



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti

Výzkum veřejného mínění

2

Projekt 22 % K ROVNOSTI
Ministerstva práce a sociálních věcí

Obsah

Úvod.....	3
Metodika šetření	4
Přehled hlavních zjištění	8
1. Nerovné odměňování – rok 2021 v porovnání s rokem 2018	8
2. Dopady pandemie covid-19 na podmínky práce	10
Analýza výsledků.....	11
1. Postoje k některým aspektům práce, znevýhodnění na trhu práce, gender pay gap a jeho příčiny.....	11
1.1. Důležitost charakteristik a okolností práce při rozhodování o novém zaměstnání, práci.	11
1.2. Názory na postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži.....	15
1.3. Šance žen získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu v porovnání s muži	17
1.4. Názory na příčiny gender pay gapu (GPG)	19
1.5. Shrnutí	24
2. Bariéry pracovního uplatnění žen a mužů na trhu práce	25
2.1. Názory na role mužů a žen v domácnosti a péči o děti.....	25
2.2. Důležitost kariéry ve vztahu k rodinnému životu.....	28
2.3. Shrnutí	30
3. Názory na problém levné práce a na výši mezd	31
3.1. Názory na výši průměrné měsíční hrubé mzdy v ČR	31
3.2. Názory na optimální výši měsíční hrubé minimální mzdy.....	33
3.3. Míra souhlasu s tím, zda současná výše hrubé minimální mzdy pokryje základní životní potřeby	35
3.4. Shrnutí	36
4. Životní úroveň	37
4.1. Příjmy partnerů v rodinné domácnosti	37
4.2. Hlavní zdroj příjmu rodinné domácnosti.....	38
4.3. Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti.....	40
4.4. Shrnutí	44
5. Osobní zkušenosti s nerovným odměňováním	45

5.1. Názory na možnosti mužů a žen v oboru, kde jedinec pracuje či naposledy pracoval.....	45
5.2. Odměňování mužů a žen za stejnou práci v dané organizaci	49
5.3. Pocit spravedlivosti finanční odměny	52
5.4. Shrnutí	54
6. Dopad nerovného odměňování v rodině	55
6.1. Příjem vlastní a partnera či partnerky před narozením prvního dítěte	55
6.2. Shrnutí	57
7. Názory na relevantní aktéry	58
7.1. Kdo by měl řešit problém nerovností v odměňování žen a mužů?.....	58
7.2. Shrnutí	62
8. Názory na aktivity projektu 22 % K ROVNOSTI	63
8.1. Názory na opatření pro snižování genderových rozdílů v odměňování.....	63
8.2. Shrnutí	67
9. Dopady opatření v souvislosti s pandemií covid-19	68
9.1. Změny charakteru a formy práce v době pandemie	68
9.2. Změny v podnikání v důsledku pandemie	71
9.3. Změny v okolnostech práce v důsledku pandemie	72
9.4. Zátěž v pracovním životě v souvislosti s pandemií.....	78
9.5. Přístup zaměstnavatele k zaměstnaným v době pandemie	82
9.6. Zátěž v rodinném a domácím životě v souvislosti s pandemií	85
9.7. Shrnutí	89
Příloha: Dotazník.....	91

Úvod

Předložená závěrečná zpráva je výstupem z Reprezentativního šetření veřejného mínění – 22 % K ROVNOSTI, které bylo realizováno pro Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Hlavní cíle šetření byly následující:

- porovnat hlavní výsledky se zjištěními předchozího výzkumu veřejného mínění (VVM) z roku 2018 a identifikovat případné názorové posuny veřejnosti (ve vztahu k aktivitám projektu i ve vztahu k tématu nerovného odměňování obecně); konkrétněji především: o replikace VVM na základě již vytvořené (avšak odpovídajícím způsobem revidované) metodiky tak, aby bylo možné zaznamenat změny v přístupu české veřejnosti k problematice nerovného odměňování žen a mužů a k dalším formám nerovností mezi muži a ženami v závislosti na pohlaví, věku, vzdělání, pracovním zařazení, regionu a dalších relevantních charakteristikách; aktuální dotazníkové šetření tak (stejně jako původní šetření, ze kterého se vychází) zmapuje, jak lidé jevu rozumějí, jak si jej vysvětlují, do jaké míry jej akceptují atd.
- identifikovat postoje respondentů a respondentek ve vztahu k funkčnosti, k míře potřebnosti apod. jednotlivých klíčových aktivit realizovaných v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI, včetně adekvátního srovnání s prvním realizovaným šetřením (tj. identifikace, zda došlo – a pokud ano, v jaké míře – k jakémukoliv posunu v názorech české společnosti na výše uvedené v období mezi prvním a druhým realizovaným VVM)
- zjistit, jak na muže a ženy (na jejich postavení v zaměstnání, na jejich mzdy a platy apod.) konkrétně dopadla vládní opatření realizovaná v souvislosti s pandemií COVID-19 (události roku 2020 významně ovlivnily příjmovou strukturu a postoje žen a mužů, lze tedy očekávat, že ovlivní i oblast rovného odměňování žen a mužů).

Metodika šetření

Hlavní metodologické parametry

Metodologie výzkumu byla dána následujícími parametry:

- populace ČR ve věku od 18 let
- velikost souboru min. 2000 respondentů a respondentek
- preferovaný kvótní výběr
- použití sběru dat technologií CATI

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.

Kvótní výběr

Preferovaný kvótní výběr měl za cíl zajistit reprezentativnost podle pohlaví, věku, vzdělání, regionu (NUTS 3 – tj. dělení podle krajů) a velikosti místa bydliště. Reprezentativnosti podle hlavního socio-ekonomického statusu bylo dosaženo „přirozeným samospádem.“ Technologie CATI snižuje rizika plynoucí ze záměrnosti tohoto typu výběru, který souvisí s chybami tazatelů při face-to-face dotazování. Z tohoto hlediska lze kvótní výběr považovat za vhodně zvolený výběrový postup.

Všechny rozhovory proběhly za přísného dodržování pravidel kvótního výběru podle výše uvedených kvót, které byly nastaveny v dotazovacím softwaru a automaticky hlídány.

Mód sběru dat

Zatímco VVM v roce 2018, na který tento výzkum navazoval, byl uskutečněn technikou CAPI, tedy face-to-face rozhovorů s pomocí počítače, u současného šetření zadavatel požadoval provést dotazování telefonicky, technikou CATI. Toto rozhodnutí mělo své opodstatnění v podmínkách aktuální pandemické situace, neboť zajišťuje bezkontaktní, bezpečné provedení rozhovoru. Zároveň ovšem bylo nutné při převodu dotazníku do nového módu zohlednit metodologická specifika jednotlivých módů. Technologický princip – využití naprogramovaného dotazníku se všemi výhodami, které umožňuje (nevynechání filtrovaných otázek, kontrola hodnot, rotace položek, časová kontrola práce tazatele, nahrávání průběhu interview apod.) – byl u obou uvedených módů v zásadě stejný. Kognitivní procesy v rámci kladení otázek a odpovídání probíhají také vcelku obdobně. Jak CAPI, tak CATI jsou založeny na primárně sluchovém předávání informací. Možné dílčí využití i vizuálního způsobu, které nabízí CAPI, např. ukázáním obrazovky se škálou apod., však samozřejmě v CATI odpadá. Specifikem CATI je tedy v tomto ohledu vyšší zátěž paměti respondenta, která vede k nutnosti formulace spíše kratších otázek a využívání kratších škál odpovědí. Při dotazování CATI je v porovnání s CAPI výrazně omezena paralingvistická komunikace respondenta a tazatele.¹

¹ Viz Buchtík, Martin. 2012. „Smíšené módy sběru dat v kvantitativním sociálně vědním výzkumu.“ *Data a výzkum – SDA info* 6 (2): 129-149.

Jednou z nejpodstatnějších odlišností CATI od CAPI je požadavek na kratší celkovou délku telefonického rozhovoru. Odpovídání po telefonu je náročnější z hlediska únavy respondenta, ale zejména s sebou nese – v důsledku „méně osobního“ kontaktu – motivovanost „vyhovět tazateli“ a rozhovor uskutečnit resp. dokončit.

Podstatným úkolem pro výzkumníky tak bylo zkrátit dotazník, který byl použit při předchozím výzkumu. Dotazník tak musel vyhovět dvěma požadavkům:

- zajistit obsahovou návaznost na předchozí šetření,
- dostát nutnosti zkrátit rozhovor na průměrně max. 30 minut.²

Dotazník z roku 2018 byl proto v součinnosti se zadavatelem redukován. Byly vypuštěny některé otázky, které měly spíše dokreslující charakter. Zároveň byl dotazník rozšířen o nový blok otázek týkající se situace v době pandemie covidu-19.

Zajištění dotazování

CATI dotazování zajišťovala společnost Data Collect,³ která byla odpovědná za organizaci a dohled nad všemi aspekty terénní práce, která zahrnuje:

- programování závěrečného dotazníku,
- výběr a školení tazatelů a tazatelek,
- dohled (supervizi) nad tazateli,
- prosazování kontrol kvality, sledování míry non-response,
- poskytování pravidelné zpětné vazby o stavu dotazování.

Rozhovory probíhaly ve všedních dnech mezi 8:00 - 20:00 a o víkendech mezi 9:00 - 20:00, a to na náhodně vygenerovaných číslech mobilních i pevných linek, přibližně v poměru 95 : 5 (mobilní: pevné).

Tato metodika byla doplněna voláním na linky respondentů a respondentek, kteří jsou zaregistrovaní na ivyzkumy.cz a jejich čísla byla získána náhodným generováním; bylo u nich možné počítat s nižší mírou non-response. Vybraní respondenti a respondentky obdrželi e-mailem pozvánku k účasti na výzkumu. Podíl respondentů a respondentek, kteří byli rekrutováni z panelu, činil 60 %.

Do výběrového souboru byli zařazeni respondenti a respondentky s požadovanými charakteristikami, tedy muži a ženy starší 18 let. Z této skupiny byli následně vybráni jedinci, na kterých byl průzkum proveden až do naplnění jednotlivých kvót.

² Dotazník resp. interview v délce 30 minut je spíše nad horní hranicí běžné únosnosti telefonického dotazování, vzhledem k obsahovým požadavkům na VVM však tato délka byla potřebná. Zvýšené riziko z toho plynoucí se pak projevilo v tom, že bezmála třetina respondentů, kteří rozhovor započali, ho předčasně ukončila

³ Data Collect je českou výzkumnou firmou, se silným mezinárodním zázemím, zaměřenou na sběr dat zejména metodami CAWI (disponuje největšími pečlivě spravovanými online panely v Česku a na Slovensku) a CATI. Data Collect je členem celosvětového profesního sdružení ESOMAR a českého sdružení SIMAR. Při CATI dotazování využívá profesionální telefonické studio v Praze na Barrandově a současně, např. v případě lockdownu, širokou síť tazatelů volajících z domova. Pro kontaktování respondentů Data Collect využívá automatický systém vytáčení čísel napojený na VoIP (Voice over Internet Protocol), který optimalizuje náklady spojené se sběrem dat.

Tabulka A: Statistika úspěšnosti dotazování

Výsledek kontaktu	abs. četnost	%
Neúspěšné volání (nebere telefon, záznamník, neexistující číslo)	59360	39,0 %
Nerealizovaná schůzka	3336	2,2 %
Respondent nevyhovuje podmínkám výběru	10706	7,0 %
Odmítnutí účasti ve výzkumu	75884	49,8 %
Odmítnutí v průběhu dotazování (nedokončil/a dotazník)	962	0,6 %
Úspěšný rozhovor	2036	1,4 %
Celkem	152248	100 %

Základní charakteristika šetření

Cílová populace:	Obecná populace ČR starší 18 let
Metoda sběru dat:	Telefonické rozhovory tazatelů a tazatelek s respondenty a respondentkami s využitím záznamového média počítače (CATI)
Výběrová metoda:	Kvótní výběr s vázanými kvótami (velikost místa bydliště + kraj) a nevázanými kvótami (pohlaví, věk, vzdělání)
Požadovaná velikost vzorku:	2000 osob
Skutečná velikost vzorku:	2036 osob
Délka dotazníku:	Cca 35 minut
Termín dotazování:	25. 11. – 23. 12. 2021

Zpracování a analýza získaných dat

Primární data 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 byla sociodemografika (pohlaví, věk, vzdělání...)
- 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 (hl. 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 **žlutým** podbarvením, údaje významně nižší jsou podbarveny **červeně**.

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

Složení výběrového souboru

Tabulka B. Struktura výběrového souboru podle sociodemografických znaků

Znak	Kategorie	abs. četnost	%
Pohlaví	Ženy	978	48,0
	Muži	1058	52,0
Věk	18-29 let	301	14,8
	30-44 let	563	27,7
	45-59 let	506	24,9
	60 a více let	666	32,7
Vzdělání respondenta/-ky	Základní nebo bez vzdělání	131	6,4
	Středoškolské bez maturity	815	40,0
	Středoškolské s maturitou, vyšší odborné	734	36,1
	Vysokoškolské	356	17,5
Velikost obce	Do 4999 obyvatel	786	38,6
	5000-19.999 obyvatel	368	18,1
	20.000-99.999 obyvatel	427	21,0
	100.000 nebo více obyvatel	455	22,3
Kraj	Hlavní město Praha	259	12,7
	Středočeský	265	13,0
	Jihočeský	125	6,1
	Plzeňský	114	5,6
	Karlovarský	53	2,6
	Ústecký	159	7,8
	Liberecký	81	4,0
	Královéhradecký	104	5,1
	Pardubický	103	5,1
	Vysočina	93	4,6
	Jihomoravský	232	11,4
	Olomoucký	123	6,0
	Zlínský	99	4,9
	Moravskoslezský	226	11,1

Přehled hlavních zjištění

1. Nerovné odměňování – rok 2021 v porovnání s rokem 2018

- Při rozhodování o novém zaměstnání vzrostla u dotázaných v roce 2021 oproti roku 2018 důležitost u většiny zkoumaných okolností práce (viz pracoviště v blízkosti bydliště; možnost kombinovat práci s rodinnými povinnostmi; práce není fyzicky namáhavá ani nebezpečná; není nutné jezdit na služební cesty; lze pracovat na zkrácený úvazek; přítomnost silné odborové organizace), a to zejména pro ženy.
- Pro ženy s dětmi do 6 let, resp. 15 let jejich věku, je důležitá rovněž možnost pracovat na zkrácený úvazek. Pro ženy s dětmi do 6 let vzrůstá důležitost možnosti získat vedoucí postavení v porovnání s minulým šetřením (v roce 2018). Samostatnost práce a její prestiž jsou pro muže i pro ženy nyní stejně důležité.
- V posledních třech letech posiluje názor, že ženy mají šanci získat za stejnou práci stejnou mzdu (nárůst kladných odpovědí o 6 procentních bodů na 52 %). Čím jsou lidé mladší, tím častěji si myslí, že ženy u nás tuto šanci mají.
- Za poslední tři roky se názory na příčiny nerovného odměňování příliš nezměnily. Za hlavní příčinu finančního znevýhodnění žen na trhu práce považuje stále nejvíce dotázaných (79 %) mateřství a péči o děti; to, že ženy pracují v hůře placených oborech (72 %) anebo že podmínky pro sladění práce a rodinného života jsou v ČR nevyhovující (72 %).
- Znevýhodnění žen na trhu práce je v české veřejnosti jak v roce 2018, tak v roce 2021 široce reflektováno, ženami výrazně více než muži.
- Oproti minulému šetření dochází k posunu názorů na role žen a mužů v domácnosti a péči o děti. Posílily názory, že je správné, když se otec co nejvíce podílí na péči o děti, a že je v pořádku, když na rodičovskou dovolenou jde ten z rodičů, který má nižší příjem. Muži jsou ve svých názorech stále o něco více genderově konzervativní než ženy.
- Ve vnímání důležitosti kariéry ve vztahu k rodinnému životu se k sobě názory mužů a žen v posledních 3 letech přiblížily a jsou téměř totožné. Důraz na kariéru je přitom nyní vyšší u vysokoškoláček (51 %) než u vysokoškoláků (47 %).
- Představy o optimální výši průměrné hrubé měsíční nominální mzdy jsou relativně blízko její reálné výši (obdobně jako v roce 2018), neboli jsou vyšší cca o 10 % vzhledem k její úrovni na konci třetího čtvrtletí 2021. Ženy jsou přitom blíže její reálné hodnotě než muži.
- Názory na optimální výši hrubé minimální mzdy se pak s realitou rozcházejí mnohem výrazněji: nyní by podle dotázaných měla být v průměru vyšší o 60 % (v roce 2018 o 57 %).
- Podle téměř 90 % dotázaných (bez ohledu na pohlaví) v roce 2021 minimální mzda nestačí na pokrytí základních životních potřeb. Tento názor zastávají častěji lidé ve středním věku.
- Oproti roku 2018 v rodinách narostl počet případů, kdy žena má v rodině vyšší příjem než muž, tak i počet případů, kdy muž má více než o polovinu vyšší příjem než žena.

- Výrazně se zvýšil **podíl ženy na společných příjmech rodiny** tam, kde má žena **vyšší vzdělání než muž** (z 11 % v roce 2018 na 23 % v roce 2021).
- Nicméně **celkově nižší příjmy žen** (v rámci rodinných domácností) znamenají **nižší hladinu důchodu** v důchodovém věku oproti mužům.
- Mezi lety 2018 a 2021 klesl, v důsledku stárnutí populace, podíl mezd a platů **na rodinných příjmech**, zato **se zvýšil podíl důchodů**. Ve věku 60+ mají pak muži častěji než ženy příjem z placené práce (zaměstnání či podnikání). Pro ženy ve věku 60+ je hlavním zdrojem příjmu jejich domácnosti důchod, žijí-li samy.
- **Osoby ve věku 60+** častěji než mladší lidé považují své **materiální podmínky** za spíše nebo velmi špatné, stejně jako **lidé bez maturity** a lidé z domácností, kde je někdo příjemcem či příjemkyní **sociálních dávek**.
- Alarmující je skutečnost, že i **mezi pracujícími jsou v roce 2021 muži (pětina, o tři roky dříve čtvrtina) a ženy (čtvrtina, v roce 2018 to byla téměř třetina)**, kteří hodnotí **materiální podmínky jako spíše či velmi špatné**. Celkově **ženy v negativním hodnocení materiálních životních podmínek domácnosti převažují**.
- Zatímco v roce 2018 polovina dotázaných vnímala, že v **oboru, kde pracovali, měli muži lepší možnosti v porovnání se ženami být povýšen/a do vedoucí pozice anebo mít za stejnou práci stejnou mzdu či plat**, v roce 2021 si to myslí méně lidí (41 % si myslí, že muži mají lepší možnosti být povýšeni, 44 % se domnívá, že mají lepší možnost mít za stejnou práci stejný plat). **Ženy tyto názory zastávají častěji než muži. Lepší možnosti mužů** oproti ženám jsou reflektovány **zejména lidmi zaměstnanými ve státních podnicích, případně ve státní správě**.
- Pokud lidé posuzují odměňování mužů a žen v organizaci, kde pracují nebo pracovali, **31 % uvádí, že muži jsou odměňováni více než ženy** (oproti 43 % v roce 2018). Nerovné odměňování reflektují **nejčastěji ženy i muži s nejnižšími stupni vzdělání**.
- **Příjem mužů v době narození prvního dítěte** byl v roce 2021 ve většině rodin **stále vyšší než příjem žen** (uvedlo to 52 % respondentů a 51 % respondentek), nicméně v čase se tento podíl snižuje (v roce 2018 to deklarovalo 65 % mužů a 59 % žen). Méně než pětina, 19 % mužů a 16 % žen, v roce 2021 uvedlo, že před narozením prvního dítěte měli oba nastávající rodiče **zhruba stejný příjem**.
- **Za nejdůležitější aktéry, kteří by měli řešit nerovnosti v odměňování žen a mužů, lidé považují** (stejně jako v roce 2018) **ty, kteří jsou integrální součástí trhu práce**, tzn. odbory a zaměstnavatele a zaměstnavatelky. Nejnižší prioritu získaly soudy.
- **Ženy se ke všem institucím a jejich úloze v řešení těchto nerovností přiklánějí častěji než muži**, lidé ve věku 60+ kladou častěji než ostatní věkové skupiny důraz na roli odborů a veřejného ochránce práv.
- Ve srovnání s r. 2018 vzrostla u lidí podpora spolupráce odborů a zaměstnavatelů a zaměstnavatelek **v podpoře rovného odměňování**, stejně jako podpora pozitivní motivace zaměstnavatelů a zaměstnavatelek ze strany státu. Větší podporu získaly i **osvětové a informační kampaně** o nerovnostech v odměňování a možnostech jejich řešení i obrany.

2. Dopady pandemie covid-19 na podmínky práce

- Skupinami, které byly zasaženy nejvýrazněji **změnami v pracovní oblasti v období pandemie** (nejčastěji a zpravidla i s nejzávažnějším dopadem na jejich ekonomickou aktivitu), byly **ženy a lidé zaměstnaní, kteří současně podnikali**. Častěji než ostatní se lidé z těchto skupin stávali nezaměstnanými, dostali výpověď anebo odešli do předčasného důchodu.
- Také v oblasti podnikání se ukončení, rozšíření anebo změna oboru podnikání týkaly častěji osob, které **souběžně pracovaly a podnikaly** než jen těch, kteří jsou OSVČ/podnikající, **žen** obvykle výrazně **častěji** než mužů.
- **Výše příjmu se** nejčastěji dočasně nebo i trvale snížila lidem, kteří jen podnikali; osoby souběžně podnikající a zaměstnané deklarovaly u většiny ostatních změn (tj. změna pracovní smlouvy, pracovních benefitů anebo změna ve vnímané jistotě pracovní pozice) buď častěji změny k lepšímu, nebo naopak horšímu.
- Lidé **pouze zaměstnaní** pak uváděli, častěji než ostatní, **změnu k horšímu** v době pandemie u **pracovního klimatu a v mezilidských vztazích** v jejich práci; častěji to také byli **muži**.
- **Větší míru zátěže v pracovním životě** v souvislosti s pandemií zaznamenala zejména u nutnosti pracovat i mimo běžnou pracovní dobu, množství času věnovaného práci, zasahování práce do rodinného života atd. nejčastěji skupina dotázaných z kategorie **zaměstnaní a souběžně podnikající**, přičemž další část této kategorie častěji než ostatní zmiňovala naopak menší zátěž. Vyšší zátěž pak výrazně **častěji uváděly ženy, osoby s vyšší kvalifikací** (tj. kategorie „řídících pracovníků a specialistů“) a **osoby pracující ve veřejné sféře**.
- **Podle dotázaných v době pandemie část zaměstnavatelů měla vstřícný přístup k zaměstnaným**, ať se jednalo o zavedení home office spolu se zabezpečením odpovídající techniky pro tuto formu práce nebo o zájem o psychické či fyzické zdraví svých zaměstnanců a zaměstnankyň apod.
- Nicméně u malé části zaměstnavatelů podle dotázaných **došlo ke znevýhodnění rodičů pobírajících OČR**. Procento dotázaných, které uvedlo, že během pandemie čerpalo OČR, bylo poměrně nízké (9 % žen a 6 % mužů; mezi rodiči dětí do 15 let to bylo 24 % žen a 22 % mužů).
- Z hlediska přístupu zaměstnavatelů k podmínkám práce jejich zaměstnanců a zaměstnankyň v době pandemie se ukazuje, že dochází spíše **k využití těch opatření, která umožňují práci na dálku, než těch opatření, která snižují pracovní zátěž zaměstnaných** a umožňují v dané době snadnější skloubení pracovních a rodinných povinností.
- **Větší míru zátěže v oblasti rodinného života** v souvislosti s pandemií vnímaly **jednoznačně ženy a rodiče se třemi a více dětmi**.
- **Celkově se ukazuje, že ženy byly změnami v pracovní i rodinné oblasti v období pandemie zasaženy častěji než muži**. Pozice žen na trhu práce se v období pandemie v porovnání s muži stala zranitelnější a zvýšila se i zátěž žen oproti mužům v oblasti rodinného života.

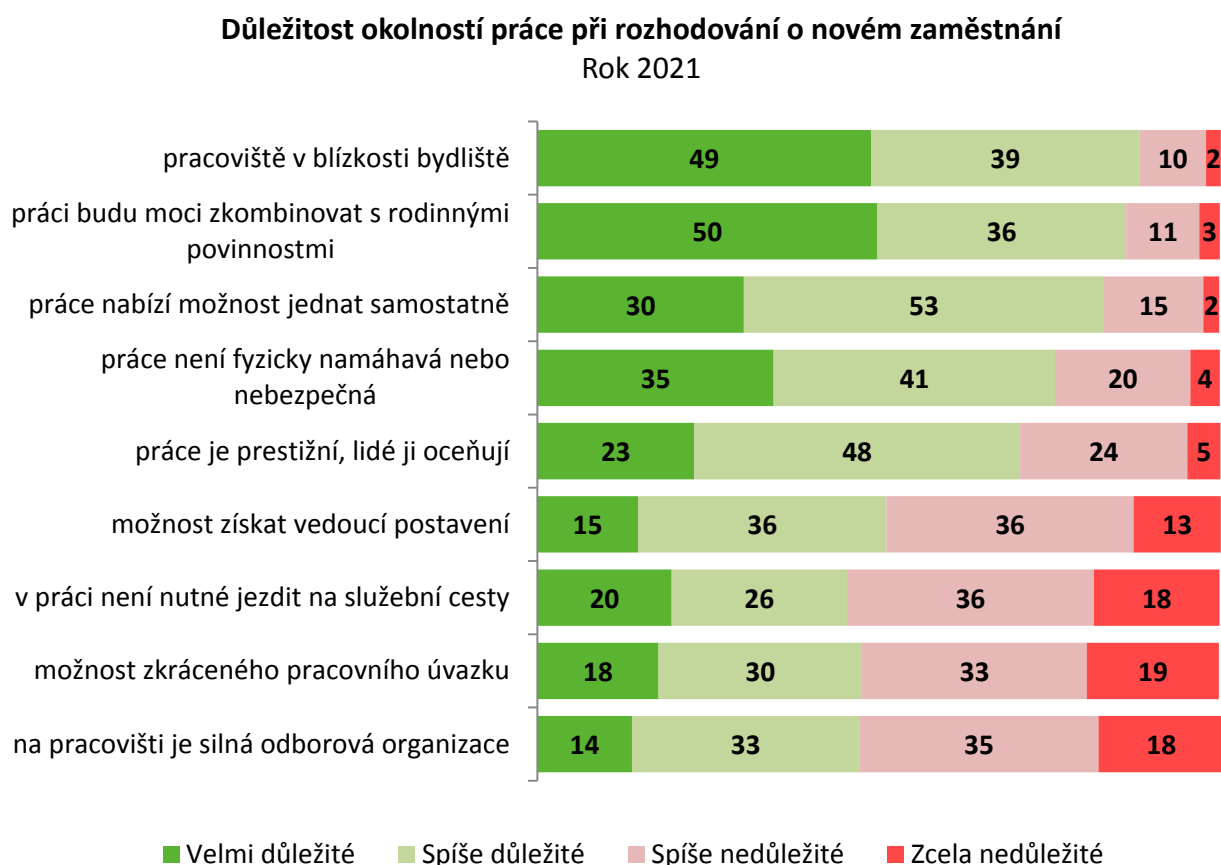
Analýza výsledků

1. Postoje k některým aspektům práce, znevýhodnění na trhu práce, gender pay gap⁴ a jeho příčiny

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

Pokud se lidé rozhodují o novém zaměstnání, naprostá většina považuje za důležité, zda se pracoviště nachází v blízkosti 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 je v práci nutné jezdit na služební cesty, zda práce nabízí možnost zkráceného úvazku, ale také to, zda je na pracovišti silná odborová organizace.

Graf 1



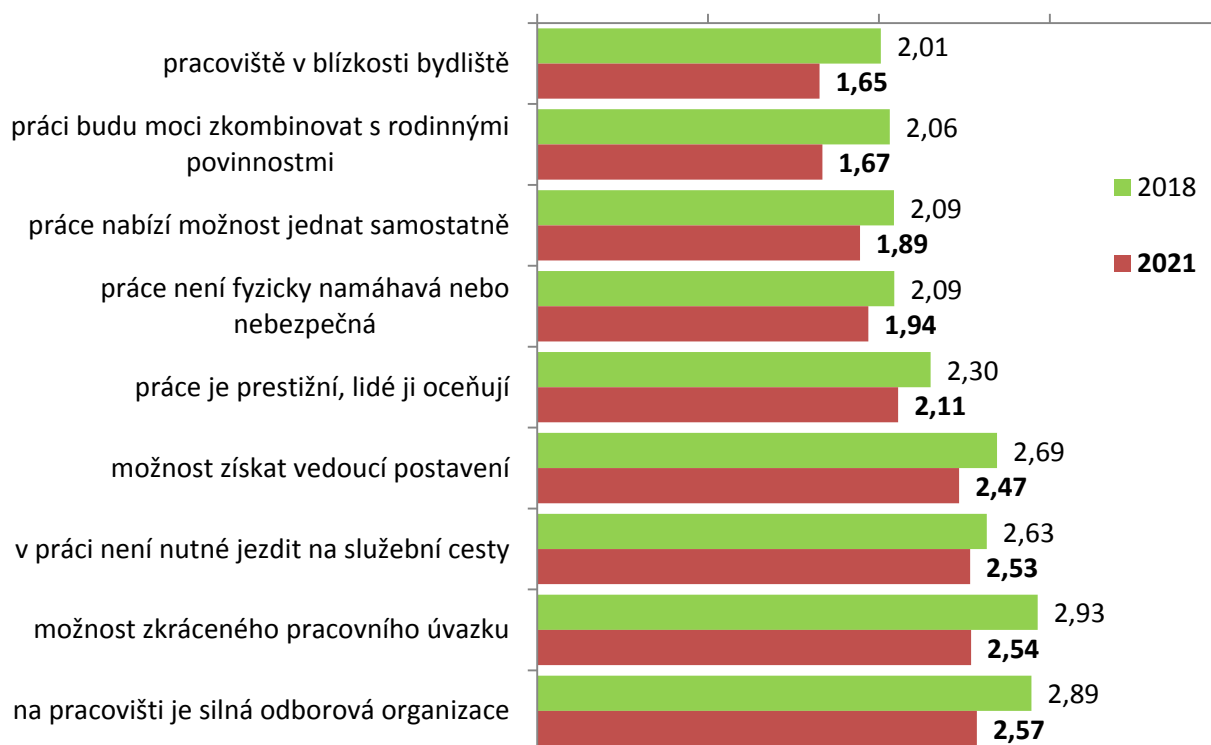
Legenda: údaje za ČR 2021 v %, n=2036

⁴ V dalším textu používáme zkratku GPG.

Srovnání současných výsledků s rokem 2018 (Graf 2) vypovídá o tom, že i když se důležitost všech zkoumaných položek zvýšila, jejich pořadí zůstalo prakticky stejné.

Graf 2

Důležitost okolností práce při rozhodování o novém zaměstnání
Srovnání let 2018 a 2021

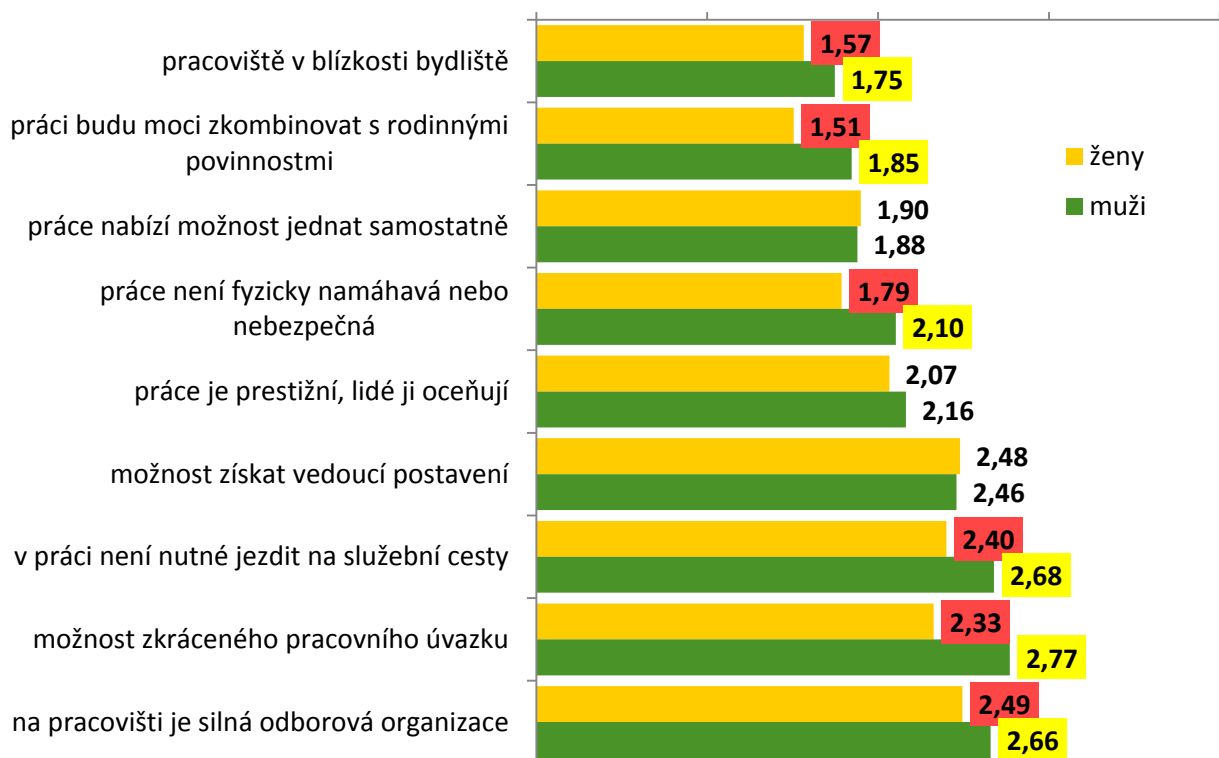


Legenda: údaje za ČR v %, 2018 n = 1829, 2021 n=2036,
vážené aritmetické průměry na škále 1=velmi důležité, 2=spíše důležité, 3=spíše nedůležité, 4=zcela nedůležité

Většina zkoumaných okolností práce má větší důležitost pro ženy (Graf 3). Jde o pracoviště v blízkosti bydliště, možnost práci zkombinovat s rodinnými povinnostmi, okolnost, že práce není fyzicky namáhavá ani nebezpečná, že není nutné jezdit na služební cesty a že lze pracovat na zkrácený úvazek, i přítomnost silné odborové organizace. Samostatnost práce a její prestiž jsou pro muže i pro ženy stejně důležité, stejně jako možnost získat vedoucí postavení, která byla před třemi lety mírně důležitější pro muže.

Graf 3

Důležitost okolností práce - rozhodování o novém zaměstnání
Rok 2021, podle pohlaví



Legenda: ženy n=1058, muži n=978, vážené aritmetické průměry na škále 1=velmi důležité, 2=spíše důležité, 3=spíše nedůležité, 4=zcela nedůležité

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.

Všechny charakteristiky práce, které jsou důležitější pro ženy než pro muže a týkají se zejména sladění s rodinným životem, jsou důležité pro ženy s dětmi ve věku do 15 let a zejména s dětmi ve věku do 6 let. Ženy s dětmi pak nejméně často preferují pracoviště se silnými odbory (viz Tabulka 1). V porovnání se situací před třemi lety pro ženy s dětmi do 6 let je častěji důležitá práce, v níž lze získat vedoucí postavení.

Tabulka 1. Důležitost okolností práce – odpovědi žen s dětmi podle věku dětí, rok 2021

	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	96	90	90
práci budu moci zkombinovat s rodinnými povinnostmi	98	98	89
práce nabízí možnost jednat samostatně	81	85	79
práce není fyzicky namáhavá nebo nebezpečná	74	82	83
práce je prestižní, lidé ji oceňují	62	72	68
v práci není nutné jezdit na služební cesty	57	58	52
možnost získat vedoucí postavení	61	55	45
možnost zkráceného pracovního úvazku	75	53	50
na pracovišti je silná odborová organizace	53	46	45

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

Na rozdíl od situace před třemi lety muži s mladšími dětmi častěji zvažují možnost kombinace práce s rodinnými povinnostmi. Zvláště muži s dětmi do 6 let (viz Tabulka 2) také více hledí na to, aby v práci nebylo nutné jezdit na služební cesty a aby na pracovišti byly silné odbory, ale i na možnost kariérního vzestupu.

Tabulka 2. Důležitost okolností práce – odpovědi mužů s dětmi podle věku dětí, rok 2021

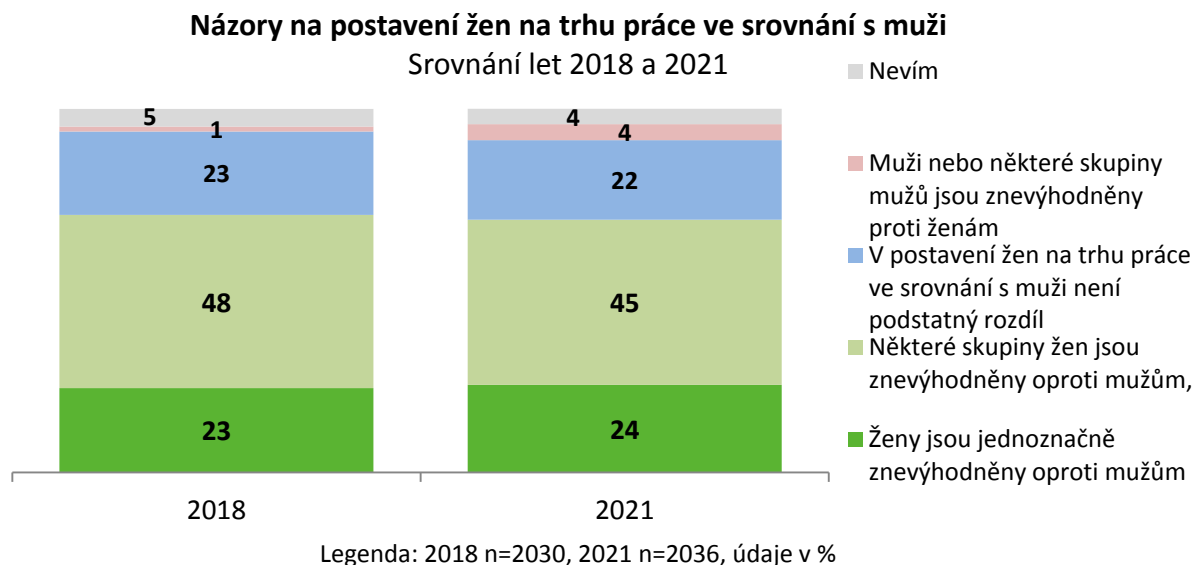
	muži s dětmi ve věku do 6 let včetně	muži bez dětí do 6 let, ale s dětmi ve věku do 15 let včetně	muži s dětmi staršími než 15 let
pracoviště v blízkosti bydliště	84	88	80
práci budu moci zkombinovat s rodinnými povinnostmi	88	89	80
práce je samostatná	73	70	64
práce není fyzicky namáhavá nebo nebezpečná	60	64	69
práce je prestižní, lidé ji oceňují	75	61	59
v práci není nutné jezdit na služební cesty	45	31	35
možnost získat vedoucí postavení	66	48	47
na pracovišti je silná odborová organizace	48	42	36
možnost zkráceného pracovního úvazku	42	29	22

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

1.2. Názory na postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži

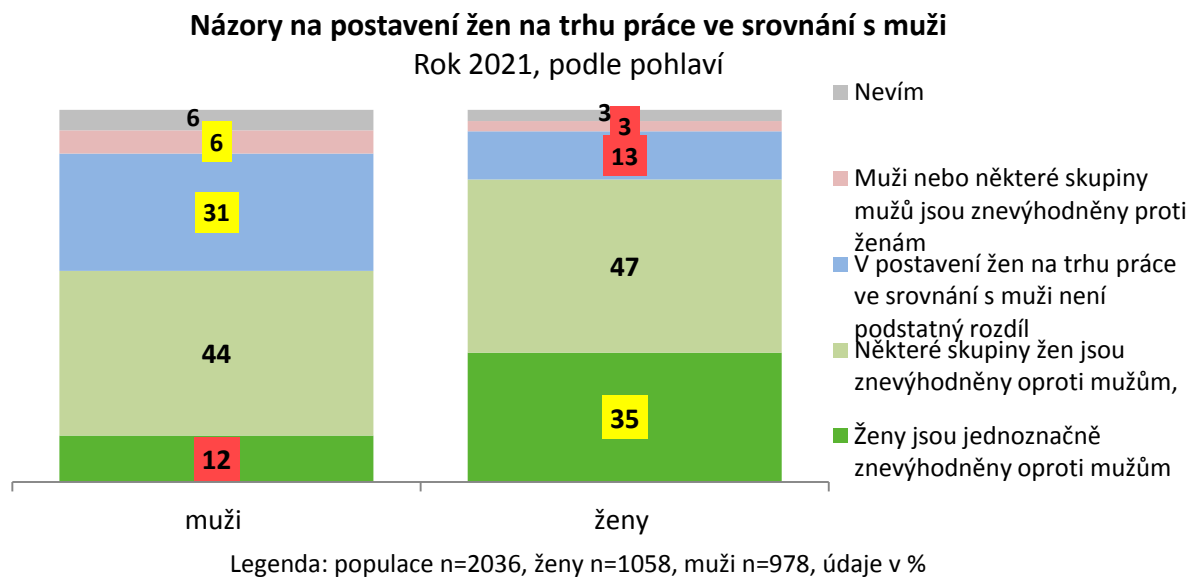
Většina dotázaných na otázku, zda jsou na trhu práce znevýhodněny spíše ženy nebo muži uvedla, že **ženy jsou znevýhodněny jednoznačně (24 %)** a **podle 45 % jsou znevýhodněny některé skupiny žen**. Názor, že znevýhodnění jsou muži, zastává jen malé procento populace. Téměř každý čtvrtý (22 %) má za to, že v postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži není podstatný rozdíl. Mezi lety 2018 a 2021 nedošlo v těchto názorech k výrazné změně.

Graf 4



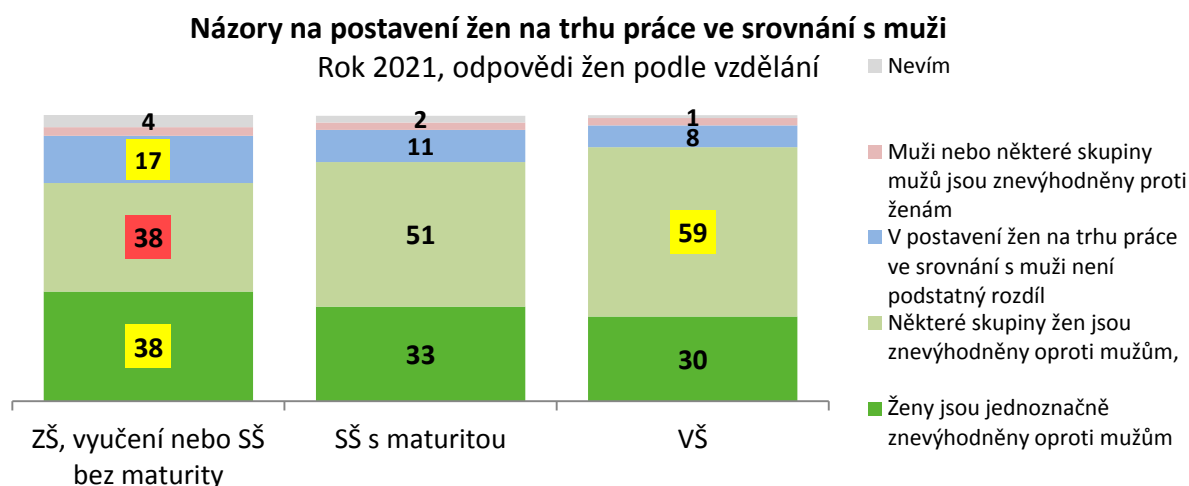
Mínění, že ženy jsou oproti mužům znevýhodněny (jednoznačně nebo alespoň některé skupiny žen), **zastávají ve většině i muži** (56 % z nich). Znevýhodnění žen však reflektují podstatně častěji samotné ženy: 82 % z nich si myslí, že ženy jsou oproti mužům jednoznačně znevýhodněny nebo jsou znevýhodněny některé skupiny žen. Více viz Graf 5.

Graf 5



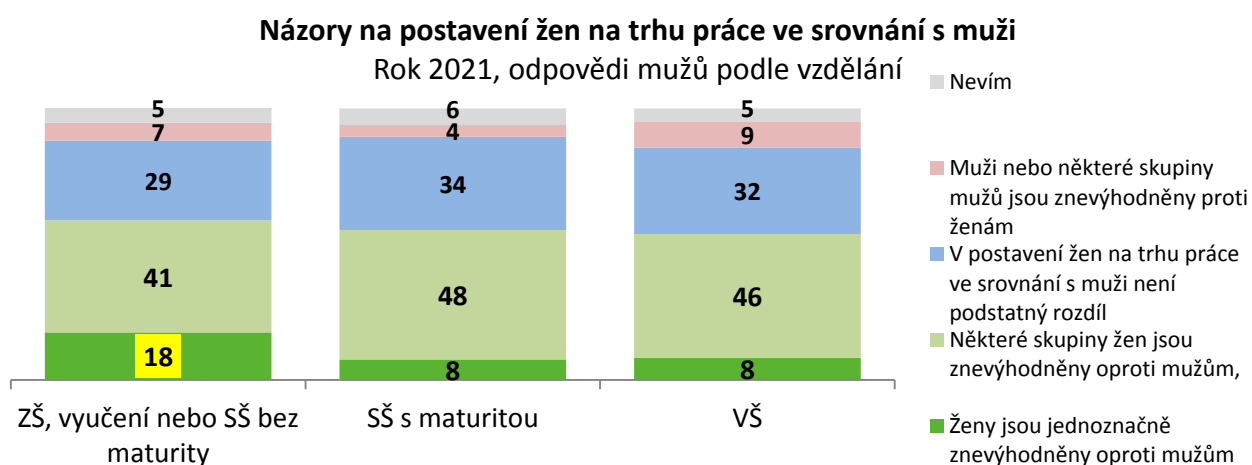
Mínění, že ženy jsou jednoznačně znevýhodněny, zastávají nejčastěji lidé se vzděláním bez maturity (28 % z nich). S vyšší vzdělání roste zastoupení názoru, že „jen“ některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům – sdílí ho 40 % osob bez maturity, 49 % s maturitou a 53 % s VŠ vzděláním. Podrobnější analýza v rámci podsouborů žen a mužů ukazuje, že toto posílení názoru je patrné především u žen, zároveň u nich však se zvyšujícím se vzděláním klesá podíl názorů, že ženy jsou jednoznačně znevýhodněny. Více viz Graf 6.

Graf 6



V roce 2018 se u mužů ukázalo, že se zvyšujícím se vzděláním narůstal podíl názorů, že ženy jsou na trhu práce – ať jednoznačně, nebo jen některé skupiny – znevýhodněny. V současnosti tuto tendenci nepozorujeme, naopak častěji znevýhodnění žen – a zejména to jednoznačné – uvádějí muži se vzděláním bez maturity (Graf 7).

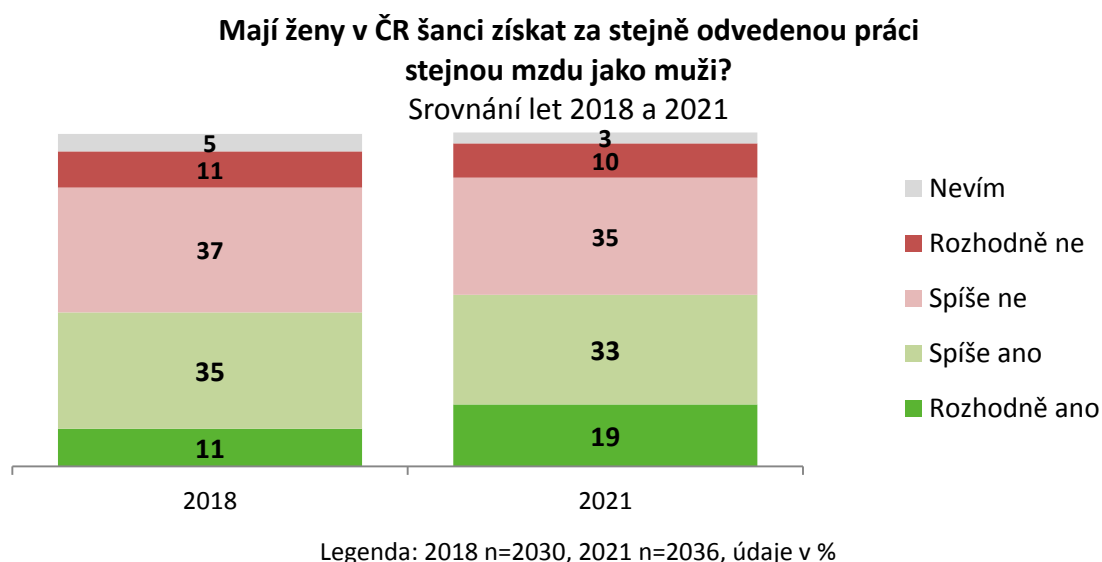
Graf 7



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

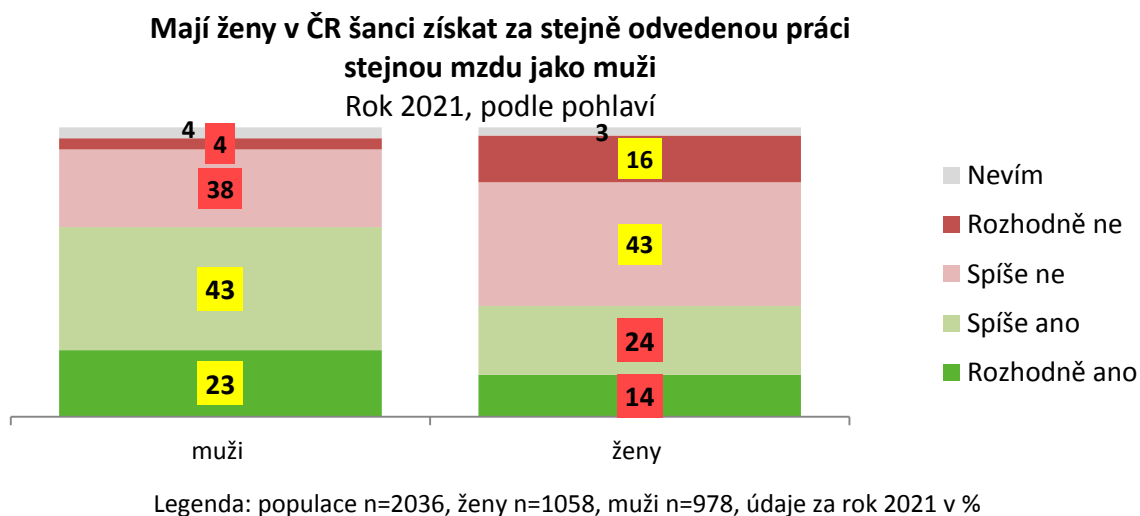
Otázka, zda ženy v České republice mají šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži, rozděluje českou veřejnost na dvě velké skupiny: mírně přes polovinu (52 %) souhlasí, 45 % nesouhlasí. Srovnání s rokem 2018 ukazuje, že v posledních letech posiluje názor, že ženy mají šanci získat stejnou mzdu jako muži (podíl kladných odpovědí stoupl o 6 procentních bodů).

Graf 8



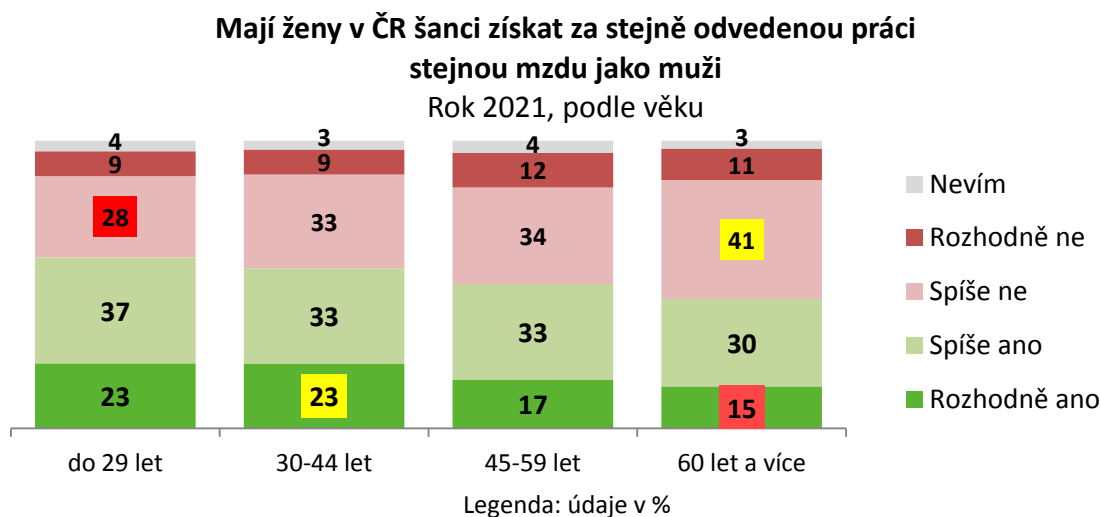
Existuje však rozdíl v názorech žen a mužů na to, zda ženy mají šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži: 66 % mužů, ale jen necelých 40 % žen, si myslí, že ženy tuto šanci (rozhodně nebo spíše) mají. Od roku 2018 došlo zejména mezi muži k posílení souhlasu s tím, že ženy mají šanci na stejnou mzdu jako muži (tj. zvýšení o 10 procentních bodů). Mezi ženami zůstalo procento souhlasných odpovědí stejné jako v roce 2018 (Graf 9).

Graf 9



Věk má značný vliv na názor, zda mají ženy v ČR šanci získat za stejnou práci stejnou mzdu jako muži (Graf 10). **Čím jsou lidé mladší, tím častěji si myslí, že ženy u nás tuto šanci mají.** Jak minulé analýzy,⁵ tak i novější statistická data⁶ ukazují, že ve věkové kategorii do 30 let bývá rozdíl v průměrných i mediánových výdělcích žen a mužů nejnižší. Zkušenost s nízkým rozdílem mezd mezi muži a ženami v této věkové kategorii se může promítat do názoru mladých lidí na šance žen získat za stejnou práci stejnou mzdu jako muži.

Graf 10



Z podrobnější analýzy podle věku v kombinaci s pohlavím plyne, že uvedený vliv věku se uplatňuje v názorech jak mužů, tak žen (viz Tabulka 3 a 4). U obou pohlaví byl ve skupině do 29 let zaznamenán relativně nejpříznivější poměr kladných a záporných odpovědí. Mezi ženami pouze v této věkové skupině nepatrně převažují kladné odpovědi nad zápornými (přičemž ovšem v roce 2018 tomu tak ještě nebylo).

Tabulka 3. Mají ženy v ČR šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži – odpovědi žen podle věku, rok 2021

	Rozhodně ano + spíše ano	Spíše ne + rozhodně ne	Nevím
do 29 let	50	47	3
30-44 let	39	58	3
45-59 let	36	61	3
60 let a více	33	64	3

Legenda: údaje v %

⁵ Viz např. Křížková et al (2017). Aktuální rozdíly odměňování žen a mužů v ČR. Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: MPSV ČR.

⁶ Viz např. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví (r. 2020). Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2020>

Tabulka 4. Mají ženy v ČR šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži – odpovědi mužů podle věku, rok 2021

	Rozhodně ano + spíše ano	Spíše ne	Nevím
do 29 let	73	23	4
30-44 let	71	26	3
45-59 let	65	29	6
60 let a více	58	40	2

Legenda: údaje v %

1.4. Názory na příčiny gender pay gapu (GPG)

Za hlavní příčinu nerovného odměňování považuje česká veřejnost mateřství a péči o děti spolu s kariérními přestávkami žen z důvodu této péče (tj. 79 % s ní souhlasí). Jak výzkum z roku 2018, tak i tento výzkum potvrzuje, že **mateřství a péče o děti je lidmi vnímáno jako výrazný faktor finančního znevýhodnění žen na trhu práce**. O něco méně lidí (72 %) souhlasí s tím, že příčinou nerovného odměňování jsou **nevyhovující podmínky pro sladění práce a rodinného života**, stejně jako to, že **ženy jsou zaměstnány v hůře placených oborech**.

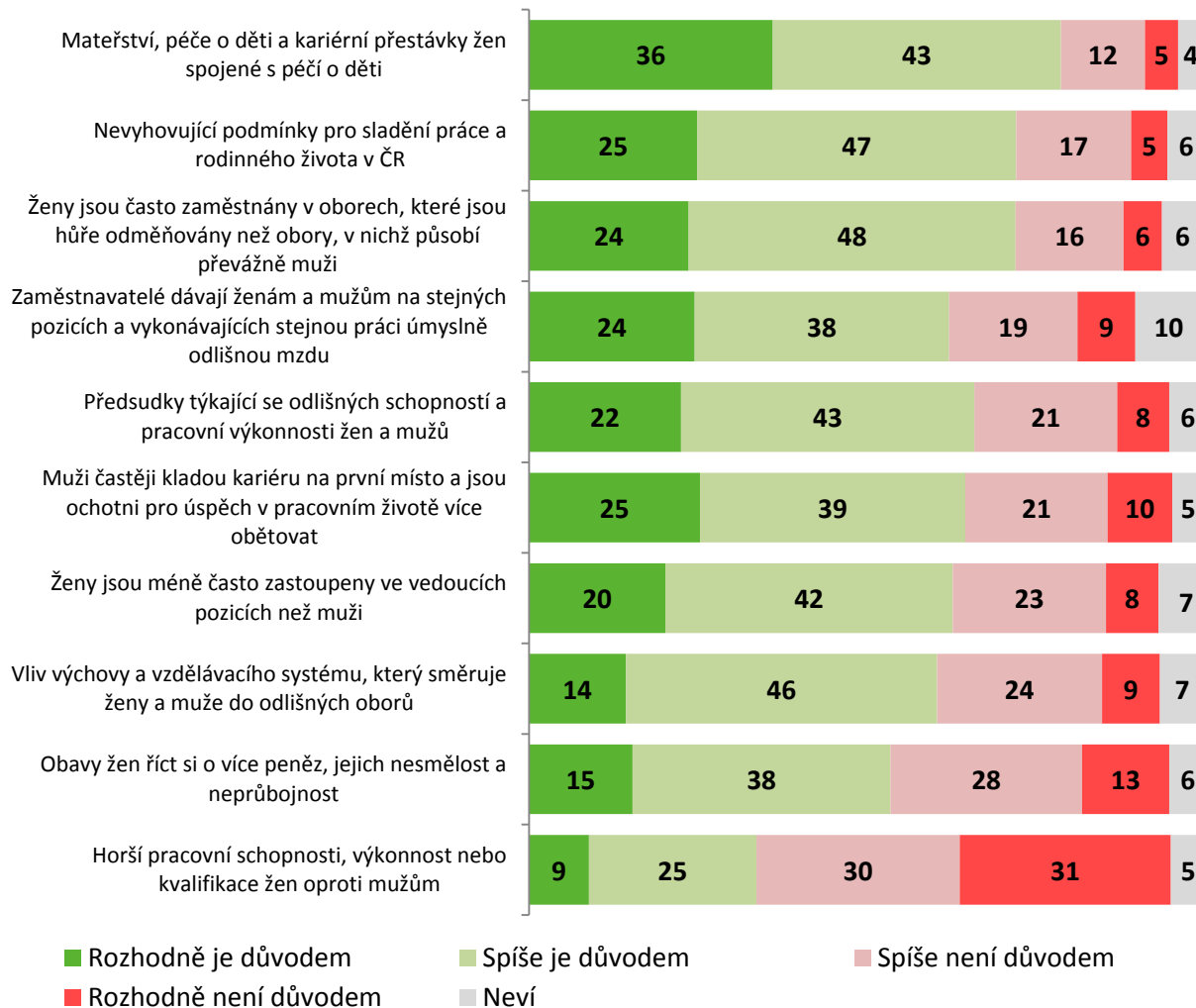
Zhruba dvě třetiny dotázaných (65 %) vidí příčinu v předsudcích týkajících se odlišných schopností a pracovní výkonnosti žen a mužů. Větší touhu mužů po kariérním postupu označilo za příčinu 64 % respondentů a respondentek, 62 % respondentů a respondentek spatřuje jednu z příčin nerovného odměňování v tom, že zaměstnavatelé úmyslně odměňují ženy a muže pracující na stejných pozicích rozdílně, stejně jako v tom, že zastoupení žen ve vedoucích pozicích je nízké.

Na vliv výchovy a vzdělávacího systému, které směřují ženy a muže do odlišných oborů, poukazuje 60 % dotázaných. O něco méně je pak rozšířený názor, že ženy se obávají říci si „o více peněz“ (53 %).

Názor, že příčinou nerovného odměňování jsou horší pracovní schopnosti a výkonnost či kvalifikace žen, je rozšířen ze všech sledovaných názorů nejméně, zastává ho (rozhodně či spíše) jen třetina populace.

Graf 11

Názory na příčiny GPG
Rok 2021

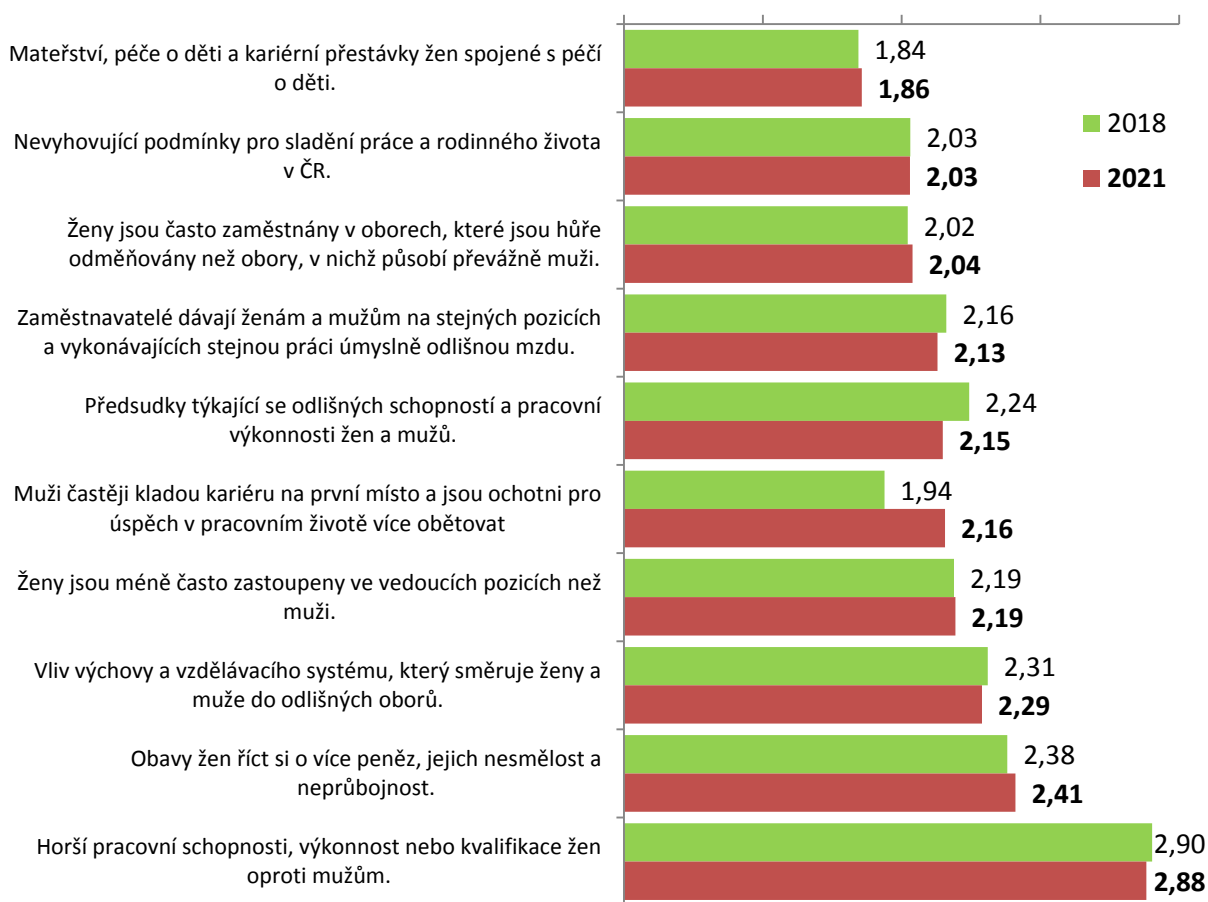


Legenda: n=2036, údaje za rok 2021 v %

Za poslední tři roky se názory na příčiny nerovného odměňování příliš nezměnily (Graf 12). Nepatrně se zvýšil význam přisuzovaný předsudkům týkajícím se odlišných schopností a pracovní výkonnosti mužů a žen (o 2 p. b.). Výrazněji se však snížil akcent na to, že muži častěji kladou kariéru na první místo a jsou ochotni pro úspěch v pracovním životě více obětovat (viz dále zkráceně jako kariérismus).

Graf 12

Názory na příčiny GPG
Srovnání let 2018 a 2021

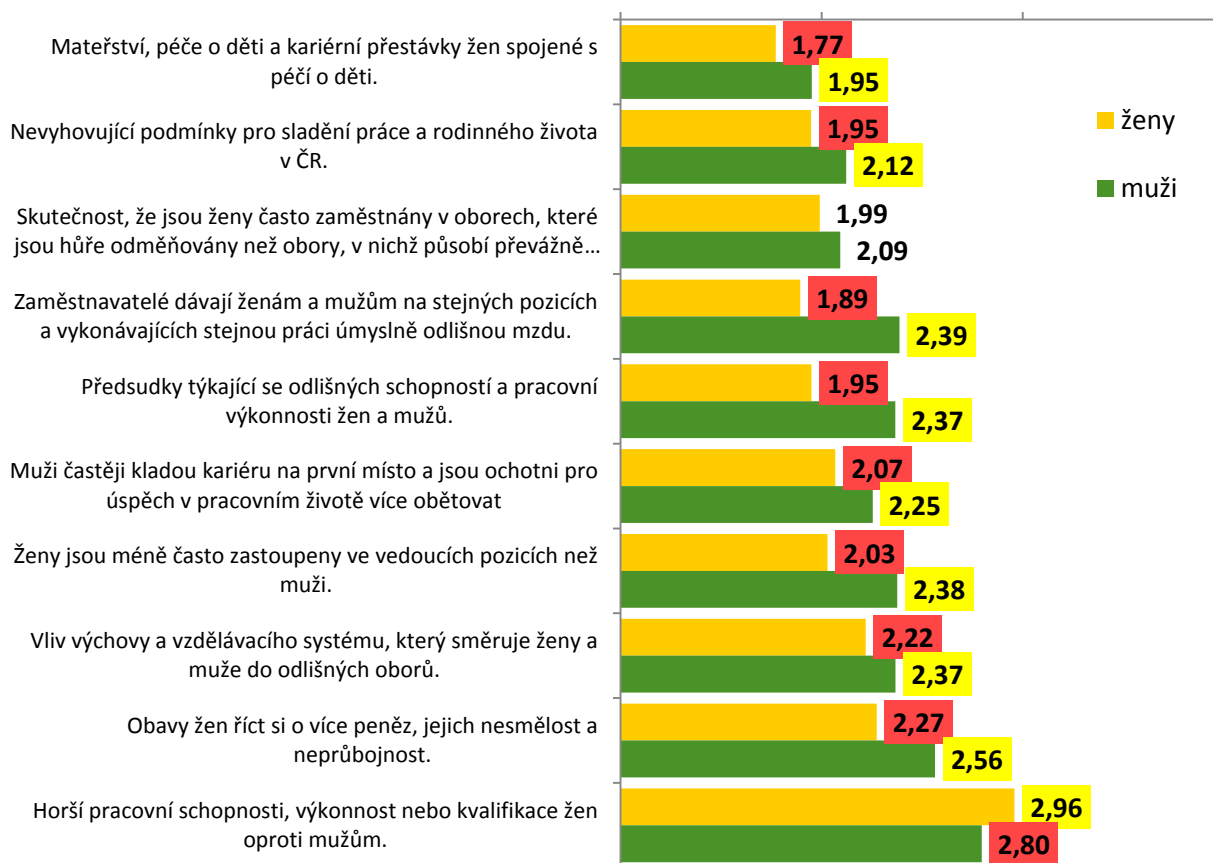


Legenda: 2018 n=2030, 2021 n=2036, vážené aritmetické průměry na škále 1=rozhodně je důvodem, 2=spíše je důvodem, 3=spíše není důvodem, 4=rozhodně není důvodem

Názory mužů a žen na příčiny nerovného odměňování nejsou radikálně odlišné. Pořadí jednotlivých nabízených příčin je u obou pohlaví až na detaily stejné. Porovnání průměrů odpovědí (viz Graf 13) ukazuje, že muži méně často než ženy vidí příčiny nerovného odměňování zejména v tom, že zaměstnavatelé dávají ženám a mužům za stejnou práci úmyslně rozdílnou mzdu a že existují předsudky týkající se odlišných schopností a pracovní výkonnosti žen a mužů. Naopak častěji než ženy si muži myslí, že příčinou nerovného odměňování jsou horší pracovní schopnosti žen oproti mužům.

Graf 13

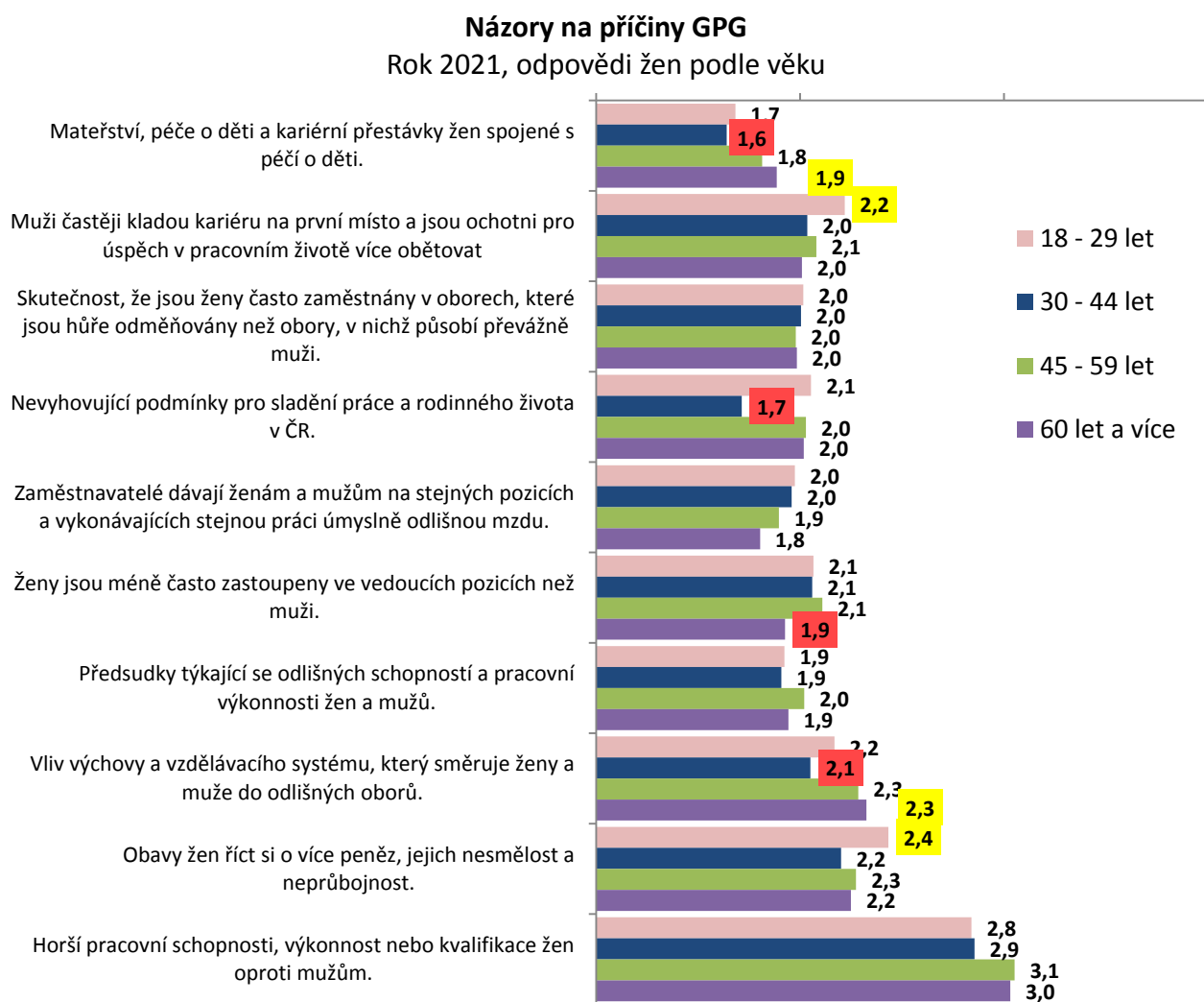
Názory na příčiny GPG podle pohlaví
Rok 2021



Legenda: ženy n=1058, muži n=978, vážené aritmetické průměry na škále 1=rozhodně je důvodem, 2=spíše je důvodem, 3=spíše není důvodem, 4=rozhodně není důvodem, údaje za rok 2021

Ženy ve věku od 60 let spatřují příčiny nerovného odměňování častěji v tom, že ženy jsou méně často ve vedoucích pozicích, a méně často v kariérních přestávkách způsobených mateřstvím a ve vlivu výchovy a vzdělávacího systému. Dva posledně jmenované důvody (viz Graf 14), spolu s nevyhovujícími podmínkami pro sladění, naopak častěji uvádějí ženy ve věku 30-44 let. Nejmladší generace žen ve věku 18-29 let zejména častěji nesouhlasí s tím, že příčinou nerovného odměňování je kariérismus mužů a obavy žen říci si o vyšší mzdu.

Graf 14



Legenda: 18-29 let n=177, 30-44 let n=271, 45-59 let n=260, 60 a více let n=350, vážené aritmetické průměry na škále 1=rozhodně je důvodem, 2=spíše je důvodem, 3=spíše není důvodem, 4=rozhodně není důvodem

V názorech mužů se generační rozdíl projevuje pouze u položky kariérismu mužů. Častěji s tímto důvodem souhlasí muži od 60 let a častěji ho popírají muži do 29 let, ovšem ani u nich není nesouhlas s ním většinový.

1.5. Shrnutí

Při volbě nového zaměstnání se celkově zvýšil důraz na většinu charakteristik práce včetně důležitosti silné odborové organizace na pracovišti, byť ve výčtu zaujímá poslední příčku ze všech. Stále platí, že ženy častěji než muži preferují takové charakteristiky práce, jako je možnost vykonávat práci v blízkosti bydliště, možnost jí zkombinovat s rodinnými povinnostmi (nicméně i v případě mužů vzrostl oproti minulosti (2018) důraz na ty charakteristiky práce, které se váží k možnostem sladění práce a rodiny). V případě žen s dětmi do 6 let, resp. 15 let věku, je pro ně rovněž důležitá možnost pracovat na zkrácený úvazek. Zároveň se ale ukazuje, že pro ženy s dětmi do 6 let vzrůstá důležitost možnosti získat vedoucí postavení v porovnání s minulým šetřením.

Znevýhodnění žen na trhu práce je v české veřejnosti široce reflektováno, i když ženami výrazně více než muži. Mezi muži mírně převažuje názor, že ženy mají šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu jako muži, mezi ženami tento názor zaujímá jen menšina. Na rozdíl od minulého šetření z roku 2018 se nepotvrdilo, že s výší vzdělání vzrůstá i citlivost ke znevýhodnění žen na trhu práce (spíše naopak). Tak jako minule vidí optimističtější šance žen na rovné odměňování zejména mladí lidé do 29 let.

Veřejnost spatřuje příčiny nerovného odměňování stejně jako v minulosti především v **pečovatelských závazcích žen souvisejících s péčí o dítě**, které se promítají do kariérních přestávek v placené práci, a v nevyhovujících podmínkách pro sladění práce a rodinného života. Další sadu příčin tvoří ty, které se váží k trhu práce (jako např. to, že ženy často pracují v hůře odměňovaných oborech oproti mužům; jsou ze strany zaměstnavatelů úmyslně hůře placeni než muži, pokud pracují na stejných pozicích a vykonávají stejnou práci; jsou méně často zastoupeny na vedoucích pozicích). Další příčiny nerovného odměňování se váží ke kariérním ambicím mužů; genderovým stereotypům týkajícím se odlišných schopností a pracovní výkonnosti žen a mužů; k nastavení vzdělávacího systému apod. Jen zhruba třetina dotázaných vidí tyto příčiny ve schopnostech, výkonnosti či kvalifikaci žen, přičemž častěji tento názor zastávají muži.

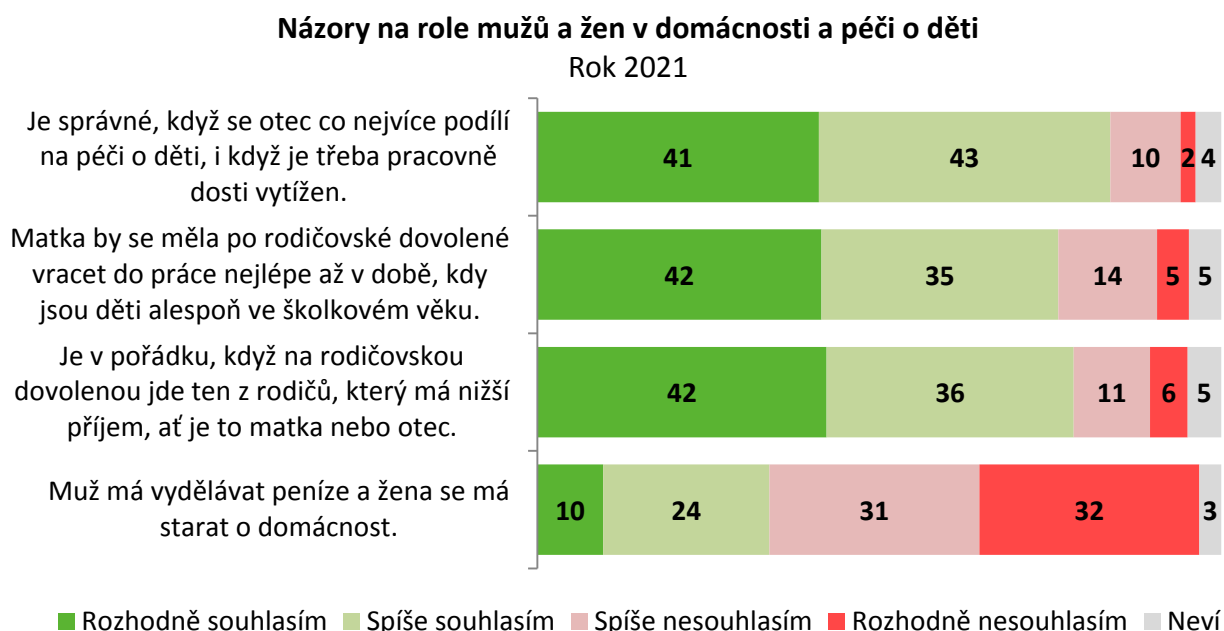
2. Bariéry pracovního uplatnění žen a mužů na trhu práce

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 česká veřejnost nejčastěji ženě-matce, zároveň ale souhlasí s co největším zapojením otců** (viz Graf 15).

Otec by se měl co nejvíce podílet na péči o děti (souhlasí 84 %), matka by se však měla vracet do práce nejlépe až v době, kdy jsou děti alespoň ve věku docházky do školky (mínění 77 % populace). Prakticky stejně je ale rozšířeno i mínění, že je v pořádku, když na rodičovskou dovolenou jde ten z rodičů, který má nižší příjem (78 %). Třetina populace (34 %) ovšem sdílí názor, že „muž má vydělávat peníze a žena se starat o domácnost“.

Graf 15

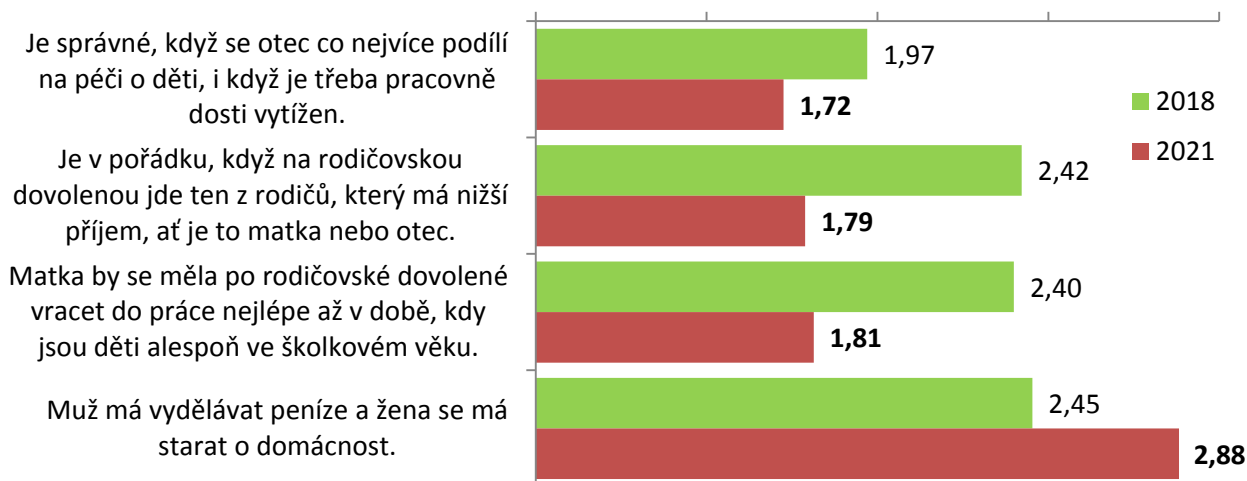


Srovnání odpovědí získaných v roce 2021 s výsledky z roku 2018 (Graf 16) ukazuje na **poměrně značný posun v názorech české populace na role mužů a žen v domácnosti a péči o děti. Posílily názory, že je správné, když se otec co nejvíce podílí na péči o děti**, a zejména, že je v pořádku, když na **rodičovskou jde ten z rodičů, který má nižší příjem**. Naopak **méně** než před třemi lety se lidé hlásí k tomu, že **muž má vydělávat a žena se má starat o domácnost**. (Graf 16 obsahuje pro úplnost i porovnání výroku o návratu matky do práce, s ohledem na změnu textu v dotazníku oproti roku 2018 ale nelze názorový posun interpretovat – dříve se výrok vztahoval ke školnímu, nikoli školkovému věku dítěte). Uvedená zjištění indikují názorový posun k genderové rovnosti, třebaže návrat matky do práce vidí většina nejdříve až ve věku, kdy děti nastupují do školky. Na druhé straně 20 % dotázaných s touto možností nesouhlasí (a 5 % neví).

Graf 16

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

Srovnání let 2018 a 2021



Legenda: Legenda: 2018 n=2030, 2021 n=2036, vážené aritmetické průměry na škále 1=rozhodně souhlasím, 2=spíše souhlasím, 3=spíše nesouhlasím, 4=rozhodně nesouhlasím

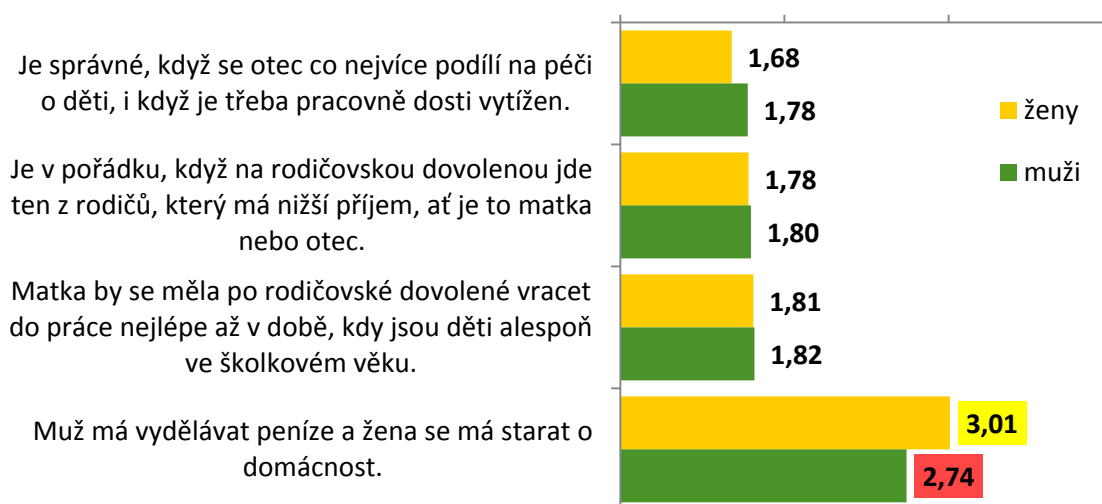
Pozn.: V roce 2018 třetí výrok zněl: *Matka by se měla po rodičovské dovolené vracet do práce nejlépe až v době, kdy jsou děti alespoň ve školním věku*

Názory žen a mužů na nastavení genderových rolí v péči děti jsou prakticky totožné (Graf 17). Jistý rozdíl je jen u výroku, že muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost. Mezi muži s ním souhlasí 39 %, mezi ženami 29 %.

Graf 17

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

Rok 2021, podle pohlaví

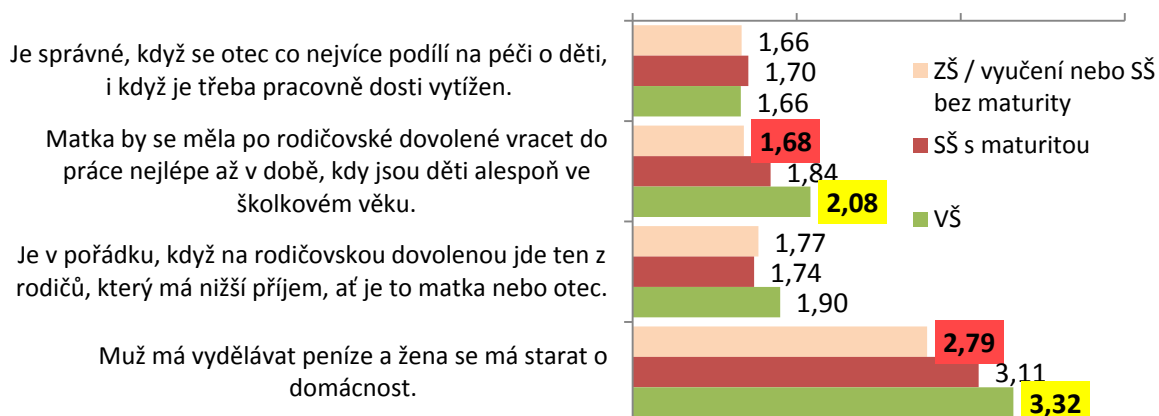


Legenda: ženy n=1058, muži n=978, vážené aritmetické průměry na škále 1=rozhodně souhlasím, 2=spíše souhlasím, 3=spíše nesouhlasím, 4=rozhodně nesouhlasím

Mezi ženami i mezi muži se zvyšujícím se vzděláním klesá zastoupení názoru, že muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost. U žen zvyšující se vzdělání také přináší méně častý příklon k názoru, že matka by se měla vrátet do práce v době, kdy jsou děti alespoň ve školkovém věku; mezi muži se tato tendence neprojevuje. Blíže Grafy 18 a 19.

Graf 18

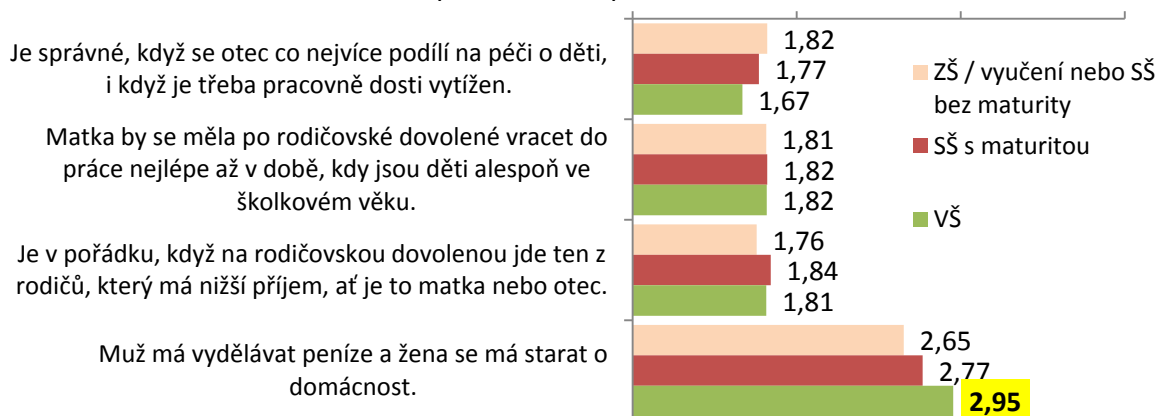
Názory na role mužů a žen v domácnosti a péči o děti
Rok 2021, odpovědi žen podle vzdělání



Legenda: ZŠ, SŠ bez maturity n=472, SŠ s maturitou n=390, VŠ n=196, vážené aritmetické průměry na škále 1=rozhodně souhlasím, 2=spíše souhlasím, 3=spíše nesouhlasím, 4=rozhodně nesouhlasím

Graf 19

Názory na role mužů a žen v domácnosti a péči o děti
Rok 2021, odpovědi mužů podle vzdělání

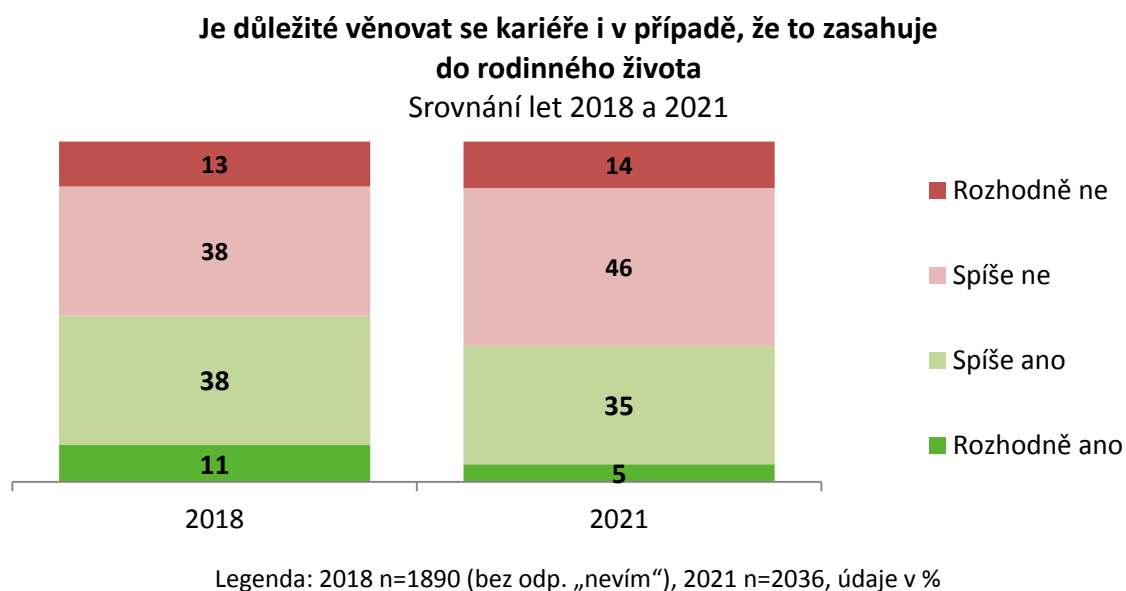


Legenda: ZŠ, SŠ bez maturity n=474, SŠ s maturitou n=344, VŠ n=160, vážené aritmetické průměry na škále 1=rozhodně souhlasím, 2=spíše souhlasím, 3=spíše nesouhlasím, 4=rozhodně nesouhlasím

2.2. Důležitost kariéry ve vztahu k rodinnému životu

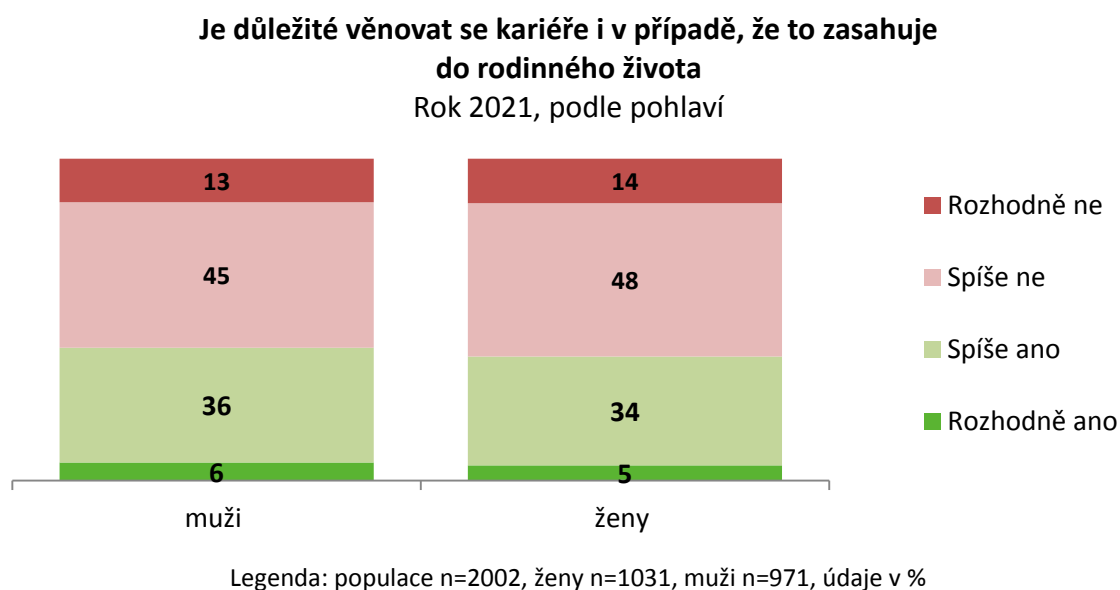
Na otázku, zda je důležité se věnovat kariéře i v případě, že to zasahuje do rodinného života, odpovídá 40 % dotázaných kladně a 60 % záporně. Před třemi lety byly přitom podíly obou názorových stran vyrovnané.

Graf 20



V roce 2018 mezi muži převažovaly názory, že kariéře je třeba se věnovat bez ohledu na rodinný život (57 % souhlasných odpovědí), a mezi ženami tomu bylo naopak (40 %). O tři roky později jsou názory žen prakticky stejné, ale u mužů došlo k výraznému posunu směrem k nesouhlasu (58 % záporných odpovědí). Viz Graf 21.

Graf 21

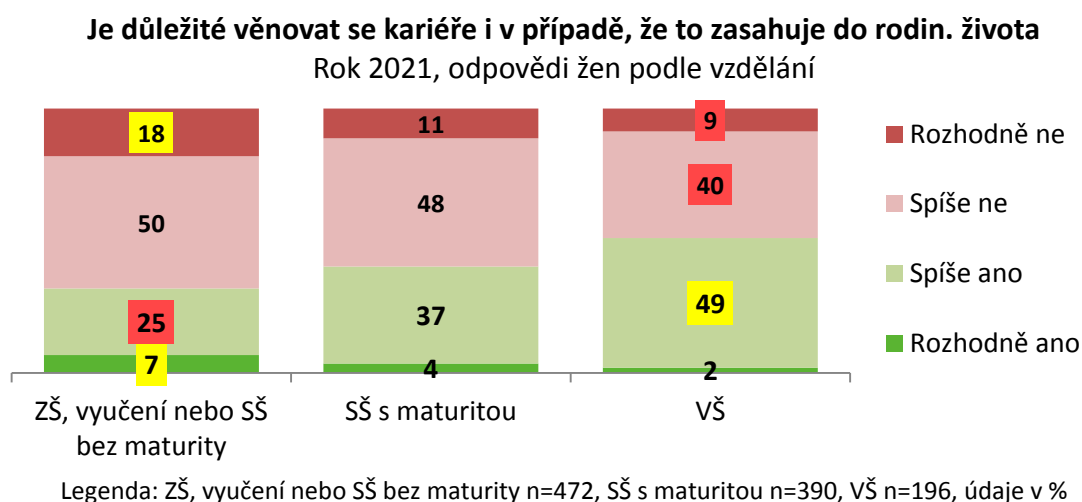


Jak u žen, tak u mužů jsou názory na důležitost kariéry ovlivněny výší dosaženého vzdělání i věkem. **U žen i u mužů je impulsem pro zvýšení důrazu na kariéru zejména vysokoškolské vzdělání** – kariéra je důležitá pro 51 % žen a 47 % mužů s VŠ diplomem. Viz Grafy 22 a 24.

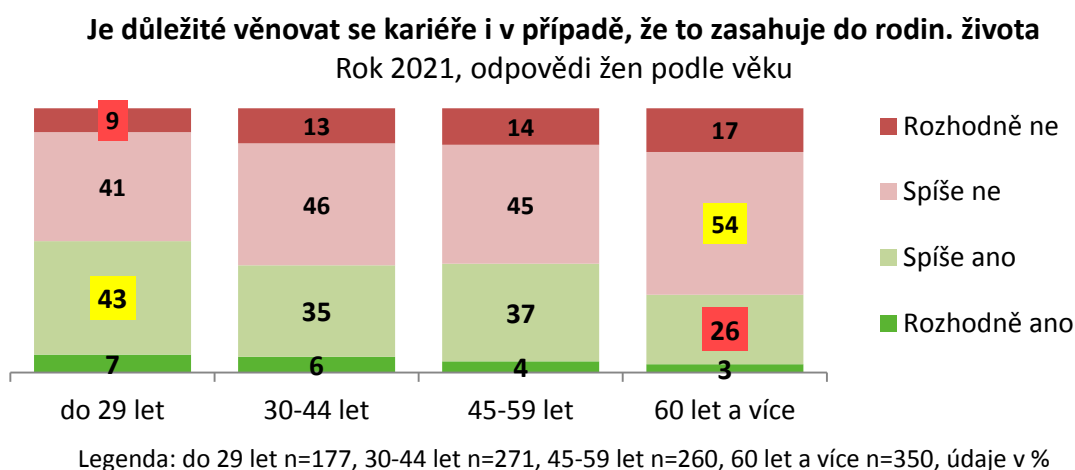
Zvyšující se věk obecně oslabuje důležitost kariéry na úkor rodinného života. **Mezi ženami (Graf 23) převládá názor, že je důležité věnovat se kariéře, a to zejména mezi mladšími ženami do 29 let** (50 % z nich). Ve skupině mužů (Graf 25) není gradient tak výrazný, přičemž u mužů ve věku 45-59 let se názory, že je důležité se kariéře věnovat i přesto, že zasahuje do rodinného života, vyskytují ještě méně často než u 60letých a starších.

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

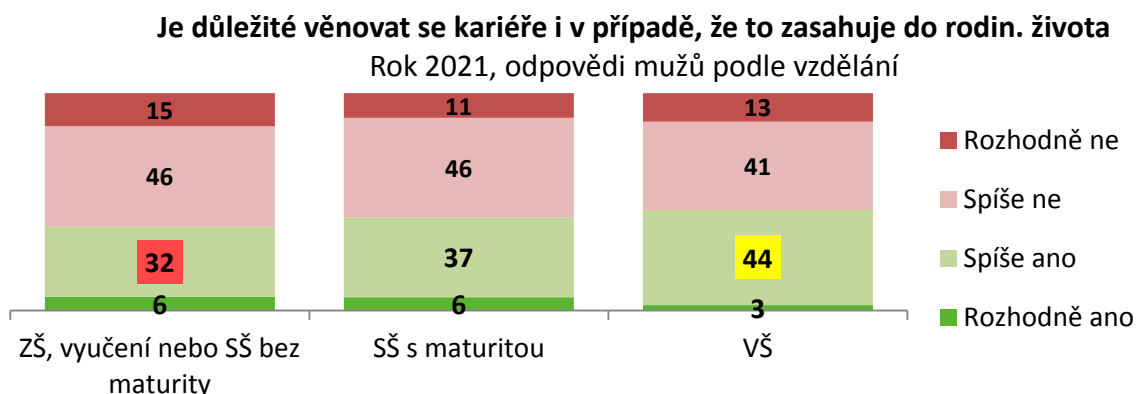
Graf 22



Graf 23

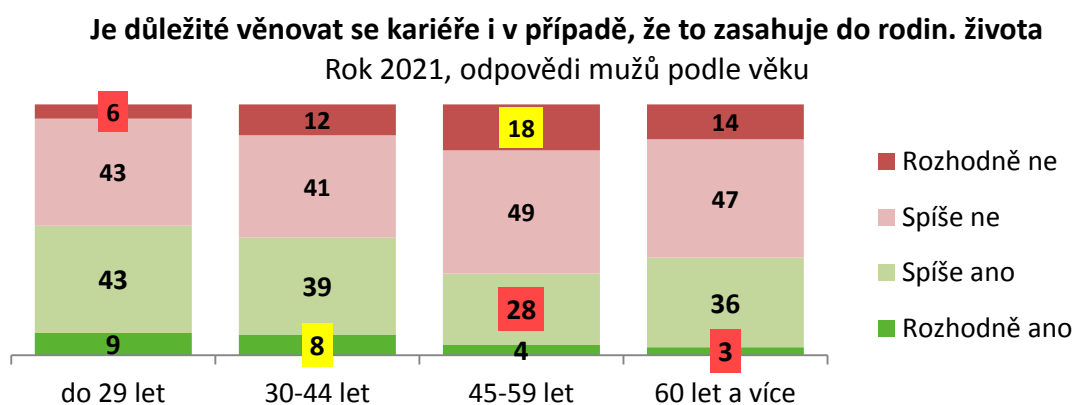


Graf 24



Legenda: ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity n=474, SŠ s maturitou n=344, VŠ n=160, údaje v %

Graf 25



Legenda: do 29 let n=124, 30-44 let n=292, 45-59 let n=246, 60 let a více n=316, údaje v %

2.3. Shrnutí

Zjištěné výsledky dokládají, že **dochází k posunu názorů na role žen a mužů v domácnosti a péči o děti s tendencí zeslabovat jejich genderový rozměr**, přičemž muži jsou ve svých názorech stále o něco více genderově konzervativní než ženy. Změnu lze zaznamenat i v případě vnímání **důležitosti kariéry ve vztahu k rodinnému životu**, kde je patrná genderová konvergence – názory mužů a žen se k sobě přiblížily a jsou téměř totožné. Rozdíl je patrný až v kombinaci se vzděláním, kdy důraz na kariéru se v čase zvyšuje u žen s vysokoškolským vzděláním (ze 44 % souhlasných odpovědí v roce 2018 na 51 % v roce 2021, zatímco u mužů ve stejném období došlo k poklesu v důrazu na kariéru). Pokud genderově konzervativní pojetí genderových rolí v domácí sféře s přesahem k uplatnění se v placené práci přispívá k genderovým nerovnostem na trhu práce, pak zeslabování důrazu na ně by se postupem času mohlo promítnout i do zmírnění nerovností v této oblasti.

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 3. čtvrtletí 2021 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců a zaměstnankyň v národním hospodářství celkem 37 499 Kč.⁷ **Dotázaní ve výzkumu z roku 2021 si v průměru představovali optimální průměrnou hrubou mzdu ve výši 41 484 Kč, tedy o cca 10 % nad reálnou úroveň průměrné mzdy.** Poněkud vyšší úroveň průměrné mzdy uvádějí muži, lidé ve věku 30-44 let a od 60 let výše i lidé se středoškolským vzděláním s maturitou. Průměrné uváděné částky ukazuje následující Tabulka 5.

Tabulka 5. Názory na optimální výši průměrné měsíční hrubé mzdy – průměrné částky podle sociodemografických znaků, srovnání let 2018 a 2021

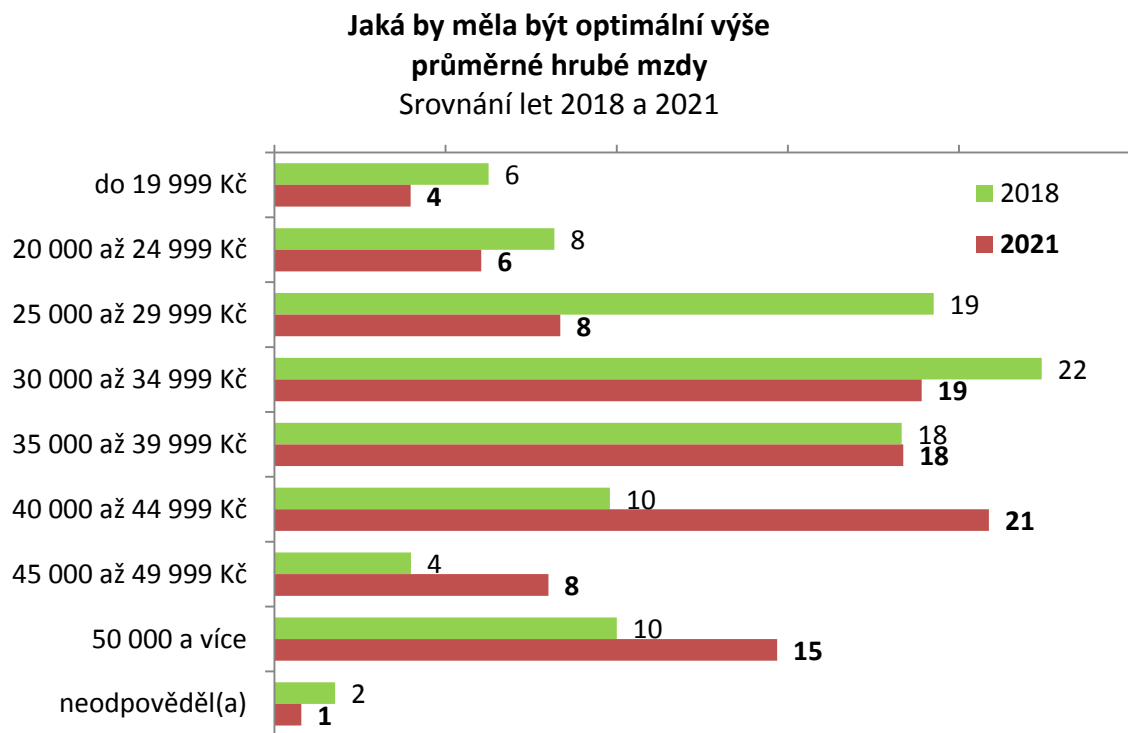
		2018	2021
pohlaví	ženy	32 846 Kč	39 748 Kč
	muži	33 793 Kč	43 345 Kč
věk	do 29 let	32 946 Kč	35 135 Kč
	30-44 let	33 772 Kč	45 388 Kč
	45-59 let	33 738 Kč	39 648 Kč
	60 a více let	32 687 Kč	42 436 Kč
vzdělání	ZŠ / vyučení nebo SŠ bez maturity	32 477 Kč	40 663 Kč
	SŠ s maturitou	34 029 Kč	43 494 Kč
	VŠ	34 310 Kč	39 511 Kč
ekon. aktivita	placené zaměstnání	33 676 Kč	42 281 Kč
	nezaměstnaní	33 093 Kč	32 706 Kč
	studenti	34 365 Kč	35 254 Kč
	MaRD/v domácnosti	31 673 Kč	37 246 Kč
	důchodci	32 175 Kč	42 588 Kč
výše vlastního měsíčního celkového čistého příjmu	do 11 899 Kč	33 553 Kč	42 371 Kč
	11 900 – 15 299 Kč	31 753 Kč	34 669 Kč
	15 300 – 19 899 Kč	32 928 Kč	35 573 Kč
	19 900 – 23 499 Kč	33 724 Kč	34 173 Kč
	23 500 – 27 299 Kč	34 190 Kč	36 255 Kč
	27 300 – 37 899 Kč	35 144 Kč	35 784 Kč
	37 900 – 55 999 Kč	34 676 Kč	46 987 Kč
	56 000 a více	-	41 527 Kč

⁷ Medián mezd činil 32 979 Kč, u mužů dosáhl 35 086 Kč, u žen byl 30 433 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 17 133 Kč a 58 875 Kč. Viz <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2021>.

Třídění podle kategorií KZAM ukazuje určitou souvislost se stanovením optimální výše průměrné hrubé mzdy s kvalifikovaností práce a pracovní pozicí. Pomocní pracovníci či pracovníce uvádějí v průměru tuto mzdu ve výši 32 167 Kč, respondenti a respondentky v kategorii zákonodárců a zákonodárkyň a řídicích pracovníků a pracovnic ve výši 49 769 Kč. Nejvyšší částku si však představují úředníci a úřednice: v průměru 64 234 Kč.

Graf 26 ukazuje rozložení optimální výše průměrné hrubé měsíční mzdy v rámci celého souboru dotázaných a komparuje současné rozložení s rokem 2018 (tehdy činila průměrná hrubá mzda 30 265 Kč). Vyplývá z něj, že více než třetina (37 %) dotázaných osob nyní považuje za optimální průměrnou mzdu částku nižší, než je skutečná průměrná mzda (do 34 999 Kč), necelá pětina (18 %) částku přibližně stejnou (35 000 až 39 999 Kč) a 45 % by si představovalo částku ještě vyšší.

Graf 26



Legenda: 2018 n=2030, 2021 n =2036, údaje v %

3.2. Názory na optimální výši měsíční hrubé minimální mzdy

Minimální hrubá mzda v ČR činila v roce 2021 15 200 Kč. **Představy dotázaných o její optimální výši jsou výrazně vyšší (viz Tabulka 6).** Průměrná uváděná částka je 24 409 Kč, což znamená o 60 % více.

Vyšší částky uvádějí lidé se vzděláním bez maturity, věková kategorie 30-44 let, občané s nízkým příjmem domácnosti.

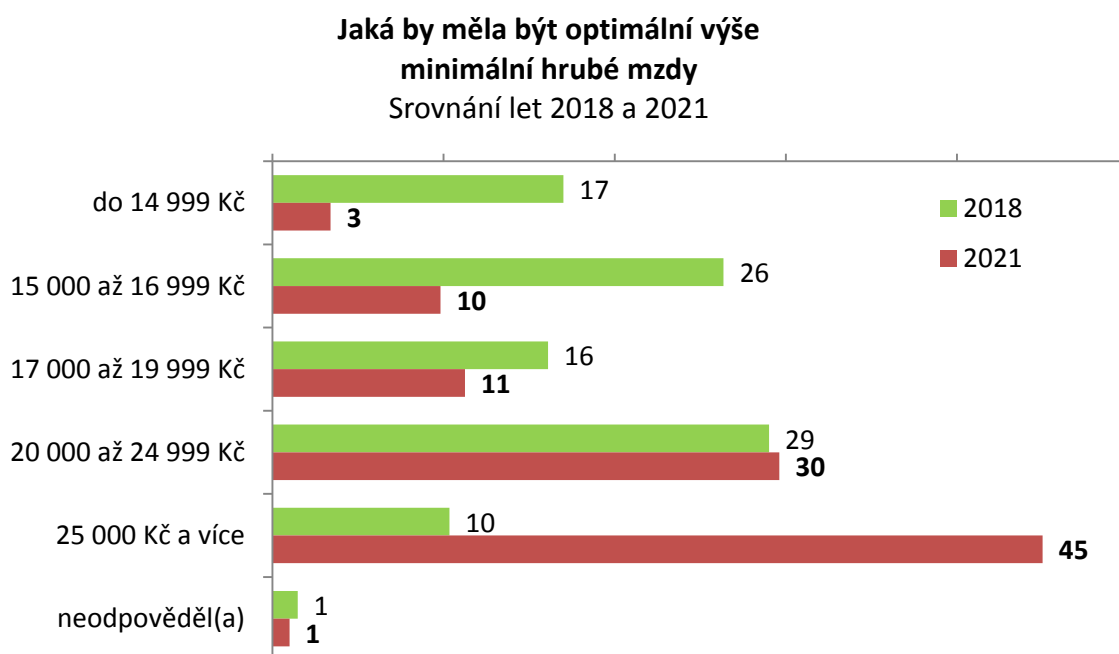
Tabulka 6. Názory na optimální výši hrubé minimální mzdy – průměrné částky podle sociodemografických znaků, srovnání let 2018 a 2021

		2018	2021
pohlaví	ženy	19 117 Kč	24 624 Kč
	muži	19 152 Kč	24 211 Kč
věk	do 29 let	19 264 Kč	24 012 Kč
	30-44 let	19 373 Kč	25 509 Kč
	45-59 let	19 204 Kč	24 515 Kč
	60 a více let	18 674 Kč	23 581 Kč
vzdělání	ZŠ / vyučení nebo SŠ bez maturity	18 847 Kč	25 762 Kč
	SŠ s maturitou	19 331 Kč	23 445 Kč
	VŠ	19 627 Kč	22 798 Kč
ekon. aktivita	placené zaměstnání	19 290 Kč	24 817 Kč
	nezaměstnaní	20 413 Kč	22 908 Kč
	studenti	19 172 Kč	22 878 Kč
	MaRD/v domácnosti	19 037 Kč	25 316 Kč
	důchodci	18 516 Kč	23 829 Kč
výše vlastního měsíčního celkového čistého příjmu	do 11 899 Kč	19 121 Kč	28 145 Kč
	11 900 – 15 299 Kč	18 233 Kč	24 108 Kč
	15 300 – 19 899 Kč	19 139 Kč	24 457 Kč
	19 900 – 23 499 Kč	18 626 Kč	24 324 Kč
	23 500 – 27 299 Kč	19 642 Kč	24 005 Kč
	27 300 – 37 899 Kč	19 241 Kč	24 227 Kč
	37 900 – 55 999 Kč	19 438 Kč	24 144 Kč
	56 000 a více	-	23 906 Kč

V rámci kategorií KZAM nejvyšší úroveň optimální minimální mzdy uvádějí pracovníci a pracovníce v kategorii obsluha strojů a zařízení (27 358 Kč) a řemeslníci a opraváři (26 682 Kč). Nejnižší uvádějí specialisté (22 723 Kč).

Představu o distribuci uváděných částek optimální výše minimální hrubé mzdy v rámci celého souboru a v porovnání se situací před třemi lety dává následující Graf 27 (v roce 2018 byla minimální hrubá mzda stanovena na 12 200 Kč). Je z něj patrné, že částku od 17 tis. Kč výše, tedy vyšší než je současná minimální mzda, uvádí nyní 86 % dotázaných.

Graf 27

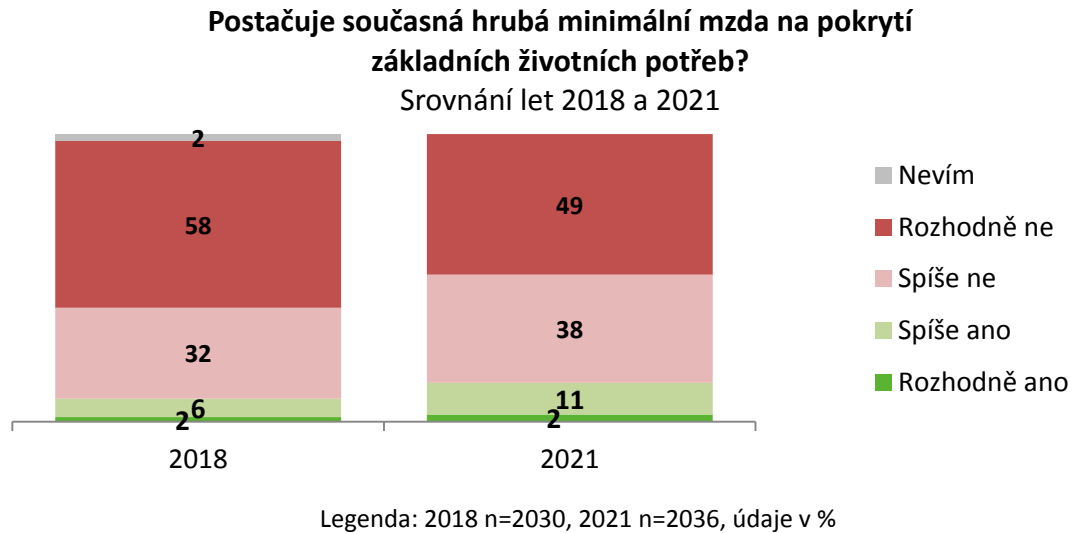


Legenda: 2018 n=2030, 2021 n=2036, údaje v %

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

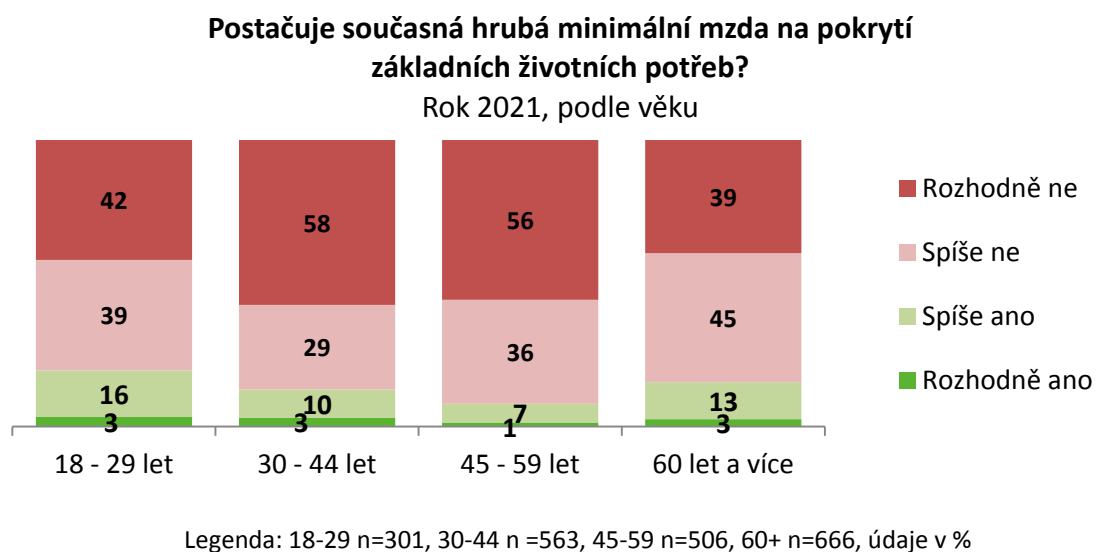
V souladu s odpovědí na předchozí otázku si jen malá část veřejnosti (13 % „rozhodně ano“ + „spíše ano“) myslí, že současná hrubá minimální mzda postačuje na pokrytí základních životních potřeb. **Názor naprosté většiny (86 %) je, že minimální mzda na pokrytí základních životních potřeb nestačí.** V roce 2018 tento názor rovněž výrazně převažoval. Blíže viz Graf 28.

Graf 28



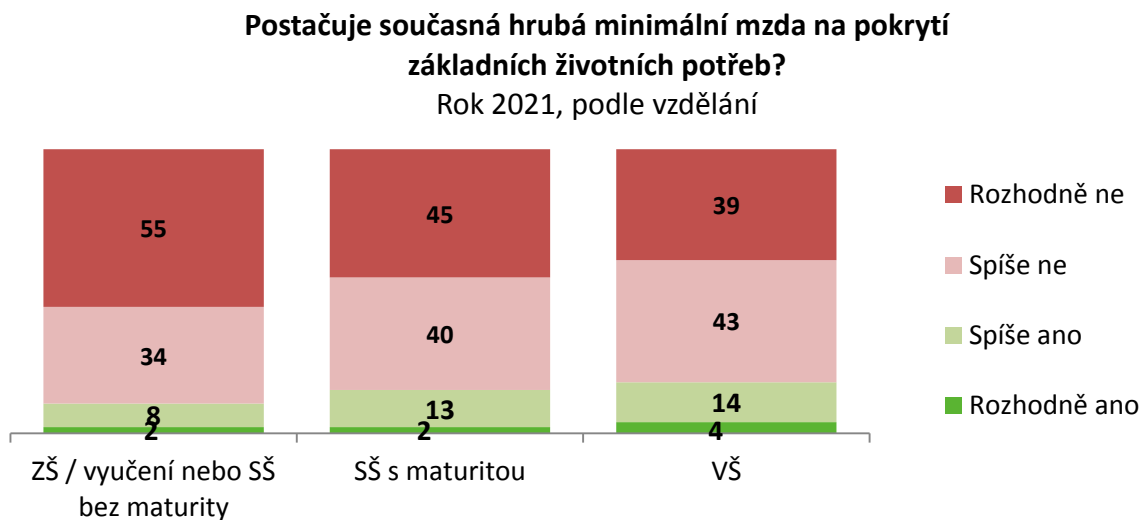
Srovnání odpovědí podle věkových kategorií (Graf 29) ukazuje, že lidé ve středním věku (30-59 let) mají na výši minimální mzdy častěji vyhraněně negativní názor („rozhodně nestačí“) než lidé ve věku do 29 let nebo lidé ve věku od 60 let, což nejspíš souvisí s tím, že v tomto věku se lidé často starají o ekonomicky závislé děti.

Graf 29



Zároveň se ukazuje (Graf 30), že vyhraněně negativních názorů na minimální mzdu ubývá s tím, jak se zvyšuje vzdělání respondentů a respondentek.

Graf 30



Legenda: bez maturity n=946, SŠ s maturitou n=734, VŠ n=356, údaje v %

3.4. Shrnutí

Představy o optimální výši průměrné hrubé měsíční nominální mzdy jsou relativně blízko její reálné výši (jsou vyšší cca o 10 % vzhledem k její úrovni na konci třetího čtvrtletí 2021, ostatně stejně tak tomu bylo i v roce 2018). Ženy jsou přitom blíže její reálné hodnotě než muži. Do stanovení výše průměrné mzdy se promítá i výše vlastního čistého příjmu dotázané osoby. Zatímco lidé s čistým měsíčním příjmem, který je nižší než průměrná hrubá měsíční mzda, mají tendenci ji stanovit níže, než je její reálná hodnota (vyjma osob s nejnižší výší čistého měsíčního příjmu), lidé s vyšším čistým měsíčním příjmem mají tendenci ji stanovit nad její reálnou hodnotu.

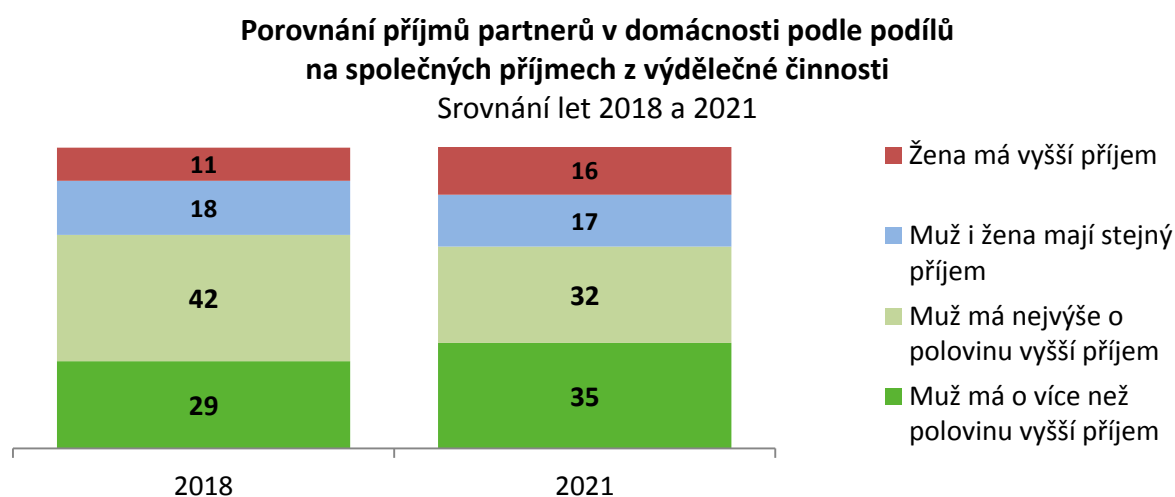
Názory na optimální výši hrubé minimální mzdy se s reálnou částkou rozcházejí mnohem výrazněji než v předchozím případě. V průměru by podle dotázaných osob měla být vyšší o 60 % (tj. 24 409 namísto 15 200 Kč, v roce 2018 to bylo o 57 % více). Podle naprosté většiny dotázaných (téměř 90 % bez ohledu na pohlaví i jiné sociodemografické charakteristiky) minimální mzda nestačí na pokrytí základních životních potřeb, přičemž častěji tento názor zastávají lidé ve středním věku, kdy se obvykle starají o ekonomicky závislé děti.

4. Životní úroveň

4.1. Příjmy partnerů v rodinné domácnosti

Respondenti a respondentky uváděli, kolik procent ze 100 % společných příjmů z výdělečné činnosti činí jejich příjem a kolik procent činí příjem jejich partnera a partnerky či manžela a manželky. **Ve dvou třetinách (67 %) partnerských párů, tvořených mužem a ženou, činí příjem muže vyšší podíl, v 17 % mají oba stejný podíl na společných příjmech a v 16 % má vyšší podíl žena.** Ve srovnání s rokem 2018 se mírně (o 5 procentních bodů) snížil podíl párů, v nichž má muž vyšší příjem, a zvýšil podíl těch, v nichž má vyšší příjem žena.

Graf 31



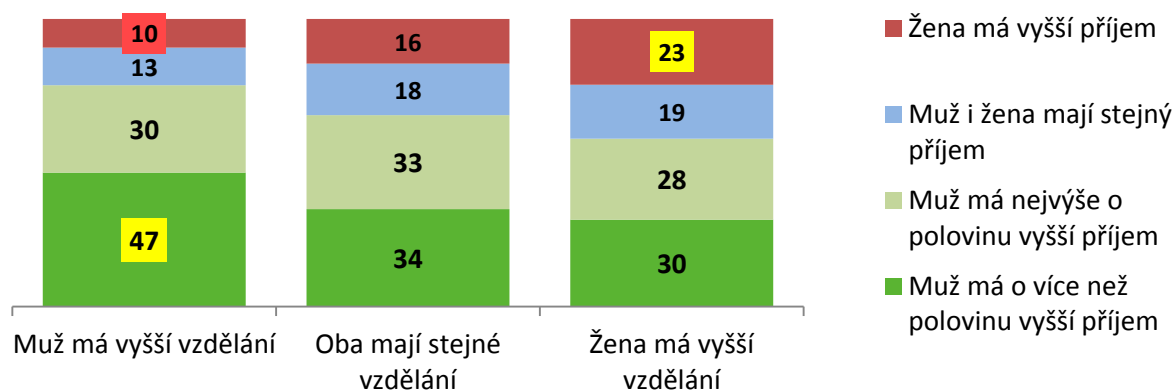
Legenda: 2018 n=1071, 2021 n=1222 respondentů a respondentek, žijících v partnerském páru muže a ženy⁸, údaje v %

Pokud má muž vyšší dosažené vzdělání než jeho partnerka, ve třech čtvrtinách případů (77 %) má i vyšší podíl na společném příjmu. Jestliže mají oba partneři, muž i žena, stejné vzdělání, je mužův podíl vyšší v 67 % případů. I tehdy, kdy má žena vyšší vzdělání než muž, převažuje mužův podíl na společných příjmech v 58 % těchto rodin, v 19 % je podíl obou přibližně stejný a v 23 % má žena na společných příjmech vyšší podíl (Graf 32).

⁸ Do podsouboru nebyli zahrnuti respondenti a respondentky žijící v registrovaném partnerství, neboť u nich nebylo možné porovnávat příjmy muže a ženy v rámci domácnosti.

Graf 32

Porovnání příjmů partnerů v domácnosti dle podílů na společných příjmech z výdělečné činnosti
Rok 2021, podle porovnání jejich vzdělání



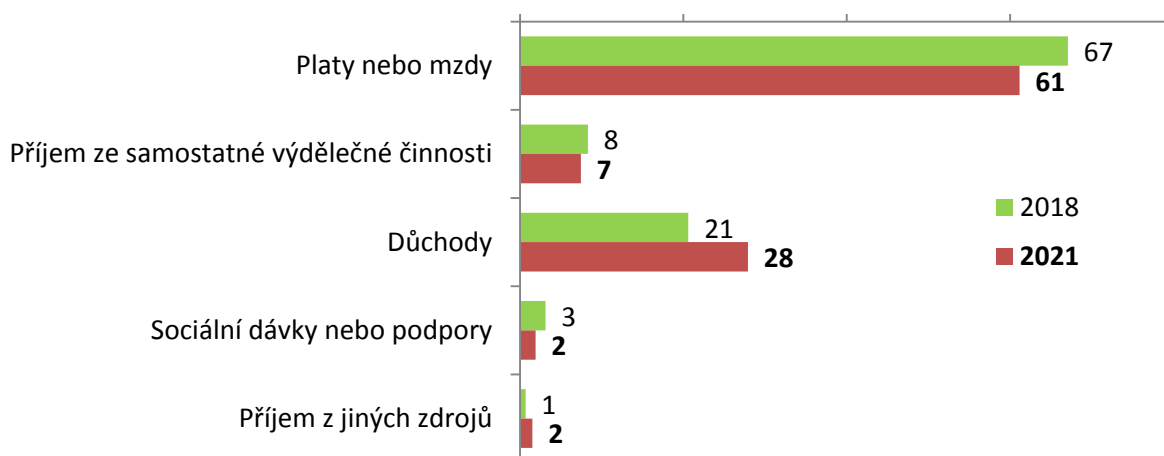
Legenda: muž má vyšší vzdělání n=191, oba mají stejné vzdělání n=784, žena má vyšší vzdělání n=246, údaje v %

4.2. Hlavní zdroj příjmu rodinné domácnosti

Hlavním zdrojem celkového příjmu domácnosti jsou téměř pro dvě třetiny dotázaných mzdy nebo platy, pro dalších 7 % to jsou příjmy ze samostatné výdělečné činnosti. Důchody jako hlavní zdroj příjmu uvádí 28 %. Dávky v nezaměstnanosti, případně odstupné za propuštění, nebo jakékoliv další sociální dávky nebo podpory uvádějí přibližně 2 % dotázaných.

Graf 33

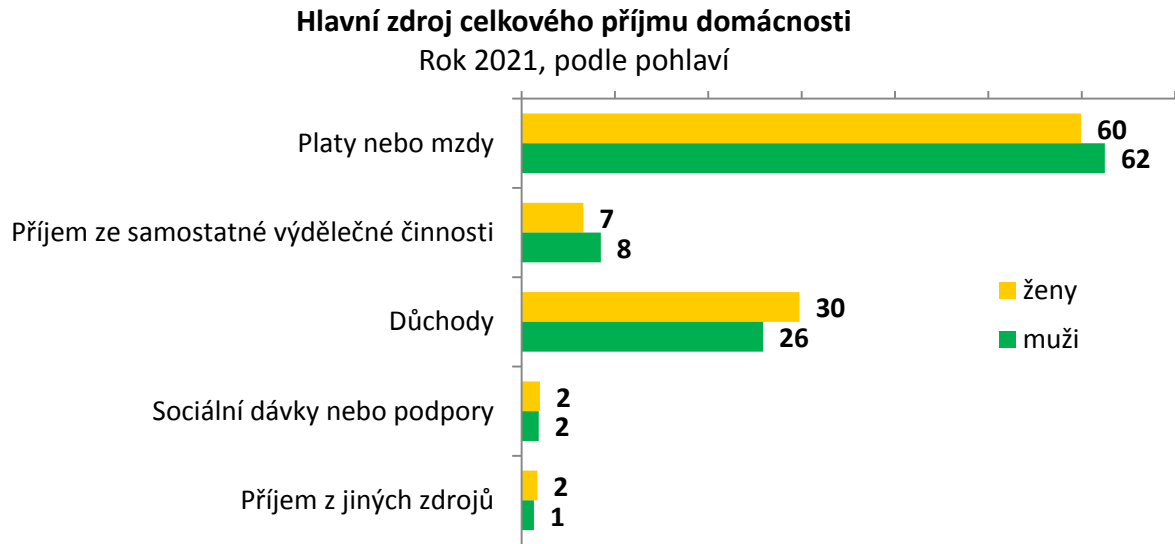
Hlavní zdroj celkového příjmu domácnosti
Srovnání výsledků z let 2018 a 2021



Legenda: 2018 n=2030, 2021 n=2036, údaje v %

Třídění uváděných hlavních zdrojů příjmu podle pohlaví neukazuje na statisticky významné odlišnosti. Více viz Graf 34.

Graf 34



Legenda: ženy n=1058, muži n=978, údaje v %

Podrobnější analýza podle pohlaví a věku (Tabulky 7 a 8) nasvědčuje 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 26 %, mezi ženami 21 %).

Tabulka 7. Hlavní zdroj celkového příjmu domácnosti - údaje za ženy podle věku, rok 2021

	Platy nebo mzdy	Příjem ze samostatné výdělečné činnosti	Důchody	Sociální dávky nebo podpory	Příjem z jiných zdrojů
do 29 let	79	10	4	3	4
30-44 let	83	10	2	4	1
45-59 let	79	7	13	1	1
60 let a více	19	2	77	1	2

Legenda: řádková %

Tabulka 8. Hlavní zdroj celkového příjmu domácnosti - údaje za muže podle věku, rok 2021

	Platy nebo mzdy	Příjem ze samostatné výdělečné činnosti	Důchody	Sociální dávky nebo podpory	Příjem z jiných zdrojů
do 29 let	77	19	2	2	2
30-44 let	85	9	3	2	1
45-59 let	79	10	7	3	1
60 let a více	23	3	71	1	2

Legenda: řádková %

Okolnost, zda jedinec žije v domácnosti s partnerem nebo partnerkou, souvisí s hlavním zdrojem příjmu domácnosti výrazněji u žen. Ty, které žijí bez partnera, jsou častěji než muži v této situaci odkázány na důchod (viz Tabulky 9 a 10).

Tabulka 9. Hlavní zdroj celkového příjmu domácnosti - údaje za ženy podle rodinné situace, rok 2021

	Platy nebo mzdy	Příjem ze samostatné výdělečné činnosti	Důchody	Sociální dávky nebo podpory	Příjem z jiných zdrojů
má partnera/ku	65	8	23	2	1
nemá partnera/ku	50	4	41	2	3

Legenda: řádková %

Tabulka 10. Hlavní zdroj celkového příjmu domácnosti - údaje za muže podle rodinné situace, rok 2021

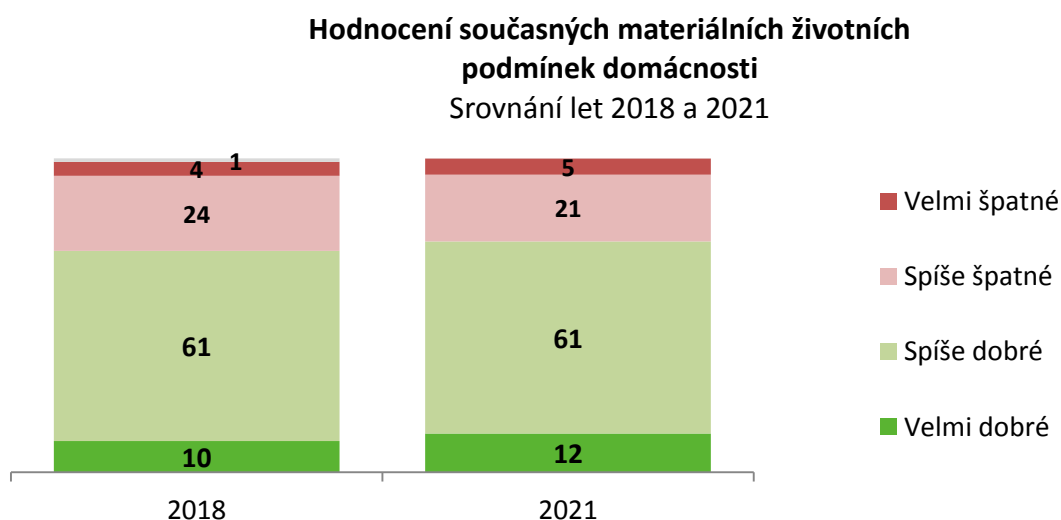
	Platy nebo mzdy	Příjem ze samostatné výdělečné činnosti	Důchody	Sociální dávky nebo podpory	Příjem z jiných zdrojů
má partnera/ku	64	9	24	2	1
nemá partnera/ku	59	7	30	2	2

Legenda: řádková %

4.3. Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti

Téměř tři čtvrtiny respondentů a respondentek (73 %) v současnosti označuje materiální podmínky své domácnosti za dobré (převážně „spíše dobré“), 26 % je hodnotí jako špatné. Změna k lepšímu v porovnání s rokem 2018 je nepatrná.

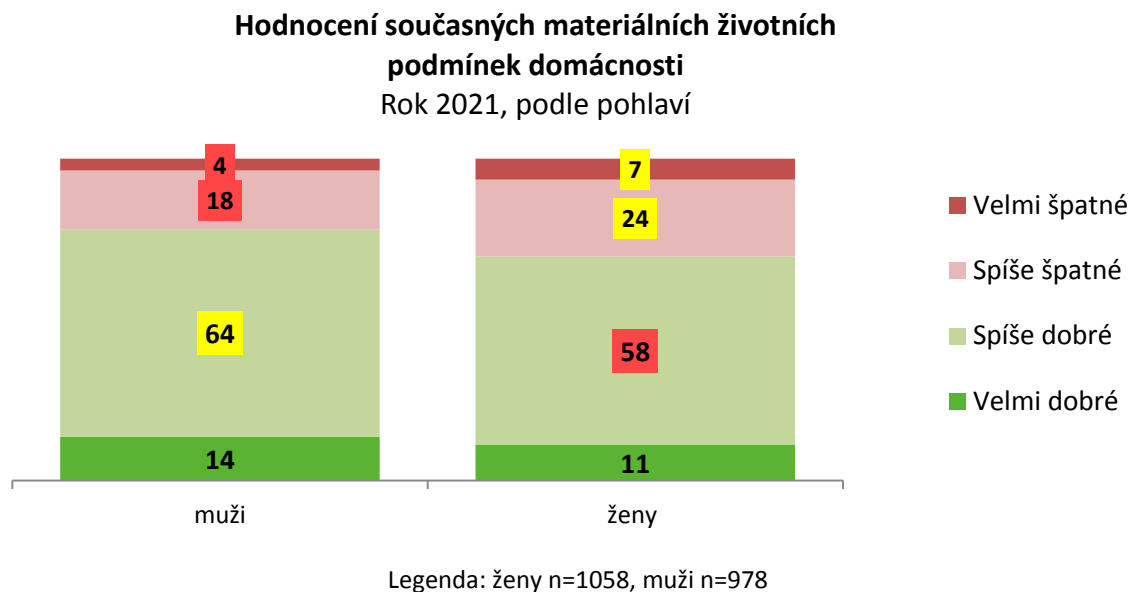
Graf 35



Legenda: 2018 n=2030, 2021 n=2036, údaje v %

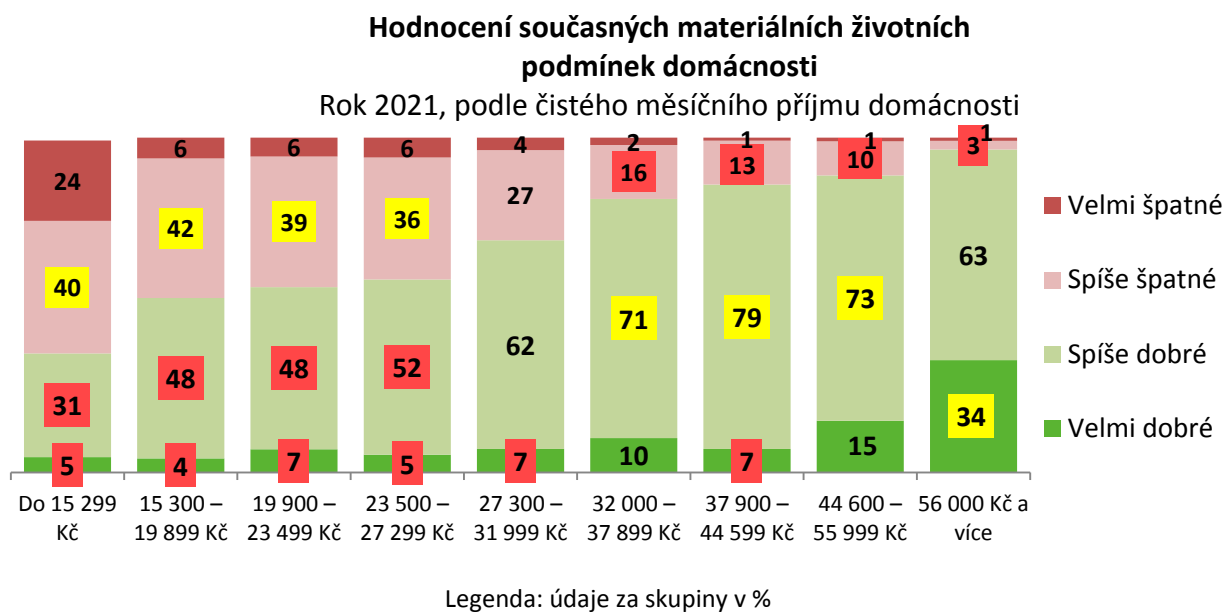
Ženy častěji než muži hodnotí materiální podmínky své domácnosti jako spíše nebo velmi špatné (31 % : 22 %). Více viz Graf 36)

Graf 36



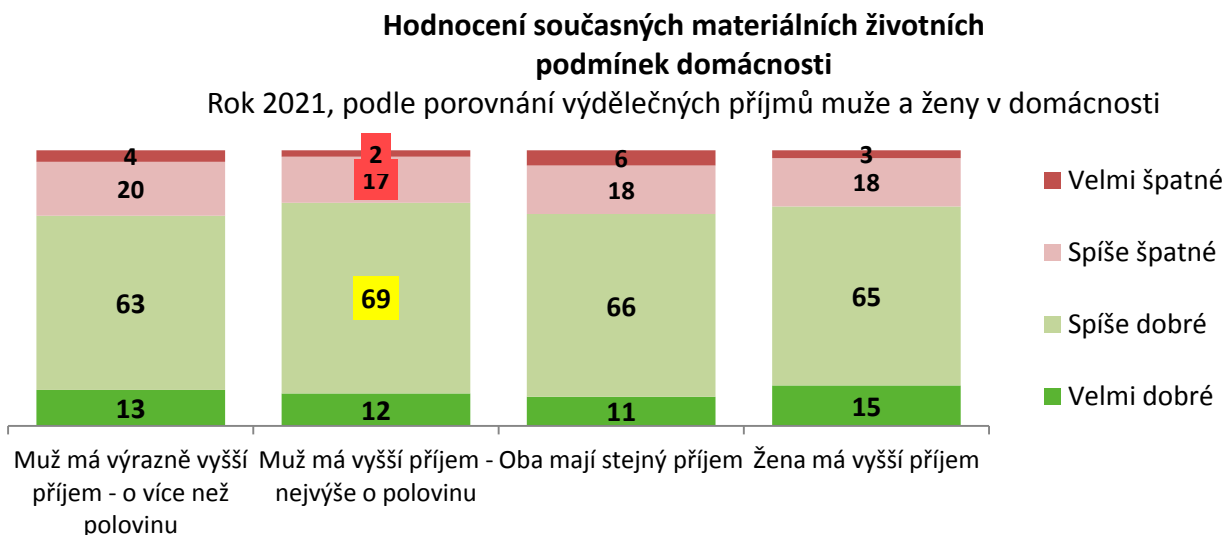
Hodnocení materiálních podmínek domácnosti souvisí s celkovým příjmem domácnosti, viz následující Graf 37.

Graf 37



Zatímco v roce 2018 bylo lepší hodnocení materiálních podmínek domácnosti (tj. vyšší podíl odpovědí „velmi dobré“ + „spíše dobré“) zaznamenáno v domácnostech, v nichž mají muži vyšší příjem, v současnosti se tato tendence výrazněji neprojevuje (viz Graf 38).

Graf 38



Legenda: muž má výrazně vyšší příjem n=429, muž má vyšší příjem n=383, oba mají stejný příjem n=211, žena má vyšší příjem n=199, údaje za skupiny v %

Hodnocení materiálních životních podmínek domácnosti je podmíněno věkem i vzděláním – mezi muži, zejména pak mezi ženami jsou častější výpovědi o špatných materiálních podmínkách u osob ve věku od 60 let a se vzděláním bez maturity. Viz Tabulky 11 až 14.

Tabulka 11. Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti - údaje za ženy podle věku, rok 2021

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné
do 29 let	23	51	21	5
30-44 let	14	59	22	5
45-59 let	10	65	19	7
60 let a více	4	57	31	8

Legenda: řádková %

Tabulka 12. Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti - údaje za muže podle věku, rok 2021

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné
do 29 let	28	58	12	2
30-44 let	14	65	18	3
45-59 let	9	68	20	3
60 let a více	11	63	20	6

Legenda: řádková %

Tabulka 13. Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti
- údaje za ženy podle vzdělání, rok 2021

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné
ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity	6	52	32	9
SŠ s maturitou	11	64	20	5
VŠ	22	62	12	4

Legenda: řádková %

Tabulka 14. Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti
- údaje za muže podle vzdělání, rok 2021

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné
ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity	7	61	26	6
SŠ s maturitou	17	68	13	1
VŠ	26	66	7	1

Legenda: řádková %

Horší materiální podmínky uvádějí častěji lidé, jejichž hlavním příjmem je důchod, sociální dávky nebo podpory. Ovšem i mezi těmi, jejichž hlavním příjmem je mzda anebo plat, téměř pětina (v případě mužů) až čtvrtina (v případě žen) hodnotí své materiální podmínky jako spíše nebo velmi špatné. Blíže viz Tabulky 15 a 16.

Tabulka 15. Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti
- údaje za ženy podle toho, jaký je hlavní zdroj rozpočtu domácnosti, rok 2021

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné
Platy nebo mzdy	14	62	19	5
Příjem ze samostatné výdělečné činnosti	16	60	20	4
Důchody	4	53	33	10
Sociální dávky nebo podpory	5	29	52	14

Legenda: řádková %

Tabulka 16. Hodnocení současných materiálních životních podmínek domácnosti
- údaje za muže podle toho, jaký je hlavní zdroj rozpočtu domácnosti, rok 2021

	Velmi dobré	Spíše dobré	Spíše špatné	Velmi špatné
Platy nebo mzdy	14	68	16	2
Příjem ze samostatné výdělečné činnosti	25	61	12	1
Důchody	9	59	25	7
Sociální dávky nebo podpory	0	33	39	28

Legenda: řádková %

4.4. Shrnutí

Oproti roku 2018 v rodinných domácnostech narostl počet případů, kdy žena má vyšší příjem než muž, tak i počet případů, kdy muž má více než o polovinu vyšší příjem než žena. **Výrazně se pak změnil podíl ženy na společných příjmech tam, kde má žena vyšší vzdělání než muž** (z 11 % v roce 2018 na 23 % v roce 2021). Nicméně i v tomto případě je podíl muže na společných příjmech rodinné domácnosti stále výrazně vyšší. Nižší příjmy žen (v rámci rodinných domácností) indikují i nižší hladinu důchodu v důchodovém věku oproti jejich životním protějškům.

V čase klesl podíl mezd a platů na rodinných příjmech, zato se zvýšil podíl důchodů.⁹ Jsou zde však rozdíly mezi muži a ženami, které jsou patrné hlavně u osob ve věku 60 a více let, kdy muži častěji než ženy mají příjem z placené práce (zaměstnání či podnikání). U žen, které v tomto životním období žijí samy, je hlavním zdrojem jejich příjmu důchod. Nepřekvapuje, že z hlediska věku osoby ve věku 60+ častěji než mladší lidé považují své materiální podmínky za spíše nebo velmi špatné. Vliv na hodnocení materiálních podmínek domácnosti má rovněž vzdělání (častěji je negativně hodnotí lidé bez maturity) a skutečnost, zda je někdo v rodině příjemcem, resp. příjemkyní sociálních dávek. **Alarmující je skutečnost, že i mezi pracujícími jsou muži (pětina) a ženy (čtvrtina), kteří hodnotí materiální podmínky jako spíše či velmi špatné.** Dá se předpokládat, že jejich výdělků nedosahují takové výše, aby jim zabezpečily „materiální pohodu“. Celkově ženy v negativním hodnocení materiálních životních podmínek domácnosti převažují.

⁹ Tento rozdíl souvisí s postupným stárnutím české populace, které se promítlo i do posílení starších věkových skupin ve výběrovém souboru oproti roku 2018.

5. Osobní zkušenosti s nerovným odměňováním

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

Více než dvě pětiny dotázaných (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 mzdu nebo 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 třetina se domnívá, že muži mají v jejich oboru vyšší šance být přijati do zaměstnání, úspěšně si vyjednat zvýšení mzdy/platu. Necelá třetina si myslí, že muži mohou spíše než ženy získat práci odpovídající kvalifikaci a schopnostem a udržet si pracovní místo. Asi čtvrtina má za to, že muži mohou spíše než ženy získat nefinanční výhody nebo mimořádnou finanční odměnu za odvedenou práci.

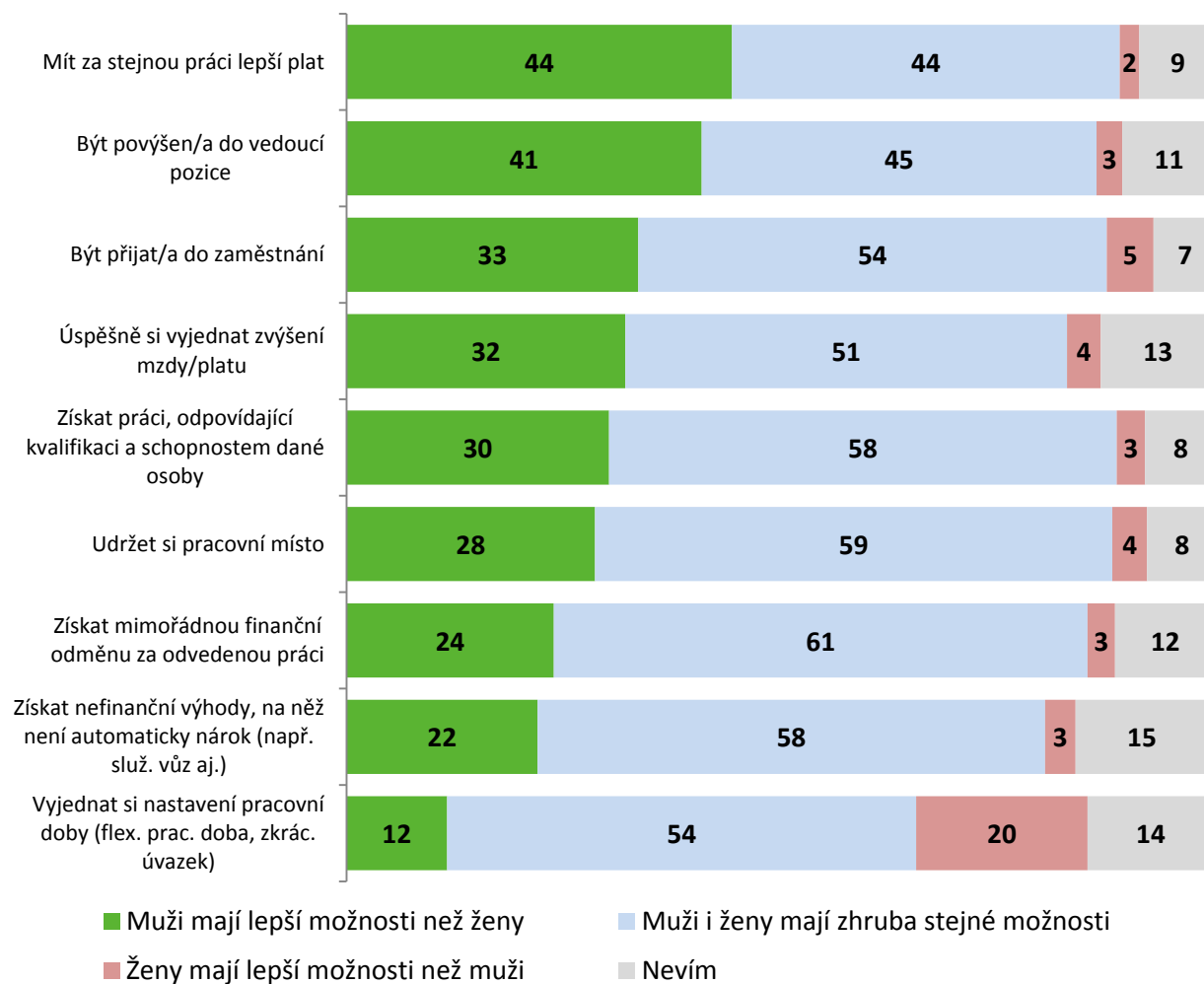
Jedinou ze sledovaných oblastí, v níž jsou šance mužů a žen hodnoceny poměrně vyrovnaně, mírně ve prospěch žen, je vyjednání si nastavení pracovní doby (podle 12 % dotázaných mají muži v této oblasti lepší možnosti než ženy, podle 20 % je tomu naopak).

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. Podrobně viz Graf 39.

Graf 39

Názory na možnosti mužů a žen v oboru, kde respondent/respondentka pracuje/pracoval(a)

Rok 2021

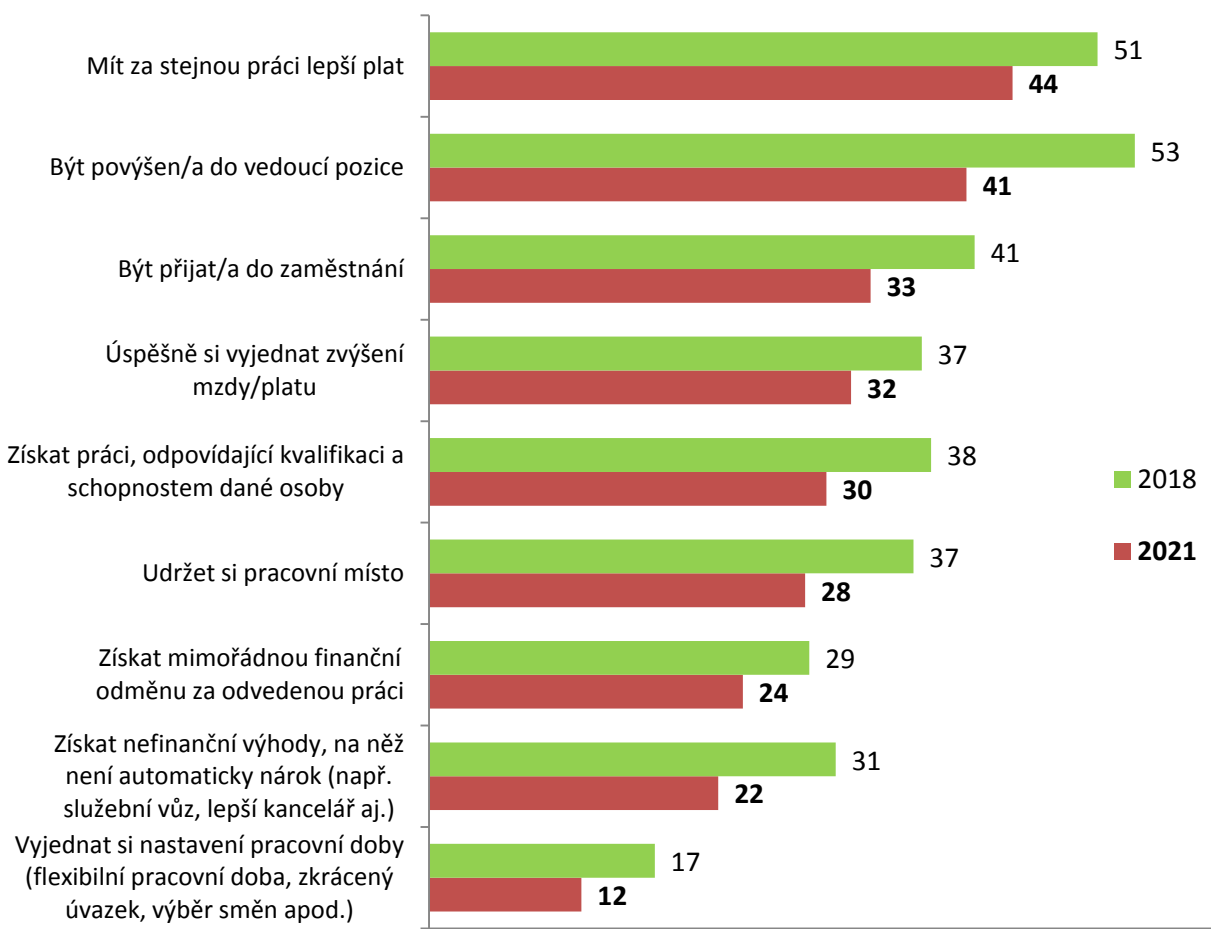


Legenda: n=2036, údaje v %

Srovnání aktuálních výsledků s těmi z roku 2018 (Graf 40) ukazuje na zřetelný posun: **ve všech oblastech výrazně klesl podíl odpovědí, že muži mají lepší možnosti než ženy**. A v žádné z oblastí už podíl těchto odpovědí nepřesahuje 50 %.

Graf 40

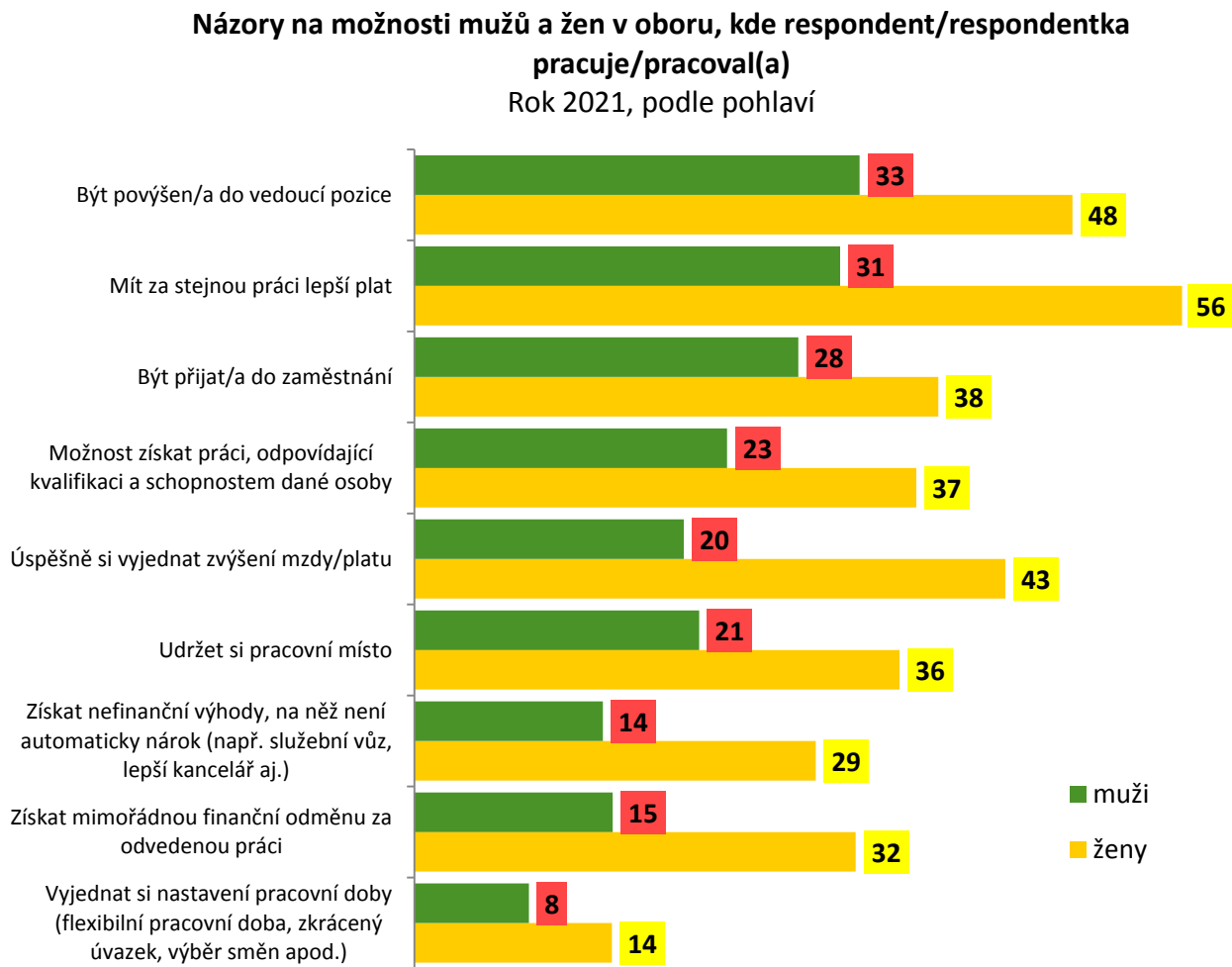
Názory na možnosti mužů a žen v oboru, kde respondent/respondentka pracuje/pracoval(a)
Srovnání let 2018 a 2021



Legenda: 2018 n=2030, 2021 n=2036, odpovědi „muži mají lepší možnosti“ v %

Ve všech sledovaných oblastech se **výrazně rozcházejí názory mužů a žen** (Graf 41). Ženy si častěji zastávají názor, že možnosti mužů, zejména mít za stejnou práci stejný plat/mzdu, vyjednat si jeho zvýšení, získat mimořádnou odměnu, jsou lepší. Výrazný rozdíl v četnostech odpovědí ale pozorujeme u všech zkoumaných položek.

Graf 41



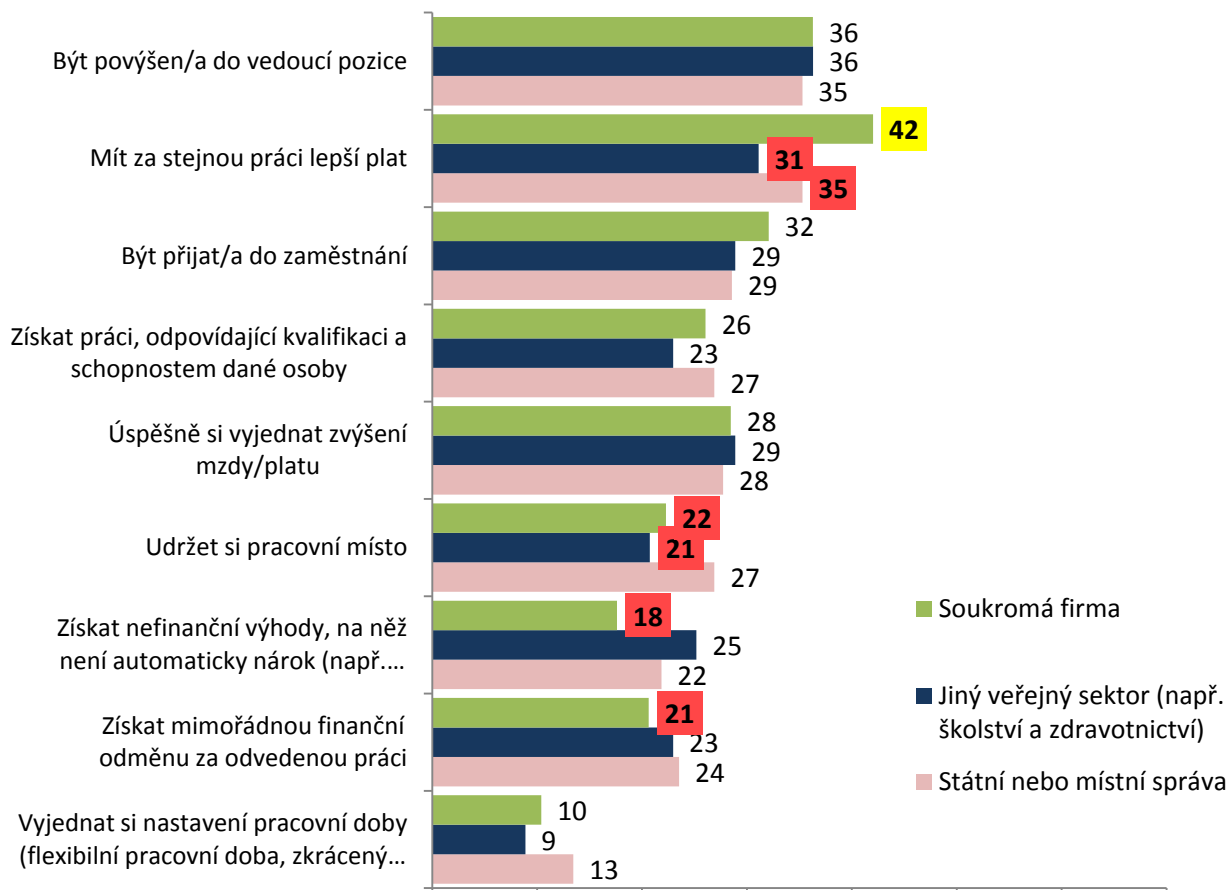
Legenda: ženy n=921, muži n=875, podíly odpovědí „muži mají lepší možnosti než ženy“ v %

Hodnocení možností mužů a žen se liší podle typu zaměstnavatele, i když ne zásadně. Graf 42 ukazuje, že v soukromém sektoru mají muži častěji možnost získat za stejnou práci lepší plat/mzdu, v ostatních položkách se však soukromé firmy od veřejného sektoru neliší.

Graf 42

Názory na možnosti mužů a žen v oboru, kde respondent/respondentka pracuje/pracoval(a)

Rok 2021, podle typu zaměstnavatele



Legenda: státní n. místní správa n=119, jiný veřejný sektor n=135, soukromá firma n=664, podíly odpovědí „muži mají lepší možnosti než ženy“ v %

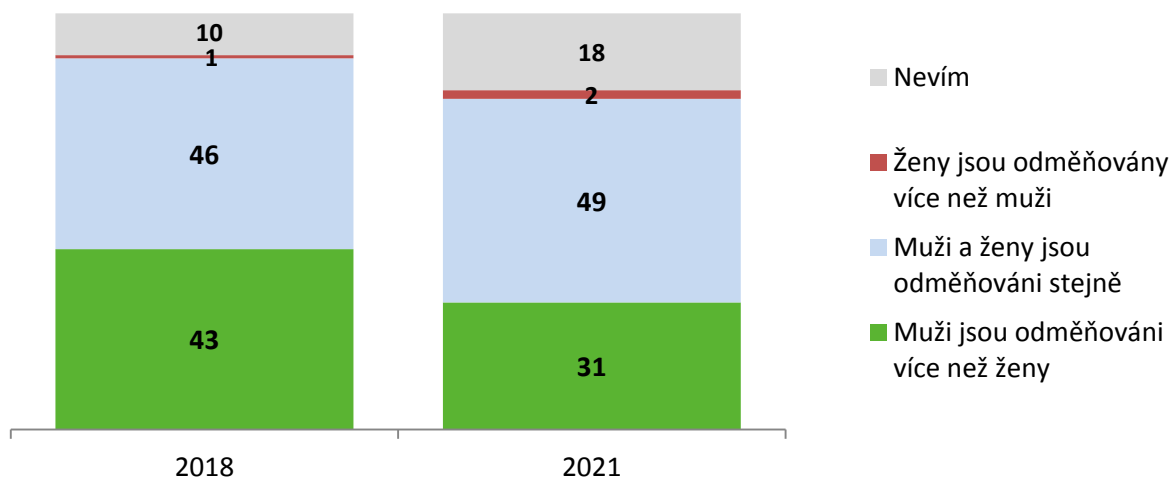
5.2. Odměňování mužů a žen za stejnou práci v dané organizaci

Jestliže mají respondenti a respondentky posoudit **odměňování mužů a žen v organizaci**, kde pracují nebo pracovali, **přibližně třetina uvádí, že muži jsou odměňováni více než ženy**, a polovina sdílí názor, že obě pohlaví jsou odměňována stejně. Jen ve dvou procentech se setkáváme s odpovědí, že ženy jsou odměňovány více než muži. Viz Graf 43.

Graf 43

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

Srovnání let 2018 a 2021



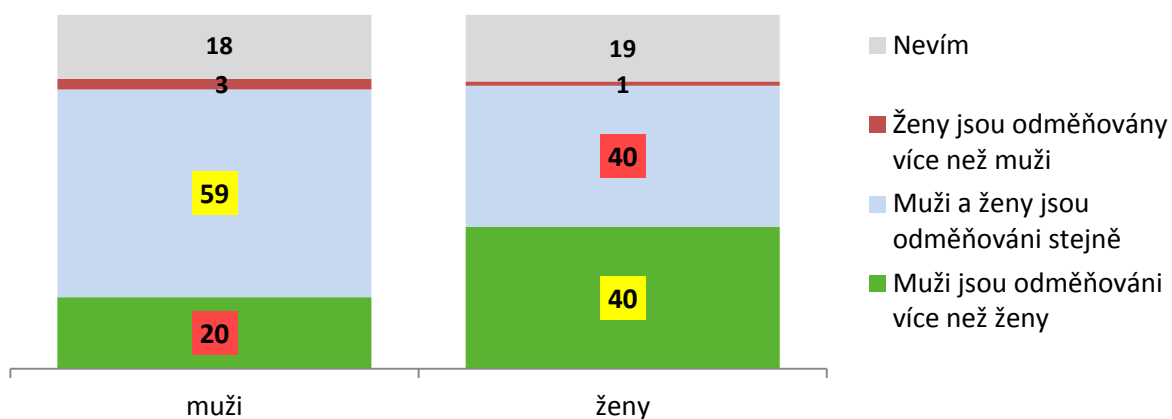
Legenda: 2018 n=2030, n=2036, údaje v %

Názor, že muži jsou odměňováni více, sdílí ženy dvojnásobně častěji než muži, mezi muži jasně dominuje názor, že obě pohlaví jsou odměňována stejně. Více viz Graf 44.

Graf 44

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

Rok 2021, podle pohlaví



Legenda: ženy n=1058, muži n=978, údaje v %

Odpovědi, že muži jsou odměňováni více, uvádějí relativně nejčastěji ženy a muži, kterým je 60 let a více. Jejich výpovědi se však mohou zčásti týkat už minulosti. Pokud jde o mladší ročníky, mezi ženami jsou odpovědi, že obě pohlaví jsou odměňována stejně, nejčastější u 18-29letých, zatímco mezi muži je uvádějí prakticky stejně často 18-29 letí i 30-59letí. Blíže viz Tabulky 17 a 18.

Tabulka 17. Odměňování mužů a žen za stejnou práci - údaje za ženy podle věku, rok 2021

	Muži jsou odměňováni více než ženy	Muži a ženy jsou odměňováni stejně	Ženy jsou odměňovány více než muži	Nevím
do 29 let	27	56	2	15
30-44 let	38	39	1	22
45-59 let	39	40	2	20
60 let a více	49	32	1	18

Legenda: řádková %

Tabulka 18. Odměňování mužů a žen za stejnou práci - údaje za muže podle věku, rok 2021

	Muži jsou odměňováni více než ženy	Muži a ženy jsou odměňováni stejně	Ženy jsou odměňovány více než muži	Nevím
do 29 let	20	60	3	17
30-44 let	14	63	4	19
45-59 let	18	59	4	20
60 let a více	28	54	1	17

Legenda: řádková %

Jak mezi ženami, tak mezi muži především dotázaní s úplným středoškolským a s vysokoškolským vzděláním častěji uvádějí, že odměňování mužů a žen v jejich organizaci je rovné. Viz Tabulky 19 a 20.

Tabulka 19. Odměňování mužů a žen za stejnou práci - údaje za ženy podle vzdělání, rok 2021

	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	43	35	2	21
SŠ s maturitou	39	44	1	16
VŠ	34	44	1	20

Legenda: řádková %

Tabulka 20. Odměňování mužů a žen za stejnou práci - údaje za muže podle vzdělání, rok 2021

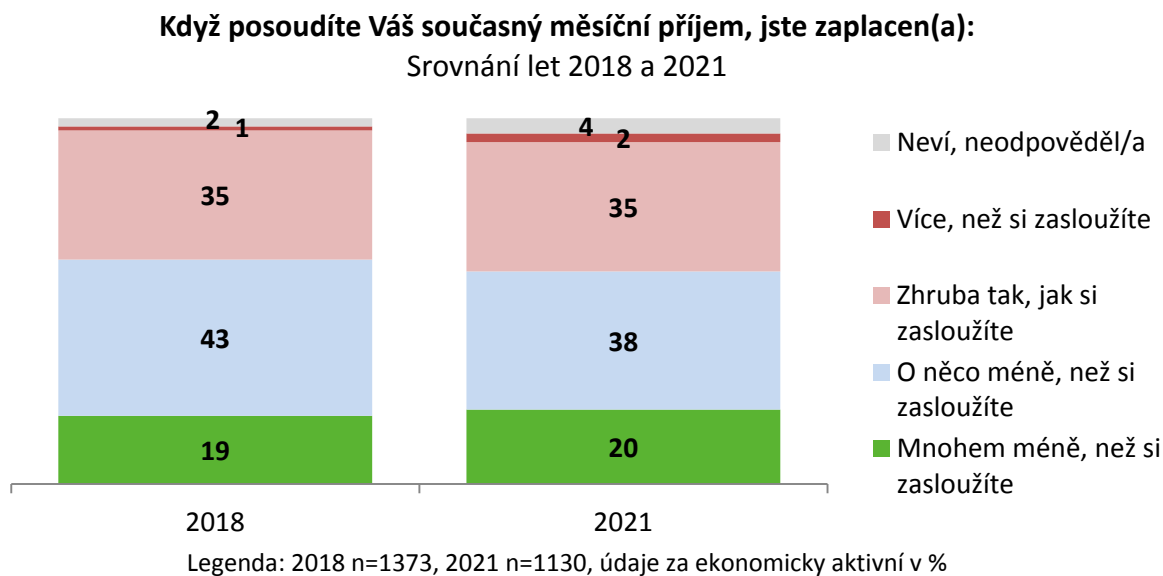
	Muži jsou odměňováni více než ženy	Muži a ženy jsou odměňováni stejně	Ženy jsou odměňovány více než muži	Nevím
ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity	24	51	3	21
SŠ s maturitou	16	65	2	16
VŠ	17	66	4	13

Legenda: řádková %

5.3. Pocit spravedlivosti finanční odměny

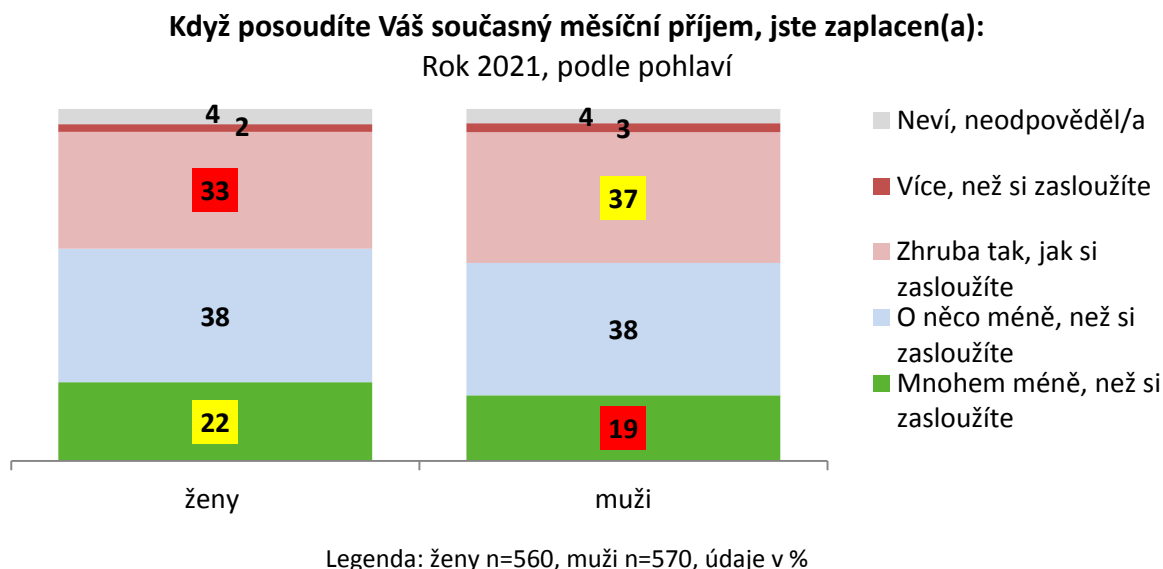
Asi třetina respondentů a respondentek, jichž se otázka týkala, tj. ekonomicky aktivních, se domnívá, že jsou zaplaceni tak, jak si zaslouží. **Více je těch, kteří se domnívají, že jsou zaplaceni o něco nebo mnohem méně, než si zaslouží (58 %, v roce 2018 to bylo 62 %).** Názorová situace je velmi podobná jako před třemi lety.

Graf 45



Z výzkumu dále vyplývá (Graf 46), že ženy se nepatrně častěji než muži domnívají, že jsou zaplaceny mnohem méně, než si zaslouží (22 % : 19 %). Méně často se naopak domnívají, že jsou zaplaceny tak, jak si zaslouží (33 % : 37 %); tento údaj není příliš odlišný od zjištění před třemi lety (tehdy 40 % a 30 %).

Graf 46



Z porovnání aktuálních výsledků a zjištění z roku 2018 také vyplývá, že zatímco mezi muži je názor, že jsou zaplacení o něco nebo mnohem méně, než si zaslouží, zastáván stejně často (tehdy 56 %, nyní 57 %), mezi ženami se jeho zastoupení snížilo (z 66 % na 60 %).

Mezi ženami se v závislosti na růstu vzdělání (viz Tabulky 21 a 22) zvyšuje podíl těch, které se domnívají, že jsou zaplacené tak, jak si zaslouží. Mezi muži se s tím, jak roste výše vzdělání, spíše snižuje podíl těch, kteří se domnívají, že jsou zaplacení mnohem méně, než si zaslouží.

Tabulka 21. Když posoudíte Váš současný měsíční příjem, jste zaplacen: - údaje za ženy podle vzdělání, rok 2021

	Mnohem méně, než si zasloužíte	O něco méně, než si zasloužíte	Zhruba tak, jak si zasloužíte	Více, než si zasloužíte
ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity	23	38	31	3
SŠ s maturitou	16	39	40	2
VŠ	14	34	46	2

Legenda: řádková %

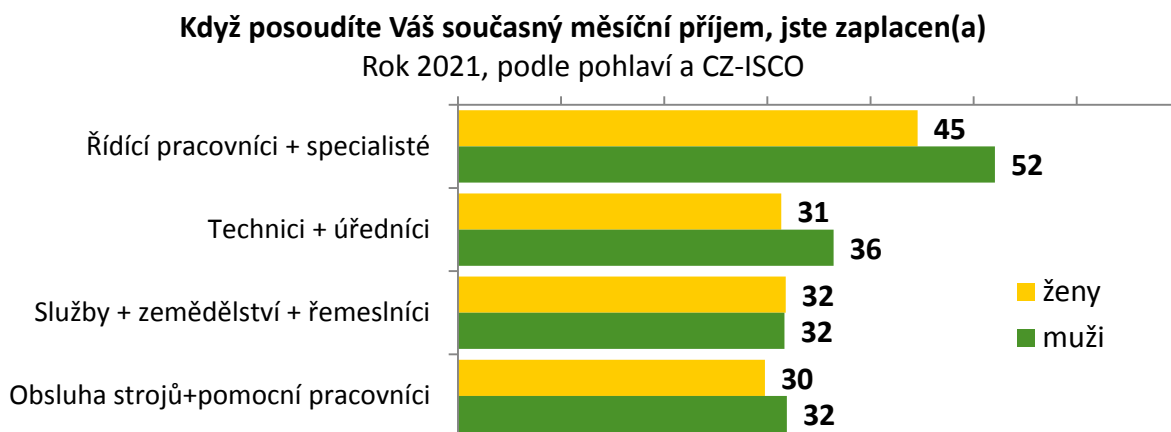
Tabulka 22. Když posoudíte Váš současný měsíční příjem, jste zaplacen: - údaje za muže podle vzdělání, rok 2021

	Mnohem méně, než si zasloužíte	O něco méně, než si zasloužíte	Zhruba tak, jak si zasloužíte	Více, než si zasloužíte
ZŠ, vyučení nebo SŠ bez maturity	30	33	29	3
SŠ s maturitou	22	40	33	2
VŠ	12	41	39	2

Legenda: řádková %

Rozhodujícím diferenciačním kritériem pocitu adekvátnosti finanční odměny je kategorie zaměstnání (Graf 47). Pocit zasloužené odměny je rozšířen jednoznačně nejvíce v kategorii řídicích pracovníků + specialistů, mezi ostatními kategoriemi zřetelně méně. V případě kategorií „služby + zemědělství + řemeslníci“ a „obsluha strojů + pomocní pracovníci“ se přitom prakticky stírá rozdíl v odpovědích mužů a žen, který je přitom u kategorií řídicích pracovníků + specialistů a techniků + úředníků poměrně zřetelný.

Graf 47



Legenda: ženy n=509, muži n=622, podíl odpovědí "zhruba tak, jak si zasloužíte" v %

5.4. Shrnutí

Zatímco v roce 2018 polovina populace vnímala, že v oboru, kde pracovala, měli muži lepší možnosti v porovnání se ženami být povýšen/a do vedoucí pozice anebo mít za stejnou práci lepší mzdu či plat, v roce 2021 tento názor zastává méně lidí (41 %, resp. 44 %), ženy vždy častěji než muži. Kolem 30 % dotázaných je toho názoru, že lepší možnosti mají muži i v případě přijetí do zaměstnání; možnosti získat práci odpovídající kvalifikaci a schopnostem dané osoby; úspěšně si vyjednat zvýšení mzdy/platu a udržet si pracovní místo. Všechny doposud uvedené možnosti se mohou výrazně promítnout do výše příjmu jedince, ovlivnit jeho či její možnost být zaměstnán/a a dosáhnout určité výše 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 platy pro dané povolání a pracovní pozici na základě předpisu zohledňujícího kritéria, jako je vzdělání, délka praxe apod. V této sféře, jak ukázala jedna z minulých studií,¹⁰ jsou přitom rozdíly v odměňování mužů a žen v jejich hodinových mzdách (sledováno u stejného zaměstnavatele, na stejném pracovišti a stejné pracovní pozici) nižší než v soukromém sektoru.

Pokud lidé posuzují odměňování mužů a žen v organizaci, kde pracují nebo pracovali, **31 % uvádí, že muži jsou odměňováni více než ženy** (oproti 43 % v roce 2018). Častěji tento názor uvádějí ženy oproti mužům a osoby ve věku 60 a více let. Nerovné odměňování podle pohlaví reflektují nejčastěji ženy i muži s nejnižšími stupni vzdělání.

I když v porovnání s rokem 2018 klesl o 4 p. b. počet těch, kteří se domnívají, že jsou odměněni o něco méně anebo dokonce mnohem méně, než si zaslouží, pokles byl patrný především v názorech žen (u nichž činil 6 p. b.).

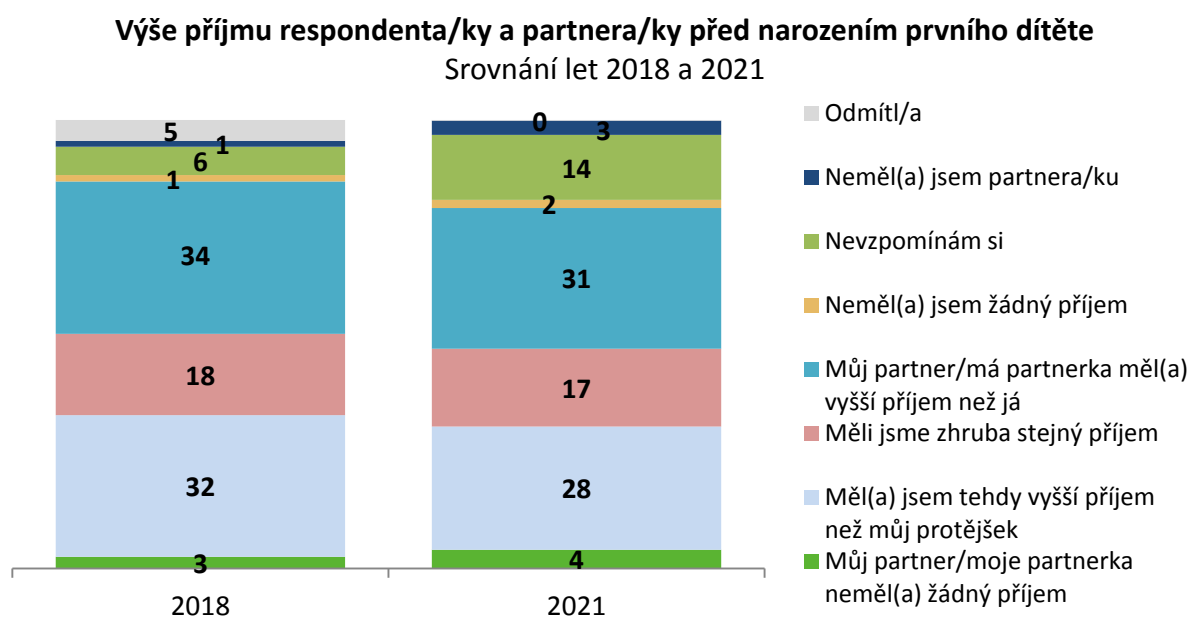
¹⁰ Křížková et al. 2019. ROZDÍLY V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ V ČR. Praha: MPSV.

6. Dopad nerovného odměňování v rodině

6.1. Příjem vlastní partnera či partnerky před narozením prvního dítěte

Odpovědi na otázku, kdo z partnerů měl vyšší příjem v době před narozením prvního dítěte, ukazují, že od roku 2018 se celková situace téměř neproměnila; rozdíly jsou způsobeny zejména aktuálním vyšším podílem odpovědí „nevzpomínám si“.

Graf 48



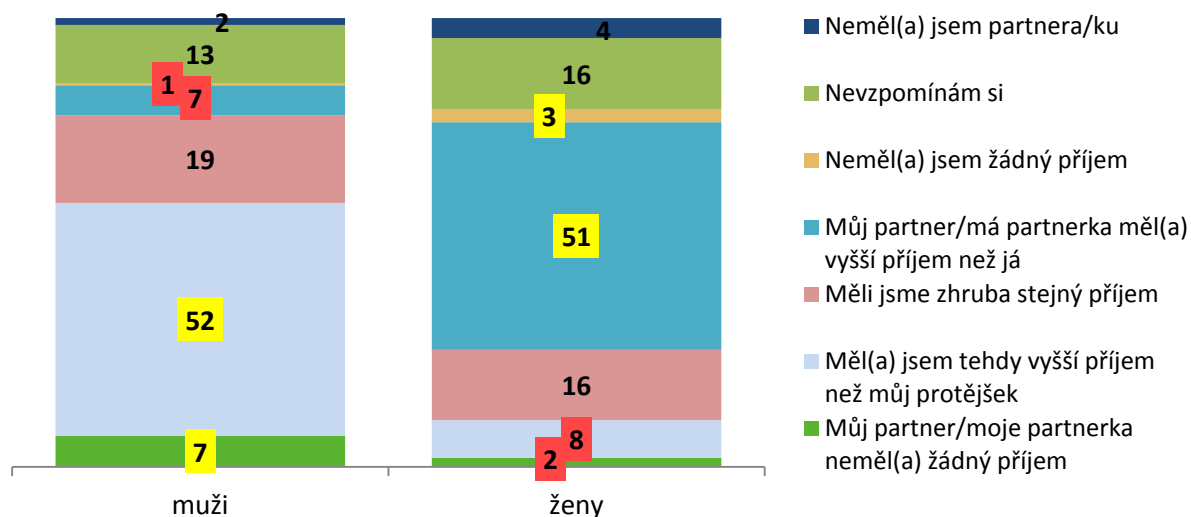
Legenda: 2018 n=1074, 2021 n=1320, údaje v %

Příjem mužů v době narození prvního dítěte byl ve většině případů vyšší než příjem žen (uvedlo to 52 % respondentů a 51 % respondentek; před třemi lety byla tato čísla 65 % a 59 %). Genderové nerovnosti na trhu práce tak mohou stále silně intervenovat do rozhodování, kdo zůstane doma s dítětem a kdo bude i nadále pracovat. Zároveň ale 19 % mužů a 16 % žen deklarovalo, že před narozením prvního dítěte měli oba nastávající rodiče zhruba stejný příjem (viz Graf 49.) Z toho vyplývá, že lidé se nerozhodují jen na základě svých příjmů, ale do jejich rozhodování intervenují výrazně právě genderové stereotypy (jako zejména představa, že žena má lepší „předpoklady“ pro to, být pečující osobou, zatímco muž má být zase schopen zabezpečit rodinu finančně).

Graf 49

Výše příjmu respondenta či respondentky a jejího partnera anebo jeho partnerky před narozením prvního dítěte

Rok 2021, podle pohlaví



Legenda: ženy n=740, muži n=580, údaje v %

Pokud má muž v páru vyšší vzdělání, ve většině případů (pokud odpovídají ženy, tak v 65 %, pokud muži, tak v 54 %) měl muž před narozením prvního dítěte vyšší příjem. Vyšší příjem má muž ve více než 50 % případů i tehdy, když mají oba partneři stejné vzdělání. Před narozením prvního dítěte je také častá situace, kdy žena má sice vyšší vzdělání než muž, ale muž má přesto vyšší příjem (uvádí to okolo 40 % mužů i žen z dané skupiny). Vyšší příjem ženy uvádí jen 13 % žen a 17 % mužů z párů, kde žena má vyšší vzdělání. Podrobně viz Tabulky 23 a 24.

Tabulka 23. Výše příjmu respondentky a jejího partnera před narozením prvního dítěte - údaje za ženy podle porovnání vzdělání partnerů, rok 2021

	Měla jsem tehdy vyšší příjem než můj protějšek	Měli jsme zhruba stejný příjem	Můj partner měl vyšší příjem než já
muž má vyšší vzdělání	10	6	65
oba mají stejné vzdělání	8	18	54
žena má vyšší vzdělání	13	26	41

Legenda: řádková %, dopočet do 100 % tvoří ostatní odpovědi

Tabulka 24. Výše příjmu respondenta a jeho partnerky před narozením prvního dítěte - údaje za muže podle porovnání vzdělání partnerů, rok 2021

	Měl jsem tehdy vyšší příjem než můj protějšek	Měli jsme zhruba stejný příjem	Moje partnerka měla vyšší příjem než já
muž má vyšší vzdělání	54	15	7
oba mají stejné vzdělání	57	20	5
žena má vyšší vzdělání	39	28	17

Legenda: řádková %, dopočet do 100 % tvoří ostatní odpovědi

6.2. Shrnutí

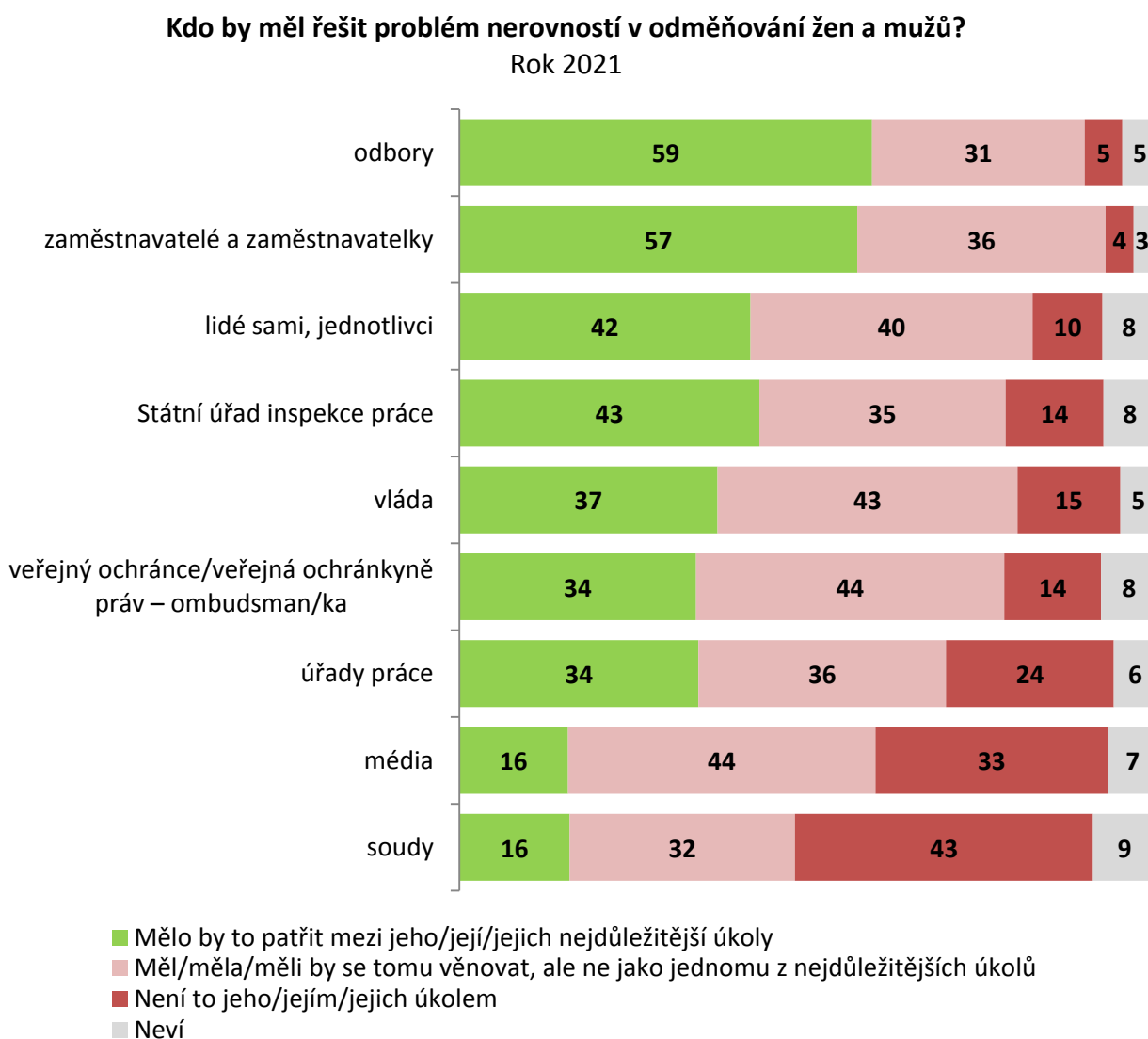
Příjem mužů v době narození prvního dítěte byl ve většině rodin **stále vyšší než příjem žen**. Uvedlo to 52 % respondentů a 51 % respondentek. V čase se nicméně se tento podíl snižuje: v roce 2018 to deklarovalo 65 % mužů a 59 % žen. V roce 2021 uvedlo 19 % mužů a 16 % žen, že před narozením prvního dítěte měli oba nastávající rodiče **zhruba stejný příjem**.

7. Názory na relevantní aktéry

7.1. 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 stejně jako v roce 2018, odbory. Další v pořadí jsou zaměstnavatelé. Měli by to být dále i „lidé sami, jednotlivci“ a také Státní úřad inspekce práce. Další instituce státu, jako je vláda, institut veřejný ochránce práv nebo úřady práce, uvádí méně lidí. V případě médií je nejrozšířenější názor, že by se tomuto problému měla 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.

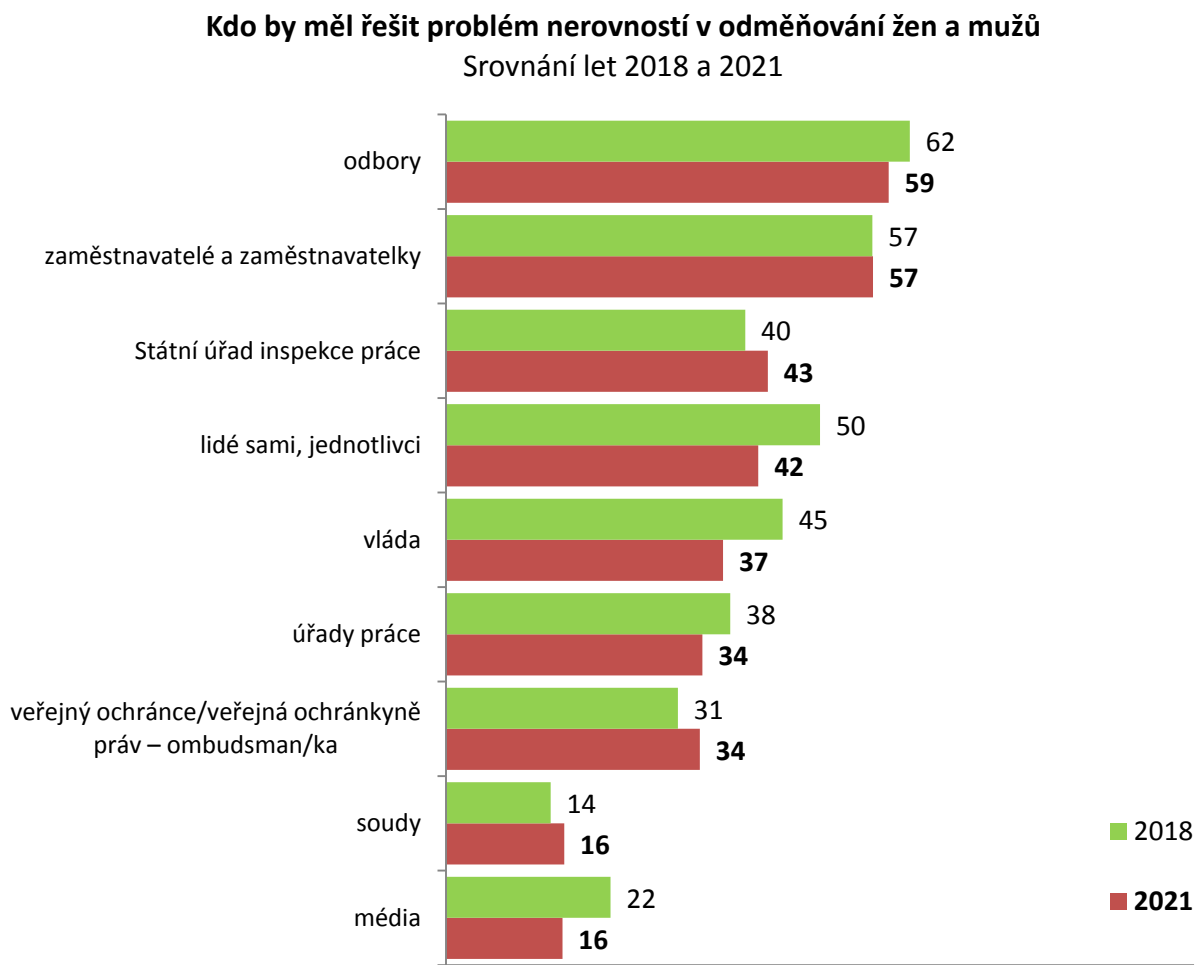
Graf 50



Legenda: n=2036, údaje za rok 2021 v %

Od roku 2018 (Graf 51) se názory občanů na tuto otázku zásadně nezměnily. Za pozornost však stojí pokles četnosti názorů, že by nerovné odměňování mělo patřit mezi nejdůležitější úkoly lidí samotných, vlády i médií.

Graf 51

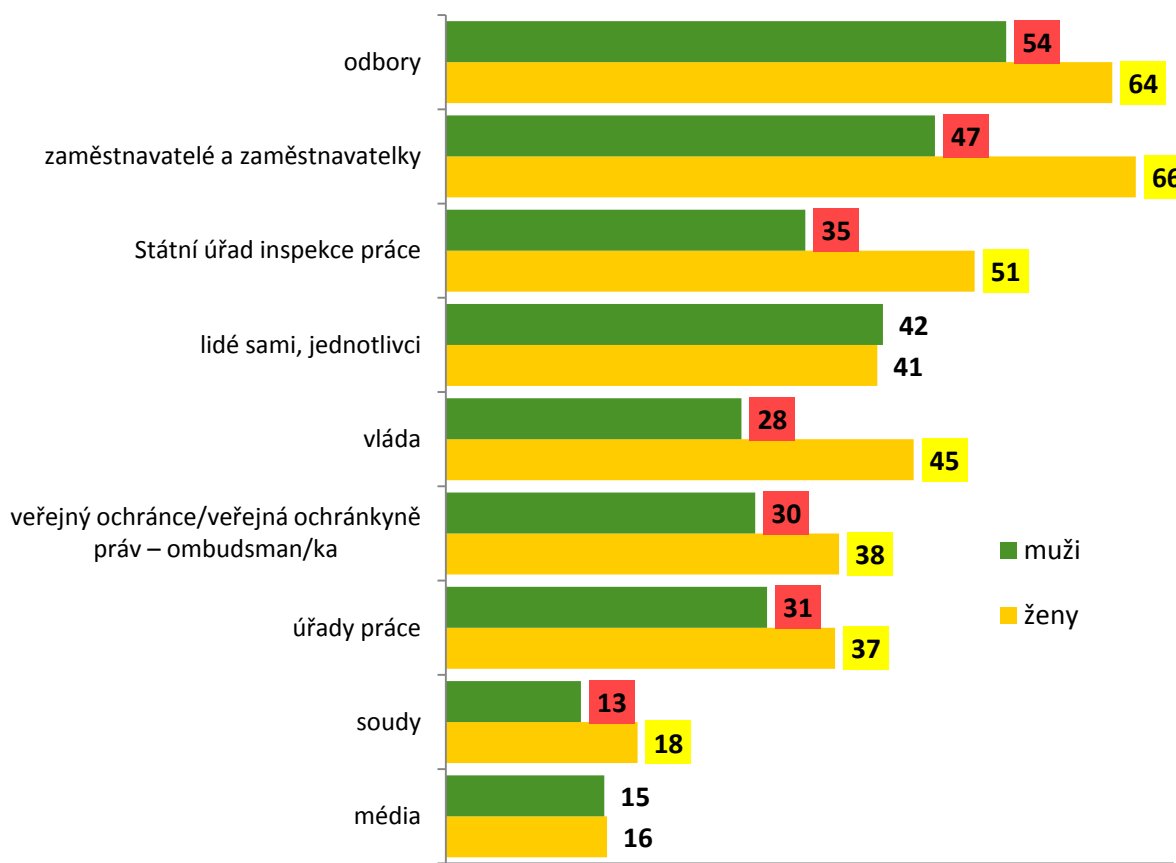


Legenda: 2018 n=1971, 2021 n=2036, odpovědi „mělo by to patřit mezi jejich nejdůležitější úkoly“ v %

Prakticky u všech uvedených subjektů (institucí, organizací či lidí samých) ženy častěji než muži odpovídají, že by řešení genderových nerovností v odměňování mělo být jedním z jejich nejdůležitějších úkolů. Shoda názorů mužů a žen byla zaznamenána jen v případě „lidí, jednotlivců“ a médií. Zajímavé přitom je, že zatímco pro muže jsou „jednotlivci“ v jejich žebříčku třetí (za odbory a zaměstnavateli), pro ženy jsou až pátí v pořadí. Více viz Graf 52.

Graf 52

Kdo by měl řešit problém nerovností v odměňování žen a mužů
Rok 2021, podle pohlaví



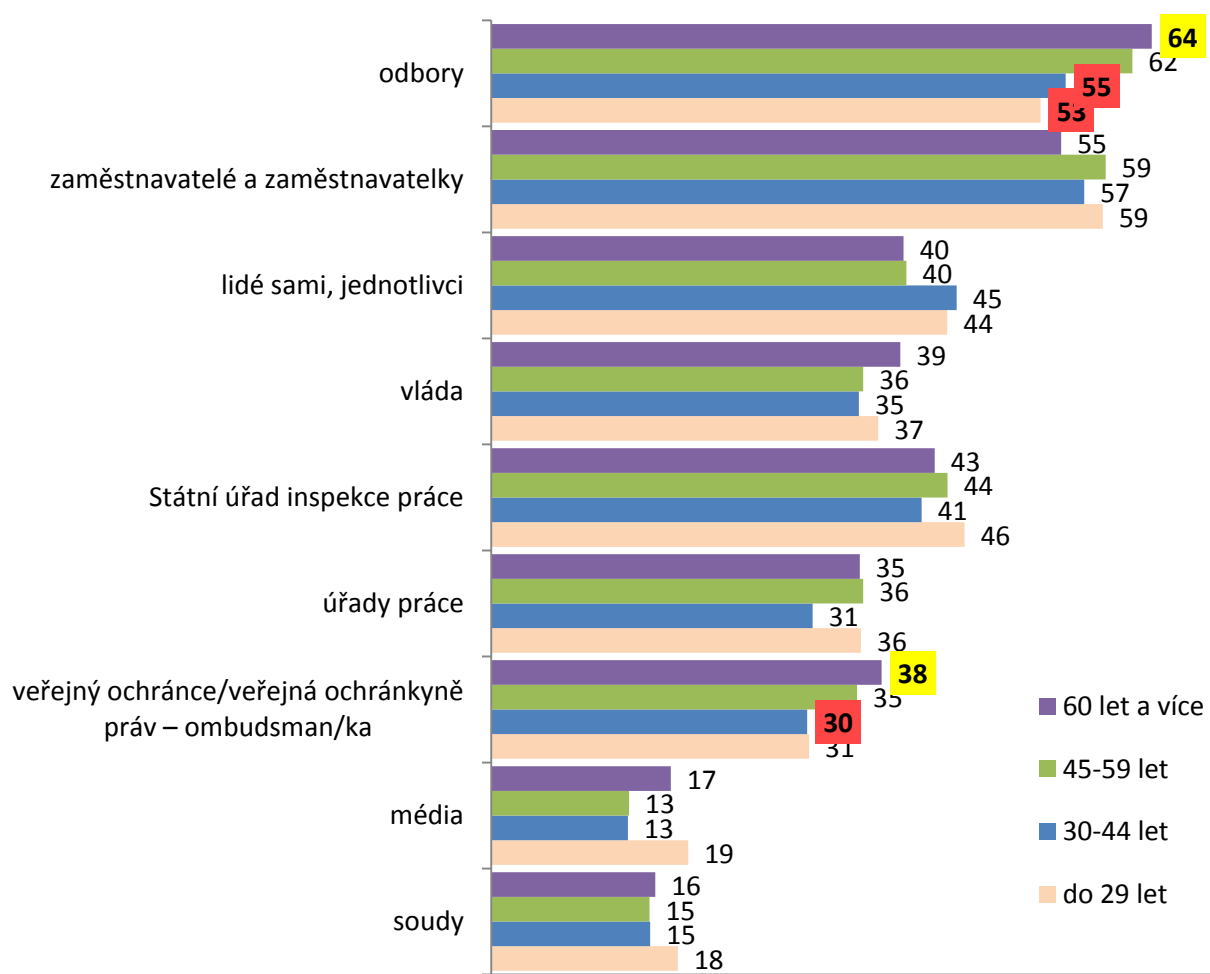
Legenda: ženy n=1058, muži n=978, podíly odpovědí „mělo by to patřit mezi jejich nejdůležitější úkoly“ v %

Další třídění (Graf 53 a 54) ukazují, že názory jednotlivých sociodemografických skupin se od sebe příliš neliší. Rozdíly v tom, jak na úlohu jednotlivých aktérů nahlízejí mladí, lidé středního věku a starší (Graf 53) nebo skupiny podle výše dosaženého vzdělání (Graf 54), jsou zpravidla minimální. Pouze lidé od 60 let věku kladou o něco častěji než jiné věkové skupiny při řešení tohoto problému důraz na roli odborů a veřejného ochránce práv.

Graf 53

Kdo by měl řešit problém nerovností v odměňování žen a mužů

Rok 2021, podle věku

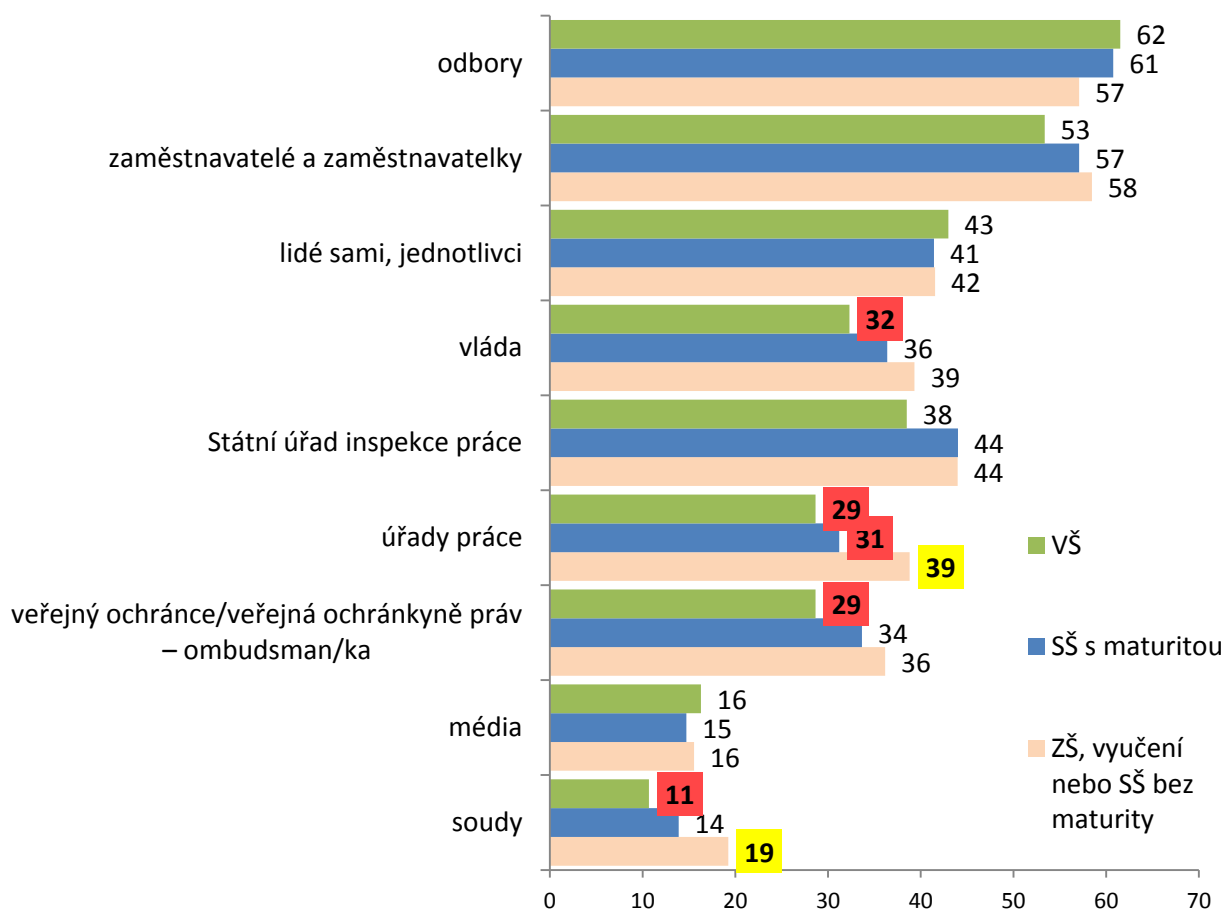


Legenda: do 29 let n=301, 30-44 let n=563, 45-59 let n=506, 60 let a více n=666, podíly odpovědí „mělo by to patřit mezi jejich nejdůležitější úkoly“ v %

Graf 54

Kdo by měl řešit problém nerovností v odměňování žen a mužů

Rok 2021, podle vzdělání



Legenda: ZŠ, bez maturity n=946, SŠ s maturitou n=734, VŠ n=356, podíly odpovědí „mělo by to patřit mezi jejich nejdůležitější úkoly“ v %

7.2. 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 (stejně jako v roce 2018). V roce 2021 je následovaly inspektoráty práce a až po nich sami lidé. 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.

Ženy přitom vybírají jednotlivé instituce častěji než muži, lidé ve věku 60+ kladou častěji než ostatní věkové skupiny důraz na roli odborů a veřejného ochránce práv.

8. Názory na aktivity projektu 22 % K ROVNOSTI

8.1. 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, podporu zaměstnavatelů a zaměstnavatelek ze strany státu, řešení zákonnou úpravou, efektivní nástroje kontroly Státního úřadu inspekce práce a úřadů práce, 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 60 % respondentů a respondentek.

Graf 55

Názory na opatření pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů
Rok 2021



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

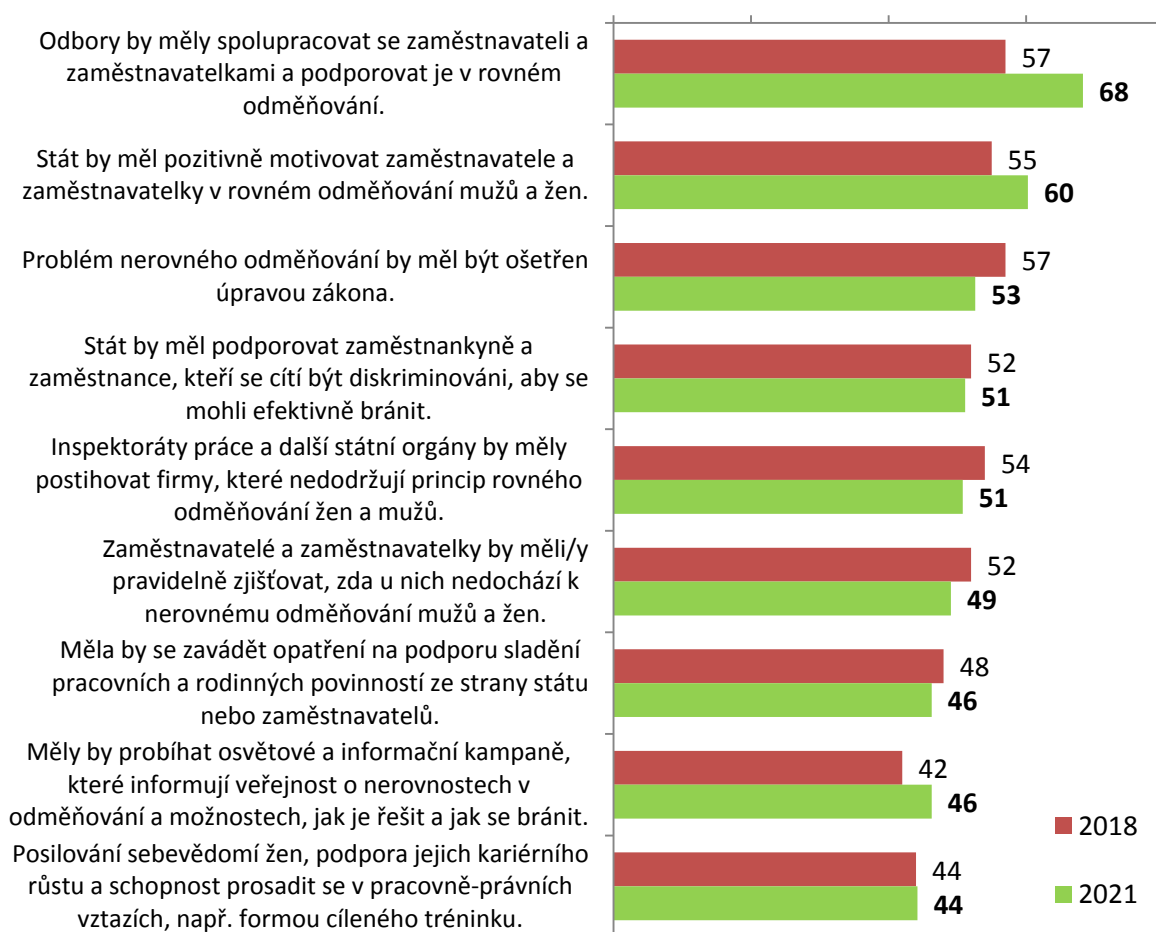
Legenda: n=2036, údaje za rok 2021 v %

Ve srovnání s rokem 2018 (Graf 56) dotázaní častěji souhlasí se spoluprací odborů a zaměstnavatelů, mírně častěji i s pozitivním motivováním zaměstnavatelů ze strany státu a s osvětovými a informačními kampaněmi. Nepatrně menší podporu než před třemi lety má řešení nerovného odměňování zákonnou úpravou. U ostatních opatření nedošlo ke zřetelnější změně.

Graf 56

Názory na opatření pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů

Srovnání let 2018 a 2021



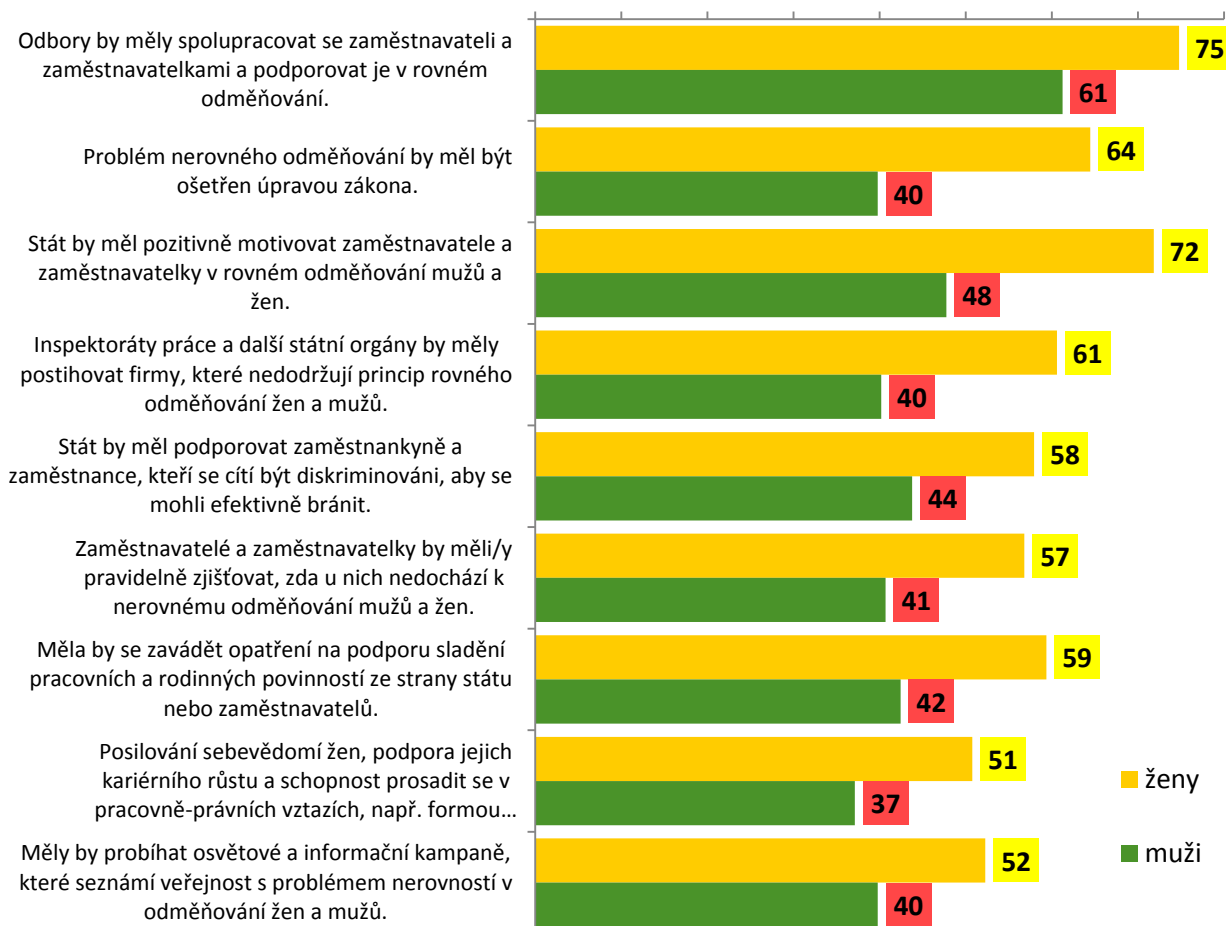
Legenda: 2018 n=2030, 2021 n=2036, údaje v %

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 za účinná a souhlasí s nimi. Více viz Graf 57.

Graf 57

Názory na opatření pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů

Rok 2021, podle pohlaví

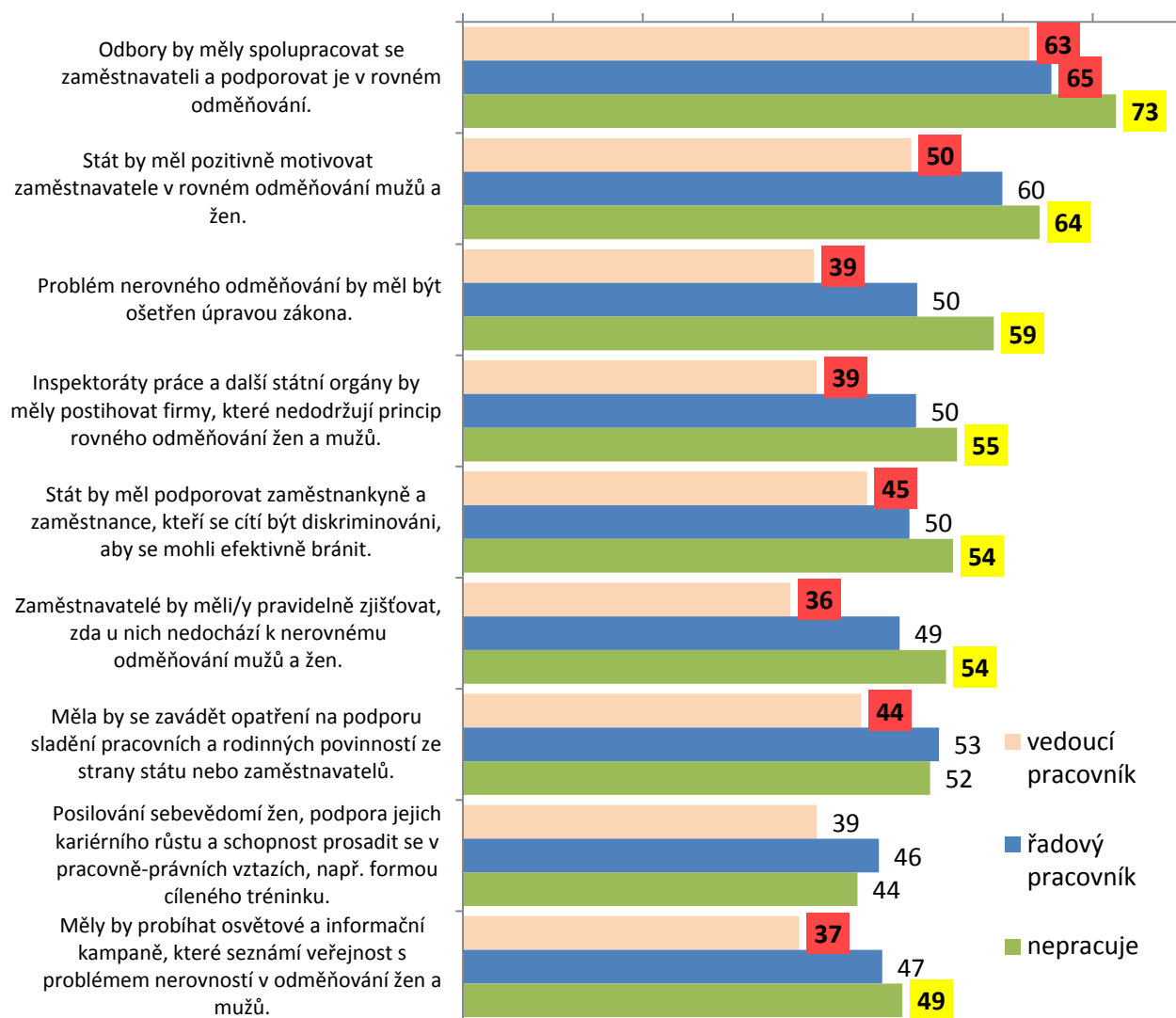


Legenda: ženy n=1058, muži n=978, odpovědi „opatření považují za účinná a souhlasil/a bych s jeho zavedením“ v %

Věk ani vzdělání respondentů a respondentek nejsou v této otázce diferenciačními faktory. Více se uplatňuje hledisko postavení v zaměstnání (Graf 58). Vedoucí pracovníci méně často odpovídali, že jednotlivá opatření považují za účinná a že by s jejich zavedením souhlasili. U některých opatření naopak častěji uváděli, že jsou sice účinná, ale s jejich zavedením by nesouhlasili – jde o aktivity inspektorátů práce, pozitivní motivace zaměstnavatelů ze strany státu, osvětové kampaně a posilování sebevědomí žen.

Graf 58

Názory na opatření pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů
Rok 2021, podle postavení v zaměstnání



Legenda: vedoucí pracovníci n=305, řadový pracovníci n=824, nepracující n=905, odpovědi „opatření považují za účinné a souhlasil/a bych s jeho zavedením“ v %

8.2. Shrnutí

V porovnání s rokem 2018 **vzrostla u lidí podpora spolupráce odborů a zaměstnavatelů a zaměstnavatelek v podpoře rovného odměňování a pozitivní motivace zaměstnavatelů a zaměstnavatelek ze strany státu. Větší podporu získaly i osvětové a informační kampaně o nerovnostech v odměňování a možnostech jejich řešení i obrany. Zato o něco menší podporu mají naopak opatření týkající se řešení nerovností v odměňování zákonnou úpravou.** Za problematickou je možné považovat skutečnost, že i když některá navrhovaná opatření považují vedoucí pracovníci za účinná (viz aktivity inspektorátů práce, pozitivní motivaci zaměstnavatelů ze strany státu, osvětové kampaně), s jejich zavedením by nesouhlasili.

9. Dopady opatření v souvislosti s pandemií covid-19

9.1. Změny charakteru a formy práce v době pandemie

Covidová pandemie a s ní související vládní opatření přinesly řadu změn (jako zejména rozšíření práce z domova u těch činností, kde to bylo možné; částečné anebo celkové omezení některých oborů ekonomických činností; uzavření škol a předškolních zařízení apod.), které měly výrazný dopad v oblasti placené práce i soukromého a rodinného života pracujících osob. Pokud bychom porovnávali uváděné změny jen u skupin podnikajících/OSVČ a zaměstnanců a zaměstnankyň, ukázalo by se, že výrazně častěji se dotkly skupiny podnikajících/OSVČ. Vzhledem k tomu, že obě skupiny (podnikatelé/OSVČ a zaměstnanci a zaměstnankyně) se zčásti překrývají (část lidí kombinuje oba způsoby ekonomické aktivity), prezentujeme výsledky v členění na tři skupiny (tj. jen podnikatel a podnikatelka/OSVČ; zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ; jen zaměstnanec a zaměstnankyně). Pro lepší kontext následujících zjištění uvádíme složení těchto skupin (plus zbývající skupiny ekonomicky neaktivních) podle pohlaví, věku, příjmu domácnosti a vzdělání – viz Tabulka 25:

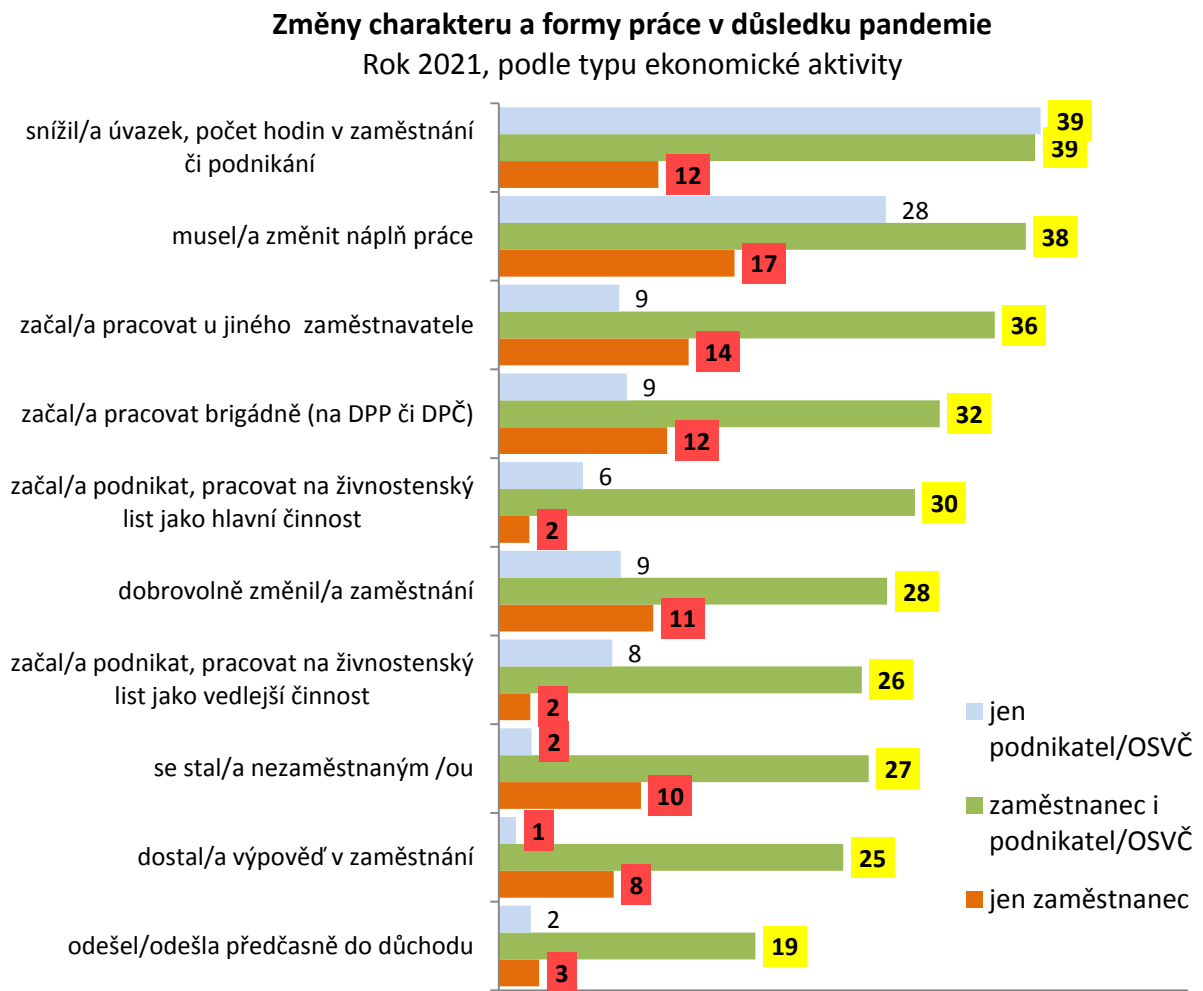
Tabulka 25. Složení skupin podle ekonomické aktivity (rok 2021)

		jen zaměstnanec	zaměstnanec i podnikatel/ OSVČ	jen podnikatel/ OSVČ	ekonomicky neaktivní
Pohlaví	Muž	52	57	62	38
	Žena	48	43	38	62
Věk	18 - 29 let	15	19	5	15
	30 - 44 let	37	33	33	12
	45 - 59 let	34	36	23	9
	60 let a více	15	12	38	64
Příjem domácnosti	Do 15 299 Kč	5	12	1	17
	15 300 – 19 899 Kč	5	3	4	12
	19 900 – 23 499 Kč	7	9	5	10
	23 500 – 27 299 Kč	7	9	4	8
	27 300 – 31 999 Kč	8	7	12	12
	32 000 – 37 899 Kč	11	9	10	12
	37 900 – 44 599 Kč	13	7	7	8
	44 600 – 55 999 Kč	18	9	18	6
	56 000 Kč a více	19	23	26	6
	Odmítl(a)	9	13	12	8
Vzdělání	ZŠ / vyučení nebo SŠ bez mat.	44	48	22	53
	SŠ s maturitou	38	35	40	33
	VŠ	18	17	38	14

Legenda: jen podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=91, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, ekonomicky neaktivní n=709, údaje v %

Třídění podle výše uvedených skupin ukazuje, že skupinou, která nejčastěji vypovídá o dopadech na charakter a formy práce, je právě ta, **která kombinuje podnikání (práci na živnostenský list) a zaměstnanecký poměr** (Graf 59). Tato skupina se musela nejčastěji vyrovnávat právě s **negativními dopady typu výpovědi, pádu do nezaměstnanosti či předčasného důchodu**. Jedná se přitom o ukazatele, které vypovídají o zranitelnosti a nejisté pozici na trhu práce. Zároveň v dané skupině lidé začali nejčastěji ze všech provozovat podnikání jako hlavní činnost.¹¹

Graf 59

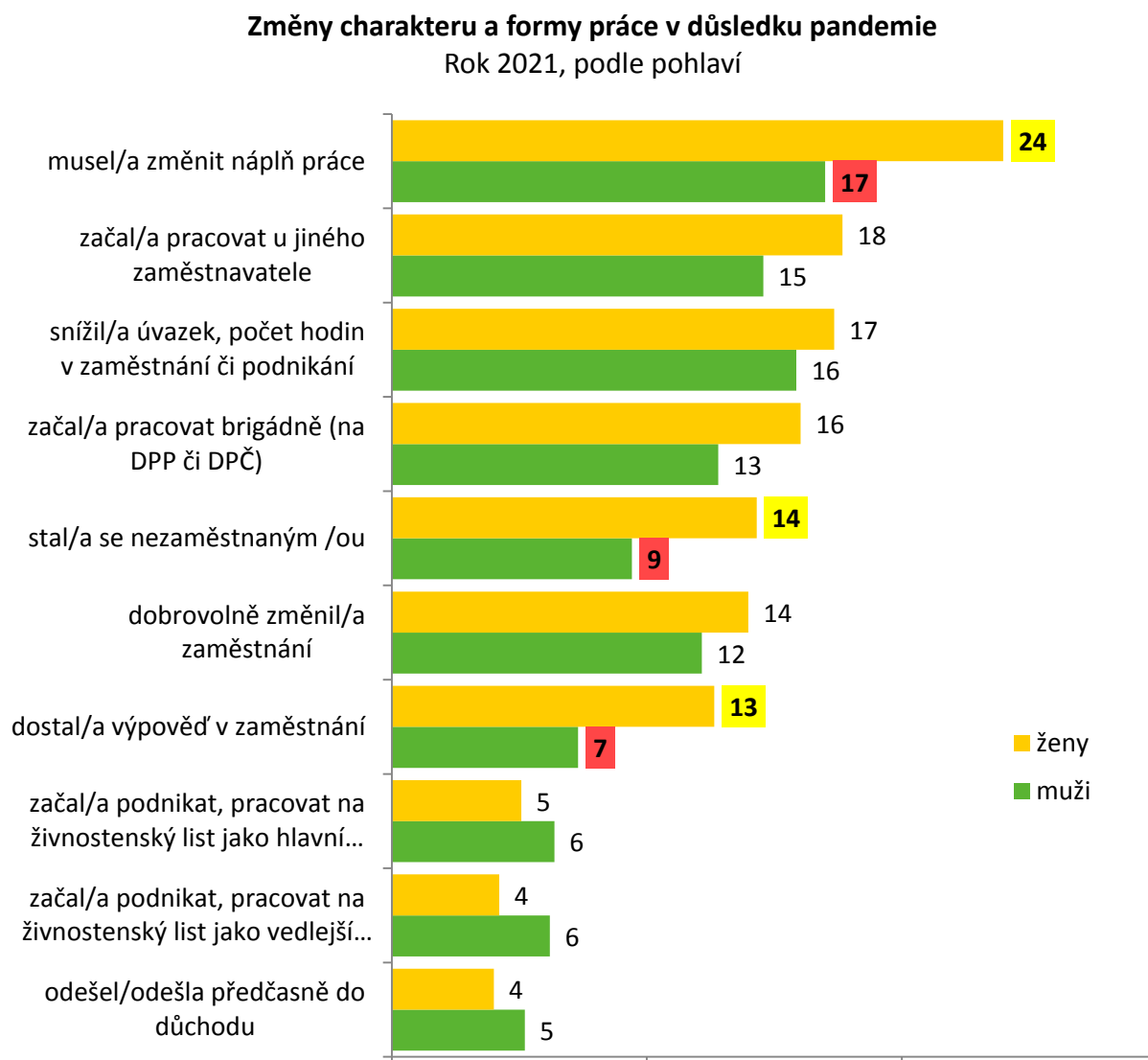


Legenda: jen podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=90, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=149, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1081, odpovědi „ano“ v %

¹¹ Tento výzkum nedokáže rozklíčovat, jaký byl vztah mezi jejich podnikáním a zaměstnáním – například zda nedošlo pouze formálně k ukončení zaměstnání (anebo snížení pracovního úvazku), kdy pracovní činnosti pro téhož (případně i jiného) zaměstnavatele mohla začít být formálně vykonávána coby podnikání, ale fakticky se mohlo jednat o „skrytě“ závislou činnost (tzv. švarc systém).

Analýza dat podle pohlaví ukazuje na významné rozdíly v dopadech pandemie na práci mezi muži a ženami u tří položek: **ženy musely významně častěji měnit náplň práce** (prakticky čtvrtina ekonomicky aktivních žen) a **častěji dostaly v práci výpověď**, příp. se staly nezaměstnanými, což vypovídá o větší zranitelnosti žen-zaměstnanek na trhu práce (jejich větší prekaritě) v porovnání s muži. Více viz Graf 60.

Graf 60



Legenda: ženy n=608, muži n=701, odpovědi „ano“ v %

V době pandemie covidu nastoupilo na tzv. ošetřování člena rodiny (OČR) z důvodu uzavření škol a zařízení péče o děti celkem 8 % dotázaných. Mezi muži to uvedlo 6 % a mezi ženami 9 %. Podrobnější analýza ukazuje, že ženy častěji nastoupily na OČR v domácnostech, v nichž je příjem muže výrazně vyšší než příjem ženy (uvedlo 13 %); pokud nastupovali muži, bylo to častěji v domácnostech, kde hlavním zdrojem příjmu je podnikání a samostatná výdělečná činnost

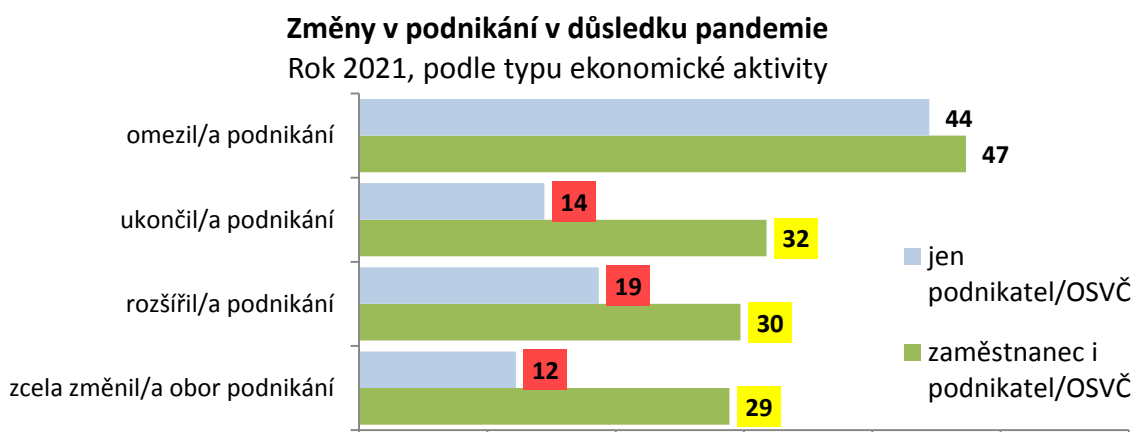
(13 %). Dodejme, že většina těchto mužů, kteří nastoupili na OČR a hlavním zdrojem příjmu jejich domácnosti je podnikání (ve výběrovém souboru jich bylo 83), je sama podnikateli (bylo jich 55).

OČR čerpali nejčastěji lidé z věkové kategorie 30-44 let (17 %). Čím více bylo dětí v rodině, tím byla tato situace častější: v domácnostech s 1 dítětem nastoupilo na OČR 11 %, se 2 dětmi 21 % a s 3 a více dětmi 25 % dotázaných. Z žen, které mají dítě do 15 let, nastoupilo na OČR 24 %, z mužů s dětmi v tomto věku 22 %. Mezi ženami-samoživitelkami s dětmi do 18 let, kterých je v souboru 66, uvádí, že si bralo OČR 19 osob (v přepočtu 29 %). (Mezi muži-samoživiteli, jichž je v souboru 28, to uvádí 6 osob).

9.2. Změny v podnikání v důsledku pandemie

Jisté omezení podnikání v důsledku pandemie a přijatých vládních opatření se týkalo bezmála poloviny podnikajících osob, nehledě na to, jestli jsou výhradně samostatně výdělečně činné nebo kombinují tuto činnost se zaměstnáním. Další sledované dopady na podnikání však uvádějí častěji ti lidé, kteří jsou zaměstnanci a zaměstnankyněmi i podnikateli a podnikatelkami současně. Téměř třetina z nich v důsledku covidových opatření ukončila podnikání, o něco méně je ale těch, kteří podnikání rozšířili, i těch, kteří zcela změnili obor svého podnikání. Mezi podnikateli a podnikatelkami/OSVČ, jejichž podnikání je hlavní ekonomickou aktivitou, se tyto změny týkaly vždy méně než 20 % osob.

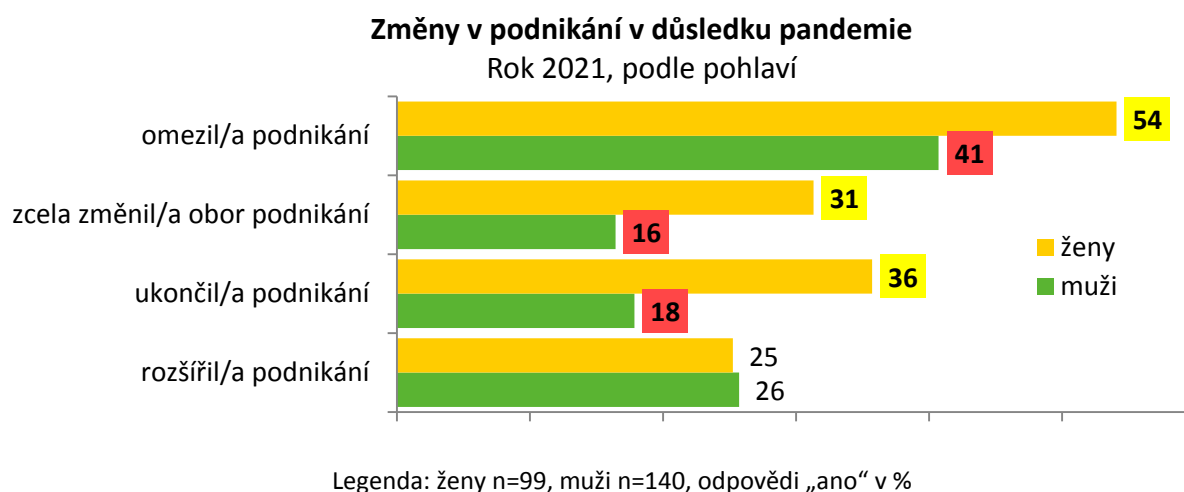
Graf 61



Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=90, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka / OSVČ n=149, odpovědi „ano“ v %

I v případě podnikání se ukazuje, že negativní změny – omezení, změna oboru či dokonce ukončení činnosti – dopadly častěji na ženy než na muže, které jsou coby podnikatelky v prekarizovanější pozici oproti mužům. Viz Graf 62.

Graf 62



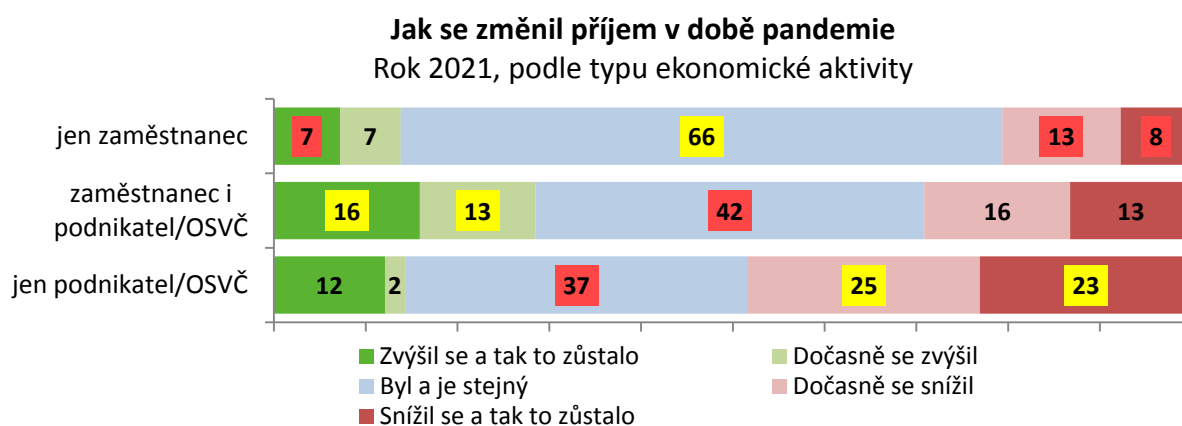
9.3. Změny v okolnostech práce v důsledku pandemie

Změny finančního příjmu se nejméně dotkly těch, kteří pracují jako zaměstnanci a zaměstnankyně a nepodnikají: dvěma třetinám z nich se příjem nezměnil, dočasné snížení se týkalo 13 %, tedy každého osmého, méně (7 %) bylo těch, jimž se příjem dočasně zvýšil. Trvalé snížení dopadlo na 8 % zaměstnanců a zaměstnankyň, na druhé straně 7 % zaměstnanců a zaměstnankyň uvádí trvalé zvýšení příjmu.

Mezi těmi, kdo pouze podnikají, resp. pracují na živnostenský list, se téměř čtvrtině příjem trvale snížil a další čtvrtině se snížil dočasně, 37 % uvádí příjem beze změny a zbylých 14 % zvýšení příjmu, vesměs trvalé.

Nejčastější zvýšení příjmu uvádějí ti, kteří kombinují podnikání a zaměstnání (16 % z nich trvalé), zároveň je však mezi nimi i poměrně hodně těch, jejichž příjem se snížil (13 % trvale).

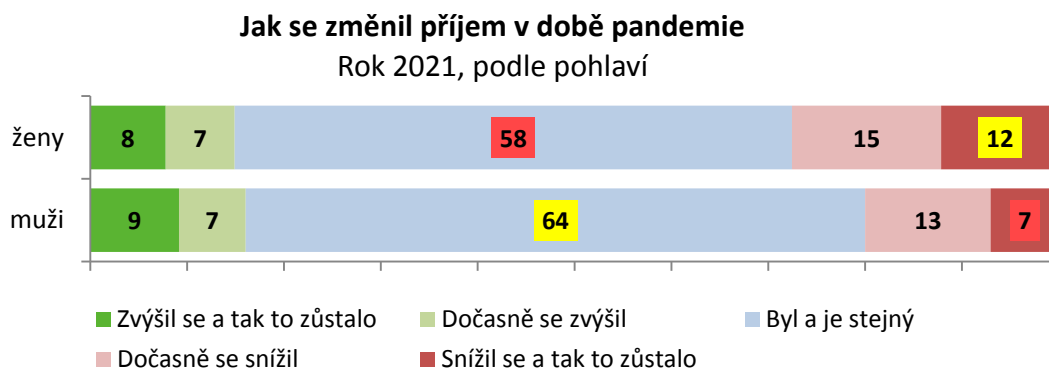
Graf 63



Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=90, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka / OSVČ n=149, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1081, údaje v %

Zatímco muži ze dvou třetin uvádějí, že jejich příjem se v důsledku pandemie nezměnil (64 %), mezi ženami je to o něco méně (58 %). **Žen se častěji než mužů dotklo trvalé snížení příjmu** (12 % : 7 %), přičemž se jedná o statisticky významné rozdíly (Graf 64)

Graf 64

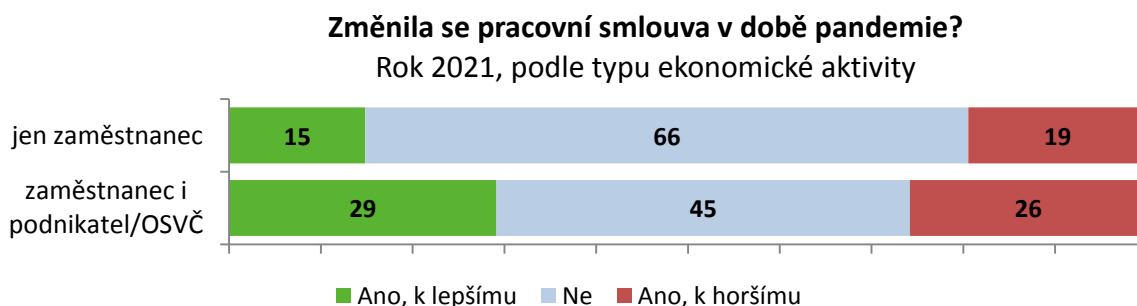


Další sledované okolnosti práce se týkají primárně zaměstnaných, ale vzhledem k tomu, že se k nim vyjadřovala i část těch, kteří jsou podnikajícími / OSVČ, a zároveň vzhledem k ne vždy průhledným pracovněprávním vztahům uvádíme v některých grafech i jejich odpovědi.

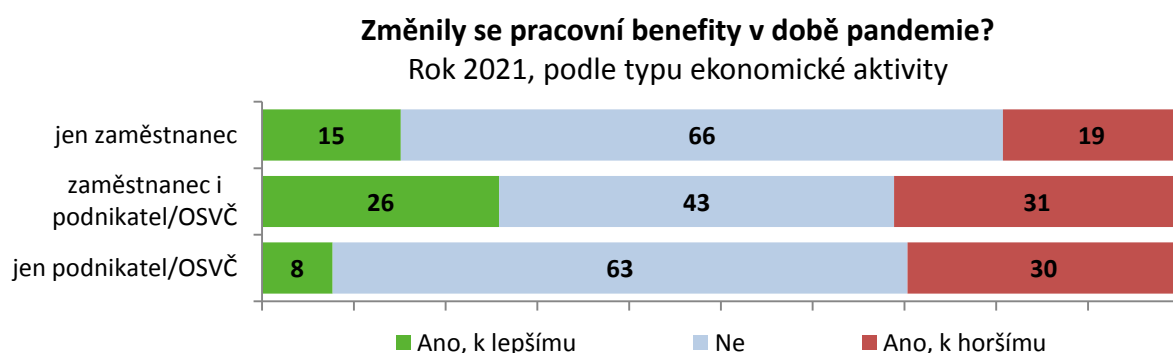
Následující série grafů (Grafy 65 až 69) dokládá, že převahu negativních důsledků nad pozitivními uvádějí nejčastěji právě podnikatelé a podnikatelky / OSVČ, kteří nejsou zaměstnáni; nejvíce pociťují negativa v oblasti „jistoty“ a „pracovních benefitů“. U těch, kteří jsou jen zaměstnáni, se negativní dopady týkají většinou přibližně pětiny dotázaných, zatímco pozitivní dopady deklaroval menší podíl dotázaných (kolem 15 %). Za pozornost ovšem stojí vysoký podíl těch, kteří zaznamenali zhoršení mezilidských vztahů (toto deklarovali zaměstnanci a zaměstnankyně ve více než třetině případů).

Nejčastější změny ve sledovaných okolnostech se týkají skupiny těch, kteří kombinují zaměstnání a podnikání. Negativní a pozitivní změny jsou u nich přibližně v rovnováze, zajímavý je častější uváděný příznivý posun v oblasti slaďování pracovního a rodinného života (uvedly téměř dvě pětiny z nich).

Graf 65

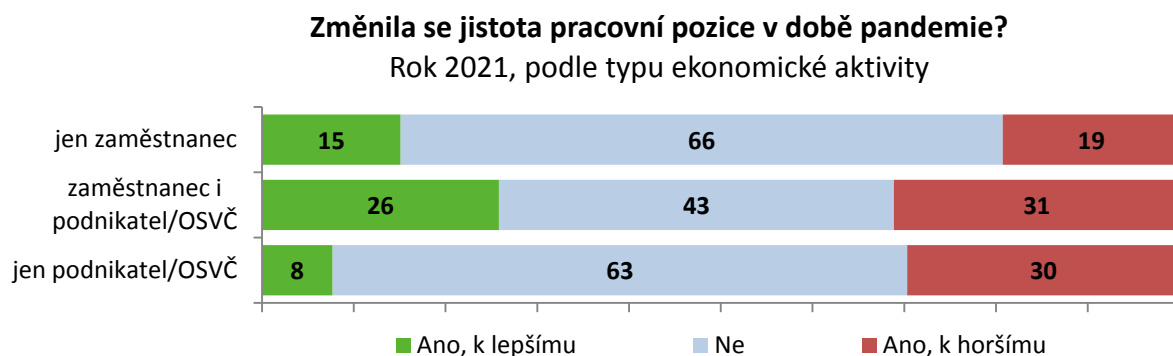


Graf 66



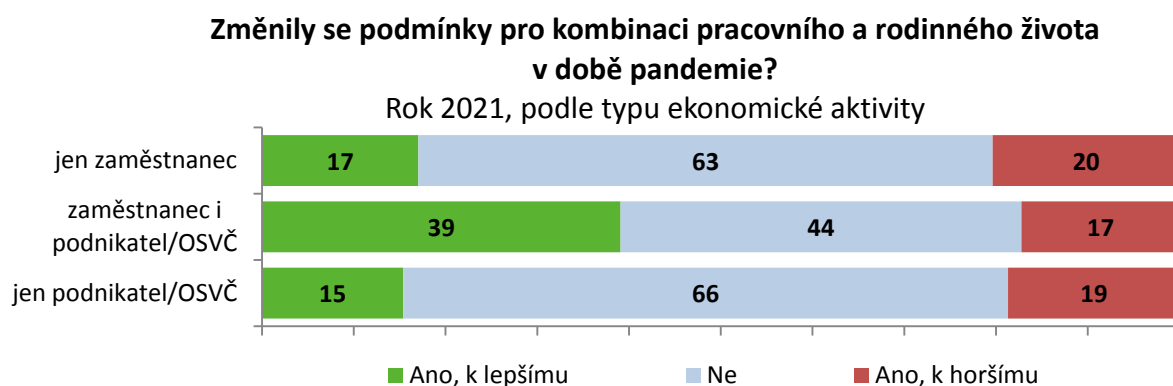
Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=90, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=149, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1081, údaje v %

Graf 67



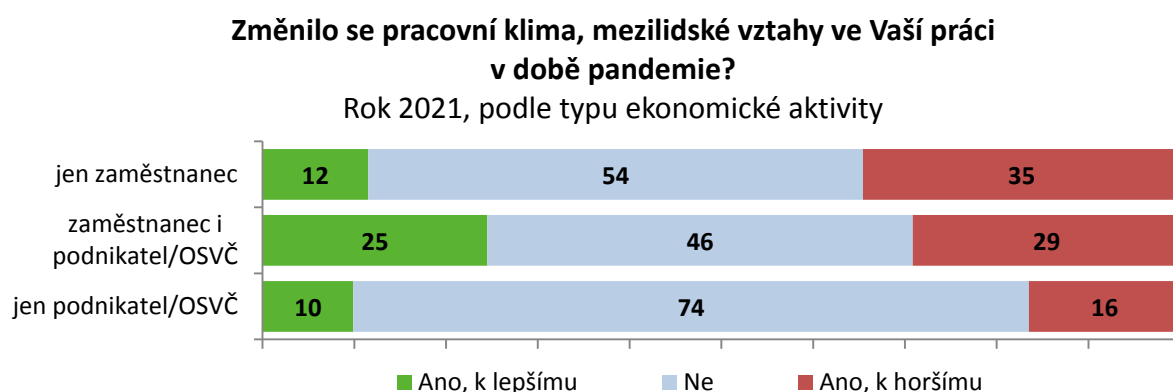
Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=90, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka / OSVČ n=149, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1081, údaje v %

Graf 68



Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=90, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka / OSVČ n=149, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1081, údaje v %

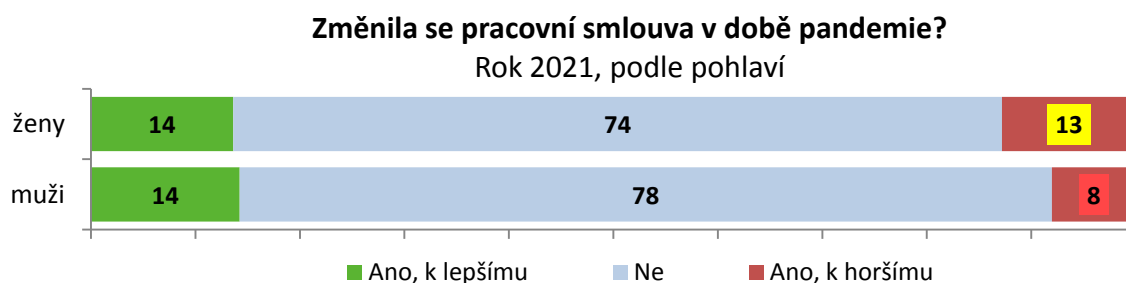
Graf 69



Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=90, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka / OSVČ n=149, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1081, údaje v %

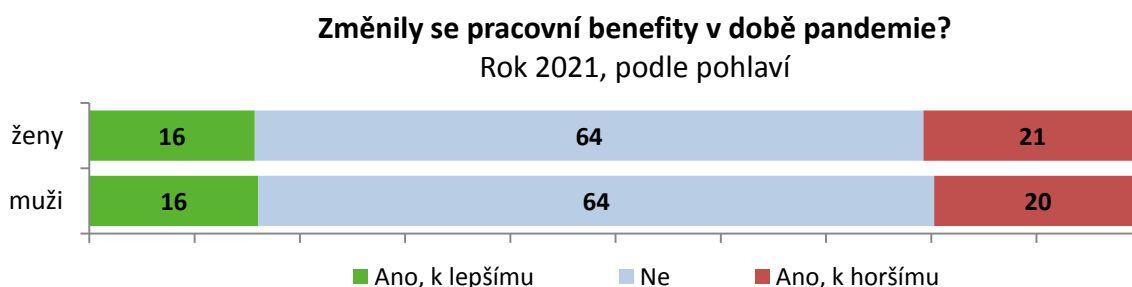
Rozdíly v tom, jak vnímají změny v okolnostech práce v důsledku pandemie muži a ženy (Grafy 70 až 74), se projevují hlavně **ve zhoršení pracovní smlouvy a jistoty pracovní pozice, které častěji uvádějí ženy. Muži** o něco častěji poukazují na to, že pandemie přinesla **zhoršení vztahů v práci**.

Graf 70



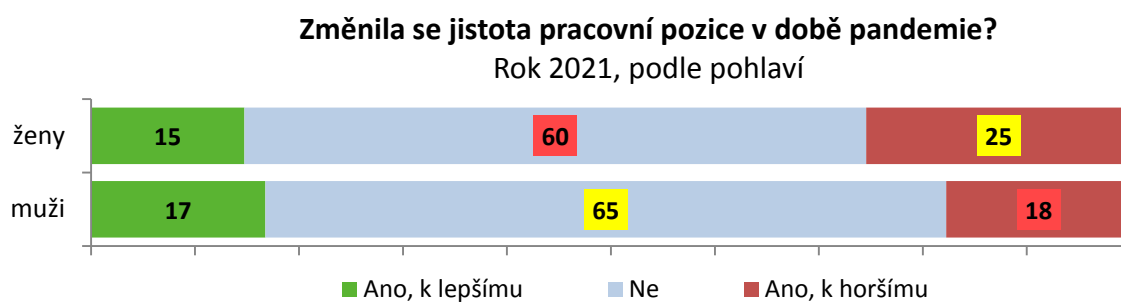
Legenda: ženy n=608, muži n=701, údaje v %

Graf 71



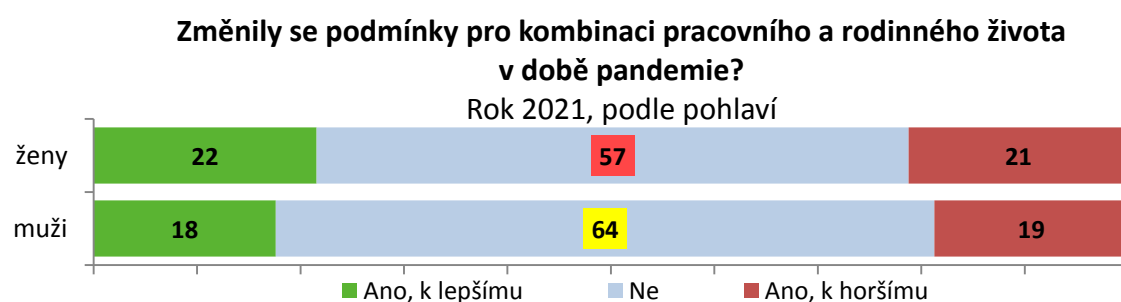
Legenda: ženy n=608, muži n=701, údaje v %

Graf 72



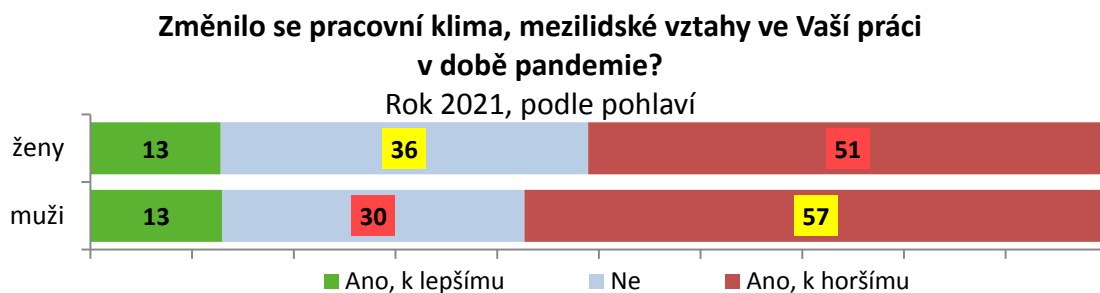
Legenda: ženy n=608, muži n=701, údaje v %

Graf 73



Legenda: ženy n=608, muži n=701, údaje v %

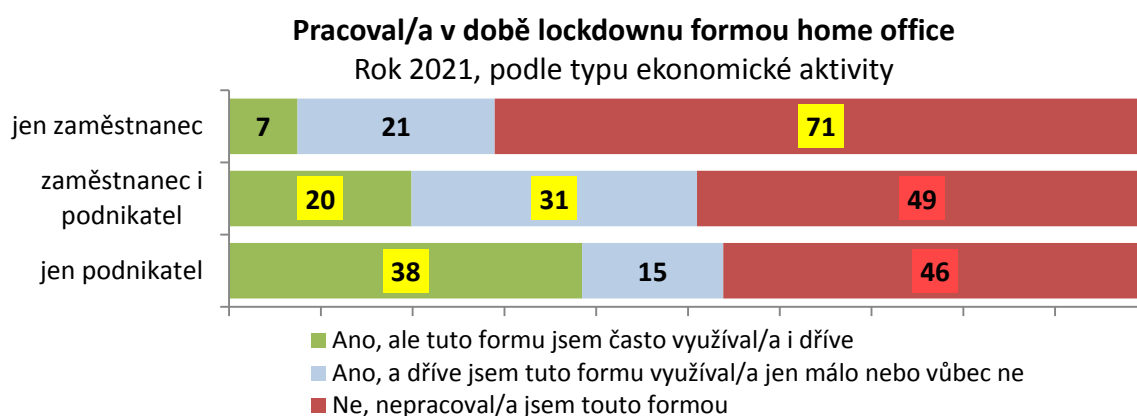
Graf 74



Legenda: ženy n=608, muži n=701, údaje v %

V období lockdownů došlo k rozšíření home office (práce z domova). Z výsledků výzkumu vyplývá (viz Graf 75), že pro jistou část pracujících (celkem 11 %) byla tato praxe běžná už dříve. Pokud se podíváme na údaje za všechny, kteří pracovali v zaměstnaneckém poměru, celkem 9 % z nich pracovalo formou práce z domova již dříve a v době lockdownu to bylo 23 %. Podrobnější analýza (viz Graf 75) ukazuje, že častější byla tato praxe mezi těmi, kdo kombinovali zaměstnání a samostatně výdělečnou činnost. V případě podnikajících je častým jevem, že práci na home office využívali už dříve (38 %), dalších 15 % se k ní uchýlilo v době lockdownu.

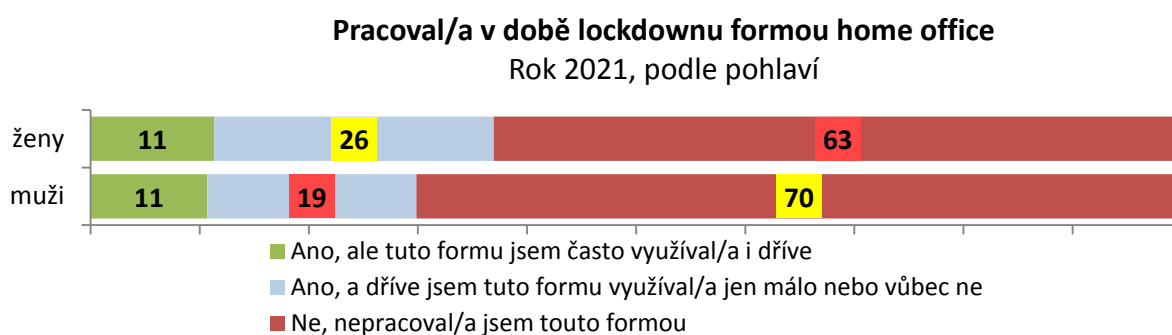
Graf 75



Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=90, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=149, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1081, údaje v %

Muži i ženy v minulosti využívali home office stejně často (11 %), v době lockdownu tuto možnost využívaly ženy o něco častěji (celkem v 37 % případech) než muži (30 %). Viz Graf 76.

Graf 76



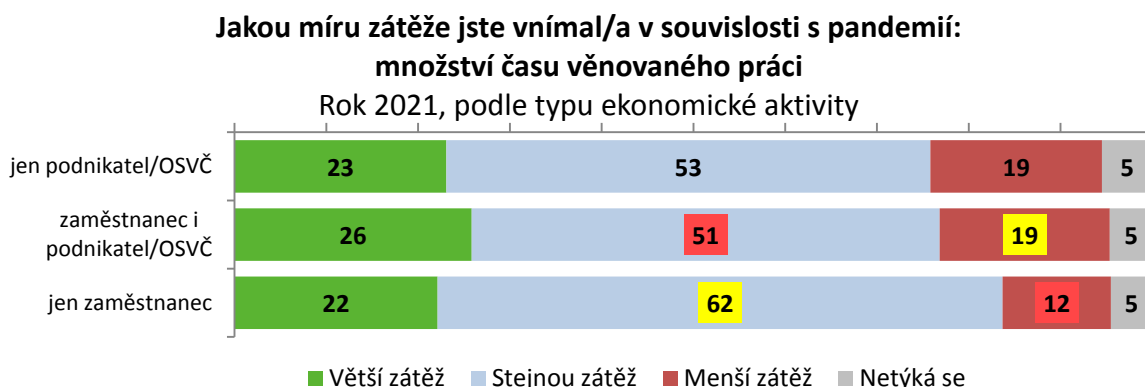
Legenda: ženy n=617, muži n=710, údaje v %

Z hlediska věku využívali home office nejčastěji lidé ve věku 30-44 let (39 %). Četnost využívání roste se vzděláním: mezi lidmi bez maturity ho využívalo 14 %, mezi SŠ s maturitou 38 % a mezi vysokoškolsky vzdělanými 56 %. S tím souvisí i kategorie zaměstnání: mezi řídicími pracovníky a specialisty bylo na home office 68 %, mezi techniky a úředníky 48 % a mezi ostatními kategoriemi celkem 12 %.

9.4. Zátěž v pracovním životě v souvislosti s pandemií

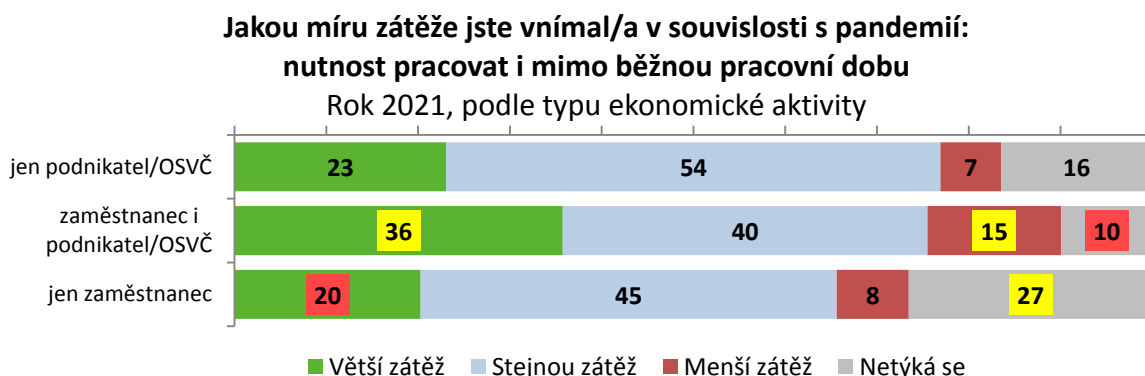
V případě množství času věnovaného práci více dotázaných uvádí větší zátěž (cca kolem čtvrtiny) než její opak (méně než 20 % - viz Graf 77). Vyšší míru zátěže způsobenou nutností věnovat se práci i mimo běžnou pracovní dobu (Graf 78) uvádí nejčastěji část lidí kombinujících podnikání a zaměstnání (zhruba každý třetí z nich), kdy současně zhruba každý sedmý z této kategorie deklaruje zátěž nižší. Také v případě varianty být dostupný/á zaměstnavateli i mimo běžnou pracovní dobu jsou to osoby podnikající a pracující zároveň, které častěji než ostatní deklarují na straně jedné vyšší zátěž (22 % z nich), na straně druhé zátěž nižší (15 % z nich – viz Graf 79). **Celkově lidé vnímali větší zátěž při zasahování práce do rodinného života (Graf 80) než rodinného života do práce (Graf 81).** Podnikající a pracující zároveň byli v obou těchto případech opět těmi, kteří častěji než ostatní ekonomicky aktivní osoby uváděli buď větší, nebo naopak menší zátěž.

Graf 77



Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=91, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, údaje v %

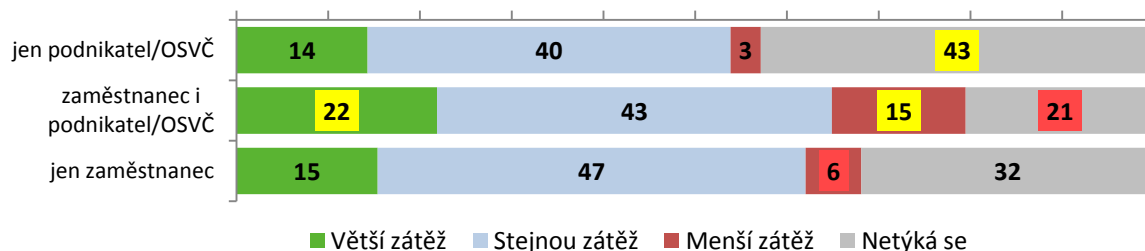
Graf 78



Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=91, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, údaje v %

Graf 79

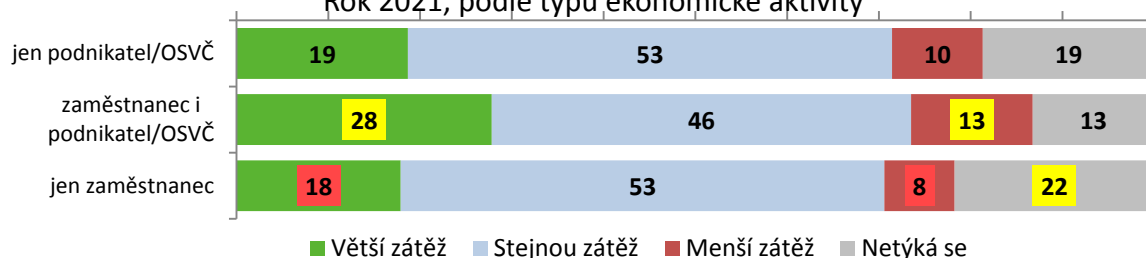
**Jakou míru zátěže jste vnímal/a v souvislosti s pandemií:
nutnost být dostupný zaměstnavateli i mimo běžnou pracovní dobu**
Rok 2021, podle typu ekonomické aktivity



Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=91, zaměstnanec i podnikatel/OSVČ n=151, jen zaměstnanec n=1085, údaje v %

Graf 80

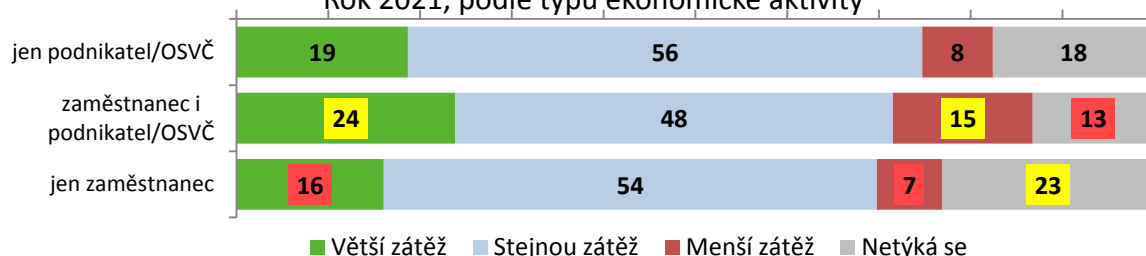
**Jakou míru zátěže jste vnímal/a v souvislosti s pandemií:
zasahování práce do rodinného života**
Rok 2021, podle typu ekonomické aktivity



Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=91, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, údaje v %

Graf 81

**Jakou míru zátěže jste vnímal/a v souvislosti s pandemií:
zasahování rodinného života do práce**
Rok 2021, podle typu ekonomické aktivity



Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=91, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, údaje v %

Pandemie znamenala pro ženy nejen častěji větší míru zátěže v soukromém a rodinném životě, ale také v práci. Následující Graf 82 dokládá, že nárůst zátěže je patrný u všech sledovaných aspektů práce – nejčastěji pak u nutnosti pracovat i mimo běžnou pracovní dobu a množství času věnovaného práci. Největší rozdíly mezi ženami a muži pak byly zjištěny u položky zasahování rodinného života do práce (tj. 7 p. b.) a zasahování práce do rodinného života (6 p. b.).

Graf 82

Vnímal/a v souvislosti s pandemií větší zátěž - oblast práce

Rok 2021, podle pohlaví



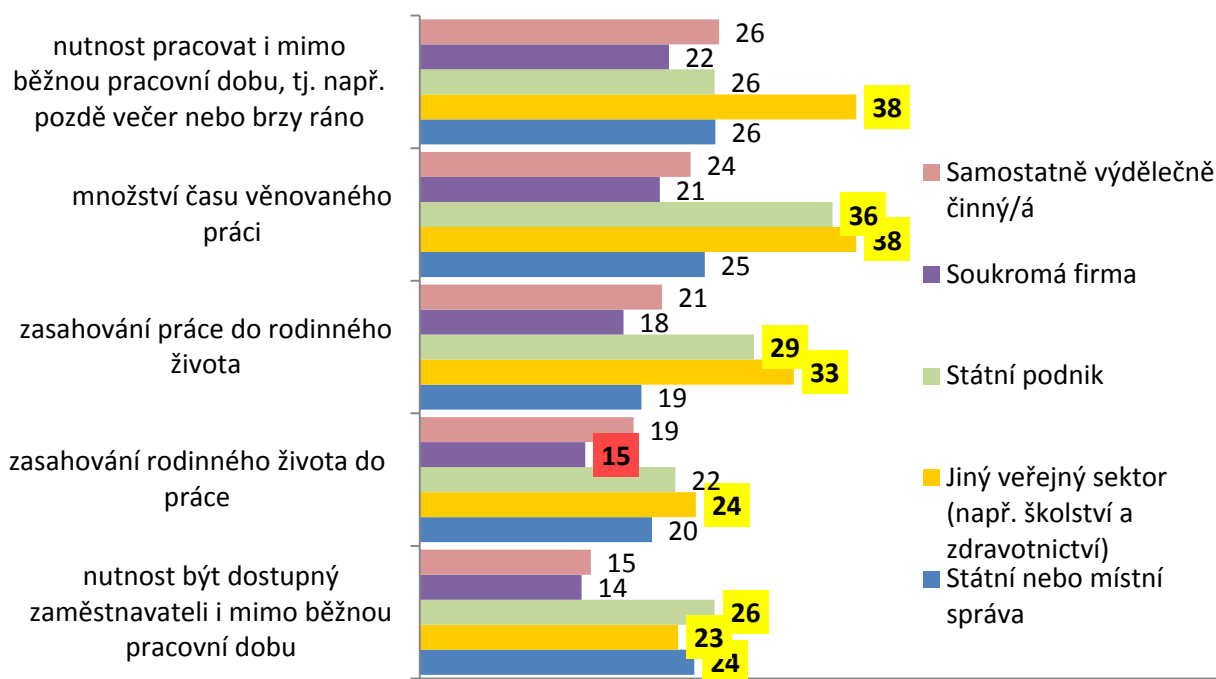
Legenda: ženy n=617, muži n=710, odpovědi „větší zátěž“ v %

Větší míra zátěže v pracovním životě souvisí především se sektorem, v němž lidé pracují, a s kategorií zaměstnání, resp. s vyšší kvalifikace. Větší míru zátěže uvádějí pracující ve veřejném sektoru (konkrétně ve veřejném sektoru mimo samotnou veřejnou správu, jako je zdravotnictví, školství apod., následují zaměstnaní ve státních podnicích, případně ve státní a místní správě) (více viz Graf 83). V případě kategorií zaměstnání byla větší zátěž u všech sledovaných položek uváděna lidmi v kategorii „řídících pracovníků a specialistů“. Naopak nejméně často byla zmiňována v kategorii „obsluha strojů a zařízení a pomocní pracovníci“ (více viz Graf 84).

Graf 83

Vnímal/a v souvislosti s pandemií větší zátěž - oblast práce

Rok 2021, podle sektoru zaměstnání

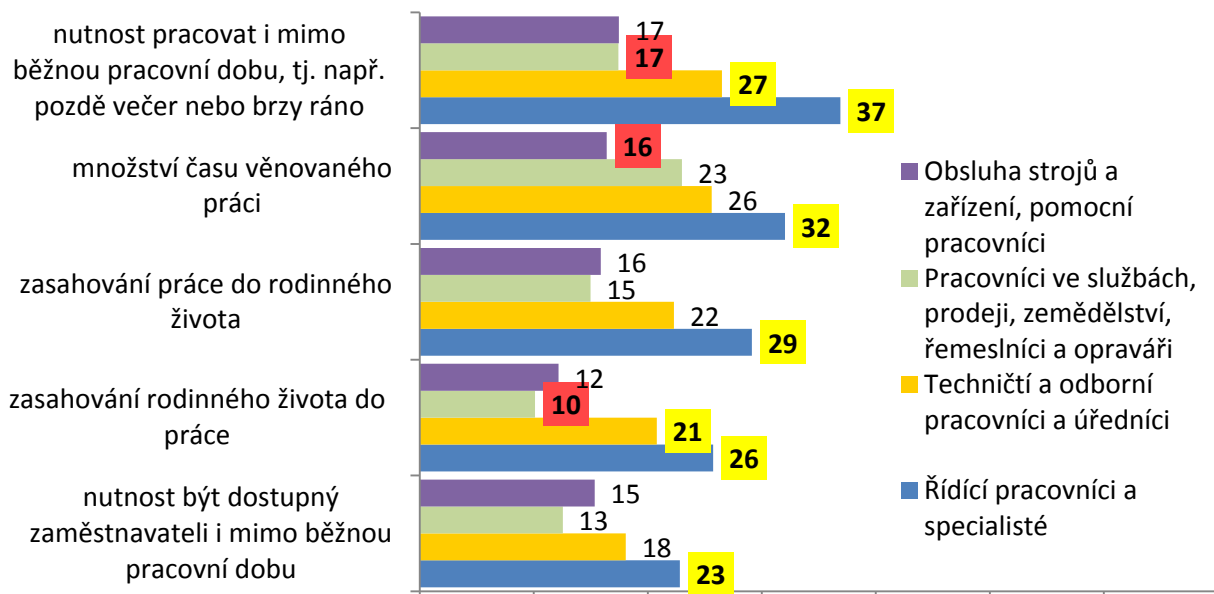


Legenda: státní/místní správa n=108, jiný veřej. sektor n=128, státní podnik n=58, soukr. firma n=627, sam. výděl. činní n=80, odpovědi „větší zátěž“ v %

Graf 84

Vnímal/a v souvislosti s pandemií větší zátěž - oblast práce

Rok 2021, podle kategorie zaměstnání

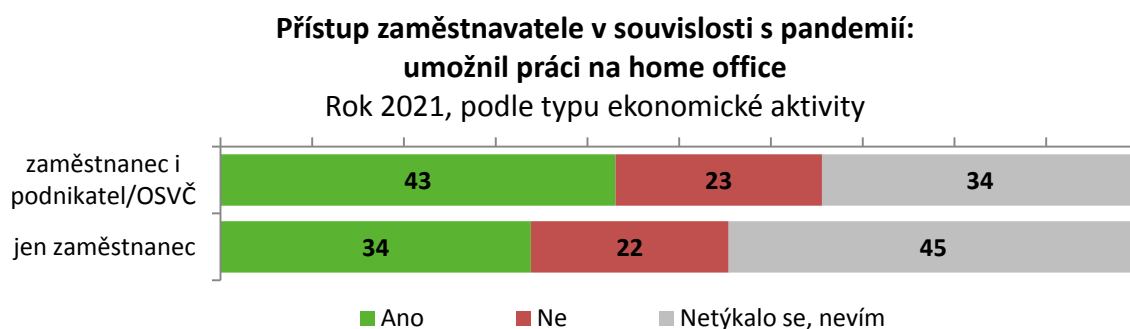


Legenda: říd. prac + spec. n=206, tech. a odbor prac. a úřed. n=332, prac. ve služ., řem. a oprav. n=287, obsluha strojů a pom. prac. n=189, odpovědi „větší zátěž“ v %

9.5. Přístup zaměstnavatele k zaměstnaným v době pandemie

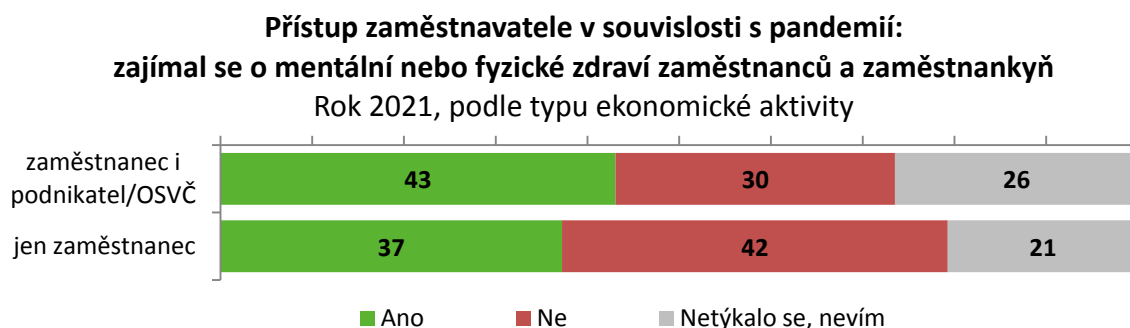
Zaměstnavatelé ve většině případů informovali své zaměstnance a zaměstnankyně o vládních opatřeních a jejich promítnutí do chodu pracoviště (Graf 89). Dotázané osoby ve více než třetině případů uváděly, že jim jejich zaměstnavatel umožnil práci z domova (na home office – Graf 85); zajímal se o zdraví svých pracovníků a pracovnic (Graf 86). Jen **menší část respondentů a respondentek deklarovala, že jejich zaměstnavatel prováděl úpravy pracovní doby** a podmínek anebo snížil objem práce v době karantény zaměstnaných osob (Graf 90), nabízel možnost zkráceného úvazku (Graf 88) nebo změnil nastavení pracovní doby v zájmu lepšího skloubení péče o děti s prací, popř. zajistil hlídání dětí (Graf 91). U malé části zaměstnavatelů došlo ke znevýhodnění rodičů pobírajících OČR (Graf 87). Ve sledovaných aspektech se statisticky významně neliší odpovědi žen a mužů.

Graf 85



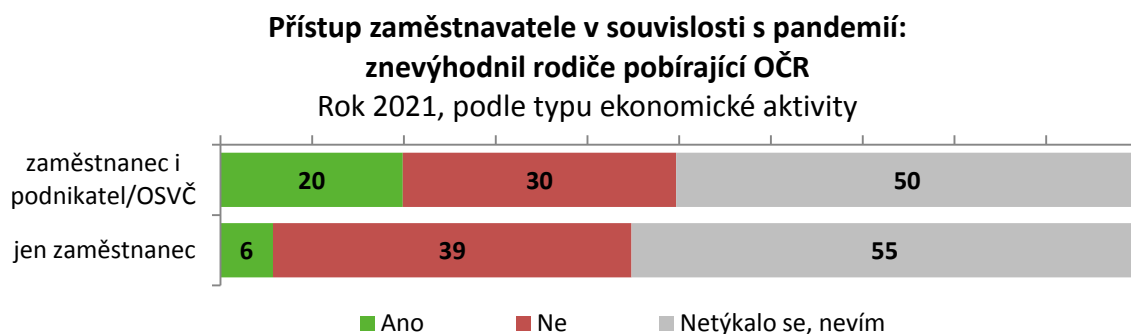
Legenda: zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, údaje v %

Graf 86



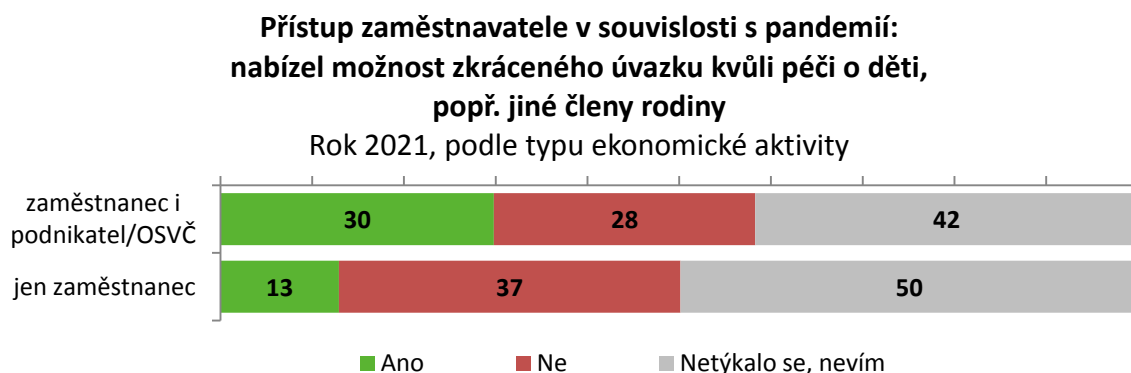
Legenda: zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, údaje v %

Graf 87



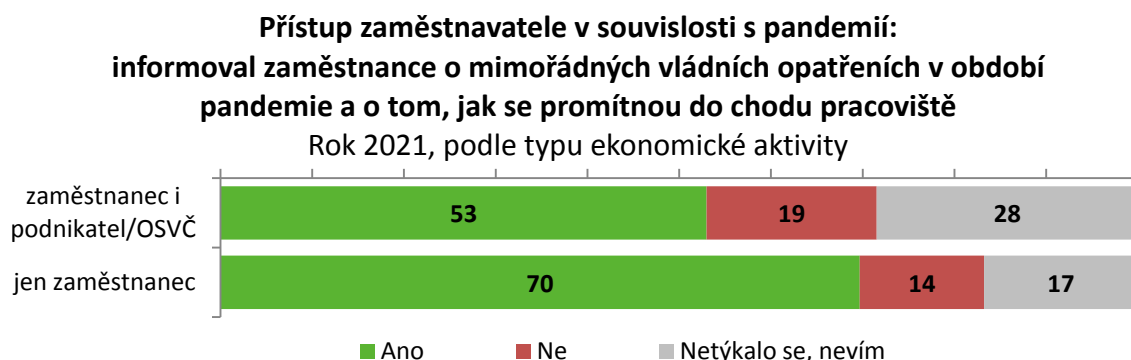
Legenda: zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, údaje v %

Graf 88



Legenda: zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, údaje v %

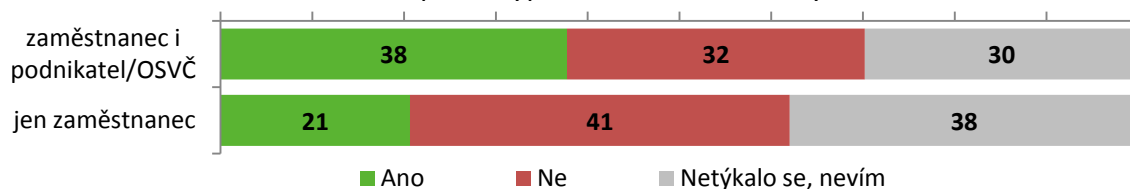
Graf 89



Legenda: zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, údaje v %

Graf 90

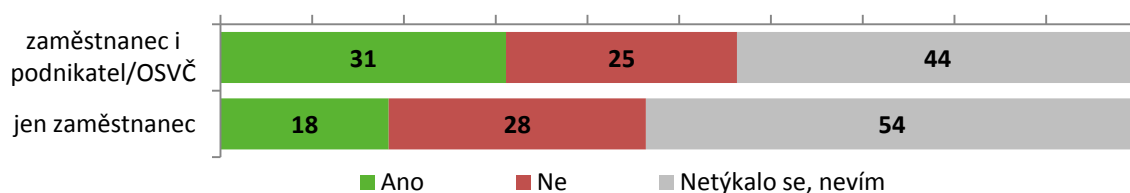
**Přístup zaměstnavatele v souvislosti s pandemií:
upravil pracovní dobu a podmínky nebo snížil objem práce v době
karantény zaměstnance nebo někoho z jeho rodiny**
Rok 2021, podle typu ekonomické aktivity



Legenda: zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, údaje v %

Graf 91

**Přístup zaměstnavatele v souvislosti s pandemií:
pro rodiče, kteří museli vykonávat práci na pracovišti, změnil nastavení prac. doby,
aby mohli efektivně skloubit péči o děti s prací, např. zkrátil prac. dobu, upravil zač.
nebo konec prac. doby, zajistil**

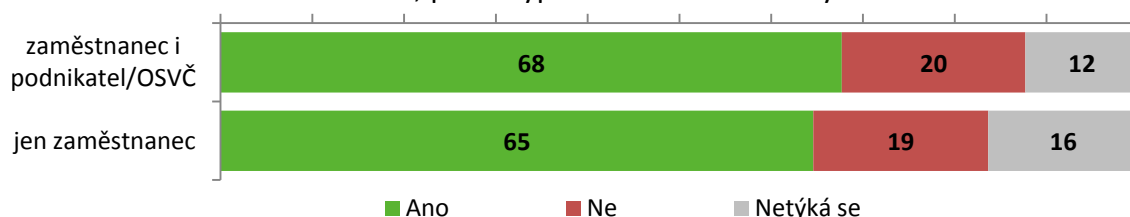


Legenda: zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, údaje v %

Respondenti a respondentky, jejichž zaměstnavatelé umožnili práci na home office, zhruba ze dvou třetin uvádějí, že jejich zaměstnavatel také zajistil odpovídající techniku pro tento způsob práce. Každý pátý zaměstnanec či zaměstnankyně ovšem techniku pro home office od zaměstnavatele zajištěnou neměl (viz následující Graf 92).

Graf 92

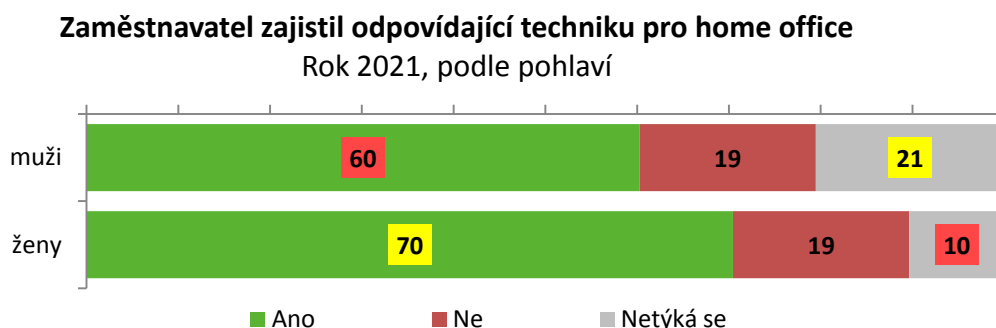
Zaměstnavatel zajistil odpovídající techniku pro home office
Rok 2021, podle typu ekonomické aktivity



Legenda: zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=65, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=367, údaje v %

Ženy, jichž se otázka týkala, vypovídaly o něco častěji než muži, že jim zaměstnavatel zajistil pro home office odpovídající techniku – viz Graf 93.

Graf 93



Legenda: ženy n=203, muži n=229, údaje v %

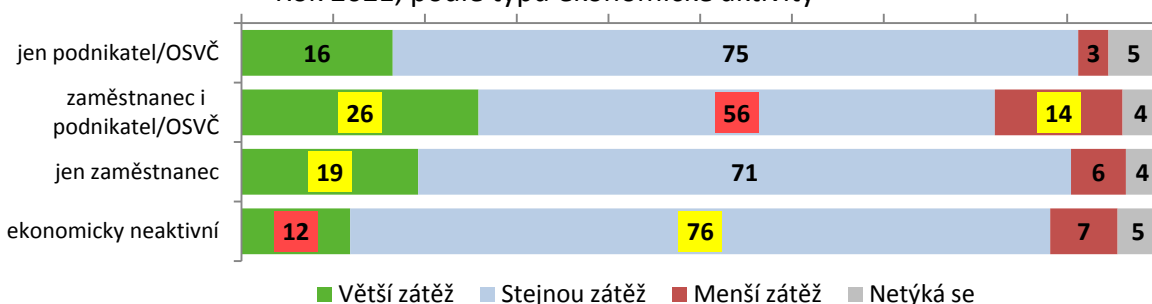
9.6. Zátěž v rodinném a domácím životě v souvislosti s pandemií

Pandemie covidu-19 se projevila i ve zvýšení požadavků na rodinný a soukromý života. Častá práce na home-office, u rodin s dětmi kombinovaná s přítomností dětí (které nemohly navštěvovat školy anebo předškolní zařízení), nemožnost se stravovat v restauracích a jídelnách s sebou přinesla zvýšení zátěže spojené s domácí výukou dětí a péčí o ně (viz Grafy 96 a 98), s péčí o další členy rodiny (Graf 97), stejně jako s výkonem domácích prací (Grafy 94 a 95). Podíly osob uvádějících větší i menší zátěž v oblasti rodinného a soukromého života se v jednotlivých skupinách podle ekonomické aktivity výrazně neliší. Odlišuje se jen skupina lidí, kteří kombinují zaměstnání a práci na živnostenský list: část z nich uvádí u jednotlivých položek častěji než ostatní skupiny dotázaných větší zátěž, další část naopak zátěž menší (nejméně často pak lidé z této skupiny uvádějí „stejnou zátěž“).

Graf 94

**Jakou míru zátěže jste vnímal/a v souvislosti s pandemií:
úklid domácnosti**

Rok 2021, podle typu ekonomické aktivity

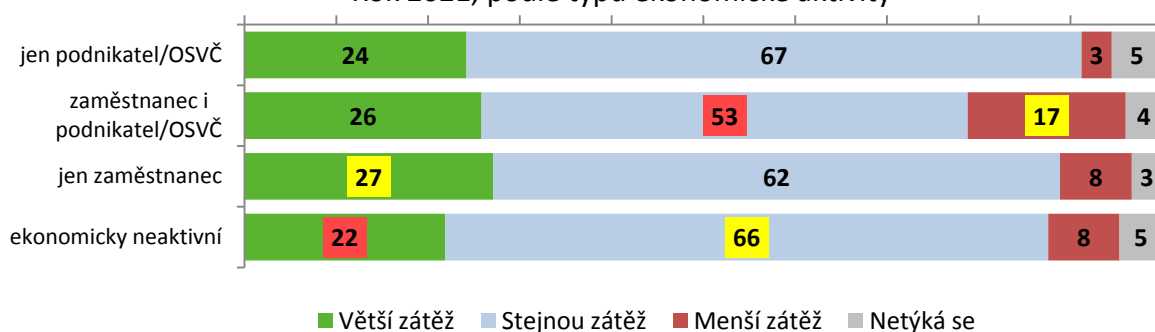


Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=91, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, ekonomicky neaktivní n=709, údaje v %

Graf 95

**Jakou míru zátěže jste vnímal/a v souvislosti s pandemií:
vaření a obstarávání jídla a potravin**

Rok 2021, podle typu ekonomické aktivity

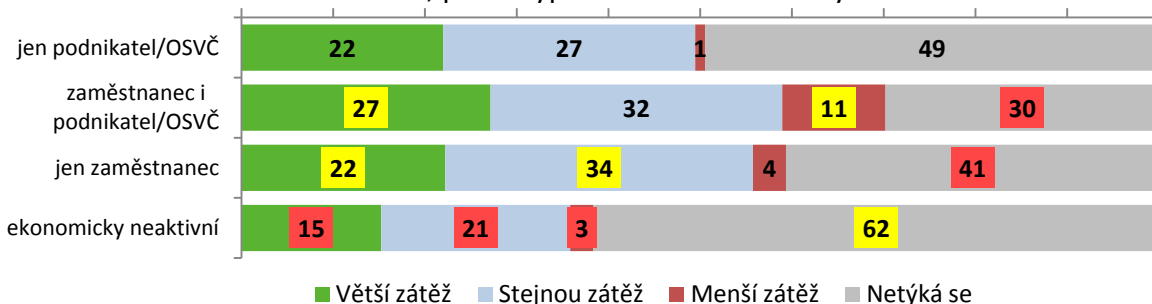


Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=91, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, ekonomicky neaktivní n=709, údaje v %

Graf 96

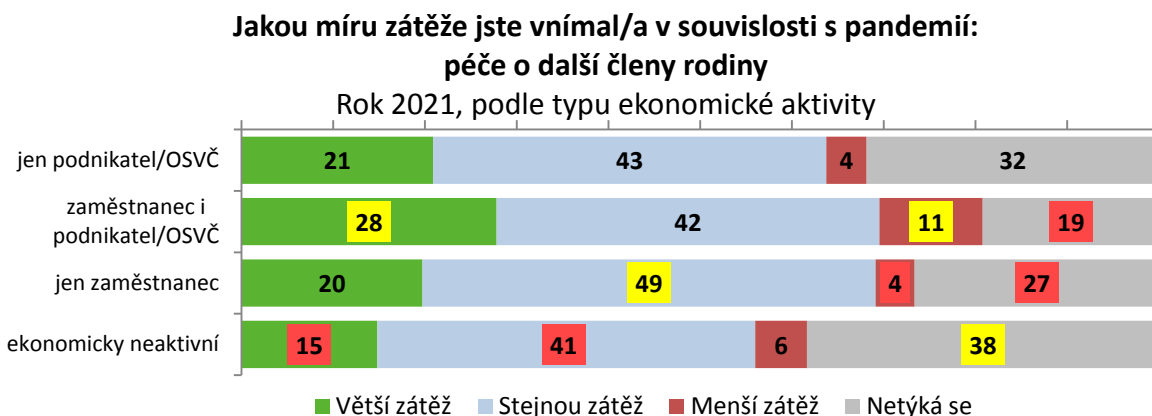
**Jakou míru zátěže jste vnímal/a v souvislosti s pandemií:
péče o děti**

Rok 2021, podle typu ekonomické aktivity



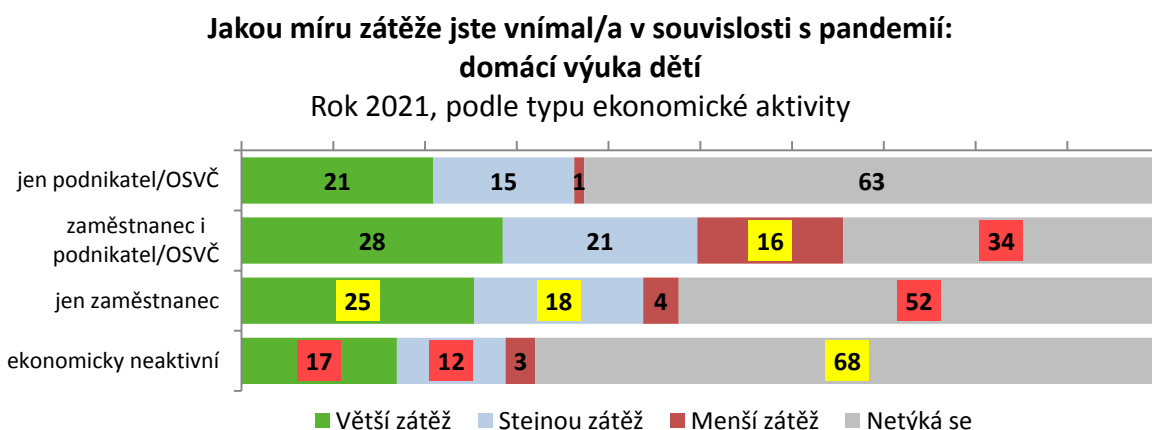
Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=91, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, ekonomicky neaktivní n=709, údaje v %

Graf 97



Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=91, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, ekonomicky neaktivní n=709, údaje v %

Graf 98

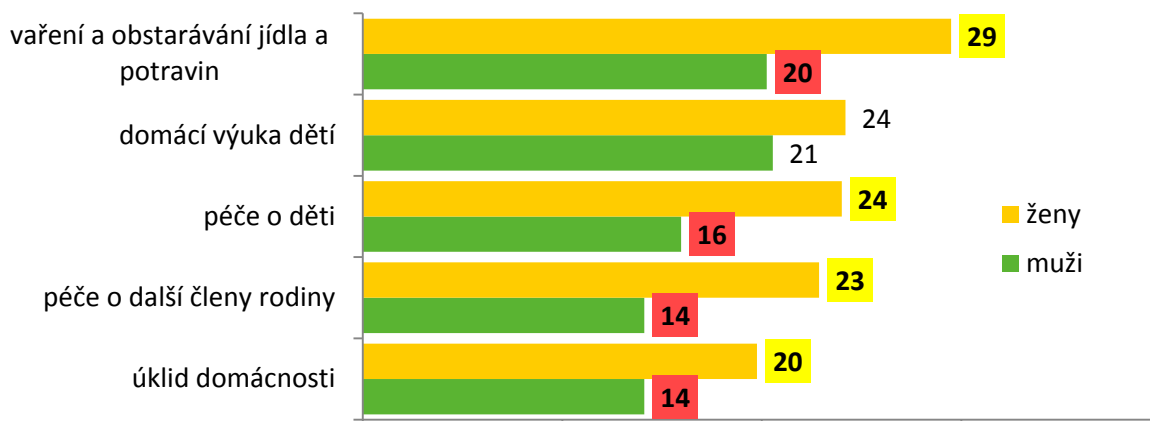


Legenda: jen podnikatel/OSVČ n=91, zaměstnanec a zaměstnankyně i podnikatel a podnikatelka/OSVČ n=151, jen zaměstnanec a zaměstnankyně n=1085, ekonomicky neaktivní n=709, údaje v %

Vyšší míru zátěže u všech aktivit soukromého a rodinného života uvedených v následujícím Grafu 99 **uváděly častěji ženy**. Vyšší míru zátěže deklarovaly nejčastěji u vaření a obstarávání jídla, kdy u této aktivity, stejně jako u aktivity péče o další členy rodiny, byl rozdíl mezi muži a ženami největší (tj. 9 p. b.). Třebaže větší zátěž zmiňovaly ženy i v případě domácí výuky dětí, zjištěný rozdíl mezi ženami a muži není jako jediný (statisticky) významný.

Graf 99

Vnímal/a v souvislosti s pandemií větší zátěž - rodinný život
Rok 2021, podle pohlaví

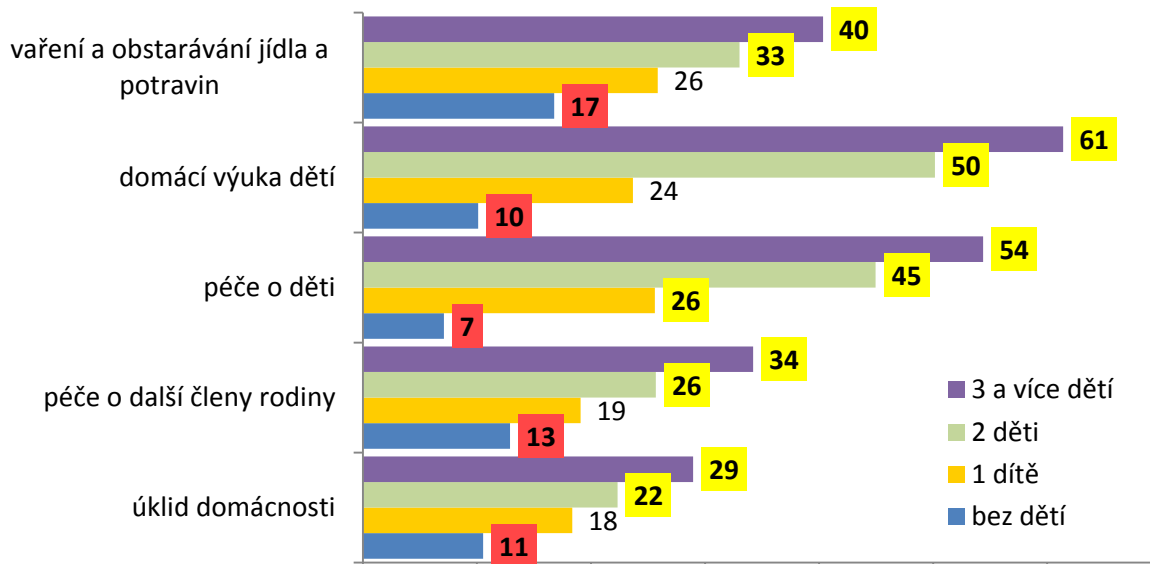


Legenda: ženy n=1058, muži n=978, odpovědi „větší zátěž“ v %

Vyšší míru zátěže v rodinném a soukromém životě v souvislosti s pandemií jednoznačně **zaznamenaly rodiny s dětmi**. Následující Graf 100 dokládá, že vyšší počet dětí v domácnosti znamená častěji vyšší míru zátěže, a to především u aktivit, které bezprostředně souvisejí s dětmi (péče, domácí výuka). Rozdíl ve vnímání míry zátěže je více patrný mezi rodinou se 2 dětmi a jen 1 dítětem (kdy rozdíly v procentních bodech jsou vyšší) než mezi rodinou se 2 dětmi a 3 a více dětmi. Největší rozdíl v rodinách se 2, 3 a více dětmi byl patrný u domácí výuky dětí (viz 11 p. b.), u rodin s 1 dítětem a 2 dětmi přitom činil rozdíl 26 p. b. (a rozdíl 19 p. b. byl zjištěný u péče o děti).

Graf 100

Vnímání/a v souvislosti s pandemií větší zátěž - rodinný život
Rok 2021, podle počtu dětí v domácnosti



Legenda: bez dětí n=465, 1 dítě n=414, 2 děti n=327, 3 a více dětí n=114, odpovědi „větší zátěž“ v %

9.7. Shrnutí

Období pandemie se vyznačovalo mnohými změnami v oblasti placené práce s přesahem do osobní a rodinného života lidí, což se promítalo také do vnímání míry zátěže v důsledku změn probíhajících v obou sférách života lidí.

Skupinou, které **změny v pracovní oblasti zasáhly nejzásadněji** (nejčastěji a zpravidla i s nejzávažnějším dopadem na ekonomickou aktivitu) byly ženy a lidé **zaměstnaní, kteří současně podnikali**. Největší změny deklarovali v charakteru a formě práce včetně ukončení práce (častěji než ostatní se stali nezaměstnanými, dostali výpověď anebo odešli do předčasného důchodu).

Obdobná situace panovala i **mezi podnikajícími**, kdy sledované změny (jako ukončení, rozšíření anebo změna oboru podnikání) se zpravidla opět dotýkaly častěji osob, které souběžně pracovaly a podnikaly než jen těch, kteří pracují jako OSVČ, žen obvykle výrazně častěji než mužů.

Pandemie ovlivnila rovněž některé okolnosti pracovní činnosti. Kromě **výše příjmu**, který se nejvíce dočasně nebo i trvale snížil lidem, kteří jen podnikali, osoby souběžně podnikající a zaměstnaní deklarovali u většiny ostatních změn (tj. změna pracovní smlouvy, pracovních

benefitů anebo změna ve vnímané jistotě pracovní pozice) buď častěji změny k lepšímu, nebo naopak horšímu. Zato **u podmínek kombinace pracovního a rodinného života deklarovala tato skupina pracujících výrazně častěji změny k lepšímu**. Lidé **pouze zaměstnaní** pak uváděli častěji než ostatní **změnu k horšímu** v době pandemie **u pracovního klimatu a v mezilidských vztazích** v jejich práci, častěji to také byli muži než ženy. U jiných zmíněných okolností práce ale negativní vnímání změn u žen převažovalo nad negativním vnímáním u mužů.

Větší míru zátěže v pracovním životě v souvislosti s pandemií zaznamenali u jednotlivých variant (zejména u nutnosti pracovat i mimo běžnou pracovní dobu, tj. pozdě večer nebo brzy ráno, množství času věnovaného práci, zasahování práce do rodinného života atd.) nejčastěji opět lidé zaměstnaní a souběžně podnikající, kteří ale zároveň častěji než ostatní zmiňovali také menší zátěž. Vyšší zátěž v těchto případech výrazně **častěji uváděly ženy** než muži, **osoby s vyšší kvalifikací** (tj. kategorie „řídících pracovníků a specialistů“) než ostatní kategorie zaměstnaných a **osoby pracující ve veřejné sféře**.

V době pandemie část zaměstnavatelů měla vstřícný přístup k zaměstnaným, ať se jednalo o zavedení home office spolu se zabezpečením odpovídající techniky pro tuto formu práce; nebo o zájem o psychické či fyzické zdraví svých zaměstnanců a zaměstnankyň apod. Na druhé straně část dotázaných rovněž deklarovala, že zaměstnavatel neprováděl takové úpravy, které by také zohledňovaly podmínky pro práci v době pandemie (jako např. úpravu pracovní doby anebo snížení pracovní zátěže s ohledem na karanténu pracujících; nenabídl zkrácené úvazky anebo nezajistil hlídání dětí apod.). U malé části zaměstnavatelů dokonce podle dotázaných došlo ke znevýhodnění rodičů pobírajících OČR. Z hlediska přístupu zaměstnavatelů k podmínkám práce jejich zaměstnanců a zaměstnankyň v době pandemie se ukazuje, že dochází spíše k využití těch opatření, která umožňují práci na dálku než těch opatření, která snižují pracovní zátěž zaměstnaných a umožňují v dané době snadnější skloubení pracovních a rodinných povinností.

Vzhledem k nerovné genderové dělbě práce v rodinách i mimo období pandemie není překvapující, že **větší míru zátěže v oblasti rodinného života v souvislosti s pandemií vnímaly jednoznačně ženy**. Z hlediska počtu dětí v rodině to byly rodiny se třemi a více dětmi, které deklarovaly větší míru zátěže. Rodiče z těchto rodin také častěji než rodiče s nižším počtem dětí pobírali dávku OČR (ošetřování člena rodiny). Poměrně malé procento dotázaných uvedlo, že během pandemie čerpalo OČR - 9 % žen a 6 % mužů.

Celkově lidé vnímají větší zátěž při zasahování práce do rodinného života než rodinného života do práce. Ukazuje se, že ženy byly změnami v pracovní i rodinné oblasti v období pandemie zasaženy častěji než muži. Pozice žen na trhu práce se v období pandemie v porovnání s muži stala zranitelnější a zvýšila se i zátěž žen oproti mužům v oblasti rodinného života.

Příloha: Dotazník

Dobrý den, jsem tazatelem/tazatelkou společnosti Data Collect, 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 20 minut.

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

[SINGLE]

Zaměstnaný/á	1
Podnikatel/ka, živnostník/ice	2
Pracující ve firmě nebo na farmě některého člena/ky rodiny	3
Nezaměstnaný/á	4
Student/ka	5
Na mateřské nebo rodičovské dovolené	6
V domácnosti	7
Invalidní důchodce /kyně	8
Starobní důchodce/kyně	9

FILTR: OT. 2 JEN PRO TY, KTEŘÍ ODPOVĚĎELI V OTÁZCE 1 VARIANTOU 3-9.

2. Měl(a) jste někdy placenou práci?

[SINGLE]

Ano	1
Ne	2
(ODMÍTĚL(A))	7
(NEVÍM)	8

3. 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 nabízí možnost jednat samostatně
- práci je možné zkombinovat s rodinnými povinnostmi
- na pracovišti je silná odborová organizace
- v práci není nutné jezdit na služební cesty

4. 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 oproti ženám	4
Muži jsou jednoznačně znevýhodněni oproti ženám.	5
(ODMÍTĚL(A))	7
(NEVÍM)	8

5. 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

6. Podle údajů Českého statistického úřadu berou ženy v ČR v průměru o zhruba 18 % 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 vykonávajícím 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.

**7. 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
(ODMÍT(L)A) 7
(NEVÍM) 8

- A. vláda
- B. odbory
- C. úřady práce
- D. Státní úřad inspekce práce
- E. veřejný ochránce práv – ombudsman
- F. soudy
- G. zaměstnavatelé
- H. lidé sami, jednotlivci
- I. média

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

- a) Inspektoráty práce a další státní orgány by měly postihovat firmy, které nedodržují princip rovného odměňování žen a mužů.
- b) Problém nerovného odměňování by měl být ošetřen úpravou zákona.
- c) Stát by měl pozitivně motivovat zaměstnavatele v rovném odměňování mužů a žen.
- d) Zaměstnavatelé by měli pravidelně zjišťovat, zda u nich nedochází k nerovnému odměňování mužů a žen a tyto výsledky ve formě anonymních statistik by měli povinně zveřejnit.
- e) Stát by měl podporovat zaměstnankyně a zaměstnance, kteří se cítí být diskriminováni, aby se mohli efektivně bránit.
- f) Měly by probíhat osvětové a informační kampaně, které informuje veřejnost o nerovnostech v odměňování a možnostech, jak je řešit a jak se bránit.
- g) Měla by se zavádět opatření na podporu sladění pracovních a rodinných povinností ze strany státu nebo zaměstnavatelů.
- h) Posilování sebevědomí žen, podpora jejich kariérního růstu a schopnost prosadit se v pracovních-vztazích, např. formou cíleného tréninku.
- i) Odbory by měly spolupracovat se zaměstnavateli a podporovat je v rovném odměňování.

9. 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

- A. Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost.
- B. Je v pořádku, když na rodičovskou dovolenou jde ten z rodičů, který má nižší příjem, ať je to matka nebo otec.
- C. Je správné, když se otec co nejvíce podílí na péči o děti, i když je třeba pracovním dosti vytížen.
- D. Matka by se měla po rodičovské dovolené vrátit do práce nejlépe až v době, kdy jsou děti alespoň ve školkovém věku.

10. 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

11. Nyní si prosím vzpomeňte na dobu před začátkem pandemie covidu 19, tedy na období února a března roku 2020.

[BATERIE]

ANO	1
NE	2
(ODMÍTĚL(A))	7
(NEVÍM)	8

- a. Byl/a jste tehdy zaměstnán/a?
- b. Podnikal/jste tehdy, pracoval/a jste na živnostenský list?

FILTR: OT. 12-15 JEN PRO TY, KTERÍ ODPOVĚĎELI V OTÁZCE 11a NEBO 11b VARIANTOU 1 (ANO).

Nyní Vám položím pár otázek, týkajících se možných změn Vaší práce v době pandemie covidu 19, tedy za dobu od března roku 2020.

12. Řekl/a byste, že v důsledku pandemie COVIDu jste:

[BATERIE]

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

- a. dobrovolně změnil/a zaměstnání
- b. musel/a změnit náplň práce
- c. snížil/a úvazek, počet hodin v zaměstnání či podnikání
- d. dostal/a výpověď v zaměstnání
- e. začal/a pracovat u jiného zaměstnavatele
- f. začal/a pracovat brigádně (na DPP či DPČ)
- g. začal/a podnikat, pracovat na živnostenský list jako vedlejší činnost
- h. začal/a podnikat, pracovat na živnostenský list jako hlavní činnost
- i. odešel/odešla předčasně do důchodu
- j. se stal/a nezaměstnaným /ou
- k. ukončil/a podnikání
- l. omezil/a podnikání
- m. rozšířil/a podnikání
- n. zcela změnil/a obor podnikání

13. Pracoval/a jste v době lockdownů z domova, formou home office nebo práce na dálku?

[SINGLE]

Ano, ale tuto formu jsem často využíval/a i dříve	1
Ano, a dříve jsem tuto formu využíval/a jen málo nebo vůbec ne	2
Ne, nepracoval/a jsem touto formou	3
(NETÝKÁ SE)	6
(ODMÍTĚL(A))	7
(NEVÍM)	8

14. Jak se změnil Váš příjem v důsledku pandemie?

[SINGLE]

Zvýšil se a tak to zůstalo	1
Dočasně se zvýšil	2
Byl a je stejný	3
Dočasně se snížil	4
Snížil se a tak to zůstalo	5
(ODMÍTĚL(A))	7
(NEVÍM)	8

15. Jestliže porovnáte situaci před pandemií a nyní, změnila se:

[BATERIE]

ANO, K LEPŠÍMU	1
ANO, K HORŠÍMU	2
NE	3
NETÝKÁ SE	6
(ODMÍT(A))	7
(NEVÍM)	8

- Vaše pracovní smlouva
- Vaše pracovní benefity
- Jistota Vaší pracovní pozice
- Podmínky pro kombinaci pracovního a rodinného života
- Pracovní klima, mezilidské vztahy ve Vaší práci

OT. 16 PRO VŠECHNY.

16. Když to porovnáte s obdobím před pandemií, jakou míru zátěže jste vnímal/a v souvislosti s pandemií v následujících oblastech života? Pokud se Vás některá z věcí, na které se budu ptát, netýká, neodpovídá Vaší situaci, tak mi to prosím řekněte.

[BATERIE]

VĚTŠÍ ZÁTĚŽ	1
MENŠÍ ZÁTĚŽ	2
STEJNOU ZÁTĚŽ	3
NETÝKÁ SE	6
(ODMÍT(A))	7
(NEVÍM)	8

- úklid domácnosti
- vaření a obstarávání jídla a potravin
- péče o děti
- péče o další členy rodiny
- domácí výuka dětí

FILTR: OT. 17 JEN PRO TY, KTEŘÍ ODPOVĚDĚLI V OTÁZCE 11a NEBO 11b VARIANTOU 1 (ANO).

17. A když to porovnáte s obdobím před pandemií, jakou míru zátěže jste vnímal/a v souvislosti s pandemií v následujících oblastech života?

[BATERIE]

VĚTŠÍ ZÁTĚŽ	1
MENŠÍ ZÁTĚŽ	2
STEJNOU ZÁTĚŽ	3
NETÝKÁ SE	6
(ODMÍT(A))	7
(NEVÍM)	8

- množství času věnovaného práci
- nutnost pracovat i mimo běžnou pracovní dobu, tj. např. pozdě večer nebo brzy ráno
- nutnost být dostupný zaměstnavateli i mimo běžnou pracovní dobu
- zasahování práce do rodinného života
- zasahování rodinného života do práce

FILTR: OT. 18 JEN PRO TY, KTEŘÍ ODPOVĚĎELI V OTÁZCE 11a VARIANTOU 1 (ANO).

18. Jaký byl přístup Vašeho zaměstnavatele v souvislosti s pandemií COVID 19, co se týče sladování práce a rodinných povinností? Pokud se některá z věcí, na které se budu ptát, Vás a Vašeho zaměstnavatele netýkala, tak mi to prosím řekněte. Zaměstnavatel:

[BATERIE]

ANO	1
NE	2
NETÝKALO SE (ODMÍT(A))	6 7
NEVÍM	8

- umožnil práci na home office, čili práci z domova
- zajistil odpovídající techniku pro práci na home office (práci z domova)
- zajímal se o mentální nebo fyzické zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň
- znevýhodnil rodiče pobírající OČR
- nabízel možnost zkráceného úvazku kvůli péči o děti, popř. jiné členy rodiny
- informoval zaměstnance o mimořádných vládních opatřeních v období pandemie a o tom, jak se promítnou do chodu pracoviště
- upravil pracovní dobu a podmínky nebo snížil objem práce v době karantény zaměstnance nebo někoho z jeho rodiny
- pro rodiče, kteří museli vykonávat svoji práci na pracovišti, změnil nastavení pracovní doby, a to tak, aby mohli efektivně skloubit péči o děti s prací, např. zkrátil pracovní dobu, upravil začátek nebo konec pracovní doby, zajistil hlídání dětí apod.

FILTR: OT. 19 JEN PRO TY, KTEŘÍ ODPOVĚĎELI V OTÁZCE 18a VARIANTOU 1 (ANO).

19. Zajistil Váš zaměstnavatel odpovídající techniku pro práci na home office (práci z domova)?

[SINGLE]

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

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

[OPEN]

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

[OPEN]

22. Postačuje podle Vás současná hrubá minimální mzda, která činí 15 200 Kč měsíčně, na pokrytí základních životních potřeb?

[SINGLE]

Rozhodně ano	1
Spíše ano	2
Spíše ne	3
Rozhodně ne	4
(ODMÍT(A))	7
(NEVÍM)	8

23. 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

24. 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	02
Důchody	03
Sociální dávky nebo podpory	04
Příjem z jiných zdrojů	05
(ODMÍTĚL(A))	77
(NEVÍM)	88

25. 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
(ODMÍTĚL(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, notebook, služební telefon
- Vyjednat si nastavení pracovní doby, tj. flexibilní pracovní dobu, zkrácený úvazek, výběr směn apod.

26. 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

27. 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
(ODMÍTĚL(A))	7
(NEVÍM)	8

28. Jaký je v současnosti Váš rodinný stav?

[SINGLE]

Ženatý/vdaná	1
V registrovaném partnerství	2
V nesezdaném soužití	3
Rozvedený/rozvedená	4
Vdovec/vdova; partner(ka), se kterým (kterou) jste byl(a) registrován(a), zemřel(a)	5
Svobodný – tj. nikdy ženatý či vdaná, nikdy v registrovaném partnerství	6
(ODMÍTĚL(A))	7

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

[SINGLE]

Ano	1
Ne	2
(ODMÍTĚL(A))	7

FILTR: OT. 30 A 31 JEN, POKUD V OT. 28 UVEDL/A 1 NEBO 2 NEBO 3 (TJ. ŽENATÝ/VDANÁ, V REG. PARTNERSTVÍ NEBO ŽIJE S PARTNEREM/KOU V NESEZDANÉM SOUŽITÍ)

30. Jaké je nejvyšší dosažené školní vzdělání Vašeho/Vaší partnera/ky, manžela/ky?

[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
(NEVÍM)	8

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

RESPONDENT/KA:..... PARTNER/KA:.....

32. Když sečtete veškeré příjmy Vaší domácnosti, 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.

do 11 899 Kč	01
11 900 – 15 299 Kč	02
15 300 – 19 899 Kč	03
19 900 – 23 499 Kč	04
23 500 – 27 299 Kč	05
27 300 – 31 999 Kč	06
32 000 – 37 899 Kč	07
37 900 – 44 599 Kč	08
44 600 – 55 999 Kč	09
56 000 Kč a více	10
ODMÍTĚL(A))	77
(NEVÍM)	88

33. Máte nějaké vlastní děti, anebo nevlastní děti, se kterými jste žil/a nebo nyní žijete ve společné domácnosti?

[SINGLE]

Ano	1
Ne	2
(ODMÍTĚL(A))	7

FILTR: NA OT. 34 ODPOVÍDAJÍ POUZE TI, KTEŘÍ ODPOVĚDĚLI NA OTÁZKU Č. 33 „ANO“ (1).

34. S kolika dětmi, vlastními nebo nevlastními, nyní žijete ve společné domácnosti?

1, 2, 3, 4, 5 a více

FILTR: NA OT. 35 ODPOVÍDAJÍ POUZE TI, KTEŘÍ ODPOVĚDĚLI NA OTÁZKU Č. 34 „JEDNO DÍTĚ“ (1).

35. Kolik let je prosím tomuto dítěti? Jedná se o věk, který dovršilo, čili kolik mu bylo o posledních narozeninách. *Pokud je dítěti méně než 1 rok, zapište prosím „0“.*

.....

FILTR: NA OT. 36 ODPOVÍDAJÍ POUZE TI, KTEŘÍ ODPOVĚDĚLI NA OTÁZKU Č. 34 „DVĚ A VÍCE DĚTÍ“.

36. Kolik let je prosím (nej)staršímu z těchto dětí a (nej)mladšímu z těchto dětí? Jedná se o věk, který dovršili, čili kolik jim bylo o posledních narozeninách. *Pokud je dítěti méně než 1 rok, zapište prosím „0“.*

(nej)starší dítě (1): let
(nej)mladší dítě (2): let

37. 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
(ODMÍT(A))	8

38. Nastoupil/a jste v době pandemie covidu na tzv. ošetřování člena rodiny (OČR) z důvodu uzavření škol a zařízení péče o děti?

[SINGLE]

Ano	1
Ne	2
(ODMÍT(A))	7
(NEVÍM)	8

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

39. 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
(ODMÍT(A))	7

FILTR: OT. 40-45 JEN POKUD OT. 1=1-3.

40. Máte v současné době pracovní smlouvu

[SINGLE]

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

41. Máte ve své současné hlavní pracovní činnosti zodpovědnost za vedení jiných zaměstnanců/kyň?

[SINGLE]

Ano	1
Ne	2
NETÝKÁ SE	6
(ODMÍTL(A))	7
(NEVÍM)	8

FILTR: OT. 42 JEN POKUD OT. 41=1 (ANO)

42. Za kolik lidí zodpovídáte?

VYPIŠTE:

(ODMÍTL(A)) 77777

(NEVÍM) 88888

43. 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

FILTR: OT. 44 JEN POKUD OT. 43#5.

44. 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
(ODMÍT(L)A))	7
(NEVÍM)	8

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

POKYN: ZAZNAMENEJTE CO NEJVÝSTIŽNĚJI!

[OPEN]

VYPIŠTE:

46. Kolik je Vám let?

[OPEN]

VYPIŠTE:

47. Pohlaví

48. Kraj

49. Velikost obce

Účelová neperiodická publikace

Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti

Výzkum veřejného mínění 2



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčnickém právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2022
jako neprodejnou účelovou publikaci.

ISBN 978-80-7421-267-3

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné