

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2017 – 2019

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Táňa Vaňousová**

**Ženy na trhu práce –**

**systemová specifika a individuální strategie**

Praha 2019

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Jindra Stříbrská, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**COMBINED MASTER'S PROGRAM**

**2017 – 2019**

**MASTER THESIS**

**Táňa Vaňousová**

**Women on Labour Market -**

**System Specifics and Individual Strategies**

Prague 2019

Master Thesis Supervisor: PhDr. Jindra Stříbrská, Ph.D.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 4. března 2019

.....

**Bc. Táňa Vaňousová**

## **Poděkování**

Děkuji PhDr. Jindře Stříbrské, Ph.D. za vedení této diplomové práce, za cenné konzultace, rady, inspiraci, doporučení a odborné korekce. Děkuji také Mgr. Lubomíru Valentovi za konzultace k metodologickým a analytickým aspektům realizovaného výzkumu. Zvláštní poděkování náleží všem respondentkám a respondentům, kteří se zúčastnili mého výzkumu buď prostřednictvím vyplnění dotazníku, nebo formou polostrukturovaných rozhovorů. Odpovědnost za veškeré chyby či nepřesnosti je pouze má vlastní.

Za celkovou podporu při zvládnání studijního programu děkuji své nejbližší rodině.

## **Anotace**

Tato diplomová práce se zaměřuje na souvislosti problematiky uplatnění v zaměstnání s ohledem na pohlaví uchazeče. Za pomoci teoretických poznatků andragogiky, personálního managementu, personalistiky zkoumá postavení žen na trhu práce s ohledem na veškeré společenské jevy a osobní předpoklady daného jedince. Předmětem zkoumání je také vliv různých faktorů, např. vzdělání, rodinné situace, finančního ohodnocení, oboru, ve kterém se chce jedinec uplatnit, a souvisejících podmínek pracovního trhu. Práce se zabývá rovněž přístupem k ženám při hledání zaměstnání, jejich úspěšností ve svém oboru, průběhem pracovních pohovorů a problematikou hledání nového zaměstnání.

## **Klíčová slova**

Andragogika, diskriminace, gender, job seeking, muži, personalistika, personální management, platové ohodnocení, pracovní pohovor, pracovní poměr, pracovní prostředí, rodinná situace, rovnoprávnost, sociální konstruktivismus, stereotypy, trh práce, uchazeč o zaměstnání, vzdělání, zaměstnání, ženy.

## **Annotation**

This diploma thesis focuses on the correlations between several aspects of work, employment, employability, and gender. Based on the theoretical and methodological approaches of andragogy, personnel and human resources management theory, the thesis investigates into the position of women in the labour market, focusing on the interplay between individual's personal traits and more general social phenomena. Furthermore, various social and economic aspects are taken into account such as education, family status, remuneration and economic status, and the field of qualification and specialisation on the labour market. The thesis also touches upon the topics of job seeking with a special attention to female job seekers, their conditions of success, gender-related challenges, aspects of job interviews and the transition from job to maternity leave and back.

## **Key words**

Andragogy, discrimination, education, employment, equality, family status, gender, HR management, human resources, job application, job interview, job seeking, labour market, men, personnel management, remuneration, social constructivism, stereotypes, women, work, work conditions.

## Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>8</b>
<b>1. Teoretická část</b> .....	<b>10</b>
1.1 Výkladový rámec a základní pojmy .....	10
1.2 Současná situace žen a mužů na trhu práce v empirických datech.....	21
1.3 Strategie a taktiky .....	30
<b>2. Praktická část</b> .....	<b>32</b>
2.1 Výzkumný cíl a hypotézy .....	32
2.2 Analýza výsledků dotazníkového šetření .....	35
2.3 Zpráva o výstupech z polostrukturovaných rozhovorů .....	70
<b>Shrnutí a závěry</b> .....	<b>82</b>
<b>Seznam použitých zdrojů</b> .....	<b>86</b>
<b>Seznam příloh</b> .....	<b>88</b>
Příloha 1: Výzkumný dotazník .....	89
Příloha 2: Scénář polostrukturovaného rozhovoru .....	97

## Úvod

Tato diplomová práce se zaměřuje na téma postavení žen na trhu práce. Téma „Ženy na trhu práce – systémová specifika a individuální strategie“ si autorka vybrala mimo jiné proto, že je sama aktuálně ve věku, kdy se v rámci svého působení na pracovním trhu setkává s otázkami týkajícími se ambivalence rodinného života a budování kariéry. Zajímá ji proto, jak lze z pohledu andragogicky a personalisticky zaměřeného výzkumu zachytit obecné charakteristiky postavení žen na pracovním trhu a zda přetrvávají některé dlouhodobě diskutované stereotypy a diskriminační praktiky, které pozici žen v této oblasti komplikují či znevýhodňují. Zároveň se autorka snaží analyzovat rozdíly v odměňování mužů a žen či rozdíly v přístupu mužů a žen k vedoucím pozicím a rozhodujícím kompetencím v organizacích. Při svém výzkumu vychází autorka z obecného předpokladu, že pohlaví či genderová příslušnost by neměla zakládat rozdílné podmínky pro uchazeče o práci či pracovníky organizací.

Cílem diplomové práce je zjistit, jaké aspekty ovlivňují postavení žen na trhu práce, jaké uplatňují ženy individuální jednání, postupy a strategie coby aktérky trhu práce. Cílem výzkumné části je zjistit subjektivní vnímání genderových otázek ve vztahu k zaměstnání a ověřit, zda ženy své jednání přizpůsobují právě těmto genderovým stereotypům a diskriminačním praktikám.

Diplomová práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. V první kapitole teoretické části předkládá autorka prostřednictvím odborné literatury definice základních pojmů týkajících se pojednávaného tématu. Dále se zabývá teoretickými přístupy a realizovanými výzkumy na téma postavení žen na trhu práce z několika různých pohledů. Jedná se například o start pracovního života a téma rovnosti šancí při výběru vhodných kandidátů, dále se zabývá postavením žen v reprodukčním věku, které buď mají rodinu a snaží se ji spojit s kariérou, nebo se jedná o ženy, které jsou kvůli svému věku konfrontovány s otázkami týkajícími se mateřství a plánů v soukromém životě. Další část se zabývá postavením žen v organizaci a otázkami, zda jsou ženy obecně považovány za dobré vedoucí pracovníky, zda a případně jaké existují rozdíly v přístupu mužů a žen k vedoucím pozicím, a dále autorka diplomové práce pojednává téma rovnosti v odměňování žen a mužů na srovnatelných pozicích v organizaci. V teoretické části se rovněž snaží zachytit způsoby vnímání žen a mužů v optice rozšířených genderových stereotypů, jejich reprodukci a udržování ve společnosti a způsoby, jakými mohou znevýhodňovat nebo omezovat jednu či druhou skupinu.



V praktické části své diplomové práce předkládá autorka analýzu dat získaných na základě dotazníkového šetření realizovaného mezi respondenty napříč sociálním a ekonomickým spektrem. Respondenti v dotazníku kromě měřitelných a statisticky porovnatelných socioekonomických faktů uvádějí také své názory, zkušenosti a subjektivní vnímání reality pracovního trhu. Data analyzuje s ohledem na cíle výzkumu a jeho podstatné otázky a hypotézy. Zkoumá, zda je podle odpovědí respondentů možné usuzovat na přetrvávající existenci rozdílných přístupů k mužům a ženám již při pracovních pohovorech, zda může gender kandidátů ovlivňovat jejich šance na přijetí, a pokud ano, zda je tomu tak výrazněji v konkrétních oborech, na specifických pozicích či za přítomnosti jiných specifických okolností. Další zkoumaným aspektem je věk respondentů a otázka, zda se postavení ženy na trhu práce mění také v souvislosti s obecnými životními etapami. Součástí praktické části diplomové práce jsou rovněž výstupy z polostrukturovaných výzkumných rozhovorů s 5 muži a 5 ženami.

Výsledky výzkumu nahlížím a interpretuji jednak ve vztahu k systémové (či strukturální) rovině tématu, jednak zkoumám individuální strategie, postupy a volby konkrétních žen ve vztahu ke situacím, se kterými se na trhu práce setkaly či setkávají.

V závěru diplomové práce zhodnocuji dosažení výzkumných cílů a zamýšlím se nad dalšími otázkami, které z realizované výzkumné práce vzešly.

# 1. Teoretická část

## 1.1 Výkladový rámec a základní pojmy

Tato podkapitola popisuje vědní disciplíny, jejich teoretické poznatky, výkladové rámce, postupy a pojmy, které se vztahují k předmětu práce. Prostřednictvím odborné literatury jsou zde definovány následující vybrané pojmy a jejich vzájemné souvislosti:

- pohlaví
- gender
- genderová role
- genderový stereotyp
- gender ve společenských vědách
- trh práce
- historický vývoj postavení žen na trhu práce
- ženy na trhu práce

### 1.1.1. Pohlaví

Pohlaví je biologicky daná identita každého jedince, která vzniká již při početí a rozděluje populaci na muže a ženy. Podle Ann Oakleyové „[o] tom, zda se narodí chlapec nebo děvčátko, rozhoduje jeden chromozom ve spermii muže. Buňky ženských vaječníků i mužských varlat obsahují 23 chromozomů, v nichž je zakódována celá genetická informace budoucího dítěte. Jeden z těchto chromozomů určuje jeho pohlaví.“<sup>1</sup> Lze tedy říci, že pohlaví nám dává primární identitu, s níž se pojí specifický soubor vlastností a potenciálních rolí. S tím souvisí i specifické znaky pro mužskou a ženskou část populace, z nichž každá má distinktivní pohlavní orgány, jiný způsob reprodukce a odlišuje se na první pohled sekundárními pohlavními znaky, které se vyvíjejí během puberty. U obou pohlaví je to růst ochlupení, u mužů pak dále růst vousů, zrychlený růst postavy a svalové hmoty či změna hlasu, u žen pak růst prsů, rozšíření boků a změny v rozložení tuku na těle. Ženám a mužům jsou ve společnosti přisuzovány určité rozdíly v chování právě na základě odlišnosti pohlaví, ačkoliv ve skutečnosti zde dochází ke směšování biologicky daných a sociálně konstruovaných či kulturně podmíněných jevů. „Abychom ‚dokázali‘, že rozdíly osobnosti muže a ženy vycházejí z rozdílů biologických, nám stačí pouze muže a ženy sledovat v jejich každodenním životě ve společnosti. Muži jsou útočnější

---

<sup>1</sup> OAKLEYOVÁ, A., 2000. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál. ISBN 80-7178-403-6, s. 22.

*a nezávislejší než ženy. Jsou statečnější, otevřenější, extrovertnější a sebevědomější v přesvědčení o vlastní schopnosti ovládat okolí a manipulovat jím. Ženy jsou citlivější a vnímavější ve vztazích k druhým. Na těchto vztazích jsou více závislé, jsou introvertní, orientované na domov a emočně labilní.“<sup>2</sup>*

### **1.1.2. Gender**

Na rozdíl od pohlaví, které je ve striktním smyslu biologicky dané, pojem gender můžeme zjednodušeně definovat jako sociální pohlaví. Sociální pohlaví lze chápat jako pocit každého jedince, jak vnímá sebe sama v rámci společnosti, jakou roli ve společnosti zastává a jak přijímá kulturně dané rozdíly v rolích žen a mužů. Nemusí se ovšem jednat jen o rozdíly vycházející z aktuálních kulturních či společenských konstrukcí, ale také např. z historické, geografické či demografické situace daného lidského společenství. Jak píše Marksová-Tominová, „[v]ýraz *gender* je anglický a bohužel se jej zatím nepodařilo úspěšně přeložit do češtiny. Znamená „pohlaví“, nikoli ovšem v biologickém slova smyslu (to se v angličtině označuje pojmem *sex*), nýbrž ve smyslu kulturně – společenském. Vědní obor *gender studies* neboli počestně *genderová studia* se zabývá tím, co z našeho chování je ovlivněno tím, že jsme se narodili s mužským či ženským pohlavím, a co je ovlivněno tím, v jaké kultuře žijeme a jak nás od narození ovlivňuje naše okolí.“<sup>3</sup> Dá se tedy parafrázovat, že společnost má zažité představy, jak by se měl muž nebo žena ve svém životě chovat. Jinak jsou genderové role nahlíženy např. v rozvojových zemích světa a jinak v rozvinutých oblastech. Můžeme říci, že díky sociálnímu pohlaví každého z nás může mezi jedinci vznikat sociální/genderový vztah. Podle Křížkové a Pavlici je gender „nejen součástí sociální struktury, ale je to také fenomén, který je produkován, sjednáván a udržován v každodenní interakci. Gender je prožíván ženami a muži jako už existující sociální řád i jako základ individuálních identit. V každodenním životě je chápán jako neměnná a ‚normální‘ součást sociální reality. Přispívá k tomu skutečnost, že zavedené genderové vztahy jsou institucionalizované různými formálními i neformálními způsoby, tj. jsou regulované a udržované soubory pravidel a norem, které jsou považovány za legitimní a ‚samozřejmé.“<sup>4</sup> Významný norský sociální antropolog Thomas Hylland Eriksen si

---

<sup>2</sup> Tamt., s. 45.

<sup>3</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M., 2009. Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-615-5, s. 39.

<sup>4</sup> KŘÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA, 2004. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. 1. vyd. Praha : Management press. ISBN 80-7261-117-8, s. 66.

všímá, že gender „lze nejlépe studovat jako vztah – muži jsou definováni ve vztahu k ženám a naopak – a tento vztah je v různých společnostech pojímán odlišně.“<sup>5</sup>

### 1.1.3. Genderová role, genderový stereotyp

Muži i ženy přijímají během celého života určité role, z nichž většinu bychom mohli nahlížet mimo jiné jako role genderové. Nároky kladené na každého jedince ovlivňují normy dané společnosti a vývoj konkrétní země a mění se během času s ohledem na sociokulturní vývoj společnosti. Genderovou rolí se tak dá nazvat jakékoliv očekávání společnosti od jedince již od jeho narození na základě zažitých pravidel a vzorců pojících se s rolemi mužů a žen. Oakleyová tvrdí, že „[k]aždý novorozenec je nejen okamžitě klasifikován podle pohlaví, nýbrž mu je okamžitě také připsán určitý gender. Ve většině porodnic hned po narození dítěte padají poznámky o jeho vzhledu a chování stereotypně podle pohlaví. O chlapečkovi, který má při vážení erekci, se žertem říká, jaký je to ‚chlapák‘, děvčátko, které se narodí s vlnitými vlásky, je ‚fešanda‘. V některých nemocnicích mají i pro chlapce a pro dívky barevně odlišné přikrývky. Všechny tyto reakce znamenají začátek procesu učení genderové roli – tedy procesu, který má v životě dítěte zásadní význam.“<sup>6</sup> Můžeme tedy říci, že během života jsou lidem přisuzovány určité genderové role, jejichž naplňování kruhem reprodukuje právě ty společenské vzorce vnímání žen a mužů, jež dávají těmto rolím vznik a sociální legitimitu.

Křížková a Pavlica v citované práci rozlišují tři základní teoretické přístupy ke zkoumání způsobu, jakým si lidé osvojují genderové role. Prvním z nich je tzv. teorie nápodoby, podle které dochází k osvojování vzorců chování spojených se stereotypizovanou genderovou rolí na principu kopírování či napodobování chování a jednání jedinců, kteří jsou v hierarchicky vyšším postavení, ať už v rodině či například v zaměstnání. Dalším teoretickým přístupem je kognitivní vývojová teorie, která hledá mechanismy osvojení genderové role spíše ve strukturách vývoje myšlení a vnímání jedince v reakci na podněty prostředí. Za třetí autoři zmiňují psychoanalytické teorie, jež zkoumají mužské a ženské role optikou psychologie s výrazným přesahem do nevědomých motivů a sexuálního pudu, v zásadě v intencích tradiční freudovské psychoanalýzy.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> ERIKSEN, Th. H., 2008. Sociální a kulturní antropologie. Příbuzenství, národnostní příslušnost, rituál. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-465-6, s. 158.

<sup>6</sup> OAKLEYOVÁ, A., 2000. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál. ISBN 80-7178-403-6, s. 131.

<sup>7</sup> Srv. KŘÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA, 2004. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. 1. vyd. Praha : Management press. ISBN 80-7261-117-8, ss. 64-66.

V návaznosti na tuto dynamiku pak vnímáme některá povolání jako čistě ženská, například sociálně či pečovatelsky zaměřené obory, primární vzdělávání, zdravotnictví nebo jiné pomáhající profese. V případě, že žena vyniká v technickém oboru, stává se, že společnost spekuluje o jejím ženství jako takovém. Podobně u muže, který se stane kupříkladu kadeřníkem, může být zpochybňována „standardnost“ jeho mužství či sexuální orientace. Tyto genderové stereotypy neplatí jen pro pracovní prostředí – týkají se i každodenních životních situací: žena nemůže umět dobře řídit automobil, muž by neměl příliš projevovat city či slabost. Ve všech případech jde zobecnění sociálně podmíněných představ o „přirozeném“ chování a „vrozených“ vlastnostech žen a mužů. O tomtož jevu hovoří Marksová-Tominová, když uvádí, že „[z]ejména ženy už během historického vývoje mnohé stereotypy překonaly. Například když před více než sto lety začaly první z nich studovat na univerzitách. Odpůrci a odpůrkyně vysokoškolského studia žen přitom tvrdili, že žena je příliš křehké stvoření na to, aby náročnost vysokoškolského studia zvládla, a našli se i vědci prohlašující, že by se jim z té námahy poškodila děloha natolik, že by se staly neplodnými nebo rodily postižené děti.“<sup>8</sup> Může se tedy zdát, že v průběhu společensko-kulturního vývoje se mnohé rigidní stereotypy postupně vytrácejí a ženy i muži mají čím dál více možností svobodně se rozhodovat a jednat bez ohledu na někdejší genderově založená omezení. Jevy a situace, které by dříve byly vnímány kontroverzně či provokativně, jsou dnes samozřejmé, ať už jde o pohled na to, jak se „správná“ žena může či nesmí obléci, jaký střih vlasů by měla nosit, v jakém oboru smí studovat a pracovat či jaký je její přípustný vliv na politickou sféru a správu veřejných věcí. Stejně tak u mužů již v našem sociokulturním okruhu nebývá zájem o módu, vaření nebo osobní hygienu automaticky spojován s otázkami po autenticitě mužství či typu sexuálních preferencí. Podle Křížkové a Pavlici „genderové stereotypy a s nimi spojený tlak na konformitu a sociální závislost představují jednoznačnou společenskou bariéru a překážku individuálního rozvoje lidské osobnosti. Je potřebné zajistit, aby s lidmi bylo již od narození zacházeno spíše jako s individui nežli jako především s muži nebo se ženami.“<sup>9</sup> Zdánlivě progresivní vývoj v této oblasti však zdaleka neumenšuje všechny tradiční genderové stereotypy, zejména však má tendenci generovat jejich nové či modifikované, subtilnější a obtížněji zachytitelné podoby a varianty. To je podle výchozí hypotézy této diplomové práce faktem například na soudobém pracovním trhu. Setkáváme se například poměrně běžně s tím, že ženy jsou stavěny před volbu

---

<sup>8</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M., 2009. Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-615-5, s. 39.

<sup>9</sup> KŘÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA, 2004. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. 1. vyd. Praha : Management press. ISBN 80-7261-117-8, s. 76.

mezi vzájemně domněle nekompatibilními možnostmi kariérního růstu na straně jedné a plnohodnotného soukromého a rodinného života na straně druhé. Poodhalit systémové mechanismy, které tuto dichotomii produkují či posilují, a popsat metody a postupy, které v reakci na ně ženy aplikují, je cílem přítomné diplomové práce.

#### **1.1.4. Gender ve společenských vědách**

Podle Křížkové a Pavlici se „s pojmem gender [...] v české sociologii a dalších humanitních vědách začalo systematicky pracovat a operovat až po pádu komunismu, tj. od počátku 90.let dvacátého století. Důvody byly vesměs ideologické, což ovšem neznamená, že by problematika vztahů mezi muži a ženami stála mimo zájem komunistů. Alespoň v rovině teoretických úvah o komunistické společnosti tomu tak nebylo.“<sup>10</sup> Genderové otázky si v rozličných podobách kladou výzkumníci napříč vědními obory. Z těch hlavních lze zmínit ekonomickou vědu, politickou vědu, pedagogiku, psychologii a další společenské vědy, které se z různých úhlů pohledu dotýkají tématu vzájemného postavení mužů a žen. Vzhledem k tomu, že ženy se stávají stále více samostatnými a jejich emancipace zasahuje významně do společenského života, začali se odborníci o téma genderové rovnosti více zajímat. Dnes je již naprosto běžné, že se různá témata zkoumají společně s otázkou, jak je vnímají ženy a jak muži.

#### **1.1.5. Trh práce**

Trh práce můžeme chápat jako imaginární prostor, ve kterém se setkávají všichni účastníci ekonomického procesu. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, zaměstnané, podnikatele, důchodce, lidi v invalidním důchodu, osoby se zdravotním postižením nebo na nemocenské, ošetřující osoby nebo osoby na rodičovské dovolené. Ti všichni se stávají z pohledu nabídky a poptávky práce účastníky trhu, jelikož trh práce jako takový sleduje jak osoby, které se aktivně účastní pracovního života, tak osoby, které z nějakého důvodu pracovat nemohou. To ovlivňuje pohled na aktuální možnosti trhu práce a pomáhá nám tak odpovídat na otázky týkající se nezaměstnanosti, nabídky a poptávky pracovních možností v rozdílných oborech a vlivu nedostatku či přebytku uchazečů o práci na ekonomiku státu. Podle Kuchaře „trh práce je podobně jako jakýkoliv jiný trh založen na vztahu dvou subjektů – toho, kdo něco (v tomto případě svoji práci) nabízí, a toho, kdo u tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit. (...) Základním principem chování na trhu je přitom svobodné rozhodnutí

---

<sup>10</sup> KRÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA, 2004. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. 1. vyd. Praha : Management press. ISBN 80-7261-117-8, s. 11.

*nabízejícího, že svoje zboží (práci) na trhu nabídne, a neméně svobodné rozhodnutí kupujícího o tom, zda toto zboží koupí či nikoliv.*“<sup>11</sup> Trh práce je tedy jinými slovy místo, kde mezi sebou obchodují ti, kdo nabízejí pracovní pozici, a ti, kdo nabízejí adekvátní kvalifikaci v podobě vzdělání a praxe. Křížková a Pavlica ve své monografii docházejí k tomu, že „*trh práce je strukturován podle pohlaví tak, že dochází ke koncentraci mužů a žen do rozdílných sektorů, povolání či pracovních míst. Specifická koncentrace žen do určitých oborů (školství, zdravotnictví, služby) a nižších pozic a mužů do oborů jiných (průmysl, zemědělství) a na pracovní místa s vyššími kompetencemi a řídicí odpovědností je označována jako ‚genderová segregace‘.*“<sup>12</sup>

### **1.1.6. Historický vývoj postavení žen na trhu práce**

Chceme-li se dotknout tématu historického vývoje postavení žen na trhu práce, je třeba si nejprve uvědomit, že samotný fakt, že ženy mohou vůbec být nahlíženy jako součást trhu práce, je poměrně recentní stav a ve skutečnosti jde o významný soubor sociálních změn realizovaných během poměrně krátkého časového úseku. Ženy se aktivně účastní formálního trhu práce po relativně krátkou dobu, konkrétně přibližně posledních sedmdesát let. V předchozích, nepoměrně delších historických obdobích byla role žen na trhu práce či jeho dějinných obdobích zanedbatelná a ženská role ve společnosti spočívala především v péči o domácnost a v povinnostech spojených s mateřstvím, což pochopitelně nijak nesouvisí se skutečným rozsahem a náročností vykonávané práce. Podle údajů, které ve své publikaci uvádějí Formánková, Křížková a Maříková, „*[m]obilizace pracovní síly během války a těsně po roce 1948, kdy byla prosazována idea plné zaměstnanosti a ženy v domácnosti představovaly největší rezervu pracovních sil, způsobila velmi rychlý nárůst míry zaměstnanosti žen. Zatímco v roce 1948 tvořil podíl žen mezi zaměstnanými 37,4 %, v roce 1959 dosahoval tento podíl již 42%.*“ Mohli bychom se domnívat, že nedávný historický vývoj postupně vedl k tomu, že ženy svoji pozici na trhu práce konsolidovaly a stabilizovaly. Ovšem stejně jako se vyvíjí technologie a požadavky trhu práce, tak roste i dilema žen, které chtějí se socioekonomickou realitou držet tempo a zároveň v adekvátním věku založit rodinu, nemluvě o ambici vrátit se po určitém čase do pracovního procesu. S tím, jak se měnil přístup žen ke vzdělávání a profesnímu růstu, proměňoval se také typ, povaha a rozsah překážek, které systém ženám v tomto ohledu klade.

---

<sup>11</sup> KUCHAR, P., 2007. Trh práce. Sociologická analýza. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3, s. 11.

<sup>12</sup> KŘÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA, 2004. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. 1. vyd. Praha : Management press. ISBN 80-7261-117-8, s. 71.

Marksová-Tominová v tomto ohledu konstatuje, že „[z] perspektivy pracovních sil představují ženy obrovský potenciál. To samozřejmě není nic nového. Zvláště v Praze stačí v této souvislosti jen připomenout odkaz Vojty Náprstka a jeho ‚Americký klub dam‘. Tento vůbec první ženský spolek u nás začal působit před 143 lety (vznikl v lednu 1865) a věnoval se výhradně vzdělávání žen. Jeho nosná myšlenka byla velmi jednoduchá: Dejme ženám dostatek času, aby mohly rozvíjet svou osobnost. Bude z toho mít prospěch celá společnost.“<sup>13</sup>

Za rozsáhlejší citaci stojí rovněž postřeh Neudorfové: „Poprvé v historii ženy zaujímají i v praktické veřejné a ekonomické oblasti téměř rovnoprávné postavení s muži, čímž mají příležitost ovlivňovat obecné přístupy, svými vlastními osvícenými a mravními přístupy, informovanými argumenty, vlastním příkladem. Samozřejmě ženy učitelky, intelektuálky a političky mají nejen větší příležitost k tomuto ovlivňování, ale daleko větší zodpovědnost za toto ovlivňování. Je třeba, aby si ženy více uvědomovaly, že jedině jejich solidarita v prosazování a uplatňování demokratických principů zaručí v budoucnu dalším generacím žen důstojné a plnoprávné postavení ve společnosti.“<sup>14</sup>

### 1.1.7. Ženy na trhu práce

Vývoj a výsledky postupného přijetí žen na trh práce souvisí s několika faktory. Zaprvé jde o proměnu jejich vnímání ze strany mužů, kteří se učí ženy respektovat jako rovnocenné partnery. Na druhou stranu stále hraje klíčovou roli fakt, že ženy na rozdíl od mužů musí téměř vždy čelit otázce, zda je pro ně přednější kariéra nebo mateřství. Ženy jsou dnes stále vnímány jako ty, jejichž povinností je učinit v tomto ohledu v zásadě vylučovací volbu. U mužů se s takovým dilematem nepočítá, společnost tu více, tu méně implicitně předpokládá, že muži budují kariéru a odpovídají za finanční zajištění rodiny, zatímco ženy zodpovídají za přítomnost a stav „hnízda“, do kterého se muži po pracovním vypětí mohou vracet. S tímto tématem souvisí rovněž skutečnost, že ženy jsou z biologického hlediska nejplodnější právě ve věku, kdy se od člověka očekává nejvýraznější pracovní výkon a úsilí o nastavení progresivní trajektorie vlastní

---

<sup>13</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M., 2009. Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-615-5, s. 12.

<sup>14</sup> NEUDORFOVÁ, M. L., 2009. Několik poznámek k širším souvislostem tzv. ženské otázky. In: TOMESŠ, J., 2009 (ed.). Ženy ve spektru civilizací. K proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-009-4, s. 44.



profesní dráhy. Kolektiv autorek monografie *Pracovní dráhy žen v České republice* uvádí, že „[p]odle dosaženého vzdělání, věku a rodinné situace se ženy diferencují do skupin různou měrou ohrožených diskriminací. Ke znevýhodnění žen na trhu práce však přispívají ještě i jiné faktory než diskriminační praktiky zaměstnavatelů. Je to jednak genderové nastavení systému sociálního státu a informovanost jednotlivých žen o jeho složkách a o vlastních právech a povinnostech při jeho využívání. A jednak ke znevýhodnění žen na trhu práce a reprodukci diskriminačního charakteru trhu práce přispívají i očekávání a strategie žen, které vycházejí ze ženských životních zkušeností s méně výhodnou pozicí v práci, ohrožením diskriminací i diskriminací přímo.“<sup>15</sup> Podle již citované publikace Marksové-Tominové „[p]rávo pracovat by se nemělo stát povinností, která znemožňuje využít právo pečovat, a naopak, zakládat rodinu a pečovat o děti by nemělo vylučovat využití práva pracovat.“<sup>16</sup> Dalším dílčím aspektem přijetí žen na trh práce je otázka finančního ohodnocení, kde stále nacházíme nespornou evidenci nerovností v odměňování mužů a žen.

Marksová-Tominová chápe pojednávané jevy jako symptomy či podmnožiny obecnějšího fenoménu diskriminace žen: „*Problematikou sladování rodinného a pracovního života bychom se vůbec nemuseli zabývat, kdyby neexistoval jev zvaný ‚diskriminace žen,‘ v tomto případě speciálně ‚diskriminace žen na pracovním trhu‘. Diskriminace je situace, kdy se s nějakou osobou zachází hůře než s jinou, například proto, že se narodila s ženským pohlavím. Příčinou jsou předsudky, které se k oběma pohlavím v naší společnosti vážou – třeba že ženy jsou nešikovné v technických oborech a muži nejsou schopni pečovat o malé děti.*“<sup>17</sup> Diskriminace žen je navíc v mnoha ohledech zlehčována či bagatelizována. Pokud se však chceme zamyslet do důsledků nad tím, jak ženy vnímají své možnosti na trhu práce, musíme k tématu přistupovat empiricky a pokusit se metodicky postihnout objektivní jevy, které mohou znevýhodnění žen způsobovat, reprodukovat, zesilovat či naopak zakrývat.

V této souvislosti je třeba zmínit Karstenovo konstatování, že „[v] zaměstnání jsou ženy podnes využívány k úkolům, které mnohdy jen vzdáleně souvisejí s jejich vlastní pracovní činností, ale jsou považovány za samozřejmost – na základě tradičních představ o rozdělení pohlavních rolí, v nichž žena vystupuje jako bytost pomáhající, vnímavá, vstřícná, a přitom

---

<sup>15</sup> KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., HAŠKOVÁ H. a L. FORMÁNKOVÁ, 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-054-4, s. 87.

<sup>16</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M., 2009. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-615-5, s. 85.

<sup>17</sup> Tamt., s. 35.

*neprůbojná, ochotná přistoupit na kompromis a k tomu všemu ‚aktraktivní‘, tzn. vyzařující ženský šarm. Sekretářky a úřednice vaří kávu a obstarávají občerstvení. Prodavačky, recepční, letušky a číšnice se mají přesvědčivě usmívat a být milé. Zdravotní sestry a ošetřovatelky např. v domovech důchodců mají projevovat soustrast a vřelost. Naopak machistické znaky jsou samozřejmě vyžadovány od mužů vykonávajících ‚typicky mužské‘ profese, jako je manažer, pilot, řidič nákladního vozu, hasič nebo lékař ve vedoucí pozici.“<sup>18</sup>*

Ženy jsou tedy na začátku kariéry nuceny přijmout pracovní pozici, kterou můžeme obecně označit jako startovní. Bylo by logické, pokud by stejně stereotypně základní pozice existovaly také pro muže. Mnoho žen v oboru administrativy či obchodu obvykle začíná od pozice recepční nebo asistentky. Nelze říci, že tyto pozice by byly pro ženu nějak explicitně ponižující, avšak je třeba si všimnout, že muži obvykle podobné pozice neobsazují, a to ani na samém začátku svých pracovní kariér. Po střední škole jsou mladí muži přijímaní spíše na juniorské pozice s konkrétním odborným zaměřením a nemusí si nejdříve procházet rutinami skenování dokumentů, vaření kávy, sjednávání schůzek pro někoho jiného či obstarávání drobných kancelářských potřeb. Pozice recepční nebo asistentky je téměř výhradně ženskou pozicí. Analogický jev však nepozorujeme pouze u zaměstnávání mladých žen po maturitě. Rovněž významná část vysokošolaček bez praxe musí přijmout fakt, že nejdříve si musí lepší pozici tzv. „zasloužit“, na rozdíl od mladých mužů, kteří po střední i vysoké častěji obsazují takové pracovní pozice, které již mají potenciál profilovat pracovníka určitým odborným směrem, ať už jde o juniorské manažerské pozice, referentské pozice ve státní správě či podobné. Muži tedy, zdá se, mají určitou systémovou výhodu v možnosti odstartovat odbornou kariéru dříve než ženy.

### **1.1.8. Mateřství a kariéra**

Nejvýznamnějším faktorem, který ovlivňuje působení žen na trhu práce, je fakt, že na rozdíl od mužů stráví většina žen během svého života nějaký čas domácí péčí o dítě a na určité období, které je zajisté individuální dle možností každé ženy, jsou nuceny opustit pracovní trh a plně se věnovat rodičovství. Ačkoliv ženám na jedné straně stát umožňuje výběr délky rodičovské dovolené, na straně druhé jsou kvůli nedostatku dostupných míst v jeslích nuceny

---

<sup>18</sup> KARSTEN, H., 2009. Ženy - muži: Genderové role, jejich původ a vývoj. Praha: Portál. ISBN 80-7367-145-X, s. 135.

vybírat nejdéle dobu rodičovské dovolené tak, aby dítě mohlo nastoupit ve vhodném věku alespoň do školky. To potvrzuje na základě analýzy i Hašková: *„Argument existence rostoucí poptávky po zařízeních denní péče o předškolní děti demonstruje rostoucí snaha rodičů o kompenzaci stále se zvětšujícího nedostatku míst v jeslích (téměř neexistujících jesli) tím, že se snaží umístit děti mladší tří let do školek. Dále na tento argument poukazuje rostoucí počet nepřijatých žádostí o umístění dětí ve školkách.“*<sup>19</sup> V současné době mohou ženy zvolit také variantu, že nastoupí do práce v co nejkratší možné době po porodu a péči o dítě zajišťuje chůva, ale tuto službu si mohou dovolit pouze ty ženy, které mají v daném zaměstnání či podnikání adekvátní finanční podmínky. Dá se tedy říci, že čím lépe finančně ohodnocenou pracovní pozici žena zastává, tím je její návrat a možnosti péče o dítě snadnější. Vyšší finanční ohodnocení jde většinou ruku v ruce i s vyšším vzděláním. Vyšší vzdělání ovlivňuje rovněž dobu, kdy žena porodí - ženy s nižším vzděláním získávají dříve praxi a mateřství přichází v nižším věku, oproti tomu vysokoškolačky nejdříve kolem čtyřicetého roku života dostudují a až poté začnou pracovat a získávat praxi. To potvrzuje i Kuchař: *„Rozdílná je ovšem snadnost jejich opětovných návratů na trh práce, neboť zde již dosažené vzdělání (a získaná kvalifikace) svoji roli bezpochyby hraje. To je také jednou z příčin odkladu narození prvního dítěte u stále větší části žen-vysokoškolaček – dítě si pořizují tehdy, mají-li již vybudovány základy pro svoji profesní dráhu a budou-li tedy mít kam se vrátit. (...) Jejich návraty jsou nejen snazší, ale také rychlejší, neboť s ohledem na vyšší očekávané výdělky mají možnosti najmutí chův či au-pair k dětem a tím svůj návrat urychlit. Také ženy s nižším vzděláním ale mají v tomto směru určité výhody, kterými jsou zejména větší dostupnost pracovních míst s nižšími kvalifikačními požadavky (prodavačky, pomocné dělnice), než je tomu v případě žen – vysokoškolaček.“*<sup>20</sup>

Jako společensky účelné se tedy zdá zřizování a management předškolních institucí tak, aby měly ženy možnost skloubit práci a péči o dítě. Přispět ke zlepšení situace pracujících žen, které mají rodiny, mohou i sami zaměstnavatelé, a to například formou začlenění různých typů alternativních úvazků nebo možnosti práce z domova v případě, že to situace vyžaduje. Mnoho matek by ocenilo, kdyby v případě nemoci dítěte mohly pracovat z domova a nepřicházely o část výdělku. Formou práce z domova by tak mohly přizpůsobit svůj denní režim i v případě, že chtějí pracovat co nejdříve, ale nemají možnost umístit dítě do jeslí. V případě, že ženy

---

<sup>19</sup> HAŠKOVÁ, H., 2008. Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In: KRÍŽKOVÁ, A. a kol. (eds.), 2008. Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: SLON. ISBN 978-80-86429-94-6, s. 68.

<sup>20</sup> KUCHAR, P., 2007. Trh práce. Sociologická analýza. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3, s. 145.

nemohou nastoupit po rodičovské dovolené na svou původní pozici, jsou často nuceny volit pozici nižší a méně časově náročnou. To může pro mnoho žen znamenat významný demotivační faktor, jelikož se musí po několika letech praxe vrátit na pozici, kterou z hlediska kvalifikace ani finančních standardů nepovažují za adekvátní své předchozí pracovní dráze. Podle Křížkové a Vohlídalové „[r]odičovství je pro ženy na českém trhu práce jednoznačně handicapem. Zatímco vyspělé evropské země si uvědomují, že ženy a muži participující na trhu práce jsou zároveň rodiči a že je ekonomicky a sociálně neudržitelné rozdělit společnost na ty, kteří rodí a pečují o děti, a na ty, kteří pracují a vydělávají, česká sociální politika je stále založena na mýtu oddělených světů.“<sup>21</sup>

### 1.1.9. Finanční ohodnocení žen na trhu práce

Na trhu práce se poměrně běžně setkáváme s jevem, kdy muži a ženy jsou na obdobných pozicích rozdílně finančně ohodnoceni. S čím tento jev souvisí a jak mu mohou ženy čelit? Křížková a Pavlica tvrdí, že „[v]edle segregace podle pohlaví je dalším ‚viditelným‘ a průvodním jevem genderové diskriminace v zacházení v zaměstnání mzdová diskriminace, neboli sociálně zakořeněné nerovnosti v odměňování mužů a žen.“<sup>22</sup>

Za pozornost nepochybně stojí už sám fakt, že výrazné rozdíly ve finančním ohodnocení mužů a žen přetrvaly po desetiletí až do současnosti, ačkoliv v jiných ohledech společnost doložitelně směřuje k potlačování nerovností mezi pohlavími. Pokud se ženě podaří vybudovat kariéru v oboru, pro který má nejen vzdělání, ale také dostatek dovedností, znalostí a praxe, není ze socioekonomického hlediska snadné nalézt objektivní důvod pro to, aby byla principálně odměňována hůře než muž na stejné pozici a se stejnou kvalifikací.

V následující podkapitole autorka předkládá množství statistických dat, která nerovné postavení žen a mužů na trhu práce (nejen) v České republice ilustrují.

---

<sup>21</sup> KŘÍŽKOVÁ, A. a M. VOHLÍDALOVÁ, 2008. Kdo se bojí zaměstnané matky? In: KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. (eds.), 2008. Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: SLON. ISBN 978-80-86429-94-6, s. 94.

<sup>22</sup> KŘÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA, 2004. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. 1. vyd. Praha : Management press. ISBN 80-7261-117-8, s. 71

## 1.2 Současná situace žen a mužů na trhu práce v empirických datech

Český statistický úřad (ČSÚ)<sup>23</sup> působí jako národní autorita ve sběru, vyhodnocování a publikaci statistických dat o celé škále sociálních a ekonomických oblastí. Tématu genderových rozdílů se zvláštním zaměřením na srovnání postavení žen a mužů na trhu práce věnuje ČSÚ ve svých datových sadách a tematických blocích zvláštní sekci,<sup>24</sup> což samo o sobě svědčí o relevanci a aktuálnosti tématu. Autorka přítomné diplomové práce považuje data Českého statistického úřadu za metodologicky nejrobustnější a obsahově nejbohatší dostupný zdroj empirické evidence ke zvolenému tématu, a proto z těchto dat vychází při kompozici větší části této přehledové podkapitoly. Za klíčový zdroj dat pak lze považovat publikaci autorského kolektivu ČSÚ *Zaostřeno na ženy a muže 2018 / Focus on Women and Men 2018*,<sup>25</sup> ze které autorka čerpá podstatné informace a data prezentovaná níže. Je třeba podotknout, že přes uvedení roku 2018 v názvu publikace a datum vydání leden 2019 jsou u většiny měřených veličin k dispozici jako nejaktuálnější data z roku 2017, patrně z toho důvodu, že rok 2018 věnovali autoři analýze dat a zpracování výstupů. Neméně důležitým zdrojem přehledových informací a grafů jsou rovněž datové sady ČSÚ publikované ve výše citované sekci webových stránek úřadu zaměřené na genderovou problematiku v oblasti práce a mezd; odkazy na tyto datové sady jsou uvedeny v oddílu „Internetové zdroje“ v seznamu použitých zdrojů níže a zároveň u každého citovaného grafu v poznámce pod čarou.

### 1.2.1. Ekonomická aktivita a zaměstnanost žen a mužů

Podle výše zmiňované výroční zprávy ČSÚ *Zaostřeno na ženy a muže 2018* bylo v roce 2017 v České republice celkem (při zaokrouhlení na celá sta) 2 391 500 ekonomicky aktivních žen a 2 985 600 ekonomicky aktivních mužů, což odpovídá 68,7% celkového počtu obyvatel ženského pohlaví v produktivním věku (15 – 64 let) a 82,9% celkového počtu mužských

---

<sup>23</sup> Viz <https://www.czso.cz/>, přístup 15. 2. 2019.

<sup>24</sup> Viz [https://www.czso.cz/csu/gender/4-gender\\_pracemzdy](https://www.czso.cz/csu/gender/4-gender_pracemzdy), přístup 15. 2. 2019.

<sup>25</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019. *Zaostřeno na ženy a muže 2018 / Focus on Women and Men 2018*. Praha: ČSÚ. Kód publikace 30002-18. Dostupné online: <https://www.czso.cz/documents/10180/60622084/30000218.pdf/ca944559-950a-45c0-bd6b-fbe949cd0373?version=1.5>, přístup 15. 2. 2019.

obyvatel ČR v produktivním věku. Průměr míry ekonomické aktivity ze všech států EU v témže roce byl přitom 67,9% žen a 78,9% mužů v produktivním věku.<sup>26</sup>

U ekonomicky neaktivní populace je u žen ve věku 15-24 důvodem ekonomické neaktivity studium či jiná příprava na výkon povolání v 89,3% a u mužů v téže věkové kohortě v 96,1%. U věkové kategorie 25 – 49 let je hlavním důvodem ekonomické neaktivity u žen péče o děti či zdravotně postižené dospělé, a to v 71,6% případů, zatímco týž důvod ekonomické neaktivity u mužů ve stejné věkové kategorii je pouze v 4,2%.<sup>27</sup>

Co se týká postavení v zaměstnání, v roce 2017 bylo 87,1% ekonomicky aktivních žen v postavení zaměstnankyň, 1,6% žen v postavení zaměstnavatelek a 10,5% v postavení pracujících na vlastní účet (podnikatelky, OSVČ). U mužů data ukazují 79,5% v postavení zaměstnanců, 4,4% v postavení zaměstnavatelů a 15,9% v postavení pracujících na vlastní účet.<sup>28</sup> Evidence tedy dokládá téměř trojnásobný poměr mužů zaměstnavatelů oproti ženám zaměstnavatelkám, a více než o polovinu vyšší poměr samostatně výdělečně činných mužů než žen.

---

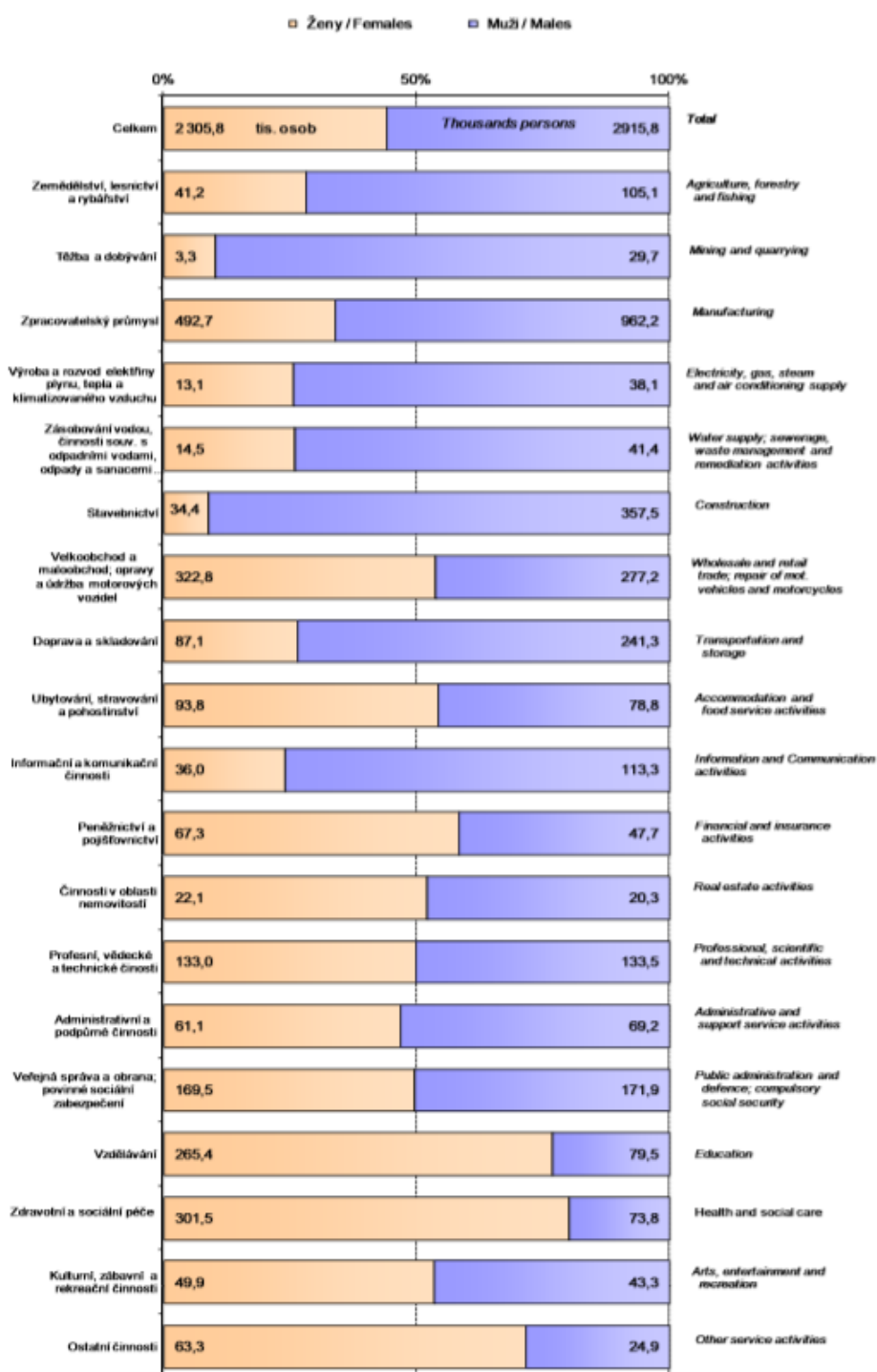
<sup>26</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019. Zaostřeno na ženy a muže 2018 / Focus on Women and Men 2018. Praha: ČSÚ. Kód publikace 30002-18, s. 127 - 128.

<sup>27</sup> Tamt., s. 129.

<sup>28</sup> Tamt., s. 131.

## 1.2.2. Rozdělení ekonomicky aktivních mužů a žen podle oborů činnosti

Graf č. 1: Zaměstnaní podle CZ-NACE v roce 2017<sup>29</sup>



<sup>29</sup> Zdroj grafu: Tamt., s. 133.

Z výše uvedeného Grafu č. 1 plyne, že jednoznačná převaha zaměstnaných mužů je doložitelná zejména v oborech těžba a dobývání, stavebnictví a technických a technologických oborech spojených s energetikou. Poměrně výrazná převaha mužů je rovněž v zemědělství, lesnictví a rybářství či v dopravě a skladování. Naopak dobře patrná převaha ženských zaměstnankyň je v oborech vzdělávání (zejm. však na primární a sekundární úrovni vzdělávacího systému), zdravotnictví a sociální péče a u „ostatních činností,“ pod kterými se rozumí zejména poskytování osobních služeb (např. kadeřnických, kosmetických) nebo činnosti profesních a odborových organizací. Téměř rovnoměrné nebo zcela rovnoměrné rozdělení žen a mužů pak nacházíme v oborech profesní, vědecké a technické činnosti, činnosti v oblasti nemovitostí či ve veřejné správě.

Jak již bylo zmíněno výše, výrazný rozdíl je v celkovém počtu podnikatelek a podnikatelů. Podle ČSÚ bylo v roce 2017 v ČR přibližně 277 800 samostatně výdělečně činných či podnikajících žen a 591 400 podnikajících či samostatně výdělečně činných mužů.<sup>30</sup>

### 1.2.3. Pracovní podmínky a mzdy

Statistiky ukazují, že v roce 2017 ženy pracující na plný úvazek odpracovaly v průměru 34,7 hodin týdně, zatímco muži průměrně 38,5 hodiny týdně.<sup>31</sup> Délka pracovního života, tedy celkový počet odpracovaných let, byl v ČR roce 2017 průměrně 32,8 roku u žen a 38,9 roku u mužů.<sup>32</sup>

Co se týká typu pracovní smlouvy, ČSÚ v uvedené zprávě cituje data Eurostatu, podle kterých v České republice v roce 2016 pracovalo na smlouvu na dobu určitou 10,2% žen a 6,2% mužů.<sup>33</sup>

O vlivu založení rodiny na zaměstnanost poměrně výmluvně hovoří statistika míry zaměstnanosti podle počtu dětí u žen a mužů ve věku 20 – 49 let. Zatímco u žen, které mají 2 děti, byla míra zaměstnanosti v roce 2016 49,5%, mužů se dvěma dětmi bylo zaměstnaných 98,3%. V případě 3 a více dětí pracovalo jen 40,7 procenta žen, ale celých 92,7% mužů.

---

<sup>30</sup> Tamt., s. 139.

<sup>31</sup> Tamt., s. 146.

<sup>32</sup> Tamt., s. 148.

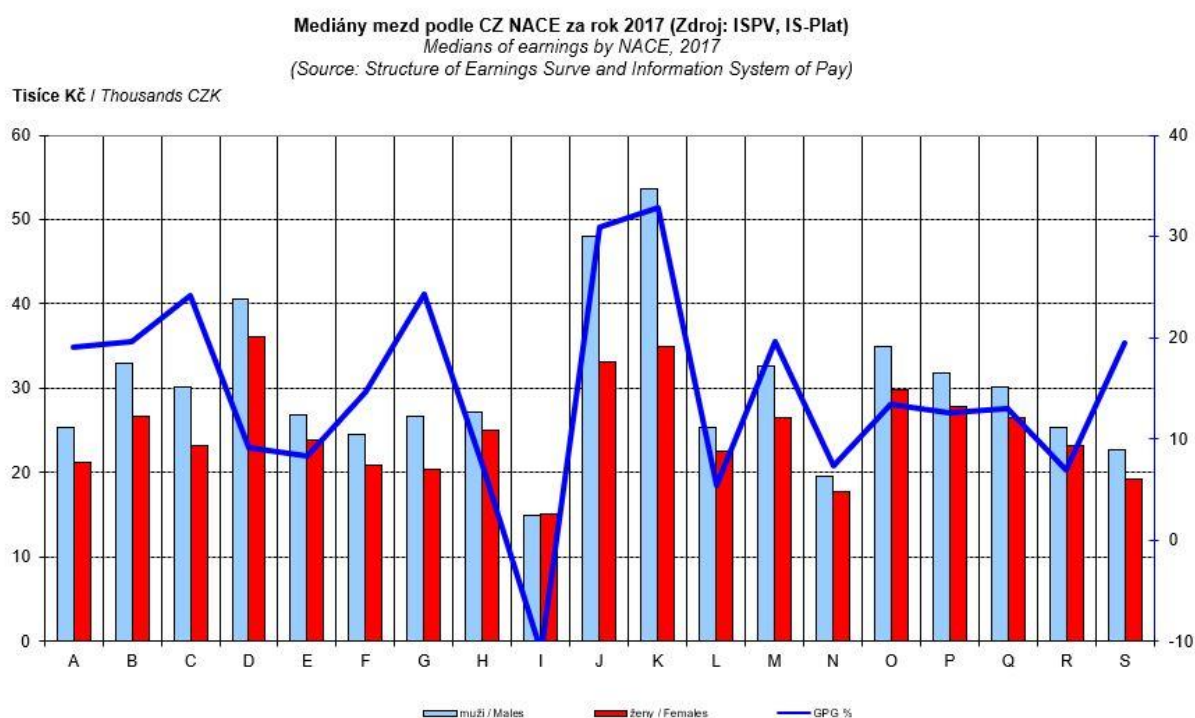
<sup>33</sup> Tamt., s. 153.



Zajímavé je srovnání se zeměmi západní Evropy, kde např. v Lucembursku pracuje 83,3% žen se dvěma dětmi, v Dánsku 80,2% a v Nizozemsku 77,7%.<sup>34</sup>

V otázce průměrných mezd a mediánů mezd ukazují statistická data přetrvávající rozdíly mezi odměňováním žen a mužů. V roce 2017 byla průměrná hrubá měsíční mzda žen v ČR podle výzkumu ČSÚ 27 187,- Kč a mzdový medián (tedy hodnota, která se nachází přesně uprostřed všech položek zkoumaného souboru dat, takže statisticky stejný počet žen vydělá méně a stejný počet žen více než je tato hodnota) byl u žen 24 477,- Kč hrubého měsíčně. Muži v témže roce průměrně vydělali 34 293,- Kč a jejich mzdový medián byl 29 006,- Kč.<sup>35</sup>

Graf č. 2: Mediány mezd podle CZ NACE za rok 2017<sup>36</sup>



Graf č. 2 výše ilustruje míru tzv. *Gender Pay Gap (GPG)*, tedy míry rozdílu v mediánových mzdách a platech žen a mužů, podle oboru činnosti. Pro přehlednost autorka diplomové práce doplňuje tabulku kategorií oborů činnosti CZ NACE, která je v grafu výše reprezentována velkými písmeny na ose x.

<sup>34</sup> Tamt., s. 155.

<sup>35</sup> Tamt., s. 166.

<sup>36</sup> Zdroj grafu: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019d. Mediány mezd podle CZ NACE za rok 2017. Dostupné online: [https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017\\_k04g04.xlsx/a20bd799-ea42-40fa-b9f1-654103b4852b?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017_k04g04.xlsx/a20bd799-ea42-40fa-b9f1-654103b4852b?version=1.0), přístup 15. 2. 2019.

Tabulka č. 1: Základní kategorie oborů ekonomických činností CZ NACE<sup>37</sup>

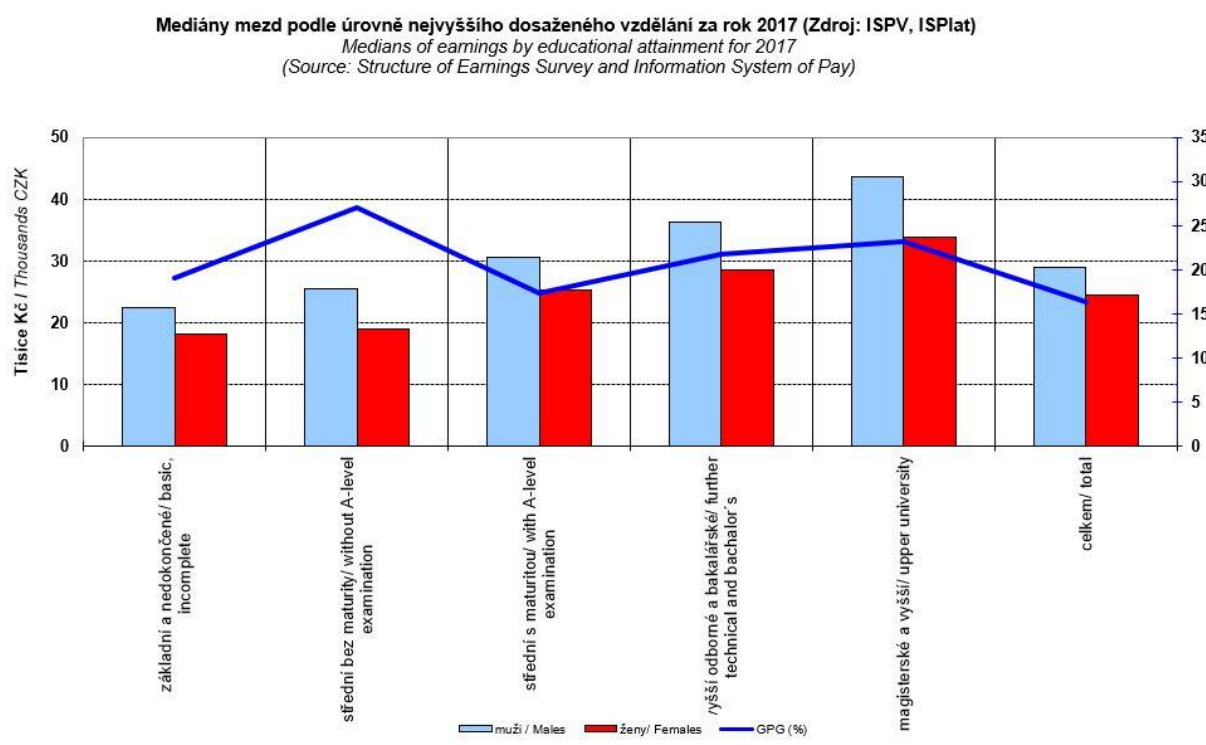
A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
B	Těžba a dobývání
C	Zpracovatelský průmysl
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
E	Zásobování vodou, činnosti související s odpady a sanacemi
F	Stavebnictví
G	Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel
H	Doprava a skladování
I	Ubytování, stravování a pohostinství
J	Informační a komunikační činnosti
K	Peněžnictví a pojišťovnictví
L	Činnosti v oblasti nemovitostí
M	Profesní, vědecké a technické činnosti
N	Administrativní a podpůrné činnosti
O	Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení
P	Vzdělávání
Q	Zdravotnictví a sociální péče
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S	Ostatní činnosti

Z uvedeného grafu lze usuzovat na několik jevů. Zcela markantní je, že suverénně nejvyšší rozdíl mezi příjmy žen a mužů je vysledován u nejlépe odměňovaných oborů, tedy kategorie J (Informační a komunikační činnosti) a K (Peněžnictví a pojišťovnictví). Poměrně výrazný rozdíl mezi platy žen a mužů je zaznamenán také v kategoriích C (Zpracovatelský průmysl), G (Velkoobchod a maloobchod) a M (Profesní, vědecké a technické činnosti). Naopak zcela rovnoměrné je odměňování žen a mužů v oborech skupiny I (Ubytování, stravování a pohostinství), což je však podle názoru autorky diplomové práce způsobeno zejména faktem, že zaměstnanci v těchto oborech (zejm. číšníci, servírky, kuchaři, kuchařky) ve velké většině dostávají formální platové výměry na hodnotě minimální mzdy a zbytek

<sup>37</sup> Zdroj: <http://www.nace.cz/>, přístup 15. 2. 2019.

výdělku je jim předáván mimosmluvně na principu tzv. „švracsystému,“ tudíž jsou zde rozdíly mezi výdělkem mužů a žen nezachytitelné pomocí oficiálně dostupných dat, spíše než že by neexistovaly.

Graf. č. 3: Mediány mezd podle úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání za rok 2017<sup>38</sup>

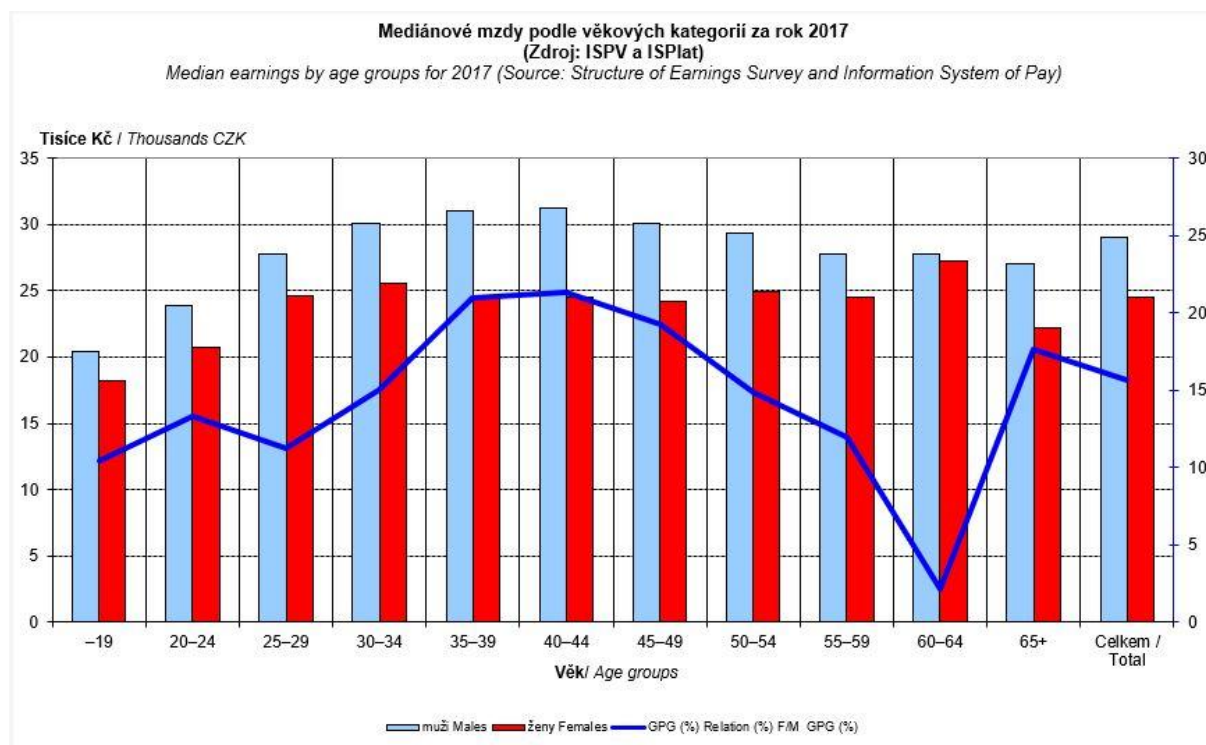


Z Grafu č. 3 vyplývá, že u zaměstnanců se základním či nedokončeným základním vzděláním je rozdíl ve výdělciích žen a mužů výrazně nižší než u následující kategorie – zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity, kde je Gender Pay Gap nejvýraznější. Rozdíl pak poměrně znatelně klesá u zaměstnanců s maturitou, ale znovu roste u VOŠ a vysokoškolsky vzdělaných lidí, kde však stále nedosahuje úrovně zaznamenané u pracovníků s výučním listem. Na druhou stranu je třeba vnímat skutečnost, že procentně výrazný Gender Pay Gap u lidí s výučním listem znamená v absolutních číslech rozdíl několika tisíc korun měsíčně, avšak

<sup>38</sup> Zdroj grafu: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019c. Mediány mezd podle úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání za rok 2017. Dostupné online: [https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017\\_k04g03.xlsx/1bd2f7ff-a1ee-4022-b996-72117112c526?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017_k04g03.xlsx/1bd2f7ff-a1ee-4022-b996-72117112c526?version=1.0), přístup 15. 2. 2019.

procentně nižší Gender Pay Gap u vysokoškoláků může vzhledem k vyšším celkovým výdělkům znamenat i desetitisícový rozdíl mezi reálnými výdělky žen a mužů.

Graf. č. 4: Mediánové mzdy podle věkových kategorií za rok 2017<sup>39</sup>



Z Grafu č. 4 lze konečně usuzovat, že největší procentní rozdíly v mediánových příjmech žen a mužů jsou zaznamenány ve věkových kategoriích 35-39 let a 40-44 let, nezanedbatelně také v kategorii 45-49 let. To podle interpretace autorky diplomové práce ukazuje na fakt, že muži v tomto věku dosahují nejvyšších pozic v zaměstnání a dostávají se na vrcholy svých kariér, zatímco pro ženy jde často o období návratu do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené (v případě kategorie 35-39 let), nebo o efekt „ujetí vlaku“ (v případě kategorií 40 a více let), tedy situace, kdy žena v důsledku mateřské a rodičovské dovolené ztrácí

<sup>39</sup> Zdroj grafu: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019b. Mediánové mzdy podle věkových kategorií za rok 2017. Dostupné online: [https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017\\_k04g02.xlsx/b54811ee-eb24-410f-8ed8-5d4fb4e23890?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017_k04g02.xlsx/b54811ee-eb24-410f-8ed8-5d4fb4e23890?version=1.0), přístup 15. 2. 2019.

objektivní možnost držet krok s nepřerušenou pracovní progresí mužských kolegů a po návratu do zaměstnání je pro ni obtížné usilovat o již pevně obsazené seniorní pozice.

### 1.3 Strategie a taktiky

Přístupy, které ženy během působení na pracovním trhu využívají, můžeme pojímat jako strategie nebo taktiky, které uplatňují. Tyto strategie mohou ženy používat již při hledání zaměstnání.

Žena, která se uchází o nové zaměstnání, zpravidla uvažuje nad několika aspekty, které mohou její postavení při hledání práce ovlivnit. Častou praktikou personalistů je například požadování fotografie jako součást životopisu. Existuje několik důvodů, proč ženám může tento požadavek vadit. Ať už se jedná o pocit, že by jejich přijetí na danou pozici měl ovlivnit vzhled, a nikoliv praxe nebo kvalifikace, tak na druhou stranu i pocit, kdy žena se svým vzhledem není spokojená, má nízké sebevědomí a kvůli tomu na takový inzerát neodpoví, ačkoliv by objektivně mohla být vhodnou kandidátkou. Ženy rovněž čelí otázce, jak v životopise uvádět období, které strávily na rodičovské dovolené, zda ho zahrnout do posledního zaměstnání, nebo v případě, že předtím zaměstnané nebyly, ponechat bez uvedení, kde příslušnou dobu strávily.

Při pracovním pohovoru nastává další okamžik, kdy ženy čelí nutnosti vybrat taktiku či strategii, jak odpovídat na otázky budoucího zaměstnavatele. Ačkoliv by personalisté během pohovorů neměli klást otázky týkající se soukromého života kandidátky, skutečností bývá opak. Může se jednat buď o nepřímé dotazy směřující ke zjištění rodinného stavu „oklikou,“ tak i o přímé otázky na mateřství a související situaci. V případě, že kandidátky už děti mají, kladou někteří personalisté dotazy na to, jak mají ženy vyřešeno hlídání dětí v případě nemoci. Uchazečky si tedy musí rozmyslet, jak na tyto otázky budou odpovídat, zda vůbec, jestli své odpovědi přizpůsobí tomu, co zaměstnavatel očekává, ačkoliv odpověď nemusí zcela odpovídat skutečnosti, nebo se rozhodnou odpovídat pravdivě a ohrozí tak svou možnost získat pozici, o kterou se ucházejí.

Další strategií, kterou ženy často uplatňují – leckdy aniž by si to uvědomovaly – je přijímání nižší pozice, než na kterou mají kvalifikaci nebo praxi. Důvodů může být několik, od nízkého sebevědomí po automatické předjímání nedostupnosti vyšších pozic pro ženy. Ženy mají pocit, že si vyšší pozici musí více zasloužit, že nemají odpovídající kvalifikaci a automaticky se situují do pozic nižších. Příčinou tohoto postupu může být mimo jiné fakt, že podíl žen na vyšších řídicích pozicích je v našem kontextu stále objektivně výrazně nižší než podíl mužů. Pokud se navíc jedná o technický nebo jiný obor, který je společností obecně chápán jako mužská doména, tím spíše se ženy cítí jako slabší kandidátky oproti mužům. Důvodem apriorního přijetí nižší pozice však může být rovněž fakt, „že k tomu, aby se ženy cítily kompetentní v řídicích

*pozicích, potřebují mít pocit, že zvládají i práci, kterou vykonávají jejich podřízení. (...) Některé ženy totiž možná chápou své kompetence k řízení nebo vyšším pozicím obecně jako naplněné až tehdy, kdy zvládají dokonale všechny pozice, které k dané řídicí pozici vedou.*<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., HAŠKOVÁ H. a L. FORMÁNKOVÁ, 2011. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-054-4, s. 116.

## 2. Praktická část

### 2.1 Výzkumný cíl a hypotézy

Cílem práce je prozkoumat postavení žen na současném pracovním trhu v České republice. Diplomová práce se zaměří:

- zaprvé na systémové (tedy strukturální, sociální, kulturní, ekonomické a politické) charakteristiky zkoumaného jevu;
- zadruhé na individuální jednání, postupy, strategie a taktiky, které ženy coby aktérky trhu práce uplatňují ve vztahu k daným systémovým aspektům a v reakci na ně.

Autorka diplomové práce si klade následující základní výzkumné otázky:

- Jaké objektivní rozdíly v postavení mužů a žen na trhu práce lze na současném tuzemském pracovním trhu empiricky doložit?
- Jak tyto rozdíly ovlivňují chování žen na trhu práce?
- Jaké konkrétní strategie a taktické postupy ženy uplatňují při získávání a působení v zaměstnání v reakci na tyto rozdíly?

#### 2.1.1. Základní pracovní hypotézy

##### *Hypotéza 1*

Předpokládáme, že lidé s vyšším vzděláním, vyšším pracovním zařazením a/nebo vyšším příjmem projevují vyšší míru citlivosti vůči genderovým nerovnostem na trhu práce.

##### *Hypotéza 2*

Předpokládáme, že mladé ženy mají na trhu práce problematičtější pozici než mladí muži.

##### *Hypotéza 3*

Předpokládáme, že více než 50% žen, které jsou schopny rozpoznat genderové stereotypy a diskriminační praktiky, zároveň při získávání a výkonu práce přizpůsobuje své jednání těmto stereotypům a praktikám.

##### *Hypotéza 4*

Předpokládáme, že většina zkoumaných žen je nucena volit při získávání zaměstnání a při následném působení v pracovním prostředí pragmatické a účelové strategie a taktické postupy,



kteře nezřídka zahrnují zamlčování či přizpůsobení informací, a to v přímé reakci na genderové stereotypy a diskriminační praktiky zaměstnavatelů.

### **2.1.2. Metody a nástroje výzkumu**

Výzkum využívá dvou výzkumných nástrojů:

- dotazníku;
- polostrukturovaných rozhovorů.

Plné znění dotazníku a scénáře polostrukturovaných rozhovorů je poskytnuto v kapitole Přílohy níže v této diplomové práci.

Cílem dotazníkové části výzkumu je zachytit vztahy a korelační vzorce mezi:

- objektivními vlastnostmi respondentů (gender, věk, délka přítomnosti na trhu práce – sekce dotazníku 1.0 a 2.0);
- jejich sociálním a ekonomickým statutem (rodinný stav, vzdělání, obor činnosti, ekonomické postavení – sekce dotazníku 1.0 a 2.0);
- strategiemi a postupy, které uplatňují na trhu práce (sekce dotazníku 3.0);
- a subjektivním vnímáním genderových otázek ve vztahu k zaměstnání (sekce dotazníku 4.0 a 5.0).

K detailnějšímu pojednání tématu subjektivního vnímání genderových rozdílů na trhu práce a k zachycení individuálních strategií a taktických postupů žen je zvolena výzkumná metoda polostrukturovaných rozhovorů.

### **2.1.3. Výzkumný vzorek a sběr dat**

Níže navržený dotazník byl distribuován k přibližně 500 respondentů a respondentek s očekávanou návratností 200 dotazníků, celkový počet vyplněných dotazníků byl nakonec 232.

Distribuce proběhla elektronickou formou prostřednictvím emailu a sdílení na sociálních sítích.

Pro korekci efektu „sociální bubliny“ byla na začátku distribuce vybrána skupina prvotních distributorů a distributerek, kteří/které spadají do rozdílných genderových, věkových, sociálních a ekonomických kategorií podle sekce 1.0 dotazníku.

Kódování odpovědí nebylo zobrazeno ve verzi dotazníku pro respondenty, sloužilo autorce výzkumu pro následnou analýzu dat a vztahů mezi nimi a pro tvorbu datových vizualizací pomocí analytických softwarových nástrojů.

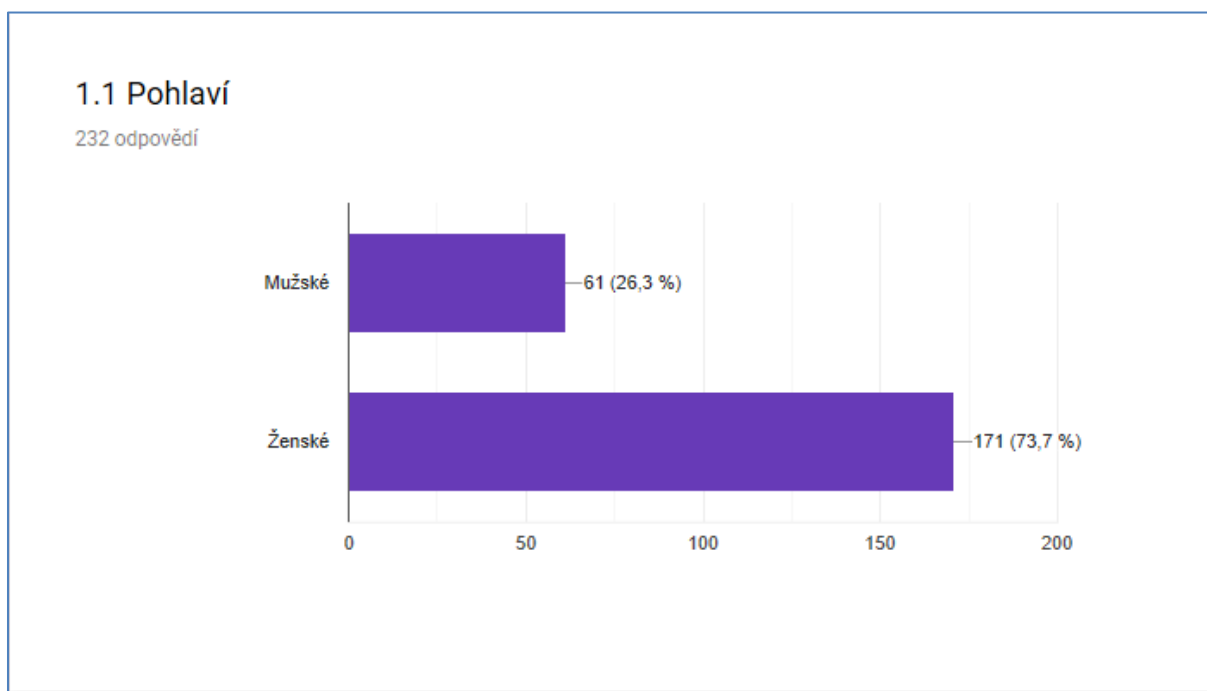
## 2.2 Analýza výsledků dotazníkového šetření

Celkový počet vyplněných dotazníků: **232**

### 2.2.1. Sekce 1.0: Základní kategorizační informace

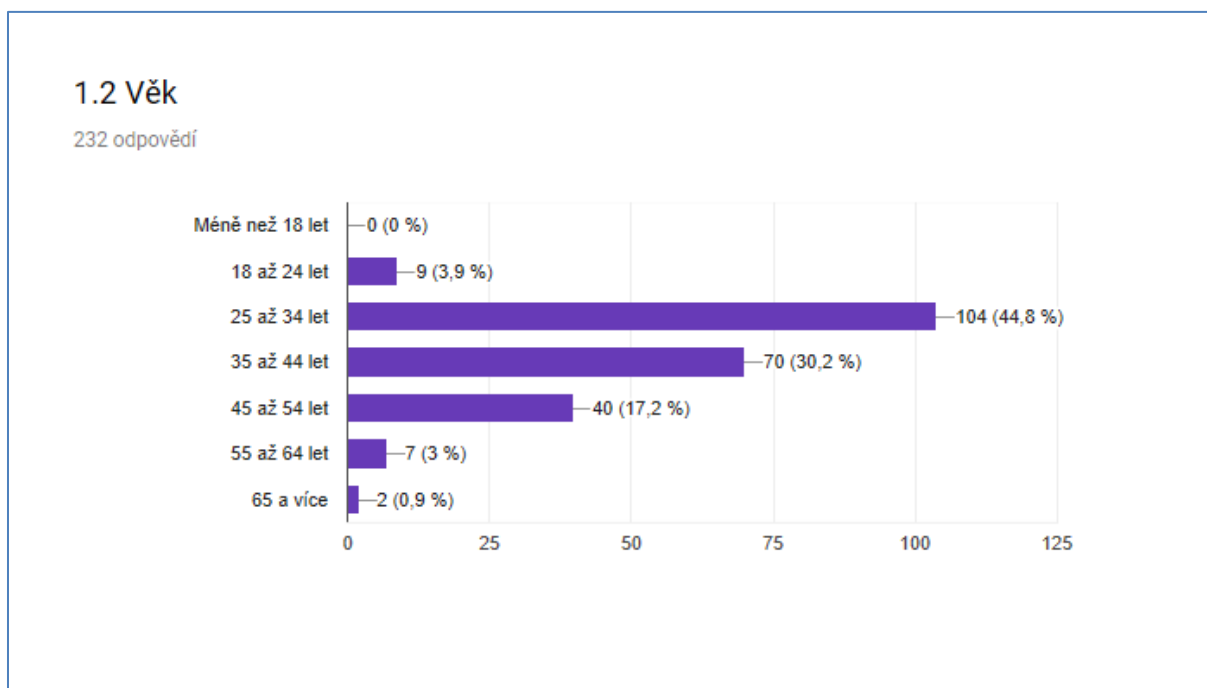
Účelem sekce 1.0 *Základní kategorizační informace* bylo získat data o pohlaví, věku, ekonomickém statutu, rodinném stavu a dosaženém vzdělání respondentů. Kromě poznání sociální struktury výzkumného vzorku tato data umožnila analyzovat a porovnávat odpovědi rozdílných genderových, věkových či sociálních skupin respondentů na další otázky v dotazníku, což bylo jedním z klíčových cílů analytické práce s výsledky výzkumu, jež je prezentována v dalších podkapitolách níže.

*Graf č. 5: Odpovědi na otázku 1.1*



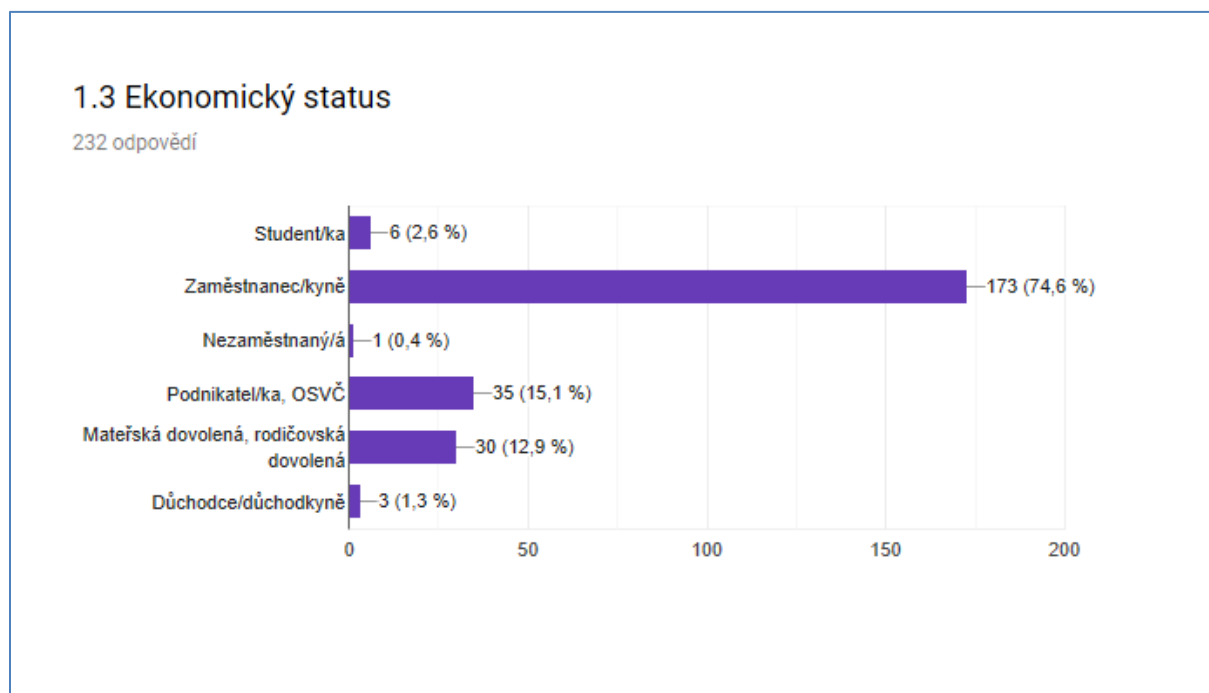
Z grafu č. 5 je patrné, že téměř tři čtvrtiny osob, které vyplnily dotazník, jsou ženy (171 respondentek). Autorka diplomové práce však tuto asymetrii nepovažuje za metodologicky závadnou, neboť výzkumné cíle a hypotézy se zaměřují zejména na situaci žen na trhu práce. Pro účely srovnání pak lze 61 mužských respondentů považovat za dostatečný počet.

Graf č. 6: Odpovědi na otázku 1.2



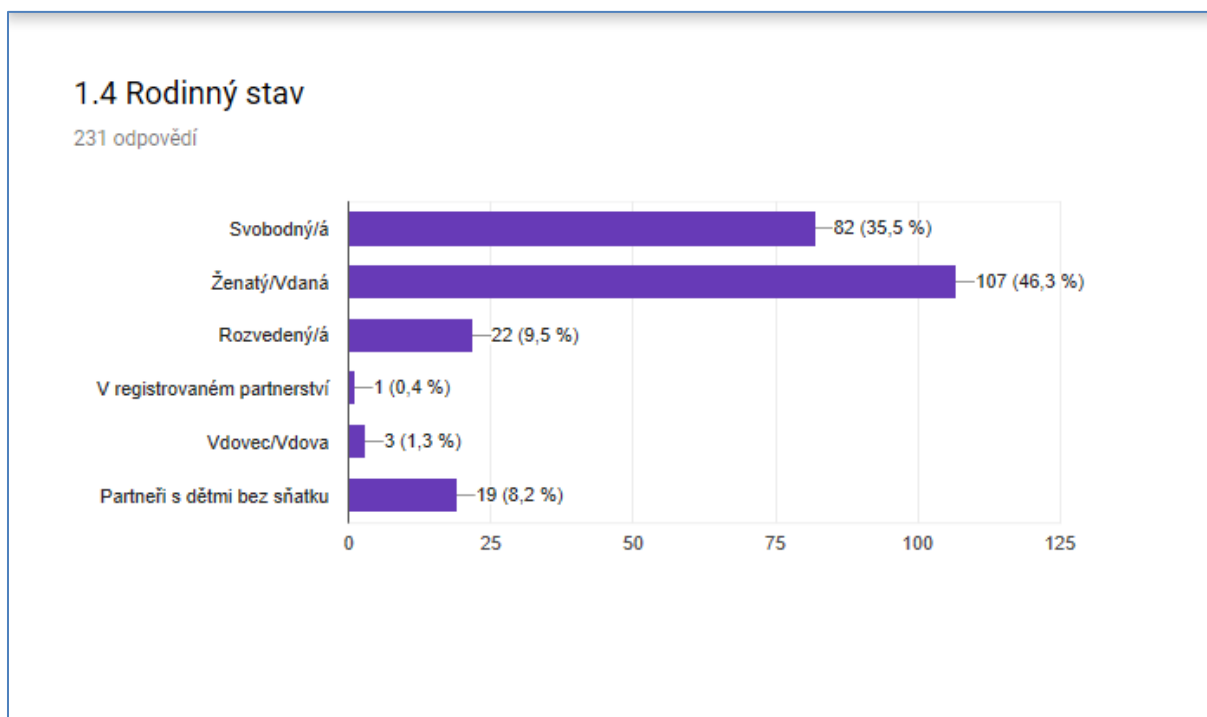
Nejčastěji zastoupená věková kategorie mezi respondenty jsou osoby ve věku 25 – 34 let (44,8%), tedy věkové rozmezí, kdy lidé jednak stabilizují a budují své pracovní dráhy, jednak, zejména v případě žen, se jedná o věkové rozmezí obvyklé pro zakládání rodiny a plození dětí. Poměrně výrazně je zastoupena rovněž věková skupina 35 – 44 let (30,2%), kde lze u žen předpokládat obvyklý čas návratu do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené, případně období, kdy se v největší míře setkávají se systémovými důsledky přerušování pracovní dráhy kvůli mateřství a péči o děti. Nikoliv nevýznamné je ve výzkumném vzorku také zastoupení věkové kategorie 45 – 54 let (17,2%), naopak v zásadě marginálně jsou zde zastoupeni velmi mladí lidé ve věku 18 – 24 let (3,9%), lidé v desetiletí před obvyklým odchodem do důchodu (tedy 55 – 64 let; 3%) a pouze dva respondenti (1 muž a 1 žena) náleží do věkové kategorie 65 a více let.

Graf č. 7: Odpovědi na otázku 1.3



Z grafu č. 7 vyplývá, že mezi respondenty dotazníku mají jednoznačnou převahu osoby s ekonomickým statutem zaměstnanec či zaměstnankyně (74,6%), což odpovídá hlavnímu zaměření výzkumu a dává důvod předpokládat vysokou relevanci odpovědí výzkumného vzorku v otázkách týkajících se zkušeností v zaměstnání a na trhu práce obecně. Ve výzkumném vzorku se dále nachází 15,1% podnikatelů a podnikatelek či osob samostatně výdělečně činných a 12,9% osob na mateřské a/nebo rodičovské dovolené. Nízké zastoupení pak mají studenti a studentky (2,6%) a nezaměstnaní (pouze 1 respondentka, tj. 0,4%). Zatímco malé zastoupení studentů plyne z obecně nižšího zastoupení respondentů ve věku do 24 let (viz graf a komentář k otázce 1.2 výše), v případě důvodů pro mizivé zastoupení nezaměstnaných osob autorka usuzuje jednak na současnou ekonomickou situaci, kdy je v České republice historicky nejnižší míra nezaměstnanosti, jednak na fakt, že dotazník byl distribuován a prezentován jako součást výzkumu o postavení žen a mužů v pracovním prostředí, což mohlo ovlivnit vnímání (ne)relevance dotazníku u potenciálních respondentů v kategorii nezaměstnaný. Nepatrné je rovněž zastoupení důchodců či důchodkyň (1,3%).

Graf č. 8: Odpovědi na otázku 1.4



Vzhledem k zaměření výzkumu jsou za účelem profilování výzkumného vzorku zcela podstatná data z otázky 1.4 Rodinný stav. Graf č. 8 ilustruje, že téměř polovina respondentů a respondentek náleží do kategorie ženatý/vdaná (107 osob; 46,3%), přičemž v této kategorii je mezi respondenty 29 ženatých mužů a 78 vdaných žen, což v zásadě odpovídá obecnému rozložení genderové příslušnosti v celkovém vzorku. V kategorii svobodný/svobodná se nachází 82 respondentů (35,5%), z nichž je 22 svobodných mužů a 60 svobodných žen. Dále se ve vzorku nachází 22 rozvedených (9,5%), z nich však pouze 2 muži a 20 žen. Osob žijících v partnerském svazku s dětmi bez sňatku je 19 (8,2%), z toho 4 muži a 15 žen. Pouze jedna osoba (muž) žije v registrovaném partnerství a 3 osoby (2 muži a 1 žena) jsou ve stavu vdovském.

Graf č. 9: Odpovědi na otázku 1.5



Graf distribuce nejvyššího dosaženého vzdělání mezi členy výzkumného vzorku indikuje, že téměř 90% respondentů disponuje minimálně středoškolským vzděláním s maturitou.

Není bez významu, že mezi sedmi respondenty, kteří mají buď pouze základní vzdělání nebo dvouleté středoškolské vzdělání bez výučního listu, je pouze 1 muž a 6 žen. Mezi 21 osobami s výučním listem je 5 mužů a 16 žen. Středoškoláci s maturitou (celkem 85 lidí; 36,6%) jsou pak rozděleni na 15 mužů a 70 žen, absolventi VOŠ (celkem 15; 6,5%) na 2 muže a 13 žen. Zcela převládající je pak poměr žen mezi absolventy bakalářských vysokoškolských oborů, kde se ve vzorku s touto charakteristikou z celkových 43 osob (18,5%) nachází pouze 2 muži a 41 žen. Poměr se však obrací u absolventů magisterských studijních programů, kde z celkových 58 osob (25%) je 32 mužů a 26 žen, a mezi pěti absolventy doktorského studijního programu je pouze 1 žena a 4 muži.

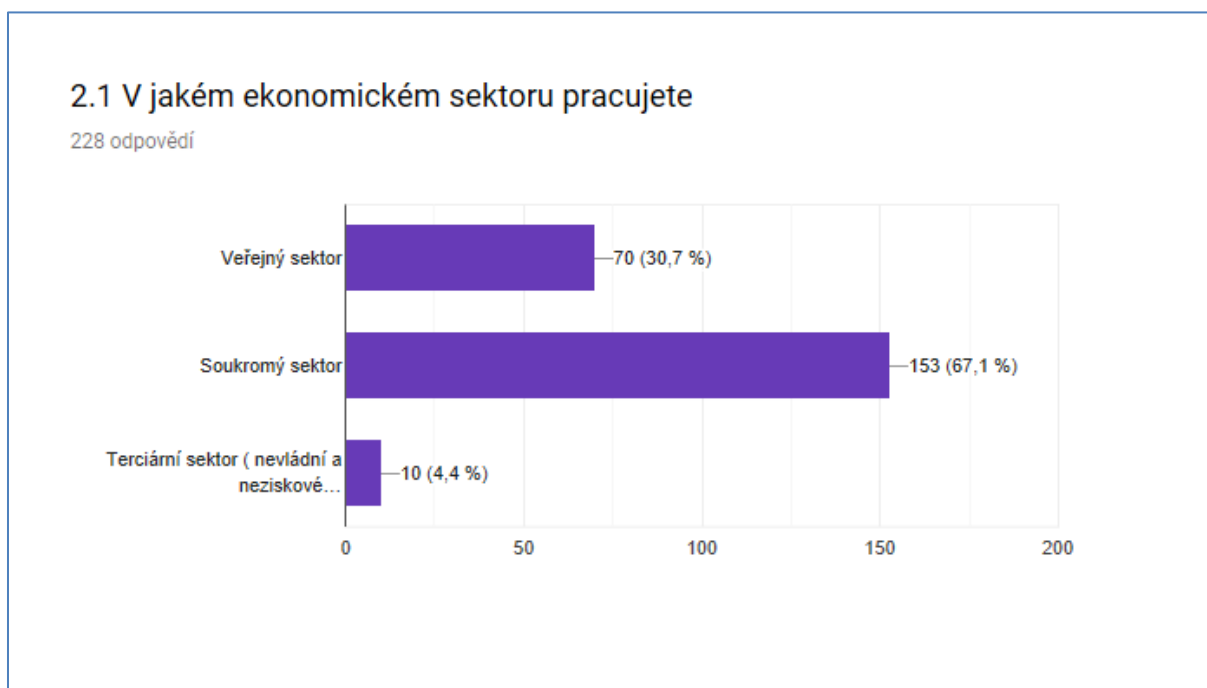
Autorka diplomové práce z těchto dat usuzuje, že muži mají ze systémového hlediska nejen příznivější podmínky na trhu práce, ale již v době studií a přípravy na budoucí zaměstnání. Z faktu, že ženy ve výzkumném vzorku tvoří tři čtvrtiny celkového počtu respondentů, avšak v magisterské a doktorské kategorii jsou oproti mužům v menšině, lze odvozovat mimo jiné domněnku, že dokončení vyšších stupňů vysokoškolského studia je pro ženy náročnější než pro muže z podobných důvodů jako dosahování vyšších pozic

v zaměstnání, tedy zejména z důvodu péče o děti a domácnost. Ověření této dílčí hypotézy je však mimo rámec přítomného výzkumného záměru.

### 2.2.2. Sekce 2.0: Informace o zaměstnání

Otázky v sekci 2.0: *Informace o zaměstnání* slouží jednak k rozřazení výzkumného vzorku podle základních kategorií pracovního trhu, jako je sektor a obor činnosti (otázky 2.1 a 2.2), jednak ke kategorizaci respondentů podle celkové délky působení na trhu práce, zařazení respondentů do pracovních hierarchických a příjmových kategorií a pro získání základních dat o míře pracovní fluktuace a délce jejich pracovních a pozičních period. Jak je patrné z výsledků výzkumu a komentářů k nim prezentovaných níže, výzkumný vzorek je v tomto ohledu poměrně variabilní a respondenti zastupují v dostatečném počtu všechny podstatné sledované kategorie, což z pohledu autorky diplomové práce zvyšuje vypovídací hodnotu a sociální reprezentativnost získaných dat.

Graf č. 10: Odpovědi na otázku 2.1

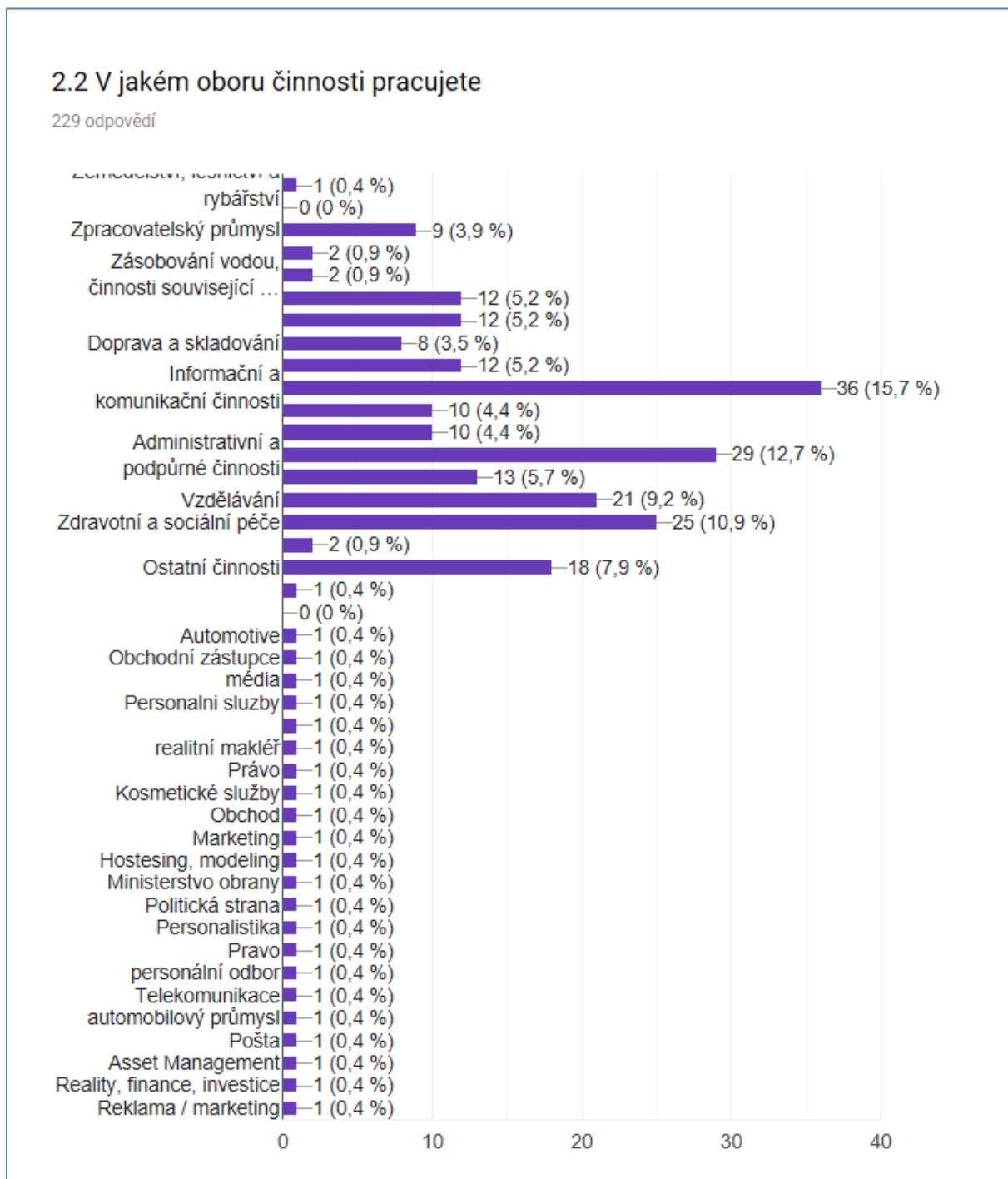


Z grafu č. 10 je patrné, že většina respondentů výzkumu (67,1%) pracuje v soukromém sektoru. Veřejný sektor je zastoupen 30,7% respondentů a terciární sektor (nevládní a neziskové organizace) pouze 4,4% respondentů.



Pokud jde o distribuci ženských a mužských respondentů v daných kategoriích, z 70 osob pracujících ve veřejném sektoru je 11 mužů a 59 žen, ze 153 zástupců soukromého sektoru je 49 mužů a 104 žen, avšak v neziskovém a nevládním sektoru pracuje z 10 respondentů pouze 1 muž a 9 žen.

Graf č. 11: Odpovědi na otázku 2.2



Otázka 2.2 – obor činnosti – se podle zpětné vazby od respondentů ukázala jako nejobtížnější na vyplnění. To souvisí především s tím, že autorka zvolila pro kategorizaci oborů soustavu NACE (viz odkaz v poznámce pod čarou v Příloze 1), tedy oficiální rámec kategorizace oborů činností využívaný v České republice jak pro statistické účely, tak například pro tvorbu a monitoring veřejných politik zaměstnanosti či vzdělávání. Tato soustava je poměrně komplexní a obsahuje množství kategorií, z nichž některé nemusí být na první pohled zcela sebe-vysvětlující, což vedlo řadu respondentů k využití možnosti odpovědi doplněním vlastní definice oboru činnosti spíše než zařazením se do některé z kategorií NACE.

Přesto je možné konstatovat, že většina respondentů v nabízené škále oborů činnosti našla adekvátní kategorii. Z výsledků rovněž vyplývá, že rozdělení respondentů do různých oborů činnosti je vysoce variabilní, tj. žádná kategorie výrazně nepřevažuje nad ostatními a mnoho kategorií získalo velmi podobný počet respondentů.

Největší počet respondentů (36; 15,7%) se přihlásil ke kategorii informační a komunikační činnosti (do níž náležejí mimo jiné obory zabývající se digitálními technologiemi). Z těchto 36 respondentů je 29 mužů a 7 žen. Tato asymetrie je částečně způsobena efektem „sněhové koule,“ kdy si mužští respondenti v této oblasti mezi sebou preposílali elektronický dotazník více než v oblastech jiných, avšak rovněž faktem, že v oblasti informačních a komunikačních technologií muži obecně stále výrazně převládají. Zcela opačná situace je pak v dalším poměrně výrazně zastoupeném oboru činnosti, administrativních a podpůrných činnostech, kde všech 29 respondentů představují ženy a není zastoupen ani jeden muž. Tento fakt podporuje některé závěry učiněné výše v teoretické kapitole této diplomové práce, zejména skutečnost, že jsou to téměř výhradně ženy, kdo obsazuje asistentské a další podpůrné pozice jak v soukromém sektoru, tak ve veřejné správě. Obdobné výsledky nalézáme také v oboru zdravotní a sociální péče, kde jsou mezi 25 respondenty pouze 2 muži a 23 žen, a v oboru vzdělávání, kde se mezi 21 respondenty nachází 2 muži a 19 žen, což dokresluje obecně známou situaci převahy žen v pomáhajících profesích a na nižších úrovních vzdělávacího systému.

Za zmínku stojí detail odpovědí v oboru peněžnictví a pojišťovnictví, kde jsou mezi 9 respondenty 3 muži a 6 žen, avšak všichni tři tito muži v jiné otázce uvádějí příjem nad 50 000 Kč měsíčně (a jeden z nich nad 80 000 Kč měsíčně), zatímco ze 6 žen v tomto oboru uvádí příjem nad 50 000 Kč měsíčně pouze jedna, zatímco ostatních 5 má příjem poměrně výrazně pod touto hranicí.

Graf č. 12: Odpovědi na otázku 2.3



Pozoruhodné výsledky nabízí otázka 2.3 ilustrovaná grafem č. 12 výše, týkající se hierarchie pracovního zařazení. V nejvyšší kategorii, tedy jako vlastník, vlastnice, jednatel/ka nebo ředitel/ka, se identifikuje celkem 14 osob (6,1%), mezi nimiž převládají ženy (9) nad muži (5). Paradoxní však je, že z těchto pěti mužů čtyři uvádějí měsíční hrubý příjem vyšší než 80 000 Kč, avšak z devíti žen ve stejné kategorii neuvádí takto vysoký příjem ani jedna, tři ženy uvádějí příjem mezi 50 a 80 tisíci a šest žen příjem nižší než 50 tisíc Kč měsíčně.

V kategorii střední nebo nižší management se nachází 51 respondentů (22,3%), z toho 15 mužů a 36 žen. Ve výzkumném vzorku je nejvíce zastoupená kategorie odborných či referentských pozic, v nichž z 81 respondentů (35,4%) pracuje 22 mužů a 59 žen. V administrativní nebo asistentské pozici pak působí 32 respondentů, z nichž je pouze 1 muž a 31 žen.

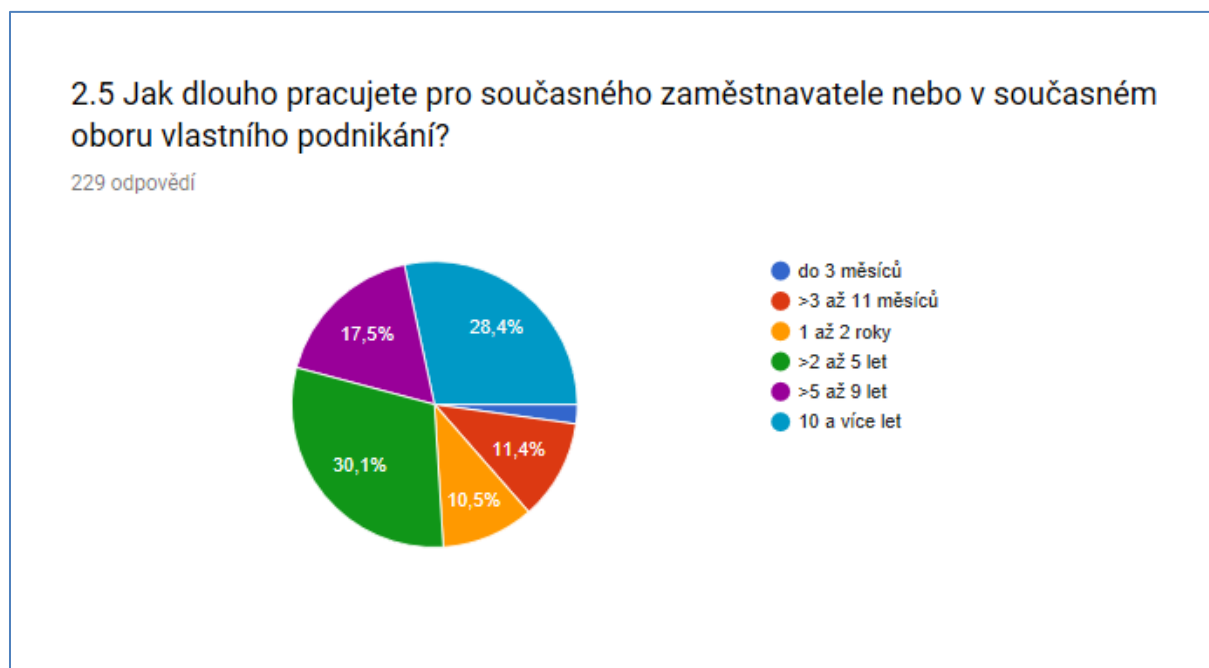
Z 33 respondentů v technických nebo dělnických pozicích je 13 mužů a 20 žen, přičemž z těchto třinácti mužů všichni kromě jednoho uvádí měsíční příjem nad 35 000 Kč, zatímco z dvaceti žen ve stejné kategorii si více než 35 000 Kč měsíčně vydělávají pouze dvě, ostatních osmnáct žen má příjem nižší, z toho celých devět žen dokonce méně než 20 000 Kč měsíčně.

Graf č. 13: Odpovědi na otázku 2.4



Graf č. 13, který zobrazuje výsledky otázky 2.4, týkající se celkové délky pracovní praxe, ilustruje poměrně rovnoměrné rozdělení výzkumného vzorku mezi respondenty s kratší, střednědobou a dlouhodobou pracovní praxí. Marginální zastoupení vykazují pouze respondenti na samém začátku pracovní dráhy, a v menšině jsou rovněž lidé s celkovou délkou pracovní praxe v rozmezí více než dva roky až pět let. Tři další kategorie zaujímají každá přibližně čtvrtinu výzkumného vzorku. Zastoupení pak opět klesá u lidí s 26 a více roky pracovní praxe, kterých je ve vzorku 11,3%.

Graf č. 14: Odpovědi na otázku 2.5



Graf č. 15: Odpovědi na otázku 2.6



Otázky 2.5 (délka práce pro současného zaměstnavatele, graf č. 14) a 2.6 (délka působení na současné hierarchické pozici, graf č. 15) jsou záměrně analyzovány v páru, protože nabízejí možnost relevantní vzájemné komparace. Z výsledků je patrné, že u výrazné většiny respondentů je délka angažmá u současného zaměstnavatele analogická času potřebnému

k získání určité hierarchické pozice v tomto zaměstnání a data neindikují významnější rozdíl u ženských a mužských respondentů v tomto ohledu.

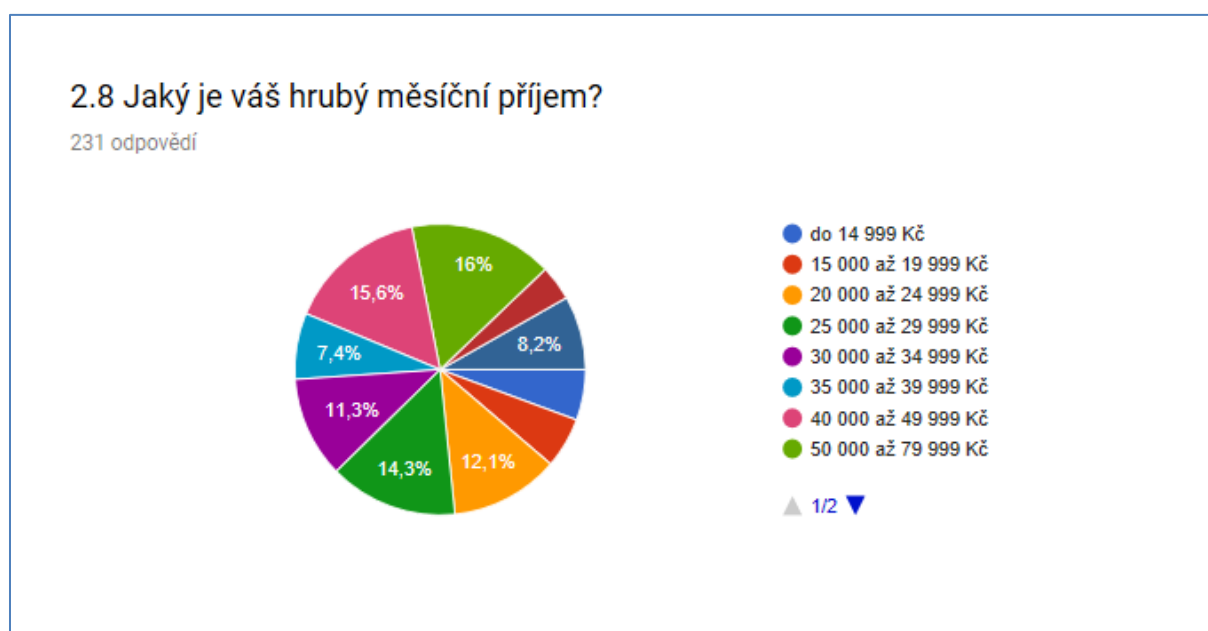
Graf č. 16: Odpovědi na otázku 2.7



Otázka 2.7, ilustrovaná grafem č. 16 výše, je společně s otázkou 2.5 zaměřena na identifikaci možných flukтуаčních vzorců. Za potenciálně fluktuujícího respondenta lze podle naší metodologie považovat takového, který je v současném zaměstnání 1 rok nebo méně a zároveň strávil 1 rok nebo méně v předchozím zaměstnání. Takových respondentek je ve výzkumném vzorku 5 a všechny jsou ženského pohlaví.

Pokud definici potenciálního ohrožení častější změnou zaměstnání rozšíříme na takovou skupinu respondentů, která je jak v současném, tak v předchozím zaměstnání méně než 2 roky, získáváme skupinu 17 respondentů, v níž stále velmi výrazně převažují ženy, jichž je v této kategorii 14 (a muži tedy pouze 3).

Graf č. 17: Odpovědi na otázku 2.8



Otázka hrubého měsíčního příjmu, která je ilustrovaná grafem 17 výše, byla již v dílčích aspektech diskutována v komentářích k předchozím výsledkům v otázkách této sekce a slouží jako analyticky doplňující, avšak fakticky podstatná veličina pro ilustraci přetrvávajících, objektivně zachytitelných rozdílů mezi pozicí žen a mužů na trhu práce.

K výše uvedeným výrazným rozdílům odměňování žen a mužů na srovnatelných pozicích či oborech činnosti lze na základě tohoto grafu doplnit, že v kategoriích nejnižších příjmů, tj. do 14 999 Kč hrubého měsíčně a 15 000 až 19 999 Kč měsíčně se nachází celkem 26 respondentů (tedy 11,3% výzkumného vzorku), z nichž je 25 žen a pouze 1 muž.

Do kategorie nižšího středního příjmu řadí autorka respondenty, kteří uvádějí, že jejich měsíční hrubá mzda je buď v rozmezí 20 000 až 24 999 Kč nebo 25 000 až 29 999 Kč. Takových respondentů je ve vzorku celkem 61, z toho 57 žen a 4 muži. I při zohlednění faktu, že celkový poměr ženských a mužských respondentů ve vzorku je 3:1, stále se jedná o mimořádně výraznou asymetrii žen v nejnižších a nižších středních příjmových kategoriích.

Do kategorie středních příjmů řadí autorka respondenty, kteří měsíčně vydělají od 30 000 do 39 999 hrubého. Na nižším okraji tohoto intervalu se rovněž nachází současná výše průměrné hrubé mzdy v České republice, která ve třetím čtvrtletí roku 2018 činila 31 516 Kč.<sup>41</sup>

<sup>41</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019e. Průměrné mzdy – 3. čtvrtletí 2018. Dostupné online: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2018>, přístup 21. 2. 2019.

V této střední příjmové kategorii se nachází celkem 43 respondentů, z toho 34 žen a 9 mužů, což stále značí převahu žen i při započítání faktoru celkového poměru žen a mužů ve vzorku.

Situace se podle očekávání výzkumných hypotéz obrací ve vyšší střední příjmové kategorii, tedy u osob, jež vydělají od 40 000 do 49 999 Kč měsíčně. Těchto respondentů je celkem 36, mezi nimi pak 21 žen a 15 mužů, což při započítání celkového poměru 3:1 mezi ženami a muži ve výzkumném vzorku již poměrně výrazně indikuje, že muž má podstatně vyšší šanci náležet do kategorie vyšších středních příjmů než žena.

Zcela zřejmá je pak tato skutečnost u dvou kategorií nejvyšších příjmů. Respondentů, kteří vydělají od 50 000 do 79 999 Kč měsíčně, je celkem 37, z toho 19 žen a 16 mužů, což, pokud vezme v úvahu již několikrát zmíněný asymetrický celkový počet žen a mužů ve vzorku, znamená, že muž má téměř trojnásobně vyšší šanci dostat se do této příjmové kategorie než žena.

Respondentů s měsíčním příjmem 80 000 Kč a více je pak ve vzorku celkem 9, z toho 2 ženy a 7 mužů, což při uvedené korektivní statistické operaci znamená, že z celkového počtu 171 žen ve vzorku tvoří ženy v nejvyšší příjmové kategorii asi 1,2%, zatímco z celkového počtu 61 mužů ve vzorku tvoří muži v nejvyšší příjmové kategorii celých 11,5%. Z tohoto poměru získaných dat je tedy možno odvodit, že statistická šance mužů dostat se do nejlépe placené kategorie je oproti šanci žen téměř *desetinásobně vyšší*.

Pokud se okruhem vrátíme k opačnému konci spektra, tedy k nejnižší příjmové kategorii pod 20 tisíc Kč hrubého měsíčně, z celkového počtu 171 žen se jich v této kategorii nachází 25, tedy asi 14,6% žen, zatímco z celkového počtu 61 mužů se v této kategorii nachází 1 muž, tedy 1,6% mužů. Analogicky, avšak zrcadlově k předchozímu odstavci tak lze odvodit, že ženy mají statisticky přibližně *devítinásobně vyšší* šanci než muži nacházet se v nejhůře placené kategorii.



### 2.2.3. Sekce 3.0: Job seeking a pracovní pohovory

Otázky v sekci 3.0 se zaměřují na dvě obecné skupiny témat. První z nich jsou tematické okruhy týkající se časových aspektů hledání zaměstnání a slouží ke komparaci toho, jak jsou jednotlivé genderové, sociální a ekonomické kategorie uchazečů úspěšné při úsilí o získání zaměstnání. To se týká otázek 3.1 až 3.5. Druhý tematický okruh již explicitně tematizuje některé diskriminační a stereotypizační praktiky, s nimiž se uchazeči a uchazečky mohou setkat při hledání zaměstnání a při pracovních pohovorech, jako jsou např. otázky na věk, rodinnou situaci, současné či plánované mateřství či fyzický vzhled. Součástí dotazníku je v tomto ohledu také zkoumání reakcí respondentů na tyto praktiky. Uvedená témata jsou obsahem otázek 3.6 až 3.13.

Graf č. 18: Odpovědi na otázku 3.1



Jak je patrné z grafu č. 18, největší skupina respondentů našla a získala své současné zaměstnání v nejkratším z nabízených časových úseků, tedy do dvou týdnů (40,2%). Z 92 respondentů, kteří takto odpověděli, je 62 žen a 30 mužů, což indikuje jen mírně větší šanci mužů získat rychle zaměstnání (vzhledem k celkovému poměru 3:1 v počtu žen a mužů ve výzkumném vzorku).

V protilehlých kategoriích respondentů, tedy těch, kterým nalezení a získání současné práce trvalo 6 měsíců a déle, se nachází celkem 29 osob, z nich ovšem pouze 2 muži a celých 27 žen, což vede autorku k poznatku, že zatímco u lidí, kteří jsou ať už osobnostně,

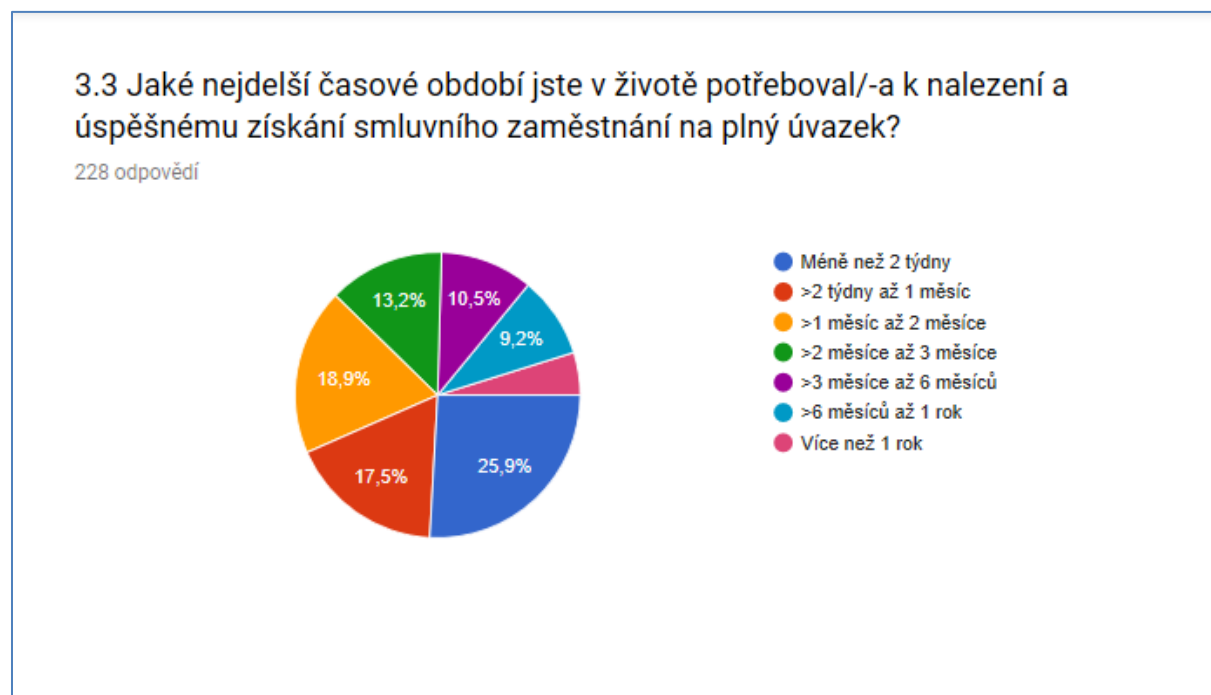
vzdělanostně či kompetenčně schopni získat práci rychle a relativně bez problémů, je rozdíl mezi šancemi mužů a žen jen malý, pak naopak mezi osobami, které z různých důvodů hledají zaměstnání nejdéle a potýkají se při tom s největším množstvím různých překážek, je velmi výrazná převaha žen.

Graf č. 19: Odpovědi na otázku 3.2



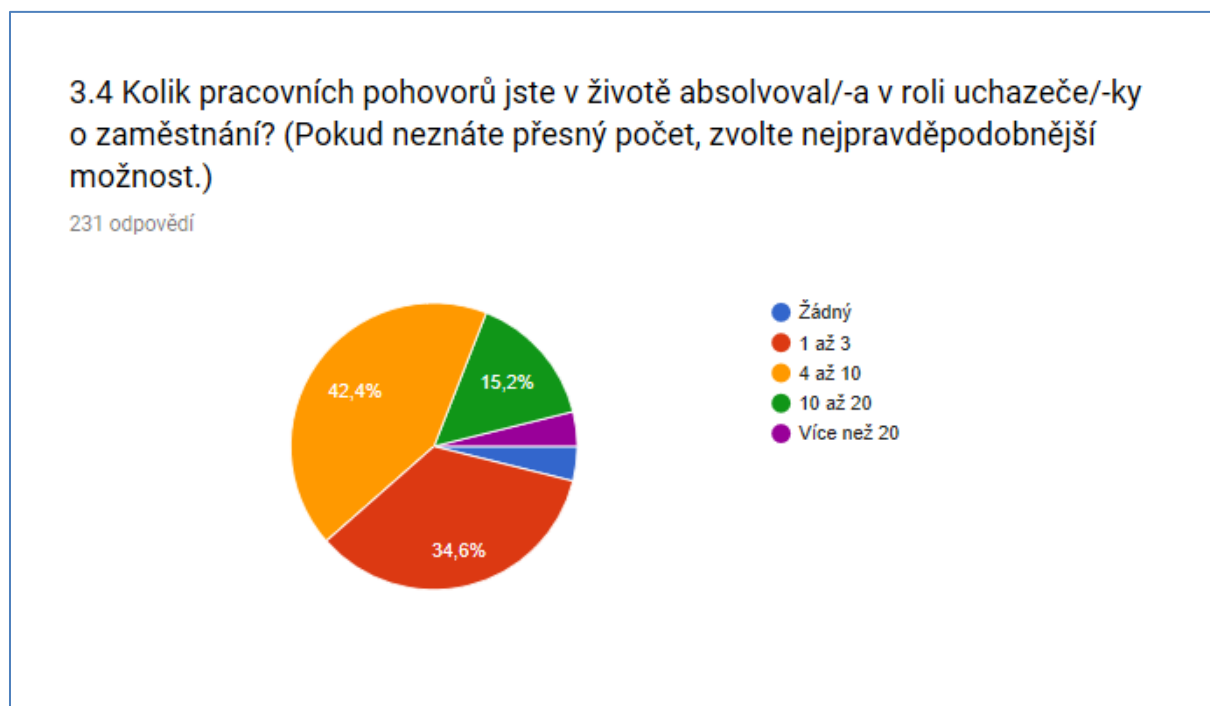
Účelem otázky 3.2, reprezentované grafem č. 19 výše, bylo identifikovat právě tu (menšinou) skupinu respondentů, kteří za celý svůj život nikdy nezískali práci snadno a rychle, ale vždy se při jejím získávání potýkali s řadou problémů a vždy potřebovali na získání práce výrazně delší časové období než ostatní. Do této kategorie řadí autorka ty respondenty, kteří vždy potřebovali k nalezení a získání jakéhokoliv zaměstnání nejméně 3 měsíce a více. Takových respondentů je ve výzkumném vzorku celkem 9, z toho 2 muži a 7 žen. Tento poměr víceméně odpovídá celkovému poměru počtu mužů a žen ve vzorku, takže data v tomto případě neindikují zaznamatelnou pravděpodobnost, že pohlaví hraje podstatnou roli u osob, které mají největší problémy s uplatněním na trhu práce. Je naopak pravděpodobné, že v takových případech hrají zásadnější úlohu jiné faktory, zejména nedostatečné osobní či „měkké“ kompetence, nedostatečný přístup ke vzdělání či různé druhy sociálního vyloučení.

Graf č. 20: Odpovědi na otázku 3.3



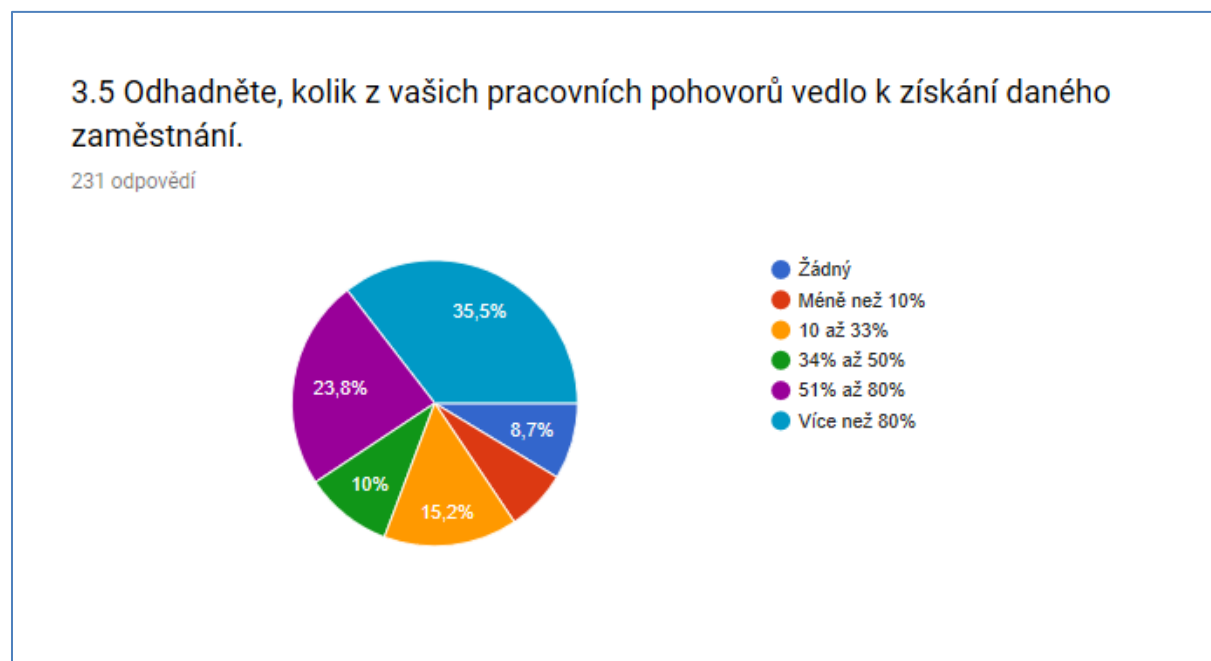
Účel otázky reprezentované v grafu č. 20 je pak zrcadlově opačný postupu uplatněnému v otázce předchozí. Záměr autorky výzkumu byl tedy v tomto případě identifikovat takovou skupinu respondentů, kteří se nikdy v životě nepotýkali při hledání zaměstnání s jakýmkoliv většími problémy či překážkami a vždy dokázali zaměstnání najít rychle a efektivně. Do této kategorie autorka řadí ty respondenty, kteří nikdy nepotřebovali k nalezení práce dobu delší než dva týdny. Takových je ve výzkumném vzorku celkem 59 (tj. 25,9% těch, kdo na tuto otázku odpověděli), a mezi těmito osobami je 22 mužů a 37 žen, což vzhledem k celkovému poměru mužů a žen ve vzorku do určité míry vyšší šanci mužů oproti ženám dostat se do této kategorie, avšak nikoliv v mimořádně výrazné asymetrii.

Graf č. 21: Odpovědi na otázku 3.4



Z grafu č. 21 je patrné, že jen malá část respondentů absolvovala v životě více než 10 pohovorů, naopak výrazná většina absolvovala buď 1 až 3 pohovory (34,6%), nebo 4 – 10 pohovorů (42,4%). Ve skupině, která absolvovala více než 10 pohovorů, je 44 respondentů, z toho 11 mužů a 33 žen, což téměř přesně odpovídá rozložení počtu žen a mužů v dotazníku a neukazuje tedy na zásadní vliv genderu v této oblasti.

Graf č. 22: Odpovědi na otázku 3.5



Co se týká úspěšnosti při pohovorech, většina respondentů byla úspěšná buď téměř vždy (35,5%), nebo alespoň v jednom z každých dvou případů (23,8%). V celkovém počtu 137 respondentů radících se do jedné z těchto dvou kategorií je 33 mužů a 104 žen, což opět téměř přesně odpovídá celkovému poměru žen a mužů ve vzorku.

Pokud se ovšem podíváme blíže na kategorie respondentů, kteří mají s úspěšností u pohovorů určité problémy (10% až 33% pohovorů končilo úspěchem) nebo jsou u pohovorů velmi často neúspěšní (méně než 10% končilo úspěchem), nacházíme v těchto kategoriích 17 osob, z nichž všichni jsou muži. Při snaze o interpretaci tohoto pozoruhodného jevu je možno zjišťovat, co dalšího mají tito respondenti společného v ostatních charakteristikách zkoumaných dotazníkem. Nalézáme například, že 12 z těchto 17 mužů má vysokoškolské vzdělání magisterského stupně, jeden má doktorát a ostatní 4 mají maturitu, nelze tedy usuzovat, že by důvodem neúspěchů při pohovorech bylo v jejich případě nízké vzdělání či nedostatečná kvalifikace, neboť výrazná většina těchto mužů disponuje rovněž dostatečným počtem let pracovní praxe. Dalším „podezřelým“ ukazatelem tedy může být věk, avšak ani v tomto ohledu statistika nenaznačuje relevantní společné charakteristiky těchto sedmnácti mužů, jelikož jejich věk je poměrně variabilně rozdělen do rozsáhlého intervalu mezi 25 a 65 lety. Nezbyvá tedy než popsání dílčího fenoménu zařadit mezi otázky, jež tato diplomová práce ponechává otevřené.

Graf č. 23: Odpovědi na otázku 3.6



Graf č. 24: Odpovědi na otázku 3.7



Otázka 3.6 ilustrovaná grafem č. 23 a otázka 3.7 v grafu č. 24 výše jsou první dvě ze série párových otázek, které přímo zkoumají výskyt diskriminačních či stereotypizačních praktik uplatňovaných zaměstnavateli či personalisty při pohovorech s uchazeči a uchazečkami a zároveň způsoby, jakými na uchazeči a uchazečky na tyto praktiky reagují.

Mezi 101 respondenty (43,7%), kteří odpovídají, že se jich zaměstnavatelé při pohovoru nikdy neptají na věk, je 29 mužů a 72 žen, což odpovídá 47,5% celkového počtu mužů a 42,1% celkového počtu žen. Mezi 49 respondenty, kteří uvádějí, že se jich zaměstnavatelé ptají na věk spíše častěji, téměř vždy nebo vždy, je 10 mužů (což odpovídá 16,4% jejich celkového počtu ve vzorku) a 39 žen (což odpovídá 22,8% celkové počtu žen ve vzorku). Je tedy třeba konstatovat, že v případě přímých dotazů na věk uchazeče či uchazečky data neindikují výraznější rozdíl mezi zkušenostmi žen a mužů. Stejně tak data dokládají, že velká většina respondentů nemá problém takovou otázku zodpovědět – většinou nebo vždy na ni odpoví 85,2% respondentů.

Graf č. 25: Odpovědi na otázku 3.8



Graf č. 26: Odpovědi na otázku 3.9



Velmi podobná je situace u druhého páru otázek z této série, tedy těch, které zkoumají frekvenci dotazů na rodinný stav uchazeče či uchazečky a jeho/její reakci na takový dotaz.

Podle většiny respondentů (64,9%) se zaměstnavatelé na rodinný stav neptají vůbec, nebo se na něj ptají spíše zřídka. Mezi 59 respondenty, podle jejichž zkušenosti se naopak zaměstnavatelé na rodinný stav ptají vždy nebo většinou, je pak ovšem pouze 9 mužů (což představuje 14,8% všech mužů ve vzorku) a 50 žen (což je 29,2% všech žen ve vzorku). Z tohoto údaje již lze usuzovat, že ženy se setkávají s dotazem na rodinný stav s téměř dvojnásobně vyšší pravděpodobností než muži.

Co se týká ochoty odpovědět na takovýto dotaz, přesně tři čtvrtiny všech respondentů uvádějí, že na něj odpoví vždy nebo většinou. Pouze 9,2% respondentů (tj. 21 osob) uvádí, že na takovou otázku buď vždy odmítne odpovědět, nebo odpoví pouze zřídka. Mezi těmito osobami je 5 mužů a 16 žen, což vzhledem k již zmíněnému poměru žen a mužů v celkovém vzorku nijak neindikuje genderově významný rozdíl v dané kategorii.



Graf č. 27: Odpovědi na otázku 3.10



Graf č. 28: Odpovědi na otázku 3.11



Určitý posun výsledků směrem k výraznější indikaci existence diskriminačních praktik pak lze vysledovat u třetího páru dotazů, které se zaměřují na zjištění, zda se zaměstnavatelé ptají na současné či plánované děti. Zde sice na první pohled odpovídá většina respondentů, že se s touto otázkou neseťkávají buď nikdy (39,8%), nebo jen zřídka (19,5%). Avšak rovněž analogicky k předchozím zjištěním, pokud se respondenti s otázkami na děti naopak setkávají

vždy, spíše častěji nebo občas, jedná se v takových případech mnohem pravděpodobněji o ženy než o muže – s dotazem se podle získaných dat setkává občas, často nebo vždy 48,5% všech žen ve vzorku, ale pouze 18% všech mužů ve vzorku. Případně posuzováno zrcadlovým pohledem – odpověď, že na současné či plánované děti se zaměstnavatelé *nikdy* neptají, uvedlo celých 57,4 procenta všech dotázaných mužů, avšak pouze 33,3% dotázaných žen.

Opakuje se ovšem vzorec zachycený v předchozích otázkách, kdy výrazná většina respondentů mužského i ženského pohlaví (dohromady téměř tři čtvrtiny respondentů) uvádí, že vždy nebo téměř vždy zaměstnavateli či personalistovi na dotazy týkající se současných či plánovaných dětí odpoví.

Graf č. 29: Odpovědi na otázku 3.12



Graf č. 30: Odpovědi na otázku 3.13



Poslední ze čtveřice párových otázek, které zkoumají přítomnost explicitních diskriminačních praktik a reakce uchazečů a uchazeček na ně, jsou otázky 3.12 a 3.13 (grafy č. 29 a 30 výše), které zachycují zkušenosti s vyžadováním fotografie jakožto součásti žádosti o zaměstnání či životopisu kandidáta/kandidátky.

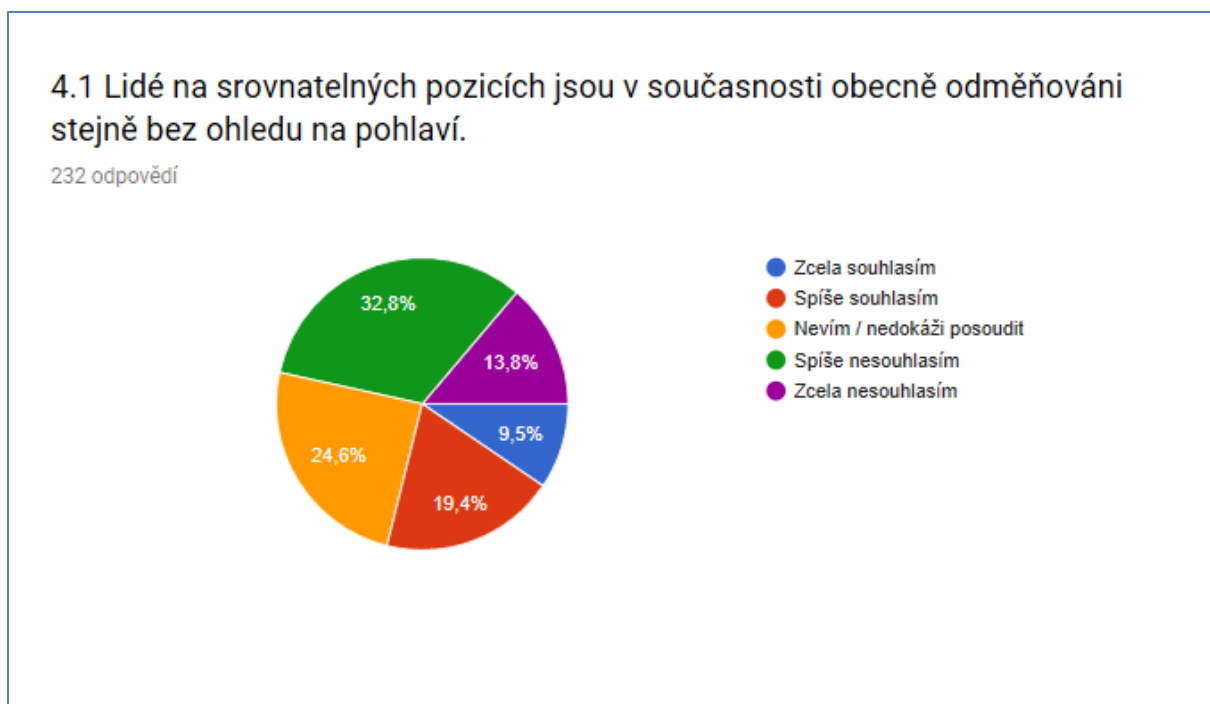
Více než polovina respondentů uvádí, že zaměstnavatelé fotografii nevyžadují vůbec, nebo ji vyžadují spíše zřídka. Nicméně respondentů, podle jejichž zkušenosti zaměstnavatelé fotografii vyžadují spíše častěji nebo téměř vždy, je celkem 59, z toho 52 žen (což představuje 30,4% všech žen ve vzorku) a 7 mužů (což odpovídá pouze 11,5% všech mužů ve vzorku).

Ochota fotografii přiložit je podle získaných dat rozložena poměrně variabilně. 39,1% respondentů fotografii přikládá vždy. Jde o 90 osob, z nichž je 21 mužů (tj. 34,4% všech mužů ve vzorku) a 69 žen (tj. 40,4% všech žen ve vzorku). Z toho plyne, že muži a ženy se v míře, do které automaticky přikládají svou fotografii k životopisu, výrazně neliší. Mezi respondenty, kteří naopak fotografii nepřikládají nikdy (a to ani pokud je zaměstnavatelem vyžadována), najdeme celkem 44 osob, z toho 15 mužů (tj. 24,6% všech mužů ve vzorku) a 29 žen (tj. 17% všech žen ve vzorku). Ani zde tedy nelze o příliš výrazných genderových rozdílech hovořit.

#### 2.2.4. Sekce 4.0: Ženy a muži na trhu práce

Čtvrtá sekce dotazníkového šetření obsahuje otázky, která zkoumají subjektivní názory, pohledy a přesvědčení respondentů formou předložení určitých tvrzení, k nimž respondenti vyjadřují míru svého osobního souhlasu či nesouhlasu. Část otázek má opět párový charakter, v tomto případě formou předložení konkrétního tvrzení jako „faktu“, tj. „takto to reálně je“, a následného předložení stejného tvrzení v podobě hodnotícího vyjádření, tedy „takto by to v ideálním případě mělo být.“ Účelem dané metody je prozkoumat, v jakém vztahu je u respondentů míra vnímání genderových nerovností a míra souhlasu s jejich potenciální nivelizací či odstraněním formou různých stupňů systémových zásahů. V další části této sekce jsou respondentům předkládána tvrzení, která vyjadřují nejběžnější stereotypy týkající se přiřazování určitých povahových či osobnostních vlastností mužům a ženám, přičemž je zkoumáno, která z těchto tvrzení nacházejí u respondentů vyšší či nižší míru souhlasu mimo jiné s ohledem na jejich genderovou příslušnost.

Graf č. 31: Odpovědi na otázku 4.1



Graf č. 32: Odpovědi na otázku 4.2



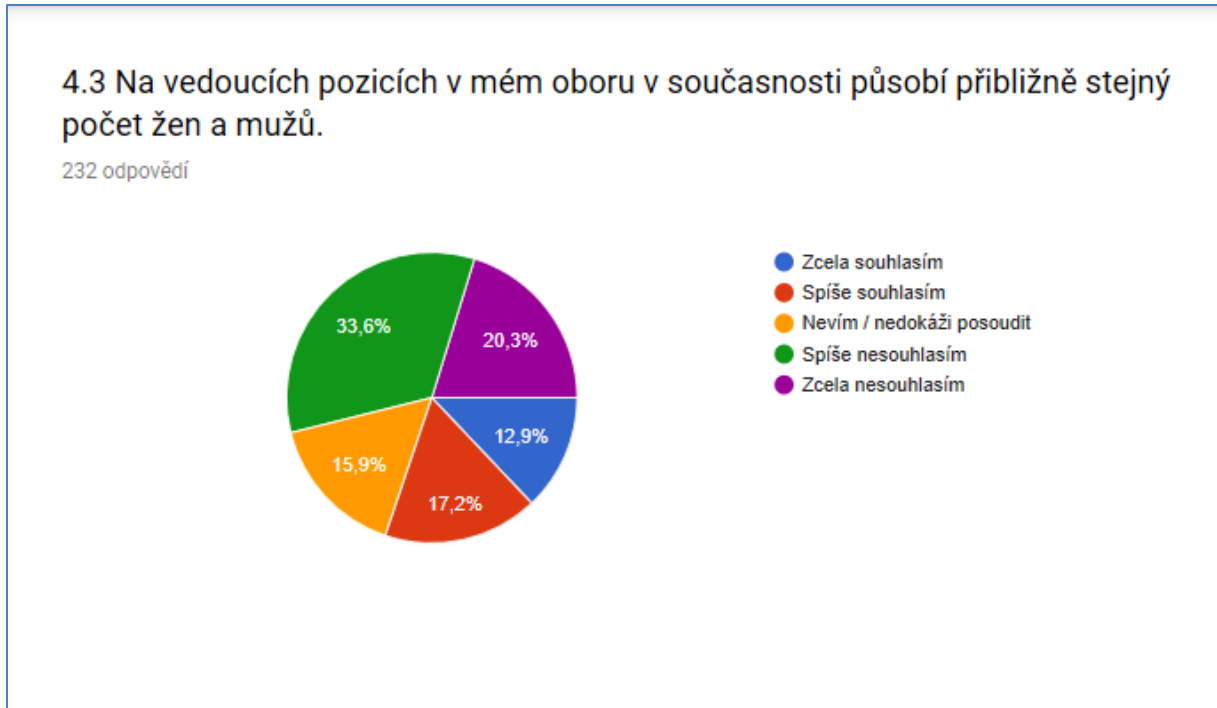
S tvrzením, že lidé na srovnatelných pozicích jsou v současnosti odměňováni stejně bez ohledu na pohlaví, zcela souhlasí pouze 9,5% respondentů, což je 22 osob, z nich 10 mužů (tj. 16,4% všech dotázaných mužů) a 12 žen (tj. 7% všech dotázaných žen). Spíše souhlasné stanovisko vyjádřilo 19,4% respondentů, což je 45 osob, mezi nimi pak 15 mužů (24,6% mužů ve vzorku) a 30 žen (17,5% žen ve vzorku). Naopak spíše nesouhlasí 32,8% respondentů, kde mezi 76 respondenty nacházíme 12 mužů (tj. 19,7% z celkového počtu mužů) a 64 žen (37,4% všech žen ve vzorku). Konečně zcela nesouhlasné stanovisko, tj. přesvědčení, že muži a ženy na srovnatelných pozicích v současné realitě nejsou odměňováni stejně, vyjádřilo 13,8% respondentů, což znamená 32 osob, mezi nimiž nacházíme 5 mužů (8,2% všech dotázaných mužů) a 27 žen (15,8% všech dotázaných žen).

S tvrzením, že lidé na srovnatelných pozicích by obecně měli být odměňováni stejně bez ohledu na pohlaví, zásadně nesouhlasí pouze jedna respondentka ženského pohlaví a spíše nesouhlasí čtyři muži a jedna žena. Spíše nebo zcela s tvrzením naopak souhlasí naprostá většina respondentů, konkrétně 215 z dotázaných 231 osob.

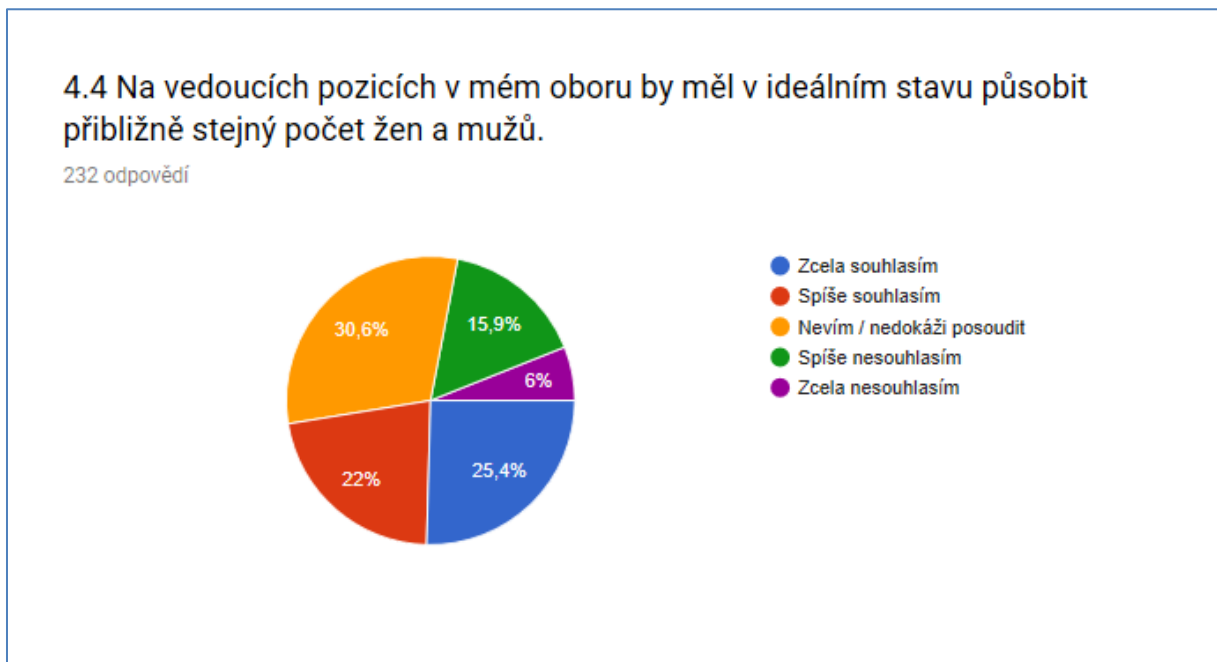
Z dat je tedy zřejmé, že tvrzení o obecné vhodnosti či správnosti rovného odměňování bez ohledu na pohlaví je všeobecně přijímáno se souhlasem bez ohledu na pohlaví respondentů. Nicméně, ve vnímání toho, zda jsou v současnosti ženy a muži skutečně odměňováni stejně, se

již respondenti v závislosti na pohlaví zřetelně liší, a to v tom smyslu, že ženy vnímají odměňování jako nerovné 1,5krát až 2krát častěji než muži.

Graf č. 33: Odpovědi na otázku 4.3



Graf č. 34: Odpovědi na otázku 4.4



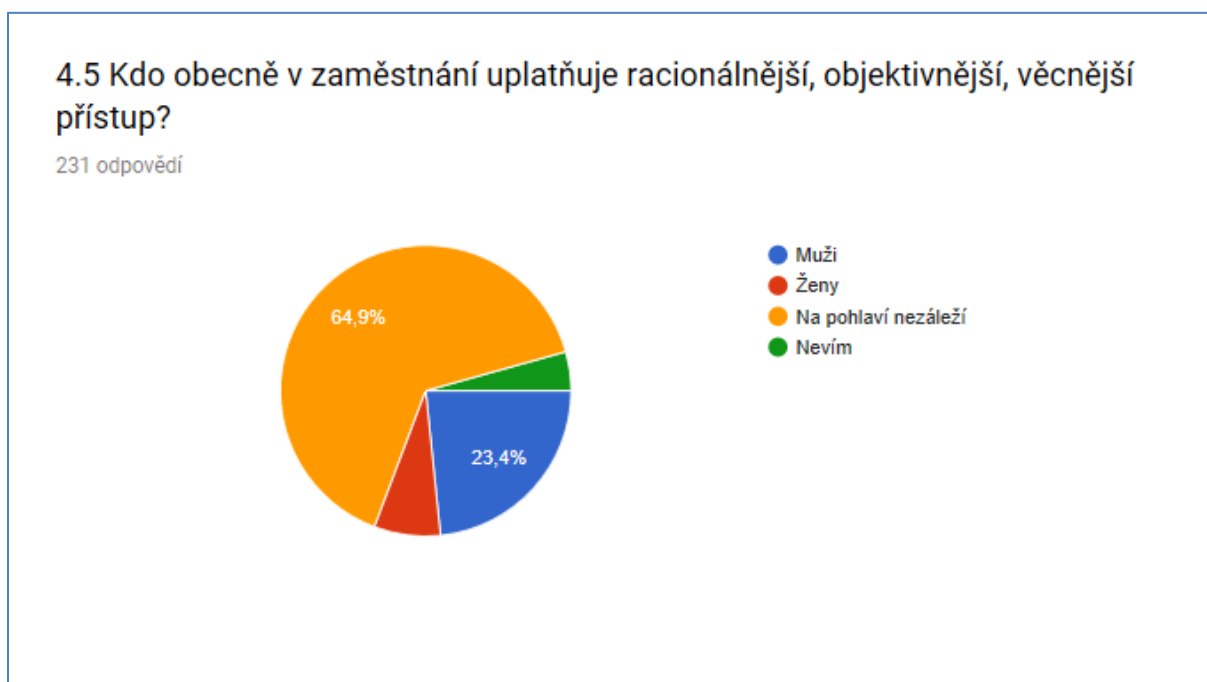
Poněkud odlišné výsledky nabízí otázky 4.3 a 4.4 (grafy č. 33 a 34 výše), týkající se reálného a potenciálně žádoucího zastoupení žen ve vedoucích pozicích. S tvrzením, že na

vedoucích pozicích v respondentově oboru v současnosti reálně působí přibližně stejný počet žen a mužů, zcela nebo spíše souhlasí 30,1% respondentů, což je celkem 70 osob, z nich 16 mužů (tj. 26,2% celkového počtu mužů) a 54 žen (tj. 31,6% celkového počtu žen). Naopak spíše nebo zcela nesouhlasí 53,9% respondentů, což představuje 125 osob, mezi kterými je 36 mužů (59% všech mužů v souboru) a 89 žen (52% všech žen v souboru).

Míra souhlasu s tvrzením, že v ideálním případě by měl v daném oboru na vedoucích pozicích působit přibližně stejný počet žen a mužů, je výrazně nižší než všeobecná míra souhlasu s rovným odměňováním žen a mužů v předchozí otázce. S ideálně rovným počtem žen a mužů ve vedoucích pozicích spíše nebo zcela souhlasí 47,4% respondentů, kteří představují 110 osob zastoupených 93 ženami (tj. 54,4% všech dotázaných žen), avšak pouze 17 muži (27,9% všech mužů ve vzorku). Naopak s myšlenkou stejného počtu žen a mužů ve vedoucích pozicích spíše nebo zcela nesouhlasí 21,9% respondentů, což je 51 osob, mezi kterými nalézáme 22 mužů (tj. 36% všech mužů v souboru) a 29 žen (17% všech žen v souboru). Poměrně velký podíl respondentů pak na tuto otázku nedokáže odpovědět (30,1%).

Z dat lze tedy usuzovat, že zatímco u rovnosti odměňování je tato myšlenka všeobecně schvalována, u rovnosti počtu žen a mužů ve vedoucích pozicích takto všeobecný konsenzus zdaleka nenacházíme, přičemž o potřebnosti takového stavu je přesvědčena či spíše přesvědčena jen asi polovina žen a jen o něco více než jedna čtvrtina mužů.

Graf č. 35: Odpovědi na otázku 4.5

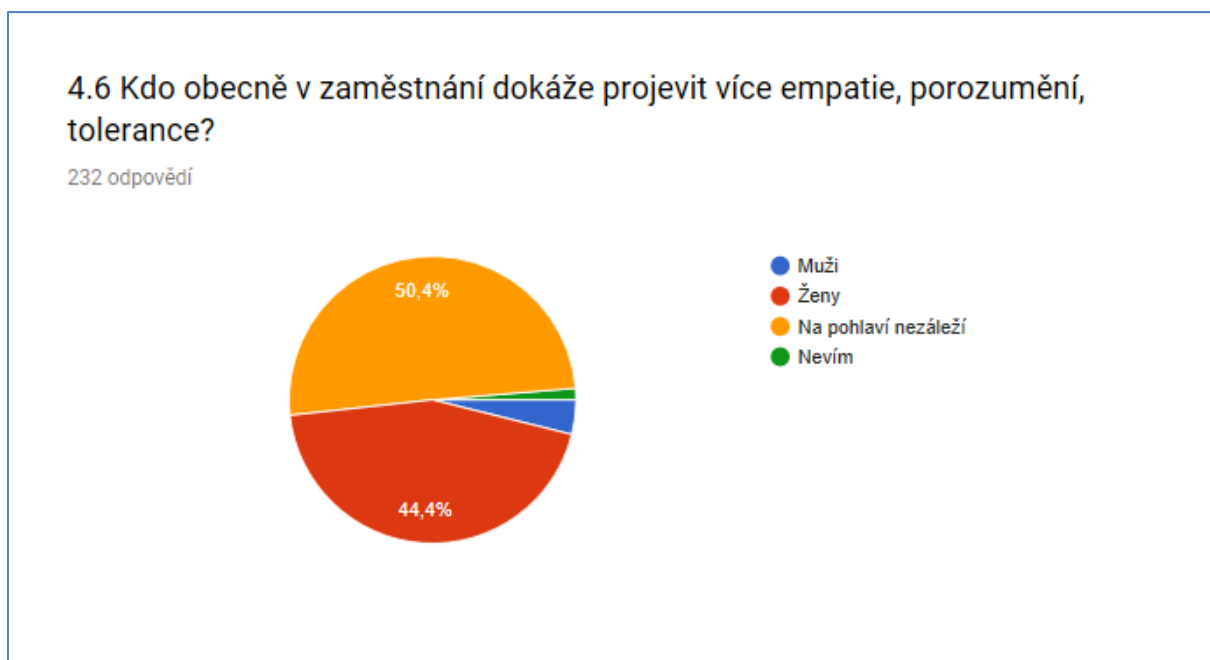


Otázka 4.5, reprezentovaná grafem č. 35 výše, je první ze série čtyř dotazů, které jednak zkoumají míru přijetí určitých tradičních stereotypů o standardních vlastnostech žen a mužů, jednak také zjišťují, jaké je genderové rozložení respondentů, kteří tento pohled vnímají jako reálný.

Co se týká lepších předpokladů pro racionální, objektivní a věcný přístup, 64,9% respondentů se shoduje, že na pohlaví v případě těchto vlastností nezáleží. 23,4% respondentů je pak přesvědčeno, že racionálnější a objektivnější přístup v zaměstnání obecně projevují muži. Tuto odpověď uvedlo celkem 54 osob, mezi nimiž je 15 mužů (tj. 24,6% všech mužů ve vzorku) a 39 žen (tj. 22,8% žen). Naopak ženy za racionálnější a objektivnější považuje pouze 17 respondentů, mezi nimiž se nachází 15 žen (8,8% všech dotázaných žen) a 2 muži (3,3% všech dotázaných žen).

V souhrnu tedy získaná data ukazují, že většina respondentů nespojuje racionalitu, objektivitu a věcnost s genderovou příslušností. Pokud však ano, mužům přisuzuje racionálnější přístup přibližně stejný počet mužů jako žen, avšak ženám jen velmi malá část žen a zcela mizivá část mužů.

Graf č. 36: Odpovědi na otázku 4.6

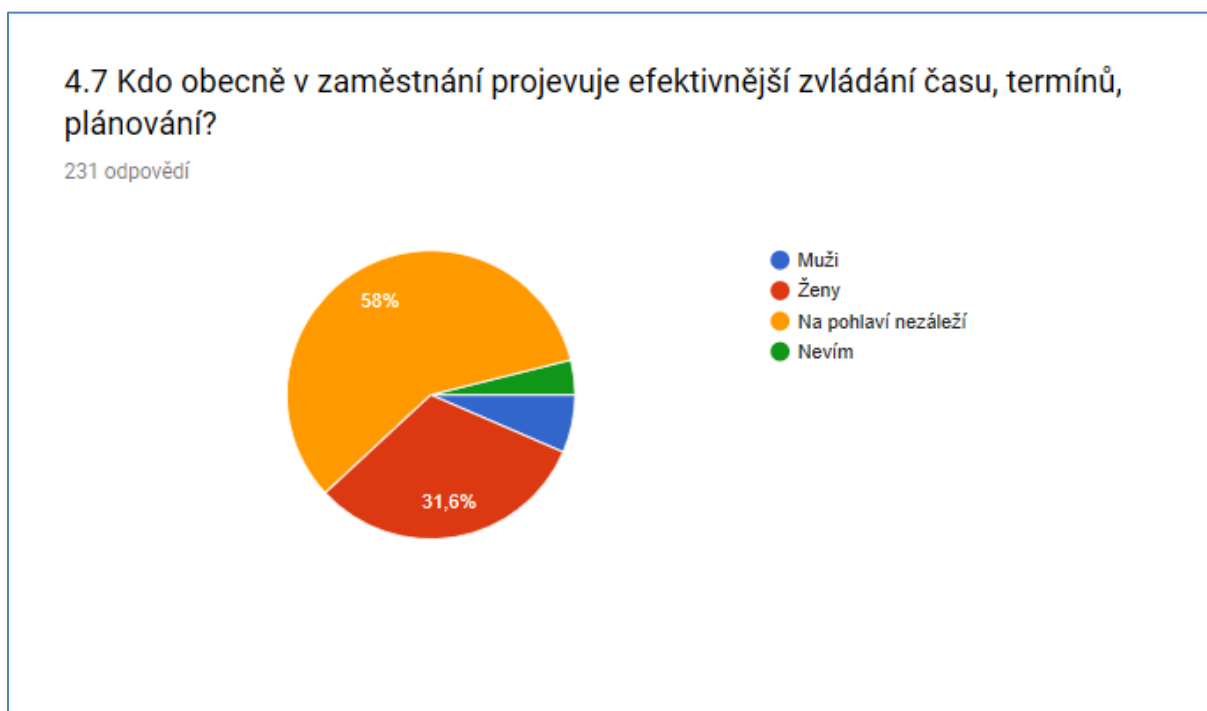




V případě otázky na empatii, porozumění a toleranci se oproti předchozímu dotazu snižuje počet respondentů, kteří tyto vlastnosti považují za nezávislé na genderu, avšak přesto tato skupina zůstává v těsné většině (50,4%). Pokud však respondenti tyto vlastnosti s některým genderem spojují, přisuzují je téměř vždy ženám. Takto se vyjádřilo 44,4% respondentů, tedy celkem 103 osob, z nichž je 16 mužů (tj. 26,2% všech dotázaných mužů) a 87 žen (což představuje 50,9% všech dotázaných žen). Přesvědčení, že empatii, porozumění a toleranci častěji projevují muži, vyjádřilo jen 3,9% respondentů, tj. 9 osob, mezi nimi pak 7 žen a 2 muži.

Z dat lze tedy odvodit, že ačkoliv přibližně polovina respondentů nespojuje empatii, porozumění a toleranci s genderem, ti respondenti, kteří ji k nějakému genderu přiřazují, ji v naprosté většině přiřazují ženám, a tento pohled je pak u žen samotných přibližně dvakrát pravděpodobnější než u mužů.

*Graf č. 37: Odpovědi na otázku 4.7*

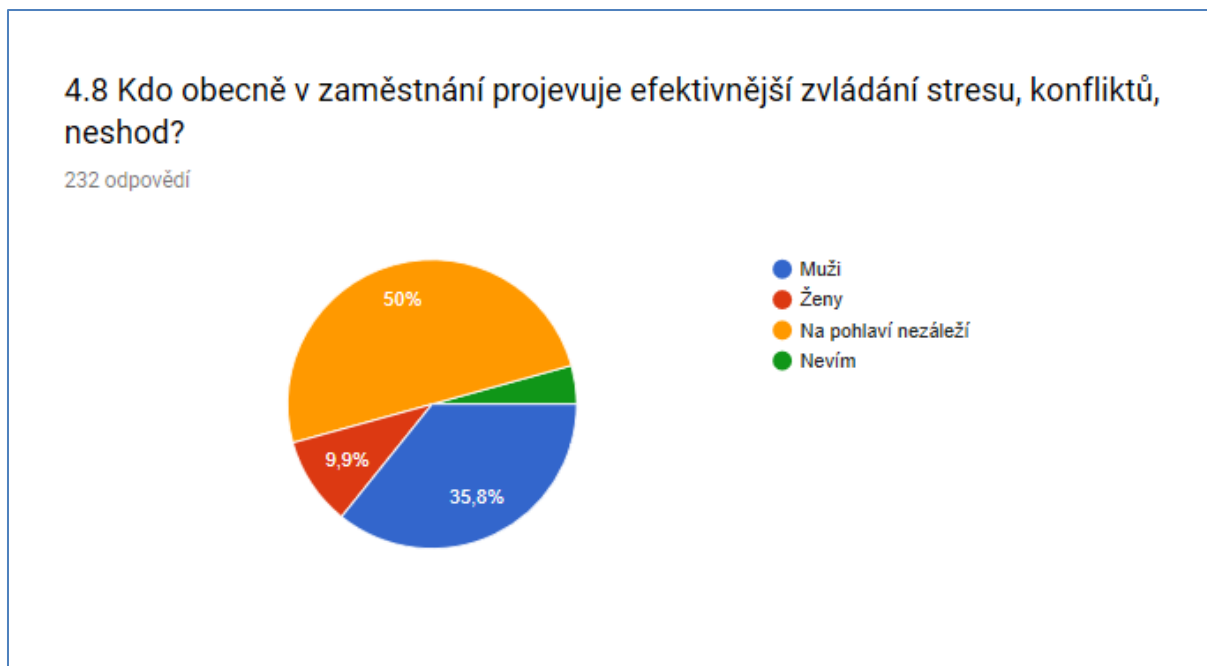


Zvládnání času, termínu a plánování je opět většinou respondentů (58%) považováno za charakteristiky, které se nepojí s konkrétním genderem.

Pokud jsou však někteří respondenti přesvědčeni, že ano, spojují tyto schopnosti výrazně častěji se ženami (31,6%). Takto se vyjádřilo celkem 73 osob, mezi nimiž nalézáme 66 žen (tj. 38,6% celkového počtu žen), avšak pouze 7 mužů (11,5% celkového počtu mužů). Jsou-li pak někteří respondenti přesvědčeni, že efektivnější zvládnání času, termínů a plánování je

mužskou záležitostí, je tomu tak pouze u 6,5% respondentů, tj. 15 osob, mezi nimiž se nachází 7 mužů a 8 žen.

Graf č. 38: Odpovědi na otázku 4.8



Přesně polovina respondentů se domnívá, že zvládnání stresu, konfliktů a neshod není speciální doménou žádného z genderů.

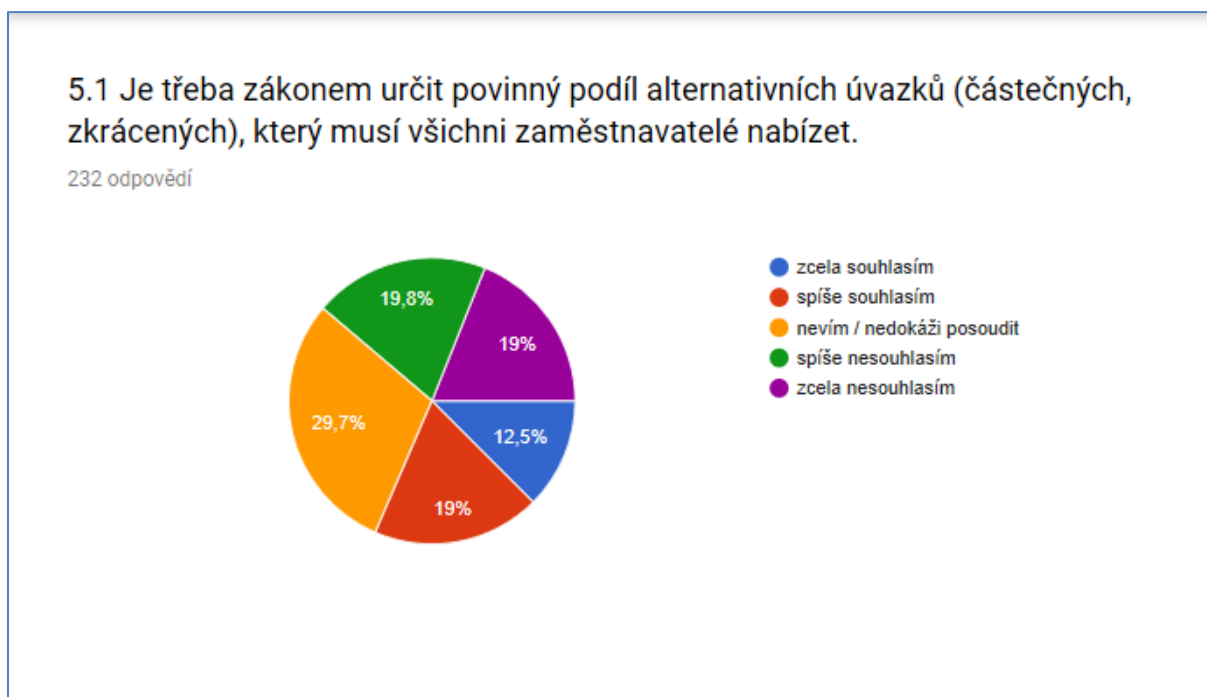
U respondentů, kteří tyto vlastnosti s některým genderem spojují, převládá jejich přisouzení mužům. V tomto smyslu odpovědělo 35,8% respondentů, tj. celkem 83 osob, mezi nimiž nalézáme 28 mužů (tj. 45,9% všech mužů v souboru) a 55 žen (což představuje 32,2% žen v souboru). Naopak ženám přisuzuje lepší zvládnání stresu, konfliktů a neshod jen 9,9% respondentů, což je 22 osob, přičemž není bez zajímavosti, že mezi těmito dvaadvaceti lidmi se nenachází ani jeden muž.

V případě této otázka tedy pokračuje tendence rozdělení výzkumného vzorku přibližně na dvě poloviny, z nichž jedna nevidí v uvedených vlastnostech typické vlastnosti určitého genderu, a druhá polovina se výrazně přiklání k přisouzení vlastností jednomu ze dvou genderů, v tomto případě jednoznačně mužům.

### 2.2.5. Sekce 5.0: Politiky zaměstnanosti

Poslední, pátá sekce dotazníku zkoumá míru souhlasu či nesouhlasu respondentů s principem hypotetických státních zásahů a vhodnosti zákonné regulace některých aspektů genderových vztahů na pracovním trhu.

Graf č. 39: Odpovědi na otázku 5.1



Z grafu č. 39 výše k otázce 5.1 je patrné, že rozdělení respondentů v oblasti souhlasu či nesouhlasu se zákonným určením povinného podílu alternativních úvazků je velmi variabilní, s čímž souvisí rovněž poměrně vysoký podíl osob, které na danou věc nemají názor nebo ji nedovedou posoudit (29,7%).

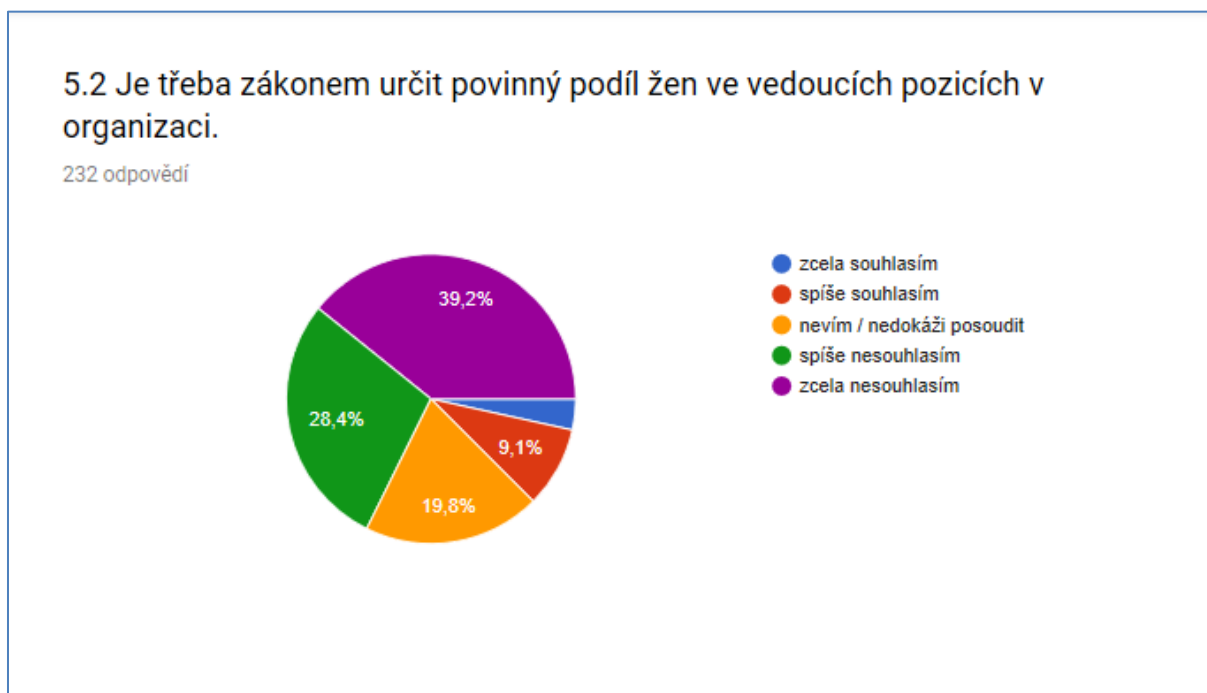
Se zákonnou regulací v tomto ohledu zcela nebo spíše souhlasí 31,5% respondentů, což představuje celkem 73 osob, mezi kterými je velká převaha žen – 68 (tj. 39,8% všech žen v souboru) a pouze 5 mužů (kteří tedy představují 8,2% všech mužů v souboru).

Zcela nebo spíše nesouhlasnou odpověď pak vyjadřuje 38,8% respondentů představujících celkem 90 osob, mezi nimi pak 38 mužů (tj. 62,3% všech mužů v souboru) a 52 žen (což je ovšem pouze 30,4% všech žen v souboru).

Lze tedy odvodit, že celkové rozdělení respondentů mezi zastánce a odpůrce státní regulace povinných alternativních úvazků vypadá na první pohled jako blízké remíze mezi

zastánci a odpůrci tohoto principu, avšak při zapojení genderové optiky je zřejmé, že zatímco mezi ženami poměr odpůrkyň a příznivkyň uvedené regulace v zásadě kopíruje rovnoměrnost a rozdělení dvě obdobně velké skupiny ano/ne s mírnou, avšak nikoliv zcela nevýznamnou převahou zastánkyň, u mužů pozorujeme zásadní rozdíl, kdy téměř dvě třetiny vyjadřují k danému principu nesouhlas, zatímco souhlas pouze necelá desetina a zbytek neví).

Graf č. 40: Odpovědi na otázku 5.2

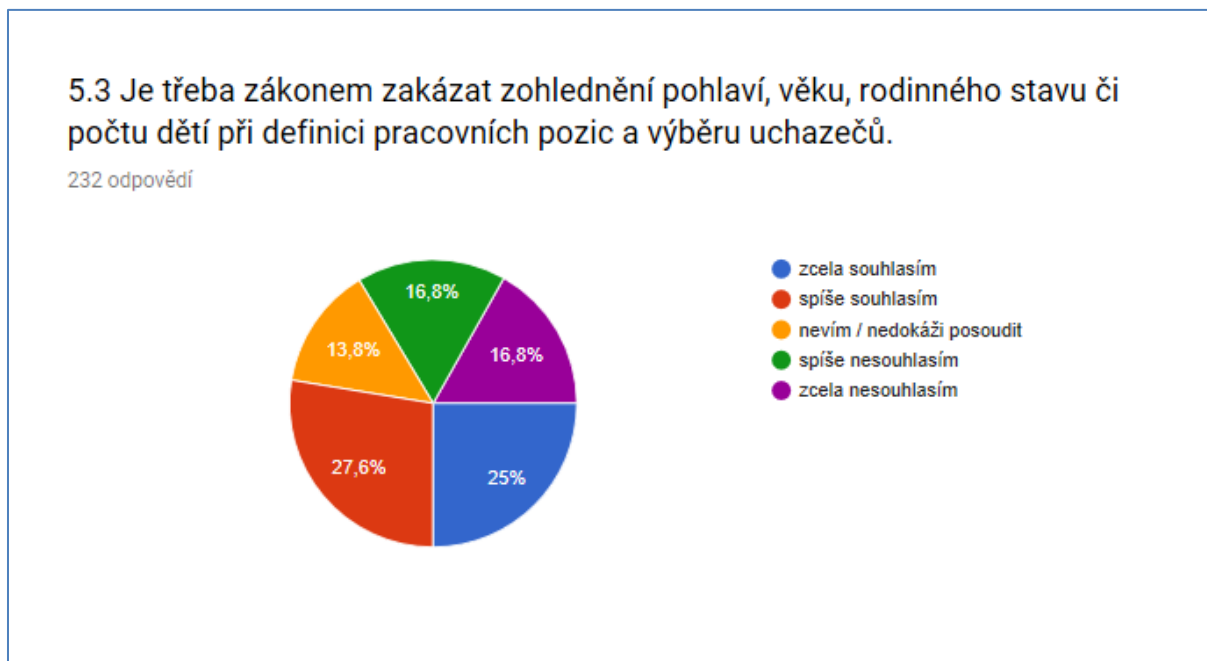


U otázky zkoumající souhlas či nesouhlas s principem povinného podílu žen ve vedoucích pozicích v organizaci lze pozorovat poměrně vysoký podíl respondentů vyjadřujících krajní nesouhlas (39,2%). Tato skupina představuje celkem 91 osob, mezi nimiž je 42 mužů (tj. celých 68,9% všech mužů ve vzorku) a 49 žen (tj. 28,7% všech žen). Spíše nesouhlasí dalších 28,4% respondentů, kde je mezi 66 lidmi 11 mužů (tj. 18% všech mužů v souboru) a 55 žen (tj. 32,2% jejich celkového počtu).

Opět nalézáme značný počet nerozhodnutých, ačkoliv ten se oproti minulé otázce snížil o celých 10 procentních bodů.

Spíše či zcela souhlasí s povinnými kvótami pro ženy ve vedení organizací 12,5% respondentů, což je dohromady 29 osob, mezi kterými se nachází 27 žen a 2 muži.

Graf č. 41: Odpovědi na otázku 5.3



Poslední otázka dotazníku směřuje k posouzení míry souhlasu či nesouhlasu se zákonným zákazem zohlednění pohlaví, věku, rodinného stavu či počtu dětí při definici pracovních pozic a výběru uchazečů, což je opatření, které český právní řád již do velké míry obsahuje, jakkoliv jeho efekt v realitě zůstává sporný.

Zcela nebo spíše souhlasí se zákazem zohledňování těchto aspektů 32,6% respondentů, což je 122 osob, mezi nimiž nacházíme 25 mužů (tj. 41% všech mužů v souboru) a 97 žen (tedy 56,7% všech žen v souboru).

Se zákazem zohledňování uvedených aspektů pak zcela nebo spíše nesouhlasí 33,6% respondentů, což je skupina 78 osob zahrnujících 30 mužů (49,2% všech mužů v souboru) a 48 žen (28,1% všech žen v souboru).

Lze tedy odvodit, že zatímco muži jsou v případě zákazu zohlednění věku, pohlaví, rodinného stavu a počtu dětí na trhu práce rozděleni do dvou obdobných skupin, kde mírně převládá skupina odpůrců takovéto zákonné regulace, u žen nacházíme výraznější převahu zastánkyň takové regulace nad jejími odpůrkyněmi (skoro přesně dvojnásobnou), ale rovněž nikoliv nevýznamný počet nerozhodnutých respondentek.

## 2.3 Zpráva o výstupech z polostrukturovaných rozhovorů

Autorka diplomové práce realizovala celkem 10 polostrukturovaných rozhovorů, z nichž 3 proběhly formou osobního setkání, 3 formou online interview prostřednictvím nástroje Skype a 4 formou emailové výměny písemných otázek a odpovědí.

Rozhovorů se zúčastnilo 6 žen a 4 muži s následujícími profily:

*Tabulka č. 2: Seznam respondentek a respondentů polostrukturovaných rozhovorů*

Gender	Věk	Vzdělání	Současná pracovní pozice
žena	34	Bc.	administrativní pracovníce (na rodičovské dovolené)
žena	52	Mgr.	učitelka
žena	37	Bc.	zdravotní sestra
žena	38	MBA	HR manažerka
žena	22	Bc.	studentka, částečné úvazky v administrativě
žena	30	výuční list	kosmetička (na rodičovské dovolené)
muž	47	maturita	editor online zpravodajství
muž	34	DiS.	obchodní manažer
muž	35	Mgr.	projektový manažer
muž	58	výuční list	dělník ve výrobě

Na následujících stranách vybírá autorka některé podstatné části odpovědí výše uvedených respondentek a respondentů, řazené podle struktury scénáře rozhovoru. Odpovědi byly jen velmi mírně editovány a jazykově upravovány, aby byla zachována jejich autenticita a v co možná nejvyšší míře jak obsah, tak individuální forma komunikace jednotlivých osob. Z přirozených důvodů pak bylo od některých respondentů a respondentek možno získat a reprodukovat více relevantních odpovědí, od některých méně.

### 2.3.1. Ženy a jejich uplatnění na trhu práce

**Domníváte se, že muži a ženy mají dnes víceméně stejné postavení a možnosti na trhu práce?**

*„Věřím, že ano. Jsou práce, kde jsou upřednostňována jednotlivá pohlaví, ale ze svého okolí neznám případ diskriminace na základě toho, zda šlo o muže či ženu.“*  
(muž, 34, obchodní manažer)

*„Ano, řekla bych se, že se to v posledních 20 letech velmi zlepšilo. Přesto je to stále pro ženy náročnější a věřím, že to lehké nebude nikdy.“*  
(žena, 38, HR manažerka)

*„Jsou odvětví, kde postavení stejné mají, a samozřejmě se najdou i odvětví, kde je tomu jinak.“*  
(muž, 47, editor online zpravodajství)

*„Jednoznačně nemají.“*  
(žena, 34, administrativní pracovnice na rodičovské dovolené)

**Pokud ne, v čem se jejich postavení a možnosti liší?**

*„Domnívám se, že existují jisté pracovní pozice, kde se žena může uplatnit jen s potížemi – např. hasiči, vojáci atd.“*  
(žena, 37, zdravotní sestra)

*„Klasický model. Žena je v očích zaměstnavatelů vždy hlavně potenciální matka.“*  
(žena, 38, HR manažerka)

*„Znám ze svých zkušeností lidi, kteří by na určitou pozici ženu zaměstnávali jen neradi. Ale je pravdou, že nakonec to ti lidé udělali a nelitovali.“*  
(muž, 47, editor online zpravodajství)

*„Ženy v produktivním věku jsou při přijímacích pohovorech ve výrazné nevýhodě oproti mužům. Pokud ženy nemají děti a dosáhly určité věkové hranice, většina zaměstnavatelů dá při přijímacím řízení přednost muži, je-li stejně kvalifikován, protože u žen se předpokládá brzký odchod na mateřskou dovolenou. Pokud už děti žena má, pak dochází k ještě výraznějšímu znevýhodnění, protože se automaticky předpokládá, že žena s dětmi nebude svou práci nikdy považovat za prioritní, nebude ochotna vykonávat tolik přesčasů jako muži, cestovat na zahraniční služební cesty a několikrát do roka bude mimo kancelář kvůli nemoci svých dětí. Je nutné ale zdůraznit, že přestože je takové znevýhodnění při přijímacím řízení*

*nezákonné, osobně jej považuji za celkem opodstatněné. Já osobně se nebudu moci své práci již nikdy věnovat tak intenzivně jako v době, kdy jsem dítě neměla. Myslím, že v České republice je tento problém o něco markantnější než v ostatních západních zemích, protože platové podmínky zde neumožňují ženám zajistit si například celodenní kvalifikovanou chůvu pro dítě a ani společnost nevnímá brzké „odložení“ dítěte do péče výchovné instituce jako příliš žádoucí. Dokonce i přihlášení dítěte do jeslí či školky od 2 let věku stále vzbuzuje velmi silné pohoršení, zatímco v západní Evropě či ve USA a Kanadě není neobvyklé, že se ženy vrací naplno do svého zaměstnání po 4 či 6 měsících od porodu. Další znevýhodnění žen na trhu práce vidím ve stále přežívajícím modelu toho, co je „ženská“ a co je „mužská“ práce, na co se ženy hodí a na co už ne.“*

(žena, 34, administrativní pracovnice na rodičovské dovolené)

### **Vnímáte v tomto ohledu vývoj či zásadní změny oproti situaci před 10, 20 nebo 30 lety?**

*„Společně s přechodem z normalizačního režimu k liberální demokracii a od centrálně plánovaného hospodářství k tržní ekonomice u nás došlo i k liberalizace trhu práce a dochází k postupnému narovnávání či smazávání některých absurdních předsudků a stereotypů. Přesto česká společnost stále výrazně zaostává za úrovní společností, které měly možnost se po desetiletí vyvíjet v prostředí liberalismu a demokracie, což se týká i stavu trhu práce a postavení žen a mužů v něm.“*

(muž, 35, projektový manažer)

*„Posun vnímám hlavně v tom, že viditelné znevýhodňování žen na trhu práce již není normou, která by byla společností bez námitek akceptována. Stále se to děje, ale už to není v očích společnosti přijatelné.“*

(žena, 34, administrativní pracovnice na rodičovské dovolené)

*„Myslím, že se situace výrazně liší v Praze (velkých městech) a na venkově. V Praze je situace výrazně lepší. Konkrétně v oboru školství je postavení docela rovnocenné. Mimo Prahu je situace horší, muži dostávají rozhodně více peněz na stejných pozicích. Za sebe musím říct, že jsem před 30 lety začínala svoji pracovní kariéru v oblasti hotelnictví a ani tehdy jsem nepociťovala diskriminaci. Možná je to trochu i o povaze ženy, že se dokáže ozvat.“*

(žena, 52, učitelka)



*„Řekl bych, že situace se mění a ženám se stále otevírá více a více možností. Na druhou stranu mi přijde tak trochu komické, když je těchto věcí dosahováno formou nařízení. Nejde o zaměstnání, ale třeba zastoupení žen v politice, aby bylo vše vyvážené? Přece na to ten jedinec musí mít a je jedno, zda je muž nebo žena a je bílý, černý, zelený nebo fialový.“*

(muž, 47, editor online zpravodajství)

*„Ve svém věku nejsem schopen posoudit, obecně ale vnímám českou společnost jako velmi rovnostářskou. Nikdy jsem nepracoval ve firmě, kde by se lišily odměny pro muže i ženy, ač se odváděná práce mezi lidmi na identických postech často lišila naprosto diametrálně.“*

(muž, 34, obchodní manažer)

*„Na srovnání přístupu generace svých rodičů a té svojí vidím určitý důležitý posun k vnímání ženy méně stereotypně, ale v mnoha důležitých oblastech tohle vnímání pořád přetrvává.“*

(žena, 22, studentka, částečné úvazky v administrativě)

### **2.3.2. Kariéra a rodinný život**

#### **Mají dnes ženy možnost skloubit rodinný život s kariérou?**

*„Já nemám moc rád to slovo kariéra. U chlapů ani u žen. Myslím, že v životě jsou důležitější věci než kariéry, a u žen je to hlavně péče o děti a o rodinu celkově. Ale ani chlap by neměl celý den a noc trávit v práci a nestarat se o potřeby rodiny, taky musí doma pomoci a hrát si s dětmi a vnoučaty a podobně.“*

(muž, 58, dělník ve výrobě)

*„Toto je velice individuální, záleží na pracovní pozici, rodinných možnostech, ale také na ženě samotné.“*

(žena, 37, zdravotní sestra)

*„Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že je to velmi náročné. Záleží na prioritách ženy.*

*Skloubit to plnohodnotně nelze, pokud se nespokojíte s výpomocí chůvy či fungující babičky.“*

(žena, 38, HR manažerka)

*„Záleží na oboru, ale co vidím na svých kamarádkách, tak s tím žádná nemá problém - a to má celkem široké spektrum přátel.“*

(muž, 34, obchodní manažer)

*„Možnost samozřejmě mají, ale je nutné přistoupit k určitému kompromisu. Většina žen se opravdu vrhne na kariéru až po tom, co děti odchází na vysokou školu nebo před tím, než nějaké děti má. Jakékoliv výrazné kariérní úspěchy v mezidobí jsou spíše výjimkou.“*

(žena, 34, administrativní pracovnice na rodičovské dovolené)

*„Znám ženy, které to dokážou, a pak znám ženy, které zcela jasně daly přednost jen a jen rodině. Je otázkou, zda byla jejich situace natolik nezvladatelná, že vzdaly kariéru, nebo se prostě vzdaly ambicí.“*

(muž, 47, editor online zpravodajství)

### **Jak rodinná situace ovlivňuje výběr zaměstnání?**

*„Pokud myslíte výběr oboru práce, myslím, že spíš než rodinná situace to jak u žen, tak u mužů ovlivňují předpoklady, zájmy, obor studia. Na druhou stranu, pokud se myslí rodinná situace také v rodině, ve které člověk vyrostl, i to má na výběr zaměstnání určitý vliv.“*

(žena, 22, studentka, částečné úvazky v administrativě)

*„Velmi záleží na podpoře od okolní rodiny.“*

(žena, 37, zdravotní sestra)

*„Určitě ovlivňuje, jelikož je člověk limitován. A to z hlediska časového, aby mu mantinely pracovní doby dovozovaly stíhat vše potřebné, odvést a přivést děti ze školky, zvládat domácí povinnosti (vaření, uklízení), které jsou chť nechtě stále většinově vykonávané ženami.“*

(muž, 47, editor online zpravodajství)

*„Velmi. Před založením rodiny je žena při výběru zaměstnání limitována jen svými zkušenostmi, kvalifikací a případně tedy tím, zda zaměstnavatel uplatňuje tradiční pohled na rozdělení mužských a ženských rolí nebo ne. Po založení rodiny je pak situace pro ženu na trhu práce diametrálně odlišná.“*

(žena, 34, administrativní pracovnice na rodičovské dovolené)

### **Jaká specifika řeší ženy při návratu do práce po rodičovské dovolené?**

*„Zejména v rychle se rozvíjejících oborech, kde je nutné držet krok např. s vývojem technologií nebo procesů, jsou ženy po návratu znevýhodněné. Zatímco muži měli možnost nepřerušeně působit v oboru a vnímat veškeré jeho změny, ženy mají často v průběhu mateřské a rodičovské dovolené takové možnosti velmi omezené, což se může projevit po jejich návratu do původního oboru.“*

(muž, 35, projektový manažer)

*„Plat a čas. To jsou dva hlavní body, které žena musí řešit po návratu z rodičovské dovolené. Dobré platové ohodnocení v tomto případě už není jen odměnou za práci a motivací k další, ale je zcela zásadní pro možnost ženy se vůbec na trh práce po rodičovské dovolené vrátit. Zvlášť u žen samoživitelek je plat naprosto klíčovým komponentem, protože jeho výše musí umožnit zajištění náhradní péče o dítě v době, kdy je žena v práci. Zároveň se v dnešní době klade velký důraz na všestranný rozvoj dítěte a náklady spojené s jeho vzděláním se tak šplhají do tisíců měsíčně. Nedostatek zařízení pro péči o děti, které ještě nedosáhly věku 3 let způsobuje, že instituce, které tyto děti přijímají, si účtují školkovné mezi 4 a 6 tisíci za měsíc, což je v poměru k průměrným platům pro ženu samoživitelku naprosto neúnosné, a tak i ženy, které by se rády ke své kariéře vrátily dříve než po zažité tříleté, případně čtyřleté mateřské dovolené, tuto možnost nemají. Tím jsou v podstatě nedobrovolně vytrženy z pracovního procesu, přestože by se do něj rády zapojily mnohem dříve. Existenčně to ale zkrátka není možné. Další, co žena musí řešit po návratu z rodičovské dovolené, je pracovní doba. Požadavek flexibility pracovní doby a možnosti práce z domova jsou pro ženu po rodičovské dovolené také zcela zásadní.“*

(žena, 34, administrativní pracovnice na rodičovské dovolené)

*„Nejsem žena, tak to neposoudím, ale počítám, že to samé, co delší dobu nezaměstnaní lidé - ztráty pracovních návyků, zhoršená schopnost pracovat v kolektivu, ale to jsou dočasné a naprosto individuální problémy.“*

(muž, 34, obchodní manažer)

*„Na tohle jako muž těžko hledám odpověď. Ale nejspíš se za tu dobu hodně věcí změní, a to i včetně nároků zaměstnavatele.“*

(muž, 47, editor online zpravodajství)

*„Každá maminka kvituje možnost home office a vlnidný přístup zaměstnavatele. Pro spoustu pracujících maminek je to velmi motivující a troufám si říct, že méně stresu rovná se lepší*

výkon. “

(žena, 38, HR manažerka)

### **Jakým konkrétním překážkám čelí ženy ve vztahu k trhu práce před, během a po obvyklém věku rození dětí a rané péče o ně?**

*„Situace se lepší, rozhodně je lepší než před 25 lety. Podmínky rodičovského příspěvku jsou nesrovnatelně vstřícnější. My jsme v podstatě nemohly pracovat. Ovšem i já jsem vlastně po návratu musela obětovat slibně rozjetou kariéru, ale na druhou stranu musím říct, že jsem ve svých 26 letech, kdy jsem poprvé otěhotněla, vůbec toto neřešila. Nějak mě to netrápilo, a tak nějak jsem si říkala, že to nějak dopadne. A vida! Jsem učitelka. Myslím, že se situace lepší, ale jak kde. Mám teď čerstvou zkušenost s dcerou v advokátní kanceláři vlastněné Němci, a tam je to teda naprosto šílené a protirodinné. Osobně si myslím, že žádná práce nestojí za to, abych jí položila na oltář dětí. To, že učím, to jen potvrzuje. Manžel se dobře chytil v bankovníctví a já se starala o děti. 10 let. Ale musím taky říct, že se na tehdejší poměry hodně zapojoval, a to to tehdy ještě ani nebylo in. Koupal, choval, jezdil a v sobotu a v neděli s nimi vstával. Nic mi neuteklo, naopak. No a dneska bych si k tomu určitě našla nějaký lehký part time. A upřímně? Dost často je horším šéfem bezdětná ženská (nebo taky single ředitel).*

(žena, 52, učitelka)

*„Časová neflexibilita zaměstnavatele, nemožnost zkrácených úvazků a práce z domova. Po návratu z rodičovské dovolené je to zejména častá nemocnost dětí a nižší finanční ohodnocení.“*

(žena, 37, zdravotní sestra)

*„Nejdříve jsme mladé a nezkušené, potom jsme na vdávání, pak potenciální matky a po mateřské na odpis...“*

(žena, 38, HR manažerka)

*„Je zde predikce, že pokud je mladá žena bezdětná, firmy často zajímá, jak to má s plánováním rodiny a od toho je nejspíš dost odvislé, zda ji na místo přijmou či ne. Pokud má pro změnu děti malé, je predikováno, že s nimi může být často doma, jelikož bude dítě (děti) nemocné. A i v tomto případě se k tomu nejspíše přihlíží při obsazení pozic.“*

(muž, 47, editor online zpravodajství)

*„Netuším, co je podle vás obvyklý věk rození dětí, podle svého okolí bych řekl 30-35 let, podle statistiky evidentně méně. Nicméně nutnost starat se o dítě samozřejmě limituje pracovní nabídky, částečné úvazky ve firmách moc nevidám, chůvu zaplatí málokdo a školek je velký nedostatek - takže dítě do školního věku je velká limitace, i pokud máte oba rodiče ochotné/schopné se o dítě někdy starat, pokud jste vůbec ve stejném městě.“*  
(muž, 34, obchodní manažer)

*„ 1. před: - předsudky zaměstnavatelů vůči ženám při přijímacích řízeních, tj. žena je v produktivním věku, bude tedy s velkou pravděpodobností brzy odcházet na mateřskou dovolenou, zaměstnavateli tím vzniknou zbytečné náklady a administrativní zátěž - předsudky zaměstnavatelů vůči ženám v kariérním postupu – z téhož důvodu jako výše se velké procento žen v produktivním věku nikdy nedostane z entry level pozice nikam výrazně výše, zaměstnavatel není tolik ochoten investovat do rozvoje jejich kvalifikace a vzdělání, protože se jedná o velmi nejistou investici, která nedává ekonomický smysl. Žena dříve či později odejde na mateřskou dovolenou a je jednodušší ji nahradit na pozici asistentky než výkonné manažerky. Kariérní postup žen je tedy ve srovnání s muži výrazně pomalejší a žena musí podat mnohem vyšší výkon než muž, aby dosáhla na stejnou pozici.*

*2. během: - prakticky neexistují možnost věnovat se své práci a kariéře po dobu mateřské či rodičovské dovolené, jen malé procento zaměstnavatelů umožňuje práci z domova*

*3. po: - žena si musí vybrat práci, která ji umožní i nadále pečovat o rozvoj, vzdělání a zdraví svého dítěte. Překážkou v této oblasti je neochota zaměstnavatelů umožňovat práci z domova nebo poskytovat zkrácené úvazky, nedostatečná a příliš drahá síť předškolních zařízení, zvláště pro děti mladší 3 let, společenské stigma provázející matky vracející se do práce dříve, než je většinová společnost zvyklá, automatické vnímání ženy po rodičovské dovolené jako nepřilíš angažovaného zaměstnance, který minutu po konci pracovní doby už stojí ve dveřích, nedostatečně rozvinutá a finančně zcela nedostupná síť individuální péče o dítě (osobní chůvy)*

*- dále žena po rodičovské dovolené musí bojovat s celou řadou předsudků nejen zaměstnavatele, ale i společnosti. Jedná se o zažité, nepřilíš lichotivé výrazy pro ženy, které se pro mateřství rozhodly, za všechny uvedu snad jen „vykojený mozek“, což je pro mě osobně vrcholně urážlivé a nepravdivé označení toho, v jakém stavu se žena nachází během a po rodičovské dovolené. Zas a znovu pak musí žena dokazovat, že je mentálně naprosto v*

*pořádku a že jí mateřství nezpůsobilo žádné zásadnější odumření mozkových buněk či proměnu osobnosti.“*

(žena, 34, administrativní pracovnice na rodičovské dovolené)

### **2.3.3. Podpora pracujících žen**

**Jaké znáte mechanismy či opatření, která zlepšují postavení žen na trhu práce? Mají zamýšlený účinek? Proč? Proč ne?**

*„Vím o tom, že se vedou diskuze o rozšíření možnosti částečných úvazků, prací na DPP a DPČ, což jistě mnoho žen vítá. Nejsem si jistá, jak se postavít k tématu kvót, které by určovaly povinný počet žen např. ve funkcích nebo radách. Na to se můj názor zatím spíš vyvíjí.“*

(žena, 22, studentka, částečné úvazky v administrativě)

*„Firmy by si měly vybírat zaměstnance na důležitější posty s dlouhodobou vizí; pokud najdou perspektivní zaměstnankyni, obvykle jí přizpůsobí pracovní poměr tak, aby ji udržely (znám ze svého okolí). Na jiné formy a typy norem a finančních pobídek v tomto případě nevěřím.“*

(muž, 34, obchodní manažer)

*„Částečné úvazky (ve školství rozšířené a super – teda pro nás, co je máme), klouzavá pracovní doba, home office, co-workingová centra.“*

(žena, 52, učitelka)

*„Nejdůležitější je podle mě v této oblasti rozšíření flexibilních pracovních úvazků a pružné pracovní doby. Zároveň je ale nutné, aby i zkrácené úvazky byly finančně dobře ohodnoceny a nebyly vnímány negativně jako jakýsi ústupek. Řada zaměstnavatelů dnes již zkrácené úvazky poskytuje, ale jsou stále spojeny s nižší prestiží a celkově je takový zaměstnanec vnímán jako ten, co si vydupal něco extra, případně jako někdo, komu na práci vlastně moc nezáleží. Další velice důležitou věcí je rozšíření sítě předškolních zařízení, skvělým krokem by byly firemní školky, které by byly částečně dotovány zaměstnavateli. Někteří zaměstnavatelé dnes přistupují ve své firemní politice zodpovědně k životnímu prostředí a volí si cestu „eco friendly“, přestože je nákladnější než běžný provoz, podobně by bylo pro zaměstnavatele výhodné zvolit cestu „family friendly“, která se může zdát nákladná, ale v důsledku přinese zaměstnavatelům řadu výhod v podobě loajálních a výkonných zaměstnanců. Hlavním mechanismem, který podle mě výrazně zhoršuje postavení žen na trhu práce, je velice dlouhá*

*rodičovská dovolená. Uvítala bych její zkrácení (nikoliv ale snížení rodičovského příspěvku, který je už tak dost nízký), aby se ulehčil a zrychlil návrat žen na trh práce bez toho, aby ztratily kontakt se svým oborem.“*

(žena, 34, administrativní pracovnice na rodičovské dovolené)

### **Je podpora žen na pracovním trhu záležitostí svobodného rozhodnutí zaměstnavatelů, nebo by měla základní pravidla v této oblasti určovat stát?**

*„Podle mě by toho stát neměl moc mluvit. Dřív mluvil do všeho, a moc to nedopadlo. Takže ať si to určí zaměstnavatel podle své zkušenosti s tou kterou ženou, jestli mu stojí za to, dát jí něco navíc, nebo ne. Nebo třeba odbory se mají o tohle starat.“*

(muž, 58, dělník ve výrobě)

*„Stát bych do toho moc netahala, kvóty jsou zlo. Ale nějakou legislativu v oblasti daňového zvýhodnění zaměstnavatelů bych vítala. A finanční podporu firemních školek taky.“*

(žena, 52, učitelka)

*„Měl by je určovat stát.“*

(žena, 37, zdravotní sestra)

*„Domnívám se, že náš stát momentálně spíše škodí, než pomáhá pracujícím maminkám. Moudrý zaměstnavatel pochopí, že šikovná motivovaná maminka je kolikrát disciplinovanější a lepší zaměstnanec než třeba nezkušený absolvent, nebo kdejaký líný muž. Abych odpověděla na otázku: stát by měl určovat pouze mantinely.“*

(žena, 38, HR manažerka)

*„Za sebe si myslím, že by nejspíš mohlo v této citlivé situaci dojít nejspíš k nějakému kompromisu, i když zastávám ve většině případů samovolnou regulaci trhu. Tedy, že si zaměstnavatel sám vyhodnotí, co je pro něj výhodné a jak s informací naloží.“*

(muž, 47, editor online zpravodajství)

*„Nejsem zastánkyní státních zásahů do soukromého sektoru, proto preferuji pouze základní opatření, která jsou již vcelku zavedená a týkají se spíše základních lidských práv a svobod než konkrétně žen v produktivním věku. Stát by měl regulovat a kontrolovat diskriminaci na pracovišti, ať už se jedná o pohlaví, rasu nebo náboženství. Podpora žen na pracovišti mimo tento základní rámec by měla být zcela v rukou zaměstnavatelů.“*

(žena, 34, administrativní pracovnice na rodičovské dovolené)

*„Stát by měl chránit zaměstnance před vykořisťováním, ale nesmí přikazovat, koho si má firma najmout. Moje firma, moje zodpovědnost, moje náklady, moje rozhodnutí.“*

(muž, 34, obchodní manažer)

**Setkali jste se osobně či zprostředkovaně s diskriminací žen, které jsou v potenciálně reprodukčním věku a ucházely se o zaměstnání? Uveďte prosím podrobnosti.**

*„Dokonce osobně. Byla jsem vyřazena z výběrového řízení, které jsem vyhrála. Při zjištění, že jsem matkou dvou dětí mi bylo sděleno, že se jedná o pozici, která nelze skloubit s mateřstvím, a to v den, kdy jsem šla podepsat smlouvu. Jednalo se o vyšší manažerskou pozici v kanadské farmaceutické společnosti.“*

(žena, 38, HR manažerka)

*„Zaznamenal jsem jen to, že se firmy zajímaly o to, jak to mají mladé ženy s plánováním založení rodiny a kdy by daná dáma chtěla mít dítě.“*

(muž, 47, editor online zpravodajství)

*„Ne. Naopak jsem zažil pozice, kam zaměstnavatelé cíleně vyhledávali starší ženy, jelikož je vyšly levněji a lépe se jim s nimi spolupracovalo.“*

(muž, 34, obchodní manažer)

*„Moje osobní zkušenost z přijímacího pohovoru do špičkové vědecké instituce může posloužit jako ilustrace tohoto typu znevýhodnění: součástí přijímacího řízení bylo vypracovat prezentaci organizace technicky a vědecky zaměřeného, periodicky se opakujícího projektu dané instituce. Po mé prezentaci se mi od přítomných vědeckých pracovníků dostalo následujícího hodnocení „to bylo tak dobré a technicky přesné, že vám to musel připravovat chlap, že?““*

(žena, 34, administrativní pracovnice na rodičovské dovolené)

**Setkali jste se osobně či zprostředkovaně se situací, kdy se v organizaci přistupovalo jinak k ženám a mužům na srovnatelných pozicích? Uveďte prosím podrobnosti.**

*„Setkávám se poměrně často s jakousi „nepřímou“ či „nereflektovanou“ diskriminací žen, zejména co se týká projevů verbálního sexismu a šovinismu ze strany jejich mužských kolegů, které jsou obvykle prezentovány jako humor nebo přátelské pošťouchnutí. Ženy mají velmi*



*omezené možnosti se takovým projevům účinně bránit.“*

(muž, 35, projektový manažer)

*„Setkala jsem se se situací, kde manažer společnosti odmítal přijímat muže, protože prý nepracují stejně tvrdě a pečlivě jako ženy. Setkala jsem ale také se situací, kde jsem byla výrazně více kvalifikovaná pro pozici manažera projektu, a přesto byl do čela tohoto projektu zvolen muž, který kromě věku a pohlaví pro ni neměl žádnou další kvalifikaci. Rok jsem pak vykonávala jeho práci manažera za svůj asistentský plat, aby projekt vůbec fungoval, protože on ji samozřejmě schopen vykonávat nebyl.“*

(žena, 34, administrativní pracovnice na rodičovské dovolené)

*„Samozřejmě. V naší firmě nějakou dobu pracovala mladá slečna, která měla stejnou výplatu jako já, aniž by odváděla doslova jakoukoliv práci, jelikož to málo, co měla plnit, delegovala na ostatní. Také byla jako první odejita, když bylo potřeba šetřit. V minulém zaměstnání jsme všichni dostávali stejný plat bez návaznosti na penzum odvedené práce, ale lidé, co pracovali dobře, měli samozřejmě výrazně silnější pozici, když přišlo na propouštění. V korporátech bývají tabulkové platy a rozdíly tvoří především bonusy - tam to často bývá o osobních sympatiích, víc než o pohlaví.“*

(muž, 34, obchodní manažer)

*„Možná jednou. Můj šéf s nedůvěrou zaměstnával v sekci sportovního portálu na pozici editorky ženu. Ale zvládala vše bez nejmenších problémů. Šéf ale na to pořád nahlížel poměrně s despektem.“*

(muž, 47, editor online zpravodajství)

## Shrnutí a závěry

Na předchozích stranách se autorka této diplomové práce pokusila pojednat své téma dvěma rozdílnými, avšak vzájemně se doplňujícími způsoby:

- V analýze výsledků dotazníkového šetření byla uplatněna striktní empirická metodologie a interpretace dat na základě statistických metod. Byly identifikovány korelace, koincidence a další typy vztahů mezi genderovými, sociálními a ekonomickými vlastnostmi respondentů a nalézány vzorce, vztahy, postupy a strategie na jejich pozadí, a to jak systémové, tak individuální.
- V části věnované zprávě o výstupech polostrukturovaných rozhovorů se autorka pokusila dát zaznít autentickým hlasům příslušníků rozdílných věkových, vzdělanostních a profesních skupin, jejich osobním postojům, názorům a subjektivním interpretacím, které jsou však uvedeny do rámce výzkumného tématu a tím implicitně vztaženy k výzkumným otázkám a hypotézám.

Na tomto místě považuje autorka za vhodné vrátit se k daným výzkumným otázkám a hypotézám explicitně a vyvodit příslušné závěry.

### Výzkumné otázky

#### **Jaké objektivní rozdíly v postavení mužů a žen na trhu práce lze na současném tuzemském pracovním trhu empiricky doložit?**

Ze závěrů učiněných v teoretické části této práce s pomocí odborné literatury, z analýzy vlastních empirických dat a narativů respondentů je možno vyvodit, že přes nesporný vývoj trhu práce směrem ke zrovnoprávnění mužů a žen, případně k postupnému zahlazování nejmarkantnějších diskriminačních a stereotypizačních praktik, některé z těchto praktik a souvisejících aspektů přetrvávají.

V nejvyšší míře (podle výsledků přítomného výzkumu) toto platí pro nerovnosti v odměňování žen a mužů, které se podle názory autorky podařilo prostřednictvím získaných dat beze zbytku a nade vše pochybnost doložit. Z analýzy evidence v kapitole 3 vyplývá nejméně dvě skutečnosti: jednak jsou ženy placeny hůře než muži na totožných nebo srovnatelných pozicích, jednak má žena mnohonásobně vyšší pravděpodobnost nacházet se v nižších

příjmových kategoriích a – zrcadlově – muž má mnohonásobně vyšší šanci dosahovat pozic v nejvyšších příjmových kategoriích.

Doloženo bylo rovněž přetrvávání některých méně výrazných, přesto však neméně zásadních diskriminačních aspektů, zejména jde o nízkou participaci žen v prestižních oborech digitálního průmyslu či peněžnictví.

Pomocí dat byly demonstrovány rovněž rozdíly v přístupu zaměstnavatelů a/nebo personalistů vůči ženám oproti jejich přístupu k mužům, a to zejména s ohledem na tematizaci (explicitní nebo implicitní) rodinného stavu, mateřství a péče o děti. Naopak, data nedokládají žádný zaznamenaný vliv rozdílu pohlaví na dobu potřebnou pro získání zaměstnání či na obecnou úspěšnost u pohovorů u mužů a u žen.

### **Jak tyto rozdíly ovlivňují chování žen na trhu práce?**

Jak ze statistické analýzy, tak z reprodukce odpovědí respondentek (a respondentů) polostrukturovaných rozhovorů vyplývá, že ženy vnímají tyto rozdíly jako významný zdroj vlivu na jejich pozici a chování na trhu práce. Žena musí kromě ohledů na vlastní objektivní kompetence, vzdělání, kvalifikace, zkušenosti, schopnosti a dovednosti vždy počítat rovněž s aspekty genderu a předjímat reakci zaměstnavatele na svůj věk, rodinný stav, počet a věk dětí a někdy dokonce fyzický vzhled, což jsou faktory, které většina mužů není nucena brát ve stejné situaci významně v úvahu. Ženy proto a priori doplňují své strategie a taktické postupy o genderově specifické prvky.

### **Jaké konkrétní strategie a taktické postupy ženy uplatňují při získávání a působení v zaměstnání v reakci na tyto rozdíly?**

Analýza dat ukazuje, že při nutnosti posoudit genderové stereotypy a diskriminační praktiky je velká část společnosti buď zcela proti nim, nebo zaujímá indiferentní postoj, avšak hlubší pohled na stejná data a jejich vzájemné souvislosti odhaluje přetrvávání těchto praktik a jejich zdrojů v uvažování jak žen, tak mužů.

Z výzkumu například vyplývá, že většina žen je sice schopna rozpoznat diskriminační jednání a vyjádřit obecný či deklamativní nesouhlas s ním, avšak v reálné praxi se nárokům a požadavkům tohoto diskriminačního jednání přizpůsobuje, a tím jej pomáhá reprodukovat a upevňovat jeho sociálně konstruovanou společenskou legitimitu. Jedná se například o situace, kdy jsou ženy postaveny před možnost odpovědět či neodpovědět na otázky zaměstnavatelů

týkající se jejich rodinné situace, a ve většině případů přiznávají, že na takové otázky odpovídají, ačkoliv tuší, že zaměstnavatel nemá právo je pokládat. Jde o pragmatický postoj, když se žena rozhodne „strpět“ určitou míru diskriminace v zájmu dosažení svého cíle – získání zaměstnání či lepší pozice.

Odlišnou, avšak ve skutečnosti komplementární taktikou z této kategorie je zamlčování či pozměňování informací o rodinné situaci, ke kterému jsou ženy dotlačeny právě pragmatickou snahou o vyrovnání „výhody“ mužů, u nichž zaměstnavatelé tyto aspekty buď vůbec netematizují, nebo je nepovažují za něco, co by mohlo jakkoliv ovlivnit mužův pracovní výkon či kompetence.

Konečně nejrozšířenějším postupem, který ženy na trhu práce uplatňují, je přijetí státu quo. Jde zejména o přijetí zdánlivě „přirozených“ principů, jako např. že žena musí „zákonitě“ začínat na asistentských a pomocných pozicích, zatímco muži mohou již na entry level úrovni usilovat o pozice odborné. Stejně tak se zdá, že ženy jsou stále ochotny přijmout zdánlivě „objektivní“ zásadu, že jejich místo je spíše v pečujících, pomáhajících, či obecně „měkkých“ oborech, zatímco muži jsou predisponováni pro lepší výkony v oborech technických a vědeckých.

## **Hypotézy**

Na samý závěr autorka rekapituluje vyčtené výzkumné hypotézy a uvádí, zda výsledky výzkumu ukazují spíše na jejich verifikaci, nebo falzifikaci.

### ***Hypotéza 1***

*Předpokládáme, že lidé s vyšším vzděláním, vyšším pracovním zařazením a/nebo vyšším příjmem projevují vyšší míru citlivosti vůči genderovým nerovnostem na trhu práce.*

Hypotéza 1 nebyla prostřednictvím výsledků empirického šetření uspokojivě potvrzena. Data nepotvrzují, že by schopnost vnímat genderové nerovnosti na trhu práce doložitelně a významně rostla s vyšším pracovním zařazením nebo vyšším příjmem, ačkoliv je v tomto ohledu patrný určitý korelační vztah k vyššímu vzdělání, avšak rovněž nikoliv tak významný, aby implikoval potvrzení dané hypotézy.

### ***Hypotéza 2***

*Předpokládáme, že mladé ženy mají na trhu práce problematičtější pozici než mladí muži.*

Hypotéza 2 byla empirickým výzkumem potvrzena. Pokud problematičnost pozice na trhu práce chápeme jako znevýhodnění v oblasti příjmů, kariérního postupu, vstupních šancí či nutnosti aplikace genderově specifických strategií a taktik, ve všech těchto ohledech data potvrzují problematičtější pozici žen oproti pozici mužů, v některých ohledech pak velmi výrazně.

### ***Hypotéza 3***

*Předpokládáme, že více než 50% žen, které jsou schopny rozpoznat genderové stereotypy a diskriminační praktiky, zároveň při získávání a výkonu práce přizpůsobuje své jednání těmto stereotypům a praktikám.*

Hypotéza 3 byla empirickými daty potvrzena. Jak je uvedeno výše, většina žen podle získaných dat přizpůsobuje své jednání při získávání a výkonu práce i takovým praktikám, které dokáže objektivně rozpoznat a vyhodnotit jako diskriminační či stereotypizační.

### ***Hypotéza 4***

*Předpokládáme, že většina zkoumaných žen je nucena volit při získávání zaměstnání a při následném působení v pracovním prostředí pragmatické a účelové strategie a taktické postupy, které nezřídka zahrnují zamlčování či přizpůsobení informací, a to v přímé reakci na genderové stereotypy a diskriminační praktiky zaměstnavatelů.*

Hypotéza 4 nebyla ani uspokojivě potvrzena, ani jednoznačně vyvrácena. Téma zamlčování a přizpůsobování informací se ukázalo jako příliš citlivé na to, aby byl výzkum schopen sesbírat dostatek konkluzivní evidence na potvrzení či vyvrácení této hypotézy. Téma zůstává otevřené a autorka zvažuje jeho další probádání v možných navazujících stupních své studijní a odborné činnosti.

## Seznam použitých zdrojů

### Monografie, sborníky a odborné články:

ČASTORÁL, Z., 2013. Management lidského faktoru. Praha: UJAK. ISBN 978-80-7452-038-9.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019. Zaostřeno na ženy a muže 2018 / Focus on Women and Men 2018. Praha: ČSÚ. Kód publikace 30002-18. Dostupné online: <https://www.czso.cz/documents/10180/60622084/30000218.pdf/ca944559-950a-45c0-bd6b-fbe949cd0373?version=1.5>, přístup 15. 2. 2019.

ERIKSEN, Th. H., 2008. Sociální a kulturní antropologie. Příbuzenství, národnostní příslušnost, rituál. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-465-6.

FORMÁNKOVÁ, L., KRÍŽKOVÁ, A. a H. MAŘÍKOVÁ, 2011. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-054-4.

HAŠKOVÁ, H., 2008. *Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti?* In: KRÍŽKOVÁ, A. a kol. (eds.), 2008. Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: SLON. ISBN 978-80-86429-94-6, ss. 51-70.

KARSTEN, H., 2009. Ženy - muži: Genderové role, jejich původ a vývoj. Praha: Portál. ISBN 80-7367-145-X.

KRÍŽKOVÁ, A., 2003. *Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace.* Sociologický časopis/Czech Sociological Review. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 39 (4), s. 447 – 467. ISSN 0038-0288.

KRÍŽKOVÁ, A., 2007. Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-125-5.

KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., HAŠKOVÁ H. a L. FORMÁNKOVÁ, 2011. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-054-4.

KRÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA, 2004. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. 1. vyd. Praha : Management press. ISBN 80-7261-117-8.

KRÍŽKOVÁ, A. a M. VOHLÍDALOVÁ, 2008. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* In: KRÍŽKOVÁ, A. a kol. (eds.), 2008. Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: SLON. ISBN 978-80-86429-94-6, ss. 85-104.

KUCHAŘ, P., 2007. Trh práce. Sociologická analýza. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M., 2009. Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-615-5.

NEUDORFLOVÁ, M. L., 2009. *Několik poznámek k širším souvislostem tzv. ženské otázky*. In: TOMĚŠ, J., 2009 (ed.). *Ženy ve spektru civilizací. K proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti*. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-009-4, ss. 37 – 46.

OAKLEYOVÁ, A., 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-403-6.

### **Internetové zdroje:**

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019a. Zaměstnanci a podnikatelé podle pohlaví a nejvyššího dokončeného vzdělání, průměry za rok 2017. Dostupné online: [https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017\\_k04g01.xlsx/dc59a87a-0c8c-4947-a464-5a7f311bc645?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017_k04g01.xlsx/dc59a87a-0c8c-4947-a464-5a7f311bc645?version=1.0), přístup 15. 2. 2019.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019b. Mediánové mzdy podle věkových kategorií za rok 2017. Dostupné online: [https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017\\_k04g02.xlsx/b54811ee-eb24-410f-8ed8-5d4fb4e23890?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017_k04g02.xlsx/b54811ee-eb24-410f-8ed8-5d4fb4e23890?version=1.0), přístup 15. 2. 2019.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019c. Mediány mezd podle úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání za rok 2017. Dostupné online: [https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017\\_k04g03.xlsx/1bd2f7ff-a1ee-4022-b996-72117112c526?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017_k04g03.xlsx/1bd2f7ff-a1ee-4022-b996-72117112c526?version=1.0), přístup 15. 2. 2019.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019d. Mediány mezd podle CZ NACE za rok 2017. Dostupné online: [https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017\\_k04g04.xlsx/a20bd799-ea42-40fa-b9f1-654103b4852b?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11296/25210481/2017_k04g04.xlsx/a20bd799-ea42-40fa-b9f1-654103b4852b?version=1.0), přístup 15. 2. 2019.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019e. Průměrné mzdy – 3. čtvrtletí 2018. Dostupné online: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvtleti-2018>, přístup 21. 2. 2019.

## **Seznam příloh**

- Příloha 1: Výzkumný dotazník
- Příloha 2: Scénář polostrukturovaného rozhovoru



## Příloha 1: Výzkumný dotazník

### 1.0 Základní kategorizační informace

Vyberte vždy jednu z možností

#### 1.1 Jste

- 1.1.1 muž
- 1.1.2 žena

#### 1.2 Věk

- 1.2.1 méně než 18 let
- 1.2.2 18 až 24 let
- 1.2.3 25 až 34 let
- 1.2.4 35 až 44 let
- 1.2.5 45 až 54 let
- 1.2.6 55 až 64 let
- 1.2.7 65 a více let

#### 1.3 Ekonomický status

- 1.3.1 student/-ka
- 1.3.2 zaměstnanec/-kyně
- 1.3.3 nezaměstnaný/-á
- 1.3.4 podnikatel/-ka, osvč
- 1.3.5 mateřská dovolená, rodičovská dovolená
- 1.3.6 důchodce/-kyně

#### 1.4 Rodinný stav

- 1.4.1 svobodný/-á
- 1.4.2 ženatý, vdaná
- 1.4.3 rozvedený/-á
- 1.4.4 v registrovaném partnerství
- 1.4.5 vdovec, vdova
- 1.4.5 partneři s dětmi bez sňatku

#### 1.5 Nejvyšší dosažené vzdělání

- 1.5.1 základní
- 1.5.2 středoškolské bez výučního listu
- 1.5.3 středoškolské s výučním listem
- 1.5.4 středoškolské s maturitou
- 1.5.5 vyšší odborné
- 1.5.6 vysokoškolské, bakalářský stupeň
- 1.5.7 vysokoškolské, magisterský stupeň
- 1.5.8 vysokoškolské, doktorský stupeň

## 2.0 Informace o zaměstnání

Vyberte vždy jednu z možností

### 2.1 V jakém ekonomickém sektoru pracujete?

- 2.1.1 veřejný sektor
- 2.1.2 soukromý sektor
- 2.1.3 terciární sektor (nevládní a neziskové organizace)

### 2.2 V jakém oboru činnosti pracujete?<sup>42</sup>

- 2.2.1 zemědělství, lesnictví a rybnářství
- 2.2.2 těžba a dobývání
- 2.2.3 zpracovatelský průmysl
- 2.2.4 výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
- 2.2.5 zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
- 2.2.6 stavebnictví
- 2.2.7 velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel
- 2.2.8 doprava a skladování
- 2.2.9 ubytování, stravování a pohostinství
- 2.2.10 informační a komunikační činnosti
- 2.2.11 peněžnictví a pojišťovnictví
- 2.2.12 profesní, vědecké a technické činnosti
- 2.2.13 administrativní a podpůrné činnosti
- 2.2.14 veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení
- 2.2.15 vzdělávání
- 2.2.16 zdravotní a sociální péče
- 2.2.17 kulturní, zábavní a rekreační činnost
- 2.2.18 ostatní činnosti
- 2.2.19 činnosti domácností jako zaměstnavatelů, produkce pro vlastní potřebu
- 2.2.20 činnosti extrateritoriálních organizací a orgánů
- 2.2.21 jiné, uveďte:

### 2.3 Jaké je vaše pracovní zařazení?

- 2.3.1 vlastník/-ce společnosti, jednatel/-ka, ředitel/-ka
- 2.3.2 střední nebo nižší management
- 2.3.3 odborná nebo referentská pozice
- 2.3.4 administrativní nebo asistentská pozice
- 2.3.5 technická nebo dělnická pozice

---

<sup>42</sup> Dotazník vychází z Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE, viz např. Český statistický úřad, [https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace\\_ekonomickych\\_cinnosti\\_cz\\_nace](https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_cz_nace)

- 2.3.6 osvč, freelancer/-ka, svobodná zaměstnání

**2.4 Jaká je celková délka vaší pracovní praxe včetně vlastního podnikání?**

- 2.4.1 do 2 let  
 2.4.2 >2 až 5 let  
 2.4.3 >5 až 10 let  
 2.4.4 >10 až 15 let  
 2.4.5 >15 až 25 let  
 2.4.6 26 a více let

**2.5 Jak dlouho pracujete pro současného zaměstnavatele nebo v současném oboru vlastního podnikání?**

- 2.5.1 do 3 měsíců  
 2.5.2 >3 až 11 měsíců  
 2.5.3 1 až 2 roky  
 2.5.4 >2 až 5 let  
 2.5.5 >5 až 9 let  
 2.5.6 10 a více let

**2.6 Jak dlouho pracujete v současném pracovním zařazení zvoleném v otázce 2.3?**

- 2.6.1 do 3 měsíců  
 2.6.2 >3 až 11 měsíců  
 2.6.3 1 až 2 roky  
 2.6.4 >2 až 5 let  
 2.6.5 >5 až 9 let  
 2.6.6 10 a více let

**2.7 Jak dlouho jste pracoval/-a pro předchozího zaměstnavatele nebo v předchozím (odlišném) oboru vlastního podnikání?**

- 2.7.1 toto je mé první zaměstnání  
 2.7.2 přišel/-a jsem z mateřské/rodičovské dovolené  
 2.7.3 do 3 měsíců  
 2.7.4 >3 až 11 měsíců  
 2.7.5 1 až 2 roky  
 2.7.6 >2 až 5 let  
 2.7.7 >5 až 9 let  
 2.7.8 10 a více let

**2.8 Jaký je váš hrubý měsíční příjem?**

- 2.8.1 do 14 999 Kč  
 2.8.2 15 000 až 19 999 Kč  
 2.8.3 20 000 až 24 999 Kč  
 2.8.4 25 000 až 29 999 Kč  
 2.8.5 30 000 až 34 999 Kč

- 2.8.6 35 000 až 39 999 Kč
- 2.8.7 40 000 až 49 999 Kč
- 2.8.8 50 000 až 79 999 Kč
- 2.8.9 80 000 a více Kč
- 2.8.10 nechci odpovídat

### **3.0 Job seeking a pracovní pohovory**

Vyberte vždy jednu možnost

#### **3.1 Kolik času jste potřeboval/-a k nalezení a úspěšnému získání svého současného zaměstnání?**

- 3.1.1 méně než 2 týdny
- 3.1.2 2 týdny až 1 měsíc
- 3.1.3 >1 měsíc až 2 měsíce
- 3.1.4 >2 měsíce až 3 měsíce
- 3.1.5 >3 měsíce až 6 měsíců
- 3.1.6 >6 měsíců až 1 rok
- 3.1.7 více než 1 rok

#### **3.2 Jaké nejkratší časové období jste v životě potřeboval/-a k nalezení a úspěšnému získání smluvního zaměstnání na plný úvazek?**

- 3.2.1 méně než 2 týdny
- 3.2.2 2 týdny až 1 měsíc
- 3.2.3 >1 měsíc až 2 měsíce
- 3.2.4 >2 měsíce až 3 měsíce
- 3.2.5 >3 měsíce až 6 měsíců
- 3.2.6 >6 měsíců až 1 rok
- 3.2.7 více než 1 rok

#### **3.3 Jaké nejdelší časové období jste v životě potřeboval/-a k nalezení a úspěšnému získání smluvního zaměstnání na plný úvazek**

- 3.3.1 méně než 2 týdny
- 3.3.2 2 týdny až 1 měsíc
- 3.3.3 >1 měsíc až 2 měsíce
- 3.3.4 >2 měsíce až 3 měsíce
- 3.3.5 >3 měsíce až 6 měsíců
- 3.3.6 >6 měsíců až 1 rok
- 3.3.7 více než 1 rok

#### **3.4 Kolik pracovních pohovorů jste v životě absolvoval/-a v roli uchazeče/-ky o zaměstnání? (Pokud neznáte přesný počet, zvolte nejpravděpodobnější možnost.)**

- 3.4.1 žádný
- 3.4.2 1 až 3

- 3.4.3 4 až 10
- 3.4.4 11 až 20
- 3.4.5 více než 20

**3.5 Odhadněte, kolik z vašich pracovních pohovorů vedlo k získání daného zaměstnání.**

- 3.5.1 žádný
- 3.5.2 méně než 10%
- 3.5.3 10 až 33%
- 3.5.4 34% až 50%
- 3.5.5 51% až 80%
- 3.5.6 více než 80%

**3.6 Jak často se vás potenciální zaměstnavatelé/personalisté při pracovním pohovoru ptají na váš věk?**

- 3.6.1 nikdy
- 3.6.2 spíše zřídka
- 3.6.3 občas se ptají (50 na 50)
- 3.6.4 spíše častěji
- 3.6.5 téměř vždy nebo vždy

**3.7 Odpovíte zaměstnavateli na tuto otázku (3.6)?**

- 3.7.1 vždy odmítnu odpovědět
- 3.7.2 spíše zřídka
- 3.7.3 podle situace (50 na 50)
- 3.7.4 většinou ano
- 3.7.5 téměř vždy nebo vždy odpovím

**3.8 Jak často se vás potenciální zaměstnavatelé/personalisté při pracovním pohovoru ptají na váš současný rodinný stav (svobodný/-á/ženatý/vdaná/rozvedený/-á atd.)?**

- 3.8.1 nikdy
- 3.8.2 spíše zřídka
- 3.8.3 občas se ptají (50 na 50)
- 3.8.4 spíše častěji
- 3.8.5 téměř vždy nebo vždy

**3.9 Odpovíte zaměstnavateli na tuto otázku (3.8)?**

- 3.9.1 vždy odmítnu odpovědět
- 3.9.2 spíše zřídka
- 3.9.3 podle situace (50 na 50)
- 3.9.4 většinou ano
- 3.9.5 téměř vždy nebo vždy odpovím

**3.10 Jak často se vás potenciální zaměstnavatelé/personalisté při pracovním pohovoru ptají na vaše děti (současné či plánované)?**

- 3.10.1 nikdy

- 3.10.2 spíše zřídka
- 3.10.3 občas se ptají (50 na 50)
- 3.10.4 spíše častěji
- 3.10.5 téměř vždy nebo vždy

**3.11 Odpovíte zaměstnavateli na tuto otázku (3.6)?**

- 3.11.1 vždy odmítnu odpovědět
- 3.11.2 spíše zřídka
- 3.11.3 podle situace (50 na 50)
- 3.11.4 většinou ano
- 3.11.5 téměř vždy nebo vždy odpovím

**3.12 Jak často se potenciální zaměstnavatelé/personalisté vyžadují fotografii jako součást životopisu či žádosti o zaměstnání?**

- 3.12.1 nikdy
- 3.12.2 spíše zřídka
- 3.12.3 občas fotografii vyžadují (50 na 50)
- 3.12.4 spíše častěji
- 3.12.5 téměř vždy nebo vždy

**3.13 Přiložíte svou fotografii k životopisu či žádosti o zaměstnání?**

- 3.13.1 nikdy fotografií nepřikládám
- 3.13.2 pouze pokud ji zaměstnavatel vyžaduje
- 3.13.3 pouze pokud se domnívám, že může v konkrétní žádosti zvýšit šance na přijetí
- 3.13.4 vždy fotografii přikládám

## **4.0 Ženy a muži na trhu práce**

Uvažujte o následujících výrocích, zvolte míru svého souhlasu.

**4.1 Lidé na srovnatelných pozicích jsou v současnosti obecně odměňováni stejně bez ohledu na pohlaví.**

- 4.1.1 zcela souhlasím
- 4.1.2 spíše souhlasím
- 4.1.3 nevím / nedokážu posoudit
- 4.1.4 spíše nesouhlasím
- 4.1.5 zcela nesouhlasím

**4.2 Lidé na srovnatelných pozicích by obecně měli být odměňováni stejně bez ohledu na pohlaví.**

- 4.2.1 zcela souhlasím
- 4.2.2 spíše souhlasím
- 4.2.3 nevím / nedokážu posoudit
- 4.2.4 spíše nesouhlasím

- 4.2.5 zcela nesouhlasím

**4.3 Na vedoucích pozicích v mém oboru v současnosti působí přibližně stejný počet žen a mužů.**

- 4.3.1 zcela souhlasím  
 4.3.2 spíše souhlasím  
 4.3.3 nevím / nedokáži posoudit  
 4.3.4 spíše nesouhlasím  
 4.3.5 zcela nesouhlasím

**4.4 Na vedoucích pozicích v mém oboru by měl v ideálním stavu působit přibližně stejný počet žen a mužů.**

- 4.4.1 zcela souhlasím  
 4.4.2 spíše souhlasím  
 4.4.3 nevím / nedokáži posoudit  
 4.4.4 spíše nesouhlasím  
 4.4.5 zcela nesouhlasím

**4.5 Kdo obecně v zaměstnání uplatňuje racionálnější, objektivnější, věcnější přístup?**

- 4.5.1 muži  
 4.5.2 ženy  
 4.5.3 na pohlaví nezáleží  
 4.5.4 nevím

**4.6 Kdo obecně v zaměstnání dokáže projevit více empatie, porozumění, tolerance?**

- 4.6.1 muži  
 4.6.2 ženy  
 4.6.3 na pohlaví nezáleží  
 4.6.4 nevím

**4.7 Kdo obecně v zaměstnání projevuje efektivnější zvládnání času, termínů, plánování?**

- 4.7.1 muži  
 4.7.2 ženy  
 4.7.3 na pohlaví nezáleží  
 4.7.4 nevím

**4.8 Kdo obecně v zaměstnání projevuje efektivnější zvládnání stresu, konfliktů, neshod?**

- 4.8.1 muži  
 4.8.2 ženy  
 4.8.3 na pohlaví nezáleží  
 4.8.4 nevím

**5.0 Politiky zaměstnanosti**

Uvažujte o následujících výrocích, zvolte míru svého souhlasu.

**5.1 Je třeba zákonem určit povinný podíl alternativních úvazků (částečných, zkrácených), který musí všichni zaměstnavatelé nabízet.**

- 5.1.1 zcela souhlasím
- 5.1.2 spíše souhlasím
- 5.1.3 nevím / nedokážu posoudit
- 5.1.4 spíše nesouhlasím
- 5.1.5 zcela nesouhlasím

**5.2 Je třeba zákonem určit povinný podíl žen ve vedoucích pozicích v organizaci.**

- 5.2.1 zcela souhlasím
- 5.2.2 spíše souhlasím
- 5.2.3 nevím / nedokážu posoudit
- 5.2.4 spíše nesouhlasím
- 5.2.5 zcela nesouhlasím

**5.3 Je třeba zákonem zakázat zohlednění pohlaví, věku, rodinného stavu či počtu dětí při definici pracovních pozic a výběru uchazečů.**

- 5.3.1 zcela souhlasím
- 5.3.2 spíše souhlasím
- 5.3.3 nevím / nedokážu posoudit
- 5.3.4 spíše nesouhlasím
- 5.3.5 zcela nesouhlasím



## **Příloha 2: Scénář polostrukturovaného rozhovoru**

Předpokládaná délka rozhovoru: 60 – 90 minut.

Komunikační prostředí: Osobní setkání, skype call, ve výjimečných případech respondent/-ka zašle své odpovědi písemně.

Metoda: Výzkumnice nastiňuje tematické okruhy a obecné otázky, respondent/-ka uvádí vlastní pohledy, názory a praktické zkušenosti. Při odvedení konverzace od tématu výzkumu vrací výzkumnice rozhovor zpět upřesněním dotazu a/nebo otevřením následujícího tematického okruhu.

*Respondent obdrží následující osnovu rozhovoru:*

Jméno a příjmení:

Věk:

Pracovní pozice:

Obor, ve kterém pracujete:

### *1. Ženy a jejich uplatnění na trhu práce*

- Domníváte se, že muži a ženy mají dnes víceméně stejné postavení a možnosti na trhu práce?
- Pokud ne, v čem se jejich postavení a možnosti liší?
- Vnímáte v tomto ohledu vývoj či zásadní změny oproti situaci před 10, 20 nebo 30 lety?

### *2. Kariéra a rodinný život*

- Mají dnes ženy možnost skloubit rodinný život s kariérou?
- Jak rodinná situace ovlivňuje výběr zaměstnání?
- Jaká specifika řeší ženy při návratu do práce po rodičovské dovolené?

- Jakým konkrétním překážkám čelí ženy ve vztahu k trhu práce před, během a po obvyklém věku rození dětí a rané péče o ně?

### 3. *Podpora pracujících žen*

- Jaké znáte mechanismy či opatření, která zlepšují postavení žen na trhu práce? Mají zamýšlený účinek? Proč? Proč ne?
- Je podpora žen na pracovním trhu záležitostí svobodného rozhodnutí zaměstnavatelů, nebo by měl základní pravidla v této oblasti určovat stát?
- Setkali jste se osobně či zprostředkovaně s diskriminací žen, které jsou v potenciálně reprodukčním věku a ucházely se o zaměstnání? Uveďte prosím podrobnosti.
- Setkali jste se osobně či zprostředkovaně se situací, kdy se v organizaci přistupovalo jinak k ženám a mužům na srovnatelných pozicích? Uveďte prosím podrobnosti.

## BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

**Jméno autora:** Táňa Vaňousová

**Obor:** Andragogika - pedagogika

**Forma studia:** kombinované studium

**Název práce:** Ženy na trhu práce – systémová specifika a individuální strategie

**Rok:** 2019

**Počet stran textu:** 79

**Celkový počet stran příloh:** 11

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 15

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 0

**Počet internetových zdrojů:** 5

**Vedoucí práce:** PhDr. Jindra Stříbrská, Ph.D.