



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



# Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti

Výzkum veřejného mínění

# 1

Projekt 22 % K ROVNOSTI  
Ministerstva práce a sociálních věcí



Jazyková korektura: Mgr. et MgA. Alena Ortenová  
Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková  
Odborná revize: PhDr. Alena Křížková, Ph.D., Mgr. Romana Marková Volejníčková,  
Mgr. Kristýna Pospíšilová, PhDr. Hana Maříková, Ph.D.  
Odpovědná redaktorka: Mgr. Klaudia Teichmanová

Tato publikace vznikla v rámci projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_009/0003702) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Šetření zpracovalo ppm factum research, s.r.o.

# OBSAH

Úvod .....	7
Metodika.....	8
Obecná metodologická rozvaha.....	8
Detailní postup dotazníkového šetření .....	10
Zajištění kvality výsledného datového souboru .....	13
Analýza výsledků .....	16
1.    Postoje k některým aspektům práce, znevýhodnění na trhu práce, gender pay gap a jeho příčiny .....	16
1.1.    Důležitost vybraných charakteristik práce .....	16
1.2.    Hodnocení vybraných aspektů práce v současném zaměstnání a v práci .....	19
1.3.    Vzájemný vztah důležitosti charakteristik práce a jejich aktuálního hodnocení v současném zaměstnání .....	22
1.4.    Důležitost charakteristik a okolností práce při rozhodování o novém zaměstnání, práci.....	27
1.5.    Skupiny nejvíce znevýhodněné na trhu práce z pohledu respondentů a respondentek .....	30
1.6.    Názory na postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži.....	32
1.7.    Šance žen získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu v porovnání s muži .....	34
1.8.    Názory na příčiny GPG.....	36
1.9.    Shrnutí .....	38
2.    Bariéry pracovního uplatnění žen a mužů na trhu práce .....	39
2.1.    Názory na role mužů a žen v domácnosti a péči o děti.....	39
2.2.    Důležitost kariéry ve vztahu k rodinnému životu.....	41
2.3.    Výskyt disharmonie mezi pracovním a rodinným životem .....	44
2.4.    Shrnutí .....	50
3.    Názory na problém levné práce a na výši mezd.....	51
3.1.    Názory na výši průměrné měsíční hrubé mzdy v ČR .....	51
3.2.    Názory na optimální výši měsíční hrubé minimální mzdy.....	53
3.3.    Míra souhlasu s tím, zda současná výše hrubé minimální mzdy pokryje základní životní potřeby .....	54
3.4.    Převažují mezi lidmi s minimální mzdou ženy? .....	55
3.5.    Názory na příčiny zaostávání výše mezd u nás za ekonomicky vyspělými zeměmi.....	56
3.6.    Shrnutí .....	58
4.    Rozdíly ve mzdách a platech mezi profesemi .....	59
4.1.    Názory na existenci průměrných rozdílů ve mzdách a platech mezi profesemi.....	59
4.2.    Shrnutí .....	62

<b>5.</b>	<b>Životní úroveň .....</b>	<b>63</b>
5.1.	Příjmy žen a mužů, příjmy partnerů v rodinné domácnosti.....	63
5.2.	Hlavní zdroj příjmu rodinné domácnosti .....	66
5.3.	Závislost rodinného rozpočtu na dávkách sociálního zabezpečení.....	69
5.4.	Schopnost rodin platit určité výdaje .....	71
5.5.	Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti .....	75
5.6.	Shrnutí .....	80
<b>6.</b>	<b>Osobní zkušenosti s GPG.....</b>	<b>82</b>
6.1.	Názory na možnosti mužů a žen v oboru, kde jedinec pracuje či naposledy pracoval .....	82
6.2.	Zkušenost se znevýhodněním v zaměstnání.....	86
6.3.	Míra souhlasu s transparentností mezd nebo platů v dané firmě či organizaci .....	88
6.4.	Odměňování mužů a žen za stejnou práci v dané organizaci .....	90
6.5.	Reflexe pravidel odměňování v organizaci respondenta či respondentky .....	92
6.6.	Pocit spravedlnosti finanční odměny .....	97
6.7.	Shrnutí .....	98
<b>7.</b>	<b>Dopad GPG v rodině .....</b>	<b>100</b>
7.1.	Rodičovská a důvody, proč na ní byl právě respondent, resp. respondentka.....	100
7.2.	Příjem vlastní a partnera či partnerky před narozením prvního dítěte.....	103
7.3.	Změna okolností práce či její zanechání z důvodu péče o jinou osobu.....	104
7.4.	Zajištění provozu domácnosti.....	106
7.5.	Placená výpomoc v domácnosti.....	108
7.6.	Shrnutí .....	112
<b>8.</b>	<b>Názory na relevantní aktéry .....</b>	<b>113</b>
8.1.	Kdo by měl řešit problém nerovností v odměňování žen a mužů?.....	113
8.2.	Shrnutí .....	117
<b>9.</b>	<b>Názory na aktivity projektu 22 % K ROVNOSTI.....</b>	<b>118</b>
9.1.	Názory na opatření pro snižování genderových rozdílů v odměňování .....	118
9.2.	Shrnutí .....	123
	<b>Závěr.....</b>	<b>124</b>
	<b>Příloha č. 1: Faktorová analýza .....</b>	<b>127</b>
	<b>Názory na příčiny GPG .....</b>	<b>127</b>
	<b>Názory na role žen a mužů v domácnosti a na péči o děti .....</b>	<b>129</b>
	<b>Názory na příčiny zaostávání výše mezd u nás za ekonomicky     vyspělými zeměmi .....</b>	<b>131</b>
	<b>Příloha č. 2: Dotazník.....</b>	<b>133</b>



# Úvod

Předložená závěrečná zpráva je výstupem z dotazníkového šetření Výzkum veřejného mínění – 22 % K ROVNOSTI, který byl realizován jako veřejná zakázka pro Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Genderová nerovnost v odměňování představuje široký a dlouhodobý problém. Jeho rozsah dokládá i fakt, že se stal jedním z bodů Programového prohlášení vlády z února 2014. Byť se média tématu v posledních dvou až třech letech věnují, pozornost je nárazová, nejde do hloubky a stále se opakují tatáž plochá sdělení. Nepomáhá ani skutečnost, že dosud neproběhl na základě mzdové diskriminace jediný úspěšný soudní spor. Na politické úrovni byla komplexita problému uznána ve formě realizace pětiletého projektu 22 % K ROVNOSTI na půdě Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, který danou problematiku řeší systémově a se všemi klíčovými aktéry. Znat názorové spektrum české veřejnosti vůči nerovnostem v odměňování žen a mužů je tedy zásadní pro zdárné řešení.

V podobě této publikace projekt 22 % K ROVNOSTI předkládá dosud nejrozsáhlejší výzkum veřejného mínění k danému tématu co do rozsahu a velikosti vzorku kvótním výběrem. Kromě široké škály názorů na nerovnosti na trhu práce a v odměňování zahrnuje také kontext postojů ke všem důležitým aspektům odměňování jako takového. Nerovné odměňování žen a mužů totiž nevzniklo samo o sobě ve vakuu, ale ve vazbě na přesvědčení Čechů a Češek o práci, penězích, sebehodnotě, vlastní vyjednávací pozici, roli státu, transparentnosti a mzdových hladinách vůbec. Doplnkovou úlohou tohoto šetření bylo zjistit postoje vůči samotnému projektu 22 % K ROVNOSTI ve vztahu k efektivitě, funkčnosti a míře potřebnosti jednotlivých klíčových aktivit projektu, což nám umožňuje získat zpětnou vazbu a reagovat na ni.

Číslice 1 na obálce naznačuje, že se počítá s pokračováním. Výzkumné šetření budeme v závěru projektu 22 % K ROVNOSTI opakovat. Z toho důvodu je součástí textu také zpracování metodiky provedení výzkumu veřejného mínění, včetně dotazníku a podrobného popisu metodologie i souvisejících postupů, aby na jejím základě bylo možné výzkum zopakovat s garancí porovnatelnosti výsledků obou šetření.

Text výzkumné zprávy je záměrně ponechán v celé šíři detailu zjištění, bez zjednodušení a bez teoretické vazby na koncepty genderu a trhu práce, formulování tezí či doporučení. Tyto kroky jsou totiž obsahem návazných klíčových aktivit projektu, které výzkum využijí. V předložském roce byl na půdě Sociologického ústavu AV ČR zpracován výzkum „Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice – Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření“ (Marta Vohlídalová, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2017). Tento výzkum je také součástí knihy „Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech“ autorek, které později spolupracovaly i na koncepci zde předkládaného výzkumu (Alena Křížková, Romana Marková Volejníčková, Marta Vohlídalová, SLON 2019). K výstupům z omnibusového šetření z jara 2017 jejich kniha připojuje z akademické pozice jak interpretaci příčin jevů, tak i doporučení pro řešení. Poskytuje tím zajímavé funkční doplnění a srovnání. V rámci projektu 22 % K ROVNOSTI tuto roli plní provazba na další velké výzkumné práce a zpracování chystaného Akčního plánu pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů v ČR. Veškeré výstupy jsou k dispozici na webové stránce [www.rovnaodmena.cz](http://www.rovnaodmena.cz).

Věřím, že tato zpráva i následné opakování výzkumu veřejného mínění s časovým odstupem poslouží všem, kdo problematiku nerovností v odměňování žen a mužů řeší – počínaje akademickou obcí, přes personalisty a personalistky, politiky a političky až po média. Doufám také, že se stane citovanou prací i v řadách odborů, svazů zaměstnavatelů, obchodních komor, neziskových organizací a také jednotlivých zaměstnavatelů. Veřejnost totiž o nerovnostech ví a chce je řešit.

*PhDr. Lenka Simerská, hlavní gestorka projektu 22 % K ROVNOSTI*

# Metodika

## Obecná metodologická rozvaha

Dotazníkové šetření bylo provedeno na **reprezentativním souboru populace ČR starší 18 let**. Věková hranice 18 let, která u nás znamená formální, právní dosažení plnoletosti (vyjádřené např. volebním právem nebo právem uzavřít manželství) byla zvolena i vzhledem k tomu, že jde o věk, který znamená také – alespoň u části populace – přechod od přípravy na povolání k ekonomické aktivitě. Lze tedy předpokládat, že lidé od 18 let by měli být alespoň z formálního hlediska kompetentní k posuzování záležitostí týkajících se práce a odměňování, včetně genderových rozdílů v odměňování. Horní věková hranice nebyla nijak stanovena.

Šetření pokrývalo populaci ČR v uvedeném věku tak, aby výběrový soubor byl reprezentativní vzhledem k populaci od 18 let. Z přísnějšího metodologického pohledu bychom mohli uvažovat o tzv. kvazireprezentativnosti, která bývá přisuzována zvolenému výběrovému postupu, tj. **kvótnímu výběru**. Kvótní výběr jako výběr nepravděpodobnostní a jako jeden z typů tzv. záměrného výběru nezajišťuje reprezentativnost s takovou mírou jistoty jako správně provedený pravděpodobnostní výběr. Mezi jeho problematické vlastnosti patří právě prvek záměrnosti, který se týká zejména práce tazatelů a tazatelek. Je známo, že dotazující se osoby mají tendenci dopouštět se systematických chyb (například snaha dotazovat se spíše lidí, u kterých očekávají pozitivní reakci na žádost o rozhovor i následně jeho bezproblémový průběh, či vyhýbání se sociálně vyloučeným lokalitám apod.). Tomuto efektu lze čelit zejména pravidly pro práci tazatelů a tazatelek (zejména zákazem dotazovat se jedné osoby v určitém časovém období opakovaně, zákazem dotazovat se během jednoho šetření více osob v jedné domácnosti), důkladným školením tazatelů a tazatelek a sledováním a kontrolou jejich práce.

Pro použití kvótního výběru však samozřejmě hovoří ekonomická kritéria. Je levnější než výběr pravděpodobnostní, což je dáno jeho větší jednoduchostí z hlediska přípravy i provedení a vyhodnocení, a je rovněž rychlejší. Jde v zásadě o aplikaci zásady optimálního poměru cena-výkon.

Příprava kvótního výběru začíná zvolením výběrových charakteristik, pro něž budou stanoveny kvóty. V praxi volíme nejvýše čtyři až pět znaků. Vhodné jsou zejména relativně snadno zjistitelné údaje, které jsou buď viditelné, nebo je dotázaný ochoten je v situaci prvního kontaktu přiznat a neuvedou ho do rozpaků. Zároveň to musí být hlediska, která populaci významným způsobem rozlišují. Kvótní znaky byly v tomto případě dány Specifikací předmětu smlouvy a odpovídají uvedeným kritériím. Šlo o pohlaví, věk (standardně používané věkové kategorie 18–29 let, 30–44 let, 45–59 let, 60 a více let), vzdělání (základní vč. nedokončeného bez vyučení, vyučení a další bez maturity, střední s maturitou, vysokoškolské) a hlavní zaměstnanecký status (zaměstnaní, nezaměstnaní, podniká, studující, na rodičovské, v domácnosti, v důchodu aj.). Reprezentativnost byla zajištěna rovněž podle regionu (NUTS 3, tj. dělení podle krajů) a podle velikosti místa bydliště (do 999 obyvatel, 1000–1999 obyvatel, 2000–4999 obyvatel, 5000–19 999 obyvatel, 20 000–99 999 obyvatel, 100 000 a více obyvatel), přesněji řečeno podle kombinace těchto znaků.

Kvóty, stanovené jednotlivým tazatelům a tazatelkám, nebyly vzájemně vázané, byly samostatné. Důvodem je, že ponecháme-li kvóty pro výběr bez vzájemné závislosti, je pro dotazující se osoby snazší najít příslušný stanovený počet osob s určenými charakteristikami a provést dotazování. Jestliže by byly kvóty vzájemně propojeny, znesnadnili bychom tazatelskou práci natolik, že bychom ohrozili spolehlivost dat nebo návratnost šetření.

Ačkoli mělo šetření co největší záběr z hlediska pokrytí stanovené populace, stranou přece jen zůstaly určité „okrajové“ skupiny. Konkrétně nebyly dotazováni lidé bez domova, lidé žijící v zařízeních, lidé žijící v nestandardních obydlích. Zastížení nebudou ani lidé žijící v dané době v zahraničí. Tato omezení výběru jsou běžná a standardní při provádění jakýchkoli reprezentativních sociologických šetření, vč. náročných akademických výzkumů.



Dalším omezením, s nímž je třeba počítat a nelze ho překonat, je to, že mohou být dotazováni pouze lidé, jejichž zdravotní (zejména psychický a mentální) stav dotazování umožňuje.

Sběr dat podle zadání proběhl technikou **osobních rozhovorů**. Vzhledem k tomu, že zpracovatel disponuje dostatečně robustní sítí vlastních tazatelů a tazatelek vybavených technologií CAPI (=Computer Assisted Personal Interview), realizoval šetření kompletně jako osobní dotazování s využitím počítače, jinak řečeno prostřednictvím elektronických dotazníků. Důvodem bylo i to, že tento mód dotazování má zejména řadu výhod oproti klasickému dotazování pomocí papírových dotazníků (PAPI = Pen And Paper Interview). První skupinu výhod lze charakterizovat souhrnně jako usnadnění či bezproblémovost procesů. Spočívají v tom, že tazatel či tazatelka obdrží materiály elektronicky, a odpadá tak nutnost klasické pošty (při níž může dojít ke ztrátě či poškození zásilky), stačí notebook či tablet a není potřeba množství papírových dokumentů – software automaticky zajišťuje filtrování otázek a není třeba spoléhat na tazatele a jeho pozornost – zkrátka jde o eliminaci chyb lidského faktoru. Výhody CAPI se týkají rovněž kvality – přesnosti a úplnosti – sebraných dat. Elektronický dotazník může hlídat čas vyplňování, minimalizuje chybovost záznamu (provádí automatické kontroly hodnot na maxima a minima či hlídá filtrování), zajišťuje automatický přepis do elektronické formy (odpadá nutnost ručního přepisu kódů apod.), čitelnost záznamu, náhodnost rotací a umožňuje automatizované kontrolní mechanismy. Třetí skupina výhod souvisí s úsporou nákladů. Odpadají náklady na tisk materiálů, na ruční přepis zaznamenaných údajů na elektronické médium, a je rovněž možné průběžně sledovat data a v předstihu připravit dílčí výstupy.

Shrneme-li a zdůrazníme-li hlavní výše uvedené body, tak mezi nejpodstatnější výhody této techniky sběru dat patří:

- Možnost eliminace chyb odskoků a filtrů jednotlivých otázek
- Možnost časového snímku dotazníku (vč. různých modulů)
- Automatické naprogramování chování dotazníku (např. pro rotace A-B, B-A)
- Možnost zabudování interních kontrolních mechanismů (kontroly hodnot, kontroly časového snímku provádění rozhovoru)

Rizikem dotazování v rámci výběrového šetření bývá možnost odmítnutí ze strany respondentů a respondentek. Potýkají se s ním ve značné míře všechna výzkumná pracoviště. Tazatelé a tazatelky ppm factum research jsou systematicky vedeni k tomu, aby se snažili svým postupem a chováním riziko odmítnutí co nejvíce snížit. Některé druhy odmítnutí, které nejsou nutně jednoznačné a konečné, řeší tazatelé a tazatelky na místě. Jedná se především o špatné načasování (lidé zrovna jedí, nemají čas, odjíždějí na chatu), obavu pustit tazatele do bytu, obavu z nedostatku soukromí a o ochranu osobních dat. V těchto případech měli tazatelé a tazatelky za úkol se pokusit o přesvědčení k účasti ve výzkumu, o sjednání další návštěvy či schůzky, případně předání kontaktu na ppm factum research, aby se potenciální respondent či respondentka mohli ujistit o prováděném výzkumu a o zajištění anonymity a ochrany osobních dat. Důvěryhodnost výzkumu standardně posiluje i průkazka tazatele či tazatelky. O vzbuzení zájmu o výzkum a ochoty odpovídat mimo to usiluje zpracovatel i vhodnou motivační formulací úvodního textu k rozhovoru.

Z charakteristiky kvantitativního šetření obecně vyplývá nižší potenciál pro validitu metody a získaných dat v porovnání s šetřením kvalitativním. Validita vyjadřuje, nakolik výzkum skutečně měří to, co měřit má, zda interpretujeme data ve shodě s tím, co jsme skutečně naměřili. Klíčovými typy validity, na něž bude zaměřena pozornost, budou validita obsahová, která určuje, zda měření dostatečně pokrývá významovou doménu jevu, a validita pojmová, která určuje, které faktory metoda měří. Uvedené omezení kvantitativní metody zpracovatel překonával či minimalizovat jak v součinnosti se zadavatelem, tak i v rámci interních procesů.

Rozhodující byl důraz na zajištění validity v procesu operacionalizace (která vycházela z důsledné a pečlivé identifikace a konceptualizace výzkumného problému) a při tvorbě konkrétních otázek do dotazníku. Výzkumný tým konzultoval veškeré návrhy dotazníku z odborného hlediska s expertním týmem zadavatele, tak aby otázky

správně, adekvátně a dostatečně pokrývaly stanovené problémové okruhy, aby varianty odpovědí na uzavřené otázky vyčerpávaly všechny reálné a relevantní možnosti atd. Samozřejmostí byla důkladná interní oponentura a výstupní kontrola všech výzkumných materiálů, včetně naprogramovaného dotazníku. Uchazeč dále podrobil připravený dotazník interní pilotáži, která pomohla odhalit některé nepřesnosti a možné chyby v otázkách, zejména pokud jde o jejich srozumitelnost.

## Detailní postup dotazníkového šetření

### Základní charakteristika šetření

<b>Cílová populace:</b>	Obecná populace ČR starší 18 let
<b>Metoda sběru dat:</b>	Osobní rozhovory s respondenty a respondentkami s využitím záznamového média počítače (CAPI)
<b>Výběrová metoda:</b>	Kvótní výběr vázanými kvótami (velikost místa bydliště + kraj) a nevázanými kvótami (pohlaví, věk, vzdělání, socioekonomický status)
<b>Požadovaná velikost vzorku:</b>	2000 osob
<b>Skutečná velikost vzorku:</b>	2030 osob
<b>Délka dotazníku:</b>	Cca 45 minut
<b>Termín dotazování:</b>	20. 4.–21. 5. 2018

### Popis výběrové metody

Jako výběrová metoda byl určen kvótní výběr. Jako opora výběru sloužila aktuální data ČSÚ (údaje za poslední dokončený rok, tj. 2016). Z ČSÚ byly získány počty osob starších 15 let v jednotlivých krajích ČR:

- Celkem
- Podle velikosti místa bydliště (0–2 tis., 2–5 tis., 5–20 tis., 20–100 tis., 100 +tis.)
- Podle pohlaví (muži, ženy)
- Podle věkové skupiny (18–29 let, 30–44 let, 45–59 let, 60+ let)
- Podle nejvyššího dosaženého vzdělání (ZŠ, SŠ bez maturity, SŠ s maturitou, VŠ)

Bylo použito víceúrovňového určení kvótního rozpisu, a to tak, že:

- nejprve bylo definováno zastoupení vzorku podle kombinace ukazatelů velikost místa bydliště (dále jen VMB) a kraje. Proporční zastoupení jednotlivých „strat“ (tedy kombinace VMB a KRAJ) u výběrového souboru odpovídá skutečnému podílu osob 15+ let v ČR,
- v rámci rozpisu tak bylo určeno, kolik osobu bude muset být získáno v rámci každé skupiny VMB × KRAJ,
- v rámci každého kraje byla dále zjištěna struktura obyvatel podle věku, pohlaví, vzdělání, rodinného stavu, ekonomické aktivity,
- zastoupení vzorku (výběrového souboru) v jednotlivých krajích odpovídalo zastoupení sledovaných znaků u základního souboru (populace 15+) v jednotlivých krajích ČR.

Tazatelé a tazatelky, kteří se na realizaci sběru dat podíleli (viz níže), dostali **kvótní rozpis respondentů a respondentek**, které mají s prosbou o vyplnění dotazníku oslovit. Kvótní rozpis zohledňoval požadovanou strukturu vzorku ve skupině VMB × KRAJ, ve které tazatel či tazatelka pracovali. Každý z tazajících pracoval pouze v rámci jedné skupiny VMB × KRAJ. V rozpisu byl specifikován počet kompletně vyplněných dotazníků v následující struktuře (počty jsou ilustrativní):

- ženy (5×), muži (5×)
- 18–29 let (2×), 30–44 let (3×), 45–59 let (3×) 60+ let (2×)
- ZŠ (4×) SŠ bez maturity (1×), SŠ s maturitou (2×), VŠ (3×)

## Tazatelská síť

Tazatelé a tazatelky, kteří se studie účastnili, byli vybíráni ze standardní sítě zpracovatele, který v současné době disponuje sítí cca 600 osob pro osobní dotazování, rozmístěných po celé ČR tak, aby dokázaly dobře pokrýt celorepublikové reprezentativní sběry dat – ve větších městech je tedy síť hustší než v malých obcích. Nejprve byli vybráni tazatelé a tazatelky, kteří se budou na výzkumu podílet, a několik supervizorů, kteří dohlíželi na hladký průběh dotazování.

Tazatelé a tazatelky byli koordinováni z centrály zpracovatele (Praha). Vedoucí tazatelské sítě zajišťovala:

- oslovení a výběr tazatelů a tazatelek ze sítě
- jejich proškolení a přidělení lokalit
- dohled na dodržování kvótního rozpisu a dohled nad dodržováním metodiky dotazování
- registraci případných výpadků, problémů při sběru dat

## Řízení tazatelské sítě

Pro vedení projektu byla dedikována jedna osoba jako vedoucí tazatelské sítě. Informace od vedoucí tazatelské sítě jsou okamžitě předávány vedoucímu projektu, který je operativně řeší a případně konzultuje s objednavatelem. Tazatelé a tazatelky s centrálou komunikují pomocí vlastních mobilních telefonů a e-mailových účtů. Kontakty na všechny tazatele a tazatelky jsou evidovány v systému zpracovatele

## Školení tazatelů a tazatelek

Pro účely tohoto výzkumu byli tazatelky a tazatelé speciálně proškoleni prostřednictvím instruktážního materiálu.

Ti, kteří se na projektu podíleli, měli již dlouholeté zkušenosti s výběrem respondentů a respondentek či s dotazováním citlivých témat. Před začátkem projektu dostali tazatelky a tazatelé všechny relevantní informace:

- informativní materiál ohledně metodiky a cílů šetření a tzv. průvodní dopis
- kvótní rozpis rozhovorů

## Provádění rozhovorů

V obci definované kvótním předpisem procházejí tazatelé a tazatelky jednotlivé domácnosti. Dotazník je příliš rozsáhlý, a není tedy vhodné (ani příliš technicky možné) jej vyplňovat na ulicích. Při kontaktu s domácností se tazatel či tazatelka pokusí domluvit rozhovor s osobou, která vyhovuje jejich kvótnímu rozpisu.

Aby nedocházelo k „efektu anketovosti“, tedy jevu, kdy na dotazník odpovídají pouze ti, kteří si jej z nějakého důvodu opravdu přejí vyplnit (a ve výsledcích by tak chyběly názory osob, které o vyplňování zájem nemají), mají tazatelky a tazatelé za úkol motivovat respondenty a respondentky k vyplnění a překonávat i tzv. měkká odmítnutí. Popis motivace je uveden v kapitolách dále.

Po získání souhlasu od dotazované osoby s provedením rozhovoru tazatel či tazatelka provedli dotazování za pomoci notebooku nebo tabletu. CAPI řešení je zárukou, že otázky jsou kladeny v přesně daném pořadí, nemůže tedy dojít k jejich přeskočení, ani k vynechání některé z otázek.

Úkolem dotazujících je číst otázky přesně, ve znění, v jakém jsou v dotazníku. Musejí respektovat pokyny v dotazníku – např. pokud nemá číst předem připravené možnosti a má nechat respondentovi či respondentce „volnou ruku“ při výběru odpovědi, nesmí tak v žádném případě učinit. Vzhledem k velkým zkušenostem vlastní tazatelské sítě nebyly v tomto směru očekávány prakticky žádné problémy.

Otevřené odpovědi zapisují tazatelky a tazatelé doslovně, tak jak je respondenti a respondentky uvádějí. Zapsané odpovědi není dovoleno nijak stylizovat ani upravovat.

Jak bylo již zmíněno, metoda CAPI eliminuje přeskočení nebo vynechání otázky – automatický systém vždy nabízí přečtení pouze jedné otázky, a pokud není zvolena jedna z předem definovaných odpovědí, pak neumožňuje v dotazníku pokračovat. Tento systém tedy zajistí 100 % vyplněnost všech požadovaných proměnných.

## Popis terénního sběru dat

Terénní sběr dat probíhal formou osobních rozhovorů tazatelů a tazatelek s respondenty a respondentkami pomocí standardizovaného výzkumného nástroje (dotazníku) nahraného v elektronické verzi do počítačů či tabletů (CAPI). Postup řešení byl následující:

### 1. fáze – přípravná

#### 1) Tvorba dotazníku

Zpracovatel ve spolupráci s odborníky a odbornicemi na problematiku rovnosti pohlaví a týmem objednatele vytvořili výzkumný nástroj, který byl předkládán respondentům a respondentkám. Finální podoba dotazníku vycházela z konsenzu všech stran. Dotazník je obsahem přílohy k této zprávě.

#### 2) Programování a testování dotazníku

Finální a odsouhlasená verze dotazníku byla naprogramována v interním programu zpracovatele. Naprogramovaná verze byla interně testována z hlediska funkčnosti a také z hlediska gramatické a formulační správnosti. Zástupce zadavatele měl možnost finální verzi otestovat v online prostředí. Následně proběhla interní pilotáž dotazníku vlastními pracovníky a pracovnícemi, kteří dali zpětnou vazbu ohledně:

- délky dotazníku
- složitosti dotazníku
- problematických či nesrozumitelných otázek
- chybějících možností odpovědí apod.

Interní pilotáž proběhla na 10 tazatelích a tazatelkách, kteří následně vyplnili zprávu o průběhu dotazování. Dotazníky z pilotu nebyly součástí výsledného datového souboru. Na základě pilotní zprávy došlo po domluvě se zástupcem objednatele k úpravám dotazníku.

#### 3) Testování funkčnosti databázového systému a matice

Po nahrání dat z pilotního šetření proběhlo také testování databázové složky – tedy prostoru, kam se ukládají data z notebooků tazatelů a tazatelek. Současně byla připravena maska s VAR i VAL labely pro zpracování dat v SPSS.

#### 4) Výběr a školení tazatelů a tazatelek pro šetření

Tazatelé a tazatelky byli pro šetření vybráni ze standardní a stálé tazatelské sítě zpracovatele, nebyli rekrutováni žádní mimo tuto síť. Popis práce s tazatelskou sítí je uveden dále.

#### 5) Distribuce materiálů tazatelům a tazatelkám

Vybraní tazatelé a tazatelky obdrželi pomocí elektronické aplikace a e-mailem veškeré instrukce k dotazování, kvótní rozpis a také samotný dotazník.

### 2. fáze – sběrná

#### 6) Provedení samotného sběru dat

Tazatelé a tazatelky prováděli rozhovory podle stanovené metodiky. Popis výběru respondentů a respondentek a provádění rozhovorů je uveden dále.

#### 7) Monitoring sběru a dohled supervizorů a supervizorek

Součástí sběrné fáze bylo také průběžné zasílání výsledků o aktuálním stavu dotazování do centrální databáze Uchazeče. Takto bude k dispozici každodenní reporting o stavu dotazování. Budeme tak vědět, zda tazatel či

tazatelka na projektu pracují, kolik jim zbývá z přiděleného počtu dotazníků atd., k dispozici jim bude také síť supervizorů a supervizerek.

### 3. fáze – vyhodnocení dat a analýza

#### 8) Převedení dat do matice SPSS

Data byla z notebooků nahrána automaticky do systému zpracovatele, a to průběžně.

#### 9) Provedení kontroly dat

Kontrola dat je popsána v samostatné kapitole (Zajištění kvality získaných dat)

#### 10) Analýza získaných dat

Primární data z dotazníků byla zpracována v systému SPSS, byla vyčištěna. Textové (otevřené) otázky byly nakódovány.

Data byla podrobena komplexní analýze v SPSS a byly vytvořeny:

- Tabulky prvního stupně třídění – základní
- Tabulky druhého stupně třídění, přičemž třídícími proměnnými byly sociodemografické údaje – pohlaví, věk, vzdělání aj.
- Analýza závislostí jednotlivých proměnných (na základě T-testu). Závislosti jsou jednak komentovány v závěrečné zprávě, jednak jsou v rámci tabulek vybarveny buňky, ve kterých byla pomocí adjustovaných reziduí zjištěna závislost (hladina významnosti 95 %).
- V grafech, které prezentují výsledky třídění dat podle sociodemografických nebo jiných třídících znaků, jsou vyznačeny statisticky významné rozdíly tak, že údaje významně vyšší než je průměr, jsou vyznačeny **červeným podbarvením**, údaje významně nižší jsou **označeny modře**.
- Faktorová analýza monitorující hlavní faktory u vnímání nerovností
- Analýza, která komplexně prezentuje vybrané charakteristiky práce ve dvojdimenzionálním prostoru důležitosti a spokojenosti

Součet procent v grafech se někdy může odchýlit od 100 % (tj. může činit 99 % nebo 101 %) z důvodu zaokrouhlování na celá procenta.

## Zajištění kvality výsledného datového souboru

### Zajištění kvality sbíraných dat

#### Kontrola při provádění samotných rozhovorů

##### Kontrola časového snímku rozhovoru (podezřele příliš krátké provedení rozhovoru)

Systém CAPI automaticky zaznamenává začátek a konec rozhovoru. V případě, že je u dotazníku zjištěna příliš krátká doba vyplňování dotazníku, budou dotazující se kontaktováni se žádostí o vysvětlení. V případě, že vysvětlení není průkazné, je kontaktován respondent či respondentka (uvede-li své kontaktní údaje). Pokud je zjištěno, že dotazník nebyl proveden v souladu s metodikou, jsou tazatel či tazatelka bez náhrady zšetřeni vyřazení a jejich dotazníky nejsou do konečného zpracování započítány. Vyřazené dotazníky jsou realizovány jiným tazatelem nebo tazatelkou.

#### Kontrola počtu nezodpovězených otázek

Za „missing value“ se nepočítá odpověď pod filtrem, tedy chybějící odpověď na otázku, která respondentovi či respondentce neměla být položena (např. „pokládejte jen v případě, že respondent/ka má zkušenost s XY“). Pokud je v dotazníku při zpracování zjištěna míra vyplnění menší než 75 %, je dotazník vyřazen ze zpracování.

Vzhledem k nasazení zkušených tazatelů a tazatelek, u kterých se pravidelně hodnotí jejich práce, nebyly takto vyřazeny žádné dotazníky.

### **Kontrola provedení rozhovoru**

Po ukončení provádění rozhovoru požádá tazatel nebo tazatelka dotazovanou osobu o vyplnění kontaktních údajů. Motivace k tomu, aby se tazatelé a tazatelky snažili o maximální míru získání těchto údajů, je finanční – za dotazník s kontaktními údaji získávají vyšší odměnu než za dotazník bez nich. Identifikační údaje respondenta či respondentky jsou nahrávány do separátní aplikace a nejsou tedy nijak spojovány s jejich odpovědmi.

Na kontaktní údaje (adresa, e-mail, telefon) se po ukončení šetření obrací pracovník centrály zpracovatele a podle typu zasílá buď:

- kontrolní lístek
- telefonický dotaz
- e-mailový dotaz

V rámci dotazu se cílová osoba vyjadřuje k tomu, zda s ní byl proveden rozhovor, a pokud ano, tak zda byl proveden podle metodiky. Pokud kontaktní osoba nepotvrdí provedení rozhovoru, jsou tazatel či tazatelka z šetření (ale i ze sítě) vyloučeni bez náhrady na odměnu.

### **Kontrola dat**

V případě použití technologie CAPI je datová matice vytvářena automaticky tak, jak probíhají jednotlivé rozhovory. Programování dotazníku přitom neumožňuje logicky nekorektní vyplnění. Vyplněné dotazníky jsou průběžně stahovány na server, je proto možný průběžný export do formátu SPSS a průběžná kontrola dat. Valná část kontroly datové matice je zajištěna elektronicky, protože jsou nastaveny filtry, systém umí hlídat homogenitu odpovědí na různě kladené otázky, a v případě nesrovnalostí upozorní tazatele či tazatelku na disharmonii v odpovědích apod.

Na rozdíl od nahrávání dat (metoda PAPI) zde tedy není možné, aby došlo k chybě při přenosu dat od tazatele či tazatelky ke zpracování.

Vzhledem k použité metodice (CAPI) je možné explicitně nastavit kontroly tak, aby nedocházelo k nepřesnostem u filtrování a posloupnosti otázek. Kontrola se týká extrémních hodnot a logiky provázanosti vybraných otázek. Ty jsou následně opraveny (při opravách bývá využívána konzultace s příslušnými tazateli a tazatelkami) a v některých případech (např. při velkém množství chyb v dotazníku) je dotazník z dalšího zpracování vyloučen.

Dále byla provedena:

- kontrola konzistence dat
- kontrola demografik výběrového souboru a známých charakteristik základního souboru
- kontrola podobnosti dat u jednotlivých tazatelů a tazatelek
- kontrola demografik sbíraných jednotlivými tazateli a tazatelkami (zda si nevybírali jen určité typy osob)

### **Zajištění požadovaného počtu a struktury dat**

Aby bylo dosaženo požadovaného počtu kompletně vyplněných dotazníků (n=2000), bylo realizováno několik opatření:

- nasazení kvótního rozpisu o cca 5% – tedy několik tazatelů a tazatelek dostalo o 1 rozhovor více, než by podle rozpisu měli,
- průběžný monitoring sběru dat – zpracovatel okamžitě ví, zda nějaký tazatel nebo tazatelka neplní předepsané počty rozhovorů (i z hlediska sociodemografik). K tomuto účelu slouží pravidelně aktualizovaná databáze rozhovorů.
- případný okamžitý doplňující výběr, pokud je zjištěn výpadek tazatele či tazatelky.

---

Tazatelé a tazatelky měli k dispozici kvótní rozpis, který museli dodržet. Kvótní rozpis zajistí, že vzorek bude reprezentativní k obecné populaci ČR 18+ let. Pokud tazatel či tazatelka kvótní rozpis nenaplní (tedy realizuje dotazníky s osobami s jinými sociodemografiky, než má v rozpisu), není jim jejich práce zaplácena.

# Analýza výsledků

## 1. Postoje k některým aspektům práce, znevýhodnění na trhu práce, gender pay gap<sup>1</sup> a jeho příčiny

### 1.1. Důležitost vybraných charakteristik práce

Výzkum veřejného mínění se zaměřil na otázky **vnímání důležitosti jednotlivých charakteristik práce (pracovního poměru)** a zároveň hodnocení jejich naplnění v současné práci.

**Nejdůležitějšími charakteristikami práce** jsou ty, které se vztahují k **odměňování: výše platu či mzdy a spravedlnost v odměňování**. Dvěma nejvyššími známkami (9 nebo 10) je označují přibližně tři čtvrtiny respondentů a respondentek, jichž se otázka týkala.

Následují ty, které vyjadřují bezpečnost a jistotu: bezpečnost a ochrana zdraví při práci a jistota práce.

S jistotou práce a ochranou v právním smyslu souvisí i další položka – charakter pracovního poměru.

Podobně důležité jsou i čistota, pořádek a hygiena a dále ty položky, které souvisí se sociálním klimatem: celkové mezilidské vztahy na pracovišti, chování osob ve vyšším postavení a vztahy s kolegy a kolegyněmi.

Pak následují ty charakteristiky, které souvisí bezprostředně s obsahem a charakterem práce: technické vybavení, jistota dalšího uplatnění na trhu práce a zajímavost práce.

Všechny dosud uvedené položky označuje jednou ze dvou nejvyšších známek více než polovina respondentů a respondentek.

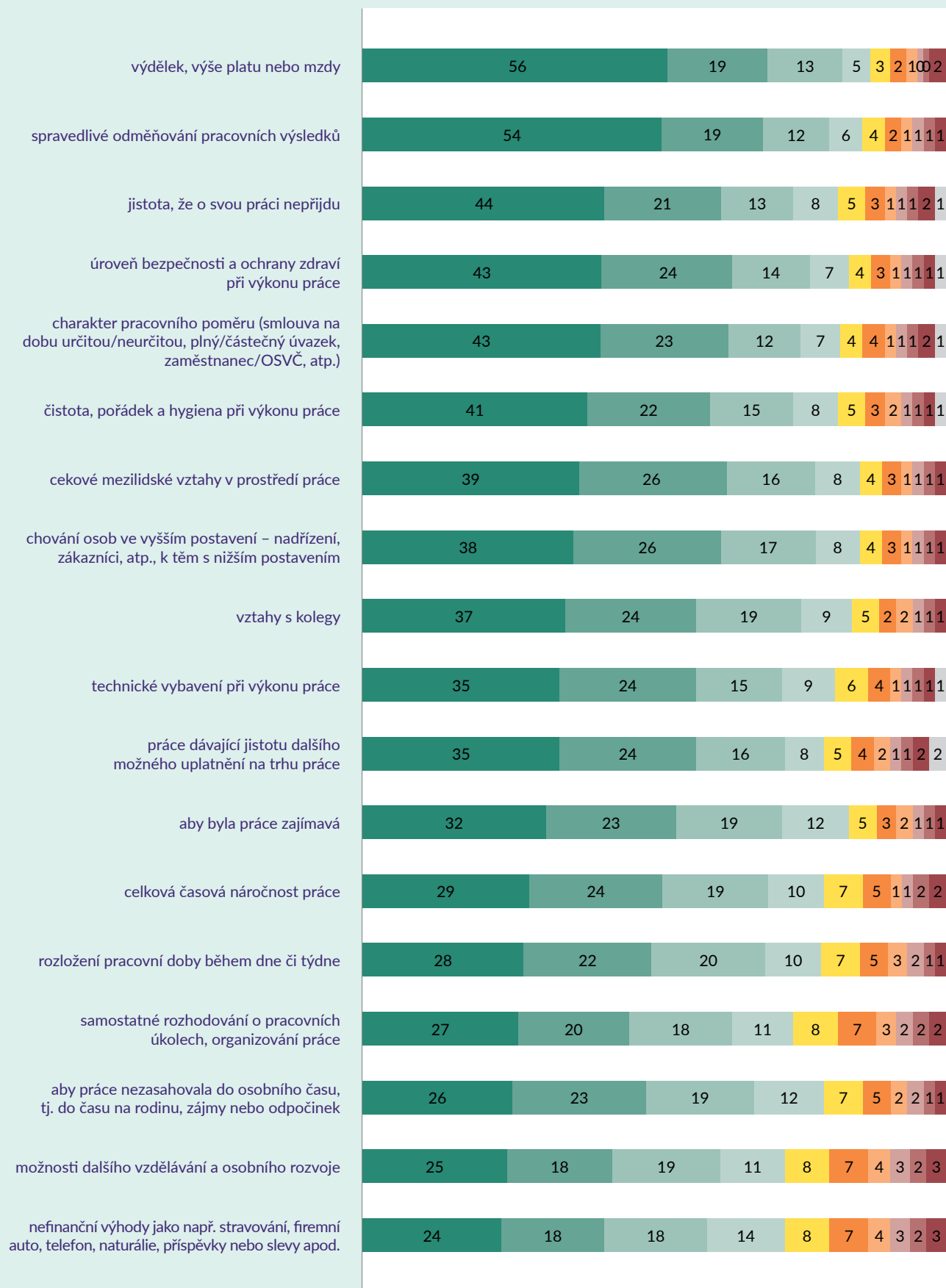
Přibližně pro polovinu jsou pak velmi důležité (9 nebo 10) položky, které se týkají celkové časové náročnosti práce, rozložení pracovní doby během dne či týdne nebo zasahování práce do osobního času.

Méně důležité jsou i ty charakteristiky práce, které se vztahují k osobnímu rozvoji a pozici, jako jsou samostatné rozhodování a organizování práce a možnosti vzdělávání. Za nejméně důležité považuje česká populace obecně nefinanční výhody.

<sup>1</sup> Rozdíl v odměňování žen a mužů. V dalším textu používáme zkratku GPG.



**Graf 1** Důležitost vybraných charakteristik práce

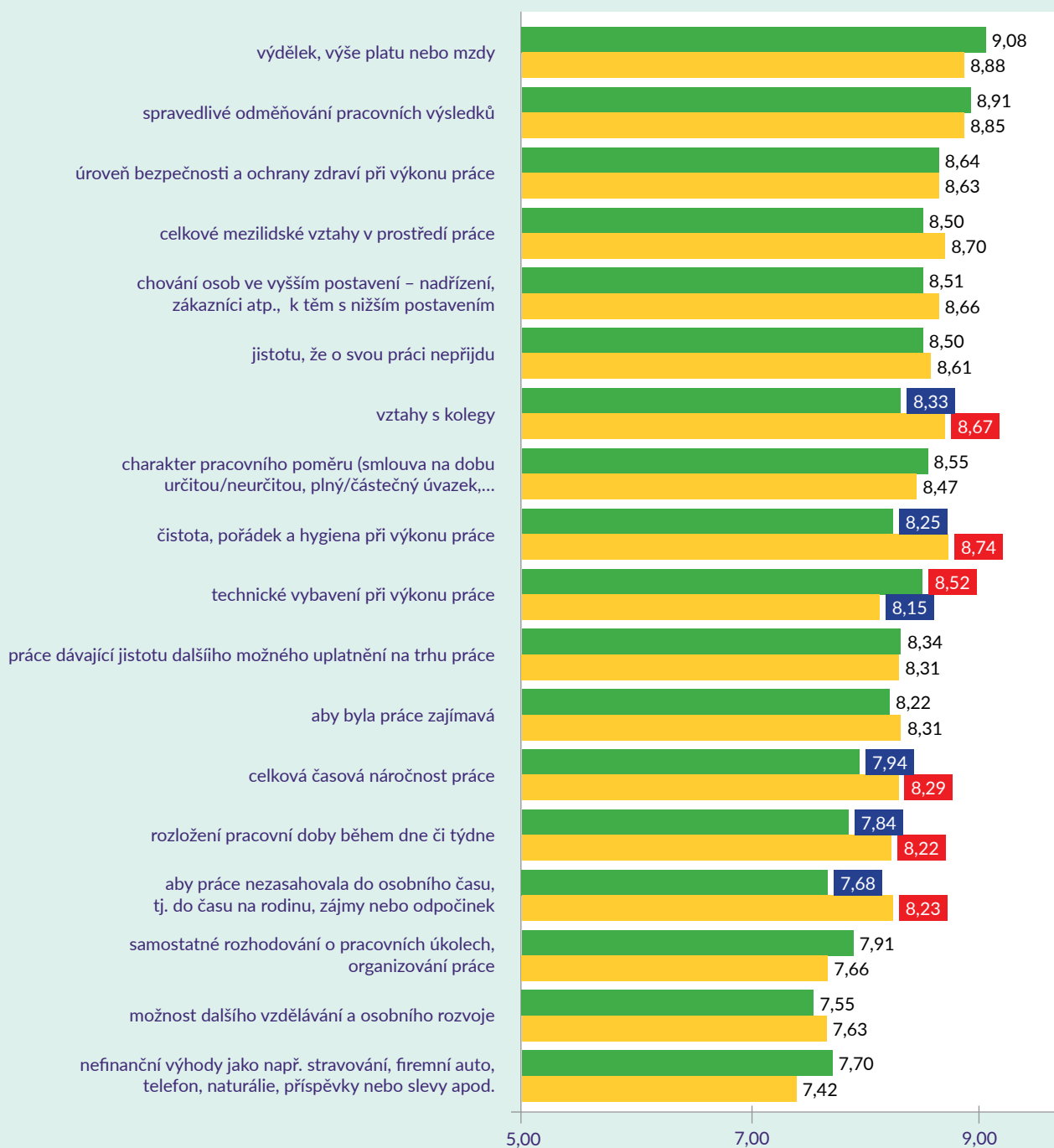


10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Nevím

Legenda: údaje v %, n=1850, škála 10=naprosto zásadní až 1=naprosto nedůležité

Muži i ženy se shodují v tom, že pro ně mají nejvyšší důležitost finanční aspekty práce, tj. výše mzdy nebo platu spolu se spravedlivým odměňováním pracovních výsledků. V hodnocení některých dalších charakteristik se ale jejich pohled liší. Zatímco pro muže je statisticky významně důležitější než pro ženy technické vybavení při výkonu práce, pro ženy jsou důležitější ty charakteristiky, které se týkají časového rozložení a časové náročnosti práce (zejména jejího nezasahování do času na rodinu a odpočinek), vztahů s kolegy, a také čistoty a hygieny na pracovišti. U ostatních aspektů práce nebyly zjištěny statisticky významné rozdíly.

**Graf 2** Důležitost vybraných charakteristik práce – podle pohlaví



■ Ženy ■ Muži

Legenda: ženy n=953, muži n=897, vážené aritmetické průměry na škále 10=naprosto zásadní až 0=naprosto nedůležité

## 1.2. Hodnocení vybraných aspektů práce v současném zaměstnání a v práci

Osoby, jichž se otázka týkala, nejlépe hodnotí ve své práci čistotu, pořádek a hygienu, technické vybavení, bezpečnost a ochranu zdraví a charakter svého pracovního poměru. Tyto položky jsou hodnoceny na škále od -5 do +5 průměrně známkou (téměř) +3.

Další v pořadí jsou vztahy s kolegy a kolegyněmi, celkové mezilidské vztahy na pracovišti a profesní charakteristiky: zajímavost práce a jistota uplatnění na trhu práce. Hodnocení těchto položek je lepší než +2.

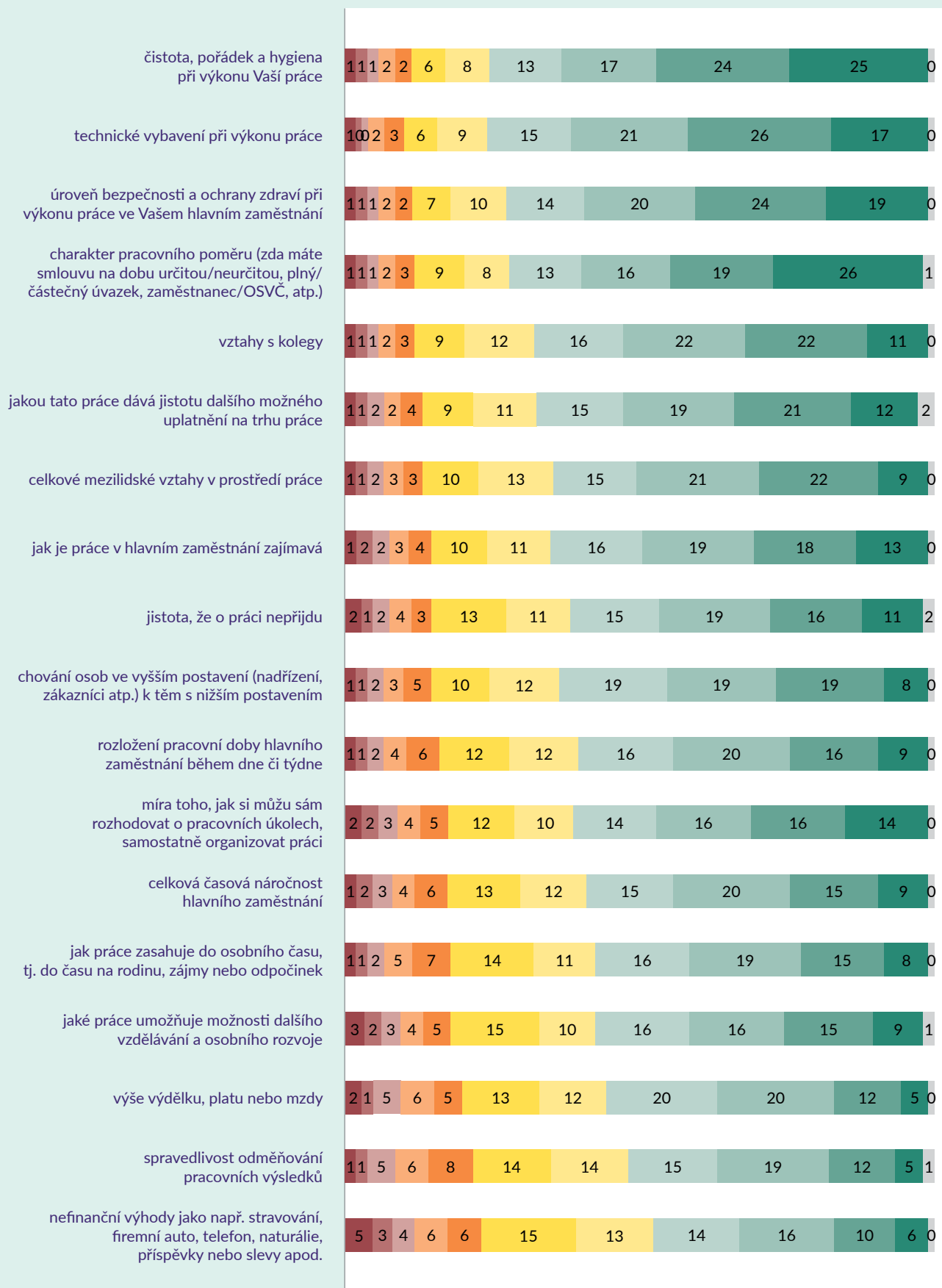
Následuje jistota práce, chování osob ve vyšším postavení, míra samostatnosti, rozložení pracovní doby a celková časová náročnost, nezasahování práce do osobního života a možnosti osobního rozvoje.

U všech těchto položek je hodnocení lepší než +1,5.

**Horšího hodnocení dosahují ty položky, které jsou zároveň hodnoceny jako ty nejdůležitější (viz oddíl 1.1), tj. výše výdělku, mzdy nebo platu a spravedlnost odměňování.**

**Zcela nejméně** jsou však lidé **spokojeni s nefinančními výhodami**, jež jim práce poskytuje, čili s tou charakteristikou, která je zároveň pro ně **nejméně důležitá**.

**Graf 3** Hodnocení vybraných aspektů práce v hlavním zaměstnání či práci

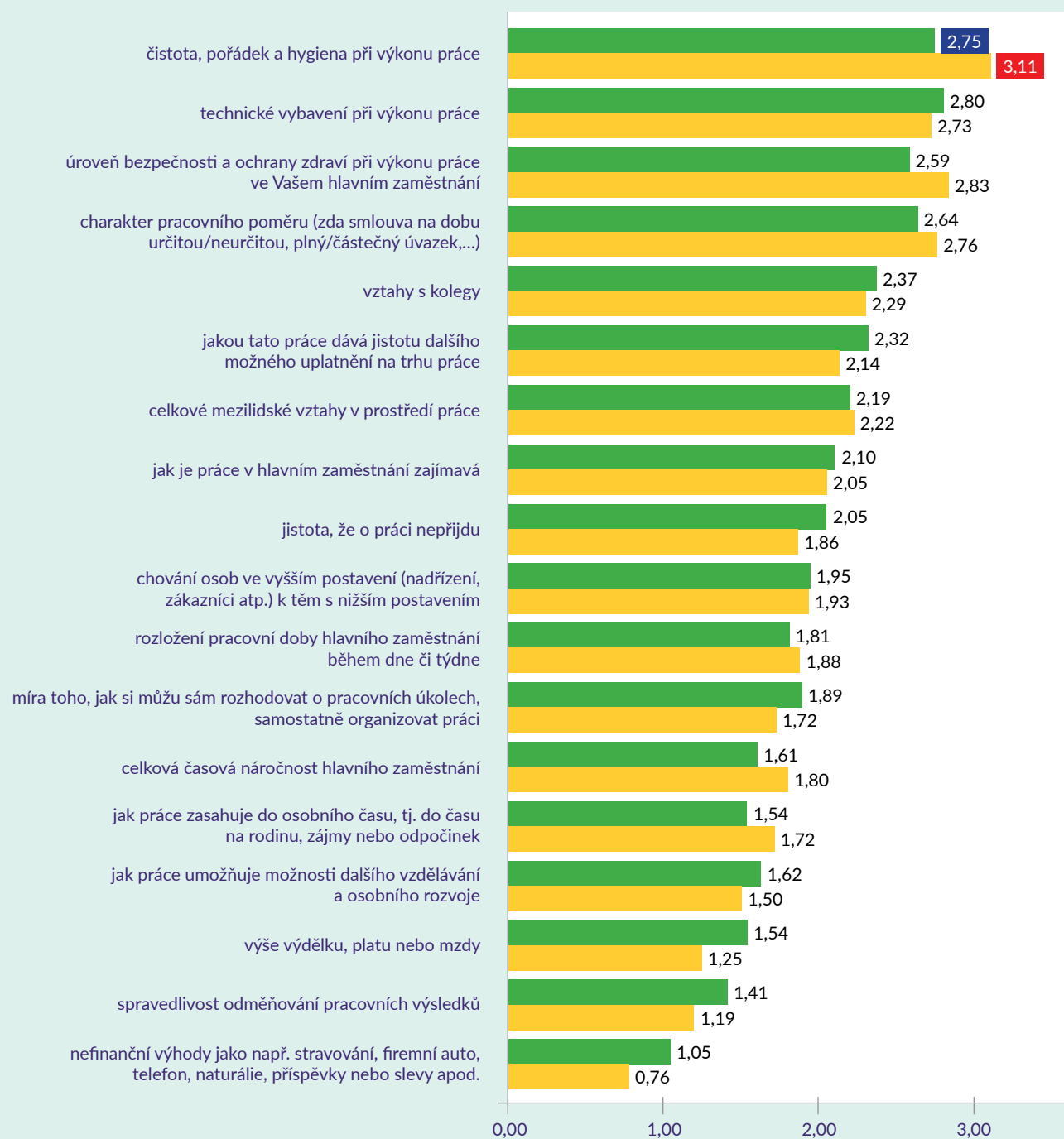


■ -5 ■ -4 ■ -3 ■ -2 ■ -1 ■ 0 ■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ Nevím

Legenda: údaje v %, n=1433, škála -5=velmi špatné až +5=velmi dobré

Statisticky významné rozdíly v odpovědích žen a mužů při hodnocení některých aspektů práce v jejich současném zaměstnání či práci se ukazují pouze u čistoty a hygieny na pracovišti, kterou ženy hodnotí jako lepší v porovnání s muži. Ze zjištěných výsledků dále vyplývá, že finanční aspekty práce hodnotí velice nízko muži i ženy.

**Graf 4** Hodnocení vybraných aspektů práce v hlavním zaměstnání či práci



■ Ženy ■ Muži

Legenda: ženy n=722, muži n=711, vážené aritmetické průměry na škále -5=velmi špatné až +5=velmi dobré

### 1.3. Vzájemný vztah důležitosti charakteristik práce a jejich aktuálního hodnocení v současném zaměstnání

Ze vzájemného vztahu důležitosti charakteristik a hodnocení jejich naplnění byla sestavena analýza rozdílů mezi důležitostmi vybraných aspektů práce a jejich hodnocením v současném zaměstnání, která na základě obou dimenzí rozčlenila jednotlivé oblasti do čtyř skupin.

**Klíčové přednosti** – pracovníci a pracovnice jsou s nimi spokojeni a považují je za důležité; jde o jakési „nosné pilíře“, jejichž vysokou úroveň je např. v organizaci žádoucí udržet.

**Drobné klady** – jsou s nimi spokojeni, ale nepovažují je za důležité; do této oblasti patří „samozřejmosti“, které si pracovníci a pracovnice ani příliš neuvědomují.

**Podružné nedostatky** – jsou s nimi nespokojeni, ale nepovažují je za důležité; lze říci, že pracovníci a pracovnice jsou víceméně ochotni takovéto nedostatky tolerovat.

**Závažné slabiny** – zaměstnanci a zaměstnankyně jsou s nimi nespokojeni a považují je za důležité; tyto oblasti tvoří rizika, jejichž opomíjení by v organizaci mohlo v blízké budoucnosti způsobit problémy.

Graf na následující straně zobrazuje analýzu jednotlivých oblastí za celou ČR. Klíčovými přednostmi jsou ty, které se týkají pracoviště: čistota a pořádek, bezpečnost a ochrana zdraví, technické vybavení, sociální klima a také charakter pracovního poměru. Ty charakteristiky, které mají vztah k obsahu práce a k profesi (zajímavost, jistota uplatnění na trhu práce), jsou považovány spíše za drobné klady. Mezi podružné nedostatky se řadí ty položky, které vyjadřují časovou náročnost práce, její rozložení apod., a ty, které mají vztah k osobnímu rozvoji, a rovněž nefinanční benefity. Nejvýraznějšími závažnými slabinami jsou ty, které se týkají odměňování (výše výdělku i spravedlivost odměňování), a řadit sem můžeme i jistotu práce a chování osob ve vyšším postavení.

**Muži a ženy nahlízejí na charakteristiky práce (jejich důležitost a hodnocení) leckdy podobně.** Rozdíly byly zjištěny u oceňování čistoty, pořádku a hygieny (pro ženy klíčová přednost, pro muže drobný klad), v případě technického vybavení je to přesně naopak (tj. pro muže klíčová přednost, pro ženy spíše drobný klad). Třebaže v případě hodnocení jistoty práce je rozdíl mezi muži a ženami menší než v předchozích případech, pro ženy tento aspekt představuje závažnou slabinu, pro muže naopak klíčovou přednost. Hodnocení dalších položek, včetně těch, které se týkají odměňování, je u mužů i u žen obdobné, tj. vyskytují se ve stejném kvadrantu.

Zaměříme-li se na čtyři výše popsané skupiny charakteristik práce a to, jak se liší podle kategorií zaměstnání, nejdeme zde rovněž žádné dramatické rozdíly. Lze říci, že hodnocení těchto položek je dosti univerzální, drobné posuny najdeme zejména kolem obou os – týkají se např. technického vybavení (pro všechny spíše drobný klad, pro řemeslníky a opraváře klíčová přednost) nebo míry samostatnosti (pro všechny podružný nedostatek, pro řídicí pracovníky a pracovnice a specialisty a specialistky drobný klad).

Podrobnější analýza v rámci osob žijících s partnerem či partnerkou nebo jako single podle pohlaví ukazuje výše popsané rozdíly mezi vnímáním jednotlivých charakteristik ženami a muži. Pokud vzájemně porovnáme jednak ženy žijící bez partnerů, a naproti tomu ty, které jsou vdané (nebo v registrovaném partnerství) nebo žijí s partnerem, jednak muže s oběma analogickými charakteristikami, vidíme posuny především u následujících charakteristik práce:

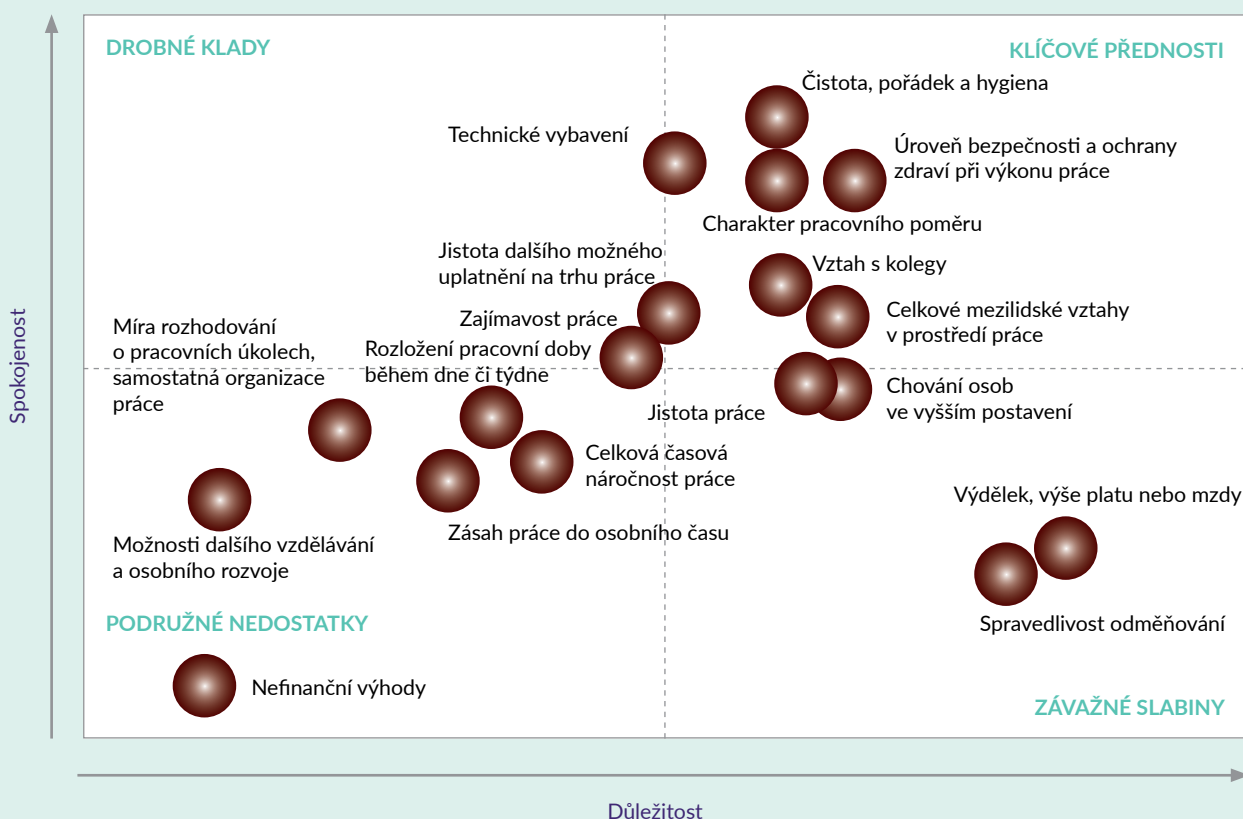
- **zajímavost práce:** jak pro ženy, tak pro muže bez partnerů jde o „klíčovou přednost“, pro ženy i muže žijící v partnerství či manželství se stává „drobným kladem“ (pokud bychom tento rozdíl interpretovali z per-

spektivy životní dráhy, tj. „nejprve život bez partnera, potom vstup do partnerství“, šlo by hlavně o posun ve smyslu snížení důležitosti této charakteristiky);

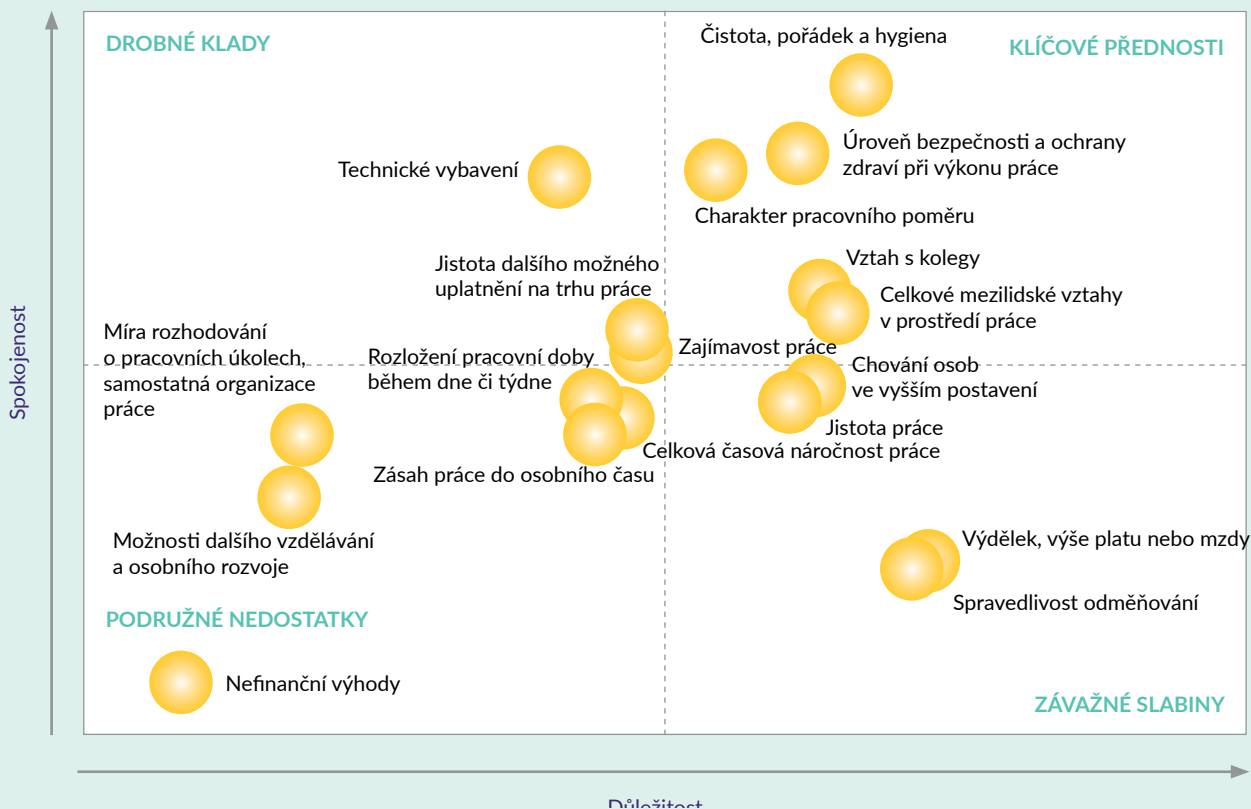
- **jistota práce:** zatímco ženy i muži bez partnerů ji vnímají jako „závažnou slabinu“, ženy i muži žijící v partnerství ji berou jako „klíčovou přednost“ (v tomto případě jde především o zvýšení spokojenosti);
- **míra rozhodování o pracovních úkolech:** zatímco u žen bez partnera i s partnerem je to „podružný nedostatek“ (tedy nižší důležitost i spokojenost), u mužů bez partnerky je to rovněž „podružný nedostatek“, ale muži žijící partnerským životem ho vnímají jako „drobný klad“ (jsou s ním tedy především více spokojeni).
- **charakter pracovního poměru:** pro ženy žijící bez partnera je to „drobný klad“, pro ženy žijící partnerským životem pak „klíčová přednost“ (čili důležitější charakteristika); u mužů analogický rozdíl nebyl zaznamenán, pro obě skupiny jde o klíčovou přednost;
- **rozložení pracovní doby:** zatímco pro ženy bez partnera i s partnerem jde o „podružný nedostatek“, single muži ho vnímají na pomezí „drobných kladů“ a „podružných nedostatků“ a muži žijící partnerským životem jako „podružný nedostatek“ (jsou s ním tedy především méně spokojeni).

Bliže viz série grafů na následujících stranách.

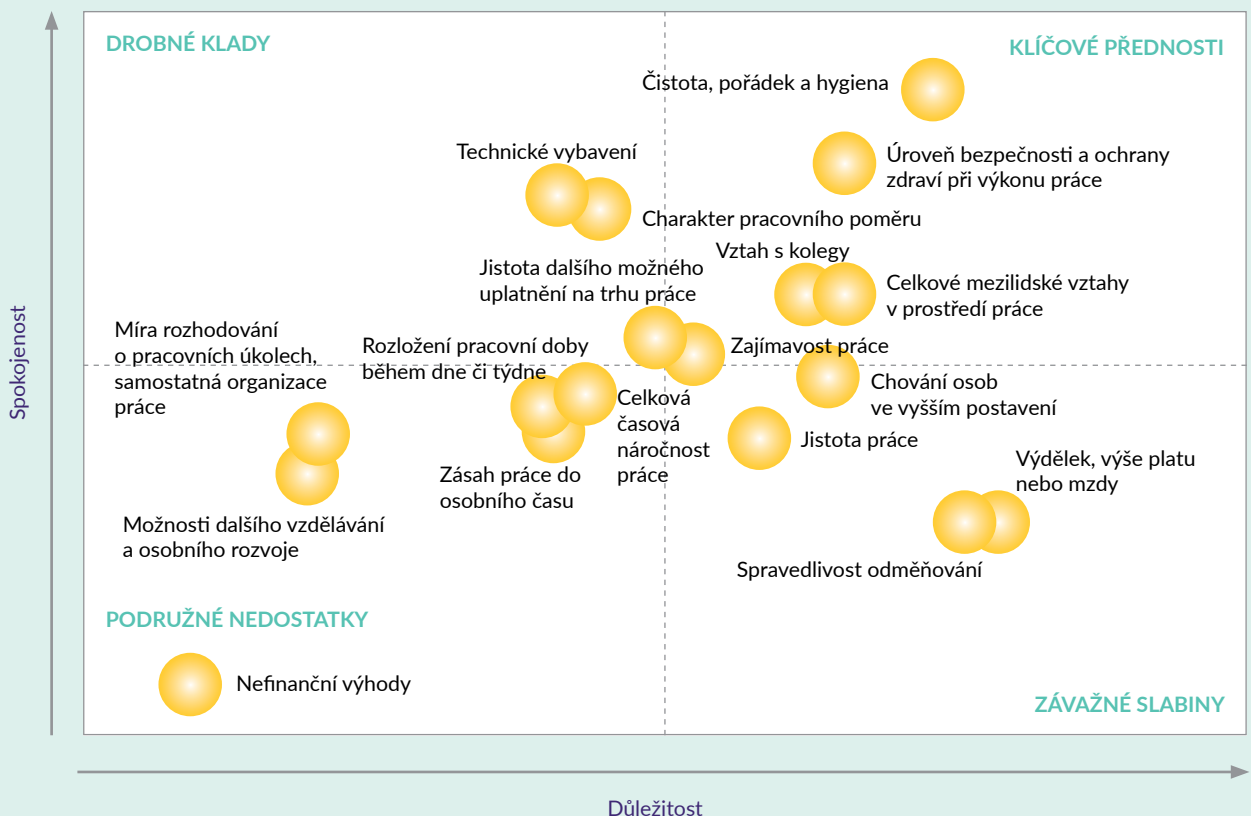
**Graf 5** Analýza rozdílů mezi důležitostí vybraných aspektů práce a jejich hodnocením v současném zaměstnání – výsledky za populaci ČR



**Graf 6** Analýza rozdílů mezi důležitostmi vybraných aspektů práce a jejich hodnocením v současném zaměstnání – výsledky za ženy

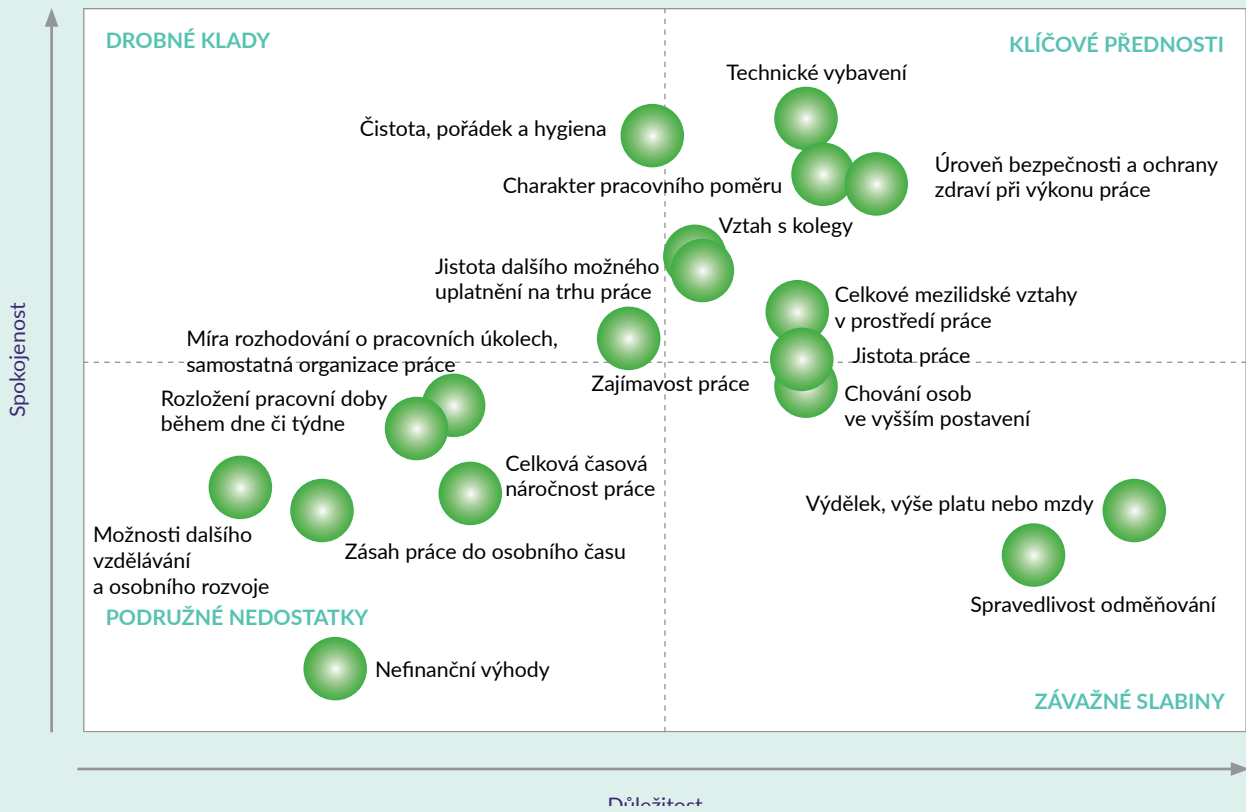


**Graf 8** Analýza rozdílů mezi důležitostmi vybraných aspektů práce a jejich hodnocením v současném zaměstnání – výsledky za ženy, které nejsou vdané (ani v registrovaném partnerství) a nemají partnera/-ku

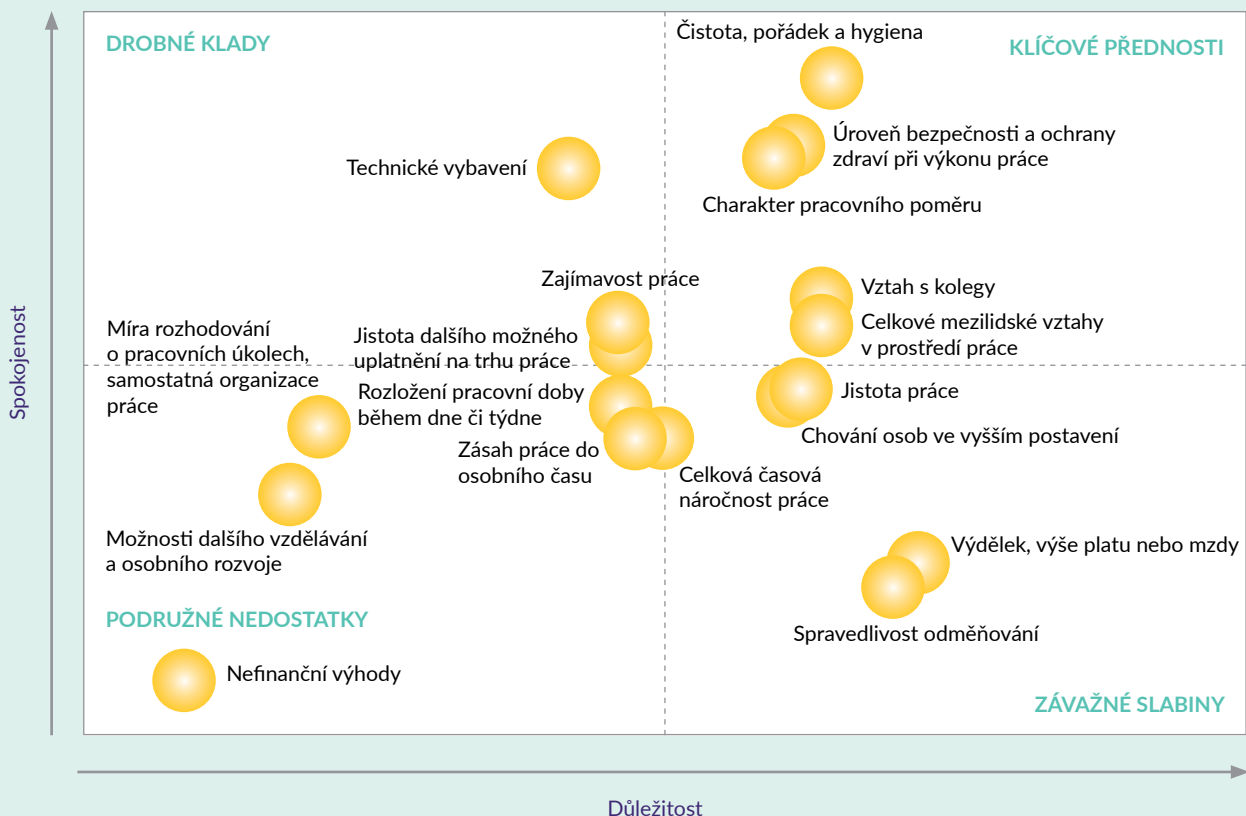




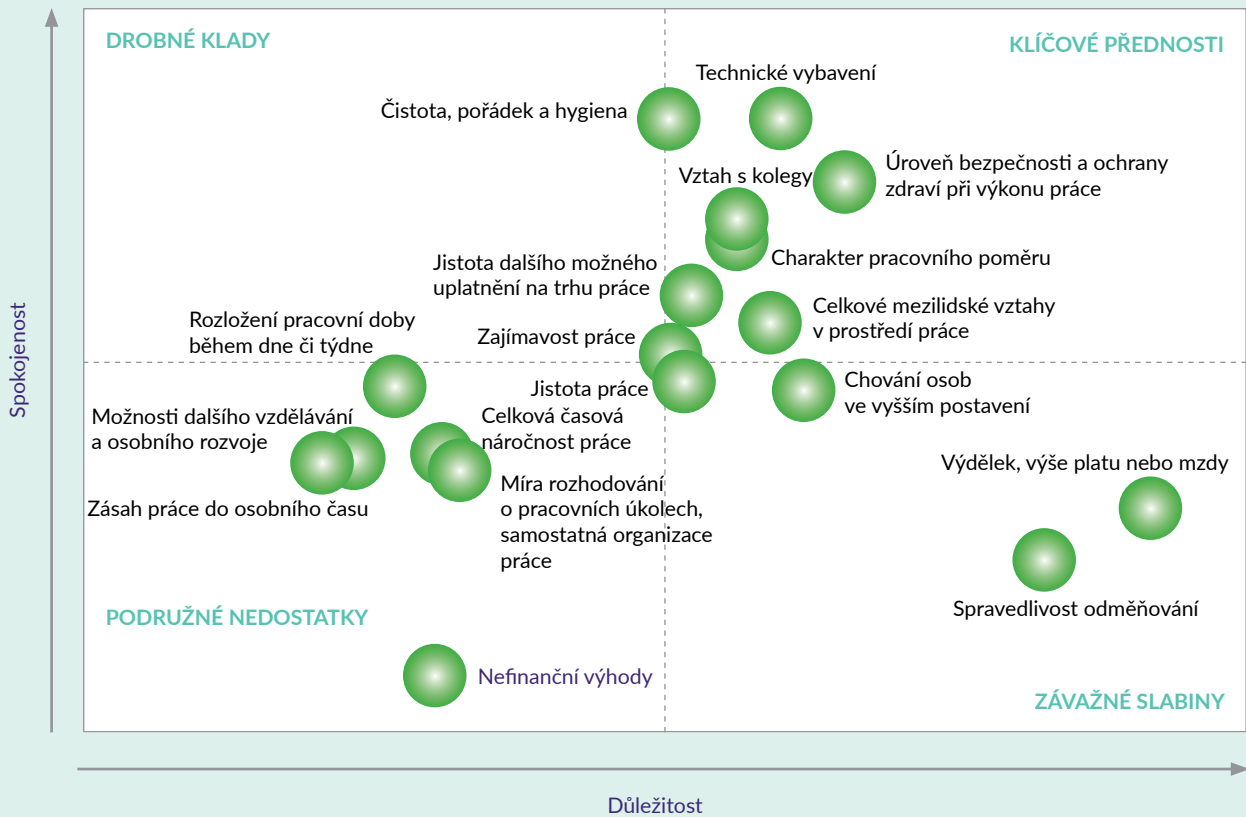
**Graf 7** Analýza rozdílů mezi důležitostmi vybraných aspektů práce a jejich hodnocením v současném zaměstnání – výsledky za muže



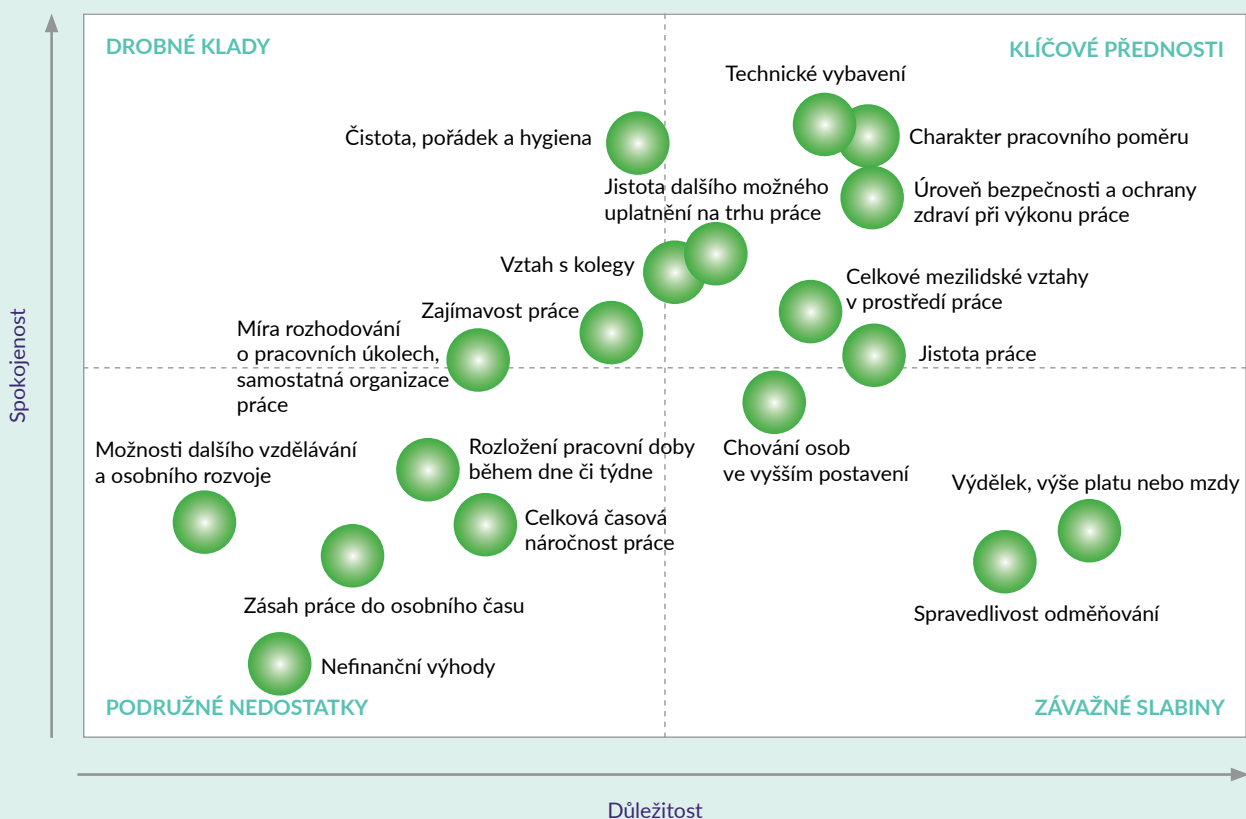
**Graf 9** Analýza rozdílů mezi důležitostmi vybraných aspektů práce a jejich hodnocením v současném zaměstnání – výsledky za ženy, které jsou vdané (nebo v registrovaném partnerství) a mají partnera/-ku



**Graf 10** Analýza rozdílů mezi důležitostmi vybraných aspektů práce a jejich hodnocením v současném zaměstnání – výsledky za muže, kteří nejsou ženatí (ani v registrovaném partnerství) a nemají partnera/-ku



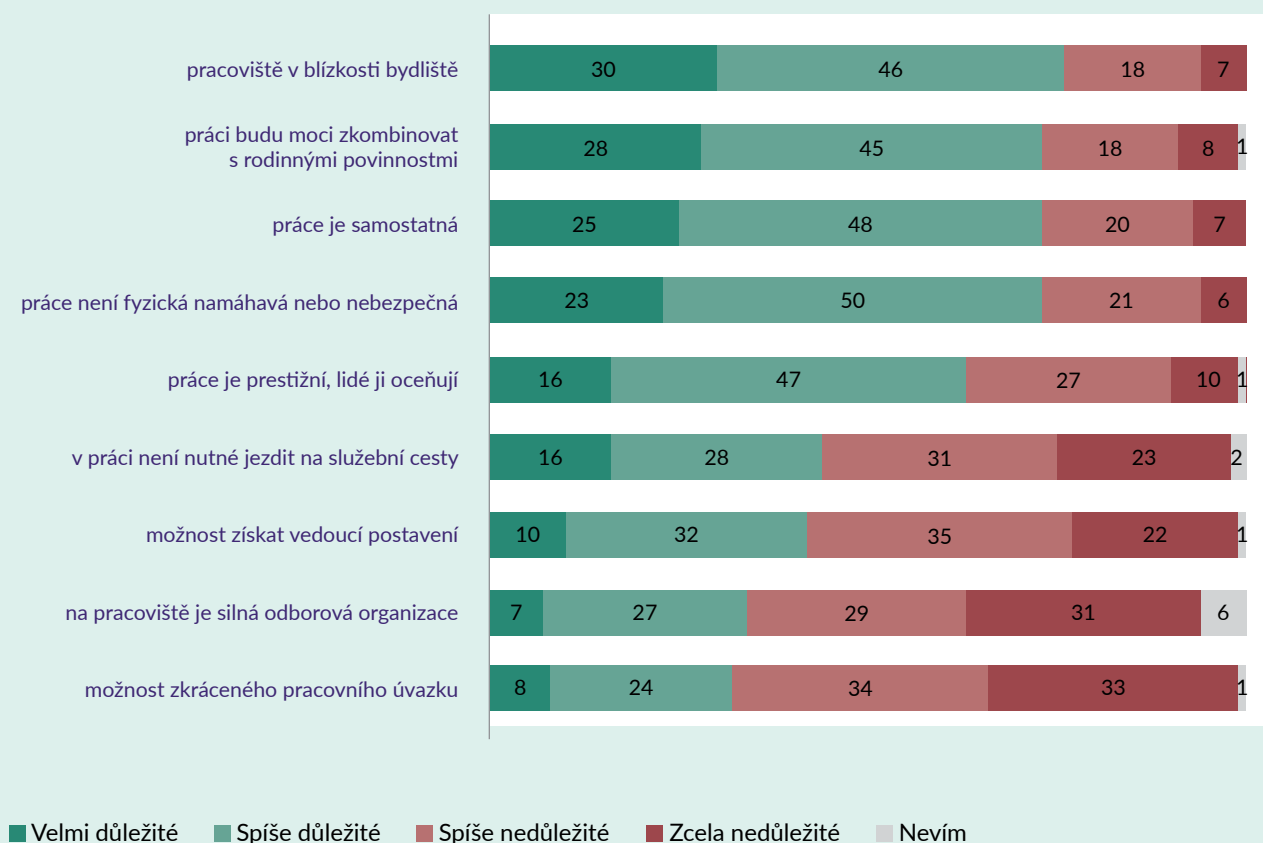
**Graf 11** Analýza rozdílů mezi důležitostmi vybraných aspektů práce a jejich hodnocením v současném zaměstnání – výsledky za muže, kteří jsou ženatí (nebo v registrovaném partnerství) a mají partnera/-ku



## 1.4. Důležitost charakteristik a okolností práce při rozhodování o novém zaměstnání, práci

Zasahování práce do osobního času sice nepatří mezi nejdůležitější charakteristiky práce, ovšem pokud se lidé rozhodují o novém zaměstnání, zhruba dvě třetiny považují za důležité, zda se pracoviště nachází v místě bydliště a zda budou moci práci zkombinovat s rodinnými povinnostmi. Důležitá je i samostatnost práce a také její bezpečnost. Na druhé straně jen pro menší část populace je důležité, zda práce nabízí možnost zkráceného úvazku, ale také to, zda je na pracovišti silná odborová organizace.

**Graf 12** Důležitost okolností práce při rozhodování o novém zaměstnání

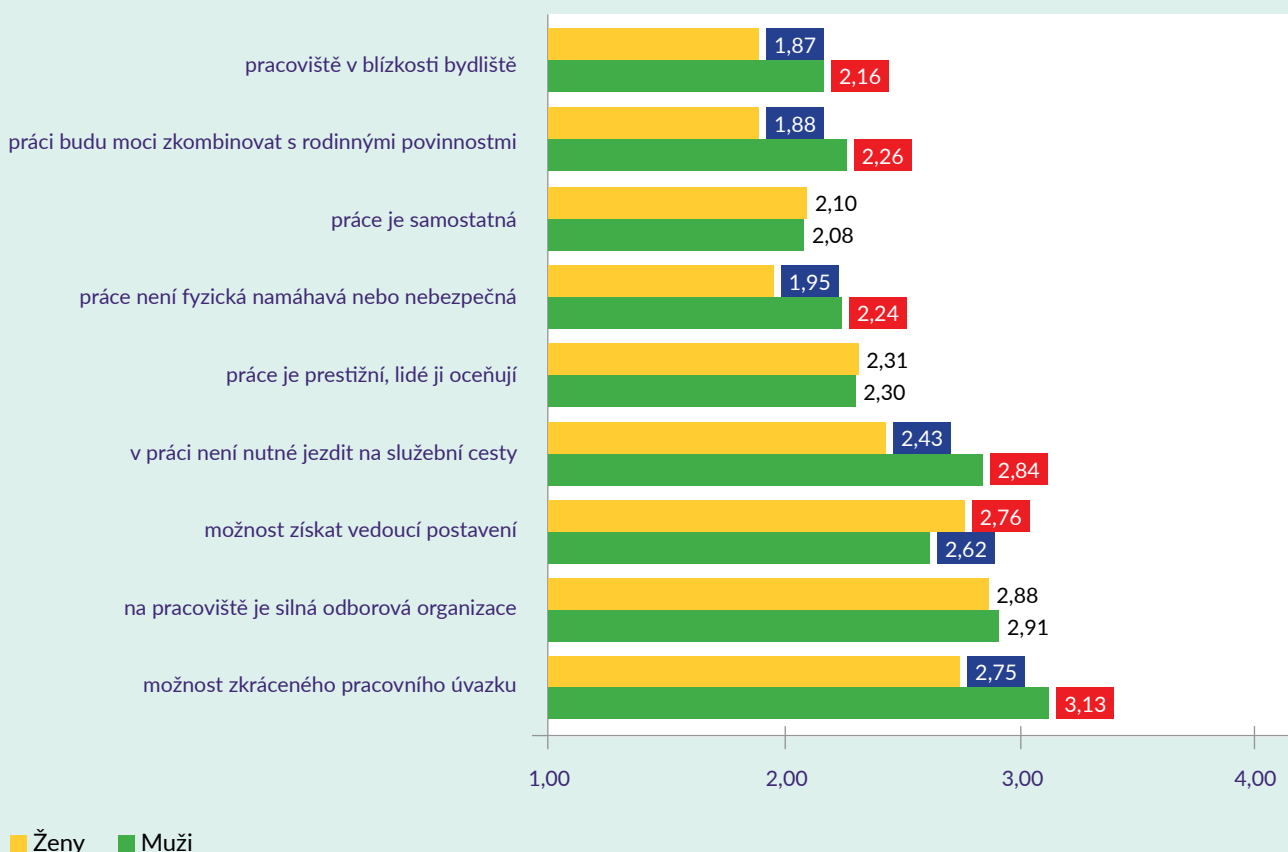


Legenda: údaje v %, n=1829

Okolnosti, týkající se samostatnosti a prestižnosti práce a možnosti získat vedoucí postavení, jsou důležitější hlavně pro lidi zaměstnané v kategoriích řídicích pracovníků a specialistů, bez ohledu na to, zda jde o ženy nebo muže.

**Většina zkoumaných okolností práce má větší důležitost pro ženy.** Jde o pracoviště v blízkosti bydliště, možnost práci zkombinovat s rodinnými povinnostmi, okolnost, že práce není fyzicky namáhavá ani nebezpečná, není nutné jezdit na služební cesty a lze pracovat na zkrácený úvazek. Samostatnost práce, její prestiž, ale i přítomnost silné odborové organizace jsou pro muže i pro ženy stejně důležité. Možnost získat vedoucí postavení je mírně důležitější pro muže.

**Graf 13** Důležitost okolností práce – rozhodování o novém zaměstnání – podle pohlaví



Legenda: ženy n=937, muži n=892, vážené aritmetické průměry na škále 1=velmi důležité, 2=spíše důležité, 3=spíše nedůležité, 4=zcela nedůležité

Všechny okolnosti práce, které jsou důležitější pro ženy a týkají se zejména sladění s rodinným životem, jsou podle očekávání mimořádně důležité pro ženy s dětmi ve věku do 15 let, a zejména s dětmi ve věku do 6 let. Péče o malé děti pro ženy zároveň znamená častější rezignaci, např. na prestižnost práce i na preferenci pracoviště se silnými odbory.

**Tabulka 1** Důležitost okolností práce – odpovědi žen s dětmi podle jejich věku

	ženy s dětmi ve věku do 6 let včetně	ženy bez dětí do 6 let, ale s dětmi ve věku do 15 let včetně	ženy s dětmi staršími než 15 let
pracoviště v blízkosti bydliště	86	85	69
práci budu moci zkombinovat s rodinnými povinnostmi	89	90	68
práce je samostatná	72	72	58
práce není fyzicky namáhavá nebo nebezpečná	79	76	77
práce je prestižní, lidé ji oceňují	48	61	46
v práci není nutné jezdit na služební cesty	58	58	45
možnost získat vedoucí postavení	35	37	25
na pracovišti je silná odborová organizace	17	37	27
možnost zkráceného pracovního úvazku	55	50	27

Legenda: součty odpovědí velmi důležité a spíše důležité za jednotlivé skupiny v %

U mužů přítomnost malých dětí v rodině zpravidla neznamená výraznější preferenci práce, nabízející lepší sladění pracovních a rodinných povinností, ani rozsáhlejší rezignaci na ty okolnosti, které souvisejí s kariérou.

**Tabulka 2** Důležitost okolností práce – odpovědi mužů s dětmi podle jejich věku

	muži s dětmi ve věku do 6 let včetně	muži bez dětí do 6 let, ale s dětmi ve věku do 15 let včetně	muži s dětmi staršími než 15 let
pracoviště v blízkosti bydliště	43	43	34
práci budu moci zkombinovat s rodinnými povinnostmi	72	64	55
práce je samostatná	73	70	64
práce není fyzicky namáhavá nebo nebezpečná	65	70	51
práce je prestižní, lidé ji oceňují	63	69	53
v práci není nutné jezdit na služební cesty	37	30	29
možnost získat vedoucí postavení	72	66	60
na pracovišti je silná odborová organizace	35	34	28
možnost zkráceného pracovního úvazku	37	31	30

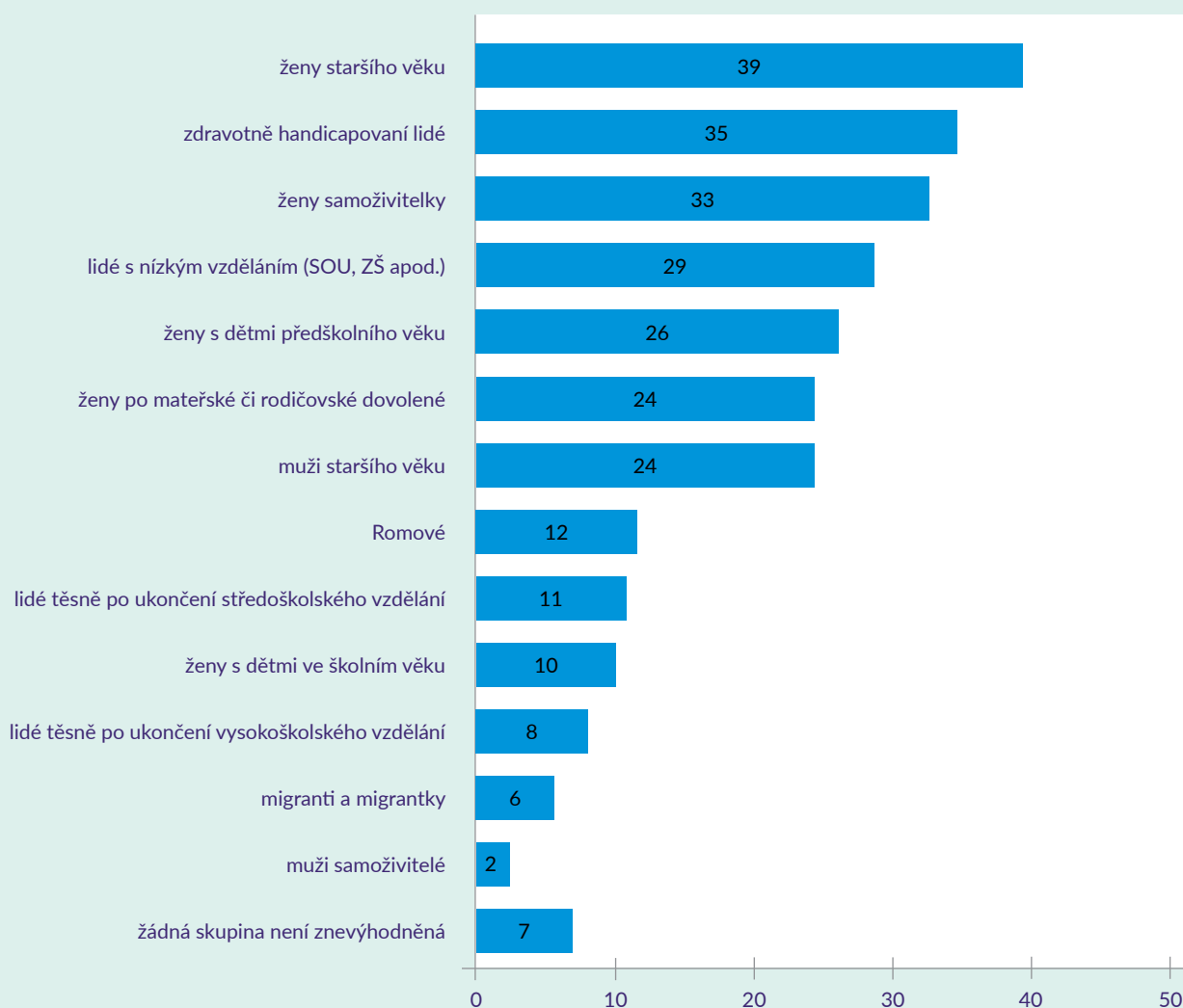
Legenda: součty odpovědí velmi důležité a spíše důležité za jednotlivé skupiny v %

## 1.5. Skupiny nejvíce znevýhodněné na trhu práce z pohledu respondentů a respondentek

Skupinou, která je podle veřejnosti nejvíce znevýhodněna na trhu práce, jsou ženy staršího věku – tedy skupina, v níž se kombinují dvě možné příčiny znevýhodnění – pohlaví a věk. Následují zdravotně handicapovaní, ženy samoživitelky, dále lidé s nízkým vzděláním, ženy s dětmi předškolního věku, ženy po mateřské nebo rodičovské a muži staršího věku. Všechny tyto skupiny vybralo přes dvacet procent respondentů a respondentek. Zřetelně méně často jsou jako znevýhodnění uváděni Romové, lidé těsně po ukončení střední nebo vysoké školy, ženy s dětmi školního věku, migranti a migrantky a muži samoživitelé.

Celkově lze říci, že z pohledu dotazovaných osob mezi nejčastěji znevýhodněné patří zejména skupiny žen, s výjimkou matek dětí školního věku.

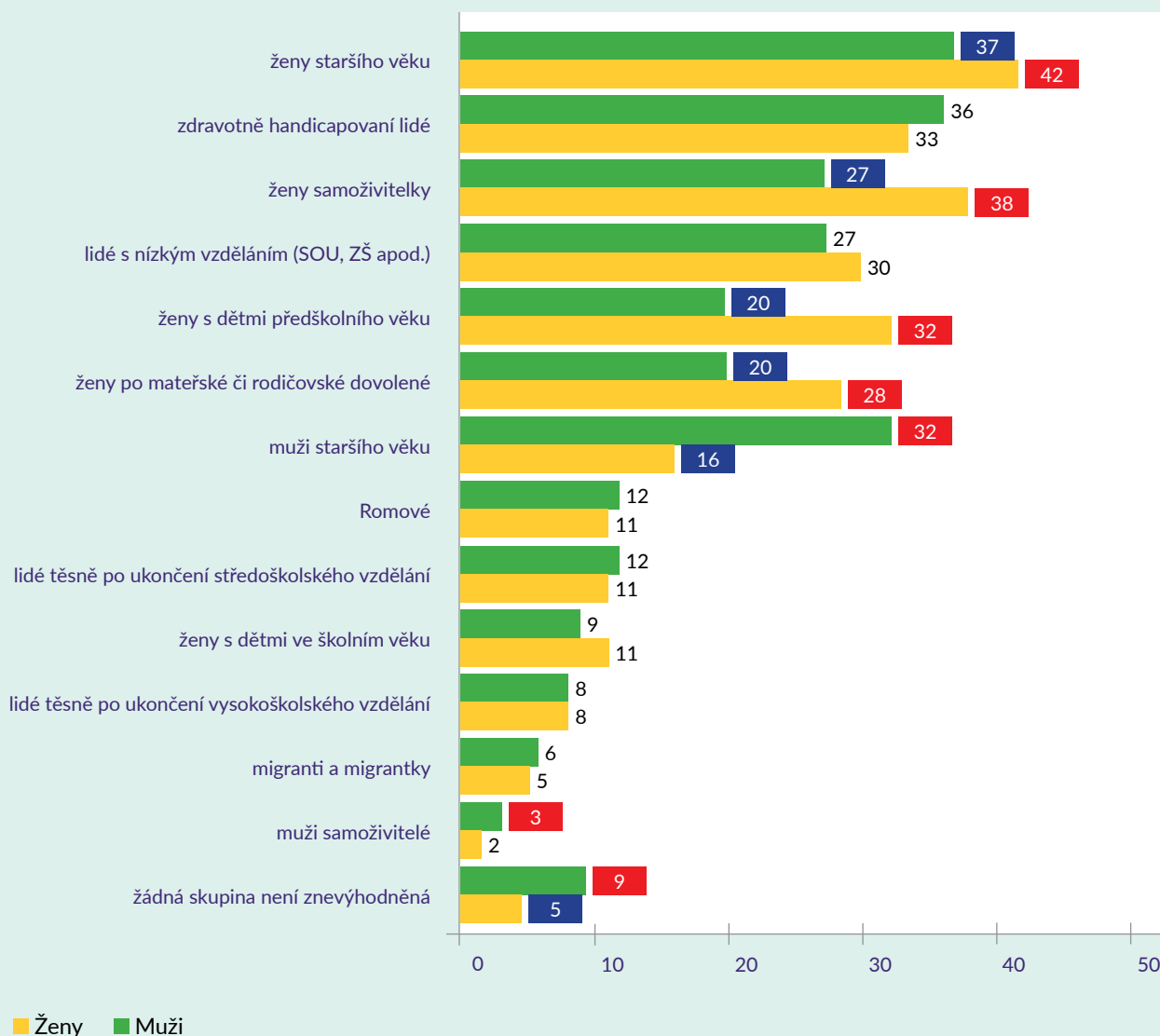
**Graf 14** Které skupiny jsou v současnosti nejvíce znevýhodněny na trhu práce



Legenda: údaje v %, n=2030, možnost výběru až tří možností

Ženy častěji než muži považují za nejvíce znevýhodněné na trhu práce všechny uvedené skupiny žen. Nejvýrazněji to platí v případě žen s dětmi předškolního věku, žen samoživitelek a žen po mateřské nebo rodičovské. Muži naopak výrazně častěji uvádějí jako znevýhodněnou skupinu muže staršího věku (tí jsou u nich třetí skupinou v pořadí, před ženami samoživitelkami a ženami s malými dětmi či lidmi s nízkým vzděláním), případně uvádějí, že žádná skupina není znevýhodněná. U obou pohlaví se tak projevuje tendence vidět spíše znevýhodnění „vlastní“ než znevýhodnění druhého pohlaví.

**Graf 15** Které skupiny jsou v současnosti nejvíce znevýhodněny na trhu práce – podle pohlaví



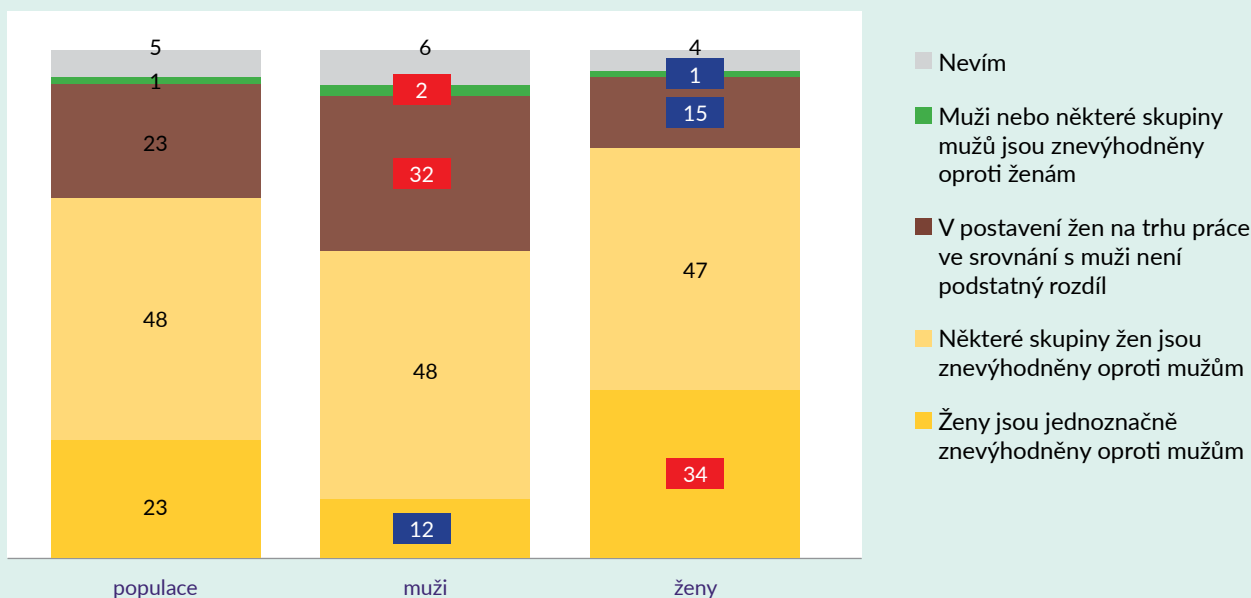
Legenda: ženy n=1047, muži n=983, údaje v %, možnost výběru až tří možností

## 1.6. Názory na postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži

Jestliže lidé uvažují o tom, zda jsou na trhu práce znevýhodněny spíše ženy nebo muži, většina uvádí ženy. **Podle 23 % jsou znevýhodněny jednoznačně, podle 47 % jsou znevýhodněny některé skupiny žen.** Názor, že znevýhodněni jsou muži, zastává jen mizivé procento populace. Téměř každý čtvrtý (23 %) má za to, že v postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži není podstatný rozdíl.

**Mínění, že ženy jsou oproti mužům znevýhodněny** (jednoznačně nebo alespoň některé skupiny žen), **zastávají ve většině i muži** (60 % z nich). Ženy však „své“ znevýhodnění reflektují podstatně častěji, 80 % z nich si myslí, že ženy jsou oproti mužům jednoznačně znevýhodněny nebo jsou znevýhodněny některé skupiny žen.

**Graf 16** Názory na postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži – podle pohlaví



Legenda: populace n=2030, ženy n=1047, muži n=983, údaje v %

Vliv vzdělání na názor na postavení žen na trhu práce není – analyzujeme-li celý výběrový soubor – příliš výrazný. Mínění, že ženy jsou jednoznačně znevýhodněny, sdílejí vzdělanostní skupiny rovnoměrně. S vyšší vzdělání pouze poněkud roste zastoupení názoru, že některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům.

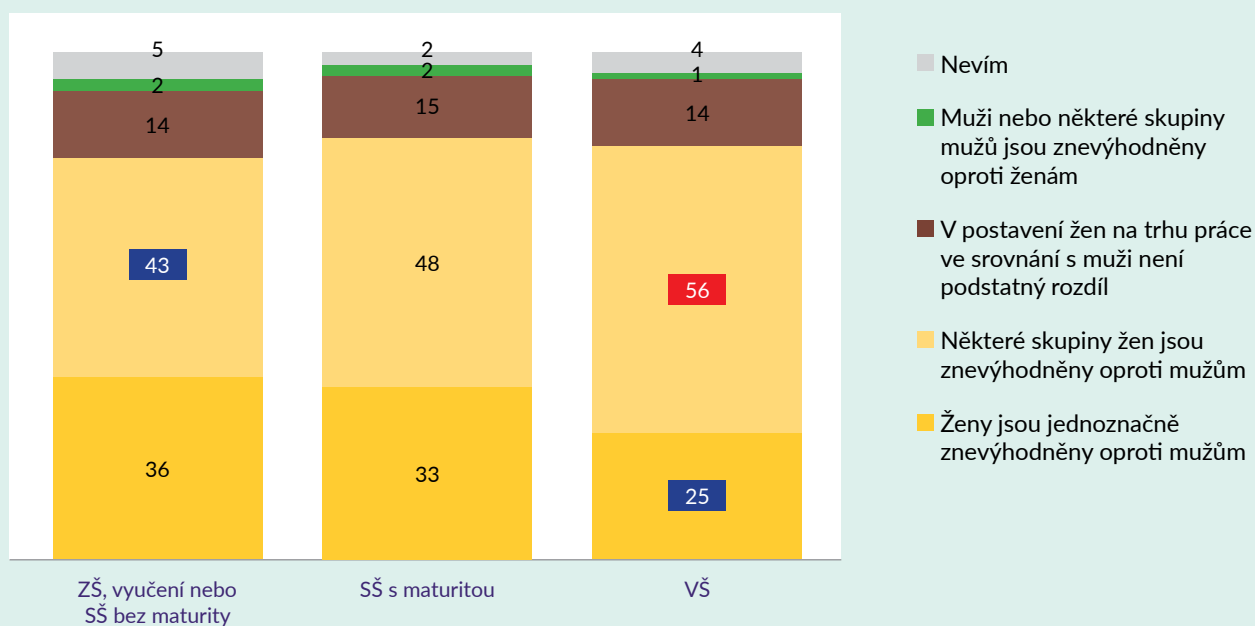
Podrobnější analýza v rámci podsouborů žen a mužů ukazuje, že tento vzestup se odehrává hlavně u žen, zároveň u nich však se zvyšujícím se vzděláním klesá podíl názoru, že ženy jsou jednoznačně znevýhodněny.

U mužů lze v závislosti na zvyšujícím se vzděláním pozorovat celkový nárůst názoru, že ženy jsou na trhu práce – ať jednoznačně, nebo jen některé skupiny – znevýhodněny.

Zatímco u mužů tedy zvyšující se vzdělání přináší celkově větší citlivost ke znevýhodnění žen na trhu práce, mezi ženami má vyšší vzdělání vliv spíše na větší nuancovanost v hodnocení postavení žen na trhu práce.

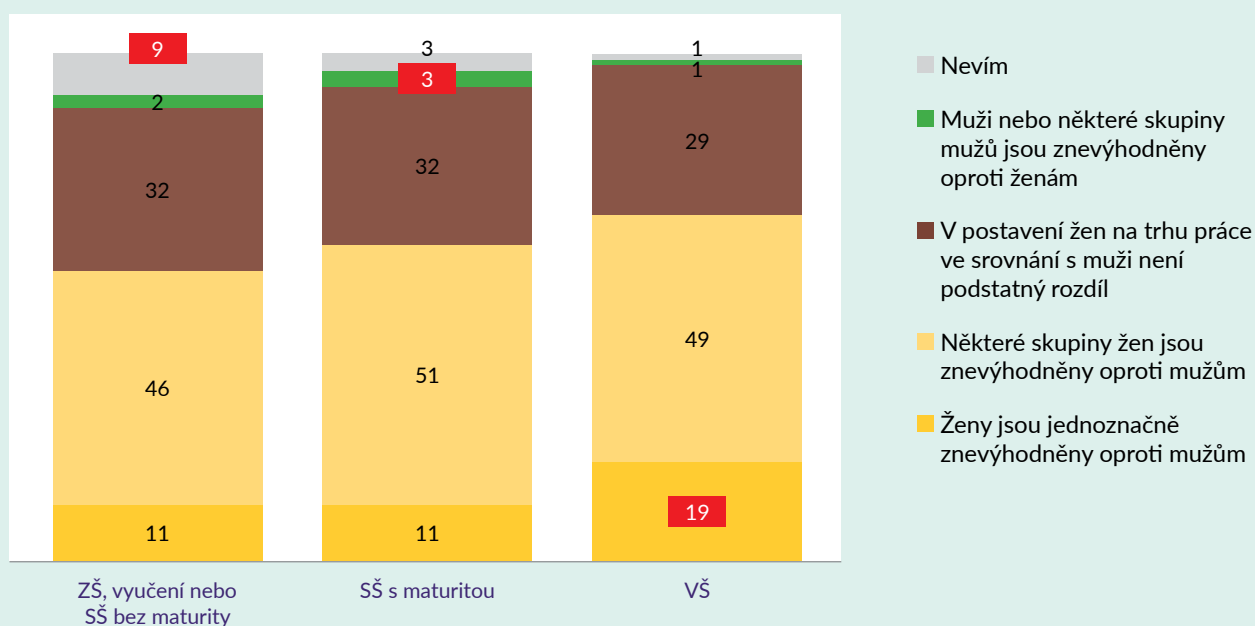


**Graf 17** Názory na postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži – odpovědi žen podle vzdělání



Legenda: ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity n=481, SŠ s maturitou n=422, VŠ n=144, údaje v %

**Graf 18** Názory na postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži – odpovědi mužů podle vzdělání



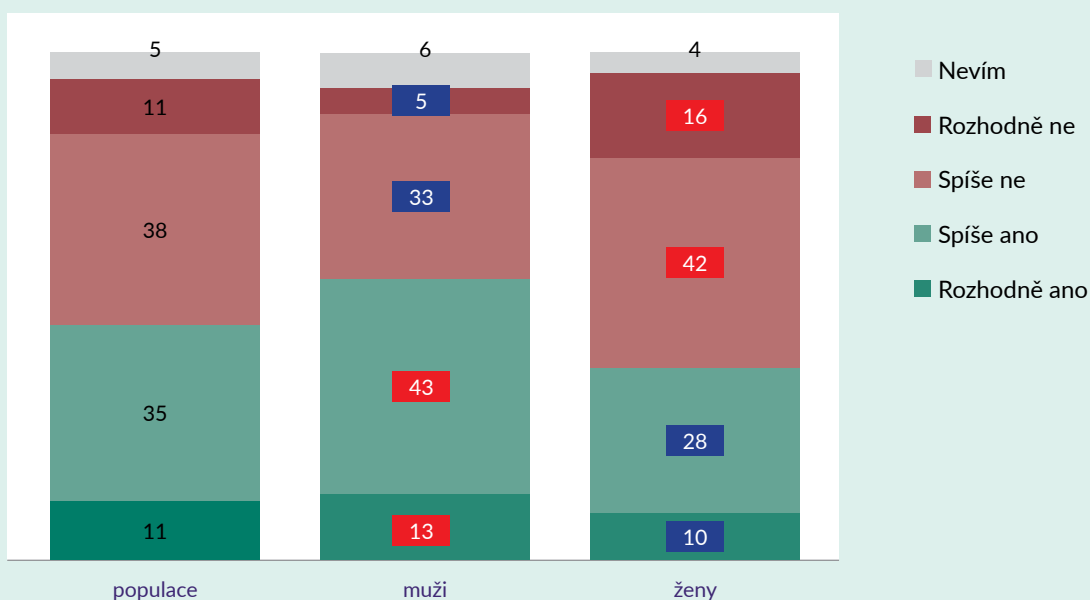
Legenda: ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity n=522, SŠ s maturitou n=311, VŠ n=150, údaje v %

## 1.7. Šance žen získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu v porovnání s muži

**Otázka, zda ženy v České republice mají šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži, rozděluje českou veřejnost na dvě prakticky stejně velké skupiny: 46 % souhlasí, 49 % nesouhlasí.**

Muži mají o šanci žen v ČR získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži méně pochybností než ženy. Více než polovina (56 %) z nich si myslí, že ženy tuto šanci – rozhodně nebo spíše – mají. Mezi ženami sdílí tento názor necelých 40 %.

**Graf 19** Mají ženy v ČR šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži – podle pohlaví



Legenda: populace n=2030, ženy n=1047, muži n=983, údaje v %

Určitý vliv na názor, zda mají ženy v ČR šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži, má věk. **Mladí lidé ve věku do 29 let si o něco častěji myslí, že ženy u nás tuto šanci mají.<sup>2</sup>**

Podíl kladných odpovědí u nich jako u jediné věkové skupiny nepatrně přesahuje polovinu.

<sup>2</sup> Zjištění výzkumu je v souladu s longitudinálními statistickými daty, která ukazují, že „genderový rozdíl v odměňování dosahuje nejnižších hodnot v mladších věkových kategoriích, kdy ještě ženy obvykle nejsou zatíženy péčí o děti ani o starší nebo nemohoucí členy rodiny. S věkem tento rozdíl roste a nejvyšší úroveň dosahuje ve věkové kategorii 40 až 44 let (30 %), potom opět pomalu klesá. Ve věkové kategorii 60 až 64 let dosahuje svého minima (9 %), ovšem ve věkové kategorii nad 65 let je opět velmi vysoký (24 %).“ Viz Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., & Maříková, H. (2017). Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

**Graf 20** Mají ženy v ČR šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži – podle věku



Legenda: údaje v %

Z podrobnější analýzy podle věku v kombinaci s pohlavím plyne, že uvedený vliv věku se uplatňuje v názorech jak mužů, tak žen. U obou pohlaví byl ve skupině do 29 let zaznamenán relativně nejpříznivější poměr kladných a záporných odpovědí. Nicméně i tak mezi ženami do 29 let bylo zjištěno mírně více záporných odpovědí než kladných.

**Tabulka 3** Mají ženy v ČR šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži – odpovědi žen podle věku

	Rozhodně ano + spíše ano	Spíše ne + rozhodně ne	Nevím
do 29 let	46	49	5
30–44 let	40	55	5
45–59 let	31	63	5
60 let a více	33	64	3

Legenda: údaje v %

**Tabulka 4** Mají ženy v ČR šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži – odpovědi mužů podle věku

	Rozhodně ano + spíše ano	Spíše ne	Nevím
do 29 let	60	31	9
30–44 let	52	42	6
45–59 let	57	37	6
60 let a více	54	42	4

Legenda: údaje v %

## 1.8. Názory na příčiny GPG

Z výsledků provedeného výzkumu vyplývá, že **příčiny GPG vnímá česká veřejnost silněji především na straně trhu práce a jeho fungování, v kariérních ambicích mužů, genderových stereotypech či v nastavení vzdělávacího systému apod. než ve schopnostech, výkonnosti či kvalifikaci žen.**

Příčinou GPG, kterou veřejné mínění akceptuje nejšířěji (83 % s ní souhlasí), je mateřství žen, jejich kariérní přestávky spojené s péčí o děti. I tento výzkum tedy potvrzuje, že **mateřství a péče o děti je lidmi vnímáno jako výrazný faktor finančního znevýhodnění žen na trhu práce.**

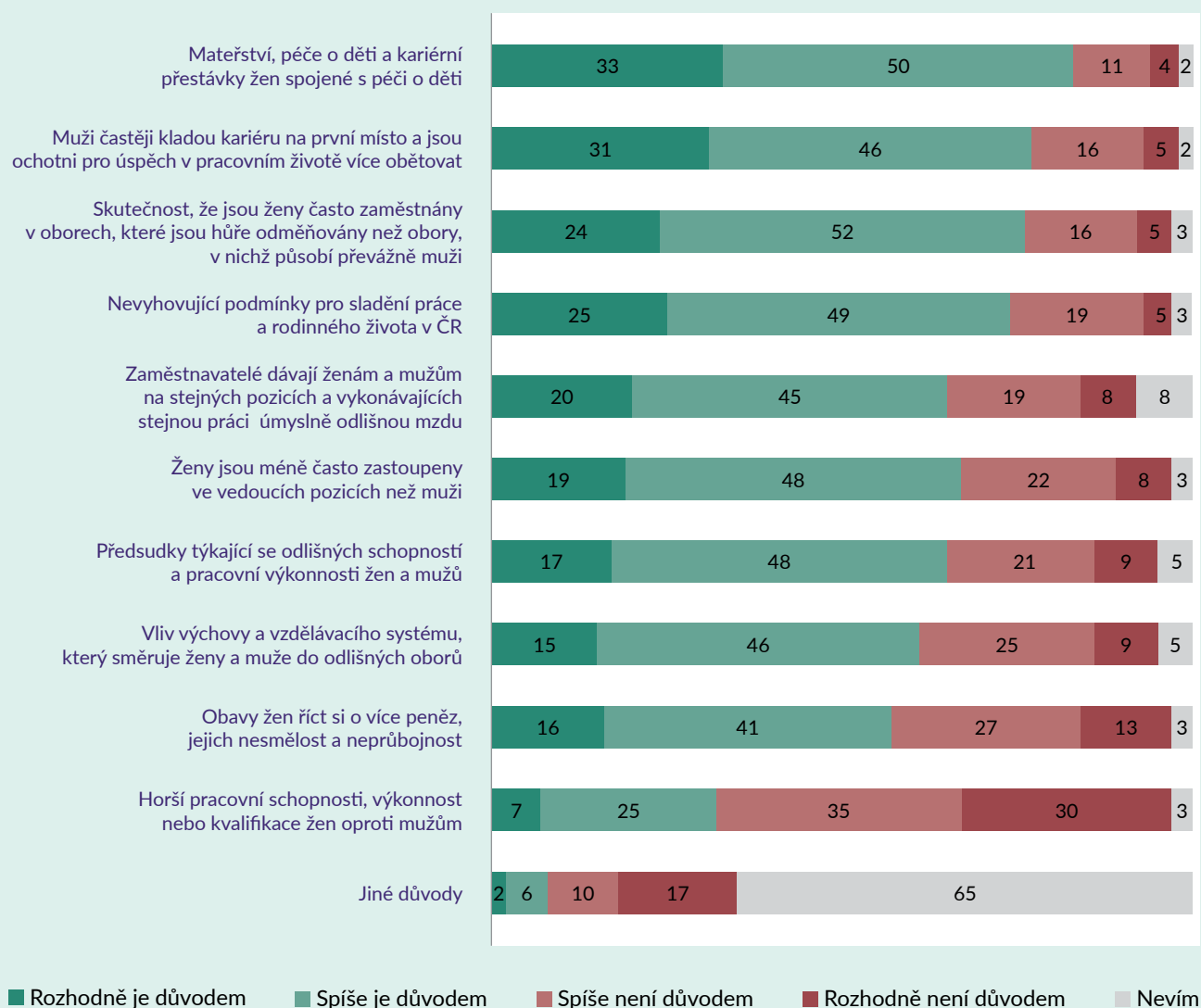
Jen o málo méně lidé souhlasí s tím, že příčinou je větší touha mužů po kariéře (77 %) nebo skutečnost, že ženy jsou zaměstnány v hůře placených oborech (76 %). Podobně často (**ze tří čtvrtin**) však **veřejnost vidí jako příčinu GPG i nevhovující podmínky pro sladění práce a rodinného života v ČR.**

V různém zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích spatřují jednu z příčin GPG dvě třetiny lidí, ovšem na druhé straně sedmdesát procent dotázaných připouští i jiné vysvětlení než rozdílnot pozic nebo oborů, v nichž obě pohlaví působí: přisuzují totiž zaměstnavatelům úmyslné odlišné odměňování žen a mužů pracujících na obdobných pozicích. K tomu lze ještě přidat dvoutřetinový souhlas s tím, že příčinou jsou předsudky o odlišných schopnostech a pracovní výkonnosti žen a mužů.

Na vliv výchovy a vzdělávacího systému, které směřují ženy a muže do odlišných oborů, poukazuje šedesát procent a jen o málo méně je rozšířený názor, že ženy se obávají říci si „o více peněz“.

Mínění, že příčinou GPG jsou horší pracovní schopnosti a výkonnost či kvalifikace žen, je sice rozšířeno ze všech sledovaných názorů nejméně, hlásí se k němu (rozhodně či spíše) třetina populace.

**Graf 21** Názory na příčiny GPG

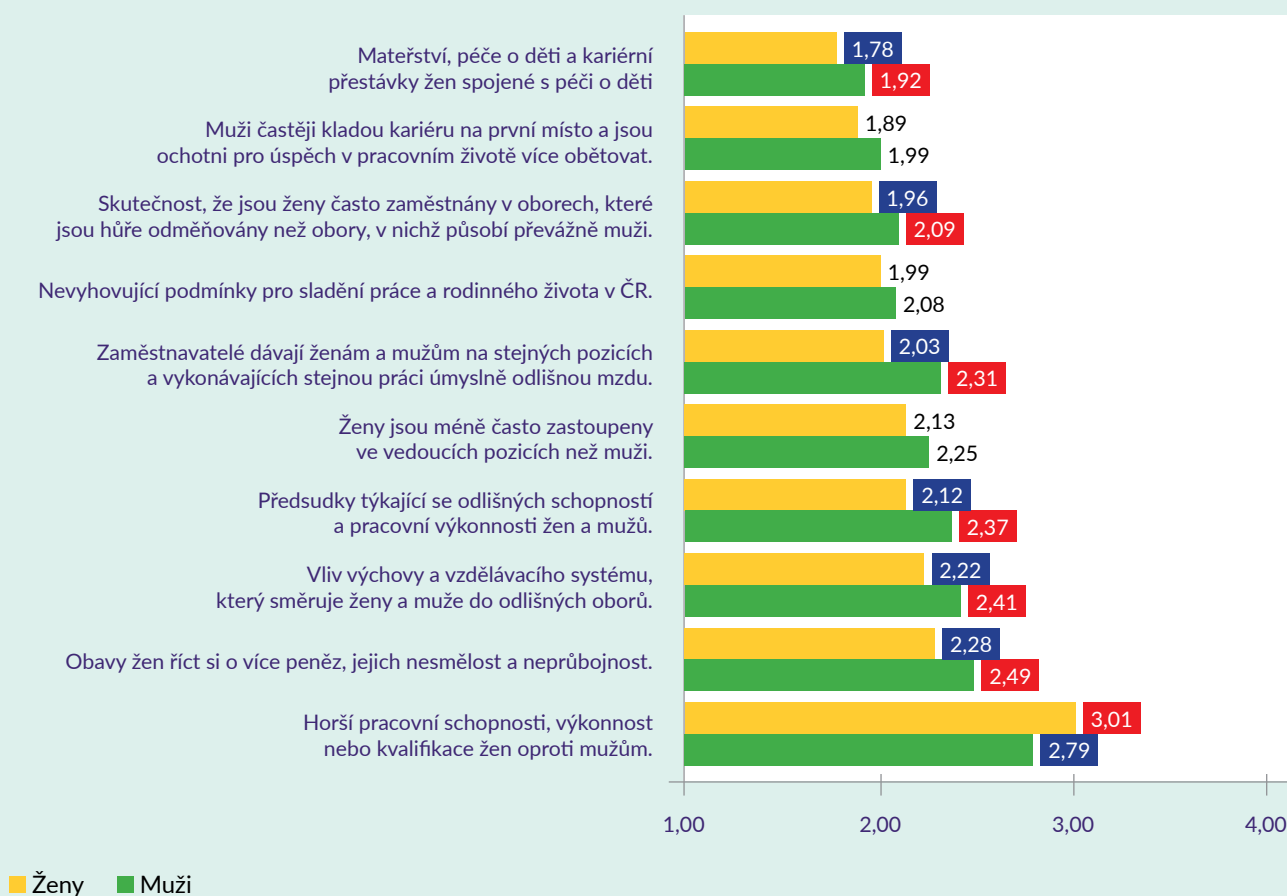


Legenda: n=2030, údaje v %

Názory mužů a žen na příčiny GPG nejsou radikálně odlišné. Pořadí jednotlivých nabízených příčin je u obou pohlaví v podstatě, až na detaily, stejné. Porovnání průměrů odpovědí ukazuje, že muži méně často než ženy vidí příčiny GPG zejména v tom, že zaměstnavatelé dávají ženám a mužům za stejnou práci úmyslně odlišnou mzdu a že existují předsudky týkající se odlišných schopností a pracovní výkonnosti žen a mužů. Naopak častěji než ženy si muži myslí, že příčinou GPG jsou horší pracovní schopnosti žen oproti mužům.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Z podrobnější analýzy vyplývá, že určitá část mužů – 8,5 % – si myslí, že příčinou GPG nejsou předsudky, ale reálné horší pracovní schopnosti žen. Jde o muže všech věkových skupin. Pokud jde o jejich vzdělání a zaměstnání, nadprůměrně často jsou vyučeni bez maturity, pracující v kategorii řemeslníků a opravářů (což ale neznamená, že by se tyto názory nevyskytovaly i v jiných skupinách). Je možné, že právě tyto názory jsou podporovány faktem vyššího ocenění mužů než žen ve sféře práce, jak o nich svědčí mj. i výsledky tohoto šetření popsané v kap. 6 Analýzy výsledků.

**Graf 22** Názory na příčiny GPG – podle pohlaví



Legenda: ženy n=1047, muži n=983, vážené aritmetické průměry na škále 1=rozhodně je důvodem, 2=spíše je důvodem, 3=spíše není důvodem, 4=rozhodně není důvodem

## 1.9. Shrnutí

Muži a ženy vnímají vcelku podobně jednotlivé aspekty práce, zejména ty, které se týkají finančního ocenění jejich práce. **Nejvyšší důležitost pro muže i ženy má shodně výše mzdy nebo platu spolu se spravedlivým odměňováním pracovních výsledků.**

Ženy ve srovnání s muži nicméně přikládají větší důležitost také časovým charakteristikám práce (celková časová náročnost, rozložení i zásah do rodinného života). Při volbě nového zaměstnání ženy častěji než muži preferují takové, které lze vykonávat v blízkosti bydliště, je možné ho zkombinovat s rodinnými povinnostmi. V případě žen s dětmi do 6 let, resp. 15 let jejich věku je pro ně rovněž důležitá možnost pracovat na zkrácený úvazek.

**Znevýhodnění žen na trhu práce je v české veřejnosti široce reflektováno, i když ženami výrazně více než muži.** Za nejvíce znevýhodněnou skupinu jsou obecně považovány ženy staršího věku, dále samoživitelky a ženy s malými dětmi. Mezi muži mírně převažuje názor, že ženy mají šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži, mezi ženami si to myslí jen menšina. Optimističtější vidí šance žen zejména mladí lidé do 29 let.

Veřejnost spatřuje příčiny GPG hlavně na straně trhu práce a jeho fungování, dále v kariérních ambicích mužů, genderových stereotypch či v nastavení vzdělávacího systému apod. Jen kolem 32 % dotázaných vidí tyto příčiny ve schopnostech, výkonnosti či kvalifikaci žen, přičemž častěji tento názor zastávají muži.

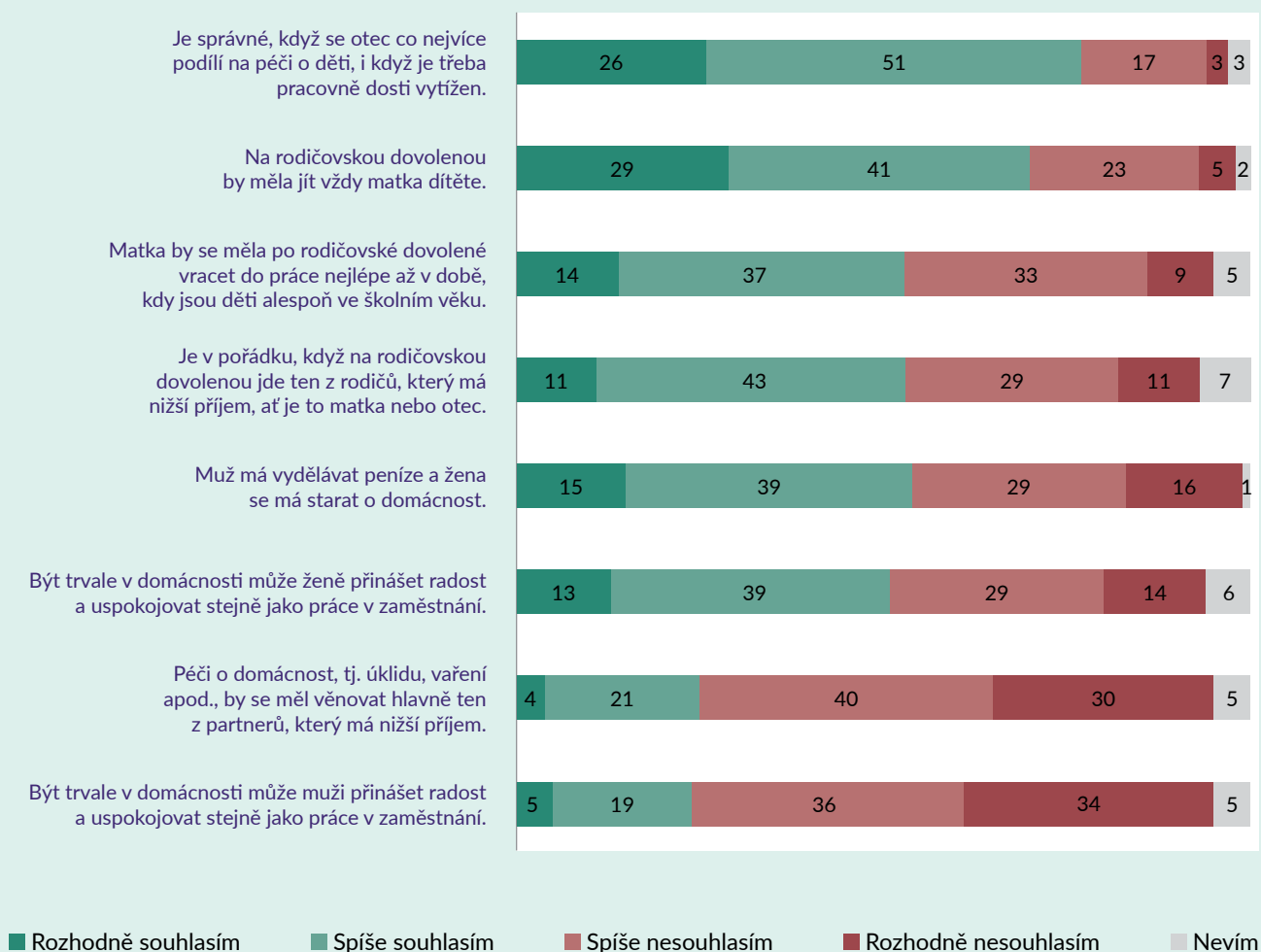
## 2. Bariéry pracovního uplatnění žen a mužů na trhu práce

### 2.1. Názory na role mužů a žen v domácnosti a péči o děti

Z výsledků provedeného výzkumu vyplývá, že **hlavní úlohu v péči o děti svěřuje nejčastěji ženě-matce, zároveň ale souhlasí s co největším zapojením otců.**

Otec by se měl co nejvíce podílet na péči o děti (souhlasí tři lidé ze čtyř), matka by však měla být „vždy na rodičovské“ (souhlasí téměř 70 %), a vracet se do práce nejlépe až v době, kdy jsou děti alespoň ve školním věku (mínějí polovinu populace). Souvisí to s názorem, sdíleným více než polovinou populace, že „muž má vydělávat peníze a žena se starat o domácnost“. Prakticky stejně je ale rozšířeno i mínění, že je v pořádku, když na rodičovskou jde ten z rodičů, který má nižší příjem. Tento model zároveň většina lidí neakceptuje, pokud se jedná o péči o domácnost – účast na ní by měla být spíše na výši příjmu nezávislá. Rozdíl ve vnímání rolí muže a ženy se promítá do názorů na to, komu může přinést „být trvale v domácnosti“ stejnou radost a uspokojení jako práce: polovina si myslí, že ženě, jen čtvrtina, že muži.

**Graf 23** Názory na role mužů a žen v domácnosti a péči o děti



Legenda: n=2030, údaje v %

**Muži vyjadřují častěji než ženy souhlas s těmi výroky, které korespondují s tradičním nastavením genderových rolí,** a ženě přisuzují místo v domácnosti a péči o děti: Na rodičovskou by měla jít vždy matka, muž má vydělávat a žena se starat o domácnost, být trvale v domácnosti může ženu uspokojovat; patří sem vzhledem k realitě nerovného odměňování žen a mužů i výrok, že péči o domácnost by se měl věnovat partner s nižším příjmem. Ženy naopak častěji souhlasí s tím, že je správné, když se otec co nejvíce podílí na péči o děti, i když je třeba pracovně dosti vytížen.

**Graf 24** Názory na role mužů a žen v domácnosti a péči o děti – podle pohlaví



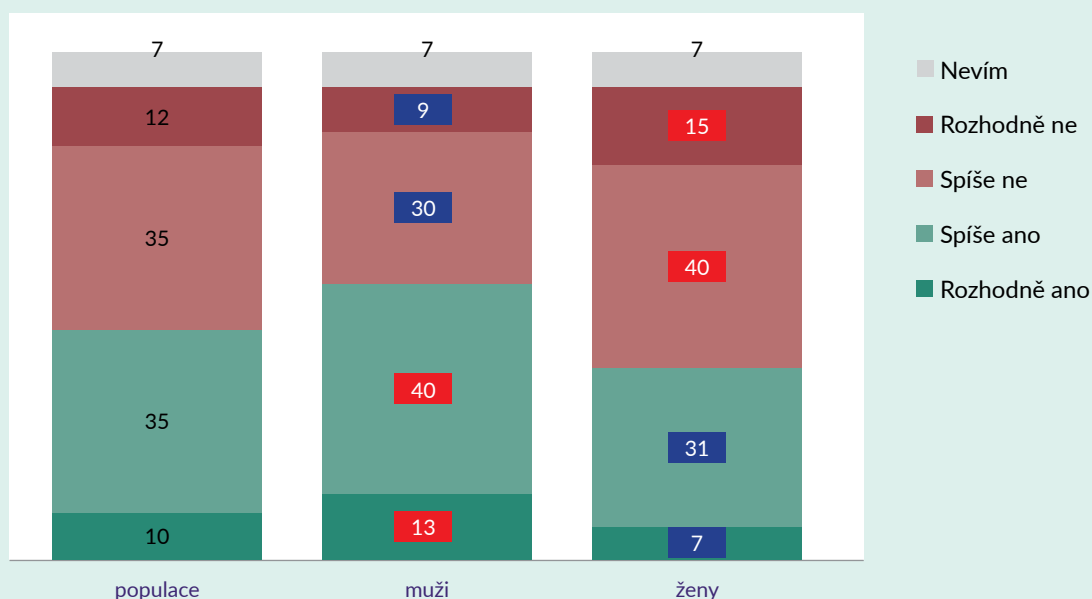
Legenda: ženy n=1047, muži n=983, vážené aritmetické průměry na škále 1=rozhodně souhlasím, 2=spíše souhlasím, 3=spíše nesouhlasím, 4=rozhodně nesouhlasím



## 2.2. Důležitost kariéry ve vztahu k rodinnému životu

Na otázku, zda je důležité věnovat se kariéře i v případě, že to zasahuje do rodinného života, jsou souhlasné a nesouhlasné názory téměř v rovnováze. Rozdíly podle pohlaví jsou zřetelné: **zatímco mezi muži převažují odpovědi, že kariéře je třeba se věnovat bez ohledu na rodinný život** (53 % souhlasných odpovědí: 39 % nesouhlasných), **mezi ženami je tomu naopak** (37 % : 55 %).

**Graf 25** Je důležité věnovat se kariéře i v případě, že to zasahuje do rodinného života



Legenda: populace n=2002, ženy n=1031, muži n=971, údaje v %

Jak u žen, tak u mužů jsou názory na důležitost kariéry ovlivněny výší dosaženého vzdělání i věkem.

**U žen je výrazným impulsem pro zvýšení důrazu na kariéru vysokoškolské vzdělání** (důležité pro 44 % z nich), u mužů **je rozhodující už dosažení maturity** (důležité pro 58 % středoškoláků a 60 % vysokoškoláků).

Zvyšující se věk obecně přináší oslabování důležitosti kariéry na úkor rodinného života. **Mezi ženami jsou nositelkami názoru, že je důležité věnovat se kariéře, zejména ty nejmladší, do 29 let** (47 % z nich). V této věkové skupině žen se k tomuto názoru hlásí zejména ženy svobodné, žijící bez partnera (mírně přes 50 % z nich).

**Ve skupině mužů** není gradient tak výrazný, přičemž u mužů ve věku 30–44 let se častěji než u těch mladších vyskytují vyhraněné názory, že je „rozhodně“ důležité se kariéře věnovat. Podrobnější analýza ale neukazuje, že se jedná, podobně jako u žen, častěji o svobodné či tzv. single muže. Blíže viz grafy 26 až 29.

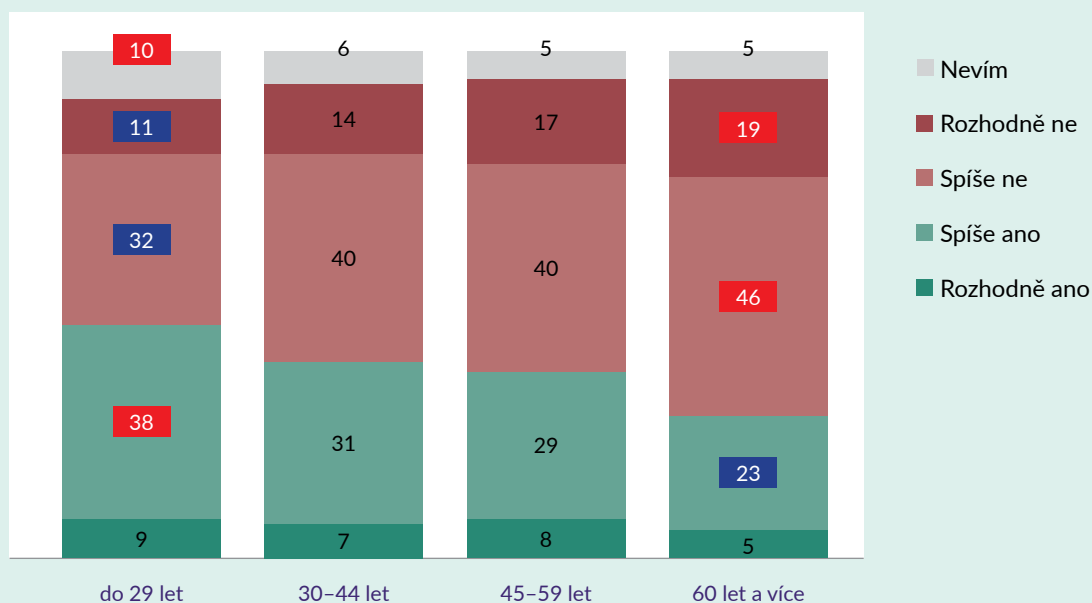
Lze ještě dodat, že věk dětí v domácnosti ani jejich počet nemají na subjektivní důležitost kariéry výraznější vliv.

**Graf 26** Je důležité věnovat se kariéře i v případě, že to zasahuje do rodinného života – odpovědi žen podle vzdělání



Legenda: ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity n=481, SŠ s maturitou n=422, VŠ n=144, údaje v %

**Graf 27** Je důležité věnovat se kariéře i v případě, že to zasahuje do rodinného života – odpovědi žen podle věku



Legenda: do 29 let n=244, 30-44 let n=328, 45-59 let n=224, 60 let a více n=251, údaje v %

**Graf 28** Je důležité věnovat se kariéře i v případě, že to zasahuje do rodinného života – odpovědi mužů podle vzdělání



Legenda: ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity n=522, SŠ s maturitou n=311, VŠ n=150, údaje v %

**Graf 29** Je důležité věnovat se kariéře i v případě, že to zasahuje do rodinného života – odpovědi mužů podle věku

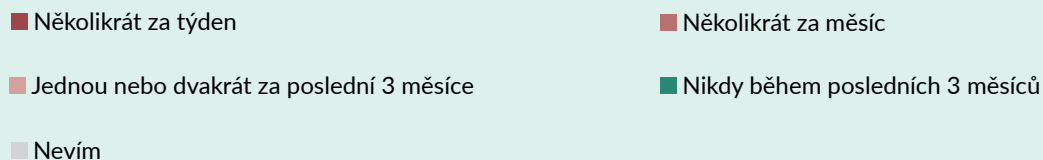
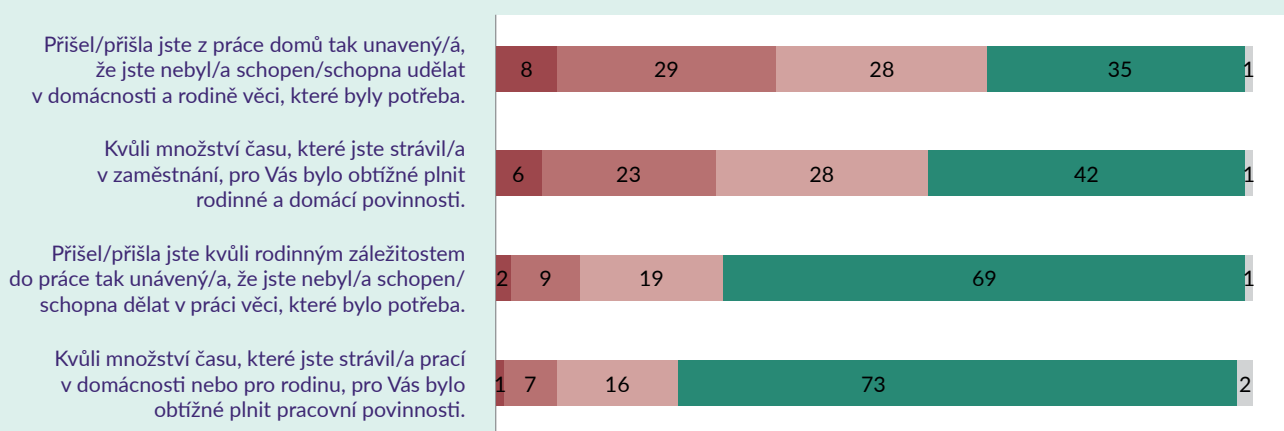


Legenda: do 29 let n=218, 30-44 let n=267, 45-59 let n=238, 60 let a více n=260, údaje v %

## 2.3. Výskyt disharmonie mezi pracovním a rodinným životem

Práce někdy výrazně zasahuje do osobního resp. rodinného života. Šedesát pět procent respondentů a respondentek, kteří mají rodinu a pracují, uvedlo, že v posledních třech měsících se jim alespoň jednou stalo, že kvůli únavě z práce nebyli schopni vykonávat potřebné činnosti doma. Padesát sedm procent deklarovalo, že strávili alespoň jednou v posledních třech měsících v práci tolik času, že pro ně bylo obtížné plnit domácí a rodinné povinnosti. Méně rozšířený je opačný jev – negativní efekt rodinných záležitostí a domácích prací na výkon pracovních povinností.

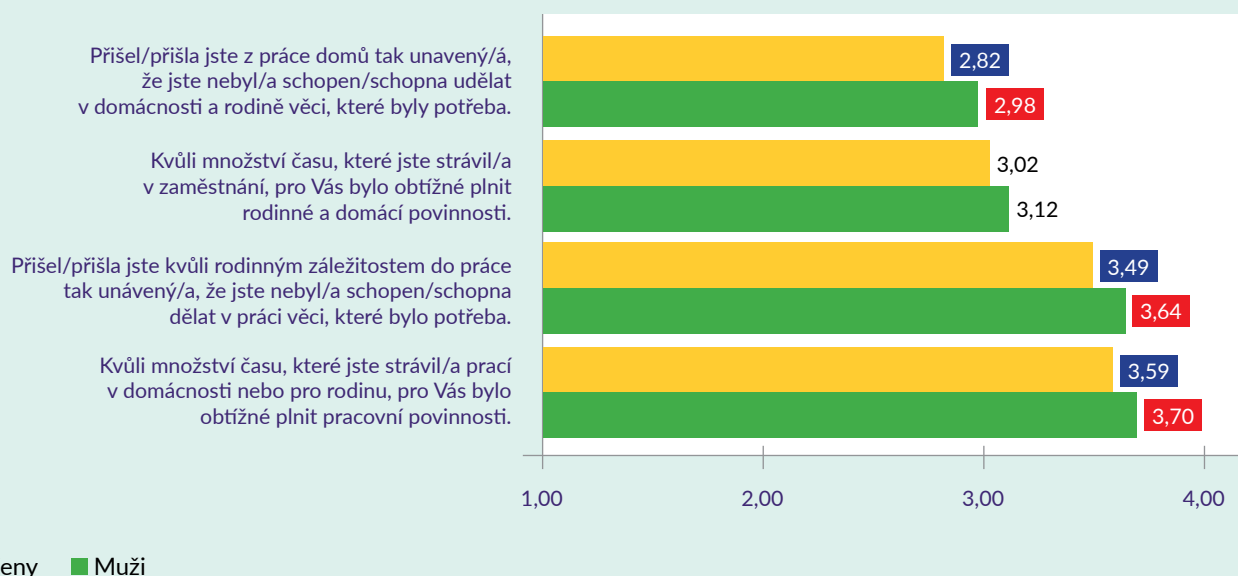
**Graf 30** Výskyt situací disharmonie mezi pracovním a rodinným životem



Legenda: n=1334, údaje v % za ty, kteří mají rodinu i pracují

Jak je patrné z následujícího grafu, **všechny uvedené situace, tedy jak ty, kdy pracovní zátěž negativně ovlivní osobní či rodinný život, tak ty, kdy rodinné záležitosti a domácí práce působí škodlivě na plnění pracovní povinností, se častěji vztahují na ženy.** Rozdíly mezi muži a ženami sice nejsou velké, ale s výjimkou časové zátěže v zaměstnání negativně ovlivňující plnění domácích povinností jsou statisticky významné.

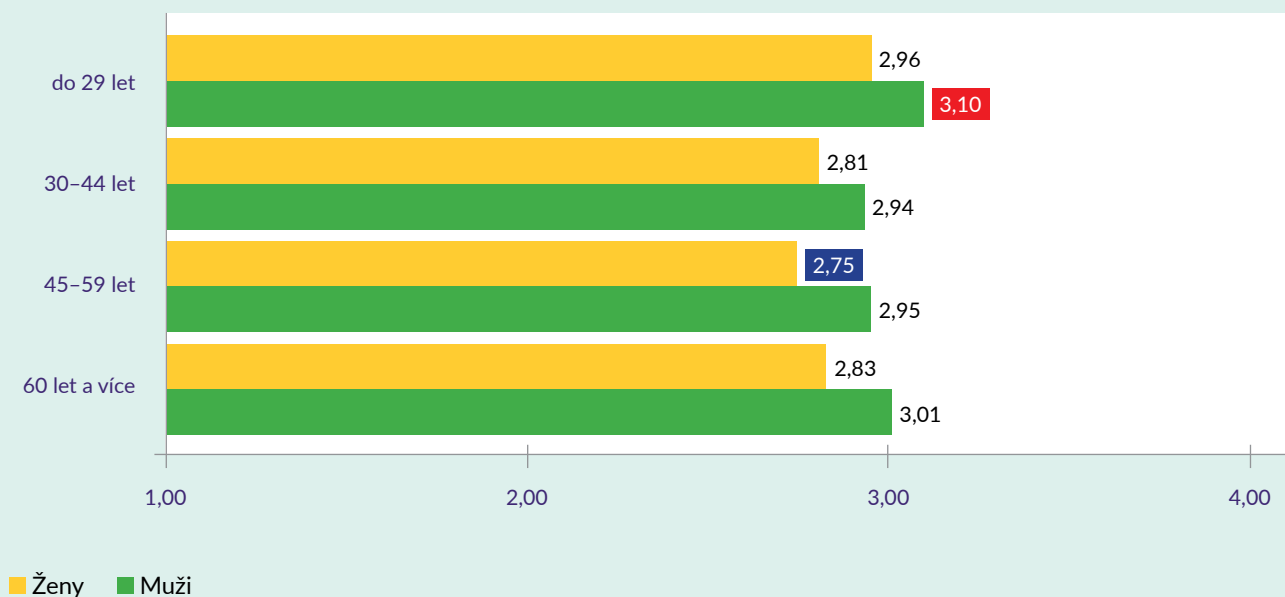
**Graf 31** Výskyt situací disharmonie mezi pracovním a rodinným životem – podle pohlaví



Legenda: ženy n=650, muži n=684, vážené aritmetické průměry na škále 1=několikrát za týden, 2=několikrát za měsíc, 3=jednou až třikrát za poslední 3 měsíce, 4=nikdy během posledních 3 měsíců

Podrobnější analýza naznačuje, že se situacemi disharmonie mezi pracovním a osobním/rodinným životem se častěji setkávají zejména lidé středního věku (30–59 let) – častěji ženy než muži. Rovněž se s uvedenými situacemi se nadprůměrně často setkávají zejména ženy, které mají více než jedno dítě ve věku do 15 let. Blíže viz následující grafy.

**Graf 32** „Přišel/přišla jste z práce domů tak unavený/á, že jste nebyl/a schopen/schopna udělat v domácnosti a rodině věci, které byly potřeba“ – odpovědi podle pohlaví a věku



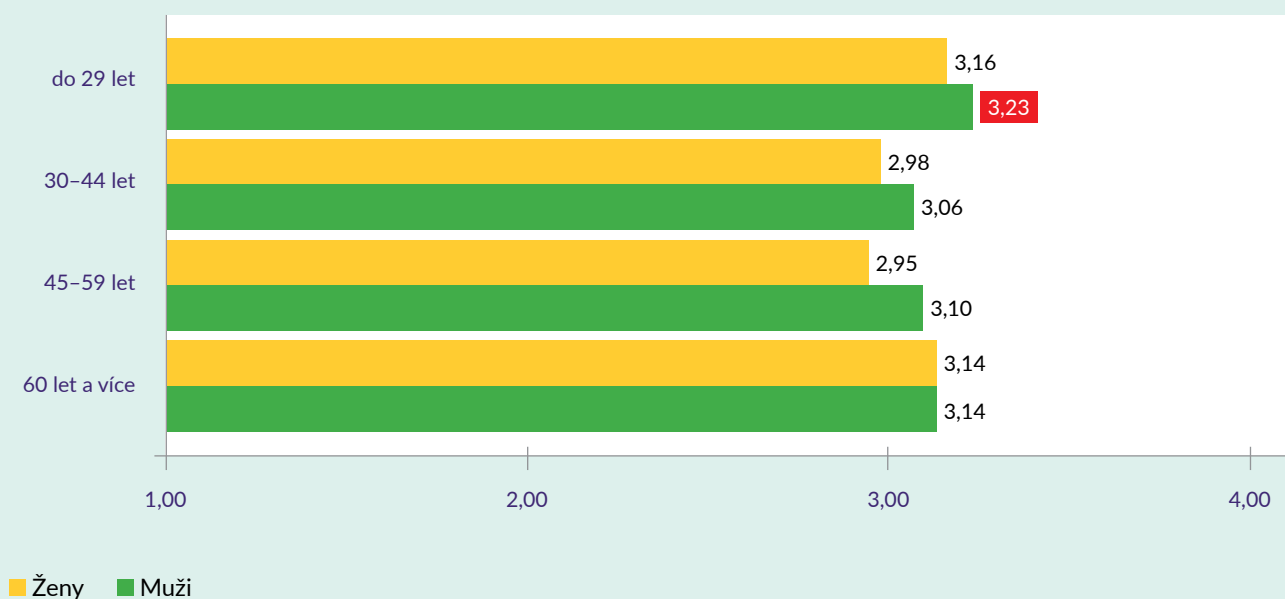
Legenda: vážené aritmetické průměry na škále 1=několikrát za týden, 2=několikrát za měsíc, 3=jednou až třikrát za poslední 3 měsíce, 4=nikdy během posledních 3 měsíců

**Graf 33** „Přišel/přišla jste kvůli rodinným záležitostem do práce tak unavený/á, že jste nebyl/a schopen/schopna dělat v práci věci, které bylo potřeba“ – odpovědi podle pohlaví a věku



Legenda: vážené aritmetické průměry na škále 1=několikrát za týden, 2=několikrát za měsíc, 3=jednou až třikrát za poslední 3 měsíce, 4=nikdy během posledních 3 měsíců

**Graf 34** „Kvůli množství času, které jste strávil/a v zaměstnání, pro Vás bylo obtížné plnit rodinné a domácí povinnosti“ – odpovědi podle pohlaví a věku



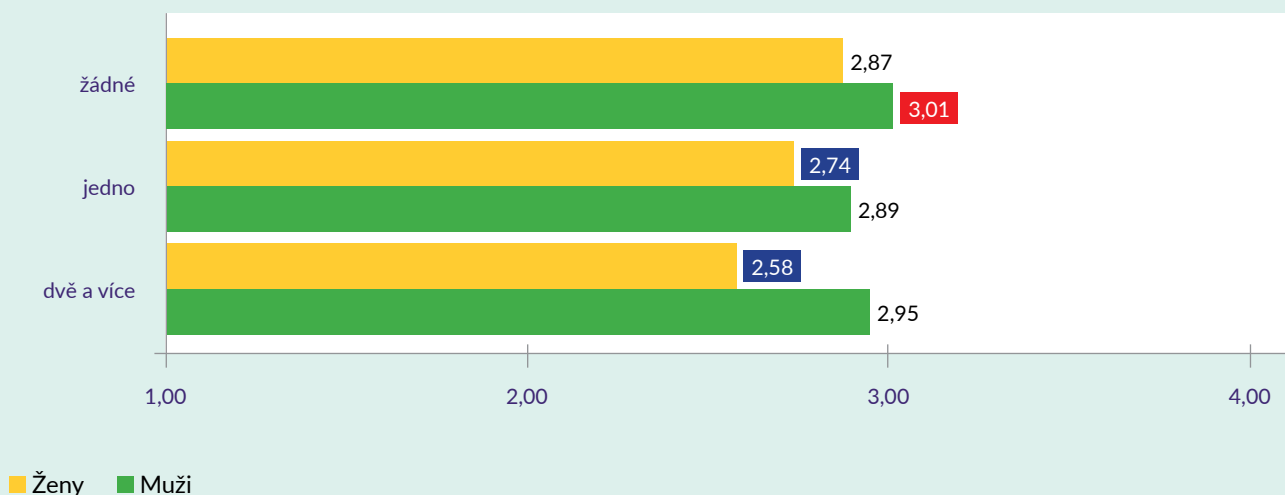
Legenda: vážené aritmetické průměry na škále 1=několikrát za týden, 2=několikrát za měsíc, 3=jednou až třikrát za poslední 3 měsíce, 4=nikdy během posledních 3 měsíců

**Graf 35** „Kvůli množství času, které jste strávil/a prací v domácnosti nebo pro rodinu, pro Vás bylo obtížné plnit pracovní povinnosti“ – odpovědi podle pohlaví a věku



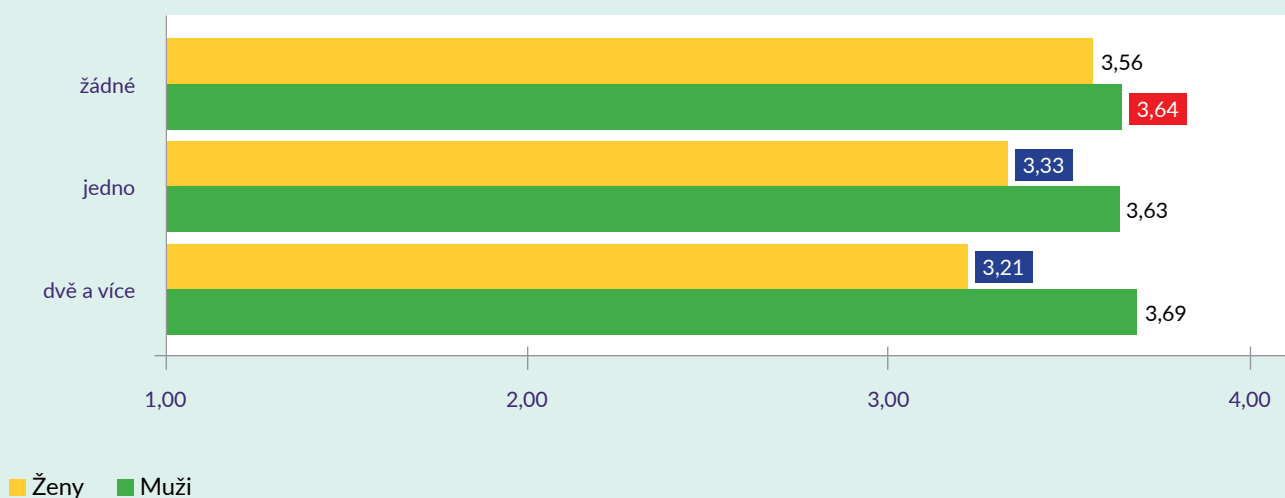
Legenda: vážené aritmetické průměry na škále 1=několikrát za týden, 2=několikrát za měsíc, 3=jednou až třikrát za poslední 3 měsíce, 4=nikdy během posledních 3 měsíců

**Graf 36** „Přišel/přišla jste z práce domů tak unavený/á, že jste nebyl/a schopen/schopna udělat v domácnosti a rodině věci, které byly potřeba“ – odpovědi podle pohlaví a počtu dětí do 15 let



Legenda: vážené aritmetické průměry na škále 1=několikrát za týden, 2=několikrát za měsíc, 3=jednou až třikrát za poslední 3 měsíce, 4=nikdy během posledních 3 měsíců

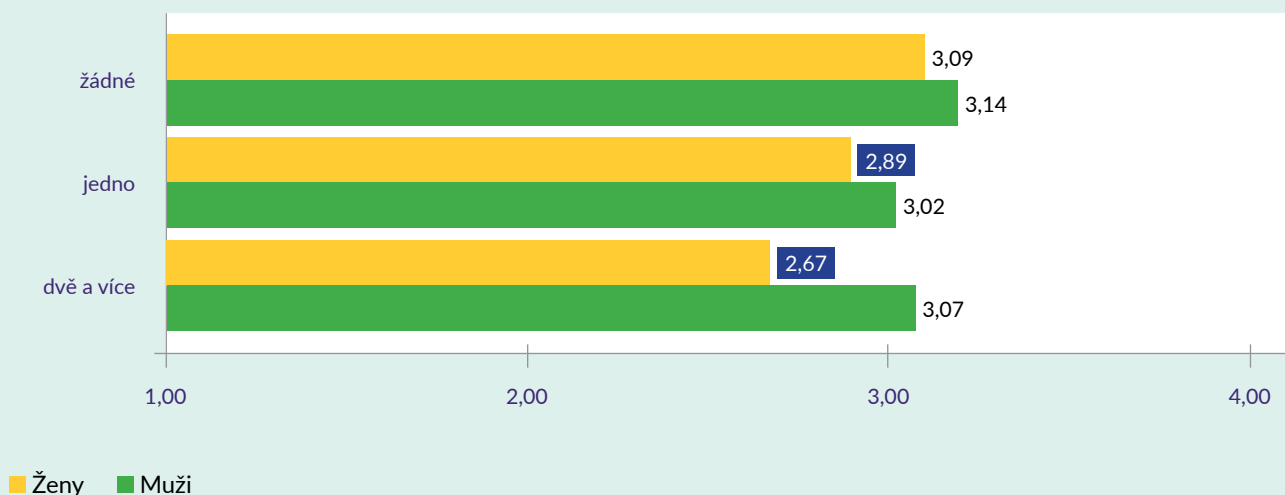
**Graf 37** „Přišel/přišla jste kvůli rodinným záležitostem do práce tak unavený/á, že jste nebyl/a schopen/schopna dělat v práci věci, které byly potřeba“ – odpovědi podle pohlaví a počtu dětí do 15 let



Legenda: vážené aritmetické průměry na škále 1=několikrát za týden, 2=několikrát za měsíc, 3=jednou až třikrát za poslední 3 měsíce, 4=nikdy během posledních 3 měsíců

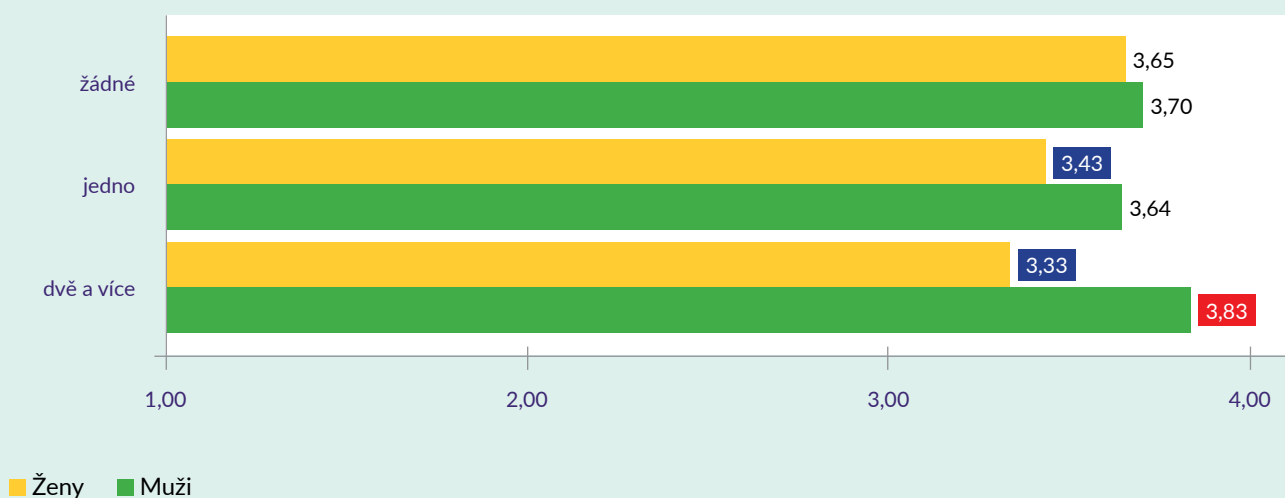


**Graf 38** „Kvůli množství času, které jste strávil/a v zaměstnání, pro Vás bylo obtížné plnit rodinné a domácí povinnosti“ – odpovědi podle pohlaví a počtu dětí do 15 let



Legenda: vážené aritmetické průměry na škále 1=několikrát za týden, 2=několikrát za měsíc, 3=jednou až třikrát za poslední 3 měsíce, 4=nikdy během posledních 3 měsíců

**Graf 39** „Kvůli množství času, které jste strávil/a prací v domácnosti nebo pro rodinu, pro Vás bylo obtížné plnit pracovní povinnosti“ – odpovědi podle pohlaví a počtu dětí do 15 let



Legenda: vážené aritmetické průměry na škále 1=několikrát za týden, 2=několikrát za měsíc, 3=jednou až třikrát za poslední 3 měsíce, 4=nikdy během posledních 3 měsíců

## 2.4. Shrnutí

**Otec by se sice měl co nejvíce podílet na péči o děti (s tím souhlasí tři lidé ze čtyř),** hlavní úlohu by však podle české veřejnosti měla plnit žena-matka: měla by být vždy na rodičovské (souhlasí téměř 70 %) a vracet se do práce až v době, kdy jsou děti alespoň ve školním věku (mínějí poloviny populace). Souvisí to s tradičním názorem, sdíleným více než polovinou populace, že „muž má vydělávat peníze a žena se starat o domácnost“. Rozdíly ve vnímaných rolích muže a ženy se promítají i do názorů na to, komu může přinést „být trvale v domácnosti“ stejnou radost a uspokojení jako práce: polovina si myslí, že ženě, jen čtvrtina, že muži.

**Důraz na kariéru ve svém životě i v případě, že zasahuje do rodinného života, kladou spíše muži (53 %) než ženy (37 %), přičemž u obou pohlaví v tomto případě záleží na výši vzdělání a věku.** Ve skupině žen tuto možnost upřednostňují až ženy s vysokoškolským vzděláním, u mužů již muži s maturitou. U mužů je to nejčastěji ve věku 30–45 let, u žen do 29 let.

**Disharmonii mezi pracovním a rodinným životem, častěji ve směru intervence práce do rodinných záležitostí než naopak vnímají častěji ženy než muži, zejména pak ženy s více než jedním dítětem ve věku do 15 let.**

### 3. Názory na problém levné práce a na výši mezd

#### 3.1. Názory na výši průměrné měsíční hrubé mzdy v ČR

Podle zprávy Českého statistického úřadu v 1. čtvrtletí 2018 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců/-kyň v národním hospodářství celkem 30 265 Kč.<sup>4</sup>

Česká veřejnost by si představovala **optimální průměrnou hrubou mzdu v průměru ve výši zhruba 33 000 Kč (přesněji 33 304 Kč), tedy o necelých 10% nad reálnou úrovní průměrné mzdy.** Tyto představy jsou jednotlivými sociodemografickými skupinami sdíleny dosti univerzálně, rozdíly nejsou statisticky významné. Průměrné uváděné částky ukazuje následující tabulka.

**Tabulka 5** Názory na optimální výši průměrné měsíční hrubé mzdy – průměrné částky podle sociodemografických znaků

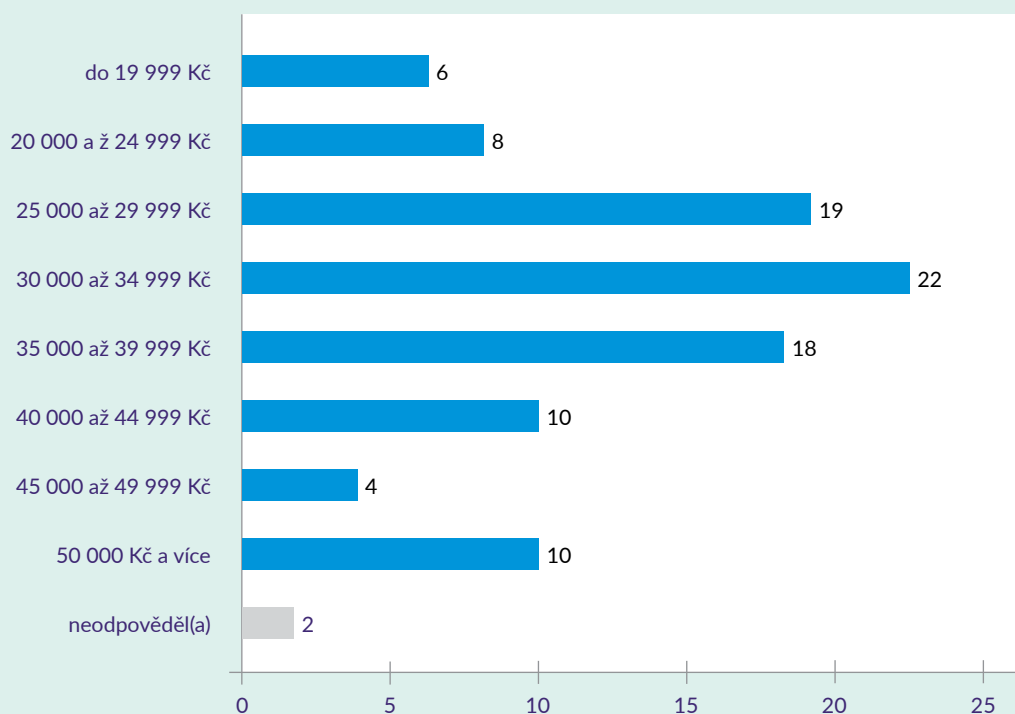
pohlaví	ženy	32 846 Kč
	muži	33 793 Kč
věk	do 29 let	32 946 Kč
	30–44 let	33 772 Kč
	45–59 let	33 738 Kč
	60 a více let	32 687 Kč
vzdělání	ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity	32 477 Kč
	SŠ s maturitou	34 029 Kč
	VŠ	34 310 Kč
ekonomická aktivita	placené zaměstnání	33 676 Kč
	nezaměstnaní	33 093 Kč
	studenti	34 365 Kč
	MaRD / v domácnosti	31 673 Kč
	důchodci	32 175 Kč
výše vlastního měsíčního celkového čistého příjmu	do 11 899 Kč	33 553 Kč
	11 900–15 299 Kč	31 753 Kč
	15 300–19 899 Kč	32 928 Kč
	19 900–23 499 Kč	33 724 Kč
	23 500–27 299 Kč	34 190 Kč
	27 300–37 899 Kč	31 144 Kč
	37 900 Kč a více	34 676 Kč

<sup>4</sup> Medián mezd činil 25 674 Kč, u mužů dosáhl 28 031 Kč, u žen byl 23 084 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců a zaměstnankyň pobíralo mzdu mezi 12 135 Kč a 48 199 Kč. Dále platí, že dvě třetiny zaměstnanců na průměrnou mzdu nedosáhnou. Viz <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-1-ctvrtleti-2018>.

Ani rozdíly podle kategorií KZAM se neukazují jako statisticky signifikantní, i když tendence v závislosti na kvalifikovanosti práce a pozici se naznačuje. Rozpětí je od 31 723 Kč, které uvádějí pomocní pracovníci či pracovníce, po 35 583 Kč, uváděných respondenty a respondentkami v kategorii zákonodárců a zákonodárkyň a řídicích pracovníků a pracovníc.

Představu o distribuci uváděných částek optimální výše průměrné hrubé mzdy v rámci celého souboru dává následující graf, z něhož vyplývá, že třetina (33 %) dotázaných osob považuje za optimální mzdu částku nižší než je skutečná průměrná mzda (do 29 999 Kč), přibližně pětina (22 %) částku stejnou nebo nejvýše o 16 % vyšší (30 000 až 34 999 Kč) a 42 % by si představovalo částku ještě vyšší.

**Graf 40** Jaká by měla být optimální výše průměrné hrubé mzdy



Legenda: n=2030, údaje v %

Pokud bychom považovali za **odpovědi vyjadřující současný stav částky od 30 000 do 31 000 Kč** včetně, tak lze konstatovat, že **34 % respondentů uvádí jako optimální mzdu částky nižší, 18 % částky stejné a 46 % částky vyšší.**

### 3.2. Názory na optimální výši měsíční hrubé minimální mzdy

**Minimální hrubá mzda** v ČR je od 1. ledna 2018 ve výši 12 200 Kč. **Představy veřejnosti o její optimální výši jsou výrazně vyšší.** Průměrná uváděná částka je 19 134 Kč, což znamená o téměř 57 % více.

Podobně jako u průměrné mzdy, ani v tomto případě se názory jednotlivých sociodemografických skupin významně neliší.

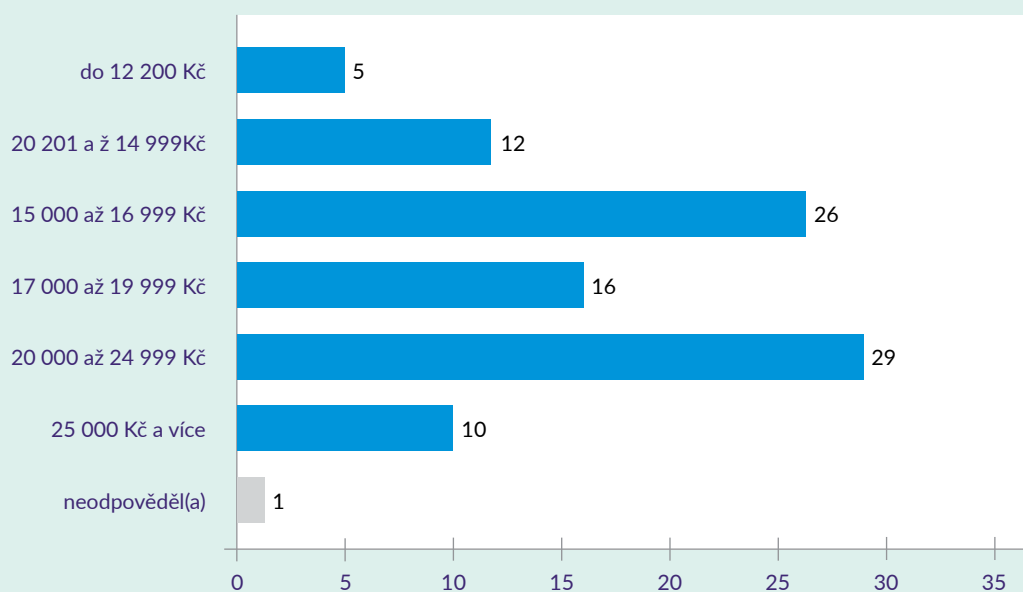
**Tabulka 6** Názory na optimální výši hrubé minimální mzdy – průměrné částky podle sociodemografických znaků

pohlaví	ženy	19 117 Kč
	muži	19 152 Kč
věk	do 29 let	19 264 Kč
	30–44 let	19 373 Kč
	45–59 let	19 204 Kč
	60 a více let	18 674 Kč
vzdělání	ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity	18 847 Kč
	SŠ s maturitou	19 331 Kč
	VŠ	19 627 Kč
ekonomická aktivita	placené zaměstnání	19 290 Kč
	nezaměstnaní	20 413 Kč
	studenti	19 172 Kč
	MaRD / v domácnosti	19 037 Kč
	důchodci	18 516 Kč
výše vlastního měsíčního celkového čistého příjmu	do 11 899 Kč	19 121 Kč
	11 900–15 299 Kč	18 233 Kč
	15 300–19 899 Kč	19 139 Kč
	19 900–23 499 Kč	18 626 Kč
	23 500–27 299 Kč	19 642 Kč
	27 300–37 899 Kč	19 241 Kč
	37 900 Kč a více	19 438 Kč

V rámci kategorií KZAM nejnižší úroveň minimální mzdy uvádějí pracovníci a pracovníce v kategorii obsluha strojů a zařízení (18 791 Kč) a řemeslníci a opraváři (18 910 Kč), nejvyšší uvádějí zákonodárci a zákonodárkyně a řídicí pracovníci a pracovníce (20 016 Kč).

Představu o distribuci uváděných částek optimální výše minimální hrubé mzdy v rámci celého souboru dává následující graf. Je z něj patrné, že částku odpovídající současné minimální mzdě nebo nižší uvedlo 45 % dotázaných.

**Graf 41** Jaká by měla být optimální výše minimální hrubé mzdy

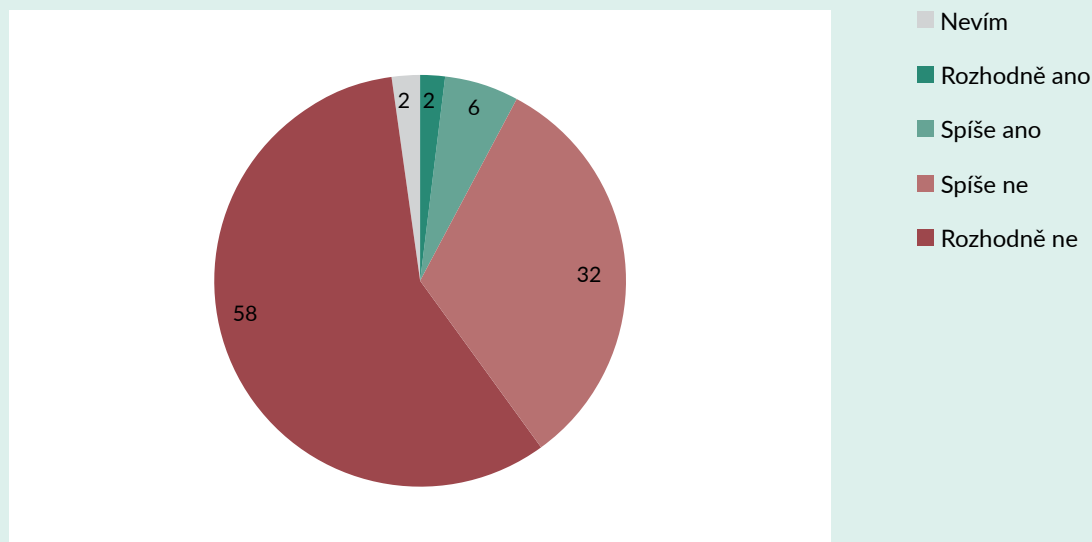


Legenda: n=2030, údaje v %

### 3.3. Míra souhlasu s tím, zda současná výše hrubé minimální mzdy pokryje základní životní potřeby

V souladu s odpovědí na předchozí otázku si jen malá část veřejnosti (8 % „rozhodně ano“ + „spíše ano“) myslí, že současná hrubá minimální mzda postačuje na pokrytí základních životních potřeb. **Názor naprosté většiny (90%) je, že minimální mzda na pokrytí základních životních potřeb nestačí.**

**Graf 42** Postačuje současná hrubá minimální mzda na pokrytí základních životních potřeb



Legenda: n=2030, údaje v %

I o názorech na to, zda současná hrubá minimální mzda postačuje na pokrytí základních životních potřeb, lze říci, že jsou univerzální. Neliší se názory žen a mužů, ani názory tříděné podle dalších sociodemografických kritérií.

### 3.4. Převažují mezi lidmi s minimální mzdou ženy?

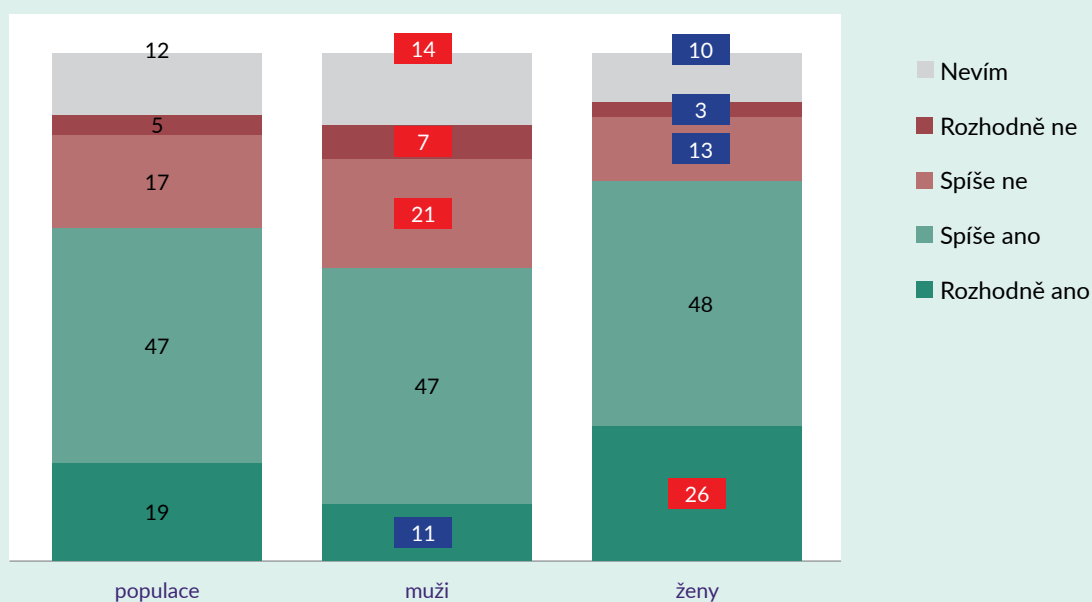
S názorem, že mezi lidmi, kteří musí vykonávat práci za minimální mzdu, převažují ženy, souhlasí dvě třetiny populace (66 %), nesouhlasí s ním méně než čtvrtina (22 %).<sup>5</sup>

Častěji se k tomuto názoru kloní právě ženy než muži. I mezi muži má ovšem názor, že mezi lidmi s minimální mzdou převažují ženy, většinu – přiklání se k němu 57 % z nich (mezi ženami 73 %).

Jiné sociodemografické znaky nemají na tento názor podstatný vliv.

<sup>5</sup> Podle sdělení MPSV bylo v roce 2017 odměňováno minimální mzdou celkem 150,3 tis. zaměstnanců (4,1 %), z toho 79,7 tis. mužů (3,9 %) a 70,6 tis. žen (4,3 %).

**Graf 43** Převažují mezi lidmi, kteří musí vykonávat práci za minimální mzdu, ženy?



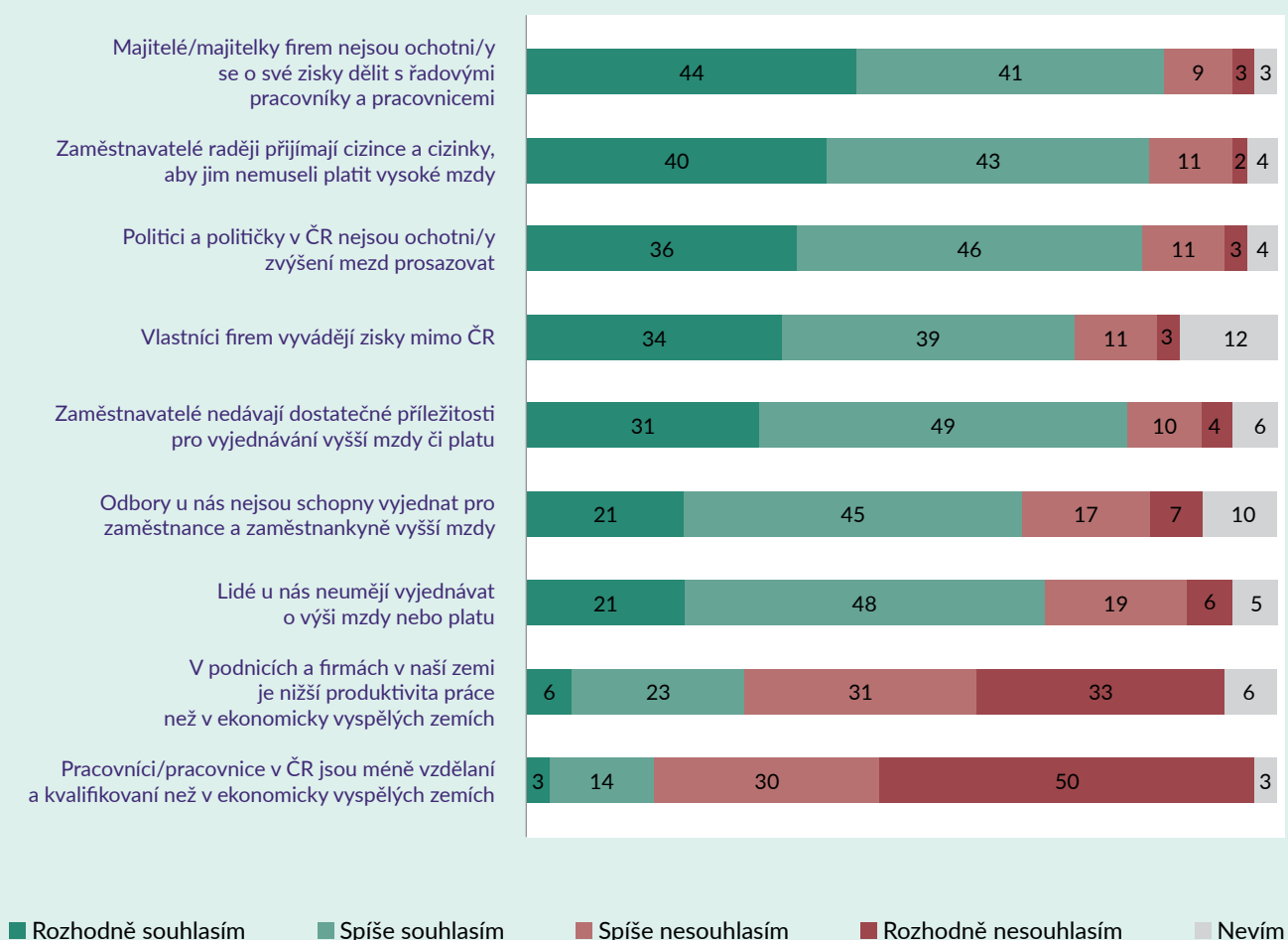
Legenda: populace n=2030, ženy n=1047, muži n=983, údaje v %

### 3.5. Názory na příčiny zaostávání výše mezd u nás za ekonomicky vyspělými zeměmi

Jaké příčiny stojí podle veřejného mínění za tím, že mzdy u nás, i přes růst v poslední době, zaostávají za ekonomicky vyspělými zeměmi? Na prvním místě je to **neochota majitelů a majitelek firem dělit se o své zisky se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a jejich preference zahraničních pracovníků a pracovníc, jimž mohou platit nižší mzdy** – s oběma názory souhlasí přes 80% občanů a občanek, podobně jako s tvrzením, že politici a političky v ČR nejsou ochotni/y zvýšení mezd prosazovat. Dostí široce sdílené jsou ale i další názory: vlastníci a vlastnice firem vyvádějí zisky mimo ČR, zaměstnavatelé a zaměstnavatelky nedávají příležitosti pro vyjednání vyšší mzdy či platu, odbory nejsou schopny vyjednat vyšší mzdy, lidé u nás neumějí o výši mzdy vyjednávat. **Jen malá část populace spatřuje příčinu zaostávání našich mezd v nižší produktivitě práce u nás a zejména nižší vzdělanosti a kvalifikaci našich pracovníků či pracovníc.**



**Graf 44** Názory na příčiny zaostávání výše mezd u nás za ekonomicky vyspělými zeměmi



Legenda: n=2030, údaje v %

Názory mužů a žen na příčiny zaostávání výše mezd u nás za ekonomicky vyspělými zeměmi jsou prakticky stejné. Výzkum nezaznamenal ani difference podle dalších sociodemografických znaků. Věk ani vzdělání nehrají v názorech na příčiny zaostávání mezd u nás výraznější roli. Jistou, a nijak výraznou, výjimkou jsou lidé starší 60 let, kteří mírně častěji než ostatní souhlasí s těmi příčinami, které přisuzují vinu na uvedeném stavu současným podnikatelským praktikám: že majitelé a majitelky firem nejsou ochotní/y se o své zisky dělit s řadovými pracovníky a pracovnícemi, že zaměstnavatelé a zaměstnavatelky raději přijímají cizince a cizinky, aby jim nemuseli platit vysoké mzdy, a že vlastníci a vlastnice firem vyvádějí zisky mimo ČR. S posledním z uvedených tvrzení častěji nesouhlasí pracovníci a pracovnice v kategorii „zákonodárci a řídící pracovníci“, kteří naopak vyjadřují souhlas s tezí, že produktivita práce je u nás nižší než v ekonomicky vyspělých zemích. Posledně jmenovaná teze, jakož i výrok, že pracovníci a pracovnice v ČR jsou u nás méně kvalifikovaní, jsou častěji přijímány i v Karlovarském a Ústeckém kraji a rovněž v kraji Jihomoravském.

### 3.6. Shrnutí

Zatímco představy o optimální výši průměrné hrubé měsíční nominální mzdy jsou blízko její reálné výši (jsou vyšší cca jen o 8,5 % až 13,3 % vzhledem její úrovni na konci prvního čtvrtletí 2018), názory na výši hrubé minimální mzdy se s realitou značně rozcházejí. V průměru by podle dotázaných osob měla být vyšší o 57 % (tj. 19 154 namísto 12 200 Kč). Podle naprosté většiny lidí (90 % bez ohledu na pohlaví i jiné sociodemografické charakteristiky) minimální mzda nestačí na pokrytí základních životních potřeb.

Podle 2/3 populace pak mezi těmi, kdo pracují za minimální mzdu, převažují ženy. Častěji se k tomuto názoru přiklánějí samy ženy (73 % vs. 57 % mužů).

Přes 80 % dotázaných je pak toho názoru, že příčinou zaostávání výše mezd u nás je hlavně **neochota majitelů a majitelek firem dělit se o své zisky se zaměstnanci a zaměstnankyněmi; dále preference zahraničních pracovníků a pracovníc ze strany zaměstnavatelů a zaměstnavatelek (protože jim mohou platit nižší mzdy); stejně jako to, že politici a političky v ČR nejsou ochotni/y zvýšení mezd prosazovat**. Dosti široce sdílené jsou ale i další názory: vlastníci firem vyvádějí zisky mimo ČR, zaměstnavatelé nedávají příležitosti pro vyjednání vyšší mzdy či platu, odbory nejsou schopny vyjednat vyšší mzdy, lidé u nás neumějí o vyšší mzdy vyjednávat. Jen **relativně malá část populace spatřuje příčinu zaostávání našich mezd v nižší produktivitě práce u nás (29 %) nebo v nižší míře vzdělanosti a kvalifikace našich pracovníků a pracovníc (17 %)**.

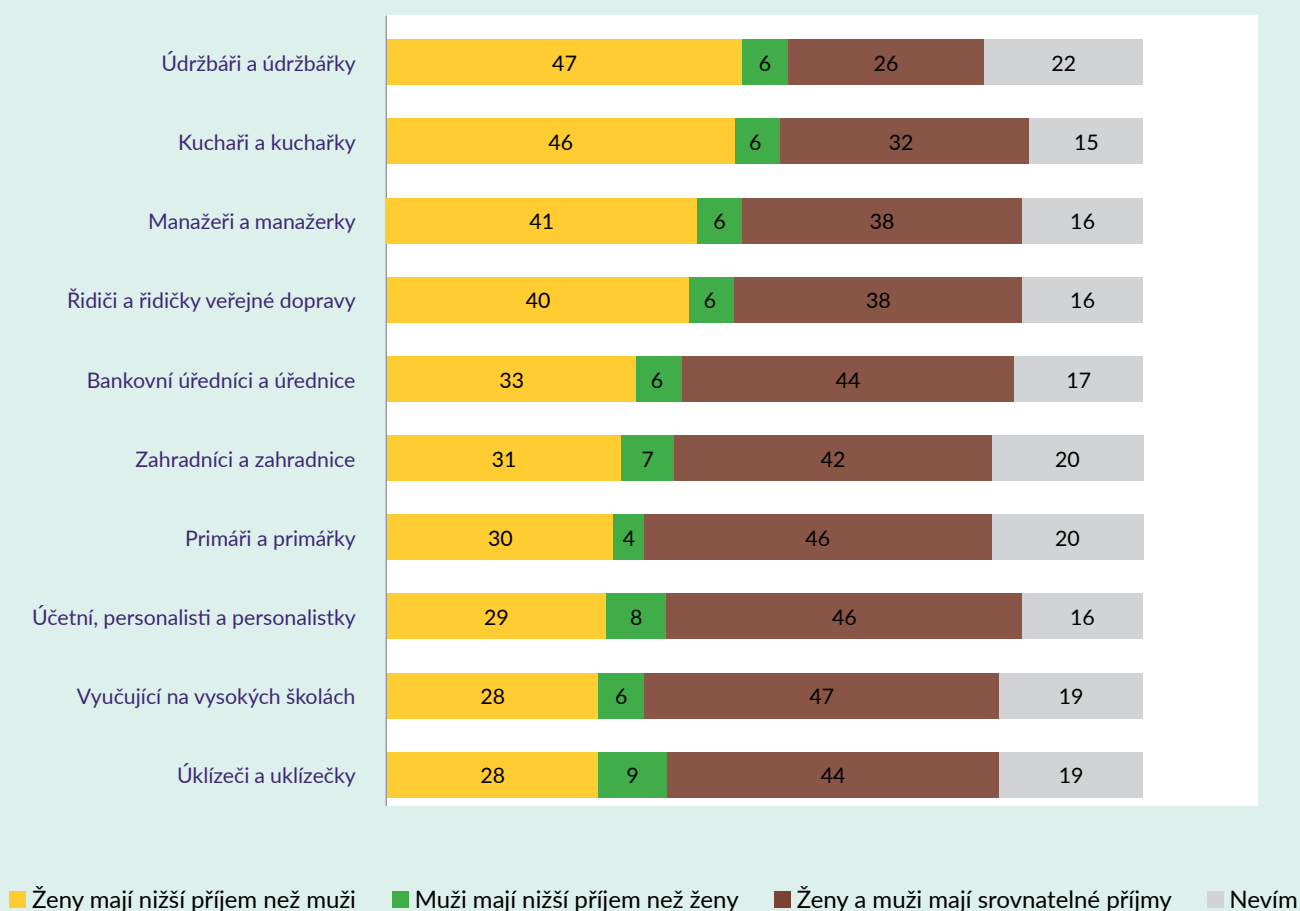
## 4. Rozdíly ve mzdách a platech mezi profesemi

### 4.1. Názory na existenci průměrných rozdílů ve mzdách a platech mezi profesemi

Respondentům a respondentkám bylo předloženo několik vybraných profesí, u nichž měli posoudit, zda v nich v průměru mají nižší příjmy z výkonu placené práce muži nebo ženy nebo případně obě pohlaví mají srovnatelné příjmy. **Pokud si lidé myslí, že muži a ženy nejsou v téže profesi stejně ohodnoceni, pak znevýhodnění vidí výrazně častěji v případě žen, nikoli mužů.**

Názor, že ženy mají nižší příjmy, je nejčastější v případě hodnocení povolání údržbářů a údržbářek, kuchařů a kuchařek a manažerů a manažerek. U povolání řidičů a řidiček veřejné dopravy je tento názor zhruba stejně rozšířený jako mínění, že příjmy žen a mužů jsou srovnatelné. V případě ostatních profesí převládá mínění o rovnosti příjmů nad míněním o tom, že ženy berou v průměru méně – nejvíce je to viditelné u profese primářů a primářek, účetních či personalistů a personalistek, vyučujících na VŠ a uklízečů a uklízeček.

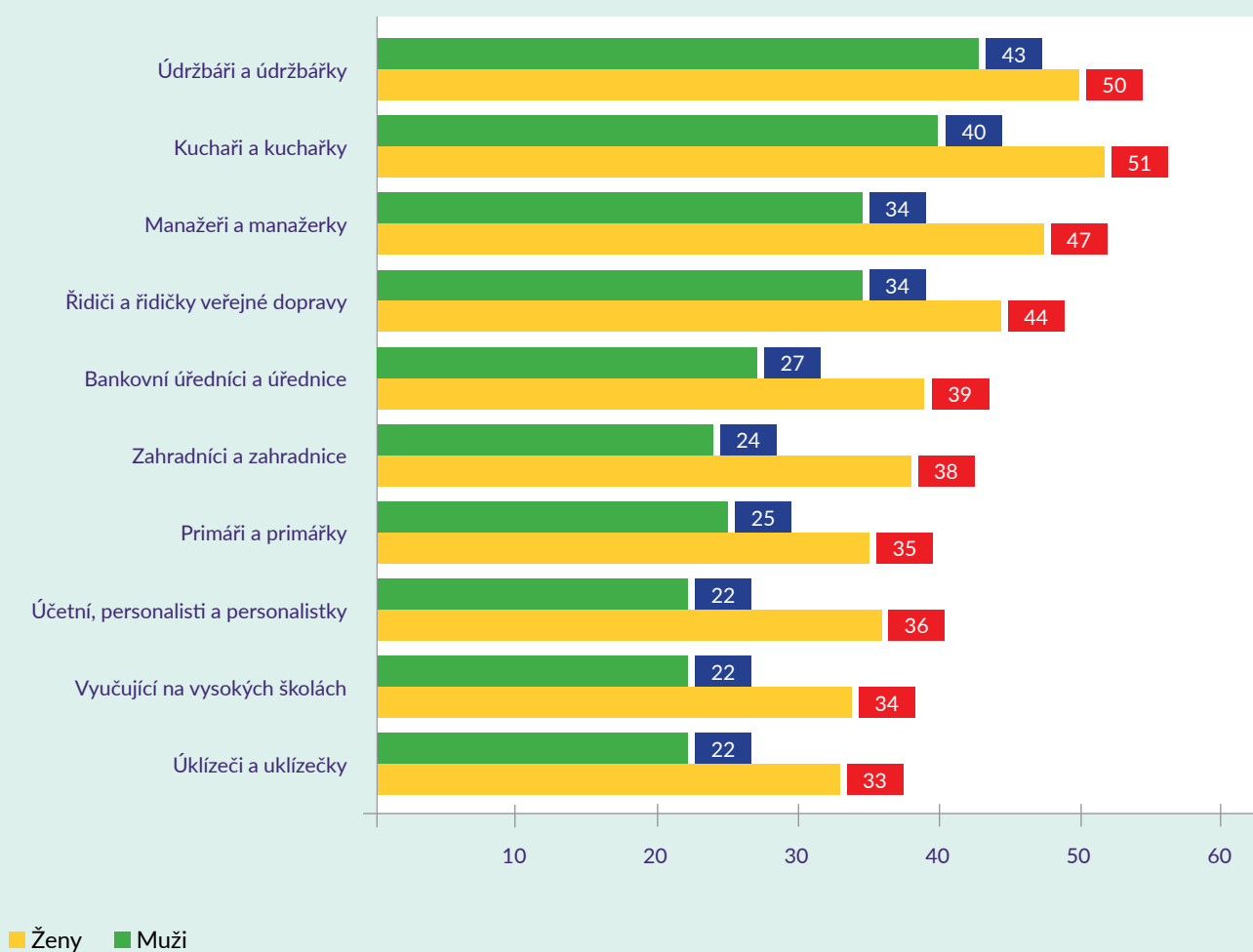
**Graf 45** Názory na existenci průměrných rozdílů v odměňování mezi muži a ženami ve vybraných profesích



Legenda: n=2030, údaje v %

Odpovědi „nevím“ u profesí, které jsou kvalifikovanější (primáři a primářky, vyučující na VŠ, manažeři a manažerky, účetní, personalisté a personalistky) uvádějí častěji lidé bez maturity, v případě posouzení příjmů manažerů a manažerek častěji nevědí také lidé ve věku od 60 let. U všech profesí se ukazuje, že ženy si častěji než muži myslí, že v dané profesi mají nižší příjmy než muži. Zvlášť výrazný je rozdíl v odpovědích mužů a žen v případě profesí z kategorie „bílých límečků“ jako manažerů a manažerek, bankovních úředníků a úřednic, účetních, personalistů a personalistek, ale stejně výrazný je i v případě zahradníků a zahradnic. Relativně nejnižší je rozdíl v odpovědích mužů a žen u povolání údržbářů a údržbářek, kdy se muži i ženy nejvíce shodnou na tom, že ženy jsou v této profesi placeny hůře než muži.

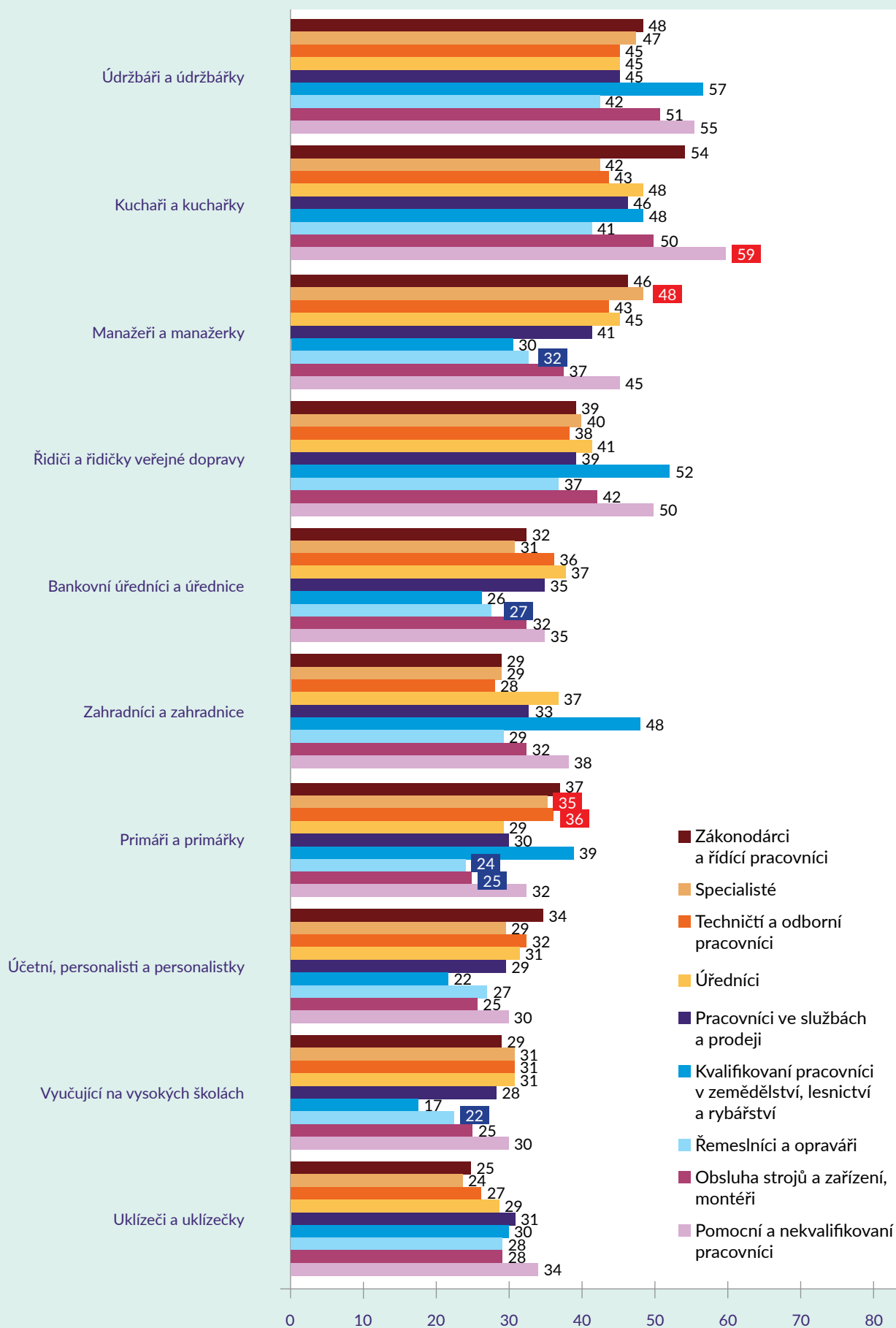
**Graf 46** Názory na existenci průměrných rozdílů v odměňování mezi muži a ženami ve vybraných profesích, podíly odpovědí „ženy mají nižší příjem než muži“ podle pohlaví



Legenda: ženy n=1047, muži n=983, podíly odpovědí „ženy mají nižší příjem než muži“, údaje v %

Třídění odpovědí podle kategorií zaměstnání neukazuje na nějakou systematickou tendenci v souvislosti s pohledem vlastní resp. referenční kategorie. V případě manažerů a manažerek volí odpověď „ženy mají nižší příjem než muži“ častěji pracovníci a pracovnice z kategorie specialisté, méně často naopak pracovníci a pracovnice z kategorie řemeslníci a opraváři. V případě primářů a primářek volí odpověď „ženy mají nižší příjem než muži“ častěji pracovníci a pracovnice z kategorie techničtí a odborní pracovníci, méně často pracovníci a pracovnice z kategorií řemeslníci a opraváři a obsluha strojů a zařízení. Tyto i další údaje blíže viz graf 47.

**Graf 47** Názory na existenci průměrných rozdílů v odměňování mužů a žen ve vybraných profesích, podíly odpovědí „ženy mají nižší příjem než muži“ podle kategorií zaměstnání (CZ-ISCO)



Legenda: podíly odpovědí „ženy mají nižší příjmy než muži“, údaje za skupiny v %

## 4.2. Shrnutí

**Pokud si lidé myslí, že muži a ženy nejsou v téže profesi stejně ohodnoceni, pak znevýhodnění vidí výrazně častěji v případě žen,** nikoli mužů. Názor, že ženy mají nižší příjmy než muži ve stejné profesi, je nejčastější v případě hodnocení údržbářů a údržbářek, kuchařů a kuchařek, ale i u manažerů a manažerek.

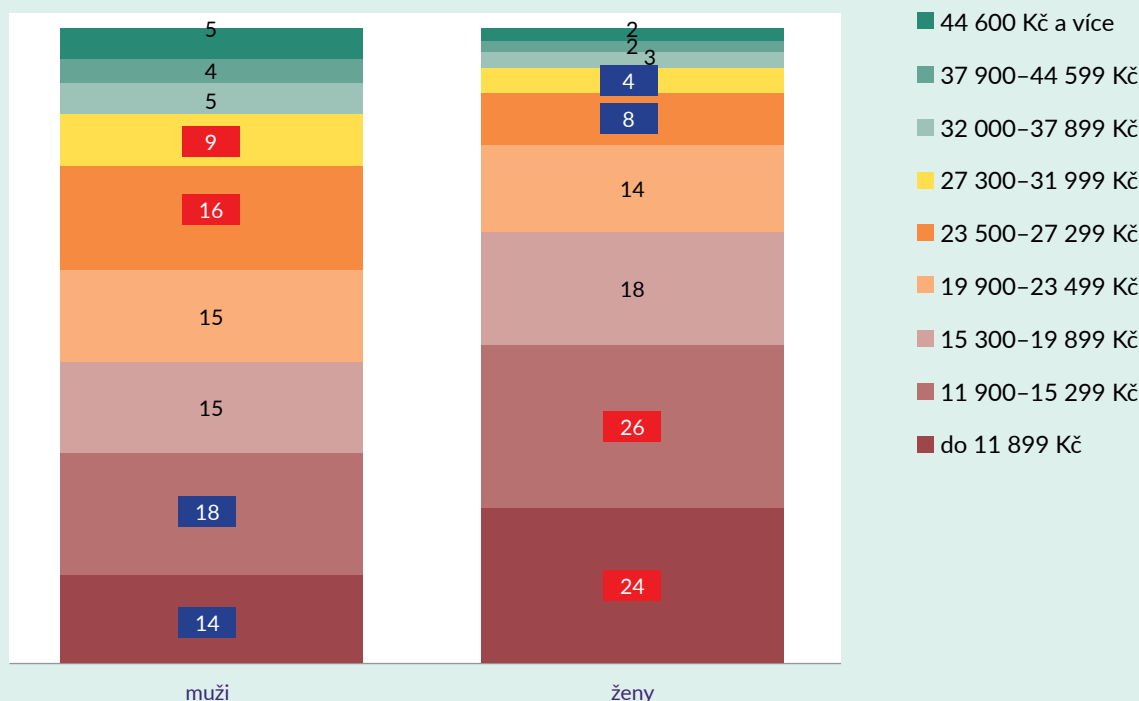
U všech vybraných povolání se ukazuje, že ženy si častěji než muži myslí, že právě jejich pohlaví je v dané profesi znevýhodněno. Zvláště výrazný je rozdíl v odpovědích mužů a žen u profesí z kategorie „bílých límečků“ jako manažerů a manažerek, bankovních úředníků a úřednic, účetních, personalistů a personalistek. Stejně výrazný rozdíl je ale i v případě povolání zahradníků a zahradnic. Relativně nejnižší je rozdíl u povolání údržbářů a údržbářek – v tomto případě se muži i ženy nejvíce shodnou na tom, že ženy jsou v této profesi placeny hůře než muži.

## 5. Životní úroveň

### 5.1. Příjmy žen a mužů, příjmy partnerů v rodinné domácnosti

Ve výzkumu byly zjišťovány osobní příjmy respondentů a respondentek a jejich partnerů a partnerek. Otázky se ptaly na současný čistý měsíční příjem ze zaměstnání, z podnikání nebo sociálního zabezpečení a všechny drobné a vedlejší příjmy. Pokud vyhodnotíme současně obě otázky a porovnáme výsledky za ženy (respondentky i partnerky) a muže (respondenty i partnery), ukazuje se, že zatímco mezi ženami 50% (z těch, u nichž je k dispozici údaj o příjmu) uvádí příjem nejvýše 15 299 Kč, mezi muži tuto výši příjmu uvádí jen 32%. Na druhé straně mezi muži téměř 40% uvádí příjem nejméně 23 500 Kč, mezi ženami tento příjem uvedlo sotva 20%.

**Graf 48** Osobní čistý měsíční příjem ze zaměstnání, podnikání nebo sociálního zabezpečení apod.



Legenda: muži n=1204 (respondentů nebo partnerů respondentek), ženy n=1266 (respondentek nebo partnerek respondentů), kteří/ktelé uvedli/y příjem, údaje v %

V následujících tabulkách uvádíme osobní příjem mužů a žen podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Je patrné, že největší rozdíly mezi pohlavími jsou v kategorii se základním vzděláním bez maturity (76 % žen s příjmem do 15 299 Kč, mezi muži uvádí tento příjem 60%; roli zde zčásti hraje rozdílná výše důchodů mužů a žen<sup>6</sup>), v ostatních kategoriích se profily mužů a žen tolik neliší.

<sup>6</sup> Starobní důchodci a důchodkyně tvoří 22% kategorie respondentů se základním vzděláním.

**Tabulka 7** Osobní čistý měsíční příjem – ženy (respondentky partnerky respondentů) podle vzdělání

	do 11 899 Kč	11 900 – 15 299 Kč	15 300 – 19 899 Kč	19 900 – 23 499 Kč	23 500 – 27 299 Kč	27 300 – 31 999 Kč	32 000 – 37 899 Kč	37 900 – 44 599 Kč	44 600 Kč a více
Základní vzdělání nebo bez vzdělání	64	12	3	5	7	7	1	1	0
Středoškolské vzdělání bez maturity	12	25	22	16	15	5	2	3	2
Středoškolské vzdělání s maturitou	9	13	12	19	21	13	5	2	5
Vysokoškolské bakalářské vzdělání	10	14	5	12	12	17	14	14	2
Vysokoškolské magisterské a vyšší vzdělání	1	19	8	7	12	6	12	14	22

Legenda: řádková %

**Tabulka 8** Osobní čistý měsíční příjem – muži (respondenti a partneři respondentek) podle vzdělání

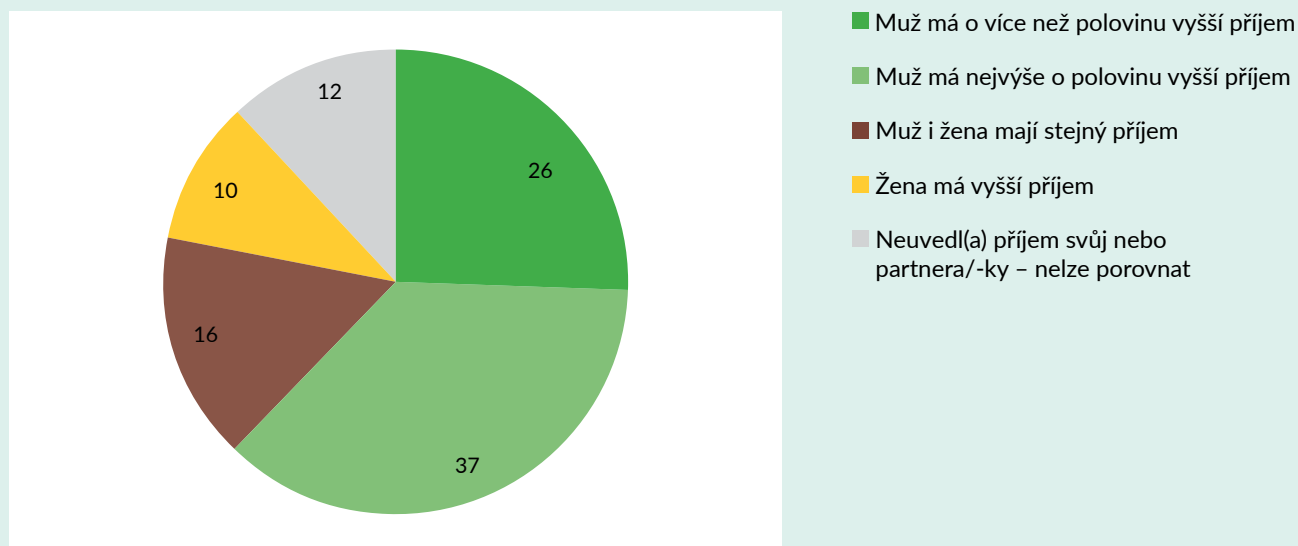
	do 11 899 Kč	11 900 – 15 299 Kč	15 300 – 19 899 Kč	19 900 – 23 499 Kč	23 500 – 27 299 Kč	27 300 – 31 999 Kč	32 000 – 37 899 Kč	37 900 – 44 599 Kč	44 600 Kč a více
Základní vzdělání nebo bez vzdělání	25	35	16	6	6	10	2	0	0
Středoškolské vzdělání bez maturity	11	24	18	17	15	6	4	3	3
Středoškolské vzdělání s maturitou	4	15	13	19	24	12	4	4	5
Vysokoškolské bakalářské vzdělání	5	15	3	8	23	10	18	15	5
Vysokoškolské magisterské a vyšší vzdělání	2	9	8	7	16	13	12	12	21

Legenda: řádková %

V navazující otázce respondenti a respondentky uváděli, kolik procent ze 100 % společných příjmů z výdělečné činnosti činí jejich příjem a kolik procent činí příjem jejich partnera, partnerky či manžela, manželky. **Bezmála ve dvou třetinách (63%) partnerských párů, tvořených mužem a ženou, činí příjem muže vyšší podíl, v 16 % mají oba stejný podíl na společných příjmech a v 10 % má vyšší podíl žena.** Jak dále ukazuje graf, ve 26 % zkoumaných případů je příjem muže více než o polovinu vyšší než příjem ženy (tzn., že deklarované příjmy byly minimálně v poměru 60% : 40 %).



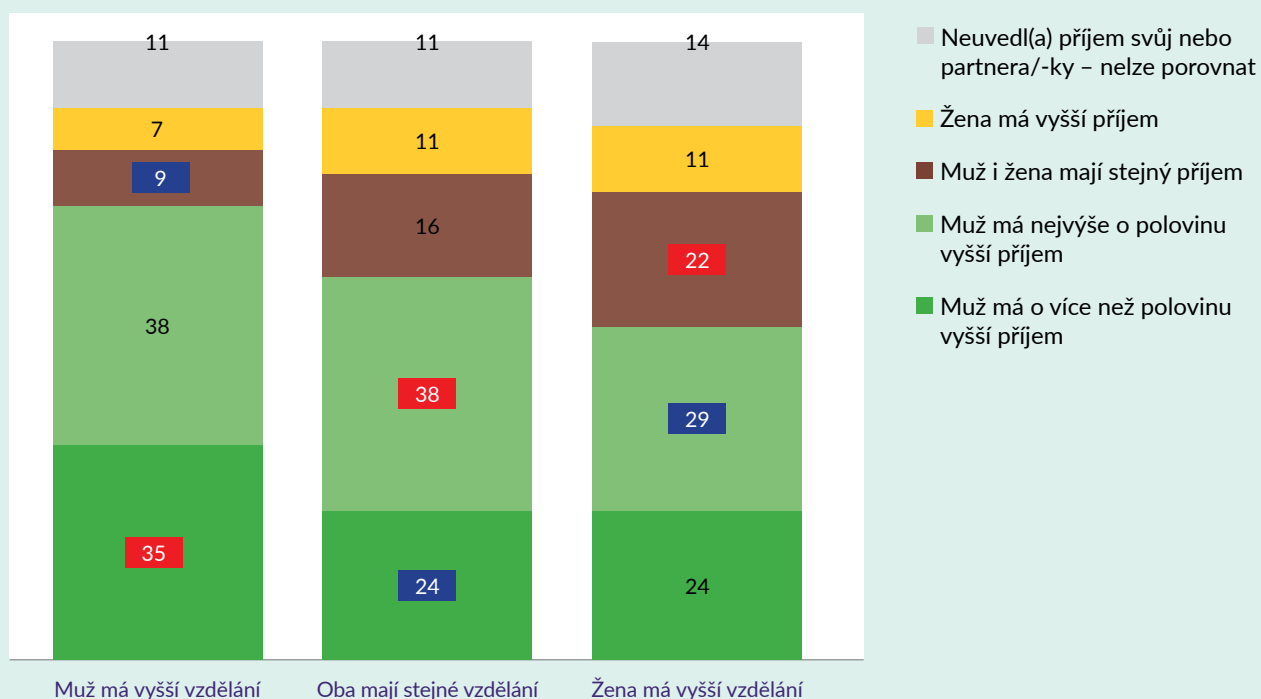
**Graf 49** Porovnání příjmů partnerů v domácnosti podle podílů na společných příjmech z výdělečné činnosti



Legenda: n=1217 respondentů a respondentek, žijících v heterosexuální partnerské domácnosti, údaje v %

Pokud má muž vyšší dosažené vzdělání než jeho partnerka, téměř ve třech čtvrtinách případů (73 %) má i vyšší podíl na společném příjmu. Jestliže mají oba partneři, muž i žena, stejné vzdělání, je mužův podíl vyšší v 62 % případů. I tehdy, kdy má žena vyšší vzdělání než muž, převažuje mužův podíl na společných příjmech v 53 % těchto rodin, ve 22 % je podíl obou stejný a v 11 % má žena na společných příjmech vyšší podíl.

**Graf 50** Porovnání příjmů partnerů v domácnosti dle podílů na společných příjmech z výdělečné činnosti – podle porovnání jejich výše vzdělání

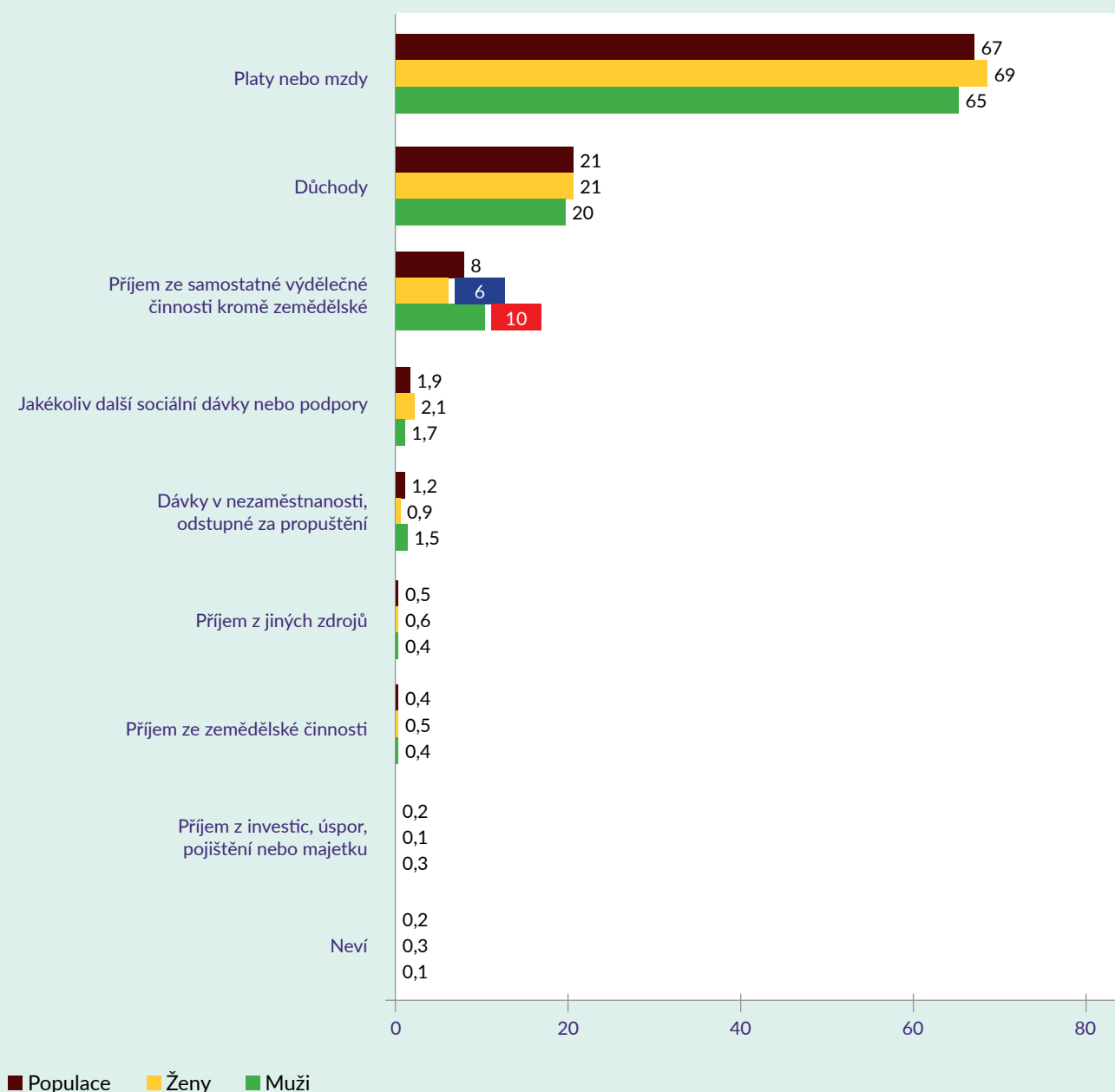


Legenda: muž má vyšší vzdělání n=192, oba mají stejné vzdělání n=856, žena má vyšší vzdělání n=168, údaje v %

## 5.2. Hlavní zdroj příjmu rodinné domácnosti

**Hlavním zdrojem celkového příjmu domácnosti jsou pro dvě třetiny populace mzdy nebo platy**, pro dalších 8 % to jsou příjmy ze samostatné výdělečné činnosti. Důchody jako hlavní zdroj příjmu uvádí 20 %. Dávky v nezaměstnanosti, případně odstupné za propuštění, nebo jakékoliv další sociální dávky nebo podpory uvádějí přibližně 3 % dotázaných.

**Graf 51** Hlavní zdroj celkového příjmu domácnosti



Legenda: populace n=2030, ženy n=1047, muži n=983, údaje v %

Muži častěji než ženy zmiňují příjem ze samostatné nezemědělské činnosti (10 % : 6 %).

Podrobnější analýza podle pohlaví a věku nasvědčuje především tomu, že mezi muži ve věku od 60 let výše je více než mezi ženami v tomto věku těch, kteří nejsou závislí na důchodu, ale hlavním zdrojem je pro ně mzda/plat nebo příjem ze samostatné výdělečné činnosti (mezi muži 28 %, mezi ženami 18 %). (V této souvislosti dodejme, že osobní příjem žen ve věku od 60 let výše je nižší než příjem mužů – ve skupině žen v tomto věku jich má 26 % čistý příjem nižší než 11 900 Kč a celkem 68 % příjem nižší než 15 300 Kč, ve skupině 60letých a starších mužů je to 15 % a 55 %).

**Tabulka 9** Hlavní zdroj celkového příjmu domácnosti – údaje za ženy podle věku

	Platy nebo mzdy	Příjem ze SVČ kromě zeměd.	Příjem ze zeměd. činnosti	Důchody	Dávky v nezam. apod.	Další soc. dávky, podpory	Příjem z investic, úspor, pojištění	Příjem z jiných zdrojů	Nevím
do 29 let	87	6	1	0	0	3	0	1	1
30–44 let	85	9	1	1	0	3	0	0	0
45–59 let	84	5	0	5	2	1	0	1	0
60 let a více	14	4	0	80	1	0	0	0	0

Legenda: řádková %

**Tabulka 10** Hlavní zdroj celkového příjmu domácnosti – údaje za muže podle věku

	Platy nebo mzdy	Příjem ze SVČ kromě zeměd.	Příjem ze zeměd. činnosti	Důchody	Dávky v nezam. apod.	Další soc. dávky, podpory	Příjem z investic, úspor, pojištění	Příjem z jiných zdrojů	Nevím
do 29 let	87	4	1	1	2	1	0	2	0
30–44 let	82	13	0	2	1	0	0	0	0
45–59 let	73	14	1	4	3	4	0	0	0
60 let a více	21	7	0	70	0	1	0	0	0

Legenda: řádková %

Okolnost, zda jedinec žije v manželství nebo v registrovaném partnerství, nebo žije v partnerské domácnosti, souvisí s hlavním zdrojem příjmu domácnosti výrazněji u žen. Ty, které žijí bez partnera, jsou častěji než muži v této situaci odkázány na důchod.

**Tabulka 11** Hlavní zdroj celkového příjmu domácnosti – údaje za ženy podle rodinné situace

	Platy nebo mzdy	Příjem ze SVČ kromě zeměd.	Příjem ze zeměd. činnosti	Důchody	Dávky v nezam. apod.	Další soc. dávky, podpory	Příjem z investic, úspor, pojištění	Příjem z jiných zdrojů	Nevím
má partnera/-ku	74	6	0	17	0	1	0	1	0
nemá partnera/-ku	58	6	1	28	2	4	0	1	1

Legenda: řádková %

**Tabulka 12** Hlavní zdroj celkového příjmu domácnosti - údaje za muže podle rodinné situace

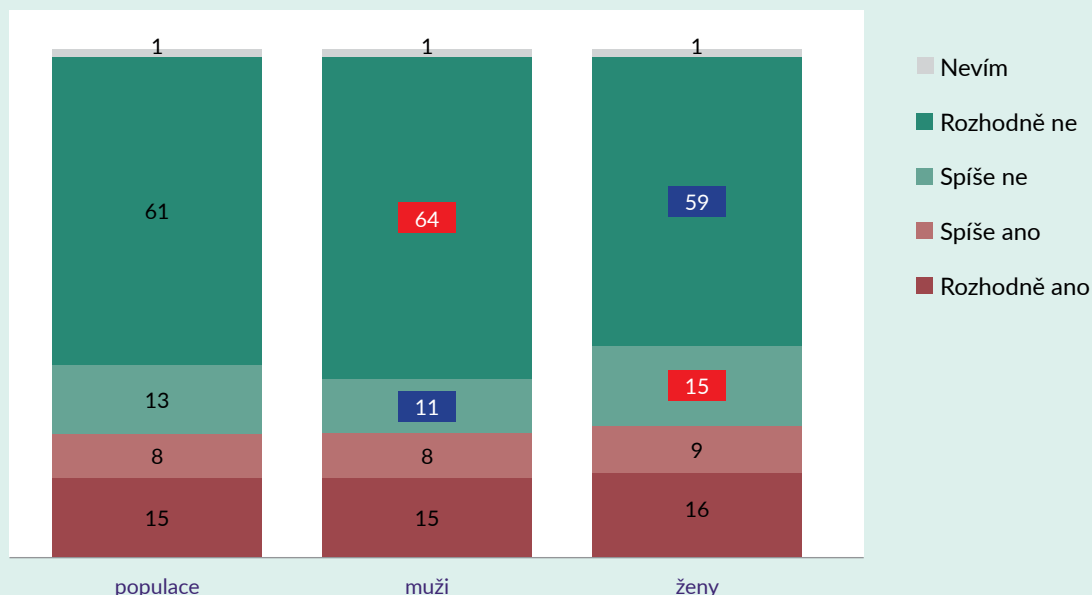
	Platy nebo mzdy	Příjem ze SVČ kromě zeměd.	Příjem ze zeměd. činnosti	Důchody	Dávky v nezam. apod.	Další soc. dávky, podpory	Příjem z investic, úspor, pojištění	Příjem z jiných zdrojů	Nevím
má partnera/-ku	65	12	0	21	1	1	0	0	0
nemá partnera/-ku	65	7	0	19	2	3	1	1	0

Legenda: řádková %

### 5.3. Závislost rodinného rozpočtu na dávkách sociálního zabezpečení

Bezmála čtvrtina respondentů a respondentek uvádí, že jejich rodinný rozpočet je zásadním způsobem „rozhodně“ nebo „spíše“ závislý na dávkách sociálního zabezpečení. Rozdíly v odpovědích mužů a žen se týkají různého poměru odpovědí „spíše ne“ a „rozhodně ne“ (ty uvádějí častěji muži).

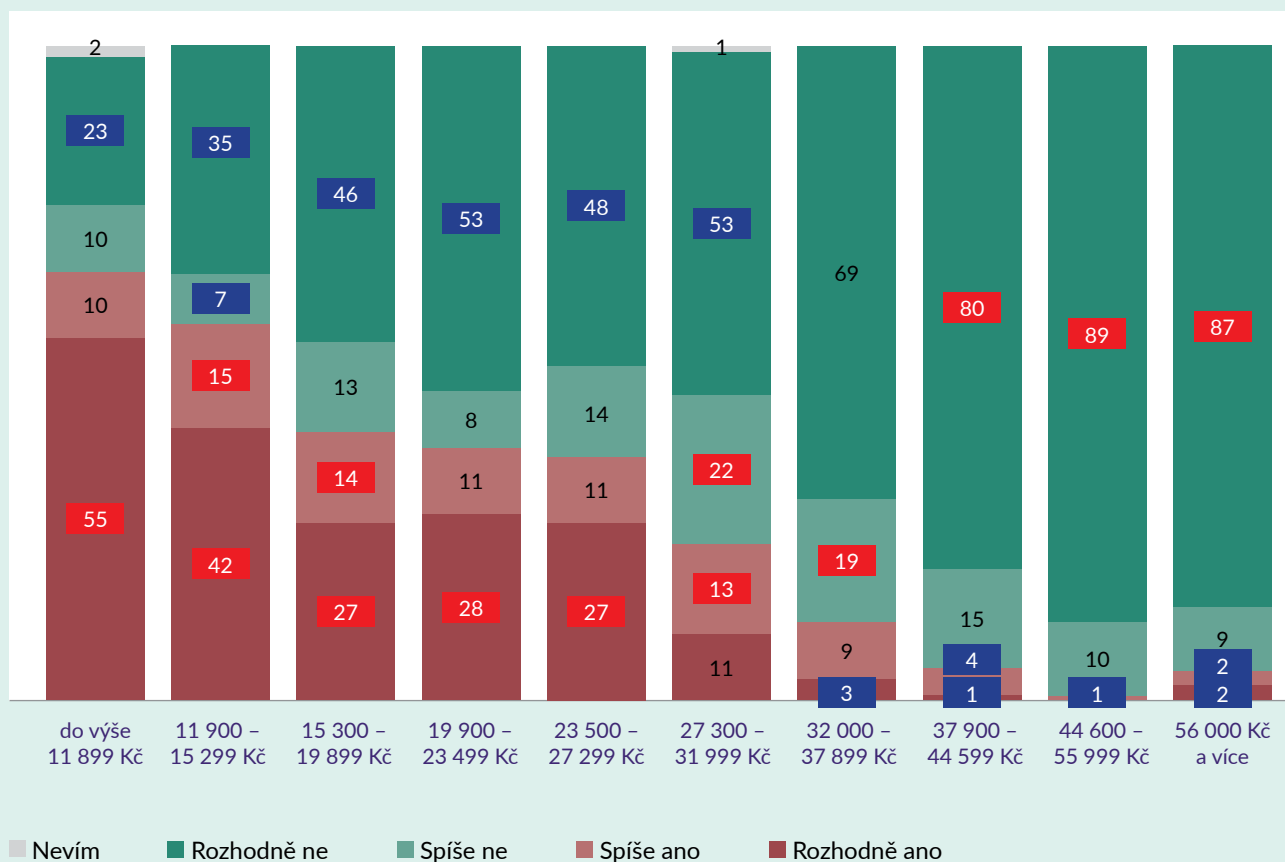
**Graf 52** Je rodinný rozpočet zásadním způsobem závislý na dávkách sociálního zabezpečení, včetně rodičovského příspěvku, příspěvku na bydlení, důchodů, příspěvku na dítě, atd.?



Legenda: populace n=2030, ženy n=1047, muži n=983, údaje v %

Třídění podle celkového deklarovaného čistého měsíčního příjmu domácnosti napovídá, že výše příjmu cca do 15 000 Kč s sebou nese převažující závislost na dávkách sociálního zabezpečení. Zároveň lze říci, že příjem alespoň 30 000 Kč znamená, že na dávkách sociálního zabezpečení je závislá jen velmi malá část domácností.

**Graf 53** Je rodinný rozpočet zásadním způsobem závislý na dávkách sociálního zabezpečení – podle čistého měsíčního příjmu domácnosti



Legenda: údaje v %

Závislost rodinného rozpočtu na dávkách sociálního zabezpečení vč. důchodu častěji deklarují lidé ve věku od 60 let, přičemž v rámci této věkové skupiny jsou to častěji ženy (59 % rozhodně a spíše ano) než muži (51 %). Koresponduje to se zjištěním v předchozí podkapitole, že pro muže ve věku od 60 let je důchod méně často hlavním zdrojem rozpočtu domácnosti.

**Tabulka 13** Je rodinný rozpočet závislý na dávkách sociálního zabezpečení – údaje za ženy podle věku

Věk	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím
do 29 let	3	10	18	66	2
30–44 let	6	7	20	66	1
45–59 let	8	6	12	71	0
60 let a více	47	12	8	32	1

Legenda: řádková %

**Tabulka 14** Je rodinný rozpočet závislý na dávkách sociálního zabezpečení – údaje za muže podle věku

	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím
do 29 let	3	8	13	71	4
30–44 let	6	6	10	77	0
45–59 let	8	8	12	71	0
60 let a více	41	10	10	37	0

Legenda: řádková %

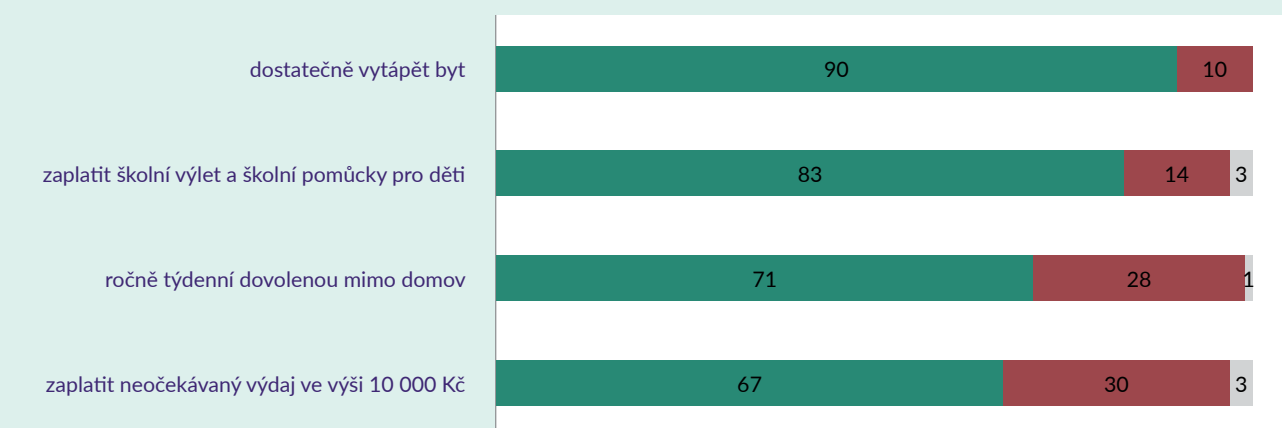
Jak mezi muži, tak mezi ženami častěji závislost na dávkách sociálního zabezpečení uvádějí lidé se vzděláním bez maturity (mezi ženami 33 %, mezi muži 29 % v této skupině).

Z hlediska ekonomické aktivity je závislost rodinného rozpočtu na dávkách sociálního zabezpečení častá u nezaměstnaných (přibližně tři čtvrtiny kladných odpovědí) a u starobních i invalidních důchodců (dvě třetiny kladných odpovědí).

## 5.4. Schopnost rodin platit určité výdaje

Podrobnější otázka na výdaje, které si domácnost může dovolit, ukazuje, že nepříznivé hodnocení životních podmínek souvisí s problematickou schopností či neschopností zaplatit např. neočekávaný výdaj ve výši 10 000 Kč nebo ročně týdenní dovolenou mimo domov.

**Graf 54** Může si domácnost bez problémů dovolit...



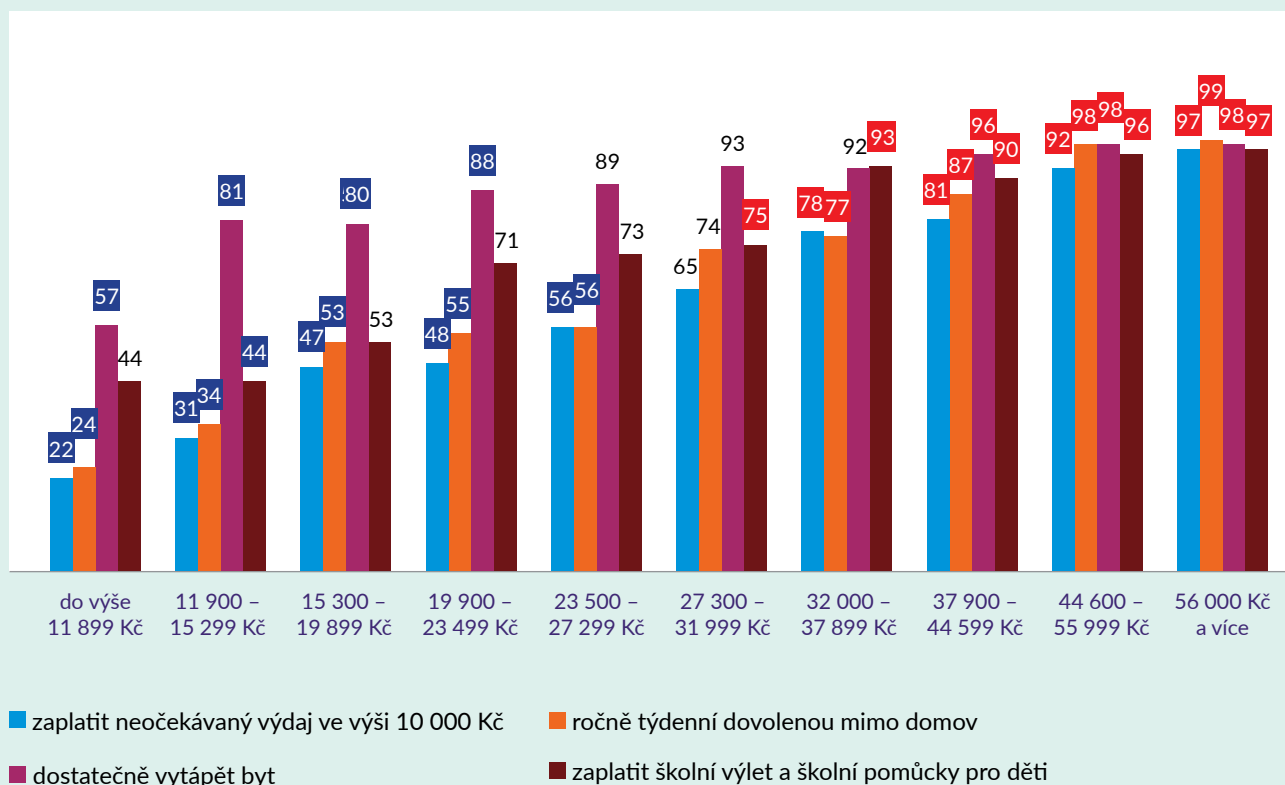
■ Nevím ■ Ano ■ Ne

Legenda: Legenda: n=2030, údaje v %

Pozn.: Údaje za položku „zaplatit školní výlet a školní pomůcky pro děti“ jsou vypočteny ze základu, z něhož jsou vyloučeny odpovědi „netýká se“; n=1005.

Třídění podle příjmu domácnosti ukazuje, že dostatečné vytápění bytu je rozsáhlejším problémem u domácností s příjmem do cca 12 000 Kč,<sup>7</sup> zaplacení školních výdajů u domácností s příjmem do cca 15 000 Kč. V případě dalších dvou sledovaných výdajů lze hranici, která znamená, že alespoň tři čtvrtiny populace nemají s nimi problém, vidět nad 30 000 Kč měsíčně.

**Graf 55** Může si domácnost bez problémů dovolit – podle čistého měsíčního příjmu domácnosti



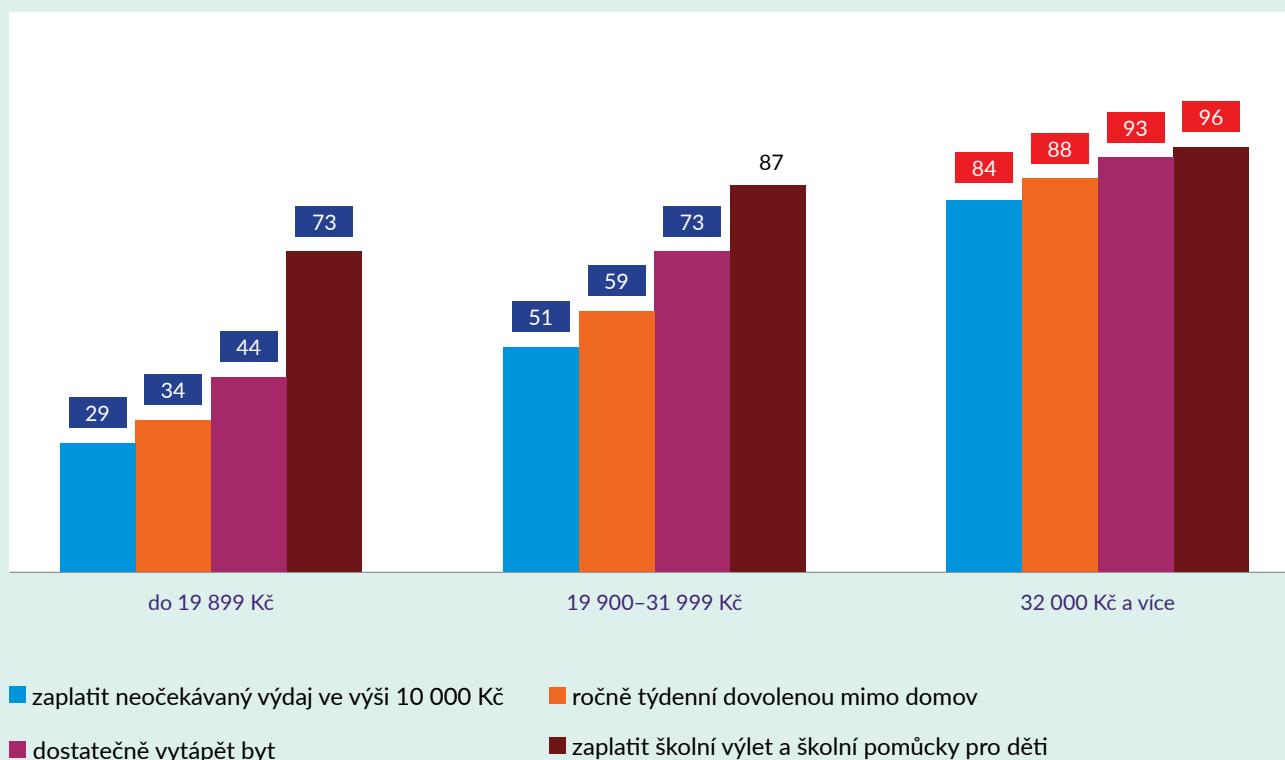
Legenda: údaje za skupiny v %

Pokud srovnáme v rámci širších příjmových skupin odpovědi mužů a žen, ukazuje se zejména v nižších příjmových skupinách, že muži častěji než ženy odpovídají kladně.

<sup>7</sup> Dostatečné vytápění si nemohou dovolit častěji zejména nezaměstnaní (kolem 40 % z nich – ve výběrovém souboru je jich pouze 68), nepracující invalidní důchodci (téměř 20 % z nich – ve výběrovém souboru je jich 59) a starobní důchodci (uvedlo 17 % z nich).

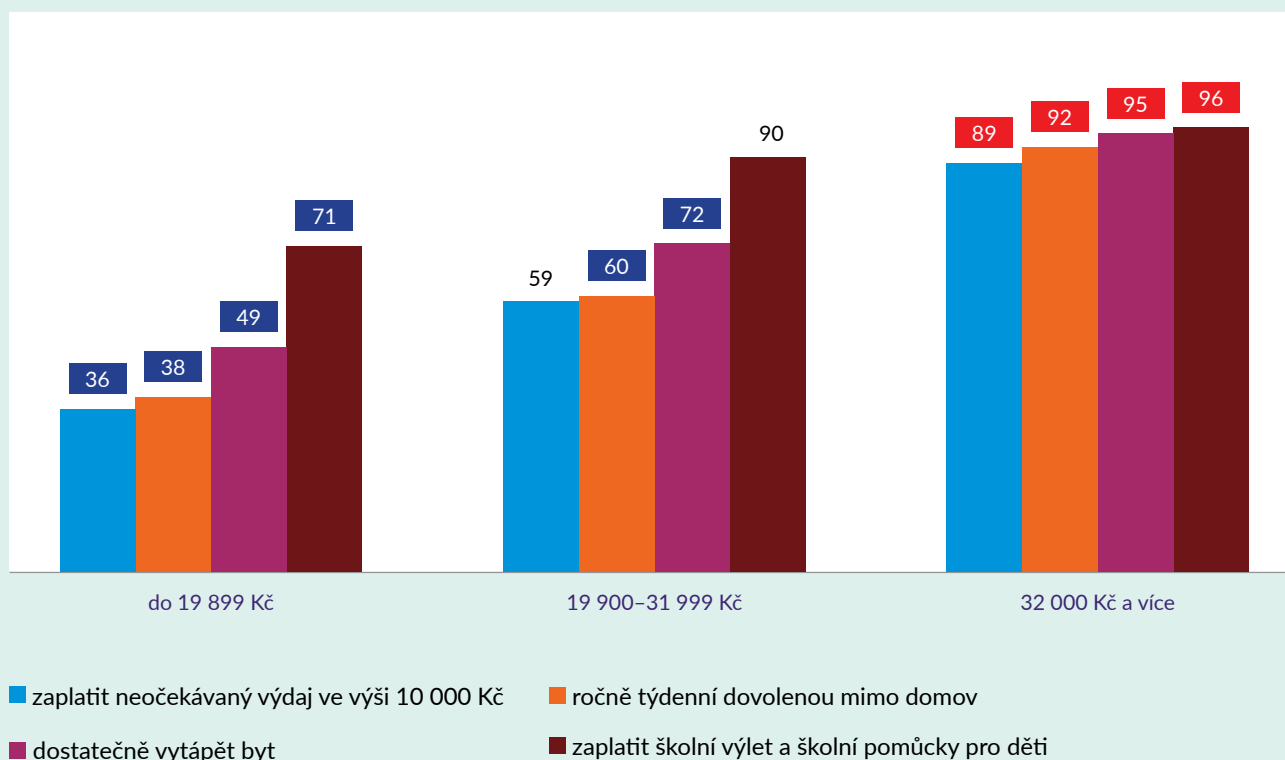


**Graf 56** Může si domácnost bez problémů dovolit – ženy podle čistého měsíčního příjmu domácnosti



Legenda: údaje za skupiny v %

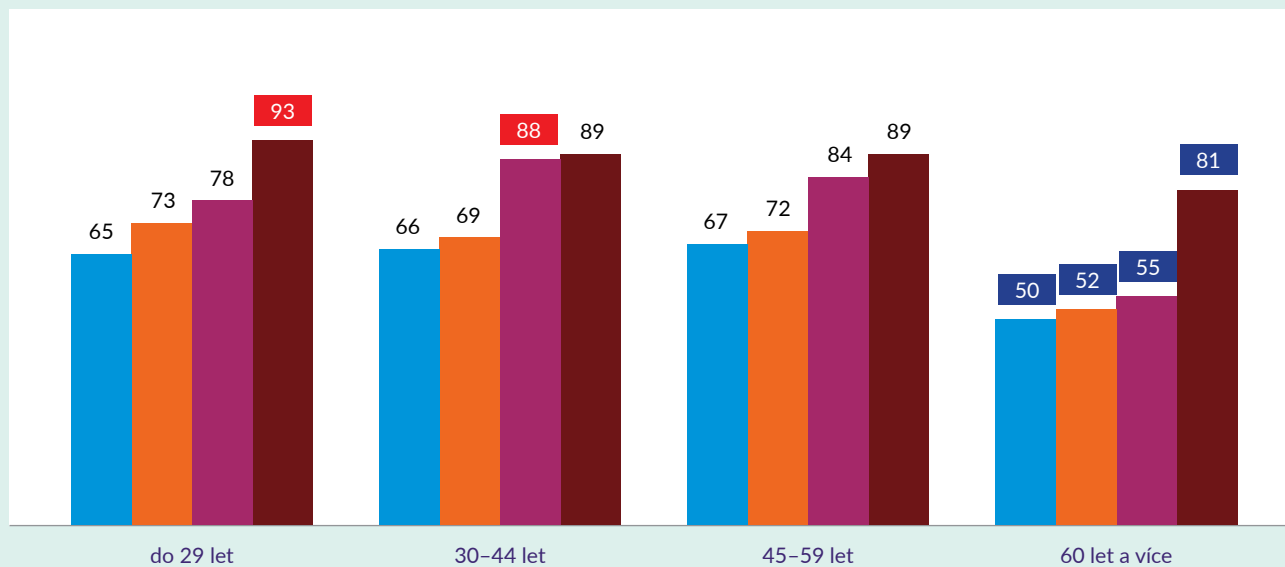
**Graf 57** Může si domácnost bez problémů dovolit – muži podle čistého měsíčního příjmu domácnosti



Legenda: údaje za skupiny v %

I při analýze podle pohlaví a věku se vesměs ukazuje, že muži v rámci sledovaných kategorií častěji odpovídají kladně. **Zaplatit jednotlivé výdaje je tedy problém především pro domácnosti, reprezentované ženami ve věku od 60 let, z nichž jen zhruba polovina si může dovolit např. neočekávaný výdaj ve výši 10 000 Kč.**

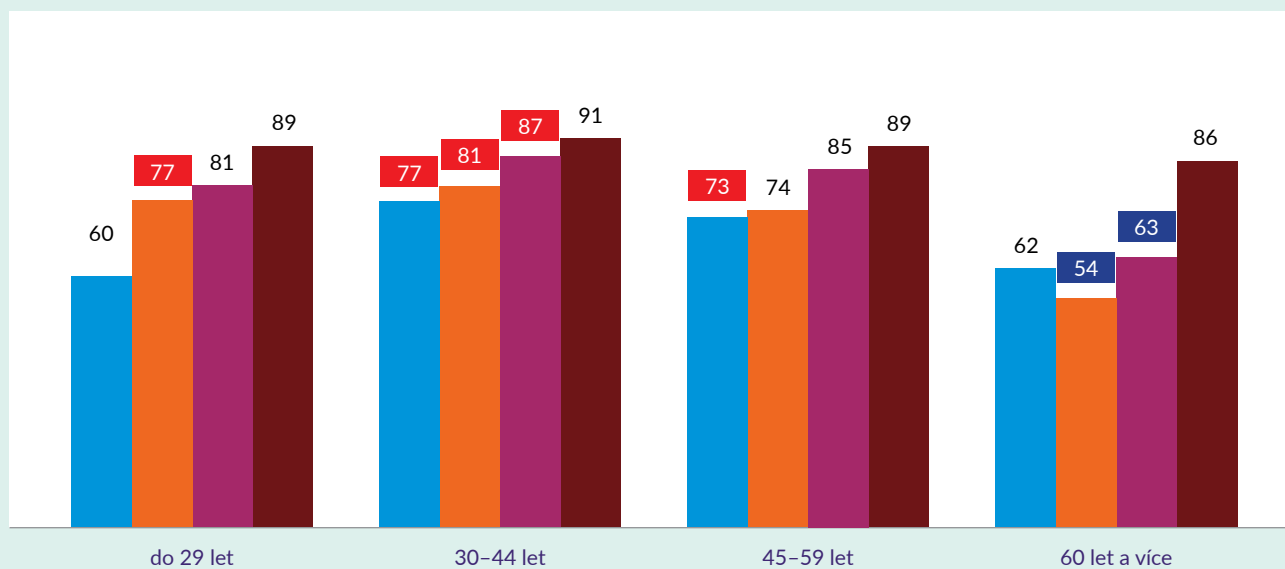
**Graf 58** Může si domácnost bez problémů dovolit – ženy podle věku



- zaplatit neočekávaný výdaj ve výši 10 000 Kč
- ročně týdenní dovolenou mimo domov
- dostatečně vytápět byt
- zaplatit školní výlet a školní pomůcky pro děti

Legenda: údaje za skupiny v %

**Graf 59** Může si domácnost bez problémů dovolit – muži podle věku



- zaplatit neočekávaný výdaj ve výši 10 000 Kč
- ročně týdenní dovolenou mimo domov
- dostatečně vytápět byt
- zaplatit školní výlet a školní pomůcky pro děti

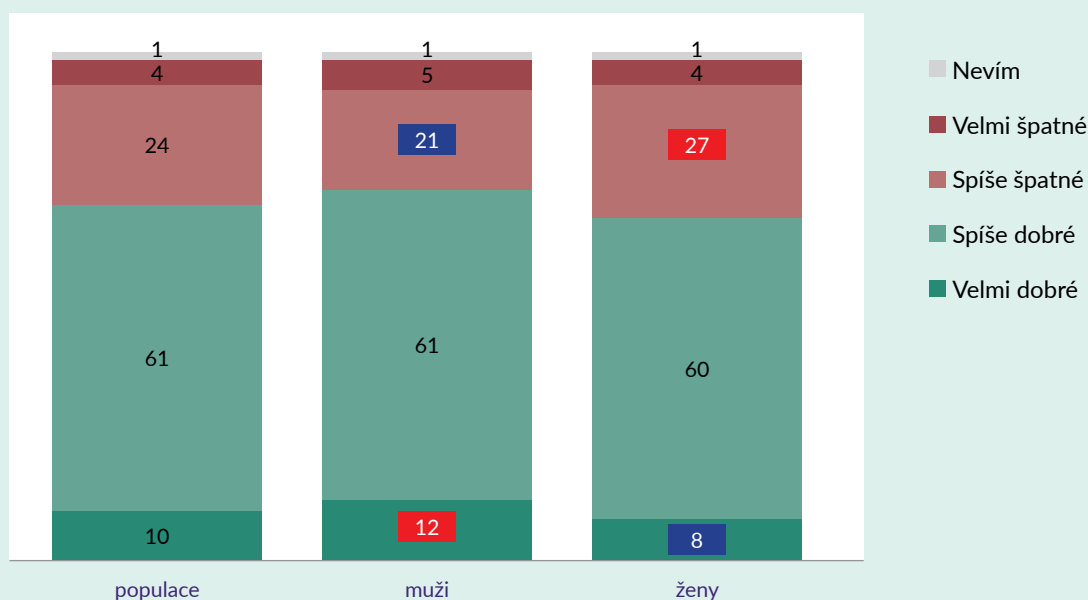
Legenda: údaje za skupiny v %

Pro domácnosti matek – samoživitelek, kterých je ve výběrovém souboru 52, je problém zejména zaplatit neočekávaný výdaj ve výši 10 000 Kč (nemůže si dovolit 34 z nich) a ročně týdenní dovolenou mimo domov (32). Dostatečné vytápění si nemůže dovolit 9 z 52 a zaplatit školní výlet a pomůcky 9 ze 46 samoživitelek v souboru, jichž se placení školního výletu a pomůcek týká.

## 5.5. Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti

Sedm z deseti respondentů a respondentek (71 %) označuje materiální podmínky své domácnosti za dobré (převážně „spíše dobré“), necelých 30 % je hodnotí jako špatné. Ženy častěji než muži hodnotí materiální podmínky své domácnosti jako spíše nebo velmi špatné (30 % : 26 %).

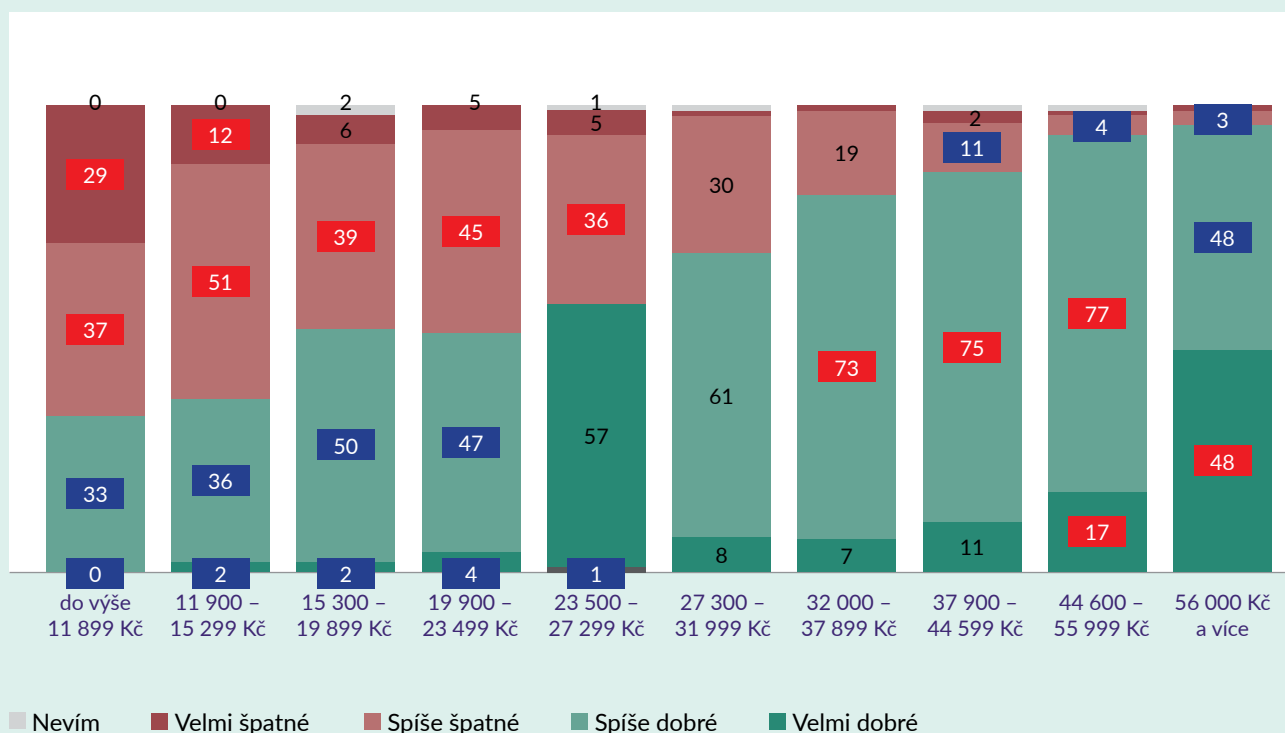
Graf 60 Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti



Legenda: populace n=2030, ženy n=1047, muži n=983, údaje v %

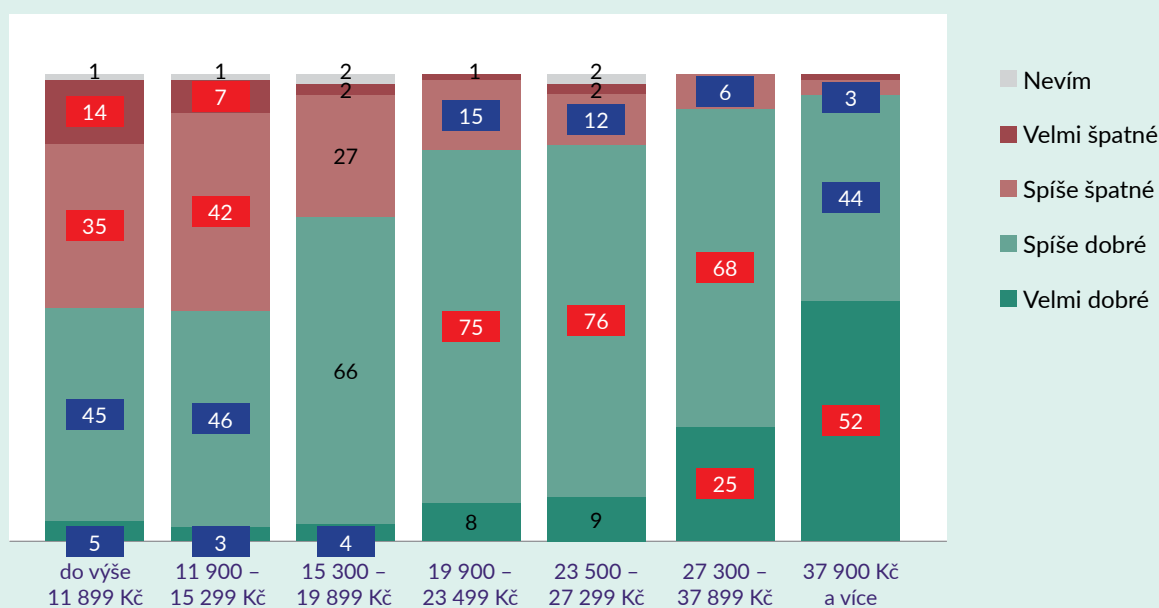
Souvislost hodnocení materiálních podmínek domácnosti s celkovým příjmem domácnosti viz následující graf.

**Graf 61** Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti – podle čistého měsíčního příjmu domácnosti



Legenda: údaje za skupiny v %

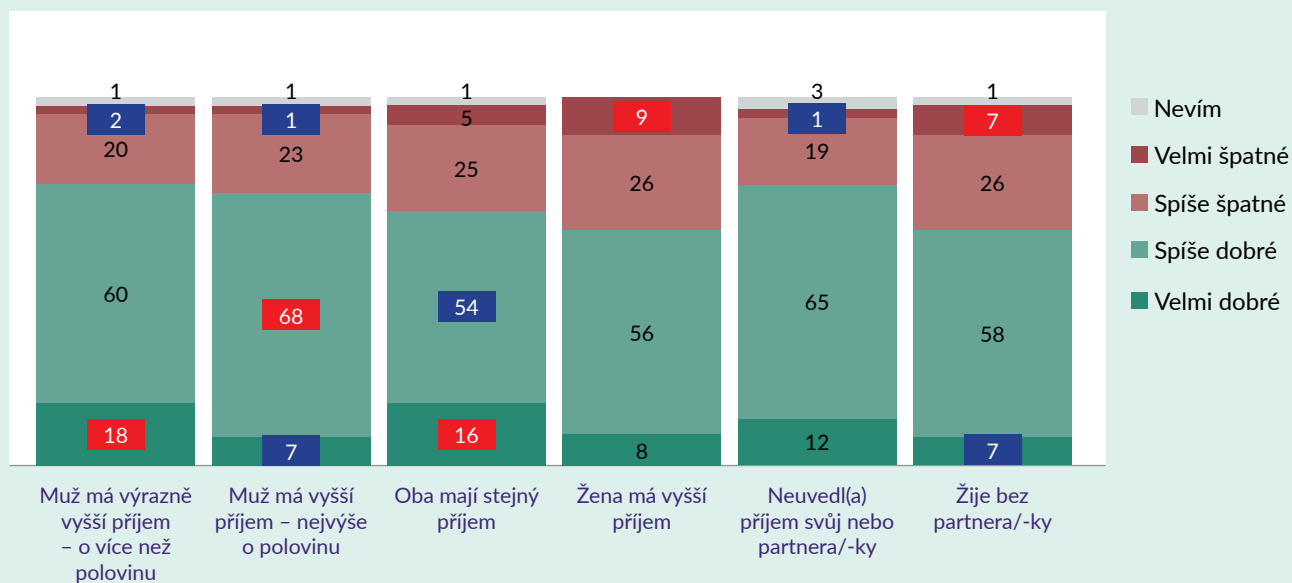
**Graf 62** Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti – podle čistého měsíčního příjmu respondenta/respondentky



Legenda: údaje za skupiny v %

Celkově lepší hodnocení materiálních podmínek domácnosti (tj. vyšší podíl odpovědí „velmi dobré“ + „spíše dobré“) bylo zaznamenáno v domácnostech, v nichž mají muži vyšší příjem (i když hodnocení „velmi dobré“ uvádějí méně často domácnosti, v nichž příjem muže sice převažuje, ale ne tak výrazně). Horší hodnocení, dané vyšším podílem odpovědí „velmi špatné“, uvádějí respondenti a respondentky z domácností, v nichž příjem ženy převažuje nad příjmem muže a z domácností osob žijících bez partnera či partnerky.

**Graf 63** Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti – podle porovnání výdělečných příjmů muže a ženy v domácnosti



Legenda: muž má výrazně vyšší příjem n=307, muž má vyšší příjem n=440, oba mají stejný příjem n=183, žena má vyšší příjem n=119, neuvedl(a) n=139, žije bez partnera/-ky n=780; údaje za skupiny v %

Hodnocení materiálních životních podmínek domácnosti je podmíněno věkem i vzděláním – jak mezi muži, tak mezi ženami vypovídají častěji o špatných materiálních podmínkách osoby ve věku od 60 let a se vzděláním bez maturity.

**Tabulka 15** Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti – údaje za ženy podle věku

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné	Nevím
do 29 let	9	69	19	1	1
30-44 let	9	61	25	3	1
45-59 let	8	59	25	4	1
60 let a více	4	47	35	8	1

Legenda: řádková %

**Tabulka 16** Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti – údaje za muže podle věku

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné	Nevím
do 29 let	7	67	18	3	4
30–44 let	20	60	14	4	0
45–59 let	12	58	19	6	2
60 let a více	8	54	31	5	0

Legenda: řádková %

**Tabulka 17** Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti – údaje za ženy podle vzdělání

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné	Nevím
ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity	3	55	33	6	1
SŠ s maturitou	8	62	23	3	1
VŠ	22	63	13	1	0

Legenda: řádková %

**Tabulka 18** Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti – údaje za muže podle vzdělání

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné	Nevím
ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity	8	57	26	6	2
SŠ s maturitou	15	63	16	3	2
VŠ	21	63	12	2	1

Legenda: řádková %

Horší materiální podmínky domácnosti se týkají častěji těch rodin, jejichž rozpočet je závislý na dávkách sociálního zabezpečení. Okolo 60 % žen i mužů, jejichž rozpočet je na těchto dávkách „rozhodně“ závislý, uvádí velmi nebo spíše špatné materiální podmínky domácnosti.

**Tabulka 19** Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti – údaje za ženy podle toho, zda je rodinný rozpočet závislý na dávkách sociálního zabezpečení

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné	Nevím
Rozhodně je závislý	1	37	41	16	1
Spíše je závislý	2	43	46	8	0
Spíše není závislý	3	61	32	1	1
Rozhodně není závislý	12	68	17	1	1

Legenda: řádková %

**Tabulka 20** Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti – údaje za muže podle toho, zda je rodinný rozpočet závislý na dávkách sociálního zabezpečení

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné	Nevím
Rozhodně je závislý	5	30	43	19	1
Spíše je závislý	5	54	35	4	3
Spíše není závislý	0	60	33	4	3
Rozhodně je závislý	17	68	11	1	1

Legenda: řádková %

Horší materiální podmínky uvádějí častěji lidé závislí na důchodu a zejména sociálních dávkách a podporách, ovšem i mezi těmi, kteří jsou závislí hlavně na mzdě, je pětina (v případě mužů) až čtvrtina (v případě žen), kteří hodnotí své materiální podmínky jako spíše nebo velmi špatné.

**Tabulka 21** Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti – údaje za ženy podle toho, jaký je hlavní zdroj rozpočtu domácnosti

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné	Nevím
Platy nebo mzdy	9	66	23	1	1
Příjem ze samostatné výdělečné činnosti kromě zemědělské	19	70	8	2	0
Důchody	2	43	39	10	1
Jakékoliv další sociální dávky nebo podpory	0	5	59	32	0

Legenda: řádková %

**Tabulka 22** Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti – údaje za muže podle toho, jaký je hlavní zdroj rozpočtu domácnosti

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné	Nevím
Platy nebo mzdy	13	65	17	2	1
Příjem ze samostatné výdělečné činnosti kromě zemědělské	31	63	2	0	1
Důchody	4	49	39	6	1
Jakékoliv další sociální dávky nebo podpory	0	0	41	47	6

Legenda: řádková %

Hodnocení materiálních životních podmínek matek s dítětem do 18 let – samoživitelek je podprůměrné: 30 z 52 ve výběrovém souboru uvádí dobré podmínky, 22 špatné (v tom 5 velmi špatné).

Další analýza na podsouboru samoživitelek má pouze orientační hodnotu. Naznačuje se, že své materiální životní podmínky hodnotí jako horší zejména ty mladší (do 29 let), s nižším vzděláním (bez maturity), mající více než dvě děti a s měsíčním hrubým příjmem domácnosti pod 20 000 Kč.

Zaměříme-li se na ty respondenty a respondentky, jejichž hlavním zdrojem příjmu je plat/mzda nebo příjem ze samostatné výdělečné činnosti, ukazuje se zřetelně, že mezi těmi, jejichž příjem je nižší a hodnotí své materiální podmínky jako špatné, převažují ženy.

**Tabulka 23** Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti – podsoubor těch, jejichž hlavním zdrojem rozpočtu je plat/mzda nebo příjem ze samostatné výdělečné činnosti; zastoupení pohlaví v jednotlivých kategoriích hodnocení

	Ženy	Muži
Velmi dobré	40	60
Spíše dobré	52	48
Spíše špatné + velmi špatné	58	42

Legenda: řádková %

## 5.6. Shrnutí

Struktura výše osobních příjmů žen a mužů se výrazně liší. **Mezi ženami je podstatně více než mezi muži těch, které mají nižší příjem** (do 15 299 Kč čistého měsíčně – ženy 50%, muži 32 %), **a méně těch s vyšším příjmem** (od 23 500 Kč čistého – ženy 19%, muži 39 %). Největší rozdíly tohoto typu jsou mezi osobami se základním vzděláním. Příjmy mužů tvoří celkově větší část společných příjmů partnerů a partnerek z výdělečné činnosti, a to nejen v rodinách, kde muž má vyšší vzdělání nebo oba partneři mají stejné, ale i v rodinách, kde vyšší vzdělání má žena.



**Hlavním zdrojem celkového příjmu domácnosti jsou pro dvě třetiny populace ve věku od 18 let mzdy nebo platy** (65 % mužů a 68 % žen), pro dalších 8 % (10 % mužů a 6 % žen) to jsou příjmy ze samostatné výdělečné činnosti. Ostatní (tj. 25 %) pobírají nějakou formu dávky (důchod, sociální dávky nebo podpory, dávky v nezaměstnanosti apod.) Nejčastěji se v tomto případě jedná o osoby ve věku od 60 let (71 % mužů a 81 % žen). Dávky jsou hlavním zdrojem rodinného rozpočtu pro 27 % samoživitelek. Obecně data ukazují, že čím nižší je příjem domácnosti, tím vyšší je závislost na dávkách sociálního zabezpečení.

V návaznosti na to **mezi osobami, které mají problémy zaplatit určité výdaje, převažují ženy** – jednak důchodkyně, jednak část samoživitelek. Ženy převažují mezi těmi, kdo pracují (pobírají plat nebo mzdu nebo i podnikají) a mají nízké příjmy ze své pracovní činnosti.

## 6. Osobní zkušenosti s GPG

### 6.1. Názory na možnosti mužů a žen v oboru, kde jedinec pracuje či naposledy pracoval

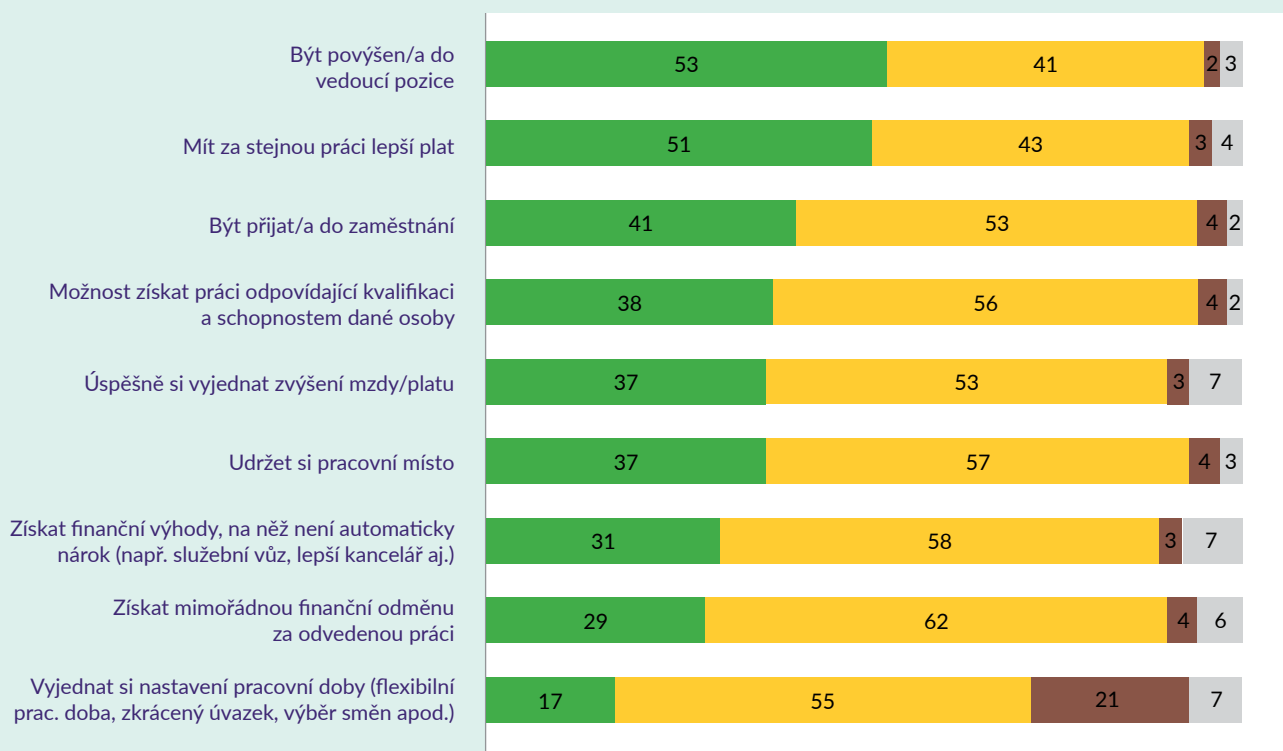
Přibližně **polovina populace (těch, kteří pracují nebo pracovali) souhlasí s tím**, že v oboru, kde pracují nebo pracovali, **mají muži lepší možnosti než ženy být povýšeni do vedoucí pozice a mít za stejnou práci lepší plat**. V těchto případech respondenti a respondentky zastávají častěji názor, že možnosti mužů jsou lepší, než že obě pohlaví mají zhruba stejné šance.

U ostatních položek je sice nejčastější názor, že muži a ženy mají stejné možnosti (zastává ho vždy přes 50 % respondentů a respondentek), nicméně o lepších možnostech mužů je přesvědčena také značná část dotázaných. Přibližně dvě pětiny se domnívají, že muži mají v jejich oboru vyšší šance být přijati do zaměstnání, získat práci, odpovídající kvalifikaci a schopnostem, úspěšně si vyjednat zvýšení mzdy/platu a udržet si pracovní místo. Necelá třetina si myslí, že muži mohou spíše než ženy získat nefinanční výhody nebo mimořádnou finanční odměnu za odvedenou práci.

**Jedinou ze sledovaných oblastí, v níž jsou šance mužů a žen hodnoceny poměrně vyrovnaně, je vyjednání si nastavení pracovní doby.**

Ženy u většiny sledovaných položek častěji než muži hodnotí možnosti mužů jako lepší. Nejvíce to platí o možnosti úspěšně si vyjednat zvýšení mzdy/platu, získat nefinanční výhody, být povýšen/a do vedoucí pozice. Jedná se přitom o ty aspekty práce, které se mohou výraznou měrou promítnout do výše příjmu jednotlivce a jeho/jejího životního standardu, případně i celé (rodinné) domácnosti. Muži i ženy se více shodnou u položek přijetí do zaměstnání, získání práce odpovídající kvalifikaci a udržení si zaměstnání.

**Graf 64** Názory na možnosti mužů a žen v oboru, kde respondent/ka pracuje nebo pracoval/a



■ Muži mají lepší možnosti než ženy

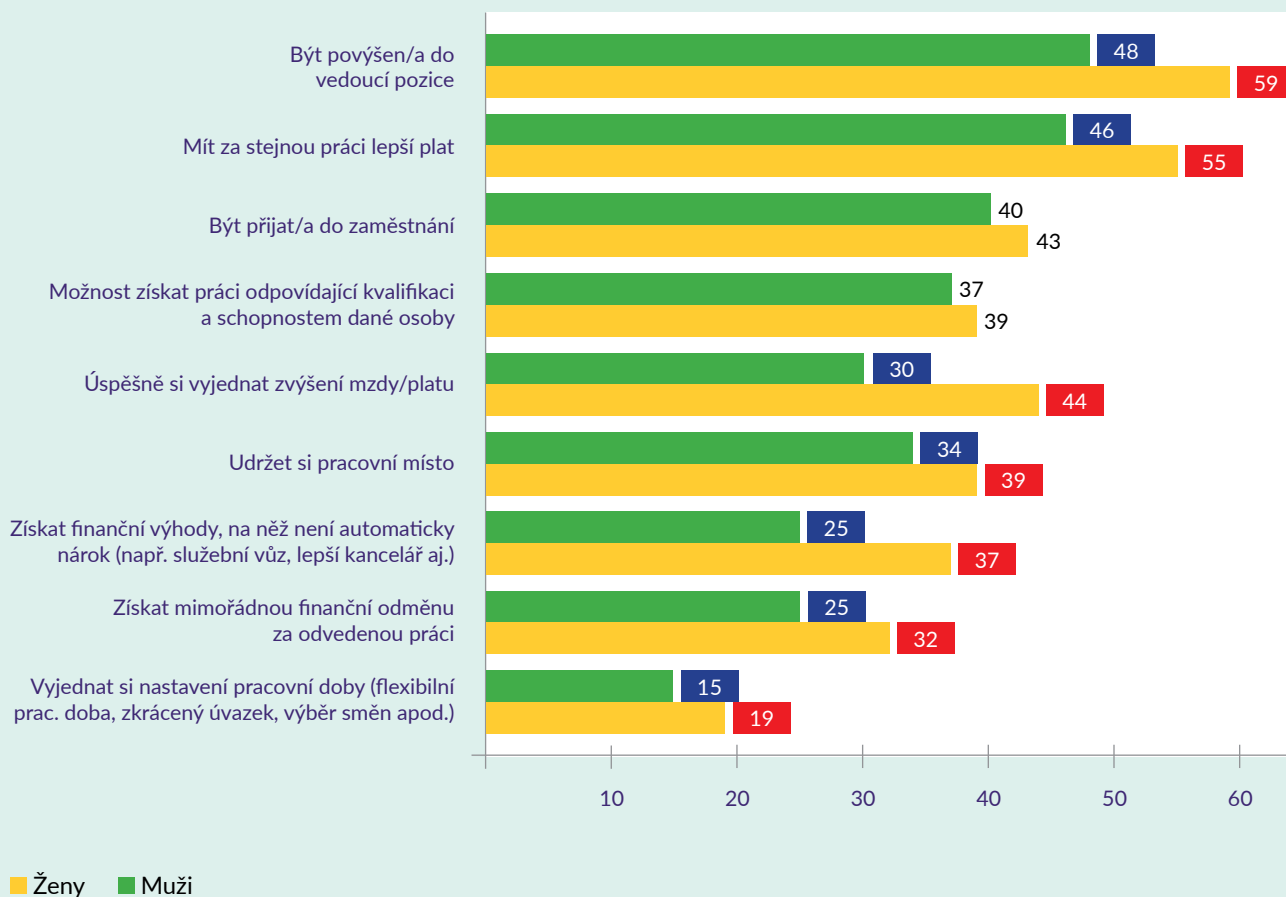
■ Muži i ženy mají zhruba stejné možnosti

■ Ženy mají lepší možnosti než muži

■ Nevím

Legenda: n=1796, údaje v %

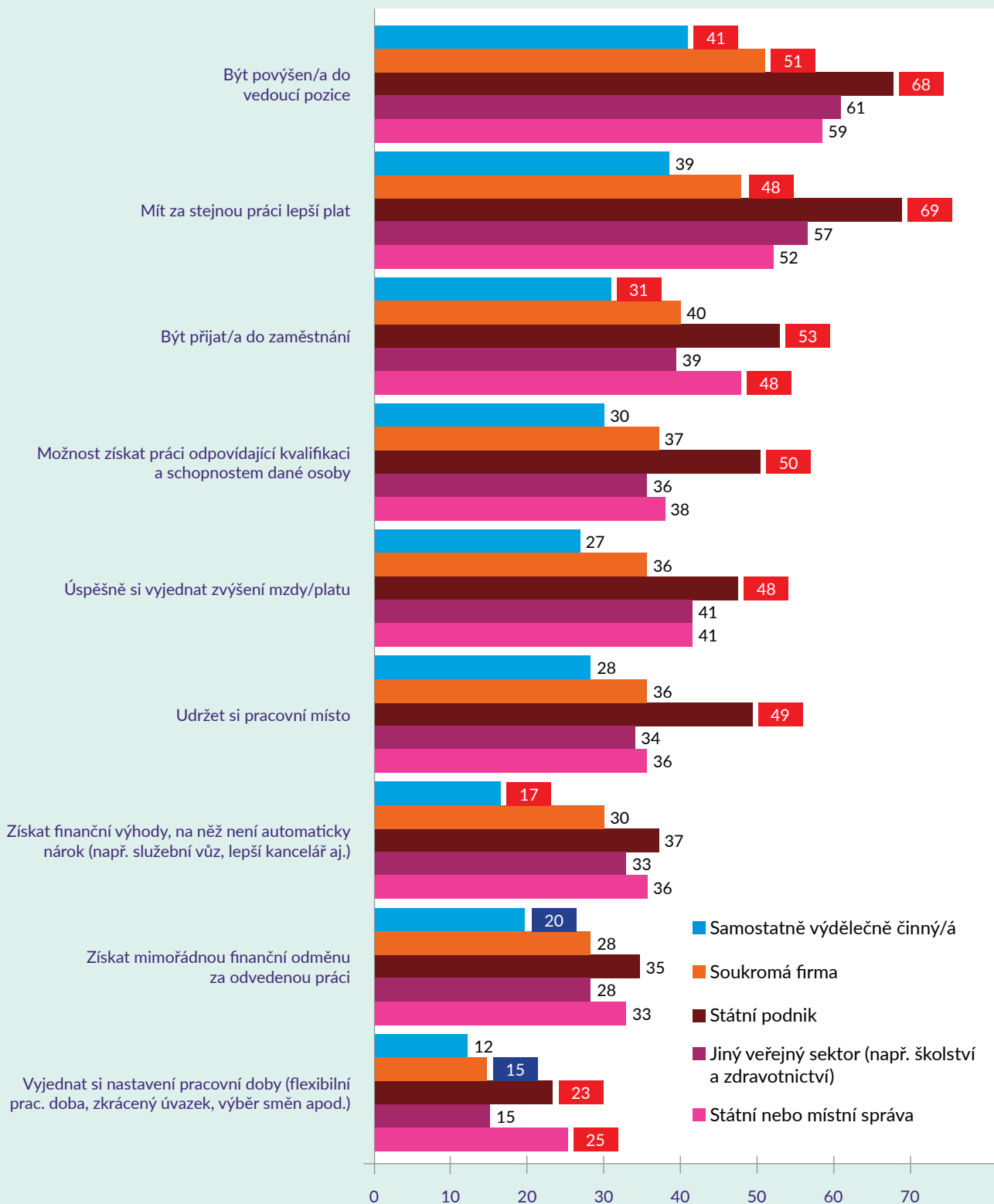
**Graf 65** Názory na možnosti mužů a žen v oboru, kde respondent/ka pracuje nebo pracoval/a, podíly odpovědí „muži mají lepší možnosti než ženy“ podle pohlaví



Legenda: ženy n=921, muži n=875

Hodnocení možností mužů a žen se liší podle typu zaměstnavatele. Názorově se vymykají především osoby samostatně výdělečně činné, které jen v malé míře uvádějí, že muži mají lepší možnosti (nemalá část z nich – kolem 25 % v každé položce – však odpověděla, že se jich otázka netýká). Lepší možnosti mužů celkově o něco častěji uvádějí zaměstnanci a zaměstnankyně státních podniků, případně státní správy, než zaměstnanci a zaměstnankyně jiného veřejného sektoru nebo soukromých firem.

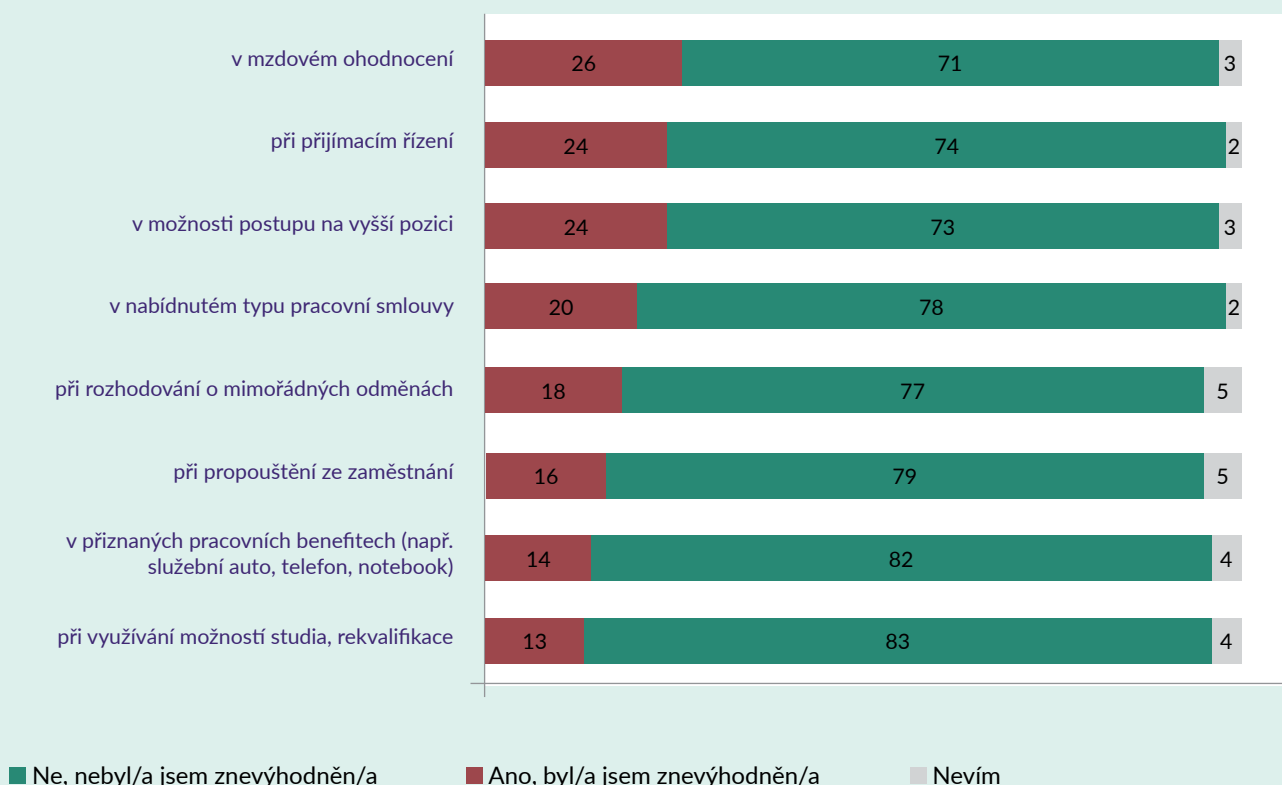
**Graf 66** Názory na možnosti mužů a žen v oboru, kde respondent/ka pracuje nebo pracoval/a, podíly odpovědí „muži mají lepší možnosti než ženy“ podle zaměstnavatele



## 6.2. Zkušenost se znevýhodněním v zaměstnání

Výzkum se pokusil zachytit možné znevýhodnění v různých oblastech práce či situacích a také jeho příčiny. Celkově se ukazuje, že u každé z položek **téměř dvě třetiny respondentů a respondentek** žádné znevýhodnění nepocítily. Pokud někteří o znevýhodnění vypovídají, pak **nejčastěji z důvodu svého pohlaví; v naprosté většině jde o ženy**. Nejvíce respondentů a respondentek (24–26 %) zažilo z nějakého důvodu znevýhodnění v mzdovém ohodnocení, v možnostech postupu na vyšší úroveň a při přijímacím řízení.

Graf 67 Rozsah znevýhodnění v oblastech práce

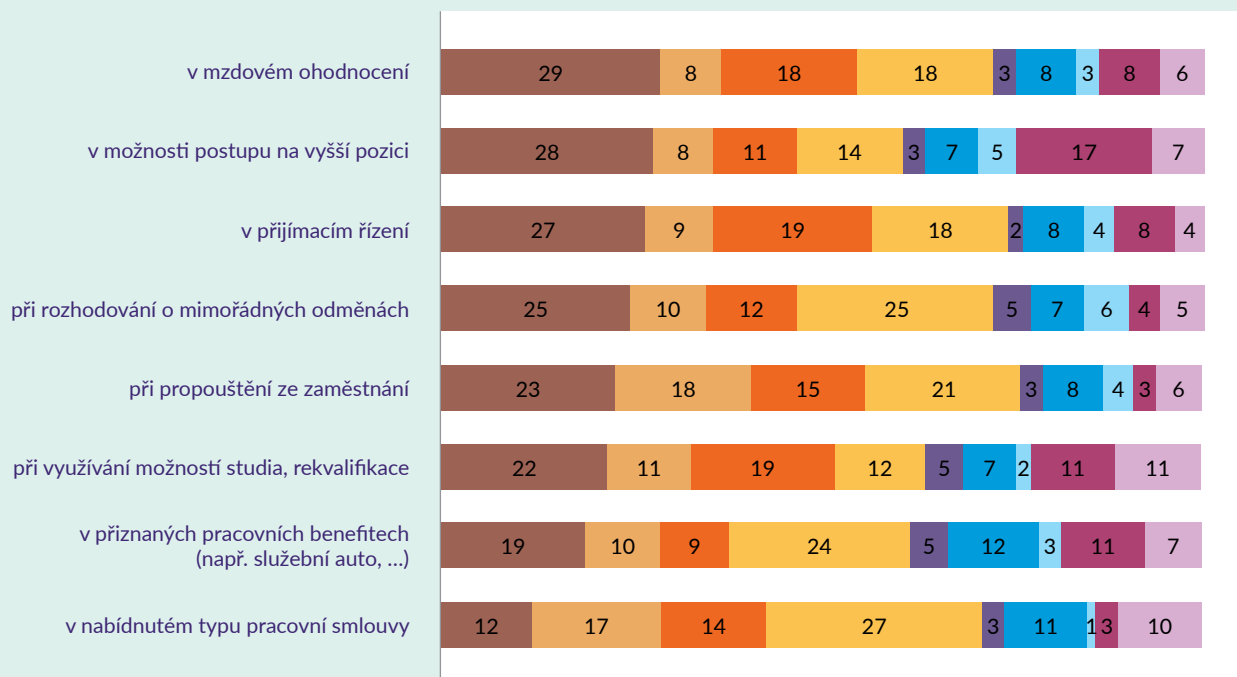


Legenda: n=1761, údaje v %

Pozn.: Pořadí položek je dáno podílem odpovědí „Ano, byl/a jsem znevýhodněn/a“.

V následujícím grafu pro přehlednost uvádíme jen podíly kladných odpovědí, vypovídajících o jednotlivých znevýhodněních. V největší míře respondenti a respondentky znevýhodnění deklarují ve mzdovém ohodnocení (uvádí 7 % populace, mezi ženami 13 %), v možnosti postupu na vyšší pozici (6 %, mezi ženami 11 %) a při přijímacím řízení (5 %, mezi ženami 9 %). Druhou nejčastější příčinou znevýhodnění, rovněž uváděnou převážně ženami, jsou malé děti. Nejčastěji se to objevuje při přijímacím řízení (4 %) a v nabídnutém typu pracovní smlouvy (3 %). Graf zároveň ukazuje, že vedle znevýhodnění z důvodu pohlaví, představují významné příčiny znevýhodnění i věk a výše vzdělání. Různé příčiny znevýhodnění mají na konkrétní oblasti odlišné dopady, například znevýhodnění v mzdovém ohodnocení nacházíme především z důvodu pohlaví, zatímco znevýhodnění v nabídnutém typu pracovní smlouvy je nejčastější z důvodu věku.

**Graf 68** Hlavní příčiny znevýhodnění v oblastech práce



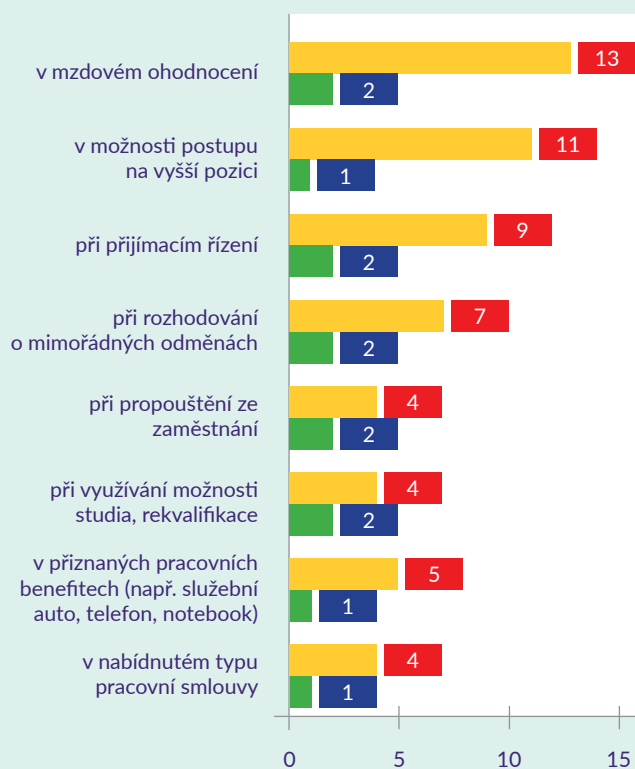
- Ano, kvůli tomu, že jste muž/žena
- Ano, kvůli tomu, že jste měl/a malé děti
- Ano, kvůli výši vašeho vzdělání
- Ano, kvůli věku
- Ano, kvůli národnosti nebo etnické příslušnosti
- Ano, kvůli zdravotnímu stavu
- Ano, z politických důvodů před rokem 1989
- Ano, z důvodu osobních neshod s nadřízenými
- Ano, z jiných důvodů

Legenda: údaje v %, která jsou přepočtena z celkových počtů těch, kteří uvedli nějaký druh znevýhodnění u jednotlivých položek

Pozn.: Pořadí položek je dáno podílem odpovědí „Ano, kvůli tomu že jste muž/žena“.

Graf 69 dokládá, že znevýhodnění kvůli pohlaví v naprosté většině uvádějí ženy, nejvýraznější rozdíl byl zjištěn v odměňování a v možnosti postupu na vyšší pozici. Ženy rovněž podstatně častěji uvádějí znevýhodnění kvůli tomu, že mají malé děti, a to v souvislosti s přijímacím řízením a nabídkami typu pracovní smlouvy, blíže viz graf 70.

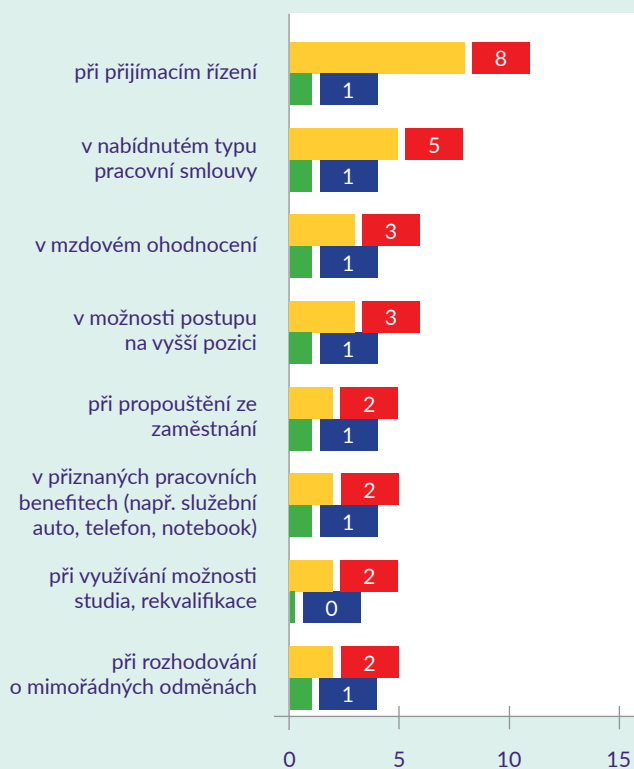
**Graf 69** Znevýhodnění z důvodu – podle pohlaví



■ Ženy ■ Muži

Legenda: ženy n=916, muži n=850, údaje v %

**Graf 70** Znevýhodnění kvůli malým dětem – podle pohlaví

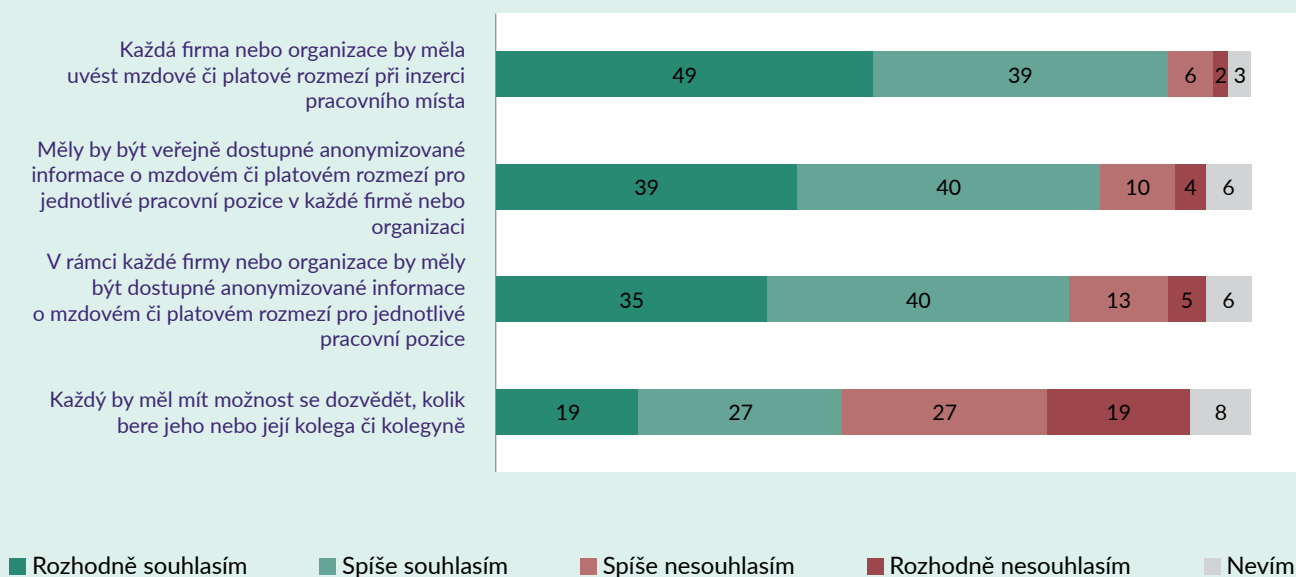


### 6.3. Míra souhlasu s transparentností mezd nebo platů v dané firmě či organizaci

**Naprostá většina respondentů a respondentek souhlasí s tím, že každá firma či organizace by měla uvést mzdové/platové rozmezí při inzerci pracovního místa** – nesouhlas vyjadřuje jen 8 %. O něco větší rezervovanost, ale stále jasná velká většinová podpora, se týká požadavků na veřejnou dostupnost anonymizovaných informací o mzdovém či platovém rozmezí pro jednotlivé pracovní pozice v každé firmě/organizaci a na dostupnost těchto anonymizovaných informací v rámci každé firmy/organizace. U posledního posuzovaného požadavku – že by měl každý mít možnost se dozvědět, jaký je plat/mzda jeho kolegy/-ně – jsou názory pro a proti v rovnováze. Téměř polovina by to uvítala, stejná část by byla proti.



**Graf 71** Požadavky na transparentnost informací o mzdách a platech



Legenda: n=2030, údaje v %

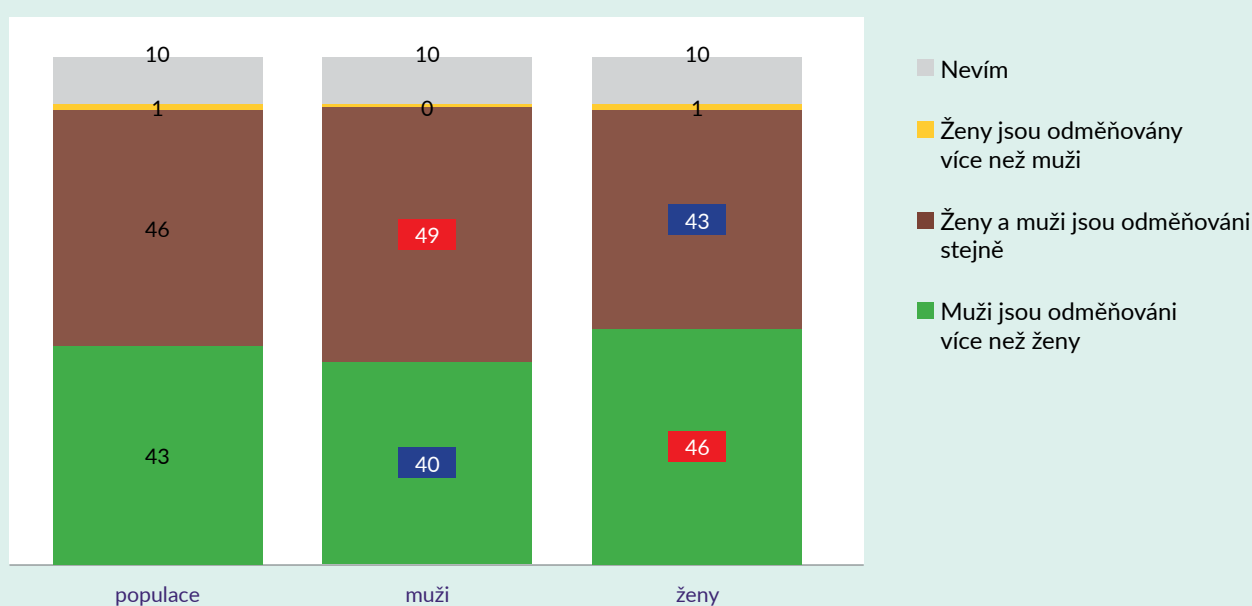
Míra souhlasu s informacemi o mzdách/platech se liší především v závislosti na příjmu respondenta či respondentky a jeho či její domácnosti. Pokud se zaměříme na nejkontroverznější položku – že by každý měl mít možnost znát, kolik bere jeho/její kolega či kolegyně – pak mezi lidmi s osobním příjmem pod 20 000 Kč vyjadřuje souhlas („rozhodně“ a „spíše“) kolem 50 %, mezi těmi, jejichž příjem je mezi 20 000 a 32 000 Kč, je to okolo 45 % a mezi těmi, jejichž příjem je vyšší, je to přibližně 35 %. V souladu s tím jsou méně často pro takovou transparentnost pracovníci a pracovníce v kategoriích řídicích pracovníků a pracovníků a specialistů a specialistek (kolem třetiny z nich), méně často vyjadřují souhlas také úředníci a úřednice (40 %).

Sociodemografické znaky (pohlaví, věk, vzdělání) nehrají v diferenciaci souhlasu či nesouhlasu s informacemi o mzdách/platech roli.

## 6.4. Odměňování mužů a žen za stejnou práci v dané organizaci

Jestliže mají respondenti a respondentky posoudit **odměňování mužů a žen v organizaci**, kde pracují nebo pracovali, **přibližně dvě pětiny** z těch, jichž se otázka týká, **uvádějí, že muži jsou odměňováni více než ženy**, nepatrně více je zastoupen názor, že obě pohlaví jsou odměňována stejně. Jen v jednom procentu se setkáváme s odpovědí, že ženy jsou odměňovány více než muži. Názor, že muži jsou odměňováni více, sdílí o něco častěji ženy než muži, ale i muži s ním souhlasí téměř ze dvou pětín (46 % : 40 %).

**Graf 72** Jak jsou v organizaci, kde respondent/respondentka pracuje/pracoval(a), odměňováni muži a ženy za stejnou práci?



Legenda: populace n=1611, ženy n=846, muži n=765

Odpovědi, že muži jsou odměňováni více, jsou deklarovány relativně nejčastěji ženami a muži, kterým je 60 let a více. Jejich výpovědi se však mohou zčásti týkat už minulosti. Pokud jde o mladší ročníky, nejčastěji odpovědi o vyšším odměňování mužů zaznívají od 30–44letých.

**Tabulka 24** Odměňování mužů a žen za stejnou práci – údaje za ženy podle věku

	Muži jsou odměňováni více než ženy	Muži a ženy jsou odměňováni stejně	Ženy jsou odměňovány více než muži	Nevím
do 29 let	39	50	1	11
30–44 let	46	40	2	12
45–59 let	41	48	0	11
60 let a více	59	37	1	4

Legenda: řádková %

**Tabulka 25** Odměňování mužů a žen za stejnou práci – údaje za muže podle věku

	Muži jsou odměňováni více než ženy	Muži a ženy jsou odměňováni stejně	Ženy jsou odměňovány více než muži	Nevím
do 29 let	30	48	1	20
30–44 let	40	51	0	8
45–59 let	37	56	1	6
60 let a více	49	42	0	9

Legenda: řádková %

Zatímco mezi ženami platí, že čím vyšší vzdělání, tím spíše považují odměňování mužů a žen za rovné, odpovědi mužů ukazují spíše na to, že vysokoškolsky vzdělaní si častěji uvědomují, že odměňování není zcela rovné.

**Tabulka 26** Odměňování mužů a žen za stejnou práci – údaje za ženy podle vzdělání

	Muži jsou odměňováni více než ženy	Muži a ženy jsou odměňováni stejně	Ženy jsou odměňovány více než muži	Nevím
ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity	49	41	2	8
SŠ s maturitou	49	39	0	12
VŠ	32	59	1	8

Legenda: řádková %

**Tabulka 27** Odměňování mužů a žen za stejnou práci – údaje za muže podle vzdělání

	Muži jsou odměňováni více než ženy	Muži a ženy jsou odměňováni stejně	Ženy jsou odměňovány více než muži	Nevím
ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity	44	43	1	12
SŠ s maturitou	33	57	0	10
VŠ	42	52	0	4

Legenda: řádková %

## 6.5. Reflexe pravidel odměňování v organizaci respondenta či respondentky

**Naprostá většina pracovníků a pracovníc (88 %) ví, z jakých položek se skládá jejich měsíční mzda či plat, 74 % ví přesně, za co obdrželi případnou odměnu či prémiei.**

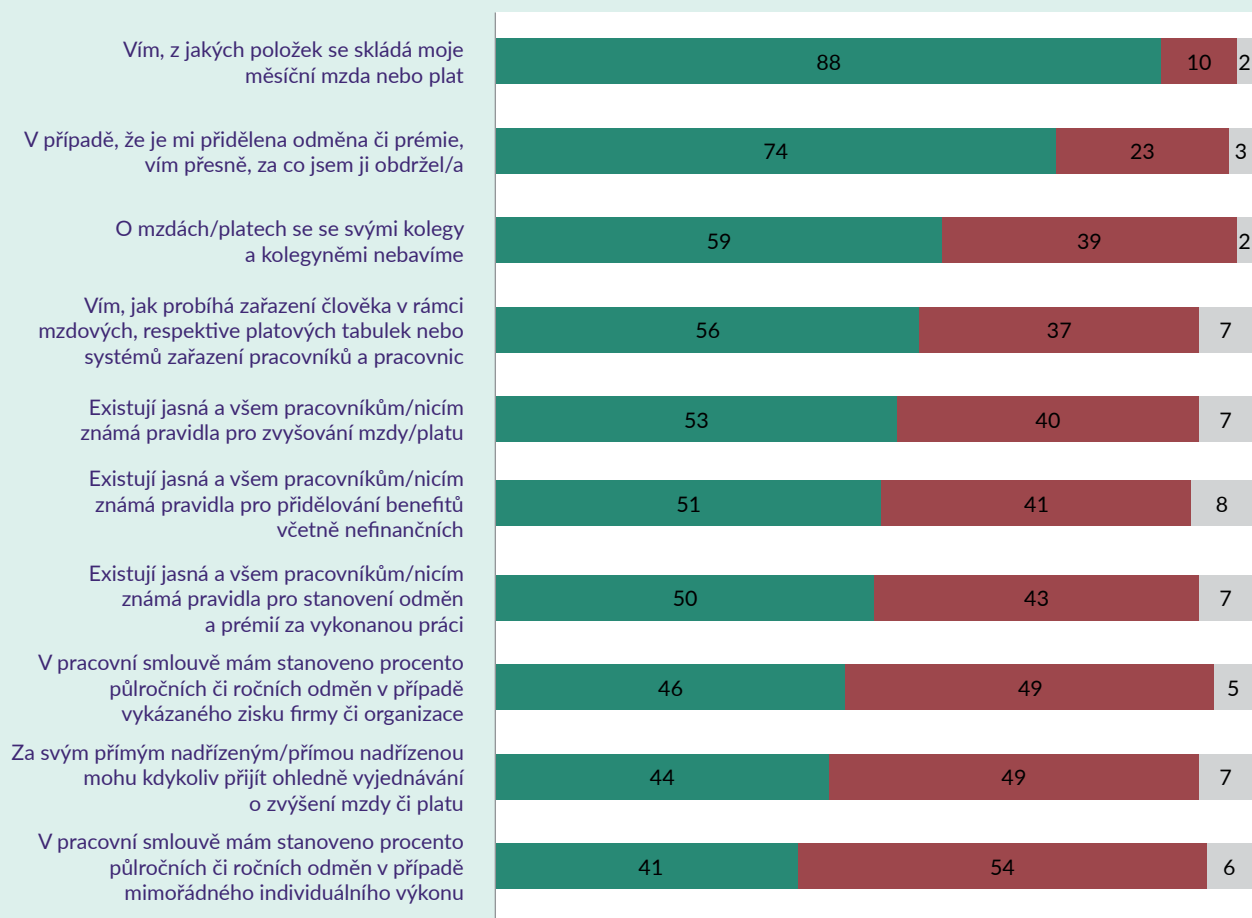
Málo přes 50 % ví, jak probíhá zařazení člověka v rámci mzdových resp. platových tabulek (56 %), téměř stejně velká část uvádí, že u nich existují jasná a všem pracovníkům a pracovnícím známá pravidla pro zvyšování mzdy či platu (53 %). Okolo 50 % uvádí, že existují jasná a všem známá pravidla pro stanovení odměn a prémiei, případně pravidla pro přidělování benefitů.

Méně než polovina pak vypověděla, že v pracovní smlouvě mají stanoveno procento půlročních či ročních odměn v případě vykázaného zisku organizace (46 %), dále pak, že za svým nadřazeným mohou kdykoli přijít ohledně vyjednávání o zvýšení mzdy/platu (44 %), a že v pracovní smlouvě mají stanoveno procento odměn v případě mimořádného individuálního výkonu (41 %).

O mzdách a platech se s kolegy či kolegyněmi téměř 60 % těch, jichž se otázka týkala, nebaví.

Bližší viz graf 73.

**Graf 73** Výpovědi o odměňování ve firmě/organizaci, kde respondent/respondentka pracuje/pracoval(a)

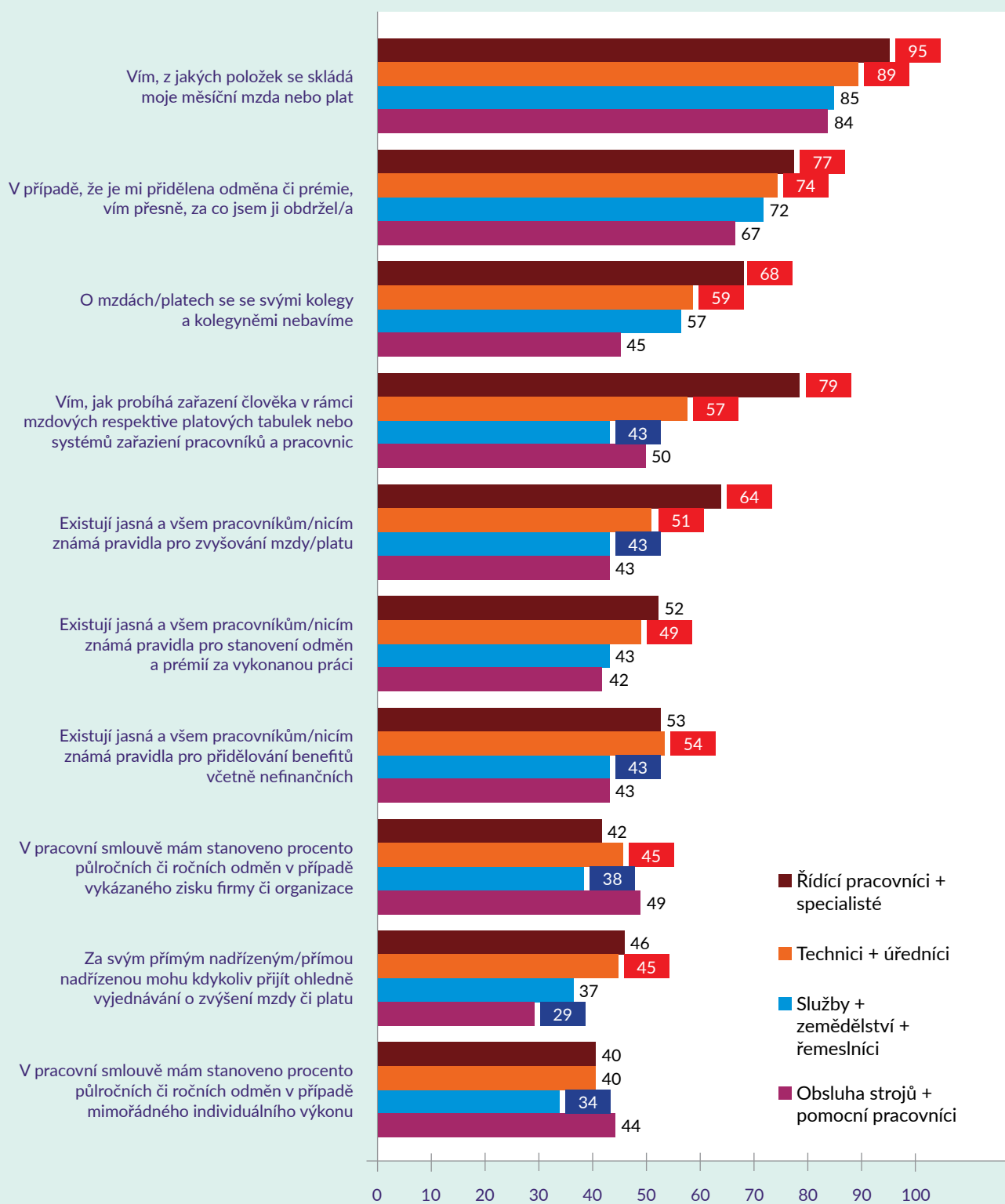


■ Souhlasím   ■ Nesouhlasím   ■ Nevím

Legenda: n=1324, údaje v %

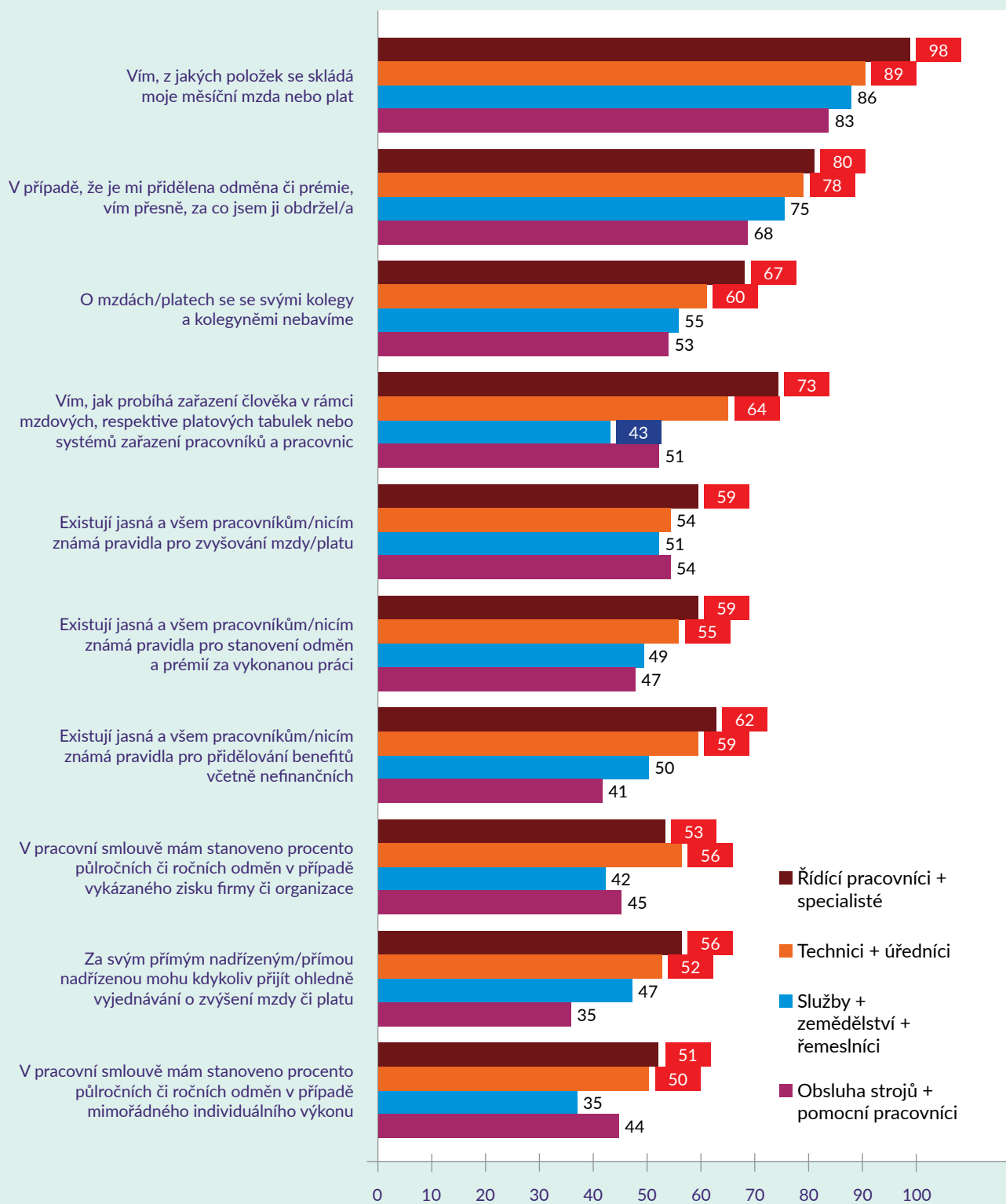
Výpovědi respondentů a respondentek o pravidlech odměňování se neliší, ať jde o muže nebo ženy. Jisté rozdíly lze vypočítat v závislosti na věku (souhlasné odpovědi, tedy větší informovanost i transparentnost, uvádějí častěji lidé středního věku, mezi 30 a 59 lety, než ti mladší nebo starší) a na vzdělání (s tím, jak jeho úroveň stoupá, narůstá i podíl souhlasných odpovědí). Obdobně se liší i výpovědi v závislosti na kategorii zaměstnání, a to jak mezi muži, tak mezi ženami. Více souhlasu je mezi řídicími pracovníky či pracovníci a specialisty či specialistkami a mezi technikami či techničkami a úředníky či úřednicemi, méně mezi pracovníky anebo pracovníci v provozních a dělnických profesích.

**Graf 74** Výpovědi o odměňování – ženy podle CZ-ISCO



Legenda: údaje za skupiny v %

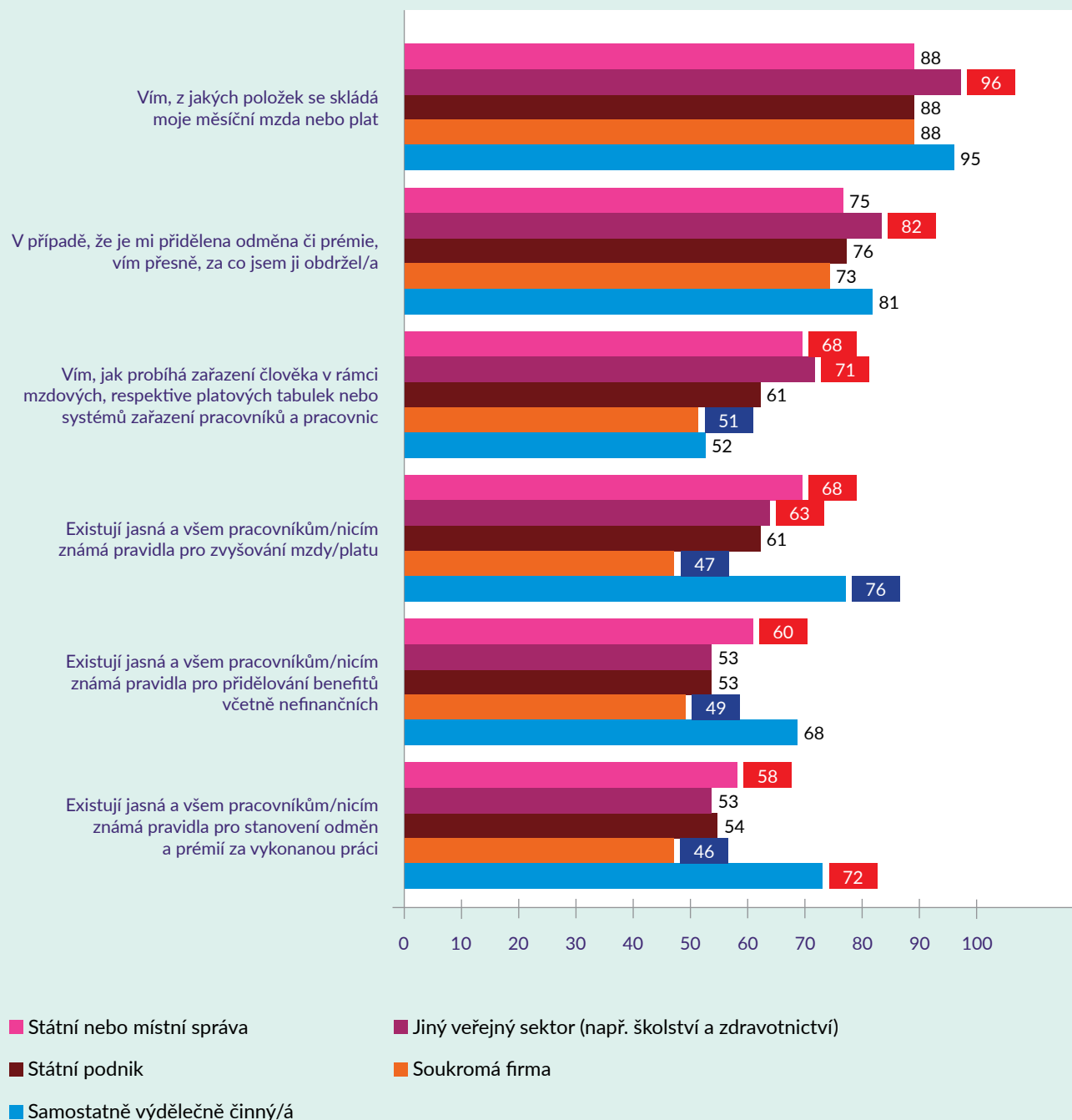
Graf 75 Výpovědi o odměňování – muži podle CZ-ISCO



Legenda: údaje za skupiny v %

Obecně transparentnější jsou pravidla odměňování ve veřejném sektoru než v soukromých společnostech. Blíže viz následující graf, který neobsahuje ty položky, u nichž nebyly zjištěny statisticky významné rozdíly podle typu organizace.

**Graf 76** Výpovědi o odměňování – podle typu organizace



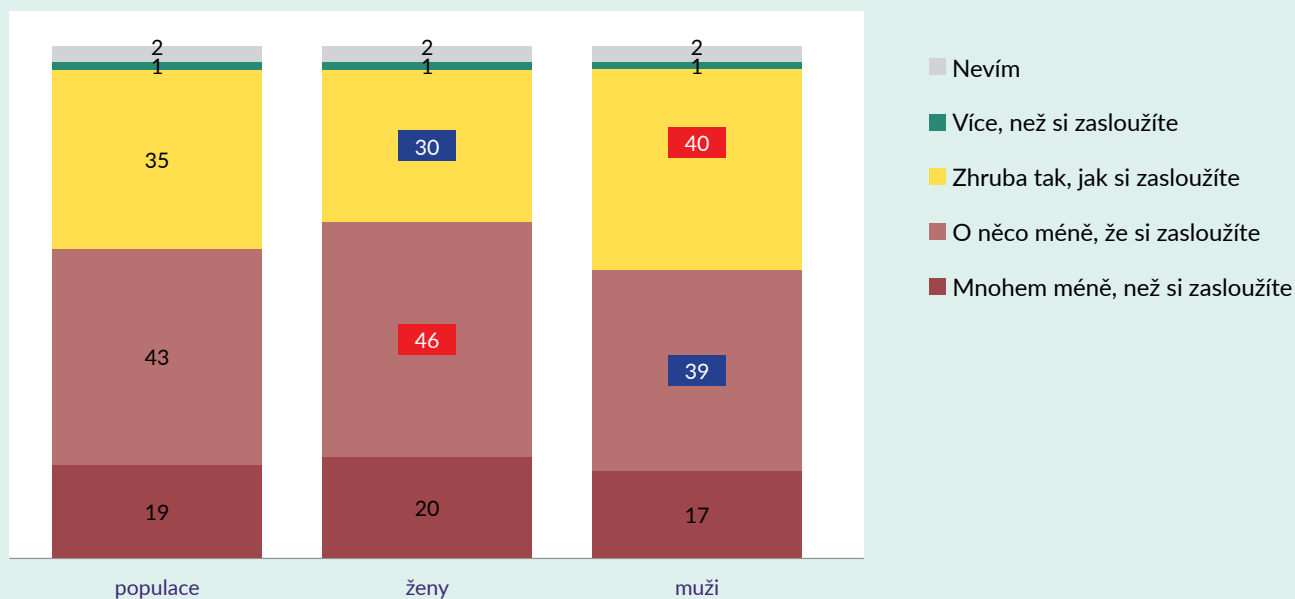
Legenda: údaje za skupiny v %



## 6.6. Pocit spravedlnosti finanční odměny

Asi třetina respondentů a respondentek, jichž se otázka týkala, se domnívá, že jsou zaplacení tak, jak si zaslouží. **Více je těch, kteří se domnívají, že jsou zaplacení o něco nebo mnohem méně, než si zaslouží (60 %).** Z výzkumu dále vyplývá, že ženy si méně často než muži myslí, že jsou zaplacený zhruba tak, jak si zaslouží (30 % : 39 %).

**Graf 77** Když posoudíte Vás současný měsíční příjem, jste zaplacen(a):



Legenda: populace n=1373, ženy n=692, muži n=681, údaje v %

Rozhodujícím diferenciačním kritériem pocitu adekvátnosti finanční odměny je kategorie zaměstnání. Pocit zasloužené odměny je rozšířen jednoznačně nejvíce v kategorii zákonodárců a zákonodárkyň, řídicích pracovníků a pracovníků, nejméně mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky a pracovníkyněmi.

**Graf 78** Když posoudíte Váš současný měsíční příjem, jste zaplacen(a) „zhruba tak, jak si zasloužíte“ podle pohlaví a CZ-ISCO



Legenda: ženy n=692, muži n=681, podíl odpovědí „zhruba tak, jak si zasloužíte“ v %

## 6.7. Shrnutí

**Téměř polovina populace (ženy ale častěji než muži) vnímá, že v oboru, kde pracují nebo pracovali, mají muži v porovnání se ženami větší šance na povýšení do vedoucí pozice nebo na lepší mzdu či plat za stejnou práci.** Více než 1/3 populace je pak toho názoru, že lepší možnosti mají muži i při ucházení se o zaměstnání, že mají větší šanci získat práci odpovídající jejich kvalifikaci a schopnostem, úspěšně si vyjednat zvýšení mzdy i udržet si pracovní místo. Všechny doposud uvedené možnosti se mohou výrazně promítnout do výše příjmu jedince, ovlivnit jeho či její možnost mít zaměstnání, mít určitou výši mzdy či platu. Lepší možnosti mužů oproti ženám jsou reflektovány zejména lidmi zaměstnanými ve státních podnicích, případně ve státní správě, tedy v oblastech, kde jsou stanoveny mzdy či platy pro dané povolání a pracovní pozici na základě předpisu, který zohledňuje kritéria jako je vzdělání, délka praxe apod. Soukromý sektor klade obecně větší důraz na konkurenci a soutěž, včetně soutěže mezi jednotlivci, což vytváří předpoklad pro méně nestranné stanovení finančního ohodnocení za vykonanou práci.

Lidé ale většinou (ve 2/3 případů) nevnímají, že by byli ve svém zaměstnání znevýhodněni. **Pokud však znevýhodnění reflektují, pak nejčastěji z důvodu pohlaví (příčemž ženy jednoznačně výrazně častěji než muži),** a to opět v případech, které se týkají finančního ohodnocení práce (mezd a mimořádných odměn), možnosti postupu na vyšší pozici, při přijímacím řízení, nebo propouštění ze zaměstnání či v přiznání pracovních benefitů. Znevýhodnění z důvodu pohlaví výrazně častěji uvádějí ženy oproti mužům.

**Lidé jednoznačně požadují větší transparentnost, pokud jde o informace o mzdách a platech.** To se týká jak informací o mzdovém či platovém rozpětí v případě inzerce, tak anonymizovaných informací pro jednotlivé

pracovní pozice mezi firmami a organizacemi i uvnitř nich. Čím nižší mají lidé příjem, tím častěji souhlasí se zveřejňováním těchto informací.

Pokud lidé posuzují odměňování mužů a žen v organizaci, kde pracují nebo pracovali, **43 % uvádí, že muži jsou odměňováni více než ženy**. Přitom naprostá většina pracujících (bezmála 90 %) ví, z jakých položek se skládá jejich měsíční mzda či plat, a 74 % ví přesně, za co obdrželi odměnu či prémii. Nicméně o mzdách a platech se se svými kolegy či kolegyněmi nebaví téměř 60 % z těch, jichž se otázka týká.

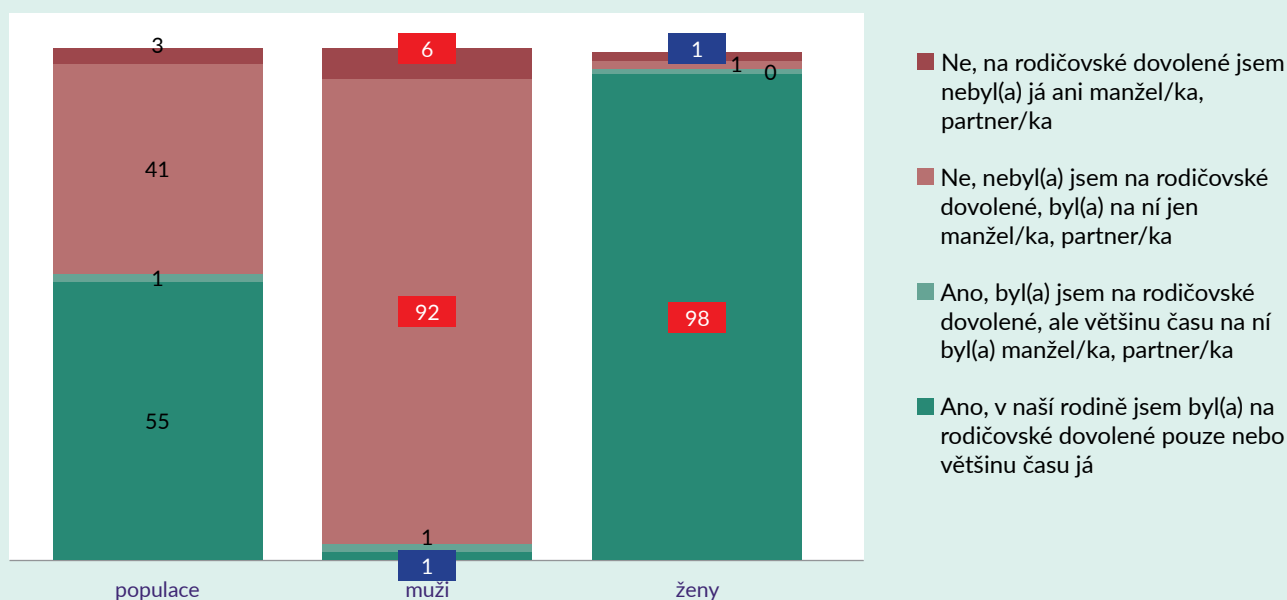
Z odpovědí vyplývá, že více jsou o mzdách či platech informovaní lidé středního věku (30–59 let), lidé s vyšším vzděláním, dále pak osoby pracující jako řídicí pracovníci a pracovnice, specialisté či specialistky, technici a techničky a úředníci či úřednice.

## 7. Dopad GPG v rodině

### 7.1 Rodičovská a důvody, proč na ní byl právě respondent, resp. respondentka

Mezi respondenty a respondentkami, kteří mají dítě, bylo na rodičovské celkem 56 % respondentů a respondentek. **Prakticky výlučně to byly ženy**, mezi muži to byla jen 2 %.

Graf 79 Byl(a) jste Vy sám/sama na rodičovské dovolené?



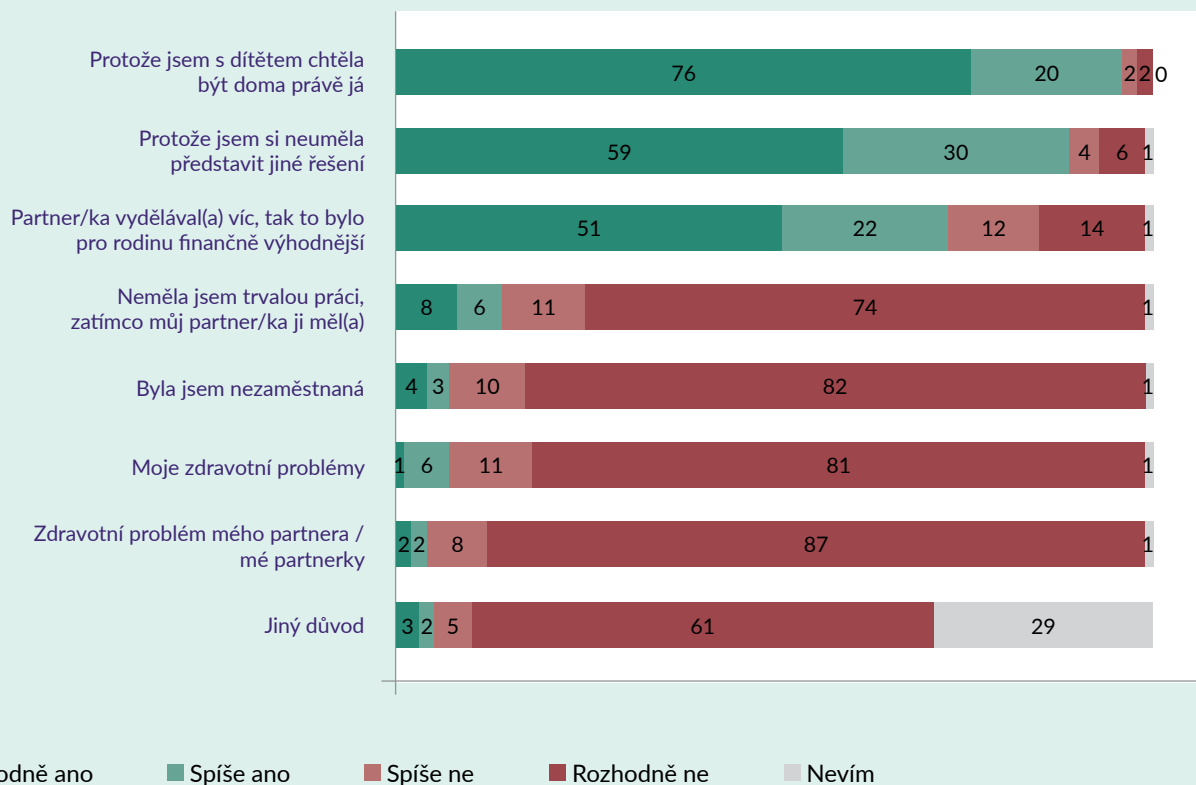
Legenda: populace n=1098, ženy n=610, muži n=488, údaje v %

Jako důvody, proč byli na rodičovské, uvádějí respondentky (98 % z nich) a respondenti (2 % z nich) nejčastěji to, že chtěli být s dítětem doma právě oni (96 % rozhodně a spíše ano). Značná část jich také uvádí, že si neuměli představit jiné řešení (89 %), a také, že partner či partnerka vydělávali víc, a tak to bylo pro rodinu finančně výhodnější (73 %).

Ostatní nabízené důvody už platí jen u malé části osob, jež byly na rodičovské. Jako „jiné důvody“ respondenti a respondentky nejčastěji uváděli, že s dětmi má být matka, je to přirozené, dále že „tehdy“ na mateřskou chodily ženy, muži ani nemohli, případně, že žena byla sama.

Vzhledem k tomu, že na rodičovské bylo pouze 12 mužů z celého výběrového souboru, uvádíme v následujícím grafu údaje jen za ženy, které byly na mateřské a rodičovské.

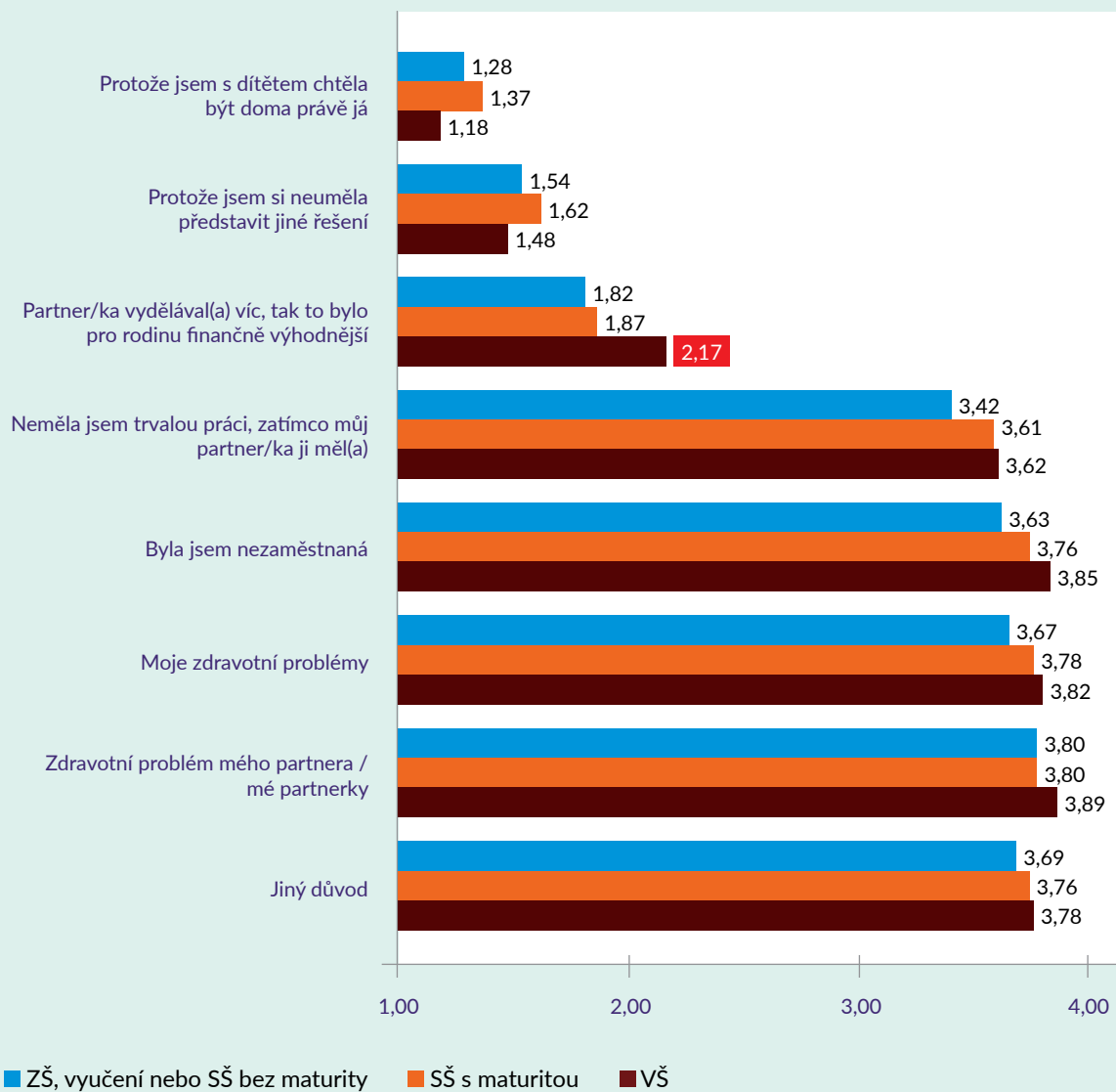
**Graf 80** Důvody, proč byla na rodičovské dovolené právě respondentka



Legenda: n=577, údaje za ženy, které byly na RD, v %

Třídění podle výše příjmů (respondentky, partnera nebo domácnosti) neukazuje na žádné výraznější rozdíly. Ani pokud jde o věk nebo vzdělání se neproukazuje žádná souvislost. Jak je patrné z následujícího grafu, pouze u důvodu „partner vydělával více, a tak to bylo výhodnější“ se ukazuje, že méně často je tento důvod relevantní pro vysokoškolsky vzdělané osoby.

**Graf 81** Důvody, proč byla na rodičovské dovolené právě respondentka – podle vzdělání

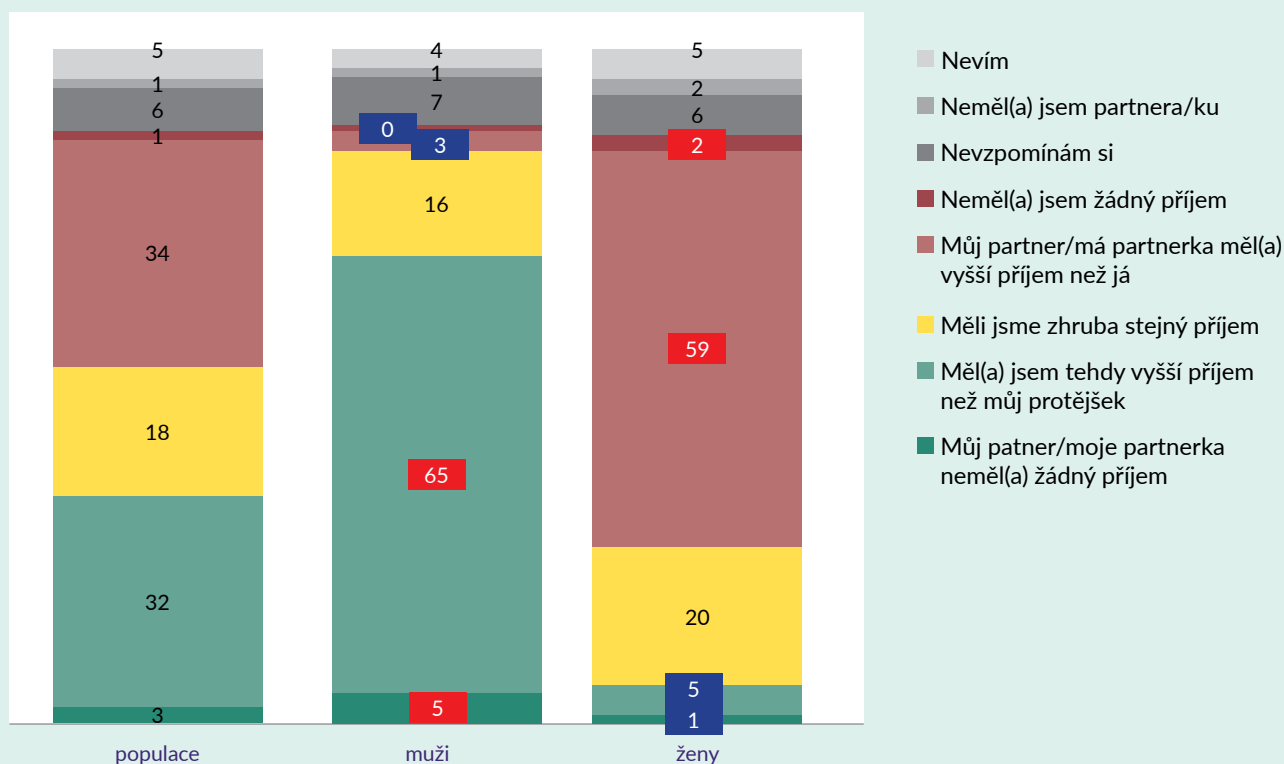


Legenda: n=577, údaje za ženy, které byly na RD;  
vážené aritmetické průměry na škále 1=rozhodně ano, 2=spíše ano, 3=spíše ne, 4=rozhodně ne

## 7.2. Příjem vlastní a partnera či partnerky před narozením prvního dítěte

Odpovědi na otázku, kdo z partnerů měl vyšší příjem v době před narozením prvního dítěte, ukazují podle očekávání, že **muži ho měli ve většině případů vyšší** (tj. uvedlo to 65 % respondentů a 59 % respondentek). Genderové nerovnosti na trhu práce tak mohou silně intervenovat do rozhodování, kdo zůstane doma s dítětem a kdo bude i nadále pracovat. Zároveň ale 16 % mužů a 20 % žen deklarovalo, že před narozením prvního dítěte měli oba nastávající rodiče zhruba stejný příjem. Z toho vyplývá, že lidé se nerozhodují jen na základě svých příjmů, ale do jejich rozhodování mohou intervenovat kromě genderových stereotypů také jiné faktory či důvody, které ale tento výzkum nezjišťoval.

**Graf 82** Jaká byla výše Vašeho příjmu a příjmu Vašeho protějšku (partnera či partnerky) před narozením prvního dítěte?

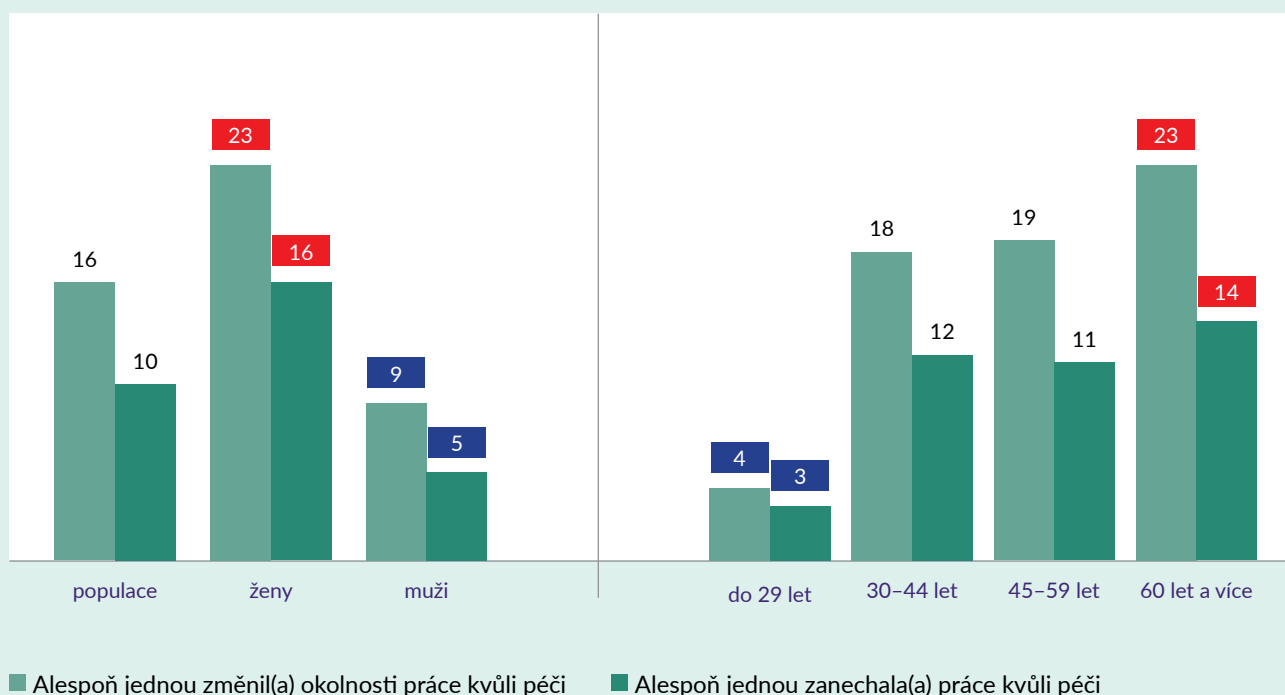


Legenda: populace n=1074, ženy n=598, muži n=476, údaje v %

### 7.3. Změna okolností práce či její zanechání z důvodu péče o jinou osobu

Péče o blízké osoby, zejména pak děti, je také důvodem, proč 16 % osob, které jsou nebo byly zaměstnány, někdy ve svém životě změnilo rozložení své pracovní doby, výši úvazku nebo jiné okolnosti práce a 10 % dokonce zanechalo z těchto důvodů i zaměstnání. **Výrazně častěji tyto zkušenosti uvádějí ženy než muži.** Z hlediska věku je logicky nejčastěji uvádějí lidé v nejvyšší věkové kategorii 60 a více let (viz graf 83).

**Graf 83** Změna okolností práce nebo její zanechání kvůli péči – podle pohlaví a věku

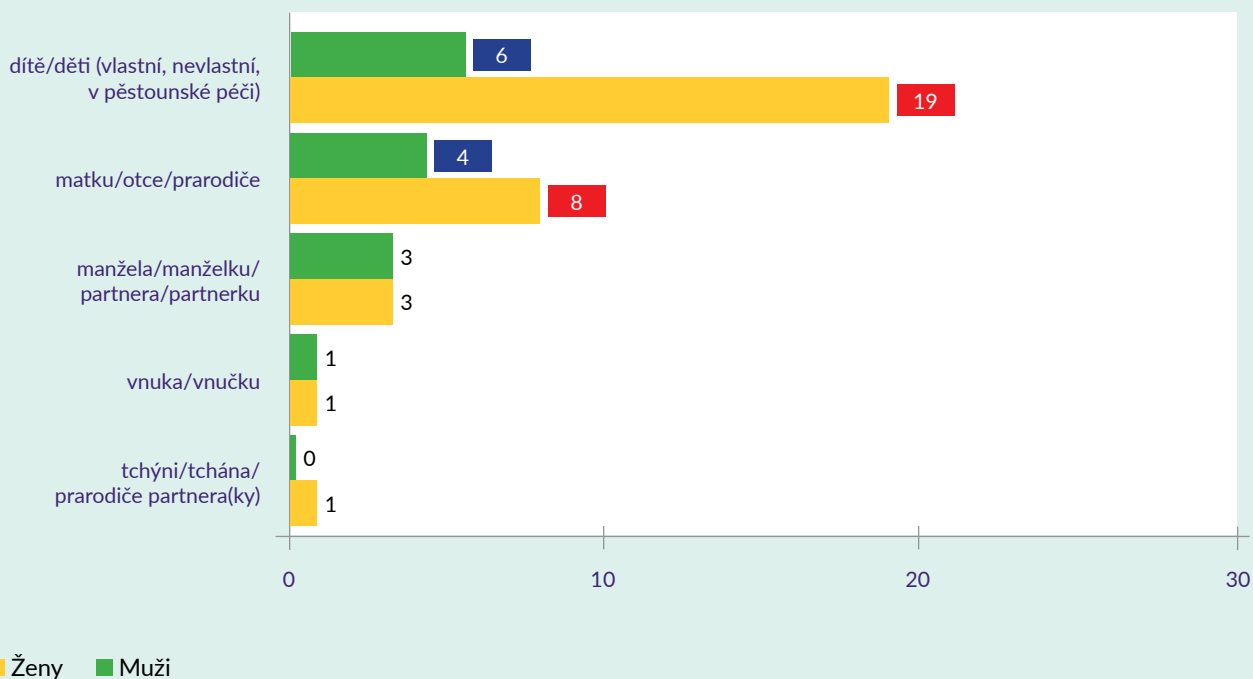


Legenda: populace n=1882, údaje za ty, kteří jsou nebo byli zaměstnání, v %

Nejčastěji u obou situací uváděli lidé péči o děti (12 % změnilo okolnosti práce, 6 % zanechalo práce), péči o rodiče či prarodiče (6 %, resp. 4 %) nebo o manžela/ku, partnera/ku (3 %, resp. 2 %). Péče o další osoby jako důvod pro změnu nebo zanechání zaměstnání jsou méně časté. Údaje v členění podle pohlaví viz grafy 84 a 85.

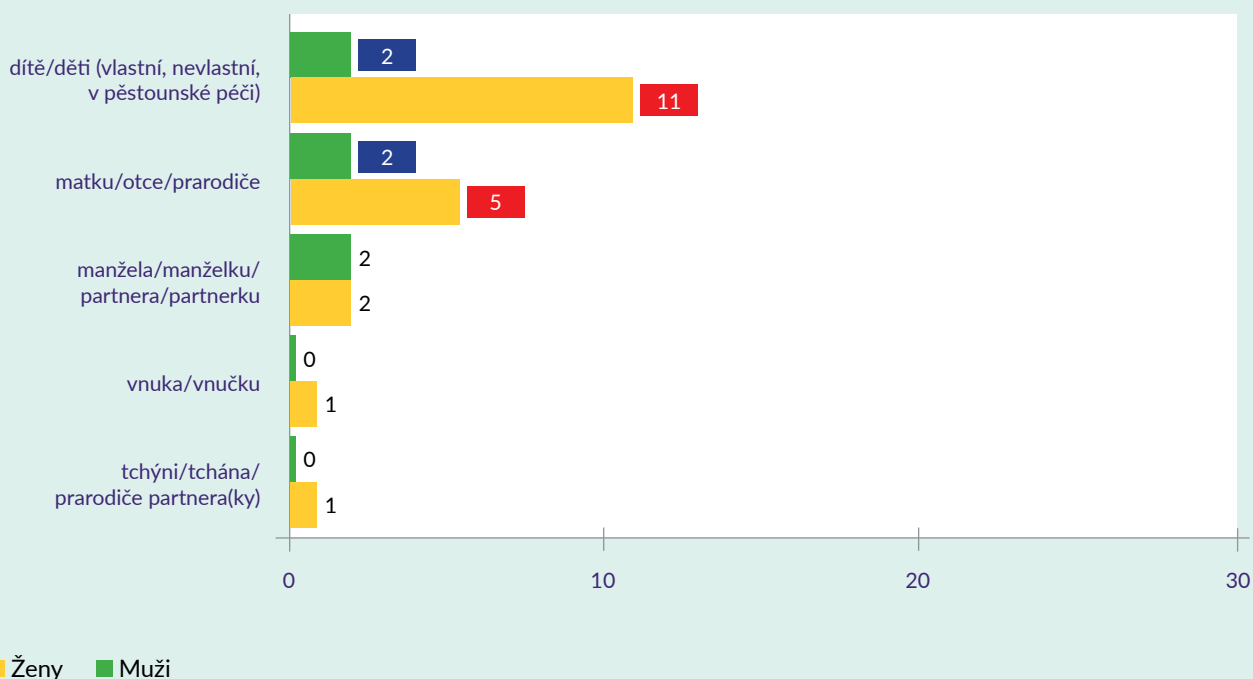


**Graf 84** Změnil/a jste někdy ve svém životě rozložení své pracovní doby, výši úvazku nebo jiné okolnosti Vaší práce z důvodu péče o... – podle pohlaví



Legenda: : ženy n=970, muži n=912, podíly kladných odpovědí za ty, kteří jsou nebo byli zaměstnaní, v %

**Graf 85** Zanechal/a jste někdy zaměstnání z důvodu péče o... – podle pohlaví



Legenda: ženy n=970, muži n=912, podíly kladných odpovědí za ty, kteří jsou nebo byli zaměstnaní, v %

## 7.4. Zajištění provozu domácnosti

Nejprve se zaměříme na tu část populace, která žije v domácnosti v partnerském vztahu (její podíl činí 60% celého výběrového souboru, což představuje 1217 respondentů a respondentek). Zatímco více než polovina (54 %) této části populace uvádí, že zajišťování běžného provozu domácnosti má u nich na starosti pouze nebo převážně žena, na muži (pouze nebo převážně) jsou tyto starosti jen u zcela nepatrné části. Dostí časté je, že je v domácnosti rozděleno, co kdo má denně udělat (33 %), případně model „prací dělá ten, kdo má čas“ (11 %). Výpovědi mužů a žen se příliš neliší, projevují se pouze v proporcích odpovědí „pouze žena“ (častěji uvádějí ženy) a „převážně žena“ (častěji uvádějí muži).

**Graf 86** Kdo má ve vaší rodině na starosti zajišťování běžného provozu domácnosti – respondenti a respondentky žijící v partnerské domácnosti, podle pohlaví



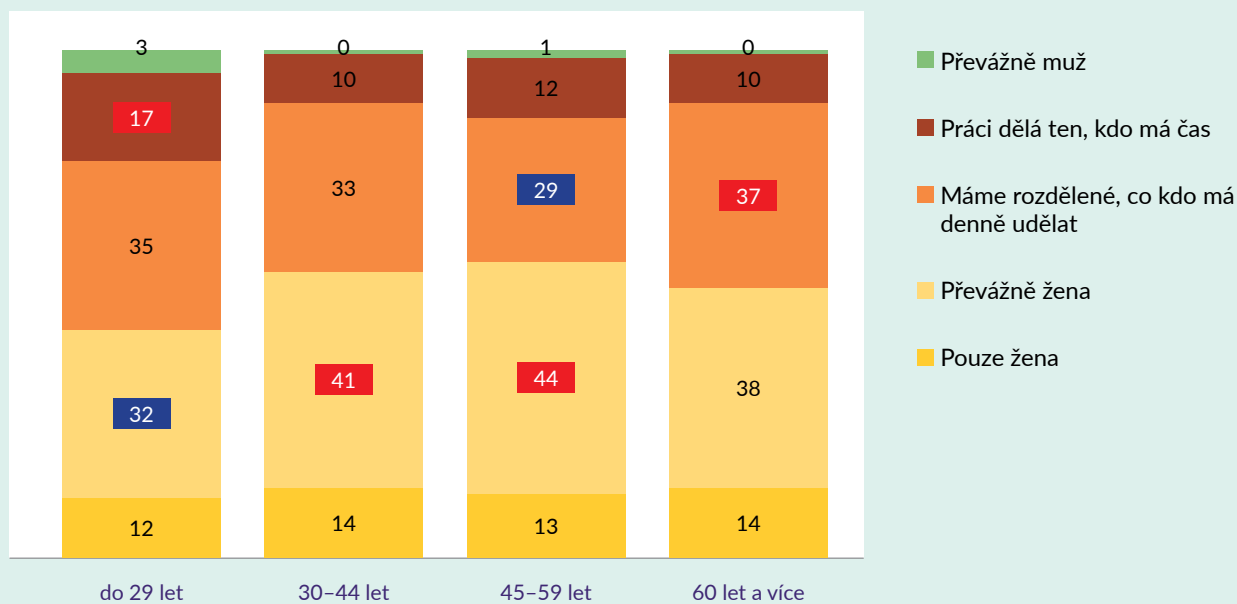
Legenda: populace n=1217, ženy n=636, muži n=581, údaje v %

Pozn.: Případný dopočet do 100 % ve sloupcích tvoří odpovědi „někdo jiný z rodiny“ a „někdo jiný mimo rodinu“.

Poněkud častěji je péče o domácnost na ženách ve středním věku, mezi 30 a 59 lety. V nejmladší generaci do 29 let se častěji uplatňuje, že prací dělá ten, kdo má čas, mezi 60letými a staršími je o trochu více zavedena rovnoměrnější dělba práce v rámci péče o domácnost (graf 87).

Třídění podle vzdělání naznačuje, že se zvyšující se úroveň vzdělání se poněkud, ale jen velmi mírně, snižuje rozsah zajišťování péče o domácnost výhradně nebo pouze ženami, a u vysokoškolsky vzdělaných se výrazněji uplatňuje rovnoměrnější dělba práce mezi partnery (graf 88).

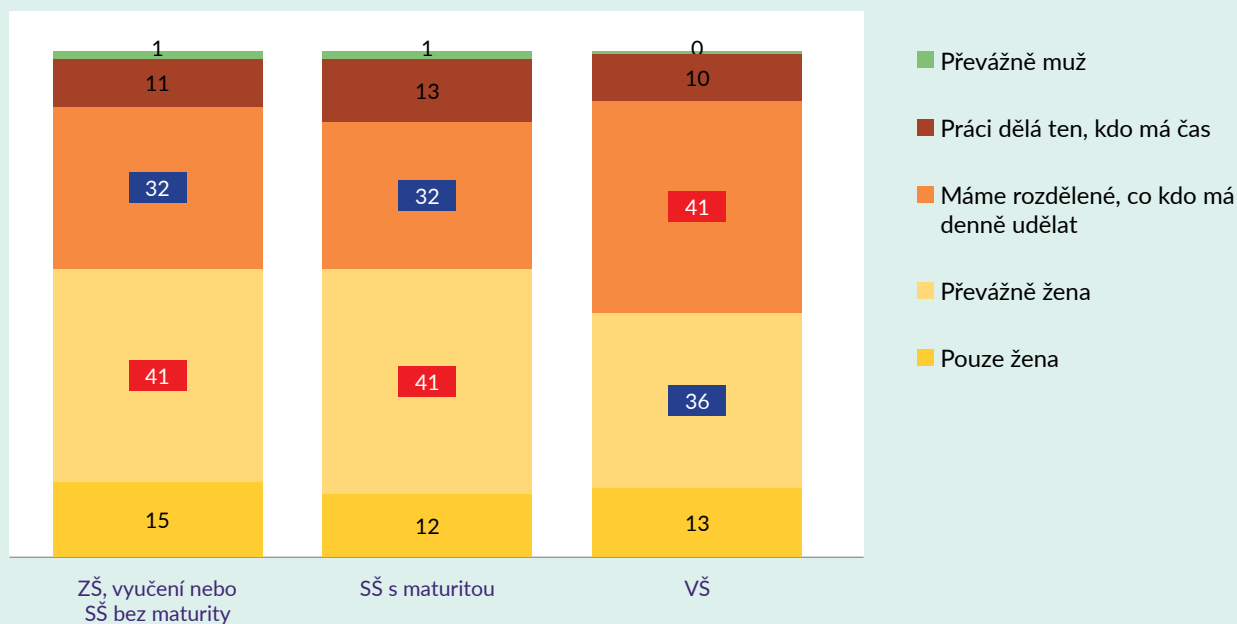
**Graf 87** Kdo má ve vaší rodině na starosti zajišťování běžného provozu domácnosti – respondenti a respondentky žijící v partnerské domácnosti, podle věku



Legenda: populace n=1217, údaje za skupiny v %

Pozn.: Případný dopočet do 100 % ve sloupcích tvoří odpovědi „někdo jiný z rodiny“ a „někdo jiný mimo rodinu“.

**Graf 88** Kdo má ve vaší rodině na starosti zajišťování běžného provozu domácnosti – respondenti a respondentky žijící v partnerské domácnosti, podle vzdělání



Legenda: populace n=1217, údaje za skupiny v %

Pozn.: Případný dopočet do 100 % ve sloupcích tvoří odpovědi „někdo jiný z rodiny“ a „někdo jiný mimo rodinu“.

Analýza podle velikosti sídla ukazuje na vyšší zastoupení výhradně nebo převážně žen v péči o domácnost v menších městech (5–20 tis. obyvatel), ale i ve velkých městech (se 100 tisíci a více obyvateli).

**Graf 89** Kdo má ve vaší rodině na starosti zajišťování běžného provozu domácnosti – respondenti a respondentky žijící v partnerské domácnosti, podle velikosti místa bydliště



Legenda: populace n=1217, údaje v %

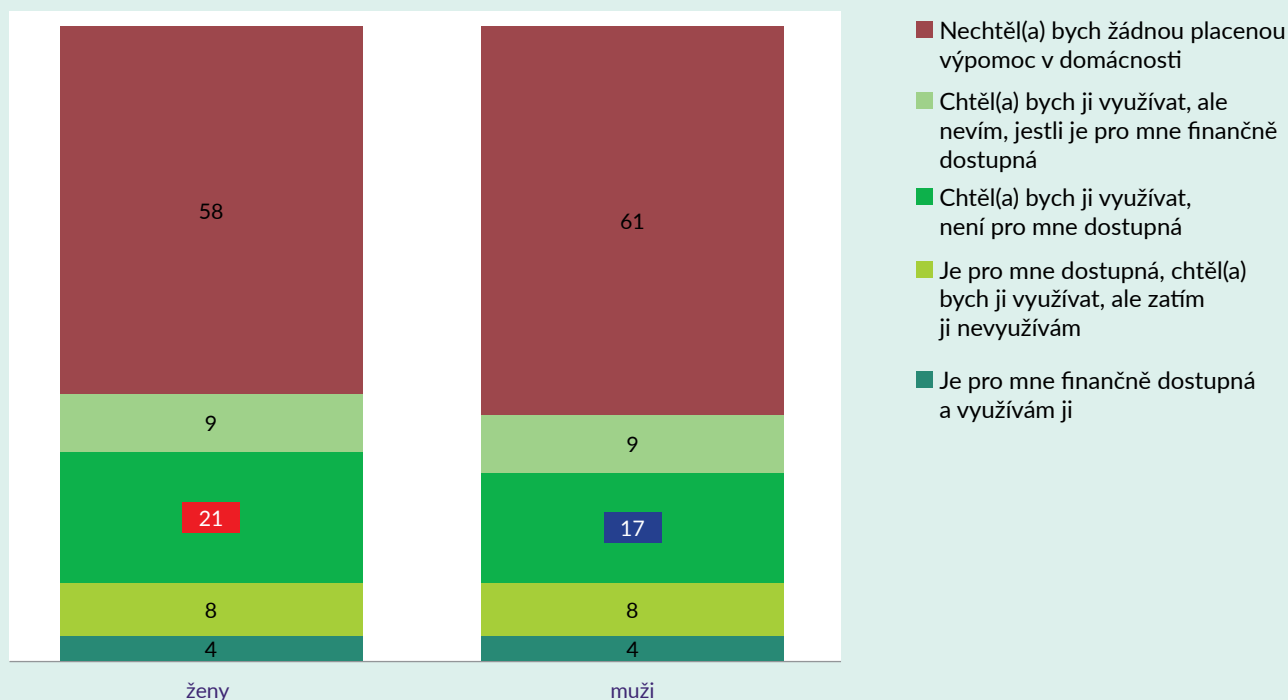
Pozn.: Případný dopočet do 100 % ve sloupcích tvoří odpovědi „někdo jiný z rodiny“ a „někdo jiný mimo rodinu“.

## 7.5. Placená výpomoc v domácnosti

Jedním ze způsobů, jak umožnit co nejširšímu okruhu osob plnohodnotné uplatnění na pracovním trhu, je **placená výpomoc v domácnosti**. **Dva z pěti respondentů a respondentek (41 %) se k ní staví pozitivně** – 12 % ji využívá, nebo ji hodlá využívat, dalších 19 % by ji chtělo využívat, ale není pro ně finančně dostupná (což významně častěji uvádějí ženy než muži), a 9 % by ji také chtělo využívat, ale neví, zda je finančně dostupná. **Největší část populace se však k placené výpomoci v domácnosti staví odmítavě** a nechce ji. Jde přitom ve stejné míře o ženy i muže (graf 90).

Nezájem o placenou výpomoc v domácnosti je poněkud vyšší mezi osobami ve věku od 60 let výš, ale ve všech věkových skupinách jde o nejčastější odpověď (graf 91).

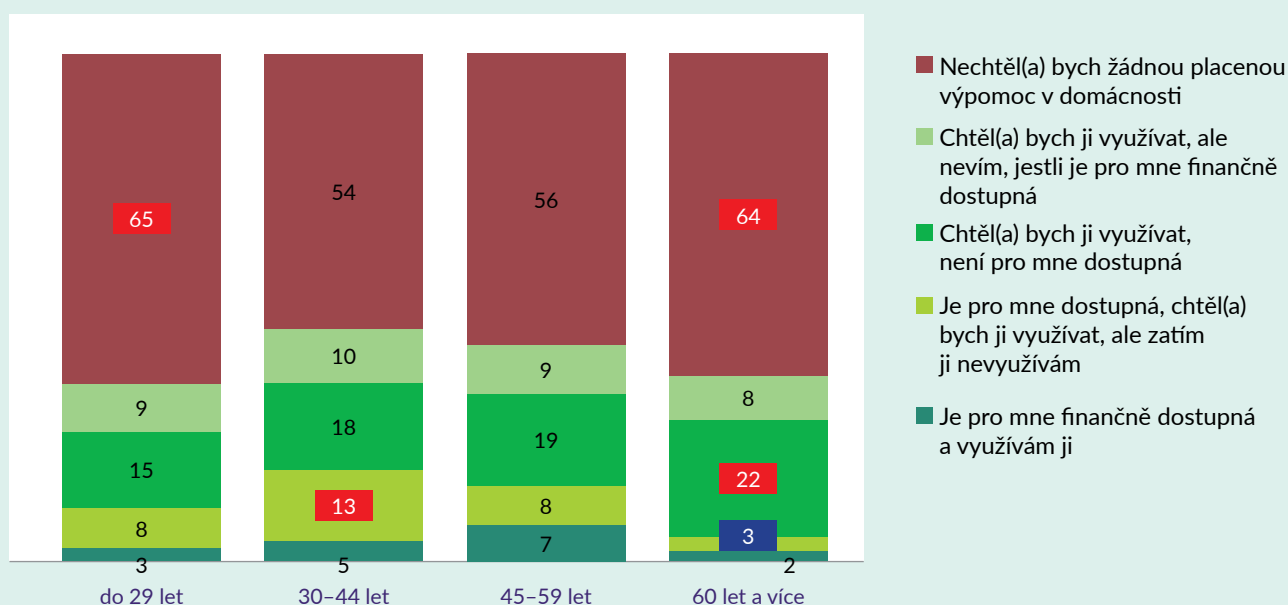
**Graf 90** Je pro vás finančně dostupná placená výpomoc v domácnosti – podle pohlaví



Legenda: populace n=1217, údaje v %

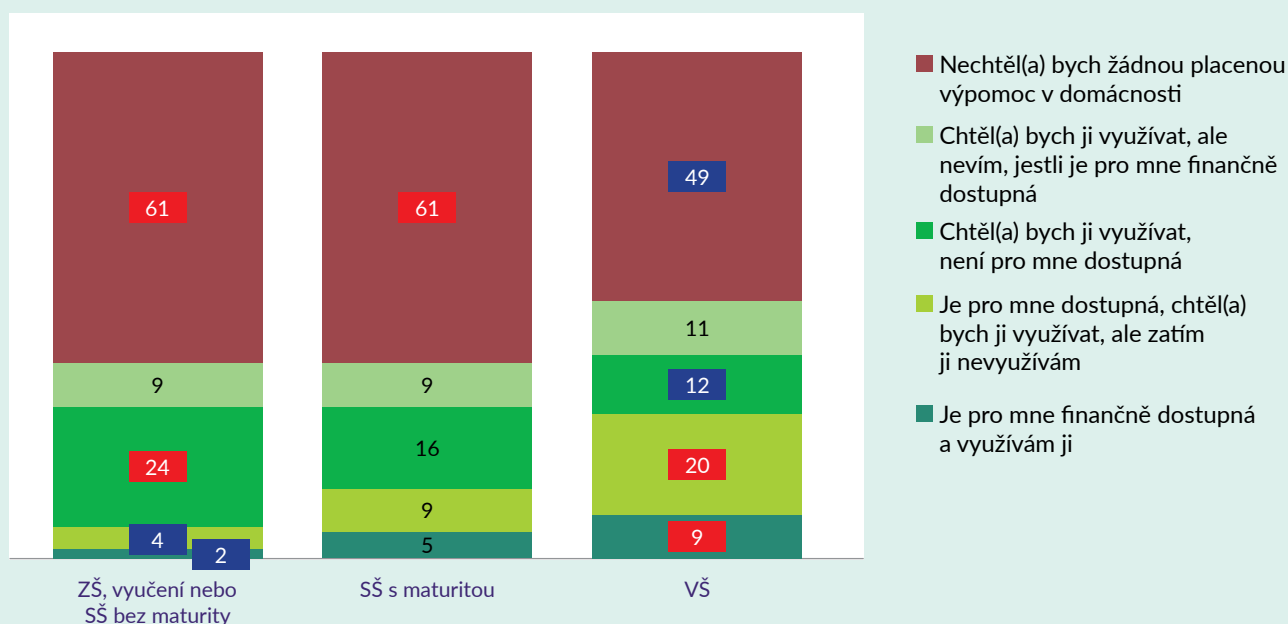
Pozn.: Případný dopočet do 100 % ve sloupcích tvoří odpovědi „někdo jiný z rodiny“ a „někdo jiný mimo rodinu“.

**Graf 91** Je pro vás finančně dostupná placená výpomoc v domácnosti – podle věku



Legenda: populace n=1586, údaje za skupiny v %

**Graf 92** Je pro vás finančně dostupná placená výpomoc v domácnosti – podle vzdělání

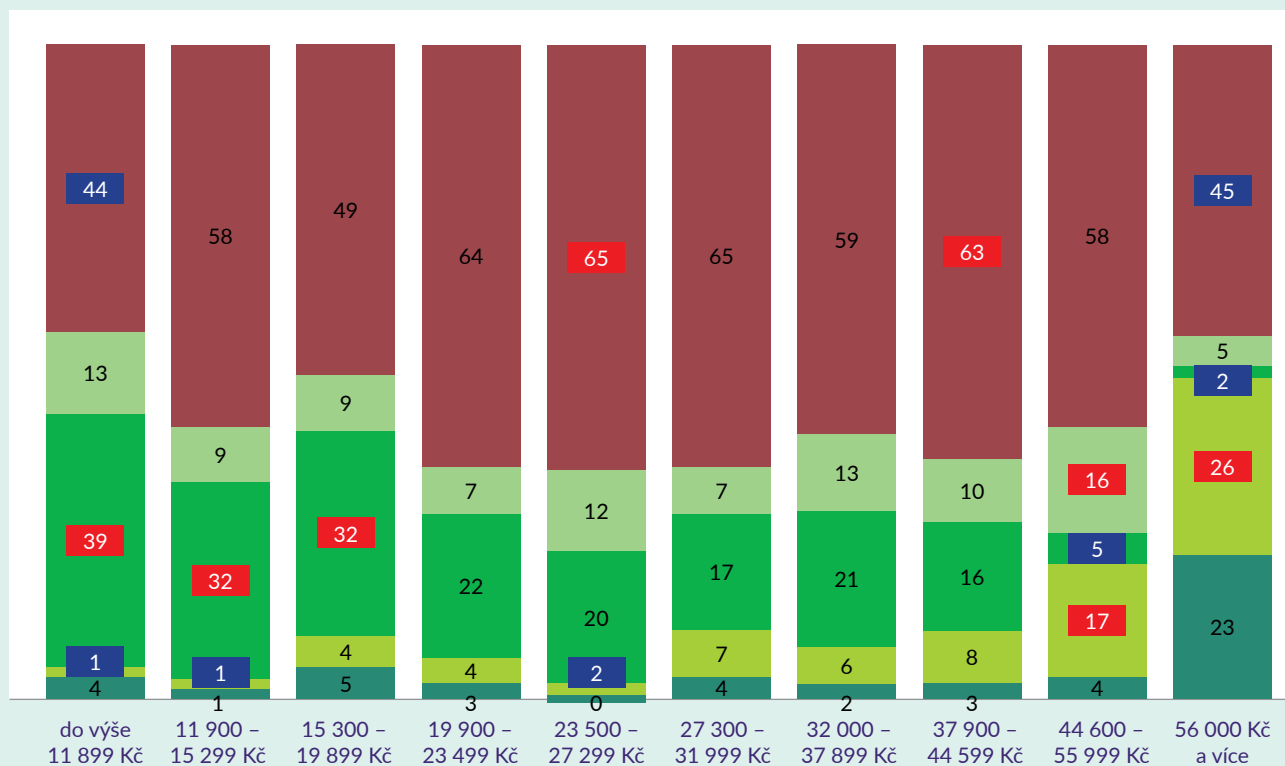


Legenda: populace n=1586, údaje za skupiny v %

Se zvyšujícím se vzděláním i příjmem roste i ochota využívat placenou výpomoc v domácnosti (grafy 92 a 93).

Lidé, kteří nechtějí placenou pomoc v domácnosti, to nejčastěji zdůvodňují tím, že to není třeba, zvládají vše sami (59 % z nich), dále že si chtějí chránit soukromí a bezpečnost, a nechtějí tudíž doma cizí osobu (13 % z nich), případně, že je to finančně nedostupné (12 %). Lidé, kteří by chtěli placenou výpomoc v domácnosti, ale zatím ji nevyužívají, nejčastěji uvádějí, že zatím zvládají vše sami, případně že dosud nenašli vhodnou osobu nebo firmu.

**Graf 93** Je pro vás finančně dostupná placená výpomoc v domácnosti – podle čistého měsíčního příjmu domácnosti



- Nechtěl(a) bych žádnou placenou výpomoc v domácnosti
- Chtěl(a) bych ji využívat, ale nevím, jestli je pro mne finančně dostupná
- Chtěl(a) bych ji využívat, není pro mne dostupná
- Je pro mne dostupná, chtěl(a) bych ji využívat, ale zatím ji nevyužívám
- Je pro mne finančně dostupná a využívám ji

Legenda: populace n=1586, údaje za skupiny v %

## 7.6. Shrnutí

**Nerovné odměňování mužů a žen se podílí na udržování tradičního modelu péče o nejmenší v rodinách.** Jsou to totiž stále především ženy, které zůstávají doma s dětmi. Na rodičovské totiž bylo výhradně anebo převážně 98 % z dotázaných žen, pro něž byl tento dotaz relevantní, ale jen 2 % dotázaných mužů.

Jako důvod, proč byly ženy doma, nejčastěji uváděly, že chtěly být doma s dítětem, nebo že si neuměly představit jiné řešení. Často uváděným důvodem bylo nicméně také to, že jejich partner vydělával víc, a pro rodinu to bylo výhodnější, když zůstaly doma právě ony.

Péče o někoho v rodině (hlavně o děti, rodiče či prarodiče) je důvodem, proč opět hlavně ženy za dobu své pracovní kariéry alespoň jednou změnilly rozložení své pracovní doby, výši úvazku nebo jiné okolnosti své práce (23 % : 16 % u mužů), anebo dokonce zanechaly zaměstnání (9 % : 5 %). Častěji pak tyto okolnosti uvádějí osoby ve věku 60 a více let.

Také v případě zajišťování běžného provozu domácnosti je to v domácnostech partnerských výlučně nebo hlavně žena, kdo jej zajišťuje (viz 54 % případů). Zároveň ale lidé deklarují ve 33 % případů, že v domácnosti je rozdělené, co kdo má denně udělat.

**Obraz české rodiny, resp. domácnosti vyznívá genderově konzervativněji z hlediska péče o druhé než z hlediska zabezpečení běžného chodu domácnosti.** Nicméně pro respondenty a respondentky, kteří žijí s partnerkou či partnerem ve společné domácnosti, platí, že **v období „plného pracovního nasazení“** (tedy jakéhosi „pracovního prime timu“, tzn. mezi 30. až 60. rokem jejich života) **je častější (než v nižším anebo ve vyšším věku), že běžný chod domácnosti je výlučně nebo převážně na ženě.** (Méně často je toto zabezpečení chodu domácnosti uváděné pouze u osob s vysokoškolským vzděláním). To jinými slovy znamená, že v tomto období života jsou ženy spíše než muži žijící v partnerství nadále často zatíženy tzv. dvojím břemenem (placenou prací i tou neplacenou v podobě péče o druhé v kombinaci s domácími pracemi).

Placenou výpomoc v domácnosti pak nepreferuje kolem poloviny populace. Jedná se přitom stejně často o muže i ženy, mírně častěji ale o osoby starší (od 60 let výše) a s nižším než vysokoškolským vzděláním. Ti, kteří nechtějí placenou pomoc v domácnosti, to nejčastěji zdůvodňují tím, že ji nepotřebují, neboť vše zvládají sami, dále že si chtějí chránit soukromí a bezpečnost a nechtějí tudíž doma cizí osobu. Naopak 14 % mužů a 18 % žen by tuto výpomoc chtělo využívat, ale není pro ně finančně dostupná, totéž platí pro 20 % osob ve věku 60 a více let a 19 % lidí s nejnižším vzděláním. Nedostatek finančních prostředků tak limituje část populace ve využívání placené výpomoci v domácnosti, třebaže by o to měla zájem.

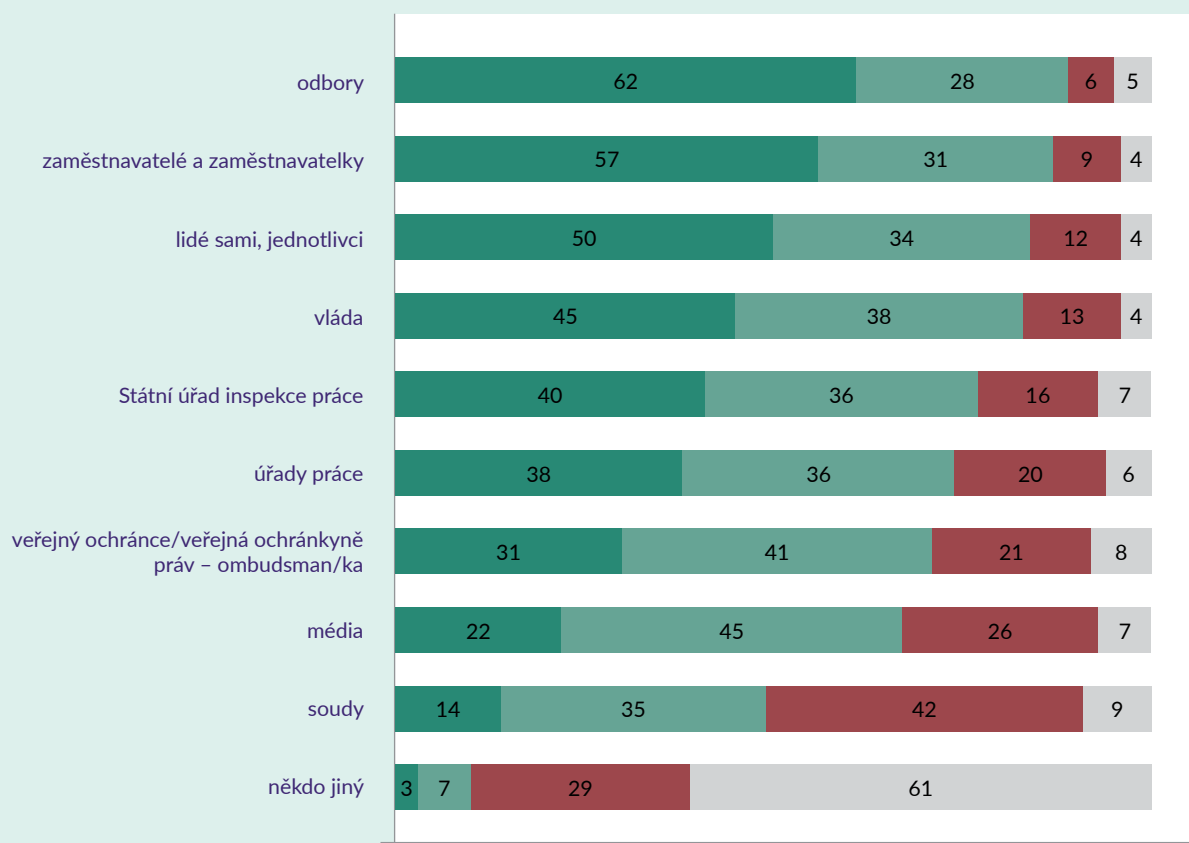


## 8. Názory na relevantní aktéry

### 8.1. Kdo by měl řešit problém nerovností v odměňování žen a mužů?

Aktérem, jemuž je nejčastěji připisováno, že by měl jako jeden z nejdůležitějších úkolů řešit problém nerovností v odměňování žen a mužů, jsou odbory. Další v pořadí jsou zaměstnavatelé a zaměstnavatelky. Dále pak i „lidé sami, jednotlivci“. Instituce státu, jako vláda, Státní úřad inspekce práce, úřady práce nebo institut veřejné/ho ochránkyně/ochránce práv, uvádí v tomto smyslu méně lidí. V případě médií je nejrozšířenější názor, že by se tomuto problému měli věnovat, ale ne jako jednomu z nejdůležitějších úkolů. V případě soudů je velmi častý názor, že by se problematice věnovat neměly, není to jejich úkol.

Graf 94 Kdo by měl řešit problém nerovností v odměňování žen a mužů



■ Mělo by to patřit mezi jeho/její/jejich nejdůležitější úkoly

■ Měl/měla/měli by se tomu věnovat, ale ne jako jednomu z nejdůležitějších úkolů

■ Není to jeho/jejím/jejich úkolem

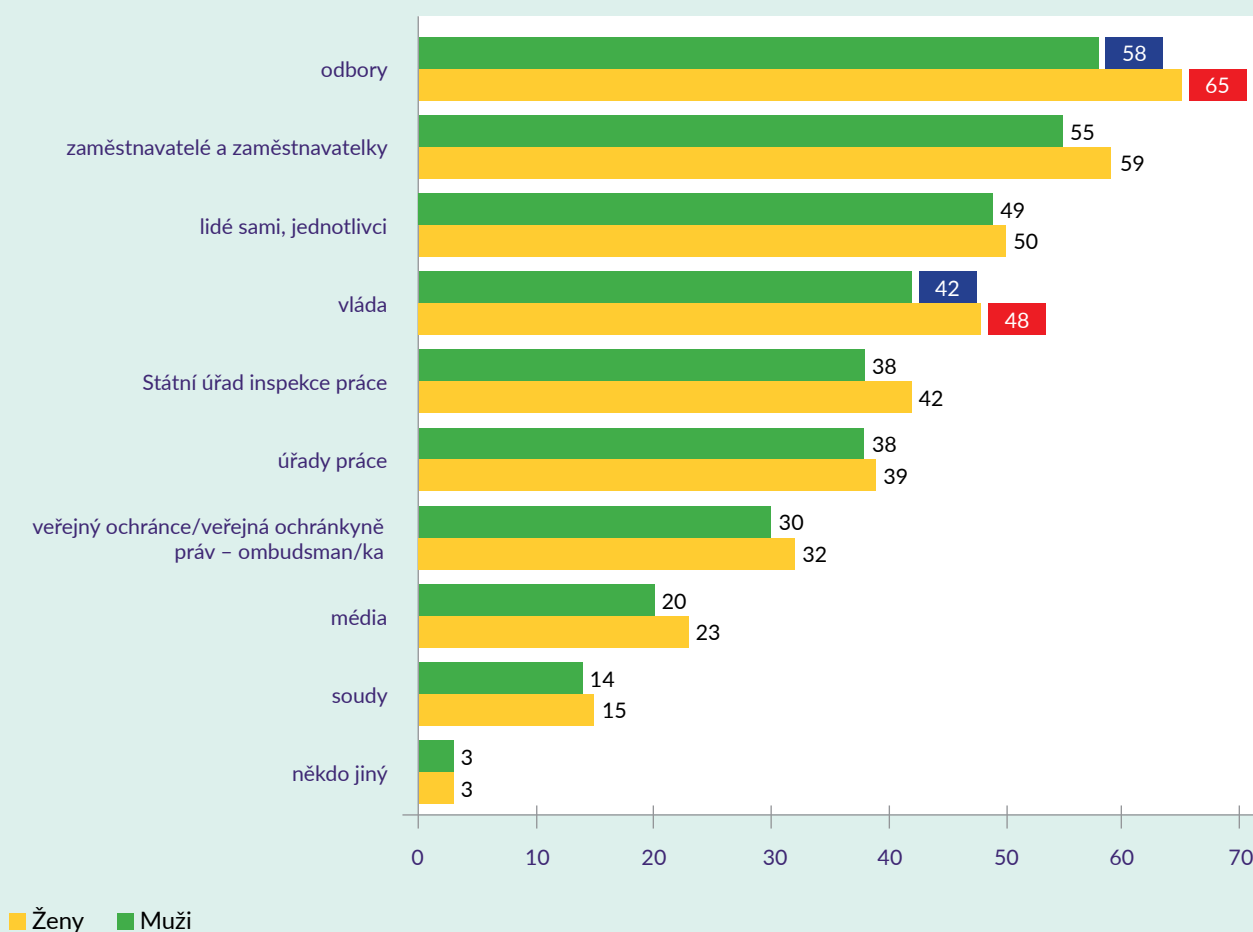
■ Nevím

Legenda: n=1971, údaje v %

Pokud jde o odpověď „někdo jiný“, respondenti a respondentky uváděli EU a evropské instituce, mezinárodní organizace, parlament ČR, prezidenta republiky, MPSV, města a obce, ale také policii nebo neziskové organizace. Šlo pouze o ojediněle uváděné odpovědi.

Pořadí institucí podle odpovědi „mělo by to patřit mezi jejich nejdůležitější úkoly“ je stejné jak u mužů, tak u žen. Rozdíly se týkají jen četností odpovědí, které jsou v případě žen vyšší, zejména u vyjádření k vládě a odborům.

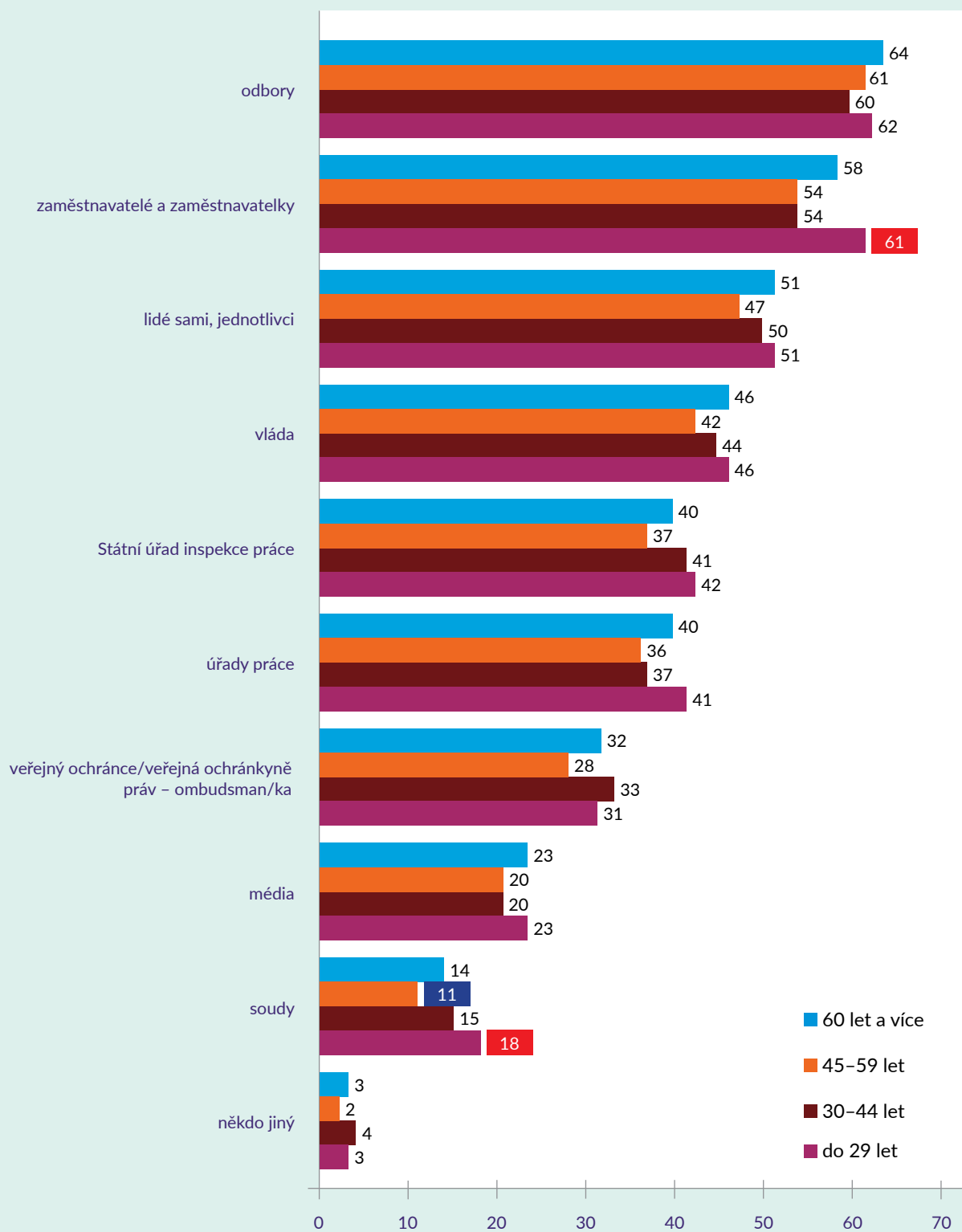
**Graf 95** Aktéři, mezi jejichž nejdůležitější úkoly by mělo patřit řešení nerovností v odměňování žen a mužů – názory respondentů a respondentek podle pohlaví



Legenda: ženy n=1018, muži n=953, podíly odpovědí „mělo by to patřit mezi jejich nejdůležitější úkoly“ v %

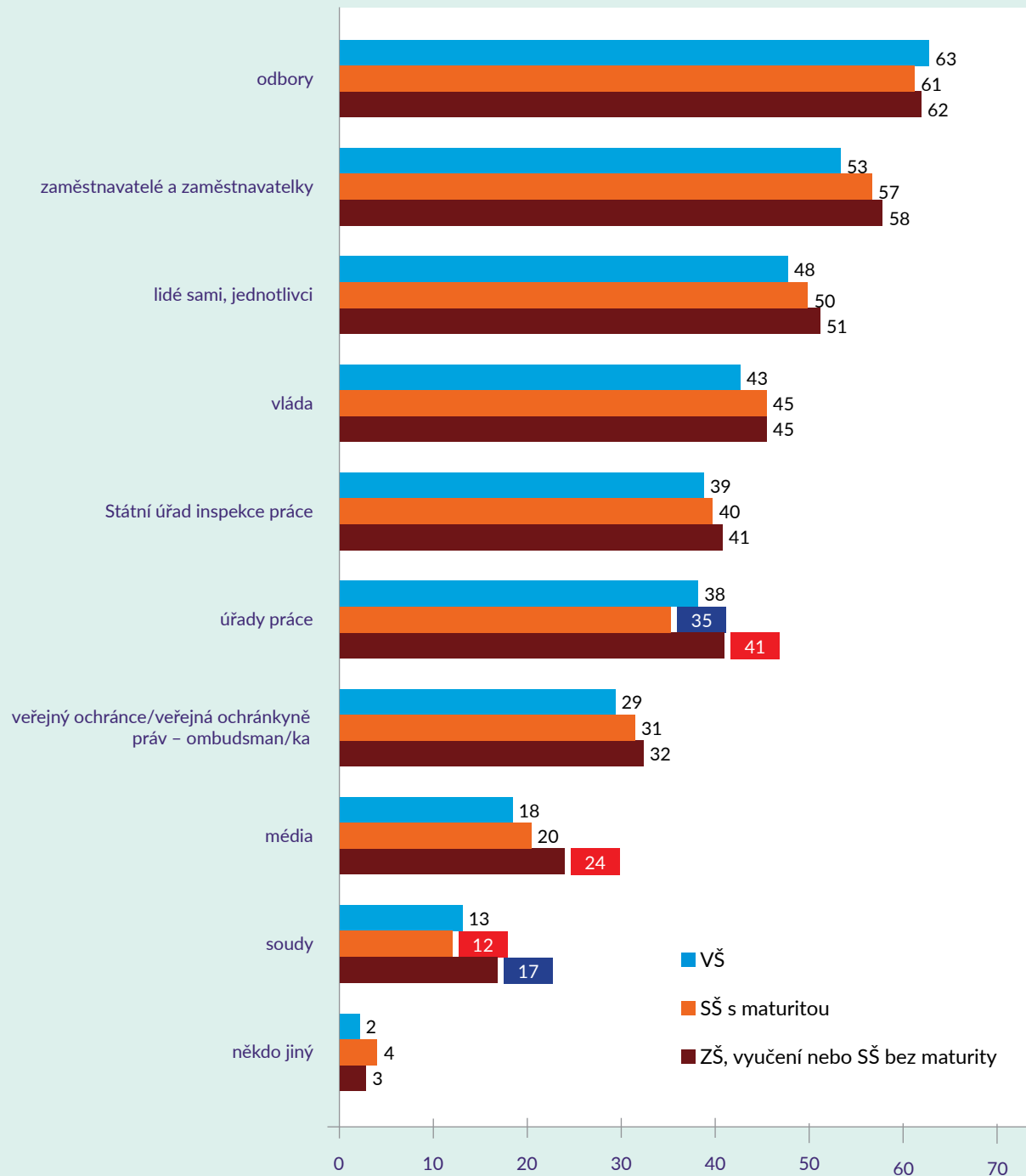
Další třídění ukazuje, že názory jednotlivých sociodemografických skupin se od sebe příliš neliší. Rozdíly v tom, jak na úlohu jednotlivých aktérů nahlíží mladí, lidé středního věku a starší nebo skupiny podle výše dosaženého vzdělání, jsou zpravidla minimální. Pouze mladí lidé do 29 let věku kladou o něco častěji než jiné věkové skupiny při řešení tohoto problému důraz na roli zaměstnavatelských subjektů a soudů.

**Graf 96** Aktéři, mezi jejichž nejdůležitější úkoly by mělo patřit řešení nerovností v odměňování žen a mužů – názory respondentů a respondentek podle věku



Legenda: do 29 let n=439, 30-44 let n=589, 45-59 let n=455, 60 let a více n=488

**Graf 97** Aktéři, mezi jejichž nejdůležitější úkoly by mělo patřit řešení nerovnosti v odměňování žen a mužů – názory respondentů a respondentek podle vzdělání



Legenda: ZŠ, bez maturity n=970, SŠ s maturitou n=709, VŠ n=286

## 8.2. Shrnutí

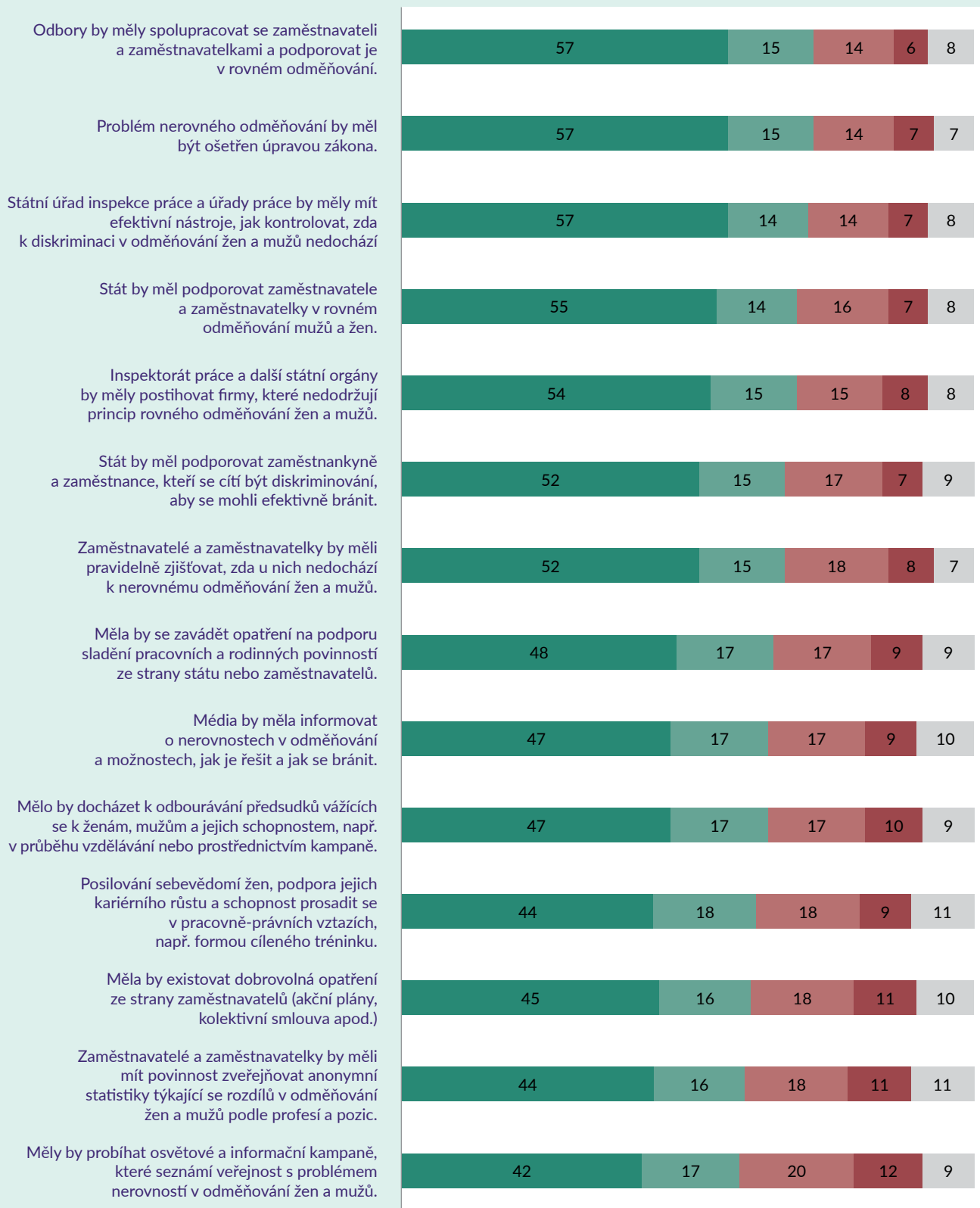
**Za nejdůležitější aktéry, kteří by měli řešit nerovnosti v odměňování žen a mužů, lidé považují ty, kteří jsou integrální součástí trhu práce,** tzn. odbory hájící práva zaměstnaných osob, zaměstnavatele a zaměstnavatelky a jednotlivé lidi. Méně často pak respondenti a respondentky volí některé instituce státu a veřejnoprávní subjekty. Nejmenší prioritu z uvedených aktérů (většinou institucí) přitom získaly soudy, což může zrcadlit fakt, že problematika genderově nerovného odměňování není soudy vůbec řešena, neboť se lidé na ně v této záležitosti téměř vůbec neobracují, a pokud tak činí, pak tento spor zatím nebyl nikdy vyřešen ve prospěch žalující strany.

## 9. Názory na aktivity projektu 22 % K ROVNOSTI

### 9.1. Názory na opatření pro snižování genderových rozdílů v odměňování

Pro všechna navržená opatření, předložená respondentům a respondentkám k posouzení, platí, že velká část populace je považuje za účinná a souhlasila by s jejich zavedením. **Nejvíce veřejnost podporuje spolupráci odborů a zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, řešení zákonnou úpravou, efektivní nástroje kontroly Státního úřadu inspekce práce a úřadů práce, podporu zaměstnavatelů a zaměstnavatelek ze strany státu, postihy od inspektorátů práce, podporu zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří se cítí diskriminováni, ze strany státu, a pravidelné zjišťování zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, zda u nich nedochází k nerovnému odměňování žen a mužů.** I u ostatních opatření ale podpora převažuje. Relativně nejvíce pochybností má veřejnost u osvětových a informačních kampaní, ale i zde by souhlasilo s jejich zavedením téměř 60 % respondentů a respondentek.

**Graf 98** Názory na účinnost opatření pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů

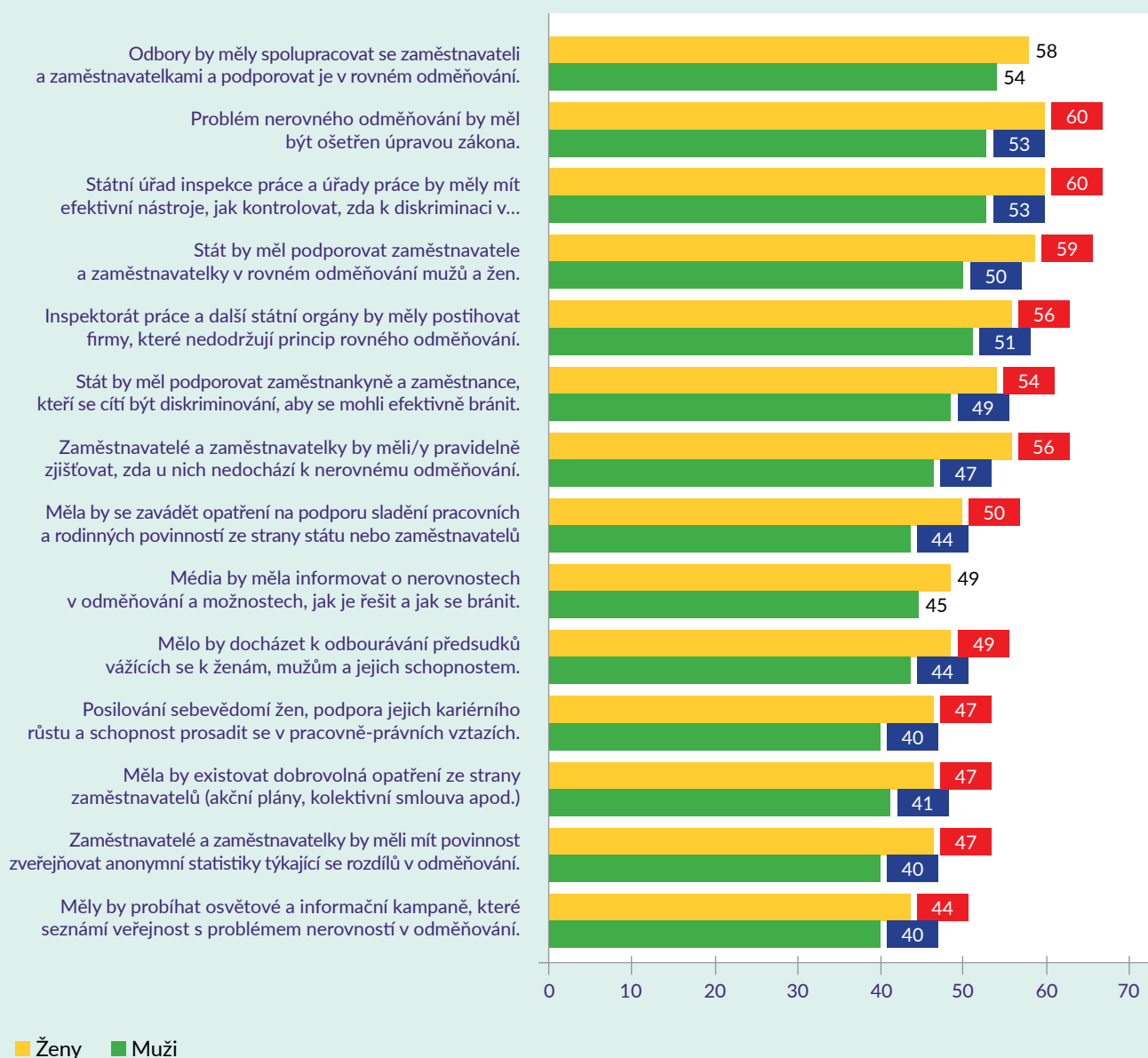


- Opatření považují za účinné a souhlasil/a bych s jeho zavedením
- Opatření považují za účinné, ale nesouhlasil/a bych s jeho zavedením
- Opatření sice nepovažují za účinné, ale souhlasil/a bych s jeho zavedením
- Opatření nepovažují za účinné a nesouhlasil/a bych s jeho zavedením
- Nevím

Legenda: n=2007, údaje v %

Podobně jako v otázce aktérů aktivních v řešení nerovného odměňování, i v tomto případě se prakticky neliší pořadí, které muži a ženy přisuzují jednotlivým opatřením. Nicméně ženy většinu zmíněných opatření považují častěji než muži za účinná a souhlasí s nimi.

**Graf 99** Názory na účinnost opatření pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů – podle pohlaví (podíly odpovědí „opatření považují za účinná a souhlasila/a bych s jeho zavedením“ v %)



Legenda: ženy n=1037, muži n=970, údaje v %

Věk ani vzdělání respondentů a respondentek nejsou v této otázce diferenciačními faktory. Více se uplatňuje regionální hledisko. Všechna opatření jsou považována za účinná častěji ve východní části republiky (hlavně v Moravskoslezském, ale i Olomouckém, Královéhradeckém a Pardubickém kraji), naopak skeptičtější postoj k nim zaujímají obyvatelé středních a západních Čech (Praha, Středočeský, Plzeňský a Karlovarský kraj). V následujícím grafu uvádíme celkové výsledky z hlediska hodnocení účinnosti jednotlivých opatření.



**Graf 100** Názory na opatření pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů



■ Opatření považují za účinné    ■ Opatření nepovažují za účinné

Legenda: n=2007, v %, dopočet do 100 % tvoří odpovědi „Nevím“

Z hlediska účinnosti opatření ženy častěji než muži vyzdvihují podporu zaměstnavatelů a zaměstnavatelek a zavádění opatření na podporu sladování pracovních a rodinných povinností ze strany státu, postihy firem ze strany inspektorátů práce a dalších státních orgánů a také odbourávání předsudků vážících se k ženám, mužům a jejich schopnostem.

**Graf 101** Názory na účinnost opatření pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů – podle pohlaví (součty podílů odpovědí „opatření považují za účinné a souhlasil/a bych s jeho zavedením“ a „opatření považují za účinné, ale nesouhlasil/a bych s jeho zavedením“)



Legenda: ženy n=1037, muži n=970, údaje v %

## 9.2. Shrnutí

**Navrhovaná opatření ke snižování rozdílu v odměňování žen a mužů považuje velká část populace za účinná a souhlasila by s jejich zavedením.** Ve značné míře veřejnost podporuje ta opatření, která se týkají zaměstnavatelů a zaměstnavatelek a jejich aktivit či případných povinností (zejména pravidelné zjišťování u zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, zda u nich nedochází k nerovnému odměňování žen a mužů) a ta opatření, která mají legislativně-kontrolní charakter (řešení nerovností zákonnou úpravou, efektivní nástroje kontroly Státního úřadu inspekce práce a úřadů práce, postihy od inspektorátů práce). Důležitou roli v realizaci navržených opatřeních by měl hrát stát (měl by podporovat zaměstnavatele a zaměstnavatelky v rovném odměňování, ale i zaměstnance a zaměstnankyně, kteří se cítí diskriminováni) a zejména odbory, které by měly spolupracovat se zaměstnavateli či zaměstnavatelkami a podporovat je v rovném odměňování. Opatření spíše osvětového charakteru veřejnost považuje za účinné o něco méně často, ale i tak by s jejich zavedením souhlasila nadpoloviční většina.

Ženy přisuzují větší váhu než muži většině zmiňovaných aktérů, kteří by měli realizovat opatření ke snižování nerovností v odměňování mezi muži a ženami, konkrétně zejména státu, Státnímu úřadu inspekce práce, inspektorátům práce, úřadům práce, zaměstnavatelským subjektům a odborům. V porovnání s muži pak také častěji považují všechna navržená opatření za účinná a častěji by souhlasily s jejich zavedením.

# Závěr

## 1. Postoje k některým aspektům práce, znevýhodnění na trhu práce, GPG a jeho příčiny

Charakteristiky práce, které se váží **k vyšší mzdě či platu a spravedlnosti odměňování** jsou dotázanými muži i ženami považovány za ty **nejdůležitější**.

**Ženy častěji než muži reflektují znevýhodnění žen na trhu práce** (zejména pak žen staršího věku, samoživitelek, žen s dětmi v předškolním věku). **U mužů se vyšší vzdělání promítá do větší genderové senzitivity při posuzování znevýhodnění žen na trhu práce.**

Ženy jsou méně často než muži toho názoru, že mají šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu či plat jako muži. **Příčiny GPG** vnímá veřejnost silněji **především na straně trhu práce a jeho fungování, v kariérních ambicích mužů, genderových stereotypech či v nastavení vzdělávacího systému apod.** než ve schopnostech, výkonnosti či kvalifikaci žen. Za nejčastější příčinu GPG je lidmi považováno mateřství a přestávky ve výkonu práce spojené u žen s péčí o děti. Výzkum tak potvrzuje, že **mateřství a péče o děti je lidmi vnímáno jako výrazný faktor finančního znevýhodnění žen na trhu práce.**

## 2. Bariéry pracovního uplatnění žen a mužů na trhu práce

**Důraz na kariéru ve svém životě i v případě, že zasahuje do rodinného života, kladou spíše muži než ženy.**

**Disharmonii mezi pracovním a rodinným životem**, obvykle ve směru intervence práce do rodinných záležitostí než naopak, **vnímají zase častěji ženy než muži, zejména pak ženy s více než jedním dítětem ve věku do 15 let.**

## 3. Názory na problém levné práce a vyšší mezd v ČR

Názory na vyšší hrubé minimální mzdy se s realitou značně rozcházejí a podle dotázaných osob by měla být v průměru o 57 % vyšší (tj. 19 154 namísto 12 200 Kč). Podle 90 % lidí minimální mzda nestačí na pokrytí základních životních potřeb. Podle 73 % žen a 57 % mužů pak mezi těmi, kdo pracují za minimální mzdu, převažují ženy.

Přes 80 % dotázaných je toho názoru, že příčinou zaostávání výše mezd u nás je hlavně **neochota majitelů a majitelek firem dělit se o své zisky se zaměstnanci; dále preference zahraničních pracovníků ze strany zaměstnavatelů a zaměstnavatelek (protože jim mohou platit nižší mzdy); a to, že politici a političky v ČR nejsou ochotni/y zvýšení mezd prosazovat. Jen relativně malá část populace spatřuje příčinu zaostávání našich mezd v nižší produktivitě práce u nás (29 %) nebo v nižší míře vzdělanosti a kvalifikace našich pracovníků/nic (17 %).**

## 4. Hodnocení mzdových rozdílů mezi muži a ženami u vybraných profesí

**Pokud si lidé myslí, že muži a ženy nejsou v téže profesi stejně ohodnoceni, pak znevýhodnění vidí výrazně častěji v případě žen, nikoli mužů. U vybraných profesí, které dotázané osoby porovnávaly z hlediska genderové rovnosti odměňování, se ukazuje, že ženy si častěji než muži myslí, že ženy v dané profesi mají nižší příjmy než muži. Zvláště výrazný je rozdíl v odpovědích mužů a žen u profesí z kategorie „bílých límečků“ jako manažerů a manažerek, bankovních úředníků a úřednic, účetních, personalistů a personalistek. Stejně výrazný rozdíl je ale i v případě zahradníků a zahradnic.**

## 5. Životní úroveň

Struktura výše osobních příjmů žen a mužů se výrazně liší. **Mezi ženami je podstatně více těch, které mají nižší příjem, a podstatně méně těch s vyšším příjmem než mezi muži.** Největší rozdíly tohoto typu byly zjištěny mezi osobami se základním vzděláním. Příjmy mužů tvoří celkově větší část společných příjmů partnerů a partnerek z výdělečné činnosti než příjmy žen, a to i přibližně v 50 % rodin, kde žena má vyšší vzdělání než muž.

Hlavním zdrojem celkového příjmu domácnosti jsou pro dvě třetiny populace (65 % mužů a 68 % žen) mzdy a platy nebo příjmy ze samostatné výdělečné činnosti (10 % mužů a 6 % žen). Ostatní (tj. 25 %) pobírají nějakou formu dávky (důchod, sociální dávky nebo podpory, dávky v nezaměstnanosti apod.). **Mezi osobami, které mají problémy zaplatit určité výdaje, převažují ženy – jednak důchodkyně, jednak část samoživitelek. Nízké příjmy z výkonu placeného zaměstnání se pak nutně promítají do nízkých důchodů žen, nižší životní úrovně i horších materiálních podmínek jejich domácnosti.**

**Horší materiální podmínky domácnosti** se častěji týkají těch rodin, jejichž rozpočet je závislý na dávkách sociálního zabezpečení, což se opět týká častěji **osob v důchodovém věku** (hlavně důchodkyň) a lidí pobírajících sociální dávky či podpory (tj. i **část samoživitelek**). Ženy převažují i mezi těmi, kdo pracují (pobírají plat nebo mzdu nebo i podnikají) a mají nízké příjmy ze své pracovní činnosti.

## 6. Osobní zkušenost s GPG

Téměř polovina populace (ženy častěji než muži) vnímá, že v oboru, kde pracuje nebo pracovala, mají **muži lepší možnosti** v porovnání se ženami **být povýšeni do vedoucí pozice** anebo **mít za stejnou práci vyšší mzdu či plat**. Častěji toto uvádějí lidé zaměstnaní **ve státních podnicích**, případně **ve státní správě**.

Pokud lidé mají zkušenost se znevýhodněním v zaměstnání, pak nejčastěji z důvodu pohlaví v případech, které se týkají finančního ohodnocení práce (mezd a mimořádných odměn), dále v možnosti postupu na vyšší pozici, při přijímacím řízení nebo propouštění ze zaměstnání či v přiznaných pracovních benefitech. **Znevýhodnění výrazně častěji uvádějí ženy oproti mužům.**

**Lidé jednoznačně požadují větší transparentnost, pokud jde o informace o mzdách a platech.** Čím nižší mají lidé příjem, tím častěji souhlasí se zveřejňováním těchto informací.

Pokud lidé posuzují odměňování mužů a žen v organizaci, kde pracují nebo pracovali, **přibližně třetina uvádí, že muži jsou odměňováni více než ženy.** Požadavek větší transparentnosti mezd a platů by tak mohl napomoci eliminovat nerovnosti v rámci zaměstnavatelského subjektu.

## 7. Dopad GPG v rodině

**Nerovné odměňování mužů a žen se podílí na udržování tradičního modelu péče o nejmenší děti v rodinách.** Jsou to totiž stále především ženy (v 98 % případů), které zůstávají doma s dětmi na mateřské či rodičovské (a to nejen proto, že chtějí být doma s dítětem anebo si neumějí představit jiné řešení, ale také proto, že je to vzhledem k výši příjmů rodičů pro rodinu finančně výhodnější).

**Péče o někoho v rodině** (hlavně děti, rodiče či prarodiče, nebo manžela/ku či partnera/ku) je **důvodem, proč opět hlavně ženy někdy ve svém životě změnily rozložení své pracovní doby, výši úvazku nebo jiné okolnosti své práce nebo dokonce zanechaly svého zaměstnání.** Výzkum potvrzuje, že **ženy spíše než muži žijící v partnerství jsou mezi 30. a 60. rokem svého života často stále zatíženy tzv. dvojným břemenem** (placenou prací i tou neplacenou v podobě péče o druhé v kombinaci s domácími pracemi).

13 % mužů a 17 % žen by chtělo využívat placenou výpomoc v domácnosti, ale není pro ně finančně dostupná (totéž platí pro 19 % osob ve věku 60 a více let a 18 % lidí s nejnižším vzděláním). **Nedostatek finančních prostředků tak limituje část populace ve využívání placené výpomoci v domácnosti, třebaže by o to měla zájem.**

## 8. Názory na relevantní aktéry

Za **nejdůležitější aktéry**, kteří by měli řešit nerovnosti v odměňování žen a mužů, lidé považují ty, kteří jsou jeho integrální součástí, tzn. **odborníky** hájící práva zaměstnaných osob, **zaměstnavatele a zaměstnavatelky** a **jednotlivé lidi**. Méně často pak volí některé instituce státu a veřejnoprávní subjekty. **Nejmenší prioritu** z uvedených aktérů (většinou institucí) přitom získaly **soudy**.

## 9. Názory na aktivity projektu 22 % K ROVNOSTI

Navrhovaná opatření ke snížení rozdílu v odměňování žen a mužů považuje velká část populace za účinná a souhlasila by s jejich zavedením. Ve značné míře **veřejnost podporuje ta opatření, která se týkají zaměstnavatelů a jejich aktivit a případných povinností** (zejména pravidelné zjišťování zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, zda u nich nedochází k nerovnému odměňování žen a mužů) a ta **opatření, která mají legislativně-kontrolní charakter** (řešení nerovností zákonnou úpravou, efektivní nástroje kontroly Státního úřadu inspekce práce a úřadů práce, postihy od inspektorátů práce). Důležitou roli v realizaci navržených opatření by měl hrát zejména stát.

**Opatření spíše osvětového charakteru veřejnost považuje za účinná o něco méně často**, ale i tak by s jejich zavedením souhlasila nadpoloviční většina.

Ženy pak přisuzují větší váhu než muži většině uvedených aktérů (od státu po odborníky). V porovnání s muži také častěji považují všechna navržená opatření za účinná a častěji by souhlasily s jejich zavedením.

## Příloha č. 1: Faktorová analýza

Na tři baterie otázek ve výzkumu byla aplikována faktorová analýza. Šlo o následující baterie<sup>8</sup>:

- názory na příčiny GPG (otázka Q10a–Q10j),
- názory na role žen a mužů v domácnosti a na péči o děti (otázky Q11a–Q11e, Q11g<sup>9</sup>),
- názory na příčiny zaostávání výše mezd u nás za ekonomicky vyspělými zeměmi (otázky Q18a–Q18i).

Faktorová analýza nebyla aplikována na baterii názorů na opatření pro snižování genderových rozdílů v odměňování (otázka Q58a–Q58n), protože v tomto případě všechny položky vytvářely jeden faktor.<sup>10</sup>

### Názory na příčiny GPG

Hodnota KMO u této baterie (s vyloučením položky „jiné“) činí 0,858. Zvolené řešení vychází z metody PAF, rotace varimax. Automaticky byly vytvořeny dva faktory, třífaktorové řešení bylo zadáno ručně. Dva faktory vysvětlují téměř 38 % variance, přidáním dalšího faktoru se vysvětlená variance zvyšuje na 42 %.

Ze zvoleného řešení vyplývá, že v názorech na příčiny GPG se v názorech občanů uplatňují tři faktory.

- První faktor spočívá ve vnímání existence předsudků spojených s prací žen. Jde o předsudky týkající se odlišných schopností a pracovní výkonnosti žen a mužů a s tím spojené úmyslně odlišné odměňování mužů a žen na stejných pozicích a vykonávajících stejnou práci a také menší zastoupení žen než mužů ve vedoucích pozicích.
- Druhý faktor tvoří položky, které se týkají vztahu rodinného a pracovního života u obou pohlaví, konkrétně, že muži častěji kladou kariéru na první místo, dále sem spadá mateřství, péče o děti a kariérní přestávky žen spojené s péčí o děti, nevyhovující podmínky pro sladění práce a rodinného života a skutečnost, že ženy jsou často zaměstnány v oborech, které jsou hůře odměňovány než obory, v nichž působí převážně muži.
- Třetí faktor sytí ty položky, které souvisejí s rozdílným vzděláním a výchovou mužů a žen. Patří sem vliv výchovy a vzdělávacího systému, který směřuje ženy a muže do odlišných oborů, obavy žen říci si o více peněz, jejich nesmělost a neprůbojnost, dále také horší pracovní schopnosti, výkonnost a kvalifikace žen oproti mužům, a skutečnost, že ženy jsou často zaměstnány v oborech, které jsou hůře odměňovány než obory, v nichž působí převážně muži.

Faktory jsou statisticky významně rozdílné (hladina pravděpodobnosti 95 %).

<sup>8</sup> U těchto baterií hodnota KMO (Kaiser-Mayer-Olkinovy adekvátnosti výběru) odpovídala požadavku na vhodnost použití faktorové analýzy – pohybovala se mezi 0,6 a 0,9.

<sup>9</sup> Z baterie byly vynechány položky Q11f a Q11h, protože jejich faktorová zátěž byla vždy nižší než 0,4.

<sup>10</sup> Tomu odpovídala i vysoká hodnota KMO=0,957.

Tabulka 28 Názory na příčiny GPG – faktorové zátěže

Položka	Předsudky	Gender v rodině a práci	Vliv výchovy a vzdělávání
Q10_g Předsudky týkající se odlišných schopností a pracovní výkonnosti žen a mužů.	,800		
Q10_h Skutečnost, že zaměstnavatelé dávají ženám a mužům na stejných pozicích a vykonávajících stejnou práci úmyslně odlišnou mzdu.	,615		
Q10_f Ženy jsou méně často zastoupeny ve vedoucích pozicích než muži.	,449		
Q10_i Muži častěji kladou kariéru na první místo a jsou ochotni pro úspěch v pracovním životě více obětovat		,584	
Q10_a Mateřství, péče o děti a kariérní přestávky žen spojené s péčí o děti.		,542	
Q10_j Nevyhovující podmínky pro sladění práce a rodinného života v ČR.		,513	
Q10_d Vliv výchovy a vzdělávacího systému, který směřuje ženy a muže do odlišných oborů.			,623
Q10_b Obavy žen říct si o více peněz, jejich nesmělost a neprůbojnost.			,525
Q10_e Horší pracovní schopnosti, výkonnost nebo kvalifikace žen oproti mužům.			,461
Q10_c Skutečnost, že jsou ženy často zaměstnány v oborech, které jsou hůře odměňovány než obory, v nichž působí převážně muži.		,425	,453

Výsledky analýzy faktorových skóru podle základních sociodemografických znaků ukazuje následující tabulka. Vyplývá z ní, že všechny tři faktory se signifikantně liší podle pohlaví: ženy kladou na všechny faktory při vysvětlování příčin GPG větší důraz než muži. Analýza podle věku a vzdělání ukazuje na významné rozdíly pouze u faktoru, který se týká vztahu rodinného a pracovního života u obou pohlaví. Příčinu GPG v tomto faktoru spatřují – vedle žen – zejména lidé v mladším středním věku (30–44 let) a lidé s vysokoškolským vzděláním. Méně ho akcentují mladí lidé do 29 let a lidé se vzděláním bez maturity.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Čím je hodnota faktorového skóru nižší, tím větší je příklon příslušné sociodemografické skupiny k němu, a naopak.



**Tabulka 29** Názory na příčiny GPG – průměry faktorových skóre podle sociodemografických znaků

		Předsudky	Gender v rodině a práci	Vliv výchovy a vzdělávání
Pohlaví	ženy	-0,12*	-0,08*	-0,05*
	muži	0,13*	0,09*	0,06*
Věk	do 29 let		0,07*	
	30–44 let		-0,03*	
	45–59 let		0,00	
	60 a více let		-0,03	
Vzdělání	ZŠ		0,03*	
	SŠ		0,00	
	VŠ		-0,10*	

Pozn.: \* znamená signifikantní rozdíl na hladině významnosti 95 %.  
Čím vyšší hodnota, tím vyšší souhlas s položkami tvořícími odpovídající faktor.

## Názory na role žen a mužů v domácnosti a na péči o děti

Tato baterie s hodnotou KMO=0,627 je pro faktorovou analýzu méně vhodná, ale její aplikace je možná. Byla použita metoda PAF. Po vyloučení dvou položek vykazujících nízké faktorové zátěže se automaticky vytvářejí tři faktory, ruční nastavení a využití nerotovaného řešení přináší následující dva interpretovatelné faktory.

- První faktor vyjadřuje konzervativní postoje respondentů a respondentek k danému problému, opírající se o tzv. tradiční model genderových rolí v domácnosti. Podle něj má muž vydělávat peníze a žena se starat o domácnost, žena se může trvale realizovat v domácnosti stejně jako v zaměstnání, matka dítěte by měla vždy jít na rodičovskou a po ní se vracet do práce nejlépe až v době, kdy jsou děti alespoň ve školním věku.
- Druhý faktor vyjadřuje genderově neutrální postoje, podle nichž je v pořádku, když na rodičovskou dovolenou jde ten z rodičů, který má nižší příjem, ať je to matka nebo otec (zároveň logicky neplatí, že na rodičovskou by měla jít vždy matka), a trvalé setrvání v domácnosti může muži přinášet radost a uspokojovat ho stejně jako práce v zaměstnání.

**Tabulka 30** Názory na role žen a mužů v domácnosti a na péči o děti – faktorové zátěže

Položka	Konzervativní postoje	Genderově neutrální postoje
Q11_a.: Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost.	,757	
Q11_b.: Být trvale v domácnosti může ženě přinášet radost a uspokojovat stejně jako práce v zaměstnání.	,716	
Q11_d.: Na rodičovskou dovolenou by měla jít vždy matka dítěte.	,518	-,479
Q11_g.: Matka by se měla po rodičovské dovolené vrátet do práce nejlépe až v době, kdy jsou děti alespoň ve školním věku.	,423	
Q11_c.: Být trvale v domácnosti může muži přinášet radost a uspokojovat stejně jako práce v zaměstnání.		,653
Q11_e.: Je v pořádku, když na rodičovskou dovolenou jde ten z rodičů, který má nižší příjem, ať je to matka nebo otec.		,425

Oba faktory se liší podle pohlaví i podle věku a vzdělání. Ukazuje to následující tabulka průměrů faktorových skóre podle uvedených základních sociodemografických znaků. Je z ní patrné, že zatímco muži, lidé vyššího věku a osoby s nižším vzděláním mají častěji tendenci zastávat konzervativní postoje, u žen, lidí mladších a osob s vyšším vzděláním se více prosazují genderově neutrální postoje.

**Tabulka 31** Názory na role žen a mužů v domácnosti a na péči o děti – průměry faktorových skóre podle sociodemografických znaků

		Konzervativní postoje	Genderově neutrální postoje
Pohlaví	ženy	0,14*	-0,04*
	muži	-0,16*	0,05*
Věk	do 29 let	0,19*	-0,07*
	30-44 let	0,04*	-0,12*
	45-59 let	-0,04*	0,08*
	60 a více let	-0,17*	0,13*
Vzdělání	ZŠ	-0,12*	0,07*
	SŠ	0,08*	-0,07*
	VŠ	0,20*	-0,07*

Pozn.: \* znamená signifikantní rozdíl na hladině významnosti 95 %.

Čím vyšší hodnota, tím vyšší souhlas s položkami tvořícími odpovídající faktor.

## Názory na příčiny zaostávání výše mezd u nás za ekonomicky vyspělými zeměmi

Vhodnost baterie pro faktorovou analýzu dokládá hodnota KMO=0,821. Při použití metody PAF vycházejí automaticky dva faktory, vybrané řešení je rotované (varimax).

- První faktor zahrnuje „balíček“ vzájemně spjatých jevů a příčin: na jedné straně neochotu majitelů a majitelů firem dělit se o zisky s pracovníky a pracovníci, to, že vyvádějí zisky mimo ČR, nedávají příležitosti pro vyjednávání vyšší mzdy či platu a že raději zaměstnávají cizince a cizinky, aby jim nemuseli platit vysoké mzdy; na druhé straně neochota politiků a političek prosazovat zvýšení mezd, neschopnost odborů vyjednat vyšší mzdy pro zaměstnance a zaměstnankyně a v neposlední řadě i to, že lidé u nás neumějí vyjednat o výši mzdy či platu. Jde tedy o faktor, který má subjektivní povahu a výraznou roli v něm hraje systémová neochota a neschopnost negociace.
- Druhý faktor se naopak opírá o svou povahou objektivní (ať reálně nebo nikoli) argumenty: nižší vzdělání a kvalifikace našich pracovníků a pracovník a nižší produktivita práce v podnicích a firmách v ČR než v ekonomicky vyspělých zemích.

**Tabulka 32** Názory na příčiny zaostávání výše mezd u nás za ekonomicky vyspělými zeměmi – faktorové zátěže

Položka	Neochota a neschopnost vyjednat	Nižší kvalifikace a produktivita práce
Q18_g Majitelé a majitelky firem nejsou ochotni se o své zisky dělit s řadovými pracovníky a pracovníci	,726	
Q18_e Zaměstnavatelé nedávají dostatečné příležitosti pro vyjednávání vyšší mzdy či platu	,703	
Q18_f Politici a političky v ČR nejsou ochotni zvýšení mezd prosazovat	,666	
Q18_h Zaměstnavatelé raději přijímají cizince a cizinky, aby jim nemuseli platit vysoké mzdy	,637	
Q18_d Lidé u nás neumějí vyjednat o výši mzdy nebo platu	,585	
Q18_i Vlastníci firem vyvádějí zisky mimo ČR.	,564	
Q18_b Odbory u nás nejsou schopny vyjednat pro zaměstnance a zaměstnankyně vyšší mzdy	,504	
Q18_a Pracovníci a pracovníci v ČR jsou méně vzdělaní a kvalifikovaní než v ekonomicky vyspělých zemích		,720
Q18_c V podnicích a firmách v naší zemi je nižší produktivita práce než v ekonomicky vyspělých zemích		,619

Z analýzy faktorových skóre vyplývají statisticky významné rozdíly pouze u 1. faktoru, a to jen podle pohlaví a věku. Zaostávání výše mezd u nás za ekonomicky vyspělými zeměmi si neochotou a neschopností všech subjektů vyjednat vysvětlují častěji ženy a lidé ve věku od 60 let.

**Tabulka 33** Názory na příčiny zaostávání výše mezd u nás za ekonomicky vyspělými zeměmi – průměry faktorových skóre podle sociodemografických znaků

		Neochota a neschopnost vyjednávat
Pohlaví	ženy	-0,06*
	muži	0,06*
Věk	do 29 let	0,01*
	30-44 let	0,04*
	45-59 let	0,07*
	60 a více let	-0,12*

Pozn.: \* znamená signifikantní rozdíl na hladině významnosti 95 %.  
Čím vyšší hodnota, tím vyšší souhlas s položkami tvořícími odpovídající faktor.

## Příloha č. 2: Dotazník

(Pozn.: Dotazník je předložen v pracovní podobě, v níž sloužil jako předloha pro programování.)

Dobrý den, jsem tazatelem/tazatelkou společnosti ppm factum research, která provádí průzkum týkající se práce a zaměstnání, i osobního a rodinného života lidí. Rád/a bych Vám v této souvislosti položil/a několik otázek. Všechny údaje, které mi poskytnete, budou naprosto důvěrné a v konečném zpracování anonymní. Rozhovor nebude trvat déle než 45 minut. Otázky se týkají Vaší současné práce, tj. zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti, podnikání.

### 1. Můžete prosím uvést, jaké je v současnosti Vaše hlavní ekonomické postavení?

[SINGLE]

Zaměstnaný/á	1
Odborná praxe, stáž	2
Podnikatel/ka, živnostník/ice	3
Pracující ve firmě nebo na farmě některého člena rodiny	4
Nezaměstnaný/á	5
<b>STUDENTI:</b>	
Ekonomicky neaktivní student/ka, odborně se vzdělávající,	6
Student/ka, odborně se vzdělávající a příležitostně pracující (v každé jedné práci na dobu kratší než 3 měsíce)	7
Student/ka, odborně se vzdělávající a zároveň pracující (ve stálém zaměstnání/podnikání na dobu alespoň 3 měsíce)	8
<b>MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ:</b>	
Ekonomicky neaktivní na mateřské nebo rodičovské dovolené	9
Na mateřské nebo rodičovské dovolené a zároveň příležitostně pracující (v každé jedné práci na dobu kratší než 3 měsíce)	10
Na mateřské nebo rodičovské dovolené a zároveň pracující (ve stálém zaměstnání/podnikání na dobu alespoň 3 měsíce)	11
<b>V DOMÁCNOSTI:</b>	
Ekonomicky neaktivní v domácnosti	12
V domácnosti a zároveň příležitostně pracující (v každé jedné práci na dobu kratší než 3 měsíce)	13
<b>INVALIDNÍ DŮCHODCI:</b>	
Ekonomicky neaktivní v invalidním důchodu, dlouhodobě nemocný/ná	14
V invalidním důchodu a příležitostně pracující (v každé jedné práci na dobu kratší než 3 měsíce)	15
V invalidním důchodu a pracující (ve stálém zaměstnání/ podnikání na dobu alespoň 3 měsíce)	16
<b>STAROBNÍ DŮCHODCI</b>	17

**FILTR: OT. 2 JEN PRO TY, KTEŘÍ ODPOVĚDĚLI V OTÁZCE 1 VARIANTOU 12 NEBO 13 (V DOMÁCNOSTI).**

**2. Můžete mi prosím říct, z jakých důvodů jste zůstal(a) v domácnosti? Vyberte prosím 2 hlavní důvody.**

[MULTIPLE]

Problém najít zaměstnání, malá nabídka míst v oboru	1
abyste měl(a) čas na péči o domácnost,	2
protože jste chtěl(a) pečovat o děti,	3
nemáte hlídání pro děti,	4
protože jste chtěl(a) pečovat o nemocného/nemohoucího člena rodiny,	5
nemáte zajištěnou péči o nemocného/nemohoucího člena rodiny,	6
chtěl(a) jste vyhovět přání partnera/ky,	7
nemáte potřebu pracovat, jste finančně zajištěn(a),	8
kvůli Vaším zdravotním problémům,	9
z jiného důvodu	10

**FILTR: OT. 3 JEN PRO TY, KTEŘÍ ODPOVĚDĚLI V OTÁZCE 1 VARIANTOU 5, 6, 9, 12, 14, 17.**

**3. Měl(a) jste někdy placenou práci?**

[SINGLE]

ANO	1
NE	2
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

**4. Nyní Vám budu předčítat seznam několika aspektů pracovního života. Ty mohou být pro různé lidi různě důležité, např. při výběru nebo hledání práce. U každého z nich mi, prosím, řekněte, jak důležitý, nebo naopak nedůležitý je pro Vás osobně. Použijte rozmezí od 0 do 10, kde 0 znamená naprosto nedůležité a 10 naprosto zásadní.**

[BATERIE]

naprosto nedůležité	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	zásadní
NETÝKÁ SE (NENABÍZET)				66								
(ODMÍTĚL/A)				77								
(NEVÍM)				88								

- Jak důležitý je pro Vás výdělek, výše platu nebo mzdy?
- aby Vaše pracovní výsledky byly spravedlivě odměňovány?
- Abyste měl(a) v práci nefinanční výhody, jako např. stravování, firemní auto, telefon, naturálie, příspěvky nebo slevy apod.
- Jak důležité jsou pro Vás vztahy s kolegy?
- chování osob ve vyšším postavení – nadřízení, zákazníci atp., k těm s nižším postavením,
- celkové mezilidské vztahy v prostředí práce?
- Jak důležitá je pro Vás celková časová náročnost práce?
- rozložení pracovní doby během dne či týdne?
- Jak důležité je, aby Vám práce nezasahovala do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek?
- Jak důležité pro Vás je, aby byla Vaše práce zajímavá?
- abyste v ní měl(a) možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje,
- abyste si mohl(a) sám/sama rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci

- m) Jak důležitý je pro Vás charakter pracovního poměru, tedy zda máte smlouvu na dobu určitou či neurčitou, plný nebo částečný úvazek, zda pracujete jako zaměstnanec/zaměstnankyně nebo soukromník/soukromnice, atp.?
- n) Jak důležité je pro Vás mít jistotu, že o svou práci nepřijdete?
- o) A jak to, aby Vám práce dávala jistotu dalšího možného uplatnění na trhu práce?
- p) Jak důležitá je pro Vás úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce?
- q) technické vybavení při výkonu práce
- r) Jak důležitá je čistota, pořádek a hygiena při výkonu práce?

5. Nyní Vám budu ještě jednou předcítat aspekty pracovního života, jako před chvílí. Tentokrát ale půjde o to, abyste jimi zhodnotil(a) své současné hlavní zaměstnání, práci. Pokuste se vždy zamyslet pouze nad tím bodem, který Vám přečtu, a zhodnoťte, zda je z tohoto pohledu Vaše současné hlavní zaměstnání špatné, nebo dobré. Použijte rozmezí od - 5 do +5, kde - 5 znamená velmi špatné a +5 velmi dobré.

[BATERIE]

velmi špatné	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	velmi dobré
--------------	----	----	----	----	----	---	---	---	---	---	---	-------------

NETÝKÁ SE (NENABÍZET)	6
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8

- a) Jak hodnotíte výši svého výdělků, platu nebo mzdy,
- b) spravedlivost odměňování Vašich pracovních výsledků,
- c) nefinanční výhody jako např. stravování, firemní auto, telefon, naturálie, příspěvky nebo slevy apod.?
- d) Jak v rámci Vaší práce hodnotíte své vztahy s kolegy,
- e) chování osob ve vyšším postavení (nadřízení, zákazníci atp.) k těm s nižším postavením,
- f) celkové mezilidské vztahy v prostředí Vaší práce?
- g) Jak hodnotíte celkovou časovou náročnost Vašeho hlavního zaměstnání?
- h) Jak hodnotíte rozložení pracovní doby hlavního zaměstnání během dne či týdne?
- i) A to, jak Vám práce zasahuje do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek?
- j) Jak hodnotíte to, jak je práce ve Vašem hlavním zaměstnání zajímavá,
- k) jaké Vám tato práce umožňuje možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje,
- l) míru toho, jak si můžete sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci?
- m) Jak hodnotíte charakter Vašeho pracovního poměru, tedy zda máte smlouvu na dobu určitou či neurčitou, plný nebo částečný úvazek, zda jste zaměstnanec/zaměstnankyně nebo soukromník/soukromnice atp.?
- n) Jak hodnotíte jistotu, že o tuto práci nepřijdete?
- o) A jak ji hodnotíte z hlediska toho, jakou Vám tato práce dává jistotu dalšího možného uplatnění na trhu práce?
- p) Jak hodnotíte úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce ve Vašem hlavním zaměstnání,
- q) technické vybavení při výkonu Vaší práce?
- r) Jak hodnotíte čistotu, pořádek a hygiena při výkonu Vaší práce?

**6. Představte si, že se rozhodujete, zda přijmout pracovní nabídku ohledně nového zaměstnání. Jak důležité jsou pro Vaše rozhodování následující okolnosti?**

[BATERIE]

VELMI DŮLEŽITÉ	1
SPÍŠE DŮLEŽITÉ	2
SPÍŠE NEDŮLEŽITÉ	3
ZCELA NEDŮLEŽITÉ	4
NETÝKÁ SE (NENABÍZET)	6
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

- možnost získat vedoucí postavení
- možnost zkráceného pracovního úvazku
- pracoviště v blízkosti bydliště
- práce je prestižní, lidé ji oceňují
- práce není fyzicky namáhavá nebo nebezpečná
- práce je samostatná
- práci budu moci zkombinovat s rodinnými povinnostmi
- na pracovišti je silná odborová organizace
- v práci není nutné jezdit na služební cesty

**7. Které skupiny jsou podle Vás v současnosti nejvíce znevýhodněny na trhu práce? Vyberte maximálně 3 skupiny.**

[MULTIPLE]

- Lidé s nízkým vzděláním (SOU, ZŠ apod.)
- lidé těsně po ukončení středoškolského vzdělání
- lidé těsně po ukončení vysokoškolského vzdělání
- ženy po mateřské či rodičovské dovolené
- ženy s dětmi předškolního věku
- ženy s dětmi ve školním věku
- ženy samoživitelky
- muži samoživitelé
- ženy staršího věku
- muži staršího věku
- zdravotně handicapovaní lidé
- Romové
- migranti a migrantky
- žádná skupina není znevýhodněná

**8. Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži?**

[SINGLE]

Ženy jsou jednoznačně znevýhodněny oproti mužům	1
Některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům,	2
V postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži není podstatný rozdíl	3
Některé skupiny mužů jsou znevýhodněny proti ženám	4
Muži jsou jednoznačně znevýhodněni oproti ženám.	5
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8



**9. Myslíte si, že ženy v České republice mají šanci dostat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži?**

[SINGLE]

ROZHODNĚ ANO	1
SPÍŠE ANO	2
SPÍŠE NE	3
ROZHODNĚ NE	4
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

**10. Podle údajů Českého statistického úřadu berou ženy v ČR v průměru o cca 22 % nižší mzdu než muži. Co je podle Vás důvodem tohoto rozdílu?**

[BATERIE]

ROZHODNĚ JE DŮVODEM	1
SPÍŠE JE DŮVODEM	2
SPÍŠE NENÍ DŮVODEM	3
ROZHODNĚ NENÍ DŮVODEM	4
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

- Mateřství, péče o děti a kariérní přestávky žen spojené s péčí o děti.
- Obavy žen říct si o více peněz, jejich nesmělost a neprůbojnost.
- Skutečnost, že jsou ženy často zaměstnány v oborech, které jsou celkově hůře odměňovány než obory, v nichž působí převážně muži.
- Vliv výchovy a vzdělávacího systému, který směřuje ženy a muže do odlišných oborů.
- Horší pracovní schopnosti, výkonnost nebo kvalifikace žen oproti mužům.
- Ženy jsou méně často zastoupeny ve vedoucích pozicích než muži.
- Předsudky týkající se odlišných schopností a pracovní výkonnosti žen a mužů.
- Skutečnost, že zaměstnavatelé dávají ženám a mužům na stejných pozicích a vykonávajících stejnou práci úmyslně odlišnou mzdu.
- Muži častěji kladou kariéru na první místo a jsou ochotni pro úspěch v pracovním životě více obětovat
- Nevyhovující podmínky pro sladění práce a rodinného života v ČR.
- Jiné důvody. VYPIŠTE:

**11. Nyní Vám opět přečtu několik výroků a Vy mi, prosím, u každého z nich řekněte, nakolik s ním souhlasíte nebo nesouhlasíte.**

[BATERIE]

ROZHODNĚ SOUHLASÍM	1
SPÍŠE SOUHLASÍM	2
SPÍŠE NESOUHLASÍM	3
ROZHODNĚ NESOUHLASÍM	4
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

- Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost.
- Být trvale v domácnosti může ženě přinášet radost a uspokojovat stejně jako práce v zaměstnání.
- Být trvale v domácnosti může muži přinášet radost a uspokojovat stejně jako práce v zaměstnání.
- Na rodičovskou dovolenou by měla jít vždy matka dítěte.
- Je v pořádku, když na rodičovskou dovolenou jde ten z rodičů, který má nižší příjem, ať je to matka nebo otec.
- Je správné, když se otec co nejvíce podílí na péči o děti, i když je třeba pracovním dosti vytížen.
- Matka by se měla po rodičovské dovolené vracet do práce nejlépe až v době, kdy jsou děti alespoň ve školním věku.
- Péči o domácnost, tj. úklidu, vaření apod., by se měl věnovat hlavně ten z partnerů, který má nižší příjem.

**12. Je podle Vás důležité věnovat se kariéře i v případě, že to zasahuje do rodinného života?**

[SINGLE]

ROZHODNĚ ANO	1
SPÍŠE ANO	2
SPÍŠE NE	3
ROZHODNĚ NE	4
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

**13. Můžete, prosím, uvést, jak často jste se během posledních tří měsíců setkal(a) s následujícími situacemi?**

[BATERIE]

NĚKOLIKRÁT ZA TÝDEN	1
NĚKOLIKRÁT ZA MĚSÍC	2
JEDNOU NEBO DVAKRÁT ZA POSLEDNÍ 3 MĚSÍCE	3
NIKDY BĚHEM POSLEDNÍCH 3 MĚSÍCŮ	4
NETÝKÁ SE (EKONOMICKY NEAKTIVNÍ)	6
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

- Přišel/přišla jste z práce domů tak unavená, že jste nebyl(a) schopen/schopna udělat v domácnosti a rodinně věci, které byly potřeba.
- Kvůli množství času, které jste strávil(a) v zaměstnání, pro Vás bylo obtížné plnit rodinné a domácí povinnosti.
- Přišel/přišla jste kvůli rodinným záležitostem do práce tak unavený/unavená, že jste nebyl schopen/schopna udělat v práci věci, které bylo potřeba udělat.
- Kvůli množství času, které jste strávil(a) prací v domácnosti nebo pro rodinu, pro Vás bylo obtížné plnit pracovní povinnosti.

14. Jaká by podle Vás měla být výše průměrné měsíční hrubé mzdy v ČR?

[OPEN]

.....

15. Jak vysoká by měla být výše měsíční hrubé minimální mzdy?

[OPEN]

.....

16. Postačuje podle Vás současná hrubá minimální mzda, která činí 12 200 Kč měsíčně, na pokrytí základních životních potřeb?

[SINGLE]

ROZHODNĚ ANO	1
SPÍŠE ANO	2
SPÍŠE NE	3
ROZHODNĚ NE	4
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8

17. Řekl(a) byste, že mezi lidmi, kteří musí vykonávat práci za minimální mzdu, převažují ženy?

[SINGLE]

ROZHODNĚ ANO	1
SPÍŠE ANO	2
SPÍŠE NE	3
ROZHODNĚ NE	4
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8

**18. I když se výše mezd u nás v poslední době zvyšuje, stále zaostává za ekonomicky vyspělými zeměmi. Jaké jsou podle Vás příčiny tohoto stavu?**

[BATERIE]

ROZHODNĚ SOUHLASÍM	1
SPÍŠE SOUHLASÍM	2
SPÍŠE NESOUHLASÍM	3
ROZHODNĚ NESOUHLASÍM	4
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

- Pracovníci a pracovnice v naší zemi jsou méně vzdělaní a kvalifikovaní než pracovníci a pracovnice v ekonomicky vyspělých zemích.
- Odbory u nás nejsou schopny vyjednat pro zaměstnance a zaměstnankyně vyšší mzdy.
- V podnicích a firmách v naší zemi je nižší produktivita práce než v ekonomicky vyspělých zemích.
- Lidé u nás neumějí vyjednávat o výši mzdy nebo platu.
- Zaměstnavatelé nedávají dostatečné příležitosti pro vyjednávání vyšší mzdy či platu.
- Politici a političky v ČR nejsou ochotni zvýšení mezd prosazovat.
- Majitelé a majitelky firem a vysocí manažeři/manažerky nejsou ochotni se o své zisky dělit s řadovými pracovníky a pracovnicemi.
- Zaměstnavatelé raději přijímají cizince a cizinky, aby jim nemuseli platit vysoké mzdy.
- Vlastníci firem vyvádějí zisky mimo ČR.

**19. Myslíte si, že v následujících profesích existují průměrné rozdíly v odměňování mezi muži a ženami?**

[BATERIE]

ANO, ŽENY MAJÍ NIŽŠÍ PŘÍJMY NEŽ MUŽI	1
ANO, MUŽI MAJÍ NIŽŠÍ PŘÍJMY NEŽ ŽENY	2
NE, ŽENY A MUŽI MAJÍ SROVNATELNÉ PŘÍJMY	3
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

- Primáři a primářky
- Manažeři a manažerky
- Účetní, personalisté a personalistky
- Vyučující na vysokých školách
- Bankovní úředníci a úřednice
- Zahradníci a zahradnice
- Uklízeči a uklízečky
- Kuchaři a kuchařky
- Řidiči a řidičky veřejné dopravy
- Údržbáři a údržbářky

**20. Jak byste hodnotil(a) současné materiální životní podmínky Vaší domácnosti?**

[SINGLE]

VELMI DOBRÉ	1
SPÍŠE DOBRÉ	2
SPÍŠE ŠPATNÉ	3
VELMI ŠPATNÉ	4
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

**21. Může si Vaše domácnost bez problémů dovolit:**

[BATERIE]

ANO	1
NE	2
NETÝKÁ SE (NENABÍZET)	6
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

- ročně týdenní dovolenou mimo domov
- dostatečně vytápět byt
- zaplatit neočekávaný výdaj ve výši 10 000 Kč
- zaplatit školní výlet a školní pomůcky pro děti

**22. Je Váš rodinný rozpočet zásadním způsobem závislý na dávkách sociálního zabezpečení, včetně rodičovského příspěvku, příspěvek na bydlení, důchody, příspěvek na dítě atd.?**

[SINGLE]

ROZHODNĚ ANO	1
SPÍŠE ANO	2
SPÍŠE NE	3
ROZHODNĚ NE	4
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

**23. Zamyslete se, prosím, nad všemi příjmy všech členů a členek Vaší domácnosti, které celkem získává Vaše domácnost. Co je hlavním zdrojem celkového příjmu Vaší domácnosti?**

[SINGLE]

Platy nebo mzdy	01
Příjem ze samostatné výdělečné činnosti kromě zemědělské	02
Příjem ze zemědělské činnosti	03
Důchody	04
Dávky v nezaměstnanosti, odstupné za propuštění	05
Jakékoliv další sociální dávky nebo podpory	06
Příjem z investic, úspor, pojištění nebo majetku	07
Příjem z jiných zdrojů	08
(ODMÍTĚL/A)	77
(NEVÍM)	88

**24. Srovnáte-li možnosti mužů a žen v oboru, kde nyní pracujete, nebo v posledním oboru, kde jste pracoval(a), kdo má podle Vás lepší možnosti:**

[BATERIE]

MUŽI MAJÍ LEPŠÍ MOŽNOSTI NEŽ ŽENY	1
MUŽI I ŽENY MAJÍ ZHRUBA STEJNÉ MOŽNOSTI	2
ŽENY MAJÍ LEPŠÍ MOŽNOSTI NEŽ MUŽI	3
NETÝKÁ SE (NENABÍZET)	6
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8

- Být přijat/a do zaměstnání
- Možnost získat práci, odpovídající kvalifikaci a schopnostem dané osoby
- Mít za stejnou práci lepší plat
- Být povýšen/a do vedoucí pozice
- Udržet si pracovní místo
- Úspěšně si vyjednat zvýšení mzdy/platu
- Získat mimořádnou finanční odměnu za odvedenou práci
- Získat další nefinanční výhody, na něž není automaticky nárok v souvislosti s výkonem pracovní pozice (např. služební vůz, lepší kancelář, notebook, služební telefon aj.)
- Vyjednat si nastavení pracovní doby (flexibilní pracovní doba, zkrácený úvazek, výběr směn apod.)

**25. Řekněte mi, prosím, zda jste byl někdy znevýhodněn v následujících oblastech zaměstnání? Pokud ano, co bylo podle Vás hlavní příčinou tohoto znevýhodnění?**

[BATERIE]

NE, NEBYL JSEM ZNEVÝHODNĚN/A	1
ANO, KVŮLI TOMU, ŽE JSTE MUŽ/ŽENA	2
ANO, KVŮLI TOMU, ŽE JSTE MĚL/A (MALÉ) DĚTI	3
ANO, KVŮLI VÝŠÍ VAŠEHO VZDĚLÁNÍ	4
ANO, KVŮLI VĚKU	5
ANO, SETKAL, KVŮLI NÁRODNOSTI NEBO ETNICKÉ PŘÍSLUŠNOSTI	6
ANO, KVŮLI VAŠEMU ZDRAVOTNÍMU STAVU	7
ANO, Z POLITICKÝCH DŮVODŮ PŘED ROKEM 1989	8
ANO, Z DŮVODU OSOBNÍCH NESHOD S NADŘÍZENÝMI	9
ANO, Z JINÝCH DŮVODŮ	10
NETÝKÁ SE (NENABÍZET)	66
(ODMÍTL/A)	77
(NEVÍM)	88

- při přijímacím řízení,
- v typu pracovní smlouvy, která Vám byla nabídnuta – na dobu určitou, neurčitou, DPP, DPČ, ŽL apod.,
- v mzdovém ohodnocení,
- v možnosti postupu na vyšší pozici,
- v přiznaných pracovních benefitech (např. služební auto, telefon, notebook).
- při rozhodování o mimořádných odměnách
- při využívání možností studia, rekvalifikace
- při propouštění ze zaměstnání

**26. Vyjádřete, prosím, do jaké míry souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky:**

[BATERIE]

ROZHODNĚ SOUHLASÍM	1
SPÍŠE SOUHLASÍM	2
SPÍŠE NESOUHLASÍM	3
ROZHODNĚ NESOUHLASÍM	4
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

- Každá firma nebo organizace by měla uvést mzdové či platové rozmezí při inzerci pracovního místa
- Měly by být veřejně dostupné anonymizované informace o mzdovém či platovém rozmezí pro jednotlivé pracovní pozice v každé firmě nebo organizaci
- V rámci každé firmy nebo organizace by měly být dostupné anonymizované informace o mzdovém či platovém rozmezí pro jednotlivé pracovní pozice
- Každý by měl mít možnost se dozvědět, kolik bere jeho nebo její kolega či kolegyně

**27. Prosím uveďte, jak jsou v organizaci, kde nyní pracujete, nebo v poslední organizaci, kde jste pracoval(a), odměňováni muži a ženy za stejnou práci:**

[SINGLE]

Muži jsou odměňováni více než ženy	1
Muži a ženy jsou odměňováni stejně	2
Ženy jsou odměňovány více než muži	3
NETÝKÁ SE (NENABÍZET)	6
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

**28. Prosím uveďte své odpovědi na následující výroky, které se týkají odměňování ve Vaší firmě/organizaci:**

[BATERIE]

ANO	1
NE	2
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

- Vím, z jakých položek se skládá moje měsíční mzda nebo plat
- V pracovní smlouvě mám stanoveno procento půlročních či ročních odměn v případě vykázaného zisku firmy či organizace
- V pracovní smlouvě mám stanoveno procento půlročních či ročních odměn v případě mimořádného individuálního výkonu
- Vím, jak probíhá zařazení člověka v rámci mzdových, respektive platových tabulek nebo systémů zařazení pracovníků a pracovníc
- O mzdách/platech se se svými kolegy a kolegyněmi nebavíme
- Existují jasná a všem pracovníkům a pracovnícím známá pravidla pro zvyšování mzdy/platu
- Existují jasná a všem pracovníkům a pracovnícím známá pravidla pro stanovení odměn a prémie za vykonanou práci
- Existují jasná a všem pracovníkům a pracovnícím známá pravidla pro přidělování benefitů včetně finančních
- Za svým přímým nadřízeným / přímou nadřízenou mohou kdykoliv přijít ohledně vyjednávání o zvýšení mzdy či platu
- V případě, že je mi přidělena odměna či prémie, vím přesně, za co jsem ji obdržel/a

**29. Když posoudíte Váš současný měsíční příjem, jste zaplacen(a)**

[SINGLE]

mnohem méně, než si zasloužíte,	1
o něco méně, než si zasloužíte,	2
zhruba tak, jak si zasloužíte,	3
více, než si zasloužíte?	4
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8

**30. Jaký je v současnosti Váš rodinný stav?**

[SINGLE]

Ženatý/vdaná	1
V registrovaném partnerství	2
Rozvedený/rozvedená	3
Ve vztahu	4
Vdovec/vdova, partner/partnerka, se kterým (kterou) jsem byl(a) registrován(a), zemřel(a)	5
Svobodný – nikdy ženatý či vdaná, nikdy v registrovaném partnerství	6
(ODMÍTL/A)	7

**31. Žijete ve společné domácnosti s partnerem/partnerkou, manželem/manželkou?**

[SINGLE]

ANO	1
NE	2
(ODMÍTL/A)	7

**FILTR: OT. 32 A 33 JEN, POKUD V OT. 30 UVEDL/A 1 NEBO 2 NEBO V OT. 31 UVEDL/A 1 (TJ. ŽENATÝ/VDANÁ, V REG. PARTNERSTVÍ NEBO ŽIJE S PARTNEREM/KOU)**

**32. Jaké je nejvyšší dosažené školní vzdělání Vašeho partnera/Vaší partnerky, manžela/manželky?**

[SINGLE]

Základní vzdělání nebo bez vzdělání	1
Středoškolské vzdělání bez maturity	2
Středoškolské vzdělání s maturitou	3
Vysokoškolské bakalářské vzdělání	4
Vysokoškolské magisterské a vyšší vzdělání	5
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8



**33. Která z následujících činností nejlépe charakterizuje situaci Vašeho partnera/Vaší partnerky, manžela/manželky (v posledních sedmi dnech)? Vyberte prosím jen jednu.**

[SINGLE]

placená práce (tj. zaměstnanec/zaměstnankyně, samostatně výdělečně činný/á, práce v rodinném podniku, a to i na placené či neplacené dovolené nebo v pracovní neschopnosti)	01
studium (neplacené zaměstnavatelem) včetně prázdnin	02
nezaměstnaný/á a aktivně hledající práci	03
nezaměstnaný/á, se záměrem pracovat, ale nehledající práci aktivně	04
trvale nemocný/á či invalidní	05
v důchodu	06
v domácnosti, na mateřské nebo rodičovské dovolené, pečující o jiné osoby	08
(jiné)	09
(ODMÍTL/A)	77
(NEVÍM)	88

**34. Jaký je Váš současný čistý měsíční příjem ze zaměstnání, z podnikání nebo sociálního zabezpečení a všech drobných a vedlejších příjmů?**

J	do 11 899 Kč	01
R	11 900–15 299 Kč	02
C	15 300–19 899 Kč	03
M	19 900–23 499 Kč	04
F	23 500–27 299 Kč	05
S	27 300–31 999 Kč	06
K	32 000–37 899 Kč	07
P	37 900–44 599 Kč	08
D	44 600–55 999 Kč	09
H	56 000 Kč a více	10
(ODMÍTL/A)	77	
(NEVÍM)	88	

**FILTR: OT. 35 A 36 JEN, POKUD V OT. 30 UVEDL/A var. 1 NEBO 2 NEBO V OT. 31 UVEDL/A var. 1 (TJ. ŽENATÝ/VDANÁ, V REG. PARTNERSTVÍ NEBO ŽIJE S PARTNEREM/KOU)**

**35. Jaký je současný čistý měsíční příjem Vašeho manžela/partnera / Vaší manželky/partnerky ze zaměstnání, z podnikání nebo sociálního zabezpečení a všech drobných a vedlejších příjmů?**

J	do 11 899 Kč	01
R	11 900–15 299 Kč	02
C	15 300–19 899 Kč	03
M	19 900–23 499 Kč	04
F	23 500–27 299 Kč	05
S	27 300–31 999 Kč	06
K	32 000–37 899 Kč	07
P	37 900–44 599 Kč	08
D	44 600–55 999 Kč	09
H	56 000 Kč a více	10
(ODMÍTL/A)	77	
(NEVÍM)	88	

**36. Představte si, že součet Vašich společných čistých měsíčních příjmů z výdělečné činnosti představují 100% měsíčního příjmu pro domácnost. Kolik procent ze 100 % činí Váš příjem a kolik procent činí příjem Vašeho partnera/ky či manžela/ky?**

VYPIŠTE:.....

**37. Když sečtete veškeré Vaše příjmy, včetně mezd/platů, dávek, příspěvků, důchodů a jiných, které písmeno odpovídá celkovému čistému měsíčnímu příjmu Vaší domácnosti po zdanění a povinných srážkách. Pokud neznáte přesné číslo, uveďte prosím odhad.**

J	do 11 899 Kč	01
R	11 900–15 299 Kč	02
C	15 300–19 899 Kč	03
M	19 900–23 499 Kč	04
F	23 500–27 299 Kč	05
S	27 300–31 999 Kč	06
K	32 000–37 899 Kč	07
P	37 900–44 599 Kč	08
D	44 600–55 999 Kč	09
H	56 000 Kč a více	10
ODMÍTL/A)	77	
(NEVÍM)	88	

**38. Máte nějaké vlastní děti, anebo nevlastní děti, se kterými jste žil(a) alespoň 1 rok ve společné domácnosti?**

[SINGLE]

ANO	1
NE	2
(ODMÍTL/A)	7

**FILTR: NA OT. 38A a 39 ODPOVÍDAJÍ POUZE TI, KTERÍ ODPOVĚDĚLI NA OTÁZKU Č. 38 „ANO“ (KÓD 1).**

**38A. S kolika dětmi, vlastními nebo nevlastními, jste žil(a) alespoň 1 rok ve společné domácnosti?**

1–6 a více

**39. Upřesněte, prosím, věk dětí**

POKYN: PŘI VYPLŇOVÁNÍ POSTUPUJTE PO SLOUPCÍCH. KE KAŽDÉMU JEDNOMU DÍTĚTI VEPIŠTE POŽADOVANÉ ČASOVÉ ÚDAJE A KÓDY ODPOVĚDÍ A POTÉ PŘEJDĚTE K DALŠÍMU DÍTĚTI. POSTUPUJTE OD NEJSTARŠÍHO DÍTĚTE K NEJMLADŠÍMU.

	1. dítě	2. dítě	3. dítě	4. dítě	5. dítě	6. dítě
Q39_01. Rok narození dítěte						
Q39_02. Měsíc narození dítěte						
Q39_11. Žije s Vámi toto dítě momentálně ve společné domácnosti?						
Ano	1					
Ne	2					
Je ve střídavé péči	3					
Q39_21. V jakém vztahu k Vám je toto dítě?						
Vlastní	1					
Nevlastní	2					
Jiné	3					
<b>FILTR: POKUD JE DÍTĚ VLASTNÍ.</b>						
Q39_31. Bydlel(a) jste s otcem/matkou tohoto dítěte, když se narodilo?						
Ano	1					
Ne	2					
<b>FILTR: POKUD JE DÍTĚ VLASTNÍ.</b>						
Q39_41. Kolik měsíců jste byl(a) Vy osobně s tímto dítětem na mateřské/rodičovské dovolené po jeho narození?						

POKYN: POKUD BYL DOTAZOVANÝ NA MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ NEBO V DOMÁCNOSTI S NĚKOLIKA DĚTMI ZA SEBOU BEZ PŘERUŠENÍ, UVEDE KE KAŽDÉMU DÍTĚTI PŘESNĚ TOLIK MĚSÍCŮ, KOLIK S NÍM BYL DOMA DO NAROZENÍ DALŠÍHO DÍTĚTE.

40. Jaká byla výše Vašeho příjmu a příjmu Vašeho protějšku (partnera či partnerky) před narozením prvního dítěte?

[SINGLE]

Můj partner/moje partnerka neměl(a) žádný příjem	1
Měl(a) jsem tehdy vyšší příjem než můj protějšek	2
Měli jsme zhruba stejný příjem	3
Můj partner/má partnerka měl(a) vyšší příjem než já	4
Neměl(a) jsem žádný příjem	5
Nevím, nevzpomínám si	6
Neměl(a) jsem partnera/ku	7
(ODMÍTĚL/A)	77
(NEVÍM)	88

**FILTR: OT. 41 JEN, POKUD V OT. 30 UVEDL/A var. 1 NEBO 2 NEBO V OT. 31 UVEDL/A var. 1 (TJ. ŽENATÝ/VDANÁ, V REG. PARTNERSTVÍ NEBO ŽIJE S PARTNEREM/KOU)**

41. Stěhoval(a) jste se někdy z důvodu pracovního uplatnění nebo z důvodu pracovní kariéry svého partnera či své partnerky?

[SINGLE]

ANO	1
NE	2
NETÝKÁ SE (NENABÍZET)	6
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

**FILTR: OT. 42 V PŘÍPADĚ, ŽE V OTÁZCE 41 UVEDL/A „ANO“ (1)**

42. Kolikrát jste se z důvodu pracovního uplatnění nebo z důvodu pracovní kariéry svého partnera či své partnerky stěhoval(a)?

[SINGLE]

43. Stěhoval/a jste se někdy z důvodu svého pracovního uplatnění nebo z důvodu své pracovní kariéry?

[SINGLE]

ANO	1
NE	
NETÝKÁ SE (NENABÍZET)	6
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

**FILTR: OT. 44 V PŘÍPADĚ, ŽE V OTÁZCE 43 UVEDL/A „ANO“**

44. Kolikrát jste se z důvodu svého pracovního uplatnění nebo z důvodu své pracovní kariéry stěhoval(a)?

[SINGLE]

**FILTR: POKUD V OT. 39 POČET DĚTÍ > 0****45. Byl(a) jste Vy sám/sama na rodičovské dovolené?**

[SINGLE]

Ano, v naší rodině jsem byl(a) na rodičovské dovolené pouze já	1
Ano, v naší rodině jsem byl(a) na rodičovské dovolené většinu času já	2
Ano, byl(a) jsem na rodičovské dovolené, ale většinu času na ní byl(a) manžel/ka, partner/ka	3
Ne, nebyl(a) jsem na rodičovské dovolené, byl(a) na ní jen manžel/ka, partner/ka	4
Ne, na rodičovské dovolené jsem nebyl(a) já ani manžel/ka, partner/ka	5
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

**FILTR: JEN PRO TY, CO V OT. 45 UVEDLI KÓD 1, 2 NEBO 3 BYLI DOMA S DÍTĚTEM NA MATEŘSKÉ A/NEBO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ ().****46. Prosím uveďte, proč jste byl(a) s dítětem doma právě Vy? U každé možnosti zvolte, do jaké míry vystihovala Vaši tehdejší životní situaci.**

[BATERIE]

ROZHODNĚ ANO	1
SPÍŠE ANO	2
SPÍŠE NE	3
ROZHODNĚ NE	4
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

- Partner/ka vydělával(a) víc, a tak to bylo pro rodinu finančně výhodnější
- Protože jsem si neuměl(a) představit jiné řešení
- Protože jsem s dítětem chtěl(a) být doma právě já
- Moje zdravotní problémy
- Zdravotní problém mého partnera / mé partnerky
- Neměl(a) jsem trvalou práci, zatímco můj partner/má partnerka ji měl(a)
- Byl(a) jsem nezaměstnaný/á
- Případně jiný důvod, uveďte jaký: .....

47. Zanechal(a) jste někdy zaměstnání (či jiného druhu placené práce) z důvodu péče o někoho z následujících lidí? Nezahrnujte prosím dobu, kterou jste strávil(a) na mateřské nebo rodičovské dovolené.

[BATERIE]

ANO	1
NE	2
NEBYL/A ZAMĚSTNÁN/A	8
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8

- dítě /děti (vlastní, nevlastní, v pěstounské péči).
- manžela /manželku /partnera /partnerku.
- matku /otce /prarodiče.
- tchýni /tchána /prarodiče partnera(ky).
- vnuka/vnučku
- jiného příbuzného / jinou příbuznou
- někoho jiného, nikoliv však příbuznou osobu

48. Změnil(a) jste někdy ve svém životě rozložení své pracovní doby, výši úvazku nebo jiné okolnosti Vaší práce z důvodu péče o někoho z následujících lidí?

[BATERIE]

ANO	1
NE	2
NEBYL/A ZAMĚSTNÁN/A	6
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8

- péče o dítě/děti (vlastní, nevlastní, v pěstounské péči).
- o manžela/manželku /partnera /partnerku.
- o matku/otce/prarodiče.
- o tchýni/tchána /prarodiče partnera(ky).
- o vnuka/vnučku
- o jiného příbuzného / jinou příbuznou
- o někoho jiného, nikoliv však příbuznou osobu

**FILTR: POKUD V OT. 39 POČET DĚTÍ > 0**

49A. S kolika dětmi ve věku do 15 let, vlastními nebo nevlastními, žijete nyní alespoň 1 rok ve společné domácnosti?

0–6 a více

**FILTR: OT. 49 A 50 JEN POKUD V OT. 49A POČET DĚTÍ DO 15 LET VČETNĚ > 0**

49. Kolik hodin týdně věnujete péči o své děti?

ÚDAJ = počet

(ODMÍTL/A, NEODPOVĚDĚL/A) 77

**50. Kolik hodin týdně věnuje péči o Vaše děti Váš partner / Vaše partnerka?**

ÚDAJ = počet

NETÝKÁ SE, NEMÁ PARTNERA/KU (NENABÍZET)	66
(ODMÍTL/A)	77
(NEVÍM)	88

**PRO VŠECHNY****51. Když nepočítáte čas věnovaný péči o děti a aktivitám ve volném čase, kolik hodin týdně průměrně strávíte prací v domácnosti?**

ÚDAJ = počet

(ODMÍTL/A, NEODPOVĚĎL/A)	77
--------------------------	----

**52. A co Váš partner/ Vaše partnerka? Kolik hodin týdně průměrně stráví prací v domácnosti, když nepočítáte čas věnovaný péči o děti a aktivitám ve volném čase?**

ÚDAJ = počet

ÚDAJ = počet

NETÝKÁ SE, NEMÁ PARTNERA/KU (NENABÍZET)	66
(ODMÍTL/A)	77
(NEVÍM)	88

**53. Kdo má ve Vaší rodině na starosti zajišťování běžného provozu domácnosti (denní nákupy, každodenní úklid, vaření, apod.)?**

[SINGLE]

Pouze žena	1
převážně žena	2
máme rozdělené, co kdo má denně udělat	3
práci dělá ten, kdo má čas	4
převážně muž	5
pouze muž	6
někdo jiný z rodiny	7
někdo mimo rodinu	8
NETÝKÁ SE (NENABÍZET)	6
(ODMÍTL/A)	77
(NEVÍM)	88

**54. Je pro Vás finančně dostupná placená výpomoc v domácnosti?**

[SINGLE]

Je pro mne finančně dostupná a využívám ji,	1
Je pro mne dostupná, chtěl(a) bych ji využívat, ale zatím ji nevyžívám,	2
Chtěl(a) bych ji využívat, není pro mne dostupná,	3
Chtěl(a) bych ji využívat, ale nevím, jestli je pro mne finančně dostupná,	4
Nechtěl(a) bych žádnou placenou výpomoc v domácnosti. Proč?“ VYPIŠTE: .....	
NETÝKÁ SE (NENABÍZET)	6
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8

**FILTR: OT. 55 V PŘÍPADĚ, ŽE V OTÁZCE 54 UVEDL(A) KÓD 2****55. Proč placenou výpomoc v domácnosti zatím nevyžíváte?**

[OPEN]

**FILTR: OT. 56 V PŘÍPADĚ, ŽE V OTÁZCE 54 UVEDL(A) KÓD 5****56. Proč byste žádnou placenou výpomoc v domácnosti nechtěl(a)?**

[OPEN]

**57. Kdo by měl podle Vašeho názoru řešit problém nerovností v odměňování žen a mužů? Přečtu Vám různé instituce a subjekty a u každého mi řekněte, nakolik by se měl tomuto problému věnovat.**

[BATERIE]

MĚLO BY TO PATŘIT MEZI JEHO/JEJÍ/JEJICH NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ÚKOLY	1
MĚL/MĚLA/MĚLI BY SE TOMU VĚNOVAT, ALE NE JAKO JEDNOMU Z NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH ÚKOLŮ	2
NENÍ TO JEHO/JEJÍM/JEJICH ÚKOLEM	3
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8
a) vláda	
b) odbory	
c) úřady práce	
d) Státní úřad inspekce práce	
e) veřejný ochránce/veřejná ochránkyně práv – ombudsman/ka	
f) soudy	
g) zaměstnavatelé a zaměstnavatelky	
h) lidé sami, jednotlivci	
i) média	
j) někdo jiný DOPLNIT:.....	



**58. Jaký je Váš názor na následující opatření pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů?**

[BATERIE]

OPATŘENÍ POVAŽUJI ZA ÚČINNÉ A SOUHLASIL/A BYCH S JEHO ZAVEDENÍM	1
OPATŘENÍ POVAŽUJI ZA ÚČINNÉ, ALE NESOUHLASIL/A BYCH S JEHO ZAVEDENÍM	2
OPATŘENÍ SICE NEPOVAŽUJI ZA ÚČINNÉ, ALE SOUHLASIL/A BYCH S JEHO ZAVEDENÍM	3
OPATŘENÍ NEPOVAŽUJI ZA ÚČINNÉ A NESOUHLASIL/A BYCH S JEHO ZAVEDENÍM	4
(ODMÍTĚL/A)	7
(NEVÍM)	8

- Státní úřad inspekce práce a úřady práce by měly mít efektivní nástroje, jak kontrolovat, zda k diskriminaci v odměňování mužů a žen nedochází.
- Inspektoráty práce a další státní orgány by měly postihovat firmy, které nedodržují princip rovného odměňování žen a mužů.
- Problém nerovného odměňování by měl být ošetřen úpravou zákona.
- Stát by měl podporovat zaměstnavatele a zaměstnavatelky v rovném odměňování mužů a žen.
- Zaměstnavatelé a zaměstnavatelky by měli/y pravidelně zjišťovat, zda u nich nedochází k nerovnému odměňování mužů a žen.
- Zaměstnavatelé a zaměstnavatelky by měli/y povinnost zveřejňovat anonymní statistiky týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů podle profesí a pozic.
- Měla by existovat dobrovolná opatření ze strany zaměstnavatelů (akční plány, kolektivní smlouvy apod.)
- Stát by měl podporovat zaměstnankyně a zaměstnance, kteří se cítí být diskriminováni, aby se mohli efektivně bránit.
- Měli by probíhat osvětové a informační kampaně, které seznámí veřejnost s problémem nerovností v odměňování žen a mužů.
- Měla by se zavádět opatření na podporu sladění pracovních a rodinných povinností ze strany státu nebo zaměstnavatelů.
- Mělo by docházet k odbourávání předsudků vážících se k ženám, mužům a jejich schopnostem, např. v průběhu vzdělávání nebo prostřednictvím osvětové/mediální kampaně.
- Posilování sebevědomí žen, podpora jejich kariérního růstu a schopnost prosadit se v pracovních vztazích, např. formou cíleného tréninku.
- Odbory by měly spolupracovat se zaměstnavateli a zaměstnavatelkami a podporovat je v rovném odměňování.
- Média by měla informovat o nerovnostech v odměňování a možnostech, jak je řešit a jak se bránit.

**Na závěr Vás prosíme o několik údajů, které slouží pro statistické zpracování výsledků.**

**59. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené školní vzdělání?**

[SINGLE]

Základní vzdělání nebo bez vzdělání	1
Středoškolské vzdělání bez maturity	2
Středoškolské vzdělání s maturitou, vyšší odborné vzdělání	3
Vysokoškolské bakalářské vzdělání	4
Vysokoškolské magisterské a vyšší vzdělání	5
(ODMÍTĚL/A)	7

**60. Jste nebo byl(a) jste někdy členem/členkou odborů nebo podobné organizace?**

[SINGLE]

ANO, V SOUČASNÉ DOBĚ	1
ANO, V MINULOSTI	2
NE	3
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8

**FILTR: OT. 61–66 JEN POKUD OT. 1=1–4, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, NEBO OT. 3=1 (MÁ NEBO MĚL/A PRÁCI)**

**61. Máte v současné době pracovní smlouvu?**

[SINGLE]

na dobu neurčitou	1
na dobu určitou	2
DPP/DPČ	3
nemáte/neměl(a) jste žádnou smlouvu	4
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8

**62. Máte ve své současné hlavní pracovní činnosti zodpovědnost za vedení jiných zaměstnanců a zaměstnankyň?**

[SINGLE]

ANO	1
NE	2
NETÝKÁ SE	6
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8

**FILTR: OT. 63 JEN POKUD OT. 62=1 (ANO)**

**63. Za kolik lidí zodpovídáte?**

VYPIŠTE: .....

(ODMÍTL/A)	77777
(NEVÍM)	88888

**64. V jakém typu organizace pracujete / jste naposledy pracoval(a)?**

[SINGLE]

Státní nebo místní správa	01
Jiný veřejný sektor (např. školství a zdravotnictví)	02
Státní podnik	03
Soukromá firma	04
Samostatně výdělečně činný/á	05
Smíšené vlastnictví	06
Jiné	07
(ODMÍTL/A)	77
(NEVÍM)	88

**65. Kolik osob pracuje ve Vaší organizaci nebo firmě / pracovalo v organizaci nebo firmě, kde jste naposledy pracoval(a)?**

[SINGLE]

Do 10 osob	1
11–50 osob	2
51–250 osob	3
více než 250 osob	4
(ODMÍTL/A)	7
(NEVÍM)	8

**66. Jaké je/bylo jméno nebo označení Vaší hlavní pracovní činnosti?**

POKYN: ZAZNAMENEJTE CO NEJVÝSTIŽNĚJI!

[OPEN]

VYPIŠTE: .....

**67. Kolik je Vám let?**

[OPEN]

VYPIŠTE: .....

**68. Pohlaví**

[OPEN]

VYPIŠTE: .....

**69. Kraj**

[OPEN]

VYPIŠTE: .....

**70. Velikost obce**

[OPEN]

VYPIŠTE: .....

Účelová neperiodická publikace

# **Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti**

**Výzkum veřejného mínění**



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,  
Na Poříčnickém právu 1, 128 01 Praha 2,  
v roce 2019  
jako neprodejnou účelovou publikaci.

ISBN 978-80-7421-183-6

[www.rovnaodmena.cz](http://www.rovnaodmena.cz)  
[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

**Neprodejné**