3,4	9,8	34,5	89,3	62,1	71,8	76,7
<b>Ostatné zeme</b>								
Nórsko	1,3	4,1	8,2	32,0	90,4	63,9	75,4	80,5

Zdroj: Eurostat, 02/09/2009

### 3.1.3. Štruktúra pohlavia zamestnancov a podnikateľov v ČR

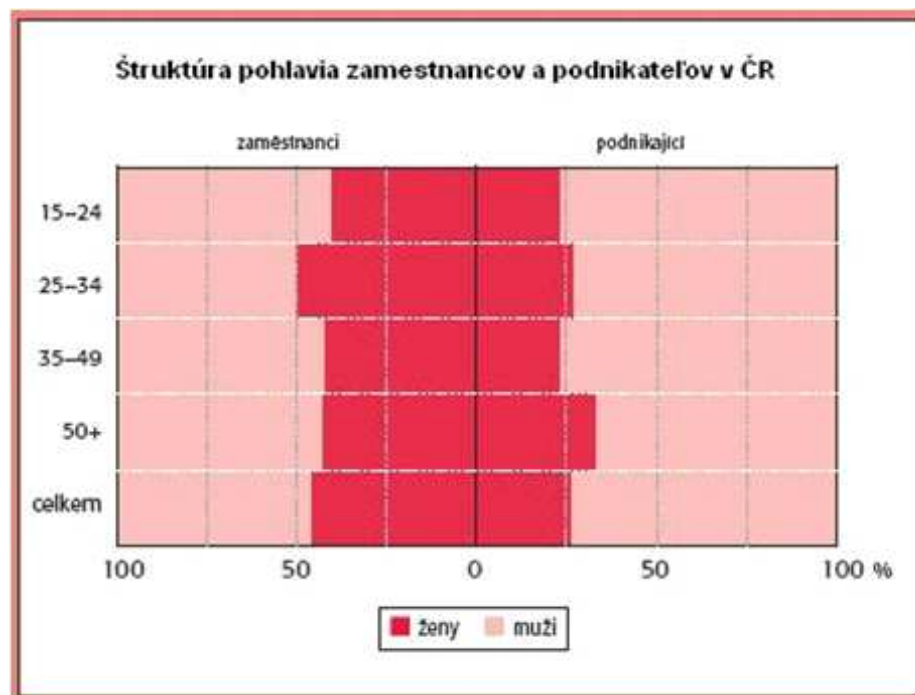
Podnikajúcimi sa rozumie zamestnávateľia a osoby samostatne zárobkovo činné v civilnom (tj. bez armády) sektore národného hospodárstva. V roku 2008 podnikalo v Českej republike 9,4 % žien. Mužov v tomto roku podnikalo 19,6 %<sup>11</sup>. To znamená,

<sup>11</sup> Eurostat, 02/09/2009

že mužov podniká dvakrát toľko ako žien. V porovnaní s európskymi štátmi sa Česká republika rovná priemeru. Vo všetkých vekových kategóriách podnikajúcich prevažujú muži nad ženami. Podiel žien v prípade zamestnancov je 45,9 %. Okrem vekovej kategórie 25 – 34 rokov, kde u zamestnancov prevažovali ženy nad mužmi, mali v ostatných vekových skupinách zamestnancov prevahu muži.

Najnižší podiel žien u zamestnancov bol zistený v najmladšej skupine 15–24 rokov, v prípade podnikateľov s najnižším podielom žien vyznačovala skupina 45–54 rokov. Zamestnanci – muži sa najčastejšie nachádzali 25–34 rokov, zamestnankyne potom v kategórii 45–54 rokov. Podnikajúci muži mali najviac zastúpenú vekovú skupinu 35–44 rokov, u podnikateliiek bola najpočetnejšia veková kategória, rovnako ako v prípade zamestnankýň skupina 45 – 54 rokov.

**Graf č. 3.** - Štruktúra pohlavia zamestnancov a podnikateľov v ČR



Zdroj: [http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/publ/3109-09-v\\_roce\\_2008](http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/publ/3109-09-v_roce_2008)

## **3.2. Mzdy**

Jedným zo základných práv v právnom systéme Európskych spoločenstiev (ES) je zásada rovného zachádzania. Niekedy býva označovaná ako zásada rovných príležitostí. Táto zásada v ČR bola vpísaná do novely zákonníku práce §1, ktorá platí od 1.1.2001, a taktiež je obsiahnutá v §1 zákona 1/1991 Sb. O Zamestnanosti zo 4. Decembra 1990. Z tejto zásady vyplýva, že zamestnávateľia sú povinní zaisťovať rovné zachádzanie so všetkými zamestnancami pokiaľ ide o ich pracovne právne podmienky vrátane odmeňovania za prácu a iné peňažité plnenia, odbornú prípravu, príležitosť dosiahnuť funkčného a iného postupu v zamestnaní.

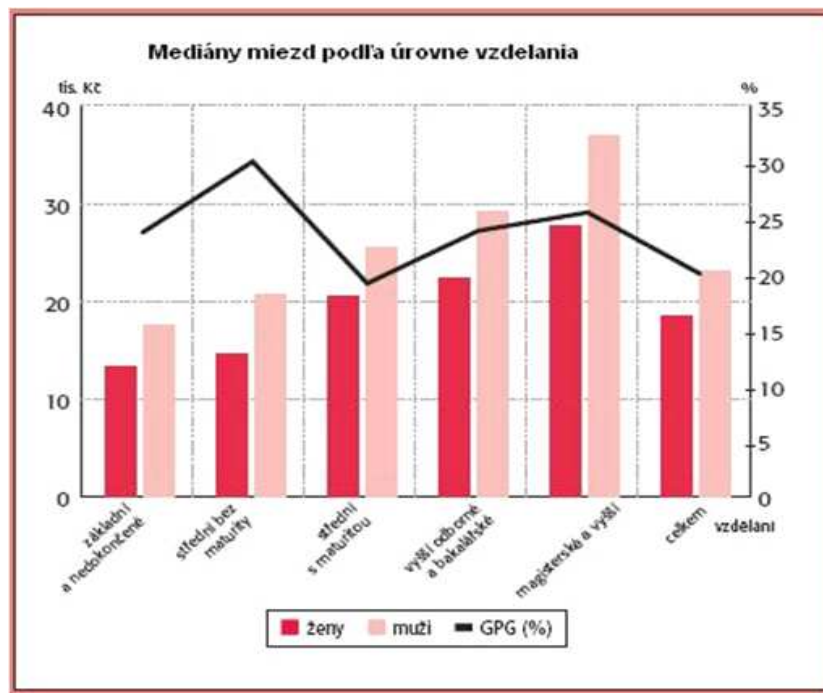
So zásadou rovného zachádzania úzko súvisí zákaz diskriminácie. V pracovne právnych vzťahoch je zakázaná akákoľvek diskriminácia zamestnancov z dôvodu rasy, farby pleti, pohlavia, sexuálnej orientácie, jazyka, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, členstva alebo činnosti v politických stranách, odborových organizáciách, národnosti, etnického alebo sociálneho pôvodu, majetku, zdravotného stavu, veku, manželského a rodinného stavu alebo povinnosti k rodine.

### **3.2.1. Mediány miezd podľa úrovne vzdelania**

Mediánová hrubá mesačná mzda predstavuje reálnu, extrémnymi hodnotami neskreslenú strednú hodnotu úrovne miezd jednotlivých zamestnancov. Hrubá mesačná mzda zamestnanca sa vypočíta ako podiel, v ktorom čitateľ kumulácie mesačnej mzdy (vrátane prémie a 13. a 14. platov) od začiatku roka do konca sledovaného obdobia a menovateľ počet mesiacov od začiatku roka do konca sledovaného obdobia. Aby zisťovaná hrubá mediánová mzda nebola ovplyvnená zamestnancami, ktorí pracovali na kratšie úväzky, zahrnújú sa do výpočtu len zamestnanci s týždenným úväzkom na 30 a viac hodín za týždeň.

GPG – Gender Pay Gap – je počítaný ako relatívny rozdiel mediánu mzdy mužov a žien vzťahujúci sa k mediánu mzdy mužov a vyjadruje sa v %. Ženy zarábajú menej ako muži, a to bez ohľadu na úroveň vzdelania. Obom skupinám rástli mzdy úmerne s výškou vzdelania, avšak mediánová mzda českých žien v roku 2007 dosahovala iba 80,2 % úrovne výšky mediánovej mzdy mužov (Gender Pay Gap = 19,8 %). Najväčšie rozdiely boli zistené u stredoškóľakov bez maturity (GPG = 29,6 %) a u vysokoškóľakov s magisterským a vyšším vzdelaním (GPG = 25,3 %). Najmenšie rozdiely sa objavili u stredoškóľakov s maturitou (GPG = 19,3 %) a u ľudí s vyšším odborným vzdelaním alebo bakalárskym vzdelaním, ale taktiež s maximálnym základným vzdelaním (GPG predstavoval v oboch kategóriách zhodne 23,4 %)<sup>12</sup>.

**Graf č. 4. - Mediány miezd podľa úrovne vzdelania**



Zdroj: Štrukturálna mzdová štatistika (ISPV MPSV ČR, IS-Plat)

### 3.2.2. Mediány miezd podľa skupín odvetvia

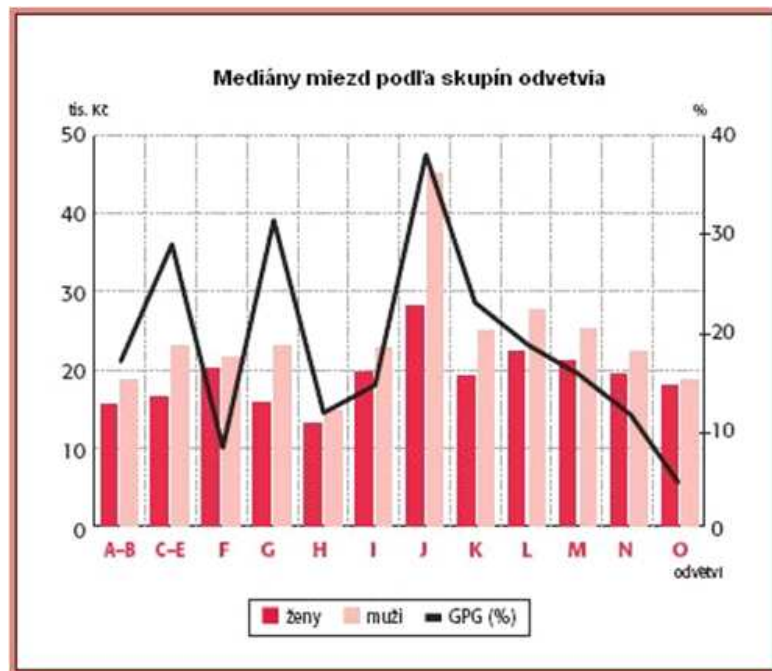
Ženy aj muži zarábajú najviac v oblasti peňažníctva a poisťovníctva, kde v roku 2007 mediánová mesačná mzda u mužov dosahovala takmer 45 000 Kč, u žien 28 000

<sup>12</sup> Zdroj: Štrukturálna mzdová štatistika (ISPV MPSV ČR, IS-Plat)

Kč<sup>13</sup> Najmenšie mzdy sú v oblasti pohostinstva a ubytovania, kde mediánová mzda u mužov činí 14 800 Kč, žien 13 100 Kč. Od roku 2007 majú mzdy stúpajúci charakter, avšak vo všetkých odvetviach sú mzdy žien nižšie ako mzdy mužov. Najväčší rozdiel medzi mzdami žien a mužov nájdeme v peňažníctve a poisťovníctve. Oproti mužom najmenej zarábajú ženy tiež v obchode a v oblasti opravy motorových vozidiel. Tu nedosahuje mzda ženy ani tri štvrtiny mzdy mužov. Najmenší rozdiel v mzdách je v oblasti ostatných verejných, sociálnych a osobných služieb.

Rozdiely nižšie než je celkový medián miezd (tzn. GPG nižší než 19,8 %) nájdeme v poľnohospodárstve, rybolove, v stavebníctve, doprave, skladovaní, na pošte a v telekomunikáciách, vo verejnej správe, obrane, sociálnom poisťovníctve, v školstve, zdravotníctve a v ostatných verejných a sociálnych službách.

**Graf č. 5.** - Mediány miezd podľa skupín odvetví za rok 2007



Zdroj: Štruktúrna mzdová štatistika (ISPV, ISPlat)

13 Zdroj: Štruktúrna mzdová štatistika (ISPV, ISPlat)

## Popis ku grafu:

<b>A-B</b>	Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov
<b>C-E</b>	Priemysel celkom
<b>F</b>	Stavebníctvo
<b>G</b>	Obchod, opravy motorových vozidiel
<b>H</b>	Pohostinstvo a ubytovanie
<b>I</b>	Doprava, skladovanie, pošty a telekomunikácie
<b>J</b>	Peňažníctvo a poisťovníctvo
<b>K</b>	Nehnuteľnosti, služby pre podnikateľov, výskum
<b>L</b>	Verejná správa, obrana, soc. poistenie
<b>M</b>	Školstvo
<b>N</b>	Zdravotníctvo, veterinárny a sociálna činnosť
<b>O</b>	Ostatné verejné, sociálne a osobné služby

### 3.2.3. Rozdiel medzi mzdami a mužov a žien

Ako bolo vyššie uvedené rozdiel v mzdách mužov a žien je do istej miery zavádzajúci. Indikátorom je porovnanie hrubých hodinových miezd mužov a žien. Ďalšími kvantitatívnymi ukazovateľmi pre hodnotenie mzdovej nerovnosti mužov a žien sa dá teda použiť rozdiel medzi priemernou mzdou mužov a žien vyjadrený percentom mužskej mzdy či mzdy priemernej.

#### 3.2.3.1. Priemerná hodinová mzda žien a mužov

Tabuľka č. 3 prevzatá z databáze Eurostatu<sup>14</sup> zachytáva rozdiely medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou mužov a žien, ktorý je vyjadrený v Eurách a GPG v %. Údaje o Českej republike sa dajú interpretovať že muži majú hodinovú mzdu vyššiu o 1,1 EUR oproti ženám. Avšak keď sa pozrieme napríklad na Dánsko tak muži majú priemerný hodinový zárobok 24,60 Eur a ženy o 4,32 Eura menej. A naopak v Taliansku, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Poľsko a Slovinsko majú najmenšie rozdiely čo sa týka ohodnotenia na hodinu.

---

14 Prameň: SES 2006, Eurostat

**Tabuľka č. 3 – Medzinárodné porovnanie – priemerná hodinová mzda žien a mužov (EUR)**

Zeme	Celkom	Ženy	Muži	GPG (v %)
<b>Európska únia</b>	13,38	11,92	14,62	18,47
Belgicko	17,45	16,44	18,16	9,47
Bulharsko	1,11	1,04	1,19	12,61
<b>Česká republika</b>	<b>4,21</b>	<b>3,59</b>	<b>4,69</b>	<b>23,45</b>
Dánsko	22,38	20,28	24,60	17,56
Nemecko	16,21	13,92	17,99	22,62
Estónsko	3,54	3,01	4,32	30,32
Írsko	20,83	18,89	22,82	17,22
Grécko	9,52	8,28	10,44	20,69
Španielsko	10,05	8,90	10,84	17,90
Francúzsko	15,53	14,10	16,68	15,47
Taliansko	13,50	13,16	13,75	4,29
Cyprus	11,04	9,63	12,32	21,83
Lotyšsko	2,64	2,45	2,89	15,22
Litva	2,74	2,50	3,01	16,94
Luxembursko	19,19	17,82	19,95	10,68
Maďarsko	3,43	3,16	3,70	14,59
Malta	7,40	7,15	7,55	5,30
Holandsko	15,17	13,01	17,04	23,65
Rakúsko	13,26	10,99	14,74	25,44
Poľsko	4,12	3,95	4,27	7,49
Portugalsko	7,00	6,68	7,30	8,49
Rumunsko	1,87	1,79	1,94	7,73
Slovinsko	6,75	6,45	7,01	7,99
Slovensko	3,10	2,63	3,54	25,71
Fínsko	15,52	13,75	17,46	21,25
Švédsko	16,04	14,63	17,53	16,54
Spojené kráľovstvo	19,47	16,79	22,17	24,27
<b>Ďalšie zeme</b>				
Island	17,92	16,00	20,15	20,60
Turecko	3,10	3,15	3,09	-1,94
Nórsko	23,83	21,43	25,51	15,99

Zdroj: Eurostat

### 3.2.3.2. Priemerné hrubé mesačné mzdy a medián miezd

Výsledky pri hodnotení mzdovej nerovnosti žien a mužov môžeme najlepšie vidieť pri porovnaní hrubej hodinovej mzde a hrubej mesačnej mzde. V tabuľke 4 vidíme priemerné mzdy žien aj mužov od roku 1996. Pre ukážku som do tabuľky vložila roky 1996, 1998 a 2000 aby boli vidieť zmeny, ktoré počas týchto rokov nastali. Oproti roku 96 a roku 2006 sa priemerná mzda u žien aj mužov zvýšila 100%. Medián miezd z roku 96 u žien bol 8 400 a v roku 2008 sa zvýšil na 19 380. Podiel priemernej mzdy žien na priemerné mzdy mužov sa počas spomínaných rokov veľmi nemení a ostáva na rozmedzí 75.

**Tabuľka č. 4 - Priemerné hrubé mesačné mzdy v Kč**

Ukazovateľ	1996	1998	2000	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Ženy</b>								
Priemerná mzda	9 449	11 036	12 641	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939
Medián mzdy	8 400	9 938	11 436	15 645	16 443	17 310	18 322	19 380
<b>Muži</b>								
Priemerná mzda	12 245	15 323	17 251	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628
Medián mzdy	10 650	13 271	14 623	19 329	20 265	21 185	22 850	24 447
<b>Celkom</b>								
Priemerná mzda	11 069	13 361	15 187	20 545	21 674	22 908	24 604	26 349
Medián mzdy	9 770	11 693	13 100	17 706	18 589	19 512	20 908	22 217
Podiel priemernej mzdy žien na priemernej mzde mužov	77,2	72,0	73,3	74,9	75,1	75,4	75,2	74,0
Podiel mediánu mzdy žien na medián mzdy mužov	78,9	74,9	78,2	80,9	81,1	81,7	80,2	79,3

## 4. NÁVRHY NA PODPORU PODNIKANIA ŽIEN

V tejto časti práce navrhнем možné riešenia zamestnanosti žien a poukážem na možnosti aké existujú na podporu podnikania žien v rámci Českej republiky a Európskej únie. Organizácie, ktoré pomáhajú ženám pri ich začiatkoch v podnikaní a to až počas prvých troch rokov podnikania.

Z predošlých kapitol je zrejmé, že ženy majú nižšie postavenie na trhu ako muži. Podľa môjho názoru je treba dodržiavať pravidlá teda zákony, ktoré sme si sami vytvorili. A to nie len na úrovni teoretickej ale aj praktickej.

### 4.1. Súčasný stav na trhu práce

Ako hovorí ústava tak by v pracovne právnom vzťahu nemal byť nikto diskriminovaný. Obecnou metódou pre rovné postavenie muža a ženy, je metóda **genderový mainstreaming**. Znamená to, že akékoľvek rozhodnutia, ktoré sú podstatné pre chod spoločnosti a mohli by mať rozdielny dopad na jednotlivé pohlavia musia byť prehodnotené a vyhodnotené, čo sa týka konečného dôsledku na mužov a ženy ešte predtým, než sú rozhodnutia konečné.

V praxi sa osvedčila a jej uplatnenia sa rozširujú a dostávajú pevný rozsah čo do používaných metód.<sup>15</sup>

V neposlednom rade myslíme aj na prístup a vlastnú iniciatívu zamestnávateľov a zamestnancov, teda najdôležitejších účastníkov na pracovnom trhu. Taktiež zamestnávatelia môžu podporovať rovnosť, a to tým že mnohé výskumy zistili, že spokojný zamestnanci pracujú efektívnejšie v zmiešanom kolektíve a majú vyššie ekonomické zhodnotenie kapitálu. Aktivita by nemala byť len na strane štátu ale aj na druhej strane – t.j. na strane zamestnávateľov a zamestnancov.

---

<sup>15</sup> Vláda Českej republiky túto metódu uznala ako legitímny nástroj pre výkon politiky rovných príležitostí mužov a žien v ČR a zaradila jej použitie medzi prioritné úlohy (vládne uznesenie č.456 z 9. Mája 2001).

Zhrnutie:

- rovnosť na trhu práce je zaistovaná zákonmi a medzinárodnými zmluvami;
- pomocou metódy genderového mainstreamingu sú posudzované dôsledky rozhodnutia na obidva pohlavia;
- nie len vláda, ale hlavne každý jedinec by sa mal aktívne zapájať o presadzovanie rovných príležitostí.

Diskrimináciu v zamestnaní mužov a žien rieši Úrad práce teda ako orgán Ministerstva práce a sociálnych vecí, ktorý má túto oblasť na starosti.

Rozdiely v mzdách a to prevažne v sekundárnom trhu práce, pokiaľ nezastávajú vyššiu pozíciu, tak v tom prípade sa nie je čomu čudovať, že dosahujú nižších príjmov. Tu prebieha jediná pomoc zo strany štátu a to proti diskriminačný zákon – tj. pohlavie, ako dôvod pre rozdielne ohodnotenie za rovnaký pracovný výkon je považované za porušenie tohto zákona.

Zhrnutie:

- ženy sú zamestnané v určitých odvetviach, kde majú nižšie mzdy a postavenia, ale z dôvodu iných faktorov (napr. nižšie vzdelanie);
- do riešenia situácie na trhu práce v ČR sa zapájajú aj nevládne subjekty;
- súčasný stav legislatívy – pre presadenie rovnosti – je uspokojivý.

#### **4.1.1. Možné riešenia**

Nie je možné aby dlhodobo fungovalo niečo z čoho nemajú obe strany prospech. Je treba preniesť na zamestnávateľov nie len výhody, ktoré plynú zo zamestnávania osôb s nižším ľudským kapitálom, ale naopak, urobiť ich zaujímavými. Problém by nastal, keby bola hranica zvýhodnenia a kde sa vyskytuje pozitívna diskriminácia na

úkor ostatných. Určitý zmysel v spoločenskom zmýšľaní by mala byť pevne časovo ohraničená pozitívna diskriminácia.<sup>16</sup>

Zhrnutie:

- rovnosť na trhu práce sa dá dosiahnuť rovnosťou vo všetkých oblastiach života – napríklad rovným rozdelením rodinných povinností muža a ženy;
- motivovať zamestnávateľov, aby zamestnávali ženy – matky;
- podpora zamestnania na čiastočný úväzok s flexibilnou pracovnou dobou.

## **4.2. Pomoc ženám v podnikaní**

### **4.2.1. Asociácia podnikateliiek a manažérok**

Táto organizácia bola založená ako právny subjekt na podporu rozvoja malého a stredného podnikania žien v ČR a profesionálneho rozvoja podnikateliiek a žien v manažérskych funkciách. Registráciou v zmysle zákona č.83/90 Sb., o Združovaní občanov dňa 22.5.1990. Je neziskovou organizáciou, nevládnou, dobrovoľnou a jej cieľom je združovať podnikateľky a pomáhať im vzdelávať sa získať cenné rady pomocou kurzov a prednášok.

Za roky svojej existencie táto organizácia usporiadala mnoho rôznych aktivít (semináre, odborné kurzy, prednášky a poradenstvo) a mnoho ďalších profesných a spoločenských stretnutí žien podnikateliiek.

#### **4.2.1.1. Úlohy a ciele organizácie**

1. Zriaďuje kluby pre vytváranie priestoru pre neformálne stretnutia žien zhodných záujmov,
2. Sprostredkováva vzájomný styk medzi členkami,

---

<sup>16</sup> tzn. Platnosť určitého nariadenia by skončila bez ohľadu na výsledok

3. Usporiadáva vzdelávacie a rekvalifikačné kurzy,
4. Vydáva informačnú tlač pre internetovú podporu pre vzájomnú informovanosť,
5. Zapožičiava odborné publikácie a literatúru (Zriaďuje vlastnú knižnicu),
6. Usporiadáva kolokvia, semináre,
7. Pomáha členkám pri zaradení do pracovnej činnosti k tomu účelu vykonáva agentúrnu činnosť.

#### **4.2.1.2. Prebiehajúce projekty**

- Woman Searching for Enterprise in Europe – „Žena hľadá podnikanie v Európe“, financované projektom Leonadro Italy, s hlavným partnerom IDI, Arezzo Italy, a partermi KAOS Milano Italy, Závod META Ljubljana Slovenia a KLEJNOT TRAINNING Polska.
- Euro podnikateľka 21. Storočia – táto organizácia je prekladateľom projektu programu EQUAL.
- Podnikavá žena – je parterom projektu, ktorý je financovaný z Európskeho sociálneho fondu a štátneho rozpočtu ČR. Koordinátor projektu je TEMPO TRAINING & CONSULTING, s.r.o.<sup>17</sup>

#### **4.2.2. Európsky sociálny fond**

Projekt „Asistenčné centrum pre podporu podnikania“ je zameraný na podporu podnikateľiek žien pri zakladaní nových podnikov a na systematickú podporu v prvých rokoch podnikania. Hlavným rysom asistenčných centier je individuálny prístup, sústavná a trvala starostlivosť o klientky v prvých troch rokoch podnikania a pomoc pri zvládaní špecifických problémov žien – podnikateľiek. Asistenčné centrum spolupracuje s už existujúcimi informačnými miestami pre podnikateľov a so

---

<sup>17</sup> Šutarová H. Podniani žen, [online] 2009 Dostupné z: [<http://www.podnikanizen.cz/?x=38>]

zahraničnými partnermi, od ktorých čerpajú skúsenosti. Poradenské služby sú v centrách poskytované klientkam bezplatne.

#### 4.2.2.1. Úlohy a ciele asistenčného centra

- Vytvorenie systému podpory pre rozvoj podnikanie žien v Českej republike
- Pomáhať prekonávať bariéry ženám pri vstupe do podnikania a v prvých kritických rokoch samostatného podnikania.

Hlavný cieľ projektu a spôsoby k ich dosiahnutiu sú:

- Pomáhať prekonávať bariéry žien pri vstupe do podnikania
- Napomáhať vzniku nových, životaschopných firiem, riadených ženami eliminovať rizika v začiatkoch podnikania
- Prispieť ku zníženiu rozdielu v uplatňovaní žien a mužov na trhu práce
- Využitie zahraničných skúseností v danej oblasti
- Vytvorené siete odborných konzultantov a lektorov
- Mentoring<sup>18</sup> na národnej a medzinárodnej úrovni<sup>19</sup>

#### 4.2.2.2. Projekty

Program: CIP EQUAL<sup>20</sup>

Realizátor projektu: Gender Studies, o.p.s.

---

<sup>18</sup> Moravská asociácia podnikateliek a manažérok ma niekoľko ročnú skúsenosť s projektom Mentoring, kedy skúsené podnikateľky a manažérky pomáhajú v trojmesačnom projekte mladým a začínajúcim podnikateľkám, ktoré mali chuť sa pustiť do podnikania. Tento model je veľmi atraktívny a efektívny pretože naznačil však smer spolupráce, ktorým je možno sa uberať aj v medzinárodnom merítku.

<sup>19</sup> JINDRA, J. *Iniciativa Společenství EQUAL* [online]. 2010 Dostupne z <http://esfdb.esfcr.cz/modules/marwel/index.php?article=1050>

<sup>20</sup> EQUAL je jednou zo štyroch iniciatív Spoločenstva, ktoré bolo na území celej EÚ v období 2000 – 2006 spolufinancované zo Štrukturálnych fondov.

Partneri sú Európsko-české fórum; Asociácia pre rovné príležitosti; Česká spoločnosť pre rozvoj ľudských zdrojov; proFem.

Projekt je zameraný na tematiku rovných príležitostí pre ženy a mužov na trhu práce. V rámci projektu prebiehajú informačné, mediálne, vzdelávacie, výskumné, poradenské a lobbyngové aktivity, ktoré by mali priniesť prospech obidvom skupinám na trhu práce.

**Cieľom projektu** je znižovanie rozdielu v zamestnanosti mužov a žien, znižovanie genderovej diskriminácii na trhu práce a zvyšovanie informovanosti o rovných príležitostiach.<sup>21</sup>

#### **Cieľové skupiny sú:**

- ohrozené cieľové skupiny na trhu práce,
- mladé ženy,
- matky a potencionálne matky,
- muži – otcovia,
- ženy a muži 50+.

Ženy, ktoré sa chystajú podnikat' alebo len nad tým rozmýšľajú a nevedia ako na to, tak presne tejto skupine by som odporučila Asistenčné centrum ktoré je prístupné v Brne a v Zlíne bezplatne.

---

<sup>21</sup> *Iniciativa Společenství EQUAL* [online] 2010 Dostupné z:  
<http://esfdb.esfcr.cz/modules/marwel/index.php?article=1092>

## Záver

Postavenie ženy v spoločnosti a na trhu práce sa stáva námetom rôznych teoretických prístupov. Ich cieľom je nájsť odpovede na to, aký spoločenský a hlavne ekonomický status ženy zastávajú. Uvedené teoretické prístupy sa zhodujú, že ženy majú na trhu práce znevýhodnené postavenie, avšak každá žena hľadá príčiny niekde inde. Ženy, ktoré chcú podnikat' sú často posudzované mužmi o ich samotnú charakteristiku ženskej pracovnej sily, ktorá sa vyznačuje nižším vzdelanostným a skúsenostným kapitálom a ich prevažne prerušovanou kariérou z dôvodu materstva.

Postavenie žien na trhu práce vykazujú ukazovatele miery ekonomickej aktivity. Na základe sledovaných údajov z európskych krajín je pod zamestnanosťou zasiahnutých viac žien ako mužov.

Po meraní ekonomických rozdielov mužov a žien môžeme použiť viacero kvantitatívnych ukazovateľov. Ukazovateľ mikroekonomickej úrovne, kde porovnáваме priemerné hrubé mesačné a hodinové mzdy mužov a žien. Presnejšie výsledky nám podáva hodinová hrubá mzda, pretože sa zohľadňuje fakt, že mnoho žien pracuje na čiastočný úväzok. Najnižšie mzdové rozdiely boli zaznamenané v hodinových mzdách v Taliansku, v Poľsku, Slovinsku a Portugalsku.

Medzinárodné štatistické organizácie často prezentuje iba porovnanie priemerných miezd, avšak vo väčšine krajinách sa javí tento spôsob ako nevhodný. Mzdové funkcie mužov a žien sú rôzne a do priemernej mzdy mužov a žien vstupuje zastúpenie vysoko-príjmových a nízko-príjmových skupín, ktoré priemernú mzdu buď navýšia alebo naopak znížia.

Väčšiu schopnosť porovnania má medián miezd, ale i tak z tohto ukazovateľu nie je možné uzatvárať závery o diskriminácii žien v odmeňovaní. Výsledky nezohľadňujú rozdiely v produktivite práce a ak porovnáваме mesačnú alebo ročnú mzdu, ani vyšší počet pracujúcich žien na čiastočný úväzok oproti mužom, ktorý zaznamenáva celkové vyplatené mzdy. Jediné tvrdenie, ktoré môžem potvrdiť je, že ženy poberajú nižšie mzdy nie len v Českej republike ale aj ostatných európskych štátov ktoré som uviedla v časti „Analytická časť“.

Segregácia v odvetviach zamestnania vyjadruje, že niektoré pracovné pozície sú viac preferované buď mužmi alebo ženami, tzn. že môžeme povedať, že existujú typické mužské a typické ženské zamestnania.

Ženám, ktoré sa chystajú podnikat' alebo len nad tým rozmýšľajú a nevedia ako na to, tak presne tejto skupine by som odporučila Asistenčné centrum ktoré je prístupné v Brne a v Zlíne. Ešte pred niekoľkými rokmi by niektoré ženy boli vďačné keby mali podobnú pomoc, ktorá je v začiatkoch podnikania na správnom mieste. Osobne ako žena, túto príležitosť vnímam ako správny krok, ktorý by som urobila a navštívila Asistenčné centrum. V dnešnom svete sa za cenné rady platí.

Ženy, ktoré sa rozhodli po ukončení školy začať podnikat', ženy po materskej dovolenke alebo ženy v staršom veku, ktoré sa rozhodli podnikat' môžu bez hanby navštíviť centrum a dostanú bezplatnú pomoc.

Myslím, že Česká republika je na dobrej ceste toho, aby vyrovnala príležitosti mužov a žien na trhu práce. Existuje mnoho projektov, ktoré sú zamerané na pomoc ženám aj vďaka Európskej únii, ktorá z väčšej časti tieto projekty financuje.

## Zoznam použitých zdrojov

- [1] FILIPOVÁ, L. Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Lenka Filipová. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. 2008.
- [2] KŘÍŽIKOVÁ, A. 2004. Vnímaní genderových nerovností na trhu práce českou populací. In *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2004. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.
- [3] MLČOCH, L. Institucionální ekonomie. 2.vyd. Praha: Karolinum. 2005. 189 s. ISBN 80-246-1029-9.
- [4] MLČOCH, L. Ekonomie důvěry a společného dobra. 1.vyd. Praha: Karolinum. 2006. 195 s. ISBN 80-246-1188-0.
- [5] PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P. Etické řízení ve firmě. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007. 168 s. ISBN 978-80-247-1621-3.
- [6] PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P., UHLÁŘ, P a kol. Etický a sociální audit – nástroj
- [7] ŠUTAROVÁ, H. Podnikání žen, [online] 2009 Dostupné [http://www.podnikanizen.cz/?x=38]
- [8] Zkvalitnění řízení. PROSPECTUM, Praha 2005. 71str. ISBN 80-7175-135-9
- [9] SAMUELSON, P. A. Ekonomie. 1. vyd. Praha: Svoboda. 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.
- [10] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákonník práce

## Internetové zdroje

- [www.czso.cz](http://www.czso.cz)
- <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/s/2009-1>
- <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/krajs/2010-1-xa>
- <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/publ/1413-09-2009>
- [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz\\_cr](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_cr)
- <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110409.doc>
- <http://sk.wikipedia.org/wiki/Trh>
- <http://www.nuov.cz/vzdelavani-a-trh-prace>
- <http://www.nuov.cz/profesni-a-odvetvova-struktura-pracovni-sily>

- [http://www.mzv.cz/oecd.paris/cz/zakladni\\_informace\\_o\\_oecd/index.html](http://www.mzv.cz/oecd.paris/cz/zakladni_informace_o_oecd/index.html)
- [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
- <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510.doc>
- <http://esfdb.esfcr.cz/>
- <http://esfdb.esfcr.cz/modules/marwel/index.php?article=1050>
- <http://www.podnikanizen.cz/?x=1>
- <http://www.narmsp.sk/Article&d;805>
- <http://www.azrodina.cz/2309-asistencnicentrapodporupodnikanizenasnizeniriziknazacatkupodnikani>
- <http://www.europarl.europa.eu>
- <http://www.esfcr.cz/projekty/asistencni-centrum-brno-pro-podporu-podnikanizen>
- <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=680>

## Zoznam príloh

- Príloha 1 – Miera nezamestnanosti podľa vekových skupín a vzdelania
- Príloha 2 – Medzinárodné porovnanie – podiel samostatne podnikajúcich žien a mužov
- Príloha 3 – Miera ekonomickej aktivity a ekonomicky aktívne obyvateľstvo
- Príloha 4 – Priemerné hrubé mesačné mzdy a mediány v triedení podľa hlavných tried
- Príloha 5 – Medzinárodné porovnanie – študujúce ženy na 100 mužov vo vzdelaní
- Príloha 6 – Podiel študujúcich žien v jednotlivých oboroch
- Príloha 7 – Medzinárodné porovnanie – samostatne podnikajúce ženy a muži zamestnávajúci ďalšie osoby
- Príloha 8 – Medzinárodné porovnanie – najvýznamnejšie odvetvie podľa koncentrácie zamestnanosti žien a mužov
- Príloha 9 – Medzinárodné porovnanie – podiel zamestnaných na čiastočný úväzok na zamestnanosť žien a mužov podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania
- Príloha 10 – Priemerné hrubé mesačné mzdy a mediány miezd podľa odvetví

# Prílohy

## Príloha 1

	1993	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2008	
<b>Ženy</b>	<b>5,4</b>	<b>4,8</b>	<b>10,6</b>	<b>9,9</b>	<b>9,8</b>	<b>8,8</b>	<b>6,7</b>	<b>5,6</b>	<b>Women</b>
věková skupina:									<i>Age group:</i>
15 - 19	13,9	14,4	37,6	43,9	42,2	39,3	29,7	28,2	15 to 19
20 - 24	8,0	6,2	13,8	16,3	15,7	16,0	8,9	7,6	20 to 24
25 - 29	8,9	8,5	13,7	12,0	11,7	8,1	6,7	5,0	25 to 29
30 - 34	5,9	5,5	13,6	11,6	10,9	10,3	8,8	7,7	30 to 34
35 - 39	4,2	3,8	9,1	9,0	9,3	8,4	7,4	5,7	35 to 39
40 - 44	3,8	3,4	8,5	8,2	8,0	7,6	5,5	4,0	40 to 44
45 - 49	2,9	2,9	8,4	7,0	7,4	7,7	5,2	5,4	45 to 49
50 - 54	2,6	2,4	7,5	8,6	9,0	7,9	6,5	4,9	50 to 54
55 - 59	4,5	3,9	5,2	6,7	6,5	6,3	5,5	5,0	55 to 59
60 +	6,4	3,7	5,6	3,2	4,6	2,8	1,6	2,0	60 or more
<b>Muži</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>	<b>7,3</b>	<b>7,0</b>	<b>6,5</b>	<b>5,8</b>	<b>4,2</b>	<b>3,5</b>	<b>Men</b>
věková skupina:									<i>Age group:</i>
15 - 19	10,1	12,1	30,2	40,4	44,6	38,2	25,2	21,8	15 to 19
20 - 24	5,3	5,2	14,5	18,6	15,8	13,4	8,7	8,3	20 to 24
25 - 29	3,0	3,4	6,5	7,0	6,4	5,5	4,2	3,4	25 to 29
30 - 34	3,1	2,6	6,0	4,0	4,2	4,7	2,8	2,7	30 to 34
35 - 39	2,5	3,0	5,6	5,4	4,5	3,9	2,7	2,2	35 to 39
40 - 44	2,3	2,5	5,6	5,5	4,9	3,9	3,5	2,4	40 to 44
45 - 49	2,5	2,0	5,8	5,5	5,7	4,9	3,8	3,1	45 to 49
50 - 54	1,6	1,9	6,0	6,2	6,1	5,3	4,2	3,0	50 to 54
55 - 59	1,8	1,8	5,2	5,5	5,3	5,8	5,2	4,0	55 to 59
60 +	6,2	4,5	3,2	2,7	2,2	2,9	2,3	1,9	60 or more
<b>Ženy</b>	<b>5,4</b>	<b>4,8</b>	<b>10,6</b>	<b>9,9</b>	<b>9,8</b>	<b>8,8</b>	<b>6,7</b>	<b>5,6</b>	<b>Women</b>
vzdělání:									<i>Education:</i>
základní a bez vzdělání	8,7	9,6	20,1	24,2	24,4	23,2	19,3	18,4	<i>Basic and without education</i>
střední bez maturity	5,8	5,1	12,1	13,2	12,9	10,7	8,9	6,7	<i>Secondary without GCSE</i>
střední s maturitou	4,0	3,0	7,9	5,9	6,2	6,1	4,1	3,5	<i>Secondary with GCSE</i>
vysokoškolské	2,2	1,9	3,7	2,3	2,7	2,7	1,7	1,8	<i>University</i>
<b>Muži</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>	<b>7,3</b>	<b>7,0</b>	<b>6,5</b>	<b>5,8</b>	<b>4,2</b>	<b>3,5</b>	<b>Men</b>
vzdělání:									<i>Education:</i>
základní a bez vzdělání	9,3	12,6	25,4	28,8	30,0	26,2	21,1	19,9	<i>Basic and without education</i>
střední bez maturity	3,1	3,0	7,3	7,4	6,8	6,1	4,3	3,3	<i>Secondary without GCSE</i>
střední s maturitou	2,5	2,0	4,7	4,5	3,9	3,5	2,4	2,1	<i>Secondary with GCSE</i>
vysokoškolské	1,8	0,8	2,2	2,2	2,1	2,2	1,6	1,5	<i>University</i>

## Príloha 2

Země	2005		2006		2007		2008		Country
	Ženy <i>Women</i>	Muži <i>Men</i>	Ženy <i>Women</i>	Muži <i>Men</i>	Ženy <i>Women</i>	Muži <i>Men</i>	Ženy <i>Women</i>	Muži <i>Men</i>	
<b>EU 27</b>	<b>10,0</b>	<b>18,7</b>	<b>10,0</b>	<b>18,7</b>	<b>9,9</b>	<b>18,4</b>	<b>9,8</b>	<b>18,3</b>	<b>EU 27</b>
<b>z toho:</b>									<b>incl.:</b>
Belgie	8,6	16,6	8,7	16,8	8,9	16,7	8,4	16,2	<i>Belgium</i>
Bulharsko	8,6	15,0	8,1	14,5	7,6	13,8	7,5	13,6	<i>Bulgaria</i>
<b>Česká republika</b>	<b>9,1</b>	<b>19,8</b>	<b>9,6</b>	<b>19,7</b>	<b>9,4</b>	<b>19,9</b>	<b>9,4</b>	<b>19,6</b>	<b>Czech Rep.</b>
Estonsko	<sup>2)</sup> 4,7	11,0	<sup>2)</sup> 4,6	11,2	5,0	12,3	4,7	10,3	<i>Estonia</i>
Finsko	7,7	15,4	7,7	16,1	7,5	15,5	7,8	15,6	<i>Finland</i>
Francie	5,7	13,2	6,3	13,7	6,3	13,1	6,1	12,4	<i>France</i>
Irsko	.	.	.	.	.	.	6,4	23,0	<i>Ireland</i>
Itálie	17,4	28,4	17,3	27,9	16,9	27,7	16,4	27,2	<i>Italy</i>
Kypr	11,0	26,5	10,9	24,5	10,0	23,8	9,6	23,2	<i>Cyprus</i>
Litva	10,7	17,0	10,2	16,1	8,5	14,9	6,8	13,1	<i>Lithuania</i>
Lotyšsko	7,2	10,8	7,7	11,6	6,3	11,3	5,9	11,2	<i>Latvia</i>
Lucembursko	6,4	8,6	6,0	8,8	5,7	8,1	5,7	6,5	<i>Luxembourg</i>
Maďarsko	9,0	16,6	8,2	15,3	8,3	14,6	8,0	14,7	<i>Hungary</i>
Malta	<sup>2)</sup> 5,9	17,0	<sup>2)</sup> 5,9	17,1	7,0	17,0	6,1	16,8	<i>Malta</i>
Německo	7,2	13,7	7,3	13,9	7,1	13,3	6,9	13,0	<i>Germany</i>
Nizozemsko	8,7	14,3	9,2	15,2	9,0	15,5	9,5	15,6	<i>Netherlands</i>
Polsko	15,5	23,6	15,1	23,1	14,5	22,4	14,2	21,9	<i>Poland</i>
Portugalsko	18,1	21,7	17,3	20,5	16,9	20,9	17,0	20,3	<i>Portugal</i>
Rakousko	8,9	14,0	9,1	14,0	9,3	13,9	8,6	13,4	<i>Austria</i>
Rumunsko	11,4	25,1	11,0	24,3	11,4	24,4	11,3	23,8	<i>Romania</i>
Řecko	20,5	34,9	20,8	34,6	20,1	34,3	20,9	34,1	<i>Greece</i>
Slovensko	6,9	17,1	7,3	16,7	7,2	17,2	7,6	18,4	<i>Slovakia</i>
Slovinsko	5,7	13,0	6,0	14,8	5,9	14,0	5,7	13,0	<i>Slovenia</i>
Spojené král.	7,2	16,8	7,4	16,7	7,6	16,9	8,1	17,7	<i>United King.</i>
Španělsko	<sup>3)</sup> 12,0	<sup>3)</sup> 19,2	11,6	19,5	11,9	19,5	11,5	20,2	<i>Spain</i>
<b>Ostatní země</b>									<b>Other coun.</b>
Chorvatsko	17,9	21,7	14,8	20,9	14,3	20,0	14,3	19,8	<i>Croatia</i>
Turecko	.	.	13,8	32,5	12,9	31,5	12,2	31,0	<i>Turkey</i>

<sup>1)</sup> Osoby ve věku 15 - 64 let

<sup>2)</sup> Nespolehlivá data

<sup>3)</sup> Zlom v časové řadě

Príloha 3

Veková skupina	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Ženy / Women</b>	<b>2 268,2</b>	<b>2 282,0</b>	<b>2 288,4</b>	<b>2 268,7</b>	<b>2 266,5</b>
15 - 19	24,8	24,2	21,7	17,3	19,6
20 - 24	188,7	166,5	169,9	158,1	150,8
25 - 29	283,1	280,3	270,4	262,4	256,5
30 - 34	283,1	302,8	306,5	306,4	301,8
35 - 39	292,0	289,6	289,6	292,2	298,9
40 - 44	294,2	303,6	314,2	314,0	315,4
45 - 49	324,0	314,7	302,8	294,6	295,8
50 - 54	342,6	344,7	342,8	334,9	327,1
55 - 59	176,7	194,8	205,6	211,6	219,5
60 - 64	39,1	40,6	42,9	52,4	55,5
65 +	19,9	20,4	21,9	24,6	25,8
15 - 64	2 248,3	2 261,6	2 266,5	2 244,0	2 240,7
<b>Muži / Men</b>	<b>2 864,3</b>	<b>2 892,2</b>	<b>2 911,0</b>	<b>2 929,7</b>	<b>2 965,8</b>
15 - 19	32,5	33,7	33,2	28,8	27,6
20 - 24	251,0	235,2	226,8	223,6	220,3
25 - 29	429,0	418,3	399,5	385,8	372,8
30 - 34	395,0	418,2	438,7	456,8	465,5
35 - 39	338,7	339,7	349,2	359,3	385,8
40 - 44	320,0	330,8	342,9	347,5	351,3
45 - 49	336,9	327,4	317,3	312,2	311,4
50 - 54	350,5	349,1	345,0	343,8	337,6
55 - 59	295,7	309,2	315,2	307,1	316,2
60 - 64	81,7	95,2	104,8	122,6	133,6
65 +	33,4	35,4	38,3	42,2	43,7
15 - 64	2 830,9	2 856,8	2 872,7	2 887,5	2 922,1
Míra ekonomické aktivity (v %)					
<b>Ženy / Women</b>	<b>50,5</b>	<b>50,6</b>	<b>50,5</b>	<b>49,8</b>	<b>49,3</b>
15 - 19	7,7	7,6	6,8	5,5	6,3
20 - 24	53,2	48,5	50,1	47,0	44,4
25 - 29	64,1	65,3	65,4	65,9	66,4
30 - 34	72,8	73,5	70,9	68,4	66,0
35 - 39	86,7	86,1	84,7	82,6	80,0
40 - 44	90,9	90,9	92,0	90,7	91,0
45 - 49	90,1	91,6	91,9	92,1	92,5
50 - 54	86,1	87,4	88,1	87,7	87,7
55 - 59	45,5	49,0	51,1	53,1	55,7
60 +	5,0	5,1	5,3	6,1	6,3
<b>Muži / Men</b>	<b>68,4</b>	<b>68,7</b>	<b>68,6</b>	<b>68,3</b>	<b>68,2</b>
15 - 19	9,6	10,1	10,0	8,7	8,4
20 - 24	67,6	65,5	63,7	62,8	60,8
25 - 29	93,6	93,6	92,4	92,3	90,9
30 - 34	97,4	97,3	97,0	97,4	96,8
35 - 39	96,6	97,0	97,6	96,8	97,6
40 - 44	95,9	95,8	96,8	96,4	96,5
45 - 49	93,5	94,7	94,8	95,6	94,6
50 - 54	90,6	90,8	90,6	91,6	91,7
55 - 59	81,4	82,8	83,2	81,6	84,8
60 +	14,1	15,5	16,5	18,3	18,9

Príloha 4

Zaměstnaní, vzdělání	Průměrné hrubé měsíční mzdy <i>Average gross monthly earnings</i>				Mediány mzdy <i>Medians of earnings</i>			
	celkem	ženy	muži	ženy/ muži  %	celkem	ženy	muži	ženy/ muži  %
<b>Celkem</b>	<b>26 349</b>	<b>21 939</b>	<b>29 628</b>	<b>74,0</b>	<b>22 217</b>	<b>19 380</b>	<b>24 447</b>	<b>79,3</b>
<b>Hlavní třída KZAM:</b>								
0 příslušníci armády	26 304	24 834	26 487	93,8	24 606	24 899	24 529	101,5
1 zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	54 847	39 481	61 862	63,8	38 536	30 299	43 401	69,8
2 vědečtí a odborní duševní pracovníci	35 395	29 580	41 669	71,0	29 057	25 959	34 832	74,5
3 techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	28 592	24 622	32 907	74,8	25 319	22 589	29 434	76,7
4 nižší administrativní pracovníci	21 099	19 835	24 397	81,3	19 494	18 643	22 241	83,8
5 provozní pracovníci ve službách a obchodě	16 245	14 665	18 977	77,3	14 481	13 673	17 260	79,2
6 kvalif. dělníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu	17 756	16 539	18 864	87,7	17 010	15 837	18 201	87,0
7 řemeslníci, kvalifiko- vaní výrobci a zpracovatelé	21 896	16 207	23 195	69,9	20 865	15 143	22 116	68,5
8 obsluha strojů a zařízení	21 219	17 258	22 712	76,0	20 403	16 753	21 947	76,3
9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14 448	12 906	16 448	78,5	13 093	11 852	15 501	76,5
<b>Nejvyšší dosažené vzdělání:</b>								
základní a nedokončené	17 013	15 032	19 556	76,9	15 609	14 018	18 351	76,4
střední bez maturity	20 544	16 150	22 643	71,3	19 380	15 130	21 576	70,1
střední s maturitou	26 763	23 259	30 462	76,4	23 653	21 416	26 827	79,8
vyšší odborné a bakalářské	30 263	26 156	35 322	74,0	26 100	23 436	30 628	76,5
vysokoškolské	45 566	35 218	52 097	67,6	34 370	28 459	38 970	73,0

Príloha 5

Země	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>EU 27</b>	<b>115,2</b>	<b>117,1</b>	<b>119,1</b>	<b>120,0</b>	<b>121,1</b>	<b>121,9</b>	<b>122,8</b>	<b>123,4</b>
<b>v tom:</b>								
Belgie	109,5	112,0	113,2	114,4	116,5	119,4	120,8	122,0
Bulharsko	134,1	128,9	117,2	111,9	110,4	108,7	114,9	116,0
<b>Česká republika</b>	<b>99,1</b>	<b>100,4</b>	<b>105,1</b>	<b>102,8</b>	<b>105,1</b>	<b>111,1</b>	<b>116,6</b>	<b>120,7</b>
Dánsko	132,0	129,7	135,2	137,6	137,3	134,9	134,5	135,7
Estonsko	140,8	150,6	159,4	160,0	161,6	159,8	160,3	156,8
Finsko	116,0	116,7	117,8	115,0	114,5	115,3	116,9	117,5
Francie	118,4	118,0	121,2	122,4	122,4	123,3	123,7	123,7
Irsko	117,9	120,8	122,8	125,8	123,2	121,9	122,9	123,1
Itálie	124,8	127,3	128,6	128,6	128,4	130,2	132,3	133,8
Kypr	133,0	138,2	121,4	98,0	92,0	108,4	103,5	100,4
Litva	149,7	149,0	152,9	150,2	150,0	150,8	149,5	150,3
Lotyšsko	173,3	161,8	159,9	161,2	164,9	171,6	172,5	177,1
Lucembursko	.	.	.	114,1	.	.	106,6	.
Maďarsko	116,8	121,1	123,5	130,9	134,0	140,4	140,8	140,0
Malta	114,1	121,3	132,1	132,2	126,7	129,0	132,8	134,9
Německo	92,7	94,8	96,2	97,9	97,6	98,4	98,8	99,0
Nizozemsko	99,8	102,0	102,8	104,1	103,6	104,0	104,6	106,0
Polsko	135,5	138,2	137,5	137,0	135,6	135,3	134,7	134,6
Portugalsko	130,0	132,6	132,6	130,4	127,6	125,6	123,3	117,2
Rakousko	103,9	107,7	111,4	112,7	114,3	115,8	116,5	115,9
Rumunsko	107,6	115,1	119,1	118,8	121,2	120,5	124,3	127,8
Řecko	99,9	104,5	105,1	103,9	107,1	104,5	103,6	101,6
Slovensko	101,6	105,3	108,7	113,0	117,7	123,7	136,3	143,2
Slovinsko	127,7	127,8	135,5	128,4	131,8	137,1	140,2	139,8
Spojené království	117,1	120,0	123,4	126,8	132,8	133,6	134,3	133,9
Španělsko	112,5	110,4	113,4	113,4	116,6	116,1	116,7	117,5
Švédsko	139,4	144,3	146,7	147,5	147,2	147,5	147,4	149,5
<b>Ostatní země</b>								
Albánie	149,1	158,8	.	165,5	163,4	.	140,6	.
Chorvatsko	.	.	.	113,6	116,0	116,7	118,0	117,7
Island	162,5	167,9	171,8	175,2	181,9	185,0	180,5	178,9
Japonsko	81,4	81,4	82,2	83,7	84,7	84,8	84,0	83,8
Lichtenštejnsko	.	.	.	37,1	36,4	40,5	43,6	46,6
Makedonie	122,5	126,3	123,3	128,1	132,7	130,9	130,8	119,9
Norsko	140,5	145,4	147,8	148,4	147,4	147,4	148,4	151,5
Spojené státy	126,0	126,6	128,8	130,7	132,9	133,8	134,5	134,4
Švýcarsko	.	.	76,3	79,3	81,6	85,3	88,5	90,8
Turecko	66,1	69,0	70,6	70,5	70,6	72,0	73,5	74,1

Príloha 6

Země	Celkem	Pedagogika	Humanitní a umělecké obory	Sociální vědy, obchod a právo	Přírodní vědy, matematika a práce na počítači	Strojírnoství, průmysl a stavební obory	Zemědělství a veterinární péče/lékařství	Zdravotnictví	Služby
<b>EU 27</b>	55,1	75,3	66,1	58,2	37,2	24,4	49,7	74,2	50,2
<b>Eurozóna 15</b>	53,7	76,7	66,8	56,3	36,8	23,7	49,1	72,3	50,3
<b>v tom:</b>									
Belgie <sup>1)</sup>	54,7	73,3	56,1	53,3	31,8	24,2	50,6	72,1	45,0
Bulharsko	53,5	68,0	62,7	60,3	48,9	31,8	42,9	67,4	46,9
<b>Česká republika</b>	<b>53,8</b>	<b>75,3</b>	<b>64,9</b>	<b>61,1</b>	<b>32,5</b>	<b>24,0</b>	<b>57,0</b>	<b>74,5</b>	<b>47,8</b>
Dánsko	57,4	70,9	62,4	50,4	32,6	32,9	52,5	80,4	21,7
Německo <sup>2)</sup>	49,7	68,5	66,3	48,7	34,8	18,2	46,8	73,6	51,2
Estonsko	61,6	90,3	75,2	65,4	39,1	27,2	52,9	89,1	51,0
Irsko	55,1	77,9	64,2	56,3	42,3	16,4	44,6	79,3	48,0
Řecko	50,9	.	.	.	.	23,6	.	.	.
Španělsko	53,9	78,2	60,8	58,8	34,1	28,0	54,0	76,0	57,1
Francie	55,3	75,5	68,6	61,4	35,7	23,4	41,0	71,2	40,5
Itálie	56,9	87,3	72,3	57,2	49,7	28,3	45,1	65,6	47,9
Kypr <sup>3)</sup>	50,9	87,8	75,7	47,8	35,9	14,0	-	69,1	38,8
Lotyšsko	63,3	85,3	77,5	66,7	30,5	20,8	48,7	86,1	51,5
Litva <sup>3)</sup>	59,9	77,8	73,3	67,9	33,8	25,2	47,1	84,5	42,9
Lucembursko <sup>3)</sup>	51,6	.	.	.	.	.	.	.	.
Maďarsko	58,5	72,5	66,4	65,2	31,1	18,7	45,0	76,3	58,8
Malta	57,0	78,0	54,8	56,6	36,2	29,1	17,6	68,5	57,0
Nizozemsko	51,1	74,1	54,1	46,8	15,6	15,0	50,2	73,5	49,0
Rakousko	53,8	74,6	66,2	55,3	34,3	21,3	60,9	66,8	50,7
Polsko	57,4	72,9	70,1	62,4	36,7	27,1	53,5	73,2	48,9
Portugalsko	55,2	82,2	60,6	59,4	49,5	25,7	56,0	77,1	49,1
Rumunsko	55,4	74,8	69,5	61,8	53,9	29,7	37,4	66,8	46,3
Slovinsko	58,4	80,1	72,5	65,9	33,0	24,1	55,5	79,7	47,1
Slovensko	57,7	75,3	58,6	63,1	35,8	28,5	39,5	81,4	43,9
Finsko	53,9	80,6	71,3	62,7	39,8	18,8	51,5	84,4	70,2
Švédsko	59,6	75,8	62,3	61,0	42,9	27,8	59,5	80,6	59,4
Spojené království	57,3	74,1	61,6	55,2	36,9	19,8	61,1	78,2	65,1
<b>Další země</b>									
Chorvatsko <sup>3)</sup>	54,1	91,9	70,6	64,3	42,0	25,4	44,7	73,8	25,6
Japonsko	45,7	70,2	66,7	35,5	25,0	11,7	39,1	60,4	80,0
Norsko	59,7	74,2	62,2	56,4	33,4	24,0	56,3	80,6	48,2
Spojené státy	57,4	79,4	57,8	56,2	38,6	16,2	49,7	79,7	53,0
Turecko	42,4	52,7	46,2	44,8	39,5	18,6	43,9	60,8	31,0

Príloha 7

Země	Odvětví - ženy						Odvětví - muži					
	Zemědělství	Zemědělství	Stavebnictví	Sužby	Ekonomika celkem <sup>1)</sup>	Ekonomika celkem, bez zeměděl. <sup>1)</sup>	Zemědělství	Průmysl	Stavebnictví	Sužby	Ekonomika celkem <sup>1)</sup>	Ekonomika celkem, bez zeměděl. <sup>1)</sup>
<b>EU 25, v tom:</b>	3,7	1,9	4,9	3,90	3,5	3,5	7,8	4,0	9,0	8,4	7,1	7,1
Belgie	3,4	0,2	2,1	5,0	4,0	4,0	14,8	3,1	9,4	10,3	8,1	7,9
<b>Česká republika</b>	<b>1,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,5</b>	<b>3,2</b>	<b>2,1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,5</b>	<b>2,9</b>	<b>6,2</b>	<b>7,8</b>	<b>5,3</b>	<b>5,5</b>
Dánsko	3,6	0,8	1,8	1,7	1,5	1,5	15,0	3,8	10,0	6,1	6,6	6,1
Německo	4,0	0,8	4,5	3,7	3,1	3,1	14,1	2,8	9,6	9,2	7,1	6,9
Estonsko	0,0	2,0	0,0	1,3	1,4	1,5	6,2	4,0	2,5	4,4	4,1	3,9
Irsko	9,2	1,4	3,0	3,5	3,3	3,1	6,9	4,6	11,6	9,8	8,8	9,1
Řecko	3,7	5,1	6,1	5,3	5,0	5,3	9,2	10,5	12,9	13,2	12,1	12,5
Španělsko	2,4	2,6	6,5	4,3	4,0	4,1	4,9	4,8	7,8	8,6	7,2	7,4
Francie	7,3	1,5	2,1	2,8	2,8	2,6	12,6	3,7	10,0	7,2	6,9	6,5
Itálie	7,2	4,2	11,2	6,0	5,7	5,7	11,1	7,8	13,4	11,5	10,7	10,6
Kypr	4,6	1,6	0,0	2,4	2,4	2,3	13,4	13,5	12,3	13,6	13,3	13,3
Lotyšsko	2,8	3,0	3,4	4,4	3,9	4,0	3,9	4,8	2,0	6,0	4,7	4,9
Litva	2,1	0,4	0,0	2,6	1,8	1,8	2,2	2,7	1,1	4,8	3,2	3,4
Lucembursko	6,5	0,4	6,9	2,6	2,9	2,8	10,2	1,9	5,0	5,1	4,7	4,5
Maďarsko	4,5	2,1	5,9	6,8	5,3	5,3	8,3	4,0	11,2	11,8	8,9	9,0
Malta	0,0	0,8	0,0	3,2	2,5	2,5	18,9	4,1	4,5	9,5	7,4	7,1
Nizozemsko	7,3	1,7	6,5	2,9	3,0	2,8	12,7	2,4	5,9	6,9	5,9	5,6
Rakousko	6,1	0,5	5,9	3,1	3,0	2,7	12,3	3,2	8,3	8,9	7,2	6,9
Polsko	2,0	2,0	6,2	5,9	4,0	4,6	2,6	3,3	7,5	8,5	5,4	6,2
Portugalsko	0,8	4,2	13,1	5,2	4,3	5,1	3,5	6,9	10,4	11,5	9,1	9,9
Slovinsko	1,4	0,8	5,8	3,8	2,5	2,7	2,0	3,4	7,8	6,7	5,0	5,3
Slovensko	0,0	0,9	2,7	3,3	2,3	2,4	2,1	2,5	4,4	8,4	4,9	5,2
Finsko	9,2	1,0	10,6	3,1	3,1	2,8	7,6	2,9	9,2	7,2	6,2	6,1
Švédsko	9,2	2,3	7,3	3,2	3,2	3,1	12,4	3,5	8,8	7,9	6,9	6,7
Spojené království	9,0	0,9	3,1	2,3	2,3	2,2	12,3	1,8	6,1	4,9	4,5	4,3
<b>Další země</b>												
Bulharsko	1,3	1,0	3,9	4,4	2,8	3,0	3,6	3,8	2,9	8,9	5,9	6,2
Chorvatsko	0,7	0,8	9,2	5,4	3,3	4,2	2,4	4,3	6,8	11,2	7,1	8,1
Island	18,8	1,6	8,9	3,5	3,9	3,3	11,3	2,5	11,4	7,7	7,5	7,0
Norsko	9,4	0,4	0,0	1,5	1,6	1,3	9,2	0,8	2,8	1,7	2,1	1,6
Švýcarsko	11,8	2,8	5,5	4,0	4,2	3,8	27,3	5,8	12,1	9,5	9,9	8,9

<sup>1)</sup> Ekonomika celkem je definována s vyloučením veřejné správy, vzdělávání, zdravotnictví a exteritoriálních organizací

Príloha 8

Země	Hlavní odvětví - ženy Top sectors - women									
	Zpracovatelský průmysl Manufacturing	Stavebnictví Construction	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	Doprava a skladování Transportation and storage	Ubytování, stravování a pohostinství Accommodation and food service activities	Odborné, vědecké a technické činnosti Professional, scientific and technical activities	Administrativní a podpůrné činnosti Administrative and support service activities	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení Public administration and defence; compulsory social security	Vzdělávání Education	Zdravotní a sociální péče Human health and social work activities
<b>EU 27, z toho:</b>										
Belgie	8,3	1,3	13,8	3,0	3,4	4,6	4,6	10,2	13,4	22,4
Bulharsko	25,0	2,1	18,1	2,9	6,9	3,2	1,3	6,0	10,7	8,0
<b>Česká republika</b>	<b>23,5</b>	<b>2,0</b>	<b>15,5</b>	<b>3,9</b>	<b>4,5</b>	<b>4,6</b>	<b>2,8</b>	<b>7,0</b>	<b>10,0</b>	<b>12,2</b>
Dánsko	9,7	1,3	14,0	2,5	3,3	4,8	2,6	6,6	9,1	32,1
Estonsko	19,6	2,2	17,0	4,2	5,8	3,5	2,7	6,6	14,2	8,5
Finsko	8,8	1,1	12,3	3,1	5,4	5,4	4,5	5,4	9,1	28,1
Francie	4,3	0,8	6,6	1,6	1,7	2,4	1,6	5,6	4,8	10,3
Itálie	14,1	1,2	15,1	2,3	6,3	6,5	5,1	5,3	12,8	12,3
Kypr	7,1	2,2	17,9	2,9	7,8	7,4	3,3	7,1	11,6	6,1
Litva	16,0	2,0	19,9	3,3	4,5	3,5	2,5	5,4	15,7	10,8
Lotyšsko	13,4	2,3	21,5	4,8	4,7	3,2	2,3	8,3	13,1	8,0
Lucembursko	3,1	2,8	9,9	3,0	4,2	6,6	4,4	9,2	13,2	16,4
Maďarsko	18,6	1,3	17,3	3,7	5,1	4,5	2,5	7,9	13,6	11,2
Německo	12,6	1,8	15,7	2,6	4,8	5,2	5,3	7,5	9,0	19,2
Nizozemsko	5,4	1,3	14,3	2,7	4,5	5,8	4,2	5,8	9,2	28,4
Polsko	15,7	1,0	18,0	2,7	3,0	3,0	2,3	7,0	13,1	9,9
Portugalsko	16,2	1,1	14,6	1,3	8,3	4,1	3,1	5,3	11,6	11,1
Rakousko	8,8	3,0	19,0	2,3	8,6	5,2	4,3	6,6	8,9	15,1
Rumunsko	22,1	1,8	16,0	2,3	2,5	1,9	1,1	4,3	7,5	7,5
Řecko	8,1	0,5	19,9	1,7	8,1	5,9	2,0	8,0	11,6	8,7
Slovensko	21,9	1,3	16,2	3,7	6,0	4,2	2,3	8,0	12,1	11,5
Slovinsko	20,6	1,5	14,7	2,5	5,8	4,6	2,6	6,5	13,3	9,9
Spojené království	6,1	2,6	15,5	2,4	5,1	5,4	3,7	7,7	14,5	20,9
Španělsko	8,7	2,0	18,4	2,1	9,5	4,9	6,4	6,1	8,7	11,4
Švédsko	6,7	1,1	11,2	2,7	3,8	6,2	4,4	6,6	16,8	27,4
<b>Další země</b>										
Chorvatsko	15,9	1,9	17,7	2,2	6,7	4,0	1,7	6,2	9,8	10,3
Island	6,4	1,4	12,5	3,6	4,5	4,7	1,7	5,8	19,8	19,4
Norsko	5,2	1,0	14,2	2,6	3,8	4,0	3,8	5,8	11,9	32,6
Švýcarsko	5,0	.	1,6	5,6	4,2	6,8	9,7	.	22,0	.

Príloha 9

Země	Bez vzdělání, základní a nižší sekundární vzdělání		Vyšší sekundární a postsekundární vzdělání		Terciární vzdělání	
	ISCED 0-2		ISCED 3-4		ISCED 5-6	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
<b>EU 27</b>	38	8,6	31,6	6,6	23,5	6,2
<b>v tom:</b>						
Belgie	54,4	10,6	45,9	6,9	30,6	6,1
Bulharsko	5,6	3,8	2,3	1,4	1,2	
Česká republika	10,6	4,2	7,4	1,4	8,4	1,9
Dánsko	49,3	23,3	35,8	9,4	27,3	8
Estonsko			9	3,4	8,8	
Finsko	30,7	13,5	20,2	7,8	10,9	4,6
Francie	36,5	7,3	30,4	4,9	23,2	5,1
Irsko	54,8	10	35,6	7	20,8	4,9
Itálie	34	4,7	28,1	4,7	18,7	5,6
Kypr	14,7	5,6	10,8	3,3	9	2,1
Litva			9,8	5,5	5,7	
Lotyšsko	13,1	6,7	7,2	3,7	5,5	2,4
Lucembursko	51	1,9	38,6	1,7	26,4	4,5
Maďarsko	9,7	5,6	6,2	2,7	2,9	2,5
Malta	31	3,8	23,7		15,9	
Německo	49,5	14	47,3	8,2	35,8	6
Nizozemsko	84,2	29,3	78	20,8	65,2	20,1
Polsko	24,7	13,4	11,5	4,5	6,5	3,2
Portugalsko	17,5	4	8,8	3,7	7,3	5,1
Rakousko	40,6	8,8	43,1	6,3	33,9	7,4
Rumunsko	25	21,1	5,8	5,8		
Řecko	14,5	2,9	9,3	2,4	6,3	2
Slovensko	15	12,8	3,6	0,9	2,7	
Slovinsko	16,5	11,7	11,9	6	4,9	3,1
Spojené království	50,5	11,1	44,3	10,4	31,5	8
Španělsko	29,2	3,3	23,5	5,2	15,7	4,2
Švédsko	55,2	17,8	43,7	10,2	31,9	11,4
<b>Další země</b>						
Chorvatsko	25,8	13,4	6,1	4,2	2,8	
Island	38,4	13,1	36,4	7,4	23,5	4,9
Norsko	57,4	22,7	48,2	10,7	29,5	10,5
Švýcarsko	45,6	8,9	62,9	11,2	56,2	14
Turecko	28,1	6,3	6,3	2,6	5,5	3

Príloha 10

Odvětví	Průměrné hrubé měsíční mzdy <i>Average gross monthly earnings</i>				Mediány mzdy <i>Medians of earnings</i>			
	celkem <i>Total</i>	ženy <i>Women</i>	muži <i>Men</i>	ženy/ muži <i>Women</i> <i>/Men</i> %	celkem <i>Total</i>	ženy <i>Women</i>	muži <i>Men</i>	ženy/ muži <i>Women</i> <i>/Men</i> %
<b>A-O Celkem</b>	<b>26 349</b>	<b>21 939</b>	<b>29 628</b>	<b>74,0</b>	<b>22 217</b>	<b>19 380</b>	<b>24 447</b>	<b>79,3</b>
A+B Zemědělství a mysliv., lesní hosp.; rybolov, chov ryb	20 573	17 627	21 833	80,7	19 026	16 547	20 032	82,6
C Dobývání nerostných surovin	(29 803)	(22 834)	(31 015)	73,6	26 799	20 839	28 033	74,3
D Zpracovatelský průmysl	24 854	19 373	27 931	69,4	21 450	17 185	24 018	71,5
E Výroba a rozvod el., plynu, vody	32 075	27 605	33 495	82,4	26 957	24 747	27 654	89,5
C-E Průmysl celkem	25 312	19 647	28 326	69,4	21 807	17 357	24 338	71,3
F Stavebnictví	26 748	23 593	27 165	86,8	23 227	21 345	23 462	91,0
G Obchod; opr. motor. vozidel a výrobků pro os. spotřebu a převážně pro domácnost	27 052	21 278	32 437	65,6	20 484	16 618	24 329	68,3
H Ubytování a stravování	(17 572)	16 296	19 623	83,0	14 734	13 841	16 220	85,3
I Doprava, skladování a spoje	27 553	24 778	28 815	86,0	23 411	21 587	24 360	88,6
J Finanční zprostředkování	46 266	35 635	66 351	53,7	33 522	29 397	46 174	63,7
K Činn. v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti	31 311	24 549	35 677	68,8	24 143	20 360	27 166	74,9
L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	27 206	24 518	29 897	82,0	25 136	23 089	28 360	81,4
M Vzdělávání	23 712	21 789	29 273	74,4	22 728	21 630	25 736	84,0
N Zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	23 589	21 824	30 666	71,2	20 773	20 356	23 020	88,4
O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	23 804	21 301	(25 611)	83,2	20 175	18 882	21 263	88,8