

Diskriminace na trhu práce

Definice pojmu

Diskriminovat někoho znamená dělat nebo vidět rozdíl; nespravedlivě vydělit pro nespravedlivé jednání; podporovat rozdíly; označit za rozdílné.

Diskriminace je jednání v neprospěch někoho založené na předsudku zejména co se týče rasy, barvy pleti či pohlaví;

Přímá a nepřímá diskriminace

- Přímá diskriminace – jedná se o ni tehdy, pokud zaměstnavatel nabízí pracovní místo pouze mužům, ačkoliv žena je schopná danou práci vykonávat stejně dobře
- Nepřímá diskriminace – spočívá v jednání ne nutně na první pohled odhalitelném, ale v konečném důsledku je vždy určitý zaměstnanec z vymezeného diskriminačního důvodu znevýhodněn, či naopak je mu poskytnuta výhoda.

Nejčastější formy diskriminace

- Diskriminace na základě pohlaví
- Diskriminace starších osob
- Diskriminace zdravotně handicapovaných a příslušníků národnostních menšin.

Proč a jak vzniká diskriminace?

Je nutné v naší společnosti tuto
problematiku řešit?

Koncept rovných příležitostí pro muže a ženy

- Snaha zajistit rovné postavení žen a mužů na pracovním trhu.
- Na základě předpokladu, že všichni (ženy a muži) mají rovné právo rozvíjet své schopnosti a na základě svého uvážení se účastnit ekonomického, politického a sociálního života.

Politika rovných příležitostí pro ženy a muže

- Nedílná součást politiky EU
- [Směrnice Rady a Parlamentu 2006/54 ES](#) o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- [Směrnice Rady 2000/78/ES](#), kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
Pro účely této směrnice se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence žádné přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.
- ČR se touto problematikou začala zabývat teprve v roce 1998
- Ministerstvu MPSV – úloha koordinátora, národní akční plán
- „Postupy a priority vlády pro prosazování rovnosti mužů a žen“

Metody k dosažení praktického působení principu rovných příležitostí

- Pozitivní opatření (dočasné zvýhodnění příslušníků diskriminovaného pohlaví v účasti na rozhodujících společenských aktivitách nebo výhodách).
- Genderový mainstreaming – postup ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitosti mužů a žen.

Institucionální zázemí

- Oddělení pro rovnost mužů a žen (v rámci MPSV)
- Meziresortní koordinační komise
- Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů
- Výbor pro odstraňování všech forem diskriminace (RVRP)
- Nevládní organizace

Listina základních práv a svobod

■ Článek 3

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- Účastníci právních vztahů podle jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.
- Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, apod.
- Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.
- Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.
- Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů;

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby
 - a) bylo upuštěno od tohoto porušování,
 - b) byly odstraněny následky tohoto porušování a
 - c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.
(náhradu určí soud)

Právo na zaměstnání, dle zákona o zaměstnanosti

- Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které
 - a) mají diskriminační charakter,
 - b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
 - c) odporují dobrým mravům.
- Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, apod., není-li jejich vyžadování v souladu s [§ 4](#)
- Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Hlava IV: Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů

- **Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.**
- **V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis.**
§ 17
- **Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje zvláštní právní předpis.**

Český helsinský výbor

- Sledování zákonodárné činnosti, zasahující do oblasti lidských a občanských práv.
- Výchova k lidským právům, pořádání diskusí, přednášek a seminářů s touto tematikou.
- Vydávání textů, publikací (Zpráva o stavu lidských práv v ČR, informativní a vzdělávací publikace, časopis Lidská práva aj.).
- Bezplatná právní pomoc občanům, kteří se domnívají, že jejich lidská práva byla nějakým způsobem poškozena.
- Sledování situace těch skupin obyvatelstva, u nichž ochrana lidských práv vyžaduje speciální pozornost (děti, osoby diskriminované z různých hledisek, uprchlíci aj.).
- Zprostředkování informací, rad, kontaktů a spolupráce v oblasti lidských práv různým skupinám, organizacím, institucím i jednotlivcům v České republice i v zahraničí.
- Mezinárodní spolupráce v rámci IHF (International Helsinki Federation – Mezinárodní helsinská federace)

Další instituce

- Veřejný ochránce práv (ombudsman) – lze si stěžovat na MPSV, ÚP, soudy.
- Ústavní soud (pokud dochází k porušení lidských práv a svobod a mezinárodních úmluv, kterými je ČR vázána).

Diskriminace dle pohlaví

- znevýhodnění v zaměstnání
- rozdílnost v ohodnocení
- omezené možnosti dalšího profesního růstu
- jsou méně podporovány v dalším vzdělávání
- čelí diskriminaci z důvodu potenciálního mateřství, či předpokladu, že budou trávit hodně času péčí o nemocné děti či závislé osoby.

Oblasti projevu diskriminace

- Výběrové řízení, inzeráty
- Pracovní příjmy
- Podíl žen v rozhodovacích pozicích
- Segregace trhu práce (feminizované profese)
- Četné případy násilí na ženách

Diskriminace v pracovní inzerci

- Výzkum Od 1.3. – 31.4.2007
- Nabídka pracovních míst ÚP (Praha, Brno, Ostrava, Nymburk, Ústí nad Labem), MF-Dnes, Ústecký deník, inzerce na webových stránkách personálních agentur (Praha, Brno, Ostrava)
- Necelých 30 tis. inzerátů

Tabulka č. 1 – složení sledované inzerce

celkem inzerátů 29.669	úřady práce 22.292	Praha	15.855
		Brno	2.082
		Ostrava	2.352
		Ústí nad Labem	1.007
		Nymburk	996
	tisk 7.045	MF-Dnes	5.941
		Ústecký deník	1.104
	personální agentury 332	Praha	150
		Brno	92
		Ostrava	90

Četnost výskytu neoprávněných požadavků - ÚP

Tabulka č. 2 – četnost výskytu neoprávněných požadavků zaměstnavatele v inzerci úřadů práce

Úřad práce	Z	Jednotlivé neoprávněné požadavky – diskriminační důvody														
		rejstřík trestů			pohlaví			věk			praxe			jiné		
		P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹
Praha	9725	1872	19	8,4	7719	79	34,6	17	0	0,1	94	1	0,4	23	0	0,1
Nymburk	473	4	1	0	458	97	2,1	2	0	0	6	1	0	3	1	0
Ústí nad Labem	539	78	14	0,4	435	81	1,9	0	0	0	26	5	0,1	0	0	0
Ostrava	825	18	2	0,1	776	94	3,5	6	1	0	24	3	0,1	1	0	0
Brno	818	2	0	0	809	99	3,6	0	0	0	7	1	0	0	0	0
celkem	12380	1974	15,9	8,9	10197	82,4	45,7	25	0,2	0,1	157	1,3	0,7	27	0,2	0,1

Shrnutí - ÚP

- **Ve všech sledovaných regionech byla zjištěna nejvyšší četnost výskytu pracovní inzerce diskriminační z důvodu pohlaví (zhruba 4/5 diskriminační inzerce úřadů práce).**
- **Na kvalifikovanější pracovní pozice byli poptáváni převážně muži, u méně kvalifikovaných pozic převažovala poptávka po ženách.**
- **Druhým nejčastěji se vyskytujícím diskriminačním důvodem v této inzerci byl požadavek předložení rejstříku trestů bez**
- **Ostatní diskriminační důvody se v pracovní inzerci úřadů práce vyskytly v minimálním množství (možno zmínit ještě požadavek nepřiměřeně dlouhé předchozí praxe, který tvořil něco málo přes 1 % závadné inzerce a který bylo možno v některých případech považovat i za nepřímo diskriminační z důvodu věku).**

Četnost výskytu neoprávněných požadavků – tištěná inzerce

Tabulka č. 5 – četnost výskytu neoprávněných požadavků zaměstnavatele inzerci zveřejněné tištěnými periodiky

Periodikum	Z	Jednotlivé neoprávněné požadavky – diskriminační důvody														
		rejstřík trestů			pohlaví			věk			praxe			jiné		
		P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹
MF-Dnes	2.642	7	0,3	0,1	2.540	96,1	36,2	70	2,7	1,0	12	0,5	0,2	13	0,5	0,2
Ústecký deník	481	1	0,2	0	463	96,3	6,6	15	3,1	0,2	1	0,2	0	1	0,2	0
celkem	3.123	8	0,3	0,1	3.003	96,2	42,6	85	2,7	1,2	13	0,4	0,2	14	0,5	0,2

Shrnutí – tištěná periodika

- Podíl pracovní inzerce zveřejněné tištěnými periodiky činil necelou 1/4 sledovaných nabídek zaměstnání (cca 7tis.). Necelou polovinu bylo možno označit za diskriminační (44 %).
- I v tomto druhu pracovní inzerce výrazně převažovaly nabídky zaměstnání závadné z důvodu požadavku na pohlaví uchazeče o zaměstnání (96 % závadné inzerce).
- Rovněž v tomto souboru se potvrdilo, že na kvalifikovanější a lépe finančně ohodnocené pracovní pozice byli poptáváni muži a na méně kvalifikované a hůře placené pozice spíše ženy.
- Druhým nejčastějším diskriminačním důvodem v tomto druhu inzerce byl věk (na rozdíl od inzerce zveřejněné úřady práce, kde jím byl čistý rejstřík trestů), který činil necelá 3 % závadné inzerce.
- Příčinu rozdílu je možno spatřovat ve skutečnosti, že v novinách jsou ve srovnání s úřady práce inzerována převážně zaměstnání vyžadující vyšší kvalifikaci.

Výsledky – agentury práce

- Podíl inzerce publikované soukromými zprostředkovatelnami práce (personálními agenturami) na celkovém počtu sledovaných nabídek zaměstnání činil zhruba 1 % (332 inzerátů).
- Pořadí četnosti výskytu jednotlivých diskriminačních důvodů v tomto druhu nabídek zaměstnání bylo identické s úřady práce – neoprávněný požadavek na pohlaví uchazeče o zaměstnání činil 96 % závadných inzerátů, neoprávněný požadavek na předložení rejstříku trestů bez záznamu činil necelá 3 % závadných inzerátů a požadavek nepřiměřeně dlouhé předchozí praxe činil 1 % závadných inzerátů.

-
- http://www.diskriminace.cz/dt-publikace/diskriminace_v_pracovni_inzerce.pdf

Odměňování

Tab. 4.7 Vývoj mezd mužů a žen v letech 2000 – 2006

	v Kč						
průměrná mzda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
muži	17 251	18 481	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593
ženy	12 641	13 755	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305
poměr Ž/M (%)	73,27	74,43	74,58	74,62	74,88	75,07	75,43

Tab. 4.8 Distribuce mezd mužů a žen v roce 2006
v Kč

k v a n t i l y	P5 5.percentil	P10 1.decil	P25 1.kvartil	P50 Medián	P75 3.kvartil	P90 9.decil	P95 95.percentil	Průměrná mzda
<i>lkem</i>	9 795	11 299	14 728	19 512	25 636	35 083	44 901	22 908
<i>ži</i>	11 054	12 937	16 355	21 185	28 072	39 281	51 002	25 593
<i>ny</i>	9 145	10 182	12 883	17 310	22 510	29 044	35 433	19 305
<i>měr Ž/M (%)</i>	82,73	78,70	78,77	81,71	80,19	73,94	69,47	75,43

Zdroj: strukturální mzdová statistika 2006

Srovnání průměrné hrubé mzdy v roce 2005 (v Kč měsíčně)

obor	celkem	muži	ženy
soudci a řídící prac.	43 583	49 853	30 365
vědečtí prac.	28 979	33 920	24 758
sestry a učitelé	23 641	27 300	20 353
administrativa	17 498	20 332	16 648
služby a obchod	13 718	16 154	12 229
dělníci v zemědělství	13 547	14 426	12 666
řemeslníci	17 824	18 836	13 216
obsluha strojů	17 624	18 930	14 329
nekvalifikovaní prac.	12 261	14 018	10 814

Zdroj: Český statistický úřad

Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy v hlavních třídách KZAM podle vzdělání - ženy

VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCE		Počty zaměstnanců a jejich průměrné mzdy v Kč u hlavních tříd KZAM								
		1000 vedoucí a řídící	2000 vědeckí, odborní duševní	3000 technici, zdravotníci, pedagogové	4000 nižší administra- tivní	5000 provozní ve službách a obchodě	6000 dělníci v zemědělství, lesnictví	7000 kvalifikov. dělníci, výrobci	8000 obsluha strojů a zařízení	9000 pomocní, nekvali- fikovaní
CELKEM	p	38 588	151 726	215 961	81 802	71 959	5 516	44 485	73 633	62 055
	m	30 801	25 430	20 809	16 701	12 254	12 432	14 282	15 342	11 061
základní a nedokončené	p	881	21	697	6 834	14 121	1 584	10 302	19 928	24 017
	m	18 080	19 957	18 896	14 702	11 165	11 978	13 772	14 890	10 576
střední bez maturity	p	5 854	1 084	14 280	24 481	44 623	3 243	26 675	41 331	31 233
	m	17 505	20 326	18 507	14 988	11 922	12 467	14 068	15 308	11 189
střední s maturitou	p	17 977	60 073	171 265	46 339	11 414	629	6 962	11 385	6 232
	m	27 704	22 871	20 321	17 533	14 320	13 591	15 738	16 172	12 138
vyšší odborné a bakalářské	p	1 067	6 691	12 883	1 626	370	14	177	232	104
	m	33 363	23 513	21 495	19 385	16 652	12 287	19 746	19 089	12 314
vysokoškolské	p	12 326	83 698	16 040	1 964	283	30	89	168	159
	m	46 158	27 689	27 383	24 466	21 097	14 342	18 281	18 371	12 038
neuveďeno	p	484	160	797	558	1 148	16	279	588	310
	m	24 493	31 523	19 845	19 529	12 466	10 098	12 464	14 344	10 927

p - počty zaměstnanců; m - mzdy

Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2000 - 2006 v třídění podle hlavních tříd KZAM a pohlaví zaměstnanců

ZAMĚSTNÁNÍ	kód KZAM	Průměrné hrubé měsíční mzdy																				
		2000			2001			2002			2003			2004			2005			2006		
		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom	
	muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy		
C E L K E M		15 187	17 251	12 841	16 353	18 481	13 755	18 133	20 404	15 217	19 510	21 983	16 404	20 545	23 044	17 258	21 674	24 271	18 221	22 908	25 593	19 305
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	1	30 678	37 257	20 188	32 750	39 720	21 855	37 191	42 763	25 122	40 047	45 700	27 065	42 018	48 238	28 733	43 583	49 853	30 365	46 840	53 836	32 264
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	19 375	23 568	16 103	21 529	25 772	18 247	24 048	27 871	20 658	26 168	30 641	22 517	27 198	31 733	23 376	28 979	33 920	24 758	30 501	35 679	26 113
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	3	16 068	19 550	13 788	17 549	21 168	15 127	19 343	22 735	16 931	20 780	24 262	18 244	22 153	25 488	19 189	23 641	27 300	20 353	25 124	29 107	21 616
níže administrativní pracovníci	4	12 748	15 558	12 128	13 794	16 661	13 139	14 724	17 681	13 945	15 707	18 555	14 938	16 442	18 965	15 733	17 498	20 332	16 648	18 462	21 288	17 462
provozní pracovníci ve službách a obchodě	5	9 898	11 892	8 883	10 868	12 808	9 535	12 253	14 545	10 830	12 721	15 180	11 359	12 958	15 370	11 547	13 718	16 154	12 229	14 556	17 167	12 908
kvalif. dělníci v zeměd., lesnictví a rybolovu	6	10 107	10 924	9 257	10 839	11 858	9 985	11 596	12 314	10 928	12 063	12 932	11 211	13 090	13 995	12 141	13 547	14 426	12 688	15 156	15 951	14 268
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	7	13 512	14 238	9 849	14 257	15 098	10 313	15 281	16 135	11 483	16 260	17 220	12 004	16 985	18 028	12 504	17 824	18 838	13 218	18 955	19 938	13 948
obsluha strojů a zařízení	8	13 068	14 061	10 529	13 745	14 824	11 079	15 088	16 287	12 145	16 108	17 384	12 970	16 943	18 210	13 769	17 624	18 930	14 329	18 493	19 790	15 192
pomocní a nequalifikovaní pracovníci	9	8 994	10 344	8 017	9 506	10 885	8 519	10 601	12 189	9 387	11 355	13 023	10 087	11 831	13 479	10 488	12 281	14 018	10 814	12 888	14 576	11 556

Zdroj : strukturální mzdová statistika 2000 - 2006

Poznámka :

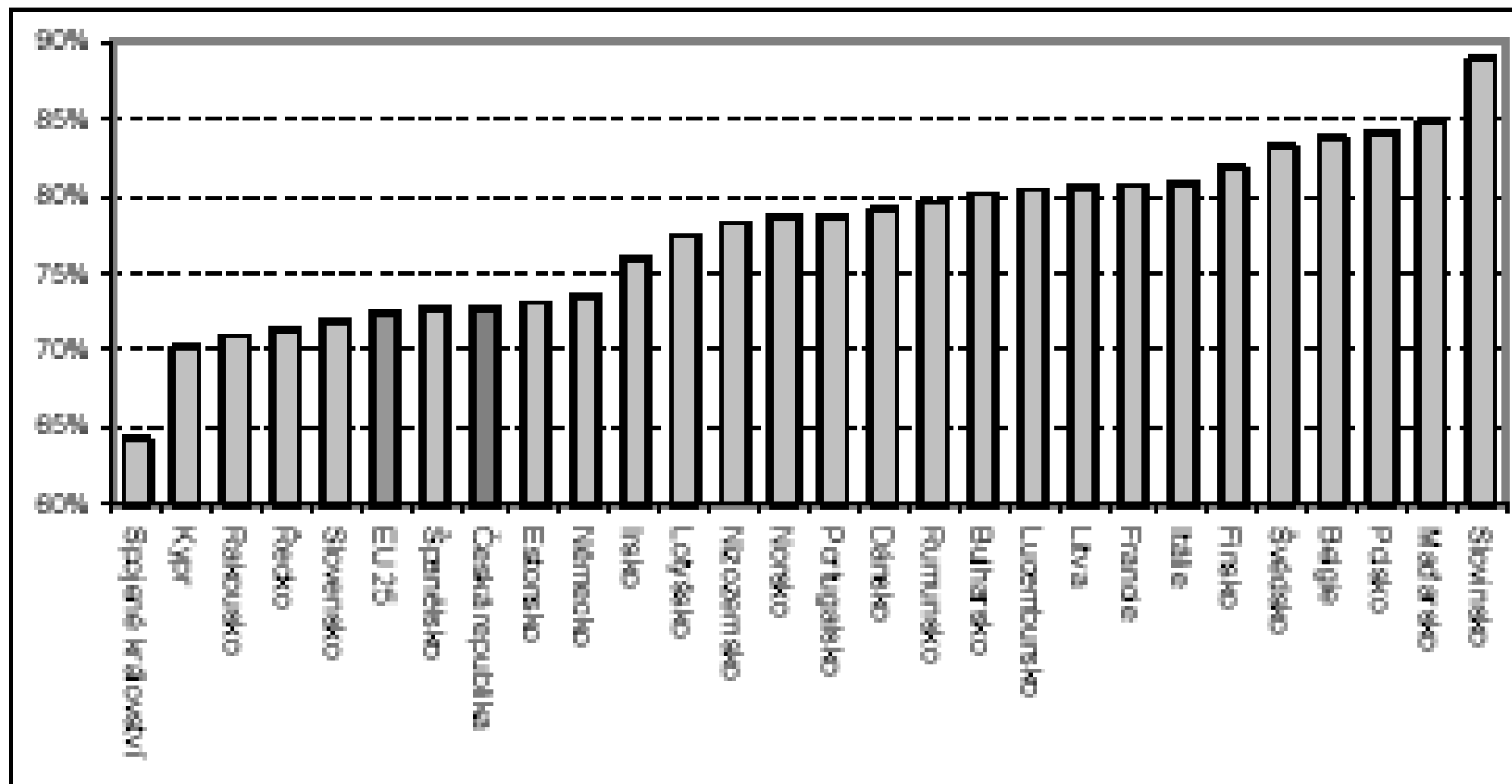
pro rok 2000 uvedeny mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším

pro rok 2001 uvedeny mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1592 a vyšším (změna v důsledku změny započítávání přestávek na jídlo do pracovní doby);

pro rok 2002 - 2006 uvedeny mzdy zaměstnanců vypočtené v nové metodice podle placené doby, přerušení předchozí časové řady!

Mzdy žen v EU

Graf č. 14 Průměrná roční mzda žen jako procento mzdy mužů



zdroj: SES 2002, odvětví C-K, Eurostat database, 1.8.2005

Zaměstnanost – dle pohlaví

Tab. 2.1 Vývoj počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním v letech 2000-2006

v tis.

Pohlaví	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Rozdíl 2006-2000
Celkem	4731,6	4727,7	4764,9	4733,2	4706,6	4764,0	4828,1	96,5
Muži	2675,7	2674,0	2700,4	2686,2	2663,1	2705,5	2741,9	66,2
Ženy	2055,9	2053,7	2064,5	2047,0	2043,5	2058,5	2086,1	30,3

Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil

Tab. 2.4 Podíl pracujících s vysokoškolským vzděláním na celkové zaměstnanosti ve čtvrtém čtvrtletí 2006 v zemích EU

v %

Země	15+			30-34		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
EU 27	25,8	23,8	28,2	32,7	28,2	38,4
EU 15	27,2	25,5	29,3	35,3	30,9	40,8
Belgie	38,9	34,6	44,5	47,4	42,1	53,6
Bulharsko	25,6	19,9	32,0	29,0	20,7	38,8
Česká republika	14,8	15,3	14,2	13,3	14,0	12,2
Dánsko	32,5	29,8	35,6	46,6	41,5	52,5
Německo	25,6	27,9	22,7	29,6	30,2	28,9
Estonsko	34,7	25,4	44,1	33,4	25,2	43,0
Irsko	33,4	27,8	41,0	43,2	36,0	52,5
Řecko	25,3	22,7	29,6	30,0	25,9	35,8
Španělsko	32,4	28,6	38,0	41,3	34,9	50,0
Francie	29,3	26,5	32,4	45,3	38,0	54,3
Itálie	15,7	13,0	20,0	20,2	15,0	27,5
Lotyšsko	23,3	15,9	31,1	23,9	14,2	34,5
Litva	30,7	24,7	36,8	43,6	38,1	49,2
Lucembursko	27,3	26,6	28,4	37,0	32,7	42,0
Maďarsko	21,2	18,3	24,7	21,9	17,1	28,6
Nizozemsko	30,1	29,5	30,7	38,1	34,9	41,8
Rakousko	18,1	19,7	16,1	24,2	24,0	24,5
Polsko	22,3	17,6	28,1	29,3	22,4	38,0
Portugalsko	14,1	11,1	17,6	18,7	13,6	24,5
Rumunsko	13,6	12,6	14,8	16,2	14,0	19,0
Slovinsko	23,8	19,2	29,5	32,6	22,1	45,5
Slovensko	17,0	15,8	18,5	15,3	13,5	17,9
Finsko	36,0	31,3	41,2	49,3	42,4	58,0
Švédsko	30,0	25,1	35,6	41,6	35,0	49,0
Spojené království	32,1	30,7	33,7	41,4	38,2	45,2

Zdroj: Výpočet ČSÚ podle údajů Eurostatu

Tab. 2.10 Míra zaměstnanosti 15-64 letých v zemích EU v roce 2006

v %

Pohlaví	EU 27	EU 15	CZ	DE	GR	FR	HU	NL	AT	PL	SK	SE	UK
Celkem	64,3	66,0	65,3	67,2	61,0	63,0	57,3	74,3	70,2	54,5	59,4	73,1	71,5
Muži	71,6	73,5	73,7	72,8	74,6	68,5	63,8	80,9	76,9	60,9	67,0	75,5	77,3
Ženy	57,1	58,4	56,8	61,5	47,4	57,7	51,1	67,7	63,5	48,2	51,9	70,7	65,8

Zdroj: Eurostat

Délka pracovního úvazku

Tab. 2.14 Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU ve 4. čtvrtletí 2006

v %

Země	4. čtvrtletí 2006		
	celkem	muži	ženy
EU 25	18,1	7,7	31,2
EU 15	20,8	8,1	36,8
Belgie	21,8	7,1	40,8
Bulharsko	1,8	1,2	2,4
Česká republika	4,9	2,2	8,6
Dánsko	24,1	13,5	36,3
Německo	25,4	9,2	45,0
Estonsko	7,9	3,5	12,4
Irsko	:	:	:
Řecko	5,7	2,8	10,2
Španělsko	11,9	4,1	23,1
Francie	17,4	5,6	30,9
Itálie	13,6	4,8	26,9
Kypr	7,5	4,1	11,8
Lotyšsko	5,5	3,9	7,2
Litva	9,4	8,4	10,4
Lucembursko	17,1	2,6	36,2
Maďarsko	3,9	2,5	5,4
Malta	10,4	4,6	22,7
Nizozemsko	46,2	23,0	74,7
Rakousko	21,3	6,3	39,5
Polsko	9,3	6,7	12,6
Portugalsko	11,6	7,7	16,1
Rumunsko	9,9	10,0	9,8
Slovinsko	9,3	6,9	12,2
Slovensko	2,7	1,1	4,7
Finsko	15,0	9,8	20,5
Švédsko	25,4	12,0	40,5
Spojené království	25,7	10,7	42,9

Zdroj: Eurostat

Nezaměstnanost

Tab. 3.1 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v mezinárodním srovnání

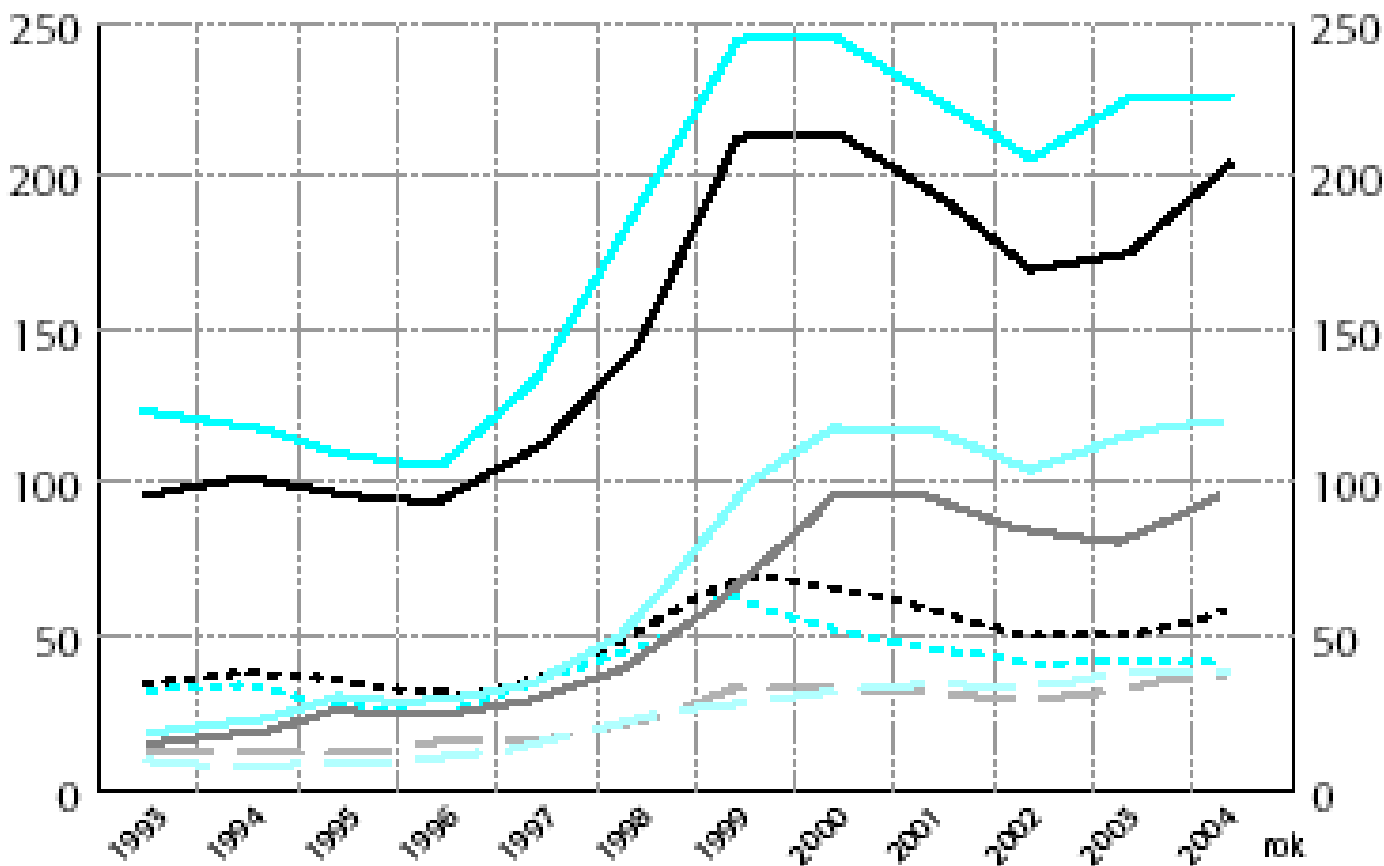
v %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Míra nezaměstnanosti celkem - ČR	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1
Míra nezaměstnanosti celkem – EU 27	8,6	8,4	8,8	9,0	9,0	8,7	7,9
Míra nezaměstnanosti celkem – EU 25	8,6	8,4	8,7	9,0	9,0	8,7	7,9
Míra nezaměstnanosti celkem – EU 15	7,6	7,2	7,5	7,9	8,0	7,9	7,4
Míra nezaměstnanosti muži - ČR	7,3	6,7	5,9	6,2	7,1	6,5	5,8
Míra nezaměstnanosti muži – EU 27	7,5	7,5	8,0	8,1	8,2	7,9	7,1
Míra nezaměstnanosti muži – EU 25	7,3	7,3	7,7	8,1	8,1	7,9	7,1
Míra nezaměstnanosti muži – EU 15	6,4	6,1	6,5	7,0	7,1	7,0	6,5
Míra nezaměstnanosti ženy - ČR	10,3	9,7	9,0	9,9	9,9	9,8	8,8
Míra nezaměstnanosti ženy – EU 27	10,0	9,7	10,0	10,0	10,0	9,7	8,8
Míra nezaměstnanosti ženy – EU 25	10,1	9,7	9,9	10,1	10,2	9,8	9,0
Míra nezaměstnanosti ženy – EU 15	9,2	8,6	8,8	9,1	9,2	8,9	8,4

Zdroj: Eurostat (míra nezaměstnanosti je počítána jako procento z pracovní síly, přičemž v čitateli jsou nezaměstnaní podle definice ILO ve věku 15-74 let)

Graf 26: Vývoj počtu nezaměstnaných 1993–2004

počty nezaměstnaných v tis.



- celkem – ženy
- dlouhodobá – ženy
- - - mladiství – ženy
- - - 50 a více let – ženy
- celkem – muži
- dlouhodobá – muži
- - - mladiství – muži
- - - 50 a více let – muži

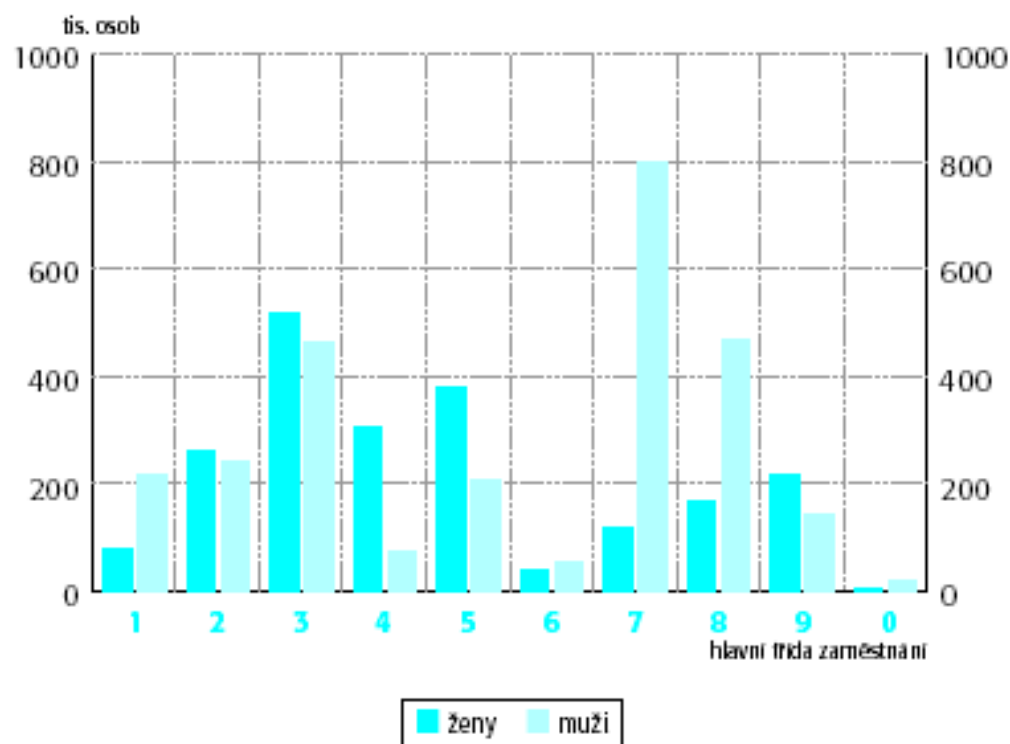
Zaměstnanost žen- dle oborů

Tab. 2.5 Zaměstnanost v odvětvích národního hospodářství v roce 2000 a 2006

v tis.

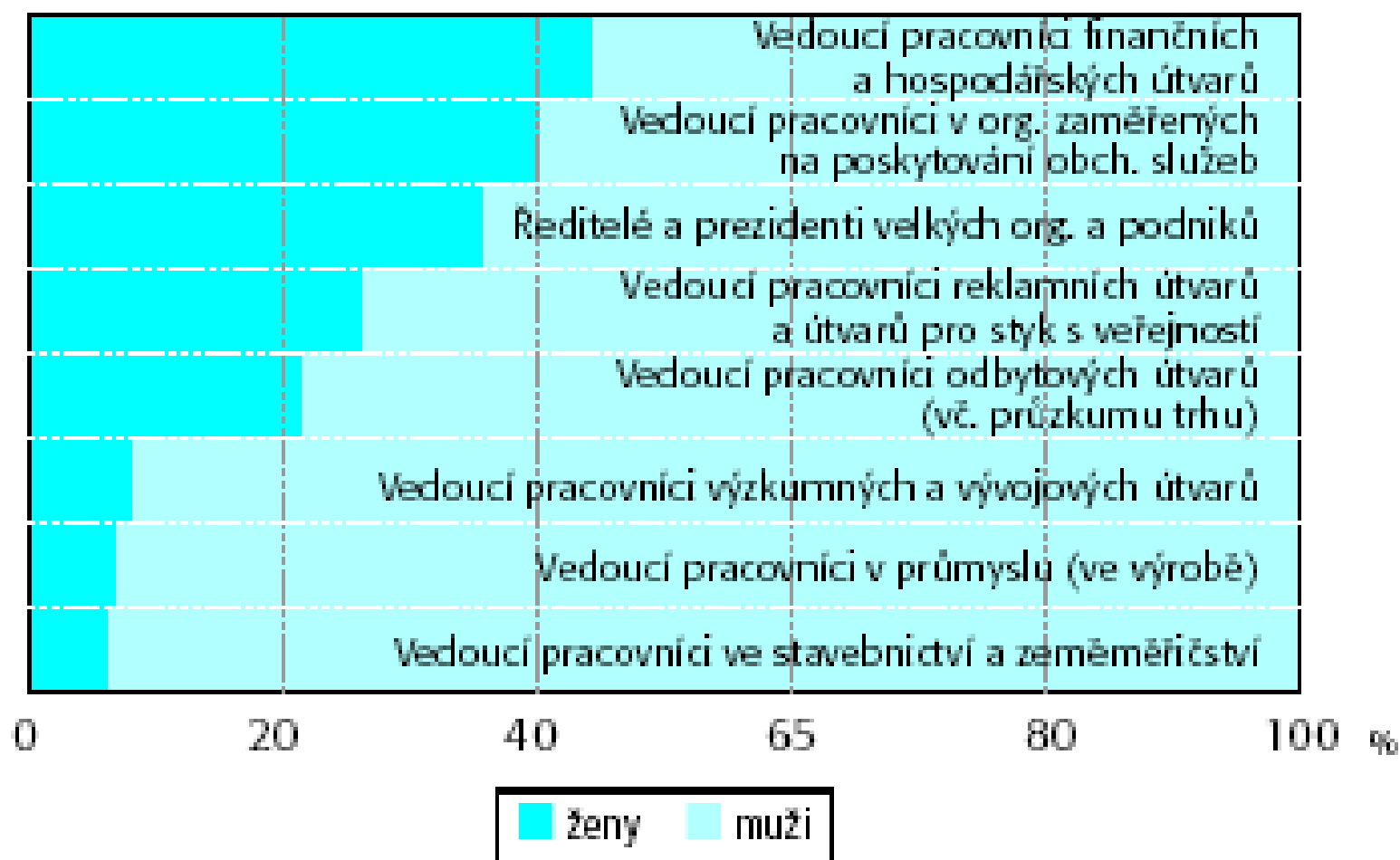
Sektor a kategorie odvětví	2006			Rozdíl 2006-2000		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
<i>Celkem</i>	4828,1	2741,9	2086,1	96,5	66,2	30,3
Sektory:						
zemědělství	181,7	123,5	58,2	-59,0	-40,8	-18,2
průmysl	1929,4	1366,2	563,2	60,9	62,9	-2,0
služby	2716,0	1252,1	1464,0	96,0	45,2	50,8

Graf 22: Zaměstnanci podle hlavních tříd zaměstnání (průměr za rok 2004)
(tabulka – počet osob v tisících)



	Ženy	Muži
1 Zákodárci, vedoucí a řídící pracovníci	81,1	210,7
2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci	255,9	243,2
3 Techničtí (zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci	510,0	463,9
4 Nižší administrativní pracovníci	300,1	73,1
5 Provozní pracovníci ve službách a obchodu	371,7	206,1
6 Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	32,6	49,0
7 Remeslníci, výrobci a zpracovatelé	112,8	792,2
8 Obsluha strojů a zařízení	166,7	464,3
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	210,8	137,5
0 Příslušníci armády	1,2	21,5

Graf 33: Ženy a muži v strategických a řídicích pozicích v ndr. hospodářství (NH)

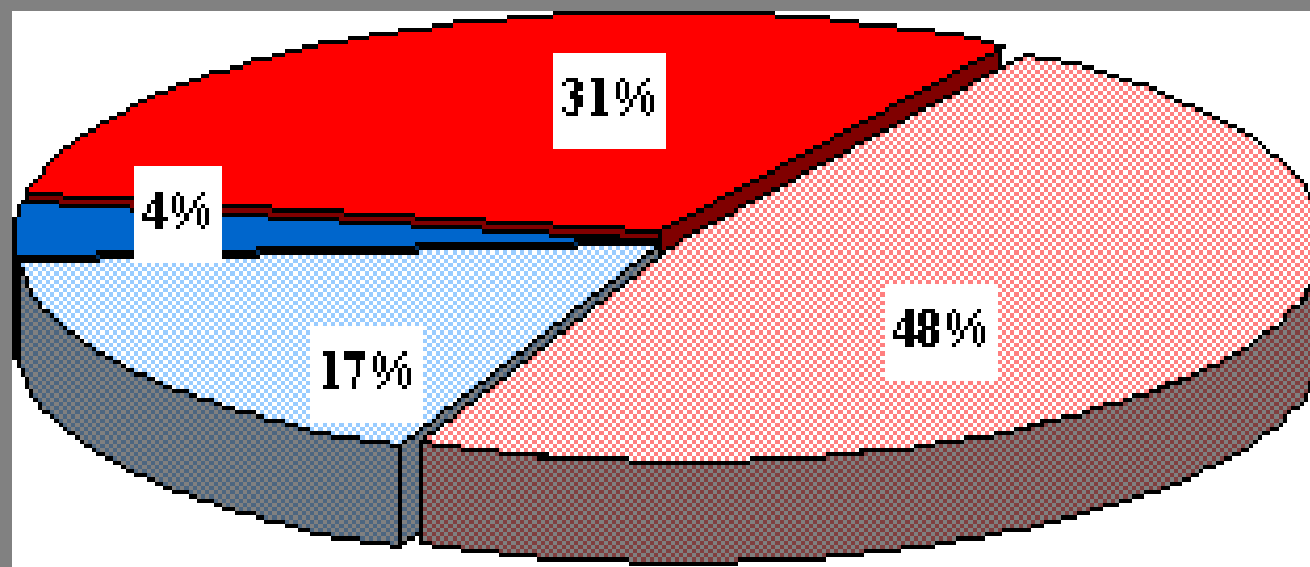


Faktory ovlivňující rozdíly v odměňování mužů a žen

- Historický vývoj zaměstnanosti žen
- Genderová segregace pracovního trhu
- Struktura prací vykonávaných muži a ženami
- Délka druh a trvání úvazku

Veřejné vnímání diskriminace

"Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel?"



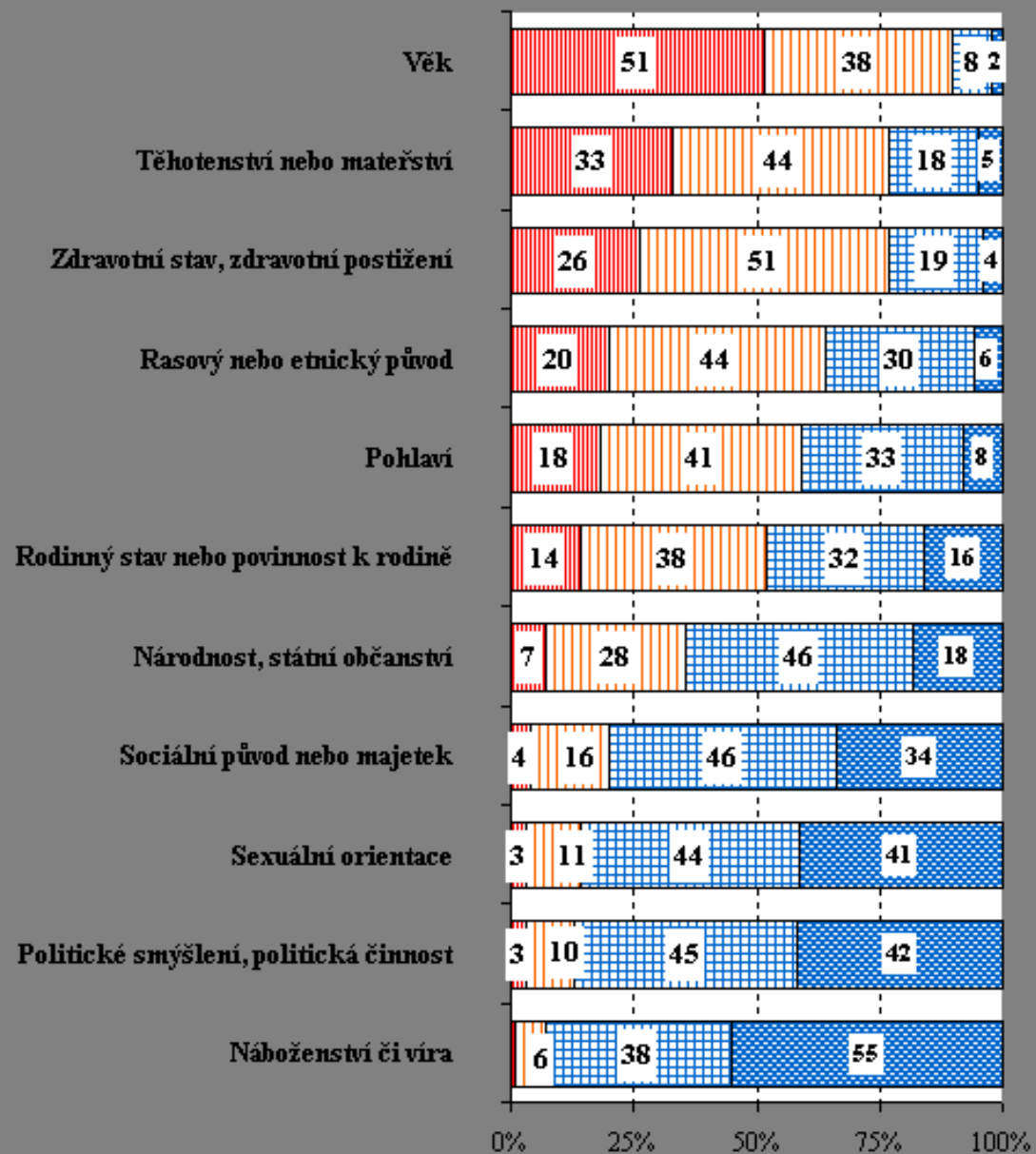
■ Určitě ano

■ Spíše ano

■ Spíše ne

■ Určitě ne

Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z následujících důvodů?



velmi často
 poměrně často
 poměrně zřídka
 zcela výjimečně

"Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel?"
podle pohlaví

	Muži	Ženy
Určitě ano	29%	33%
Spíše ano	46%	50%
Spíše ne	21%	13%
Určitě ne	4%	3%

Pramen: STEM, Trendy 4/2004, 1819 respondentů