

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Bakalářská práce**

**Komparace rolí mužů a žen v účetní profesi**

**Monika Danišková**

© 2023 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Monika Daníšková

Ekonomika a management

Název práce

**Komparace rolí mužů a žen v účetní profesi**

Název anglicky

**Comparison of the roles of men and women in the accounting profession**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je identifikace poměru zaměstnaných mužů a žen na jednotlivých profesních postech souvisejících s účetní profesí a nalezení příčin vedoucích k tomuto poměru.

Díličím cílem je nalezení odlišností ve finančním ohodnocení mužů a žen na stejných pozicích.

### Metodika

Literární rešerše je založena na deskripci jevů souvisejících s odlišnými rolmi mužů a žen z tuzemských i zahraničních literárních zdrojů. Data pro vlastní část práce budou získávána pomocí dotazníkového šetření, expertních rozhovorů a dále analýzou účetních výkazů. Dojde ke komparaci zkoumaného jevu v kontextu velikosti firem, věku a dosaženého vzdělání zaměstnanců v tomto odvětví na jednotlivých pozicích, dále ke komparaci soukromého a veřejného sektoru působení.

## Doporučený rozsah práce

40 – 60 stran

## Klíčová slova

Muž, odměňování, účetní profese, žena.

---

## Doporučené zdroje informací

ANÝŽOVÁ P. VEČERNÍK J. Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. 2019. 276 s. ISBN 978-80-246-4294-9

Česká asociace pro finanční řízení, z.s. Platová studie pro finanční pozice 2019. Praha: Česká asociace pro finanční řízení, z.s. 2019. 44 s.

Český statistický úřad. Zaostřeno na ženy a muže – 2021: Práce a mzdy. [online]. (PDF). Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022104.pdf/98cea2c7-7695-4214-8b17-358c899d80e2?version=1.1>

Český statistický úřad. ŽENY A MUŽI V DATECH 2020. Praha. 2020. 59 s. ISBN 978-80-250-3065-3

KŘÍŽKOVÁ A. a kol. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2017. 148 s. ISBN 978-80-7421-147-8

Úřad vlády České republiky. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. [online]. (PDF). Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf)

---

## Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

## Vedoucí práce

doc. Ing. Jana Hinke, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 13. 7. 2022

**prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

**doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 14. 03. 2023

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Komparace rolí mužů a žen v účetní profesi" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3. 2023

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí své práce doc. Ing. Janě Hinke, Ph.D. za veškeré udělené rady před i v průběhu psaní práce.

# Komparace rolí mužů a žen v účetní profesi

## Abstrakt

Cílem této bakalářské práce bylo shrnutí minulého i aktuálního stavu rolí mužů a žen v účetních profesích a zároveň zjištění příčin tohoto nepoměrného zastoupení a odměňování.

V teoretické části práce je kladen převážně důraz na vysvětlení základních pojmů, historické souvislosti sledovaného jevu, popis aktuální situace na trhu práce v účetním odvětví společně s odměňováním na základě genderových odlišností a rekapitulaci jednotlivých predikcí následného vývoje v tomto sektoru.

Praktická část je věnována sběru dat prostřednictvím dotazníkového šetření a jejímu následnému zpracování statistickými metodami a dále analýzou těchto zjištěných jevů. Druhá polovina mé práce se poté věnuje analýze kvalitativních dat sesbíraných prostřednictvím expertních rozhovorů.

Výsledkem práce bylo úplné potvrzení hypotéz zakládajících se na nerovnoměrném zastoupení mužů a žen na jednotlivých účetních pozicích a jejich finančnímu ohodnocování. Na základě provedených šetření vycházelo řešení této situace z narovnání vztahů mezi muži a ženami a jejich postavení v rodinném prostředí.

**Klíčová slova:** Muž, žena, odměňování, účetní profese, zaměstnání, pohlaví, kariéra, pracovní pozice, diskriminace.

# **Comparison of the roles of men and women in the accounting profession**

## **Abstract**

The aim of this Bachelor thesis was to summarize the past and the present status of the roles of men and women in the accounting profession and to find out the causes of this disproportionate representation of their position and financial remuneration.

The theoretical part of this thesis is mainly targeted on the explanation of basic terms, historical context of the observed phenomenon, the description of the current situation on the labour market in the accounting and economical section and financial remuneration based on gender differences and recapitulation of individual predictions of subsequent development in this sector.

The practical part is devoted to data collection through a survey and its subsequent processing by using the statistical methods. The other half of my practical part is devoted to the analysis of qualitative data collected through expert interviews.

The result of the work was a partial confirmation of the hypotheses in terms of unequal representation of men and women in the accounting positions and their financial evaluation. Based on the investigations which was carried out, the solution to this situation was based on straightening the relations between men and women and their position in the family environment.

**Keywords:** man, woman, pay, accounting, employment, gender, career, job, discrimination

# Obsah

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 Úvod</b> .....  | <b>10</b> |
| <b>2 Cíl práce a metodika</b> .....  | <b>11</b> |
| <b>3 Teoretická východiska</b> .....   | <b>12</b> |
| 3.1 Aktuální stav v zastoupení mužů a žen na účetních pozicích .....   | 12        |
| 3.1.1 Charakteristika pozice finanční účetní/účetního a statistická data .....   | 12        |
| 3.1.2 Charakteristika pozice hlavní účetní/účetního a statistická data .....   | 13        |
| 3.1.3 Charakteristika pozice finanční ředitelky/ředitele a statistická data.....   | 14        |
| 3.2 Zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích od konce 18. století do současnosti .....   | 15        |
| 3.2.1 Zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích od konce 18. století do 40. let 20. století .....   | 15        |
| 3.2.2 Zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích v době socialismu .....   | 17        |
| 3.2.3 Zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích po roce 1989 .....  | 18        |
| 3.3 Příčiny nerovnoměrného zastoupení žen na jednotlivých pracovních pozicích  | 19        |
| 3.3.1 Diferenciace rolí mužů a žen na trhu práce z hlediska vzdělávání .....   | 19        |
| 3.3.2 Diferenciace rolí mužů a žen na trhu práce z hlediska nekognitivních kompetencí .....  | 21        |
| 3.3.3 Diferenciace rolí mužů a žen v podnikání .....   | 26        |
| 3.3.4 Diferenciace rolí mužů a žen na trhu práce v důsledku prorodinných politik a sociologického vnímání.....   | 27        |
| 3.4 Rozdíly v odměňování mužů a žen na obdobných pozicích .....  | 30        |
| 3.4.1 Teorie o rozdílech v odměňování mužů a žen na obdobných pozicích ....  | 31        |
| 3.4.2 Faktory ovlivňující rozdíly v odměňování mužů a žen .....  | 33        |
| 3.4.3 Zkušenosti s nerovnoměrným odměňováním mezi muži a ženami v rámci české veřejnosti .....   | 34        |
| <b>4 Vlastní práce</b> .....   | <b>36</b> |
| 4.1 Analýza problematiky dotazníkovým šetřením .....   | 36        |
| 4.1.1 Sestavování dotazníku a sběr dat .....   | 36        |
| 4.1.2 Výpočet závislosti mezi proměnnými z hlediska aktuálního zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích a jejich finančního ohodnocování .....     | 37        |
| 4.1.3 Komparace rozdílnosti rolí mužů a žen v účetní profesi z hlediska věku, vzdělání, sféry působení a letech strávených na rodičovské dovolené..... | 41        |
| 4.1.4 Stanoviska a názory na možná řešení rozdílných rolí mužů a žen na jednotlivých pracovních pozicích.....  | 45        |
| 4.2 Expertní rozhovory.....  | 54        |
| 4.2.1 Sběr dat prostřednictvím expertních rozhovorů.....   | 54        |
| 4.2.2 Získané odpovědi vybraných respondentů .....   | 55        |
| <b>5 Výsledky a diskuse</b> .....  | <b>60</b> |



|                     |  |           |
|---------------------|--|-----------|
| 5.1                 | Výsledky a analýza dotazníkového šetření .....   | 60        |
| 5.1.1               | Analýza aktuální situace v účetní oblasti z hlediska zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích a jejich finančního ohodnocování ..... | 60        |
| 5.1.2               | Analýza rozdílnosti rolí mužů a žen v účetní profesi z hlediska věku, vzdělání, sféry působení a počtu let na rodičovské dovolené .....  | 61        |
| 5.1.3               | Analýza názorů respondentů na problematiku a možná řešení situace ....   | 62        |
| 5.2                 | Výsledky a analýza expertních rozhovorů .....  | 64        |
| <b>6</b>            | <b>Závěr.....</b>  | <b>66</b> |
| <b>7</b>            | <b>Seznam použitých zdrojů .....</b>   | <b>67</b> |
| <b>8</b>            | <b>Seznam obrázků, tabulek a grafů .....</b>   | <b>71</b> |
| 8.1                 | Seznam obrázků .....   | 71        |
| 8.2                 | Seznam tabulek .....   | 71        |
| 8.3                 | Seznam grafů.....  | 71        |
| <b>Přílohy.....</b> | <b>.....</b>   | <b>73</b> |

# 1 Úvod

Postavení mužů a žen v pracovním prostředí je v poslední době velice diskutované téma – převážně z hlediska nerovnosti v otázce působení obou pohlaví na různě vysokých pozicích a s tím souvisejícího mzdového ohodnocování. Tato problematika je řešena ve všech pracovních odvětvích, nejinak je tomu v ekonomickém sektoru.

Všeobecný náhled na tuto problematiku často bývá takový, že muži zastávají vyšší pracovní posty za vyšší odměnu, v účetním úseku i přes skutečnost, že ženské zastoupení v tomto oboru je výrazně vyšší než v mnohých jiných.

Ačkoliv společnost podniká kroky k nápravě situace, a to například samotnou diskuzí na toto dané téma nebo snahou státu zajistit ženám více možností v podobě flexibilnější pracovní doby, dostatku institucí typu mateřských škol a podobně, diskriminace na základě pohlaví stále přetrvává. Převážně pak z důvodu zakořeněných představ o nadřazeném postavení mužů „zařizujících obživu“ - tento jev se ve společnosti vyskytoval již od prvopočátků lidského soužití. Dále poté se na zkoumaném jevu podepisuje mateřství – ženy na mateřských dovolených přichází o kariérní roky, po návratu do zaměstnání stále musí o děti pečovat, a tudíž je pro většinu problematice plné pracovní nasazení.

Předpokladem do budoucna je ovšem postupné narovnání odlišností. Dle úřadu vlády České republiky by mělo být postupnými kroky do roku 2030 poskytnuto ženám dostatek možností ke kariérnímu postupu a pohodlnějšímu naplňování svých pracovních povinností.

Přesto jsou všechny tyto snahy často naplňovány velice rozporuplně, odstranění diskriminace a zajištění rovných podmínek je často chápáno jako neindividuální přistupování ke všem stejným způsobem, což je z hlediska odlišností mezi pohlavími velice nesprávný přístup. Česká republika se dlouhodobě řadí mezi státy s nejvyšší mírou profesní diskriminace na základě genderových otázek.

V účetních profesích se tento jev vyskytuje také – přestože je v tomto úseku zaměstnáno výrazně více žen než mužů, muži i přesto zastávají vyšší pozice, za které jsou lépe finančně ohodnocováni, a to i v rámci obdobných postů.

Další analýzy, zkoumání daného jevu a „víření debat“ na toto téma jsou tedy více než nutné a aktuální k dosažení plné rovnoprávnosti i přes překážky dané nejen sociologickým vnímáním společnosti, ale i podmínkám, kterým ženy musí pro dosažení adekvátního kariérního růstu čelit. A to nejen v účetních profesích, ačkoliv tomuto sektoru bude věnována tato bakalářská práce.

## 2 Cíl práce a metodika

Cílem této bakalářské práce je identifikace poměru zaměstnaných mužů a žen na jednotlivých profesních postech účetního úseku a nalezení příčin vedoucích k tomuto poměru. Dílčím cílem je také nalezení odlišností ve finančním ohodnocení mužů a žen na stejných pozicích.

Literární rešerše je založena na deskripci jevů souvisejících s odlišnými rolemi mužů a žen z tuzemských i zahraničních literárních zdrojů.

Data pro vlastní část práce budou získávána prostřednictvím dotazníkových šetření a expertních rozhovorů. Dojde ke komparaci zkoumaného jevu z hlediska věku, dosaženého vzdělání zaměstnanců v tomto odvětví na jednotlivých pozicích, dále ke komparaci soukromého a veřejného sektoru působení.

Dotazníkovým šetřením a expertními rozhovory bude dosaženo aktuálního náhledu na danou problematiku, zjištění jejich příčin a názorů veřejnosti na možná řešení situace. Výsledky budou zpracovány a ověřovány pomocí  $\chi^2$  testu, grafů a kontingenčních tabulek.

Práce bude ověřovat předpoklad vyššího zastoupení žen na nižších účetních pozicích. Zároveň je předpokládána vyšší finanční odměna za práci mužů než žen.

Předpokladem pro rozdílnost mezi muži a ženami je vyšší povinnost žen vůči rodině a nedostatečná snaha společnosti k jejímu odstranění. Vzhledem k tendencím souvisejícím s „Průmyslem 4.0“ tzn. vzhledem k postupující automatizaci a digitalizaci je právě role žen v této pozici ohrožena. Z tohoto důvodu byla vypracována tato práce.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Aktuální stav v zastoupení mužů a žen na účetních pozicích

Poměr zastoupení žen a mužů na jednotlivých účetních pozicích se liší, a to nejen z hlediska pracovních rolí jako takových, ale i dle místa pracovního působení, velikostí firem a podobně.

Obecně platí, že zastoupení mužů na vyšších pracovních pozicích sledujeme převážně ve větších firmách v oblasti hlavního města Prahy, dále poté ve všech velkoměstech. Ženy naopak zastávají vyšší funkce v menších firmách mimo velká města. Nejen z tohoto důvodu je i rozdílnost výdělků žen a mužů značná. (CAFIN, 2019)

#### 3.1.1 Charakteristika pozice finanční účetní/účetního a statistická data

Finanční účetnictví zobrazuje ekonomický stav dané společnosti jako celku, podává informace o finančních vazbách podniku ke svému okolí. Nejdůležitějším cílem finančního účetnictví je věrně a pravdivě informovat o aktivech a pasivech účetní jednotky, jejích nákladech a výnosech a hospodářském výsledku za dané účetní období. Finanční účetní tedy poskytuje tuto správu a kontrolu, nicméně spíše v optice vnějších vazeb, jako je komunikace s finančním úřadem, bankami, pojišťovnami, dodavateli a zákazníky. Podrobnou náplní práce může v dnešní době být zpracovávání účetních dokladů, jejich kontrola a evidence, komunikace o jednotlivých účetních případech s partnery, spolupráce s audity a vypomáhání při účetní závěrce. (Žák, 2002)

Internetový portál [roberthalf.com.au](https://www.roberthalf.com.au) popisuje pracovní pozici finanční účetní jako zaměstnanec/zaměstnankyni společnosti, která provádí a kontroluje finanční transakce a operace společnosti. Analyzují ekonomický stav společnosti, poskytují pomoc ostatním oddělením společnosti. Podávají zprávy o nákladech a výnosech vedení společnosti prostřednictvím nadřízených. Přípravují finanční výkazy, komunikují s externím prostředím společnosti a napomáhají svým vedoucím v přípravě výkazů a uzávěrek.<sup>1</sup>

Dle analýzy společnosti CAFIN (2019) je na pozici finanční účetní aktuálně zaměstnáno 85,7 % žen a pouze 14,3 % mužů. Nejvíce takto zaměstnaných mužů se nachází

---

<sup>1</sup> Financial Accountant job description guide. *Robert Half: Talent Solutions* [online]. Sydney: Robert Half International, 2022 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.roberthalf.com.au/employers/finance-accounting/financial-accountant-jobs>

mimo velkoměsta (nad 100 tisíc obyvatel). U žen se projevuje opačný jev. Velikost firem se na zkoumaném jevu projevuje obdobně jako v případě zeměpisné oblasti působnosti zaměstnaných v účetním sektoru – v případě větších firem (podniky s více než 300 mil. obratu, případně více než 300 zaměstnanců). Co se platového ohodnocení týče, již zmíněná studie uvádí, že přestože převažuje zastoupení žen nad muži, průměrný měsíční plat žen na této pozici je 33 000 Kč, mužské platy se pohybují kolem 36 000 Kč. Nejvyšší zastoupení z hlediska vzdělání je na tomto pracovním postu je středoškolské s 41 %, dále magisterské 39 % a bakalářské 17 %. Vyšší vzdělání zaměstnaných na pozici finanční účetní je v ženských řadách.

### 3.1.2 Charakteristika pozice hlavní účetní/účetního a statistická data

Dle definice internetového inzertního portálu zippia.com je hlavní účetní osoba, která vytváří finanční strategie podniku, dohlíží na účetní oddělení a přijímá investiční strategie, se kterými dále nakládá. Dále poskytuje poradenství a řídí podporu ostatním oddělením ve společnosti v rámci revize rozpočtů, návrhu postupů při nákupech a vnitropodnikových výkazech, a to například obchodnímu úseku, logistickému úseku, výrobnímu úseku a podobně. Taktéž monitorují a zaznamenávají finanční transakce na základě podnikových předpisů a účetních a daňových zákonů.<sup>2</sup>

Oproti tomu webová stránka climbtheladder.com charakterizuje hlavní účetní jako prostředníka mezi vedením ekonomického sektoru a řadovými finančními účetními. Zodpovědnost nesou nad účetními operacemi probíhajícími v rámci i vně podniku, a to zejména prostřednictvím dohledu. Dále jsou pověřováni návrhem a implementací nových účetních postupů.<sup>3</sup>

Opřeno taktéž o platovou studii společnosti CAFIN z roku 2019, i v tomto případě je nepoměr v zastoupení žen a mužů coby hlavních účetních značný. 81,9 % všech zaměstnanců na postu hlavní účetní jsou ženy, pouze 18,1 % muži. Mužská menšina působí na této pozici převážně ve velkoměstech a ve větších podnicích. V případě finančního hodnocení na této pozici muži dosahují průměrné mzdy 70 000 Kč, zatímco ženy pouze 49 000 Kč. Z pohledu dosaženého vzdělání je nejvyšší zastoupení magisterské 68 %, méně

---

<sup>2</sup> WHAT DOES A CHIEF ACCOUNTANT DO?. *ZIPPIA: The career expert* [online]. San Francisco: Zippia, 2022 [cit. 2022-12-01]. Dostupné z: <https://www.zippia.com/chief-accountant-jobs/what-does-a-chief-accountant-do/>

<sup>3</sup> What Does a Head Accountant Do?. *CLIMB* [online]. United States: CLIMB, 2022 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://climbtheladder.com/head-accountant/>

často středoškolské 20 % a nejméně bakalářské 10 %. I zde je zastoupení více vzdělaných žen vyšší.

### 3.1.3 Charakteristika pozice finanční ředitelky/ředitele a statistická data

Ekonomický manažer/manažerka na nejvyšší pozici v podniku řídí obchodní pobídky a smluvní vztahy na finanční bázi, sestavuje financování a investiční činnosti společnosti, provádí analýzy interního i externího prostředí a na základě toho sestavuje budoucí strategie. (W. Bruce Allen, 2009)

Fibírová (2020) uvádí, že hlavní náplní práce finančního manažera ve vedení podniku je obstarávání si dat, jejich třídění a následná analýza, dále poté reportování zjištěných jevů vedení a majitelům společnosti. Cílem tohoto pracovníka je poté ekonomický rozvoj firmy, zlepšování její pozice na trhu a vedení k nejvyšší možné efektivnosti a výkonnosti. Další povinností tohoto vedoucího pracovníka je řízení finančního úseku jako celku, zejména prostřednictvím svých podřízených pracovníků.

Dle analýzy globálního zastoupení žen a mužů na řídicích pozicích společnosti Deloitte Advisory bylo po neúspěšné snaze o naplnění cílů *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2014 – 2020* vydána nová, a to *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030*. Opět vyzývá k obsazování žen na vyšší pracovní posty v rámci hierarchie podniku. Některými body, kterými se strategie zabývá, jsou již zmíněné vyrovnání mužských a ženských pozic na řídicích postech napříč soukromou i veřejnou sférou, zároveň odstranění nevýhodného platového ohodnocování žen oproti mužům. Ministerstvo práce a sociálních věcí přímo vyzývá zaměstnavatele ke zveřejnění platového ohodnocování, následně zpracovaná data odborem rovnosti žen a mužů mají být hlášeny vládě České republiky. Vláda dále lobuje za zvýšení kvalifikace a profesního rozvoje žen pro jejich dosahování vedoucích pozic, a to například daňovým zvýhodňováním podniků s genderově vyrovnaným vedením. Dalším cílem je vytvoření flexibilního pracovního prostředí. Dosavadní procentuální údaje ovšem uvádí u sledovaných podniků společností Deloitte Advisory, že v zastoupení žen na vedoucích pozicích největších českých podniků je pouze 17,2 %, ženy zasedající ve správních a dozorčích radách zaujímají pouze 11,8 %. Na pozici výkonného ředitele podniku působí poté pouze 5 % žen.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Progress at a snail's pace: Women in the boardroom: A global perspective. *Deloitte* [online]. United States: Deloitte Global, 2022 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/risk/gx-women-in-the-boardroom-seventh-edition.pdf>

Na základě článku zveřejněném na mediálním webu novinky.cz, který vycházel z platové studie společnosti CAFIN (2013), je poměr zastoupení žen na účetních pozicích 90 %, postu finančního ředitele zastává pouze 42 %. Finanční úsek je ovšem sektor s nejvyšším zastoupením žen na řídicích pozicích napříč celou profesní sférou.<sup>5</sup>

## **3.2 Zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích od konce 18. století do současnosti**

Zastoupení mužů a žen na různých pracovních pozicích je opět nutno vztáhnout k na ve společnosti převládající kontrakt genderové dělby práce – muže coby živitele a ženy coby pečovatelky. Už tento samotný fakt vede představitele daného pohlaví do takových oborů a pozic, které jsou různě vnímané a ohodnocené. Ačkoliv začal být tento jev diskutován jen před poměrně krátkou dobou, jeho počátky jsou spjaty téměř s počátkem lidské civilizace. (Křížková, 2018)

### **3.2.1 Zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích od konce 18. století do 40. let 20. století**

Na konci 18. století se s příchodem industrializace začaly měnit nejen tržní a ekonomické podmínky, ale zároveň i struktura rodinného života. Zatímco v předindustriální době se na chodu hospodářství podíleli muži i ženy, ač i zde zaujímal každé pohlaví svoji vlastní roli, změna výrobních procesů vedla ke specializaci práce, a tudíž i nutnější směně prostředků za předměty každodenní potřeby. Zejména v měšťanské vrstvě bylo získání peněžních prostředků snazší a pro zajištění rodiny postačoval pouze jeden příjem. Ženy tedy zůstávaly v domácnosti za účelem péče o rodinu a domácnost. Mužský a ženský svět se ve městech začal ve velké míře odlišovat a oddělovat, postupně se rozšířil z měšťanské vrstvy do všech ostatních. Ženy v tomto období tedy často nebyly zaměstnané. Pokud ano, jednalo se o ženy z dělnických a jiných chudých vrstev, které musely finančně dopomáhat mužům s příjmy, nicméně ve většině případů byly zaměstnávány na nejnižších postech v továrnách nebo jako pečovatelky v jiných domácnostech. Vyšší pracovní posty, a to včetně účetní profese, v tomto období zastávají výhradně muži.

---

<sup>5</sup> Koncentrace žen ve finančnictví je vysoká, na vedoucí pozice ale většinou nedosáhnou. *Novinky.cz* [online]. Praha: Borgis, 2014 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/veda-skoly-koncentrace-zen-ve-financnictvi-je-vysoka-na-vedouci-pozice-ale-vetsinou-nedosahnou-216287>

Postupem času získávají ženy stále více možností k uplatnění na trhu práce, ovšem stále se jedná o pozice, které směřují k jejich pečujícím a výchovným dovednostem – například v roli učitelek. Stále také platí, že žena nesmí být pro výkon tohoto povolání vdaná ani mít děti z důvodu, že by nebyla schopna díky péči o rodinu a děti zaměstnání plně vykonávat. (Křížková, 2018)

Zajímavý je výskyt účetnictví coby předmět studia v národním školství v 19. století. Na dívčích školách byly ženy vzdělávány spíše pro potřeby jejich dalšího uplatnění v domácnostech, výuka se tedy spíše soustředila na domácí hospodaření a ruční práce. Po reformě elementárního školství v 70. letech 19. století dochází ke sjednocení učebního obsahu a poprvé je zaznamenávána výuka účetnictví v rámci matematických předmětů. Zatímco v chlapeckých třídách bylo účetnictví zaměřeno na jejich budoucí profesní potřeby, totiž působení v podnicích a podnikání, na dívčích hodinách bylo probíráno zejména z hlediska hospodaření v domácnosti. Jedním z učebních materiálů tehdejší doby je například příručka vydaná v roce 1865 s názvem *Domáci hospodyně. Důležité pokyny našim hospodyňkám*, jejíž autorem je Karel Šafránek, kde jsou v kapitole *Jak má hospodyně účty vésti* rozděleny domácnosti dle příjmů, které plynou pro chod hospodářství. Prvním typem je zde domácnost, kde žena pouze přijímá určitý finanční obnos od hospodáře, se kterým dále nakládá. Druhým typem je to hospodářství, ze kterého plynou příjmy, které musí hospodyně dále spravovat a vydávat je pro potřeby domácnosti. Autor zde poskytuje návod na vedení účetních knih a záznamů, ze kterých lze přehledně vyčíst denní příjmy a výdaje podle několika kategorií. Tomuto jevu můžeme přikládat váhu pro jedno z jakýchsi počátečních stírání rozdílů mezi muži a ženami z hlediska schopnosti péče o finance a orientace v obchodu. Pronikání do vnějšího světa obecně a schopnosti se v něm orientovat je pro další ženské působení na trhu práce důležité, do té doby se jednalo pouze o ryze mužskou záležitost. (Slavíčková et al., 2016)

Výrazné změny uspořádání ve společnosti a na trhu práce z hlediska genderu nastaly ale převážně v době 1. světové války a s tím spojeným odchodem mužů do bojů, a taktéž i jejich vysoké úmrtnosti. Ženy byly nuceny začít pracovat v oborech a na pracovních pozicích, které jim byly dříve zapovězeny. Nově nabyté uplatnění žen na trhu práce jim přinášelo nejen ekonomickou a společenskou svobodu, ale i prestiž a autoritu.

Po druhé světové válce se situace rozděluje zpravidla dle dalšího politického směřování tehdejších zemí. Zatímco ve východní Evropě nastupující socialismus prosazoval emancipaci žen a jejich začleňování do všech pracovních oborů a postů, v západních zemích



se projevovaly snahy navrátit předválečný stav do původní podoby a ženy odsunout zpět do pečovatelských pozic a domácností. (Křížková, 2018)

### **3.2.2 Zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích v době socialismu**

S nástupem socialismu od roku 1945 začaly státy střední a východní Evropy uplatňovat politiku plné zaměstnanosti. Lidé bez ohledu na pohlaví byli zákony nuceni pracovat, proto byla uplatňována podpora žen ve zvýšení jejich kvalifikací, dostupném vzdělání nebo vyšším počtu jeslí a mateřských škol. Tento model byl uplatňován převážně z důvodu pokusů o nalezení východiska z poválečné ekonomické krize a nedostatků mužské pracovní síly pro naplňování cílů centrálně plánované ekonomiky. (Křížková, 2018) Zároveň dle učení Karla Marxe (kritika Gothajského programu), tou dobou v daných státech všeobecně přijímané, je jen nerovné pracovní právo zárukou skutečné rovnosti. Proto se jeví jako zásadní přijetí v tehdejší Československu zákona z roku 1965, ve kterém je ženám zakázána práce v podzemí a zároveň je upravena délka jejich pracovní doby, pauzy v průběhu a mezi směnami, speciální podmínky pro těhotné ženy, omezení fyzické zátěže při práci a podobně. (Wagnerová, 2021)

Ženy tedy začínají ve vyšší míře zabírat pracovní pozice ve zdravotnictví (nejvyšší nárůst), finančním a účetním sektoru a administrativě, převážně z důvodu jejich dosazování na méně fyzicky namáhavá zaměstnání. Na vyšších pracovních pozicích ovšem stále převládají muži.

Ani změna na trhu práce po roce 1965 ovšem prakticky neznamenala pro muže a ženy rovné podmínky. I přes státem uváděnou rovnoprávnost mezi pohlavími ve společnosti převládají představy o domácích pracích a výchovy a péče o děti jako o ryze ženských povinnostech. Ženy se v tomto období, kdy se postupně zvyšuje počet jejich hodin strávených v zaměstnání (v roce 1961 7,2 hodiny, v roce 1980 8,4 hodiny) musí věnovat i povinnostem v domácnosti, a jejich pracovní zatížení je vyšší než v případě mužů. Zároveň i v této době je výrazná odlišnost v odměňování žen a mužů na stejných pozicích – v roce 1961 činil rozdíl 36 %. Je tedy nutné zmínit, že v době mezi lety 1948 a 1989 byl výrazný rozdíl mezi státem deklarované podmínky na trhu práce a jeho skutečnou podobou. Převážně pak z důvodu umělé zaměstnanosti pro dosažení optimálních statistických údajů, systematické přerozdělování pracovních pozic, nárokový systém sociálních jistot a ohodnocování práce, které mnohdy neodpovídalo daným pracovním pozicím nebo kompetenci a schopnostem daného jedince. (Křížková, 2018)

Z pohledu účetních profesí začínají v tomto oboru převládat ženy, ovšem pouze na nižších pozicích, muži stále zaujímají role hlavních účetní, vedoucích účetních úseků, finančních ředitelů a podobně.

Rozdíly v nerovnoměrném zastoupení a odměňování v zaměstnání mezi muži a ženami je i v tomto období nutno sledovat v kontextu jejich vzdělání a kvalifikace. Důvodem může být převážně trend brzkých uzavírání sňatků a následnému zakládání rodin. V šedesátých letech 20. století byl v tehdejší Československu průměrný věk při vstupu do manželství 20,4 roku u žen a 23 let u mužů. Ženy tedy již v brzkém věku odchází na rodičovskou dovolenou, a to bez další snahy o dosažení vyššího vzdělání nebo kvalifikace. Po návratu do pracovního prostředí jsou tedy výrazně znevýhodněny před muži při snaze o dosažení vyšších pracovních pozic. (Wagnerová, 2021)

### **3.2.3 Zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích po roce 1989**

Přechodem z centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní po roce 1989 v tehdejší Československé republice došlo k výrazné proměně podmínek na trhu práce.

Dle dříve uvedených informací, i přes deklaraci emancipace žen a jejich rovnoprávnosti v ohodnocování a získávání pracovních pozic, byla situace ve skutečnosti obdobná jako v západních zemích a rozdíly markantní. V důsledku vyššího kladení důrazu na racionalizaci práce dochází i k rozvoji a rozšíření veřejného sektoru, kde nachází pracovní uplatnění především ženy, a to převážně na administrativních pozicích. Dochází ke zvýšené feminizaci těchto druhů zaměstnání. Zároveň se ženy ve vysoké míře přesouvají do sektoru služeb, ve kterém se velice často pohybovaly již před změnou politické situace v roce 1989. Muži naproti tomu, převážně zaměstnaní ve strojírenství a zemědělství zjišťují, že tyto sektory ztrácí na lukrativnosti a přechází na prestižnější pracovní pozice.

Obecně ovšem ekonomické a společenské změny po roce 1989 vedly spíše k prohloubení nerovnosti mezi pohlavími na trhu práce, převážně pak z důvodu vyšší koncentrace žen do služeb, administrativy, vzdělání a zdravotnictví (opět do pečovatelských oborů) a dochází ke snížení jejich zastoupení převážně v oborech stavebnictví a finančnictví, obecněji hlavně v technických oborech. Tyto úseky zaznamenávají po roce 1989 výrazné zvýšení prestiže a finančního ohodnocování, díky čemuž do nich začínají směřovat spíše muži. Konkrétněji v oblasti finančnictví a účetnictví je od roku 1989 nejvyšší rozdíl v zastoupení žen a mužů na určitých pracovních pozicích, rozdíly v odměňování činí v průměru kolem 50 % ve prospěch mužů. (Křížková, 2018)

Wagnerová (2021) však tvrdí, že po Sametové revoluci v roce 1989 ženy návyky chodit do zaměstnání způsobené dřívějším socialistickým režimem pozitivně motivovaly k dosažení vysokých pracovních cílů. Jednak z důvodu nedostatečného příjmu manžela pro pohodlný chod domácnosti, dále pro svoji nezávislost na mužích a jakémusi prestižnímu postavení zaměstnankyně nebo později podnikatelce vůči ženě v domácnosti. Většina žen na základě tohoto tvrzení by i přes dobré finanční zajištění rodiny pramenící jen z manželských příjmů chtěla pracovat a dosahovat co nejvyšších pracovních výsledků.

### **3.3 Příčiny nerovnoměrného zastoupení žen na jednotlivých pracovních pozicích**

V této kapitole dojde k pokusu nalézt a zanalyzovat příčiny nerovného postavení mužů a žen na trhu práce z hlediska výše daných pozic, na kterých se obě pohlaví vyskytují častěji, a to z několika úhlu pohledu. Dále také zhodnotit některé případy, kdy mají potencionální zájemkyně vyšší šanci k získání pracovní pozice než jejich mužští kolegové.

#### **3.3.1 Diferenciace rolí mužů a žen na trhu práce z hlediska vzdělávání**

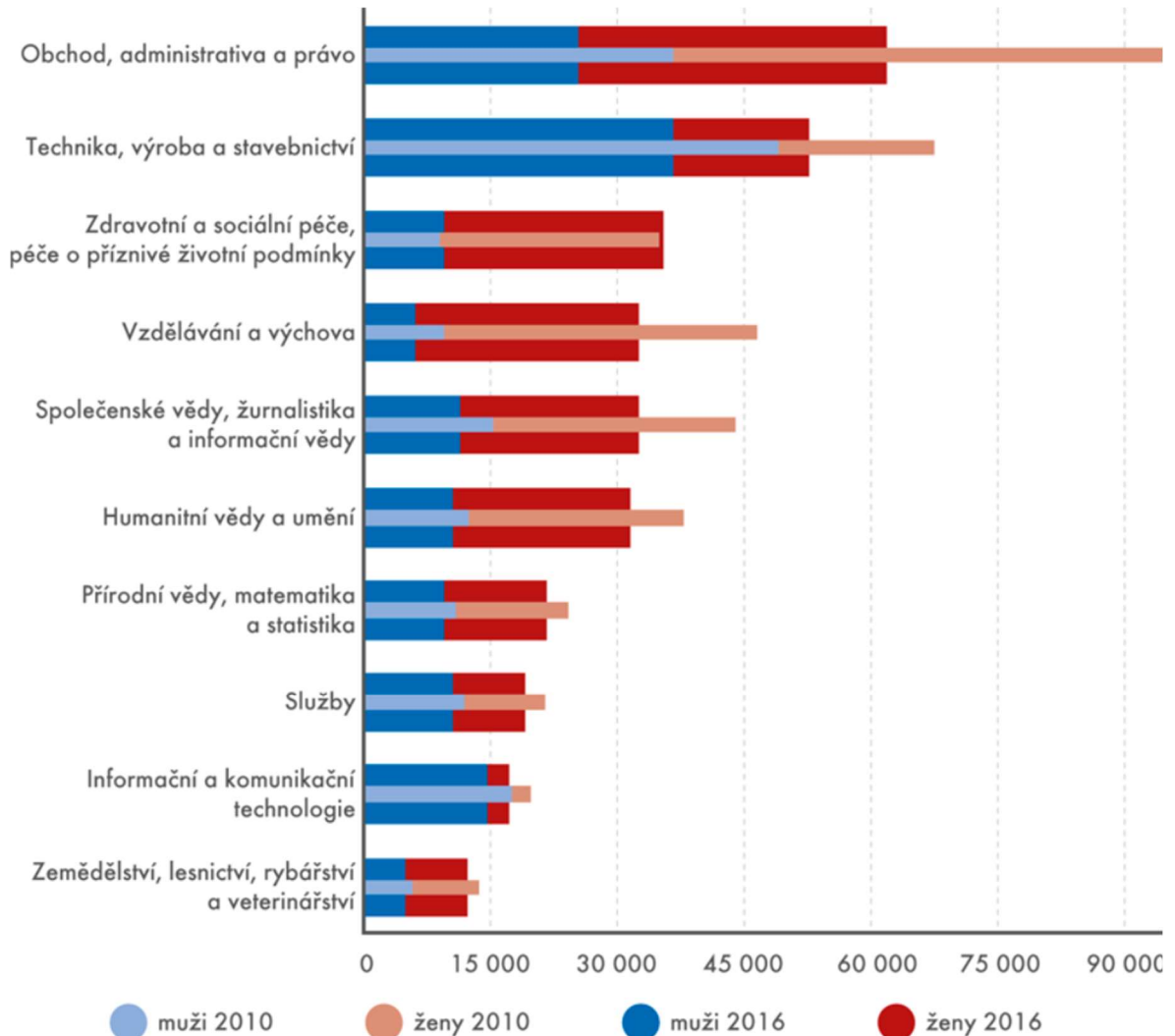
Vzdělání a pohlaví jsou zpravidla dva významné faktory, které způsobují nerovné postavení jednotlivců na trhu práce. Z hlediska nedaleké minulosti byly v socialistickém Československu jen velmi malé rozdíly mezi vzdělanostními skupinami z hlediska jejich odměňování a umístování na jednotlivé pracovní pozice, rozdíl mezi pohlavími však byl v tu dobu velice značný. Po revoluci v roce 1989 se situace na trhu práce z hlediska výše dosaženého vzdělání začala posouvat směrem ke zvyšování rozdílů, diferenciace mezi pohlavími naopak klesala. Po roce 2000 se ovšem znovu zvedala až do stabilizace v roce 2010, Česká republika ovšem zůstává na jednom z nejhorších míst v pořadí mezi evropskými zeměmi v rámci rozdílů mezi podmínkami na trhu práce mužů a žen.

V dnešní době lze zhruba polovinu nerovnosti na trhu práce přičítat upřednostňování jednotlivých vzdělanostních skupin, a to převážně v důsledku možnosti ucházet se o různé pracovní pozice, které jsou různě hodnoceny. Ačkoliv je tedy rozdíl v genderových otázkách v dnešní společnosti velice vysoký, z hlediska změn ve společnosti a dostupnějšímu vzdělání pro ženy, nehraje výše vzdělání mezi pohlavími ve své podstatě téměř žádnou roli. Pokud by tedy cílem mělo být odstranění genderových nerovností na trhu práce, je nutné se zaměřit na jiné aspekty, které tento jev ovlivňují. (Myslíková, 2019)

Protiargumentem tvrzení o nedůležitosti dosaženého vzdělání na získání lukrativních pracovních pozic mužů a žen se zde jeví závěry Holého (2018). Ještě v 90. letech bylo na vysokých pozicích zastoupeno větší množství žen než mužů s nedostatečnou kvalifikací, ovšem počátkem 21. století se situace dramaticky obrátila. Vyšší vzdělání ženám nesporně napomáhá k vyšším pracovním postům, nicméně převaha méně vzdělaných mužů na obdobných pozicích je stále značná, stejně tak rozdíl mezi jejich výdělků. Jako příklad lze uvést pozici odborného pracovníka, při které žena se středním vzděláním s maturitou dosáhne průměrné mzdy 27 600 Kč, muž se základním vzděláním za obdobné pracovní pozici získá v kratším profesním čase 30 576 Kč. Lze tedy tvrdit, že vyšší vzdělání napomáhá ženám k získání vyšší pracovní pozice jen v rámci ženského kolektivu, v případě konkurence mužům ženy stále zaostávají, a to i přes vyšší a kvalitnější vzdělání.

Zajímavým paradoxem je také fakt, že v případě dotazování na problematiku nerovnoměrného zastoupení mužů a žen na vyšších pozicích a současně rovnoměrné odměňování, s výší vzdělání roste i přesvědčení o rovnoprávnosti mezi pohlavími. Dle statistických údajů ČSÚ (2017) se však v nejvyšší vzdělanostní skupině dlouhodobě vyskytují největší mzdové rozdíly a nejhorší podmínky pro dosažení lepší pracovní pozice vůbec. (Vohlídalová, 2018) Vzhledem k tomuto jevu je ovšem, stejně jako v případě předchozího závěru Holého (2018), nutno přičíst význam horizontální genderové segregaci, kde ženy dosahují vyšších pracovních pozic a výdělků zejména v „typicky ženských oborech“, jako je například zdravotnictví, vzdělávání nebo sociální péče, oproti IT nebo jiných technických úsecích. (Vohlídalová, 2018) Důkazem toho je poté Českým statistickým úřadem zveřejněný graf níže (graf 1).

Graf 1 Počet studentů veřejných a soukromých vysokých škol podle skupin studijních oborů podle klasifikace ISCED-F (2010 a 2016)



Zdroj: Počet studentů veřejných a soukromých vysokých škol podle skupin studijních oborů podle klasifikace ISCED-F (2010 a 2016). In: Statistika&My [online]. Praha: Český statistický úřad, 2017 [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2017/10/17/pocet-studentu-vysokych-skol-klesa-o-kttere-obory-je-nejvetsi-zajem/>

### 3.3.2 Diferenciace rolí mužů a žen na trhu práce z hlediska nekognitivních kompetencí

Zaměstnavatel na trhu práce klade na potenciálního uchazeče nespočet požadavků, ovšem aktuální studie ukazují, že v rámci rostoucí konkurence slábne význam základních

stratifikačních proměnných, jako je např. vzdělání, sociální původ, kognitivní vlastnosti a podobně. Posiluje se tak zdůrazňování individuální charakteristiky jedince z důvodu předpokladu zaměstnavatelů o zvýšení produktivity, a to mimo jiné na základě sebevědomí, atraktivity, motivace a jiných. Zaměstnavatel očekává v případě například výrazněji motivovanějších jedinců jejich vyšší zájem o další vzdělávání, kladný postoj k přesčasům a více kvalitněji odvedené práce. (Pišný, 2020)

Role osobní charakteristiky jedince bývá analyticky a sociologicky při výzkumech značně zanedbávána, a to v důsledku obtížného zjišťování těchto skutečností, a stejně tak komplikované je zhodnocení relevantnosti daných vlastností jedince vzhledem k pracovní pozici a oboru, kde se pohybuje. Zatímco tedy na nejvyšších manažerských postech je vyžadována jistá agresivita, otevřenost a dominance, ve vysoce odborných pozicích je naopak přínosnější pečlivost, svědomitost a mírnost. Hodnoty jsou ovšem rozdílné v mezinárodním srovnávání, např. z pohledu Spojených států Amerických a ve Velké Británii muži na vysokých manažerských pozicích, kteří se vyznačují nadmírou neuroticismu, vykazují slabších výsledků a nižšího finančního ohodnocení, obzvláště pak ti s nižším sociálním statusem. (Anýžová, 2019)

Genderový rozdíl lze sledovat očima potenciálních zaměstnavatelů, kde jsou ženy charakterizovány psychologickými studiiemi oproti mužům vyšší přívětivostí a neuroticismem, některé uvádějí i větší svědomitost vzhledem k vykonávané profesi. Rozdíl mezi pohlavími je také patrný v extraverci – ženy se vyznačují spíše přátelštějším a společenštějším chováním, muži jsou naopak schopnější v případě asertivity. (Pišný, 2020)

Zároveň lze očekávat velice silnou souvislost mezi úspěchem na trhu práce a vlastním sebepojetím. Již dle výzkumu Eriksona z roku 1959 dosahují psychicky zdraví jedinci oplývající žádoucí mírou sebevědomí lepších výsledků a jsou produktivnější, a to dle dodatku Brocknera (1988) z důvodu, že více sebevědomí zaměstnanci zvládají svoji práci plnit samostatně, využívají svůj čas efektivněji, jsou nakloněni diskuzím a kompromisům, a jsou si jistí svým rozhodnutím.

Odlišnosti je možné hledat i z hlediska uznávaných hodnot daných jedinců. V souvislosti s Maslowovou teorií pyramidy základních potřeb (obrázek 1) níže přišel Inglehart v roce 1990 s teorií, že zaměstnanci, kteří nemají uspokojené základní psychologické potřeby, do kterých zařadíme hlavně stravu a bezpečí, vykazují vyšší preferenci materiálních hodnot než ti, jejichž základní potřeby uspokojeny jsou. Lidé

upřednostňující více materiální hodnoty se podle něj v pracovním prostředí vyznačují spíše negativním způsobem kladení důrazu na důležitost moci, úspěchu a bohatství.

Obrázek 1 Maslowova pyramida potřeb

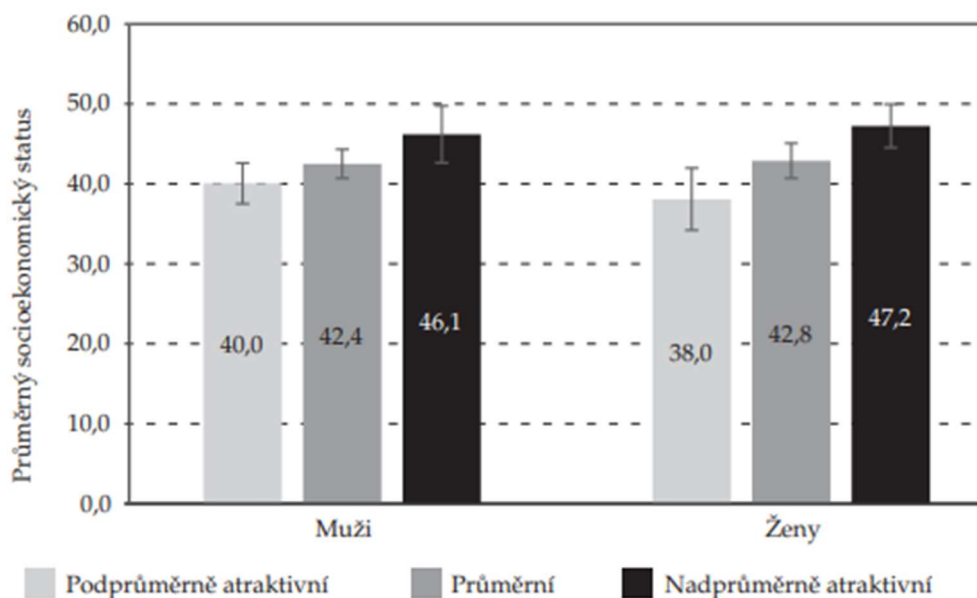


Zdroj: Maslowova pyramida potřeb - černobíle. In: *Wikipedie: Otevřená encyklopedie* [online]. Praha: Wikimedia Foundation, 2014 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: [https://cs.m.wikipedia.org/wiki/Soubor:Maslowova\\_pyramida\\_pot%C5%99eb\\_-\\_%C4%8Dernob%C3%ADle.jpg](https://cs.m.wikipedia.org/wiki/Soubor:Maslowova_pyramida_pot%C5%99eb_-_%C4%8Dernob%C3%ADle.jpg)

Dalším faktorem, který ovlivňuje hodnotu lidí na trhu práce, je jejich fyzická atraktivita. Obecně lze na základě výzkumů a experimentů tvrdit, že atraktivnější lidé mají lepší podmínky na trhu práce – jsou dosazováni na vyšší pracovní pozice, protože jsou vnímáni jako kompetentnější a inteligentnější. Psychologické výzkumy dále potvrzují, že atraktivní lidé disponují větším sebevědomím, které vede k větší samostatnosti, efektivnosti a vyrovnanosti. Z toho je také patrné, že fyzická krása rovněž souvisí s vyšší výdělků, což potvrzuje statistická analýza ze Spojených států amerických a Kanady, kde nadprůměrně atraktivní lidé na obdobných pozicích dosahují na až o 15 % vyšších výdělků než ti, kteří jsou všeobecně vnímáni jako podprůměrně atraktivní. Tato skutečnost z hlediska genderové diferenciací mluví spíše v prospěch žen, studie z roku 2017 provedená Matejů a Anýžovou prokázala, že až 15 % platu atraktivních žen tvoří složka spojená s touto skutečností, rozdíly

ve finančním hodnocení všeobecně pohledných a nepohledných žen dosahuje až 21 % průměrného měsíčního příjmu. Dále samozřejmě je nutné přihlédnout ke skutečnosti, že se opět sledovaný jev liší v rámci mezinárodního srovnávání, zároveň také dochází k odchylkám z hlediska oborů a pracovních pozic – dle studie Hamersmeshe a Biddlea (1994) pracovní posty a odvětví vyžadující více osobní komunikace obsazují více atraktivní jedinci a dosahují lepšího finančního ohodnocení než ti méně atraktivní. (Anžžová, 2019) Důkazem toho jsou grafy (graf 2 a 3) níže, který dokládá rozdíly mezi lukrativností zaměstnání a výší mezd mezi atraktivními a méně atraktivními jedinci.

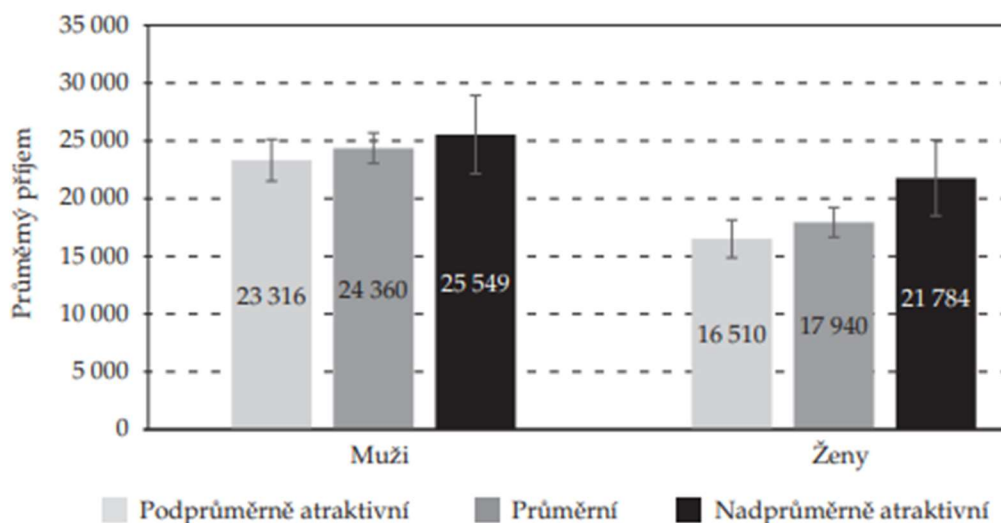
Graf 2 Sociálně-ekonomický status (v odstupňovaných bodech) zaměstnání podle stupně atraktivity a pohlaví z roku 2015 (průměry a intervaly spolehlivosti)



Zdroj: Sociálně-ekonomický status zaměstnání podle stupně atraktivity a pohlaví (průměry a intervaly spolehlivosti). In: *Krása jako kapitál: Role atraktivity v úspěchu na trhu práce* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/2017/04/01.pdf>



Graf 3 Měsíční příjem v korunách českých podle stupně atraktivity a pohlaví z roku 2015 (průměry a intervaly spolehlivosti)



Zdroj: Měsíční příjem podle stupně atraktivity a pohlaví (průměry a intervaly spolehlivosti). In: *Krása jako kapitál: Role atraktivity v úspěchu na trhu práce* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/2017/04/01.pdf>

Posledním sledovaným jevem z hlediska zvýhodnění na trhu práce je tzv. sociální kapitál – kontakty v daném odvětví. Tato skutečnost znovu zvýhodňuje atraktivní osoby, s nimiž je dle sociologických výzkumů více žádoucí navazovat spolupráci. V tomto případě se na trhu práce nezdá být atraktivnější kvantita, a tudíž obsáhlost sociálního kapitálu, ale kvalita daných spojení, specifická struktura a reciproční povaha. (Petroušek, 1996)

Nekognitivní kompetence tedy představují do velké míry výrazný faktor v diferenciaci na trhu práce, a to jak obecně, tak i z hlediska genderové otázky. Zatímco muži získávají v rámci této problematiky výhodnější pracovní pozice díky silné hodnotové orientaci na úspěch a moc, dále vyšší míře extravertze, mobility a flexibility, ženy dominují převážně z hlediska svědomitosti a přívětivosti. Největší negativní dopady na obě pohlaví při hledání vyššího a lépe hodnoceného pracovního postu má míra neurotismu – u mužů ovlivňuje jejich úspěch jako celek, u žen převážně kariéerní růst. V případě atraktivity dochází u žen k lepšímu pracovnímu ohodnocení, muži díky ní získávají vyšší pracovní posty. (Anýžová, 2019)

### 3.3.3 Diferenciace rolí mužů a žen v podnikání

Krátká zmínka také patří genderové nerovnosti v oblasti podnikání. I zde je zastoupení žen proti muži mnohem menší. Důvodem, proč tento jev stále přetrvává, může být fakt, že je podnikání obecně považováno za příliš stresovou a neustále se rozvíjející oblast. Ženy, které jsou i na základě informací výše vnímány spíše jako méně průbojnější, více nejisté, a jsou méně než muži ochotny riskovat případný neúspěch, z těchto důvodů do tohoto odvětví příliš nezasahují. (Slavíčková et al., 2016)

První zmínky o ženském podnikání a výdělečné činnosti obecně nacházíme v podstatě až na přelomu 19. a 20. století, kdy dochází k převratu ve společnosti, počínaje volebním právem žen a jejich dalšímu aktivnímu podílení se na pracovním trhu (zvláště poté v průběhu první světové války). Ženy se tedy postupně dostávají z domácností a pečovatelských pozic do většiny oborů, jsou do určité míry finančně nezávislé a získávají snadnější přístup ke vzdělání. Dívčí školy se v tu dobu primárně zaměřovaly na schopnost vést domácnost a péči o děti, nicméně i zde ženy získaly základní znalosti, a to i například povědomí o účetnictví a financích. (Slavíčková et al., 2016)

Již v druhé polovině 19. století se objevují ženy v rolích podnikatelek, převážně coby obchodnice, majitelky ubytovacích a pohostinných zařízení a svoji nezaměnitelnou roli zde hrají i trafikantky. Na počátku 20. století se poté zájem žen podnikatelek rozšiřuje do služeb a kosmetického průmyslu. Zatímco v západních státech ženské podnikání pokračuje a dále se rozvíjí i po 2. světové válce, ve střední a východní Evropě dochází k útlumu z důvodu restrikcí, jež nastoluje nastupující socialistický režim. (Macková, 2016)

V posledních třiceti letech je podnikání, včetně toho ženského, opět na vzestupu. Zatímco ihned po roce 1989 dochází k výraznému rozvoji v tomto sektoru, zejména díky privatizaci podniků a nedostatečnými zákony – rychlost jejich tvorby a úprav neodpovídala dynamice rozvíjení podnikatelského sektoru. Útlum nastal až po roce 1996, kdy se začaly plně projevovat problémy z tohoto jevu plynoucí, převážně pak vysoké korupce. Nezaměstnanost se v tomto roce vyšplhala z 3 % na 11 % a velké množství dosavadních podnikatelů se opět stávají zaměstnanci. (Rašticová et al., 2016)

K roku 2013 se počet podnikatelů vyšplhal k 882 000, z toho jich ovšem více než 592 tisíc pochází z mužských řad. Z hlediska věkového uspořádání podniká nejvíce osob v rozmezí 30 a 44 let, a to 42,3 % z celkového počtu. Co se vzdělání týče, nejvíce osob aktivních v podnikatelském sektoru disponuje výučním listem (40,8 %). Vysokoškolsky vzdělaných podnikatelů je pouze 2,2 %. Neustále také roste počet podnikajících ve službách,

nejvyšší nárůst zaznamenal sektor finančnictví a pojišťovnictví. Podnikatelek bylo tedy v roce 2013 téměř 290 000, 41 % z toho ve věkové skupině 45–59 let, 11,2 % žen v podnikatelském sektoru přesahují hranici 60 let. Paradoxně nejméně podnikajících žen se vyskytuje v kategorii do 30 let. Důvodem jsou obavy mladých podnikatelek plynoucích z psychické, fyzické i časové náročnosti v tomto způsobu výdělečné činnosti, která by jim znemožňovala harmonizaci soukromého a profesního života, obzvláště s přihlédnutím k výchově dětí. Dalším problémem se může jevit nedostatek financí potřebných k počáteční investici do podnikání, a to jak z hlediska úspor, tak k obtížnějšímu přístupu k úvěrům. Zajímavým faktorem je také vzestup mladých podnikatelek mezi 15 a 19 rokem těsně po roce 1989, a to až do roku 1993, kdy se jejich počet opět snižuje. Tento jev se vysvětluje snahou o dosažení co nejvyššího vzdělání mladých žen. (Stražilová, 2014)

Nejvíce podnikatelek disponuje středoškolským vzděláním s maturitou, a to z celkového počtu 42,1 %. Druhým nejčastěji dosaženým vzděláním je poté vysokoškolské, a to 30,3 %. Zbytek tvoří ženy s výučním listem a základním nebo žádným vzděláním. Dále největší počet žen poté podniká v technických, profesních nebo vědeckých oborech, nejvíce vedení účetnictví, marketingu, právní činnosti, poradenství, finančnictví a pojišťovnictví. Dalším častým sektorem jsou služby a obchod. Největší nárůst ženských podnikatelů poté zaznamenal obor peněžnictví a pojišťovnictví – v roce 1993 se v tomto odvětví pohybovalo pouze přibližně 500 žen, do roku 2013 jejich počet vzrostl na zhruba 17 500 podnikatelek.

Ačkoliv aktuálně panuje značný nepoměr mezi podnikajícími muži a ženami, v následujících letech se předpokládá genderové vyrovnání v podnikání, a to i přes složitější podmínky pro ženy při vstupu do podnikání, kde je pro ženy stále složité vymanit se z role pečovatelek a hospodyň. Hlavním předpokladem k rovnosti je všeobecné vnímání žen coby více svědomité, pečlivější osobnosti s lépe vyvinutou sebereflexí. Předpokladem pro nastolení rovnosti v tomto odvětví je odlehčení úředních postupů při vstupu do podnikání a vhodnější nastavení rodinné politiky státu. (Rašticová et al., 2016)

### **3.3.4 Diferenciace rolí mužů a žen na trhu práce v důsledku prorodinných politik a sociologického vnímání**

Jak již bylo uvedeno výše, ženy se na trhu práce pohybují plnohodnotně až ve 20. letech minulého století, a to v důsledku vysoké úmrtnosti mužů v průběhu 1. světové války. Do té doby působily povětšinou jako ženy v domácnosti, jejich denní náplň spočívala v péči o rodinu a domácnost. Malé procento žen bylo zaměstnáno v továrnách na dělnických

pozicích, v jiných domácnostech coby vychovatelky a pečovatelky, zdravotní sestry, učitelky a nejmenší množství zasahovalo do vlastního podnikání. (Wagnerová, 2021)

Rodina prošla od počátků minulého století ke značným změnám – od jejího patriarchálního pojetí k partnerskému. Zatímco před rokem 1914 plní muž již dlouhodobě jakousi roli „hlavy rodiny“, jejíž úkolem je převážně zabezpečení rodiny po materiální stránce a pohyb vně domácnosti jako takový, a žena zároveň zaujímá roli pečovatelky, situace se postupně mění, a to zapojováním žen do téměř všech pracovních odvětví. Od roku 1945 pak probíhaly tyto změny značně rychleji v socialistickém bloku než ve státech demokratických, převážně díky politice plné zaměstnanosti, kdy se ženy na příjmy domácností podílí svojí měrou, dále pak všeobecnou ideologií rovnoprávnosti. Zaměstnaná žena, finančně již nezávislá na muži, tedy posiluje i svoji roli v rodině. Podílení se mužů na výchově a péči o domácnost byla tedy kladněji přijímána spíše ve východním bloku. Západní země vnímají stále muže coby výdělečnou „hlavu rodiny“, kde byla jeho aktivita v rodině a domácnosti záležitostí volného času. Zatímco tedy muži nemohou být rodinou rušeni při výkonu povolání, ženy nesmí být výkonem povolání rušeny při péči o domácnost. (Wagnerová, 2021)

Aktuálně stále převládá model znevýhodňování žen nad muži kvůli péči o děti a domácnost, nicméně situace se postupně narovnáává zvyšováním práv žen a úpravou chybných postupů. Mnoho žen se v dnešní době snaží pracovat i v průběhu rodičovské dovolené, jednak pro získání příjmu a jednak pro udržení si kvalifikace a pozice v zaměstnání, také ale coby „rozptýlení“ od péče o dítě. Tyto snahy ovšem stále naráží na nepřipravenost trhu práce a společnosti obecně na tento druh pracovních nabídek, protože zaměstnavatelé nenabízí flexibilní pracovní pozice a pracovní doby a částečné úvazky v dostatečné míře. Zároveň chybí dostatečné množství finančně dostupných institucí pro péči o děti v nejmenším věku. (Janečková, 2013)

Ačkoliv tedy dnešní společnost uznává zaměstnanou a vzdělanou ženu, přispívající svým dílem k chodu domácnosti po materiální i pečovatelské stránce, kontroverzní se zdá stále být zaměstnaná matka a její role ve výchově dítěte, mimo jiné z hlediska délky její rodičovské dovolené. (Wagnerová, 2021)

Důsledky prorodinných politik, a to převážně změnou délky rodičovské dovolené a výše rodičovských příspěvků lze sledovat již např. v 70. letech minulého století v tehdejší Československu, kdy stát poskytoval výhodné úvěry pro novomanžele a bydlení pro rodiny s dětmi, což vedlo k výrazné zvýšení porodnosti, a tím tedy i silný odliv žen ze zaměstnání

na rodičovskou dovolenou. Dalším vysvětlením této situace se jeví dospívání silných ročníků narozených těsně po 2. světové válce. Motivace mladých párů k zakládání rodin se ovšem vlivem této prorodinné politiky nesporně zvýšila. Tato generace narozena počátkem 70. let se často označuje tzv. „Husákovými dětmi.“ (Strašilová, 2013)

V dějinách České republiky je možné sledovat dopady prorodinných politik na změně zákona z roku 1995, kdy dochází k posunu možnosti čerpání rodičovského příspěvku ze 3 na 4 roky, ovšem bez dalšího prodloužení ochrany pracovní pozice na stejnou dobu. Ženská ekonomická neaktivita v této souvislosti vzrůstá o 37,7 %. Ženy, které se až po uplynutí tříleté lhůty vracely na trh práce čelily riziku nezaměstnanosti a znevýhodňování svého postavení na trhu práce. Zlepšení situace nastává reformou platnou od 1.1.2008, která umožňuje zkrácení čerpání rodičovského příspěvku na méně než doposud nejnižší hranice 3 let, tato možnost je ovšem omezená, převážně z důvodu nedostatečného pokrytí institucí pro péči o děti mladší 4 let. Česká republika se řadí mezi země s nejvyšším rozdílem v nezaměstnanosti mužů a žen, mezi lety 2008 a 2012 byla dokonce na 2. místě vzhledem k velikosti tohoto rozdílu. Důvodem jsou v tomto případě převážně důsledky prorodinných politik, protože zatímco rozdíl mezi nezaměstnaností mezi bezdětnými muži a ženami není značný, ženy s dětmi ve věku 4-6 let dosahují o 8,2 % vyšší nezaměstnanost než muži. Ženy, rozhodnuté využít této možnosti prodloužení čerpání rodičovského příspěvku, což vede k delšímu času setrvání s dítětem a pozitivnímu vlivu na něj, jsou při opětovném nástupu do profesní sféry znevýhodněné jednak z hlediska rizika nezaměstnanosti způsobené nedostatečnou délkou ochranné lhůty své pracovní pozice, a také ze sociologických důvodů spojených s následnou další péčí o dítě mimo zaměstnání – a to převážně jejich nízkou flexibilitou a častou absencí pečujících žen. Řešením se v tomto případě jeví snaha státu o zvýšení počtu institucí zabývajících se péčí o dítě před jejich 4. rokem věku, dále lepší dostupnost rekvalifikačních kurzů, podporou vzdělanosti a prodloužení ochranné lhůty pracovních míst. (Bičáková et al., 2020)

Zajímavým jevem se v této souvislosti zdá analýza důsledků této volby rodičů v prodloužení čerpání rodičovské dovolené na další generaci. Vzhledem k reformě provedené v roce 1995 byl proveden průzkum na jedincích aktuálně působících na trhu práce mezi 21 – 22 let. Pokud uvažujeme větší ambice a snahu o dosažení rychlejšího a efektivnějšího kariérního růstu žen, které se rozhodnou čerpat rodičovský příspěvek kratší dobu oproti ženám, které zvolí delší absenci na trhu práce, sledujeme jisté znevýhodnění dětí matek využívající prodlouženou lhůtu čerpání jednak z hlediska vzdělání, a dále celkové hodnoty

lidského kapitálu. Tuto skutečnost je možné si vysvětlit skutečností, že podněty, sociální dovednosti a vědomosti získávané dětmi předškolní výukou v oficiálních institucích není možné nahradit domácí péčí, obzvláště v rodinách s nižším stupněm vzdělanosti rodičů. Dále je možné přisadit jistý význam přejímání zvyklostí z rodiny mladých jedinců na jejich dalším počínání v dospělém životě. Tyto negativní dopady prorodinných politik by tedy měly být v případě dalších úprav tedy také brány v potaz. (Bičáková et al., 2021)

V rámci mezinárodního srovnání má Česká republika nadstandardně dlouhou rodičovskou dovolenou v kombinaci s málo dostupnou institucionální péčí o malé děti, tudíž je běžné, že ženy na dlouhou dobu přerušují profesní dráhu a zůstávají doma, ekonomicky závislé na partnerech. Kolem 80 % žen zůstává s dítětem doma do 3 let věku, do 2 let s nimi setrvává na rodičovské dovolené 92 %, do jednoho roku 95 %. Méně než třetina žen se do zaměstnání nevrací ani po uplynutí maximální délky rodičovské dovolené. Ačkoliv se Česká republika řadí mezi státy, kde je podíl zaměstnaných žen nejvyšší, zaměstnanost žen s dítětem do 5 let činí pouze 35,1 %, zatímco je evropský průměr 59,7 %. (Janečková, 2013)

Výsledkem provedeného výzkumu Křížkové z roku 2019 vyplývá, že starost o děti stále připadá ženám, ovšem s dodatkem připomínajícím co největší zapojení otců. S odchodem žen na rodičovskou dovolenou žen souhlasilo 70 % dotázaných. Polovina populace zároveň souhlasí s odchodem na rodičovskou dovolenou toho z páru, který má nižší příjem, avšak dle sociologického vnímání převládá názor, že nižší příjem má ve většině případů stejně žena, na základě stále převládající myšlenky o „otci živiteli a matce pečovatelce“. S tradičním nastavením genderových rolí ovšem souhlasí spíše muži než ženy.

### **3.4 Rozdíly v odměňování mužů a žen na obdobných pozicích**

Nepoměr v rámci odměňování mužů a žen bývá ve většině případů prezentován formou statistik vyjadřujících procentuální rozdíly ve mzdách na obdobných pozicích. Tato data slouží pro mezinárodní srovnávání, časový vývoj a podobně, ovšem příliš nezaznamenávají palčivost daného tématu ve vnímání veřejnosti a její návrhy na snížení daného problému. (Vohlídalová, 2018)

Z hlediska statistických údajů však výše rozdílu v rámci genderové nerovnosti v ohodnocování pracovních výkonů dosahovala v roce 2015 dle údajů ČSÚ (2016) 16,5 % mediánových a 21,9 % průměrných mezd, Eurostat k roku 2015 udává průměrný rozdíl 22,5 %. Obecně nejvyšší rozdíly v ohodnocování se nachází v odvětvích, kde je zastoupení žen

výrazně vyšší než mužů. Jedná se převážně o vzdělávání, zdravotní a sociální péči a peněžnictví a pojišťovnictví. V případě účetních profesí je tento rozdíl taktéž značný.

V případě rozdílů v odměňování žen a mužů můžeme rozlišovat několik přístupů k analýze daného jevu. Je možné sem zařadit neoklasické teorie, které se zabývají faktem, že na trhu práce se zaměstnavatel i osoba usilující o zaměstnání chovají racionálně – poměřují zisky a ztráty a maximalizují svůj užitek. Dále rozlišujeme sociologické teorie, které zkoumají danou problematiku z pohledu nekognitivních postupů. Obě teorie se v určitých případech mohou prolínat a navazovat na sebe. (Křížková, 2018)

### **3.4.1 Teorie o rozdílech v odměňování mužů a žen na obdobných pozicích**

Neoklasické teorie se věnují převážně otázce lidského kapitálu, statistické diskriminaci a kompenzaci mzdových rozdílů. Každý subjekt je odměňován na základě jeho kvalifikace, pracovních schopností a dovedností. Teorie lidského kapitálu, jejíž zakladatelem je Gerry Becker, tudíž vysvětluje nerovnoměrnost platových podmínek „specializací“ genderových rolí – protože se převážně ženy specializují na výchovu a péči o dítě, rodinu a domácnost, volí takové zaměstnání, které nijak neafektuje tuto další specializaci, i za cenu nižšího výdělků, protože tím minimalizují celkové ztráty. Zaměstnavatel naopak z důvodu této skutečnosti vidí ženu méně přínosnou (výdělečnou) a nabízí tudíž horší platové podmínky. Tato teorie ovšem změnami struktury ve vzdělání a rodinném fungování není dostatečně aktuální. (Loutfi, 2001)

Teorie kompenzace platových rozdílů autorů Huffmana a Velasca z roku 1997 se zabývá mimo jiné menší ochotou žen přijmout více rizikovou práci, při které je menší šance na kombinaci rodinného a profesního života (nižší časová flexibilita) nebo je více psychicky a fyzicky náročná. V souvislosti s těmito skutečnostmi tedy ženy dosahují i menšího finančního ohodnocení než muži.

Teorie statistické diskriminace pracují s generalizovaným předpokladem určitých vlastností a schopností daného pohlaví z hlediska nabízené pozice z důvodu nevýhodnosti zjišťování individuálních dovedností určitého jedince – rozdíl ze zisku není dostatečný k vyššímu úsilí při výběru nejhodnějšího zaměstnance. V tomto případě jsou ženy tzv. skrytě diskriminovány, a to převážně pro statisticky nepodložené předpoklady vyšší absence žen v zaměstnání kvůli péči o dítě, nedostatku jejich pracovního nasazení a podobně. (Křížková, 2018)

Teorie duálního trhu práce hovoří o vyšší koncentraci žen v sekundárním trhu práce, který se vyznačuje nižšími možnostmi odborného i kariérního růstu, horšími pracovními podmínkami, nižší prestižností a samozřejmě i finančním ohodnocováním. Vysvětlení fungování tohoto duálního systému je možné několika způsoby, jedním z nich je tvrzení, že ženy nemají přístup do některých druhů povolání a soustřeďují se jen do několika z nich, kde vzniká tzv. „přelidnění“, tudíž nadbytek pracovní síly v daných odvětvích, což způsobuje nižší ohodnocování těchto pozic. Dalším možným vysvětlením je rozdělování trhu na statický (např. zemědělství, textilní průmysl apod.) a progresivní (např. IT technologie, telekomunikace apod.), kdy progresivní trh kladoucí si vysoké nároky na kompetenci, flexibilitu, vzdělání apod. u potenciálních zaměstnanců upřednostňuje na základě zažitých stereotypů spíše muže než ženy. (Mezihorák, 2006)

V případě dělení na primární a sekundární trh práce provedené studie dokazují, že ženy ve „svých“ oborech dosahují výrazně nižší platové ohodnocení než muži. Zároveň poté ženy zabývající se „typicky mužskými“ obory na obdobných pozicích nedosahují stejných výdělků jako muži. Můžeme tedy dále dělit tuto segregaci na vertikální a horizontální. V případě horizontální segregace je výše platů žen vázána na lokální zaměstnanost, odvětví působnosti apod. Finančně nejhůře jsou hodnoceny ženy, které se nachází ve feminizovaném sektoru. Vertikální segregace se vyznačuje méně častým zastoupením žen na vysokých pozicích (řídících a manažerských). Jedno z vysvětlení se opírá o skutečnost, že ženy obecně více než muži opouštějí danou pracovní pozici či obor předčasně, a v případě setrvání je jejich šance kariérního růstu stejná jako u mužů. Výdělků obou pohlaví v případě obdobného kariérního růstu se ovšem na základě statistických podkladů velice liší ve prospěch mužů. (Winkler et al., 1999)

Dalším možným vysvětlením odlišných platových možností mezi muži a ženami je tzv. institucionální teorie trhu práce, kde největší roli v kariérním růstu a mzdovém ohodnocení hrají instituce v podobě politických stran, odborů apod. Vzhledem k tomu, že politická, odborová i jiná obdobná aktivita je u žen výrazně slabší než u mužů, dochází k rozdílu odměňování mezi muži a ženami, a zároveň k horším pracovním podmínkám v oborech, kde ženy převládají. (Křížková, 2018)

Dále Křížková (2018) uvádí, že genderové teorie se od ostatních liší tvrzením, že segregace a nerovnost v platovém ohodnocování spočívají na stereotypních představách typicky mužských a ženských vlastností a schopností z hlediska pracovního uplatnění, při



kterém muži představují více žádoucí potenciální zaměstnance, tudíž jsou na trhu práce hodnotnější.

Zdůvodnění platových nerovností na základě pohlaví je tedy možné různými způsoby, obecně však tento jev přetrvává.

### **3.4.2 Faktory ovlivňující rozdíly v odměňování mužů a žen**

Podíváme-li se na poslední třicetileté období od poslední proměny politické situace v České republice, zjistíme, že díky reformám v ekonomické a sociální oblasti dochází k zvětšování rozpětí ve výši výdělků, zvyšování návratnosti investice do vzdělávání a podobně. Vzhledem k tomu, že výše mzdy nebyla v socialistickém režimu závislá na druhu a kvalitě vzdělání (tyto tendence byly z ideologických důvodů spíše potlačovány), jedná se o jeden ze základních faktorů, který vysvětluje aktuální nerovnosti ve výši mzdy mezi pohlavími. (Večerník, 2019)

Po roce 1989 dochází k velmi vysoké diferenciaci mezd podle vzdělání – těsně před Sametovou revolucí v roce 1988 převyšoval plat zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním ty se vzděláním základním o 50 %, v roce 1996 se tento rozdíl dostává minimálně na 110 %. Tyto průměrné hodnoty lze rozdělit mezi muže a ženy. Zatímco ženy vysokoškolačky vydělávaly v roce 1988 až o 67 % více než ženy se základním vzděláním, mezi muži je tento rozdíl pouze na 44 %. V roce 1996 byl pak rozdíl mezi absolventkami vysokých škol, a těch s pouze základním vzděláním o 120 %, u mužů pouze již zmíněných 110 %. Vysvětlení tohoto jevu je možné na základě předpokladu o nižším vzdělání žen obecně, tudíž byly absolventky vysokých škol placeny výrazně lépe než jejich kolegyně s nižším vzděláním. (Křížková, 2018)

Rozdíly ve výši mezd mezi muži a ženami je možné posuzovat i z hlediska mateřství a vztahu jedince k rodině. Nejvyšší rozpětí mezi měsíčním výdělkem vzhledem k jednotlivým pohlavím nacházíme mezi 35 a 39 lety, dosahuje až 32 %, 27 % pokud uvažujeme hodinovou sazbu. Zvýšení nerovnosti sledujeme i s počtem dětí – zatímco bezdětní muži v měsíčním průměru vydělávají jen o 15 % více než bezdětné ženy, mezi zástupci opačného pohlaví s jedním dítětem tento rozdíl činí již 20 %, se dvěma 32 % a se třemi až 36 %. S růstem dětí se rozdíl mezi matkami a otci z hlediska mezd snižuje, ovšem ani v případě již dospělých dětí se hodnoty nevrací na hodnotu rozdílu mezi bezdětnými. Nejvyšší propad mezi platy nastává v období, kdy dítě vyžaduje největší péči a není schopné se samo obsloužit. Za zmínku v tomto případě stojí počet odpracovaných hodin – bezdětní

muži v týdenním průměru pracují o 2 hodiny déle než ženy bez dětí, s množstvím potomků se potom mužská pracovní aktivita vzhledem k času zvyšuje, ženská snižuje. Ačkoliv se čeští muži stále více zapojují o dění v domácnosti, převážnou část stále zajišťují ženy, to dokazuje fakt, že pouze kolem 1 % českých mužů odchází na rodičovskou dovolenou. Poměrně dlouhé přerušování kariéry převážně tedy žen v souvislosti s narozením a následnou péčí o dítě poté vede ke značným rozdílům ve výdělcích, a tudíž znehodnocením ženského „lidského kapitálu“ – kromě ztráty pracovních let se jedná také o nižší dosažené++

vzdělání, nižší geografickou mobilitu, méně odpracovaných hodin a podobně. (Pytlíková, 2015)

### **3.4.3 Zkušenosti s nerovnoměrným odměňováním mezi muži a ženami v rámci české veřejnosti**

V České republice je problematika nerovnoměrného odměňování žen a mužů na obdobných pozicích palčivým tématem, 69 % veřejnosti napříč věkovými, vzdělanostními a ekonomickými ukazateli označila tuto problematiku za vysoce rizikovou. Z pohledu genderového zastoupení není překvapením, že danou problematiku vnímají spíše ženy, a to celých 80 %, zatímco muži se tímto jevem zabírají pouze v 56 % případů. V rámci přímé zkušenosti zodpovědělo necelých 41 % žen, že se cítí být aktuálně platově znevýhodněno před muži. Dále poté se muži spíše než ženy kloní k názoru, že jsou za stejnou práci odměňováni stejně jako ženy, v procentuálním měřítku se jedná o 38 % mužů. (Vohlídalová, 2018)

Podrobněji se touto problematikou zabývá výzkum Křížkové (2019). Na dotaz „Které skupiny jsou v současnosti nejvíce znevýhodněny na trhu práce?“ zodpovědělo 39 % respondentů, že se jedná o ženy staršího věku. Na třetím místě se objevilo s 33 % ženy samoživitelky, na pátém ženy s dětmi v předškolním věku, tuto variantu označilo 26 %. Na další příčce poté figurují ženy po mateřské či rodičovské dovolené, a to 24 %. I zde znevýhodnění žen na trhu práce označují za palčivější problém ženy než muži. Muži spíše než ženské skupiny coby předmět ohrožení uváděli muže staršího věku (32 % mužských respondentů, celkem 24 % respondentů).

Křížková (2018) se v analýze věnuje také rozboru oborů, ve kterých ženy převažují – jedná se o zdravotnictví, peněžnictví a pojišťovnictví, ve kterých převažují muži, totiž průmysl a stavebnictví a zároveň obory, kde poměr v zastoupení mužů a žen zhruba odpovídá (administrativa, ubytování a pohostinství). Obory, ve kterých jsou počty žen a

mužů vyrovnané, jsou rozdíly mezi mzdami nejnižší. Nejvyšší rozdíly, kde muži získávají výrazně vyšší finanční ohodnocení, a to až 30 %, zaznamenává sektor peněžnictví a pojišťovnictví, přestože se jedná o sektor, kde zastoupení žen převažuje.

## **4 Vlastní práce**

### **4.1 Analýza problematiky dotazníkovým šetřením**

První podkapitola vlastní části práce se věnuje zpracování dotazníkového šetření a analýze jeho výsledků. Dotazování je zaměřeno na názory zaměstnanců v ekonomických a účetních profesích v soukromé i veřejné sféře na problematiku týkající se nerovného postavení mezi muži a ženami v rámci firemní hierarchie, a to i z hlediska věku, vzdělání, působení ve veřejném nebo soukromém sektoru a jejich ohodnocování. Tímto způsobem by měly být ověřeny úvodní predikce ohledně aktuální situace, dále také informace obsažené v teoretické části této práce.

Dotazníkové šetření je možné chápat jako průzkum veřejného mínění nebo mínění určené skupiny osob, jehož snahou je oslovit co nejširší okruh respondentů. S růstem množství těchto odpovídajících osob zároveň roste i časová a technická náročnost výzkumu a také uchylování ke kompromisům při sestavování dotazníkového archu. Dotázání celé sledované populace je pokládáno za nemožné, proto je třeba redukovat danou populaci do určitého užšího vzorku, který co nejvěrohodněji kopíruje celek. Metody pro sběr dat tohoto typu jsou dvě, a to náhodná a kvótní. Oba způsoby se dají využít k dosažení korektního výsledku, zvolení jednoho z nich pro potřeby daného výzkumu by mělo být závislé na výchozí populaci, a to vzhledem k velikosti, homogenitě, struktuře a podobně. Za největší chybu ve výsledku šetření je považována nedostatečná velikost vzorku populace. (Huk, 2013)

V dotazníku lze využívat několika druhů otázek, a to otevřené, uzavřené, polootevřené a podobně. Dále je možné využít škály a psychologické testy. Předem by otázky měly být rozvrženy tak, aby bylo zajištěno obsažení všech dotazů potřebných, a naopak nezahrnutí dotazů nadbytečných. Důraz je nutné klást i na nabízené odpovědi, je nutné se pokusit obsáhnout všechny varianty, naopak se vyhnout příliš obsáhlé škále odpovědí, které by mohly vést k nedostatečnému množství jejich zvolení, což by nebylo dále použitelné v jejich statistickém zpracování. (Maříková, Petrousek, Vodáková, 1996)

#### **4.1.1 Sestavování dotazníku a sběr dat**

Pro první část výzkumu byl sestaven formulář o 16 otázkách (příloha 1), které mají odpovědět na několik klíčových dotazů kladených v úvodu této práce, totiž zhodnocení aktuální situace nerovností mezi muži a ženami v rámci účetních profesí, a to s důrazem na

věkovou kategorii respondentů, jejich dosaženému vzdělání, počtu let strávených na rodičovské dovolené, finančnímu ohodnocení respondentů a sektor působení (veřejný nebo soukromý). Okrajové informace, které jsou v rámci tohoto šetření cílově sbírány, se věnují názorům respondentů na příčiny jevu, pokud se domnívají o jeho existenci a domnělé řešení situace.

Dotazník byl předem připraven za zvážení všech pravidel pro vytvoření dotazníku, totiž strukturu otázek a jejich logickou a jednoznačnou specifikaci. Totéž bylo aplikováno v případech nabízených variant odpovědí – byl kladen důraz na jejich adekvátní počet, jasnou a logickou specifikaci s důrazem na získání co nejkvalitnějšího výsledku.

Distribuce ankety byla provedena rozesláním formuláře e-maily mezi zaměstnance účetního oddělení v soukromém a veřejném sektoru všech odvětví průmyslu a poskytování služeb, a to napříč pohlavím, postavením ve firemní hierarchii, dosaženým vzděláním, věkovou kategorií a mzdovým ohodnocením. Byly osloveny namátkou vybrané společnosti působící na území České republiky, státní subjekty a městské a krajské úřady, z nichž některé tyto podniky byly ochotny dotazník vyplnit – vzhledem k anonymitě šetření ovšem není jasné kteří z nich.

Výsledkem je šetření obsahující odpovědi 112 respondentů, 92 žen a 20 mužů, jejichž odpovědi budou analyzovány v následujících kapitolách a podkapitolách.

#### **4.1.2 Výpočet závislosti mezi proměnnými z hlediska aktuálního zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích a jejich finančního ohodnocení**

Z důvodu snahy o nalezení závislosti mezi kategoriálními proměnnými, a to nominální proměnnou (pohlaví) a ordinálními proměnnými (pracovní pozice a platové ohodnocení) bude provedena analýza tohoto jevu pomocí tzv.  $\chi^2$  testu ve statistickém programu SAS Studio.

Závislost pohlaví na pracovní pozici i platovém ohodnocení bude testována zvlášť, nejdříve závislost pohlaví respondentů na pracovní pozici, kde jsou zaměstnání. Druhý výpočet se bude věnovat závislosti pohlaví dotazovaných na jejich platovém ohodnocení.

Nejprve je nutné ověřit, zda je možné na základě daných dat analýzu provést, pro každou proměnnou je tedy třeba vypočítat očekávané hodnoty proměnných (e). Žádná z hodnot by neměla být nižší než 1 a alespoň 20 % ze všech hodnot by nemělo být nižší než 5. Pokud je podmínka splněna, lze provést samotné testování.

Jako první tedy ověřujeme vzájemnou závislost pohlaví na pracovní pozici respondentů. Tabulka pod odstavcem znázorňuje vypočtené hodnoty nominálních a očekávaných četností (tabulka 1).

Tabulka 1 Nominální a očekávané četnosti pro závislost pohlaví na pracovní pozici

| Pohlaví | Pracovní pozice      |                      |                      |                     | celkem  |
|---------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------|
|         | řadový zaměstnanec   | nižší management     | vyšší management     | ředitelská pozice   |         |
| muž     | n = 5<br>e = 12,143  | n = 3<br>e = 3,5714  | n = 5<br>e = 2,6786  | n = 7<br>e = 1,6071 | n = 20  |
| žena    | n = 63<br>e = 55,857 | n = 17<br>e = 16,429 | n = 10<br>e = 12,321 | n = 2<br>e = 7,3929 | n = 92  |
| celkem  | n = 68               | n = 20               | n = 15               | n = 9               | n = 112 |

Zdroj: vlastní zpracování

Ačkoliv v tabulce žádná z očekávaných hodnot není menší než 1, více než 20 % z očekávaných hodnot je menší než 5. Tento jev je způsoben nízkým zastoupením mužských respondentů, což ovšem odpovídá nízkému zastoupení mužských zaměstnanců v účetním sektoru. V tomto případě je tedy nutné hodnoty sloučit logickým způsobem s co nejmenší pravděpodobností zkreslení výsledků. Zde byly sloučeny pozice vyššího a nižšího managementu, které jsou si objektivně podobné, následují za sebou a jejich očekávané četnosti jsou menší než 5. Z nich tedy byla vytvořena jednotná pozice „management“ zahrnující všechny respondenty, kteří uvedli práci v nižším i vyšším managementu. Po této úpravě vznikla nová tabulka (tabulka 2) nominálních a očekávaných četností.

Tabulka 2 Upravené nominální a očekávané četnosti pro závislost pohlaví na pracovní pozici

| Pohlaví | Pracovní pozice      |                      |                    | celkem  |
|---------|----------------------|----------------------|--------------------|---------|
|         | řadový zaměstnanec   | management           | ředitelská pozice  |         |
| muž     | n = 5<br>e = 12,143  | n = 8<br>e = 6,250   | n = 7<br>e = 1,607 | n = 20  |
| žena    | n = 63<br>e = 55,857 | n = 27<br>e = 28,750 | n = 2<br>e = 7,393 | n = 92  |
| celkem  | n = 68               | n = 35               | n = 9              | n = 112 |

Zdroj: vlastní zpracování

Nyní je tedy splněna podmínka proveditelnosti  $\chi^2$  testu – všechny očekávané četnosti jsou větší než 1 a více než 80 % všech očekávaných četností je větší než 5. Dále je tedy přistoupeno k samotnému testování pomocí  $\chi^2$  testu.

V první řadě je nutné si určit hladinu významnosti  $\alpha$ , která byla pro tento případ stanovena na standardní hodnotu 0,05. Dále stanovujeme nulovou hypotézu  $H_0$  a alternativní hypotézu  $H_1$ .

$H_0$ : Pohlaví respondentů není závislé na jejich pracovní pozici.

$H_1$ : Pohlaví respondentů je závislé na jejich pracovní pozici.

Výsledné hodnoty získané ze SAS Studia:

**DF = 2** => stupeň volnosti, značí vzájemně nezávislé kategorie určující stav systému

**$\chi^2 = 27,7416$**  => výsledná hodnota  $\chi^2$  testu

**p-hodnota = <0,00001** => nejmenší hladina významnosti testu, při které ještě zamítáme  $H_0$

Porovnáním hladiny významnosti  $\alpha$  a vypočtené p-hodnoty pak bylo dosaženo tohoto závěru:

**$p < \alpha$**  => zamítáme nulovou hypotézu  $H_0$ , protože vypočítaná testová statistika přesáhla kritickou hodnotu

Výsledkem tedy je:

**$H_1$ : Pohlaví respondentů je závislé na jejich pracovní pozici.**

Další proměnnou, na které je cílem prověřit závislost pohlaví respondentů, je jejich finanční ohodnocování. Postup se zde shoduje s předchozím případem pracovních pozic. Nejprve se tedy ověřují v tabulce pod tímto odstavcem (tabulka 3) hodnoty očekávaných četností, aby bylo možné určit proveditelnost  $\chi^2$  testu.

Tabulka 3 Nominální a očekávané četnosti pro závislost pohlaví na finančním ohodnocování

| Pohlaví | Platové ohodnocení |                      |                      |                      |         |
|---------|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------|
|         | do 20 tis. Kč      | 21–35 tis. Kč        | 36–50 tis. Kč        | nad 50 tis. Kč       | celkem  |
| muž     | n = 0<br>e = 0,893 | n = 5<br>e = 8,571   | n = 9<br>e = 7,679   | n = 6<br>e = 2,857   | n = 20  |
| žena    | n = 5<br>e = 4,107 | n = 43<br>e = 39,429 | n = 34<br>e = 35,321 | n = 10<br>e = 13,143 | n = 92  |
| celkem  | n = 5              | n = 48               | n = 43               | n = 16               | n = 112 |

Zdroj: vlastní zpracování

I zde je výskyt očekávaných četností ve více než 20 % nižší než 5 a zároveň jedna z očekávaných četností je nižší než 1. Zde je nerovnost dána nejen celkovým nízkým počtem mužských respondentů, ale i dotazovaných, kteří své platové podmínky ohodnotily nejnižší možnou odpovědí. Je tedy nutné i v tomto případě přistoupit ke sloučení dat tak, aby úprava co nejméně narušila výpočet. Byly tedy spojeny odpovědi „do 20 tisíc korun“ a „21 – 35 tisíc korun“ do nového souboru, který nese název „do 35 tisíc korun“. V tabulce pod odstavcem (tabulka 4) jsou vypočteny nové hodnoty nominálních a očekávaných četností.

Tabulka 4 Upravené nominální a očekávané četnosti pro závislost pohlaví na pracovní pozici

| Pohlaví | Platové ohodnocení   |                      |                      |         |
|---------|----------------------|----------------------|----------------------|---------|
|         | do 35 tis. Kč        | 36–55 tis. Kč        | nad 55 tis. Kč       | celkem  |
| muž     | n = 5<br>e = 9,464   | n = 9<br>e = 7,679   | n = 6<br>e = 2,857   | n = 20  |
| žena    | n = 48<br>e = 43,536 | n = 34<br>e = 35,321 | n = 10<br>e = 13,143 | n = 92  |
| celkem  | n = 53               | n = 43               | n = 16               | n = 112 |

Zdroj: vlastní zpracování

Opětovným výpočtem očekávaných četností bylo dosaženo nových hodnot, které odpovídají podmínkám pro testování  $\chi^2$  testem – ani jedna z hodnot není menší než 1 a více než 80 % z udaných očekávaných četností je větší než 5. Je tedy možné přistoupit k dalšímu bodu této analýzy, totiž k samotnému testování. Stejně jako v předchozím případě je uvažováno s hladinou významnosti  $\alpha = 0,05$ . I zde stanovujeme nulovou hypotézu  $H_0$  a alternativní hypotézu  $H_1$ .



$H_0$ : Pohlaví respondentů není závislé na jejich finančním ohodnocení.

$H_1$ : Pohlaví respondentů je závislé na jejich finančním ohodnocení.

Výsledné hodnoty získané ze SAS Studia:

**DF = 2** => stupeň volnosti, značí vzájemně nezávislé kategorie určující stav systému

**$\chi^2 = 7,0491$**  => výsledná hodnota  $\chi^2$  testu

**p-hodnota = <0,0295** => nejmenší hladina významnosti testu, při které ještě zamítáme

$H_0$

Porovnáním hladiny významnosti  $\alpha$  a vypočtené p-hodnoty pak bylo dosaženo tohoto závěru:

**$p < \alpha$**  => zamítáme nulovou hypotézu  $H_0$ , protože vypočítaná testová statistika přesáhla kritickou hodnotu

Výsledkem tedy je:

**$H_1$ : Pohlaví respondentů je závislé na jejich finančním ohodnocení.**

Výsledkem obou provedených  $\chi^2$  testů byla potvrzena závislost pohlaví na pracovních pozicích respondentů i jejich finančního ohodnocení.

#### **4.1.3 Komparace rozdílnosti rolí mužů a žen v účetní profesi z hlediska věku, vzdělání, sféry působení a letů strávených na rodičovské dovolené**

Na základě údajů sebraných prostřednictvím dotazníkového šetření je možné dále porovnat zastoupení mužů a žen na jednotlivých účetních postech dle jejich věku, dosaženém vzdělání, působení ve veřejné nebo soukromé sféře a letům strávených na rodičovské dovolené. Následující kontingenční tabulky tyto informace znázorňují a komparují je podle pohlaví.

V případě porovnávání věkových kategorií respondentů dle jejich rolí na účetním oddělení ve svém zaměstnání (tabulka 5) se respondenti dle pohlaví výrazně liší. Zatímco u mužů lze sledovat vysoký nárůst postupu na kariérním žebříčku s rostoucím věkem, u žen je tento nárůst spíše pozvolnější. Zatímco mnoho žen i s vyšším věkem zastávají pouze řadové pozice, z mužských respondentů starších 40 let se k řadové pozici přihlásil pouze jediný respondent. Naproti tomu většina z mužských respondentů starších 40 let zastává vyšší manažerské nebo ředitelské funkce. U ženských respondentek je nejvíce nejvýše

postavených žen v rozmezí mezi 41 a 55 lety, ženy nad 55 let vyšší pracovní pozice poté opět spíše nezastávají.

Tabulka 5 Komparace rolí mužů a žen v účetní profesi dle věku

|                 | řadový<br>zaměstnanec | nižší<br>management | vyšší<br>management | ředitelská<br>pozice |
|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| 18 – 24 let     |                       |                     |                     |                      |
| muži            | 1                     | 0                   | 0                   | 0                    |
| ženy            | 6                     | 1                   | 0                   | 0                    |
| 25 – 40 let     |                       |                     |                     |                      |
| muži            | 3                     | 2                   | 0                   | 1                    |
| ženy            | 23                    | 8                   | 2                   | 0                    |
| 41-55 let       |                       |                     |                     |                      |
| muži            | 1                     | 0                   | 3                   | 3                    |
| ženy            | 30                    | 6                   | 6                   | 2                    |
| více než 55 let |                       |                     |                     |                      |
| muži            | 0                     | 1                   | 2                   | 3                    |
| ženy            | 4                     | 2                   | 2                   | 0                    |

Zdroj: vlastní zpracování

Porovnáním mužských a ženských respondentů podle vzdělání (tabulka 6) lze sledovat v poměru spíše vyšší vzdělání mužských respondentů a vyšší úspěšnost mužů i v případě nižšího vzdělání oproti ženám. Respondentky s výučním listem zastávají řadové pracovní pozice, pouze jedna z nich obsazuje vyšší management, mužští uchazeči s výučním listem se v řadách respondentů nenachází. V případě středoškolského vzdělání nejvíce žen stále zastává řadové funkce a jen jednotky z nich pracují na pozicích spíše nižšího managementu, minimum z nich dále vyšší funkce, zatímco u mužů lze pozorovat kromě řadových pozic i vyšší manažerské a ředitelské ve stejném poměru jako řadové funkce. Absolventky vyšších odborných škol v dotazníkovém šetření byly pouze ženy, které zastávají v drtivé většině stále pouze řadové funkce ve společnostech, kde pracují. Nejmarkantnější rozdíl poté ukázali vysokoškolsky vzdělaní respondenti. Zatímco většina vysokoškolsky vzdělaných žen stále zůstává na pozicích řadových zaměstnanců a nižšího managementu, u mužů je to naopak a většina z nich působí na vyšších manažerských nebo ředitelských funkcích.

Tabulka 6 Komparace rolí mužů a žen v účetní profesi dle vzdělání

|                        | řadový<br>zaměstnanec | nižší<br>management | vyšší<br>management | ředitelská<br>pozice |
|------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| odborné<br>učiliště    |                       |                     |                     |                      |
| muži                   | 0                     | 0                   | 0                   | 0                    |
| ženy                   | 3                     | 0                   | 1                   | 0                    |
| střední škola          |                       |                     |                     |                      |
| muži                   | 4                     | 0                   | 2                   | 2                    |
| ženy                   | 37                    | 8                   | 2                   | 1                    |
| vyšší odborná<br>škola |                       |                     |                     |                      |
| muži                   | 0                     | 0                   | 0                   | 0                    |
| ženy                   | 6                     | 1                   | 1                   | 0                    |
| vysoká škola           |                       |                     |                     |                      |
| muži                   | 1                     | 3                   | 3                   | 5                    |
| ženy                   | 17                    | 8                   | 6                   | 1                    |

Zdroj: vlastní zpracování

Komparaci rozdílného postavení mužů a žen na různých pracovních pozicích lze sledovat z tabulky pod odstavcem (tabulka 7). Ve veřejném sektoru odpovídala většina ženských respondentek vzhledem ke své roli v zaměstnání jako řadové pracovnice, dvě z nich dále pracují na pozici vyššího managementu a dvě z nich na nižším. Mužských respondentů zaměstnaných ve veřejném sektoru bylo pouze 5, z toho jeden řadový zaměstnanec, jeden v ředitelské pozici, jeden na pozici nižšího managementu a dva z nich vyplnili vyšší management. V soukromé sféře se poté rozdílnost mezi pohlavími spíše prohloubila – naprostá většina respondentek uvedla svoji pozici coby řadového zaměstnance, dále nižší management, vyšší management a pouze dvě z respondentek zastává ředitelské pozice. Oproti tomu mužští respondenti v soukromé sféře uváděli spíše ředitelské pozice, pouze 4 z 15 respondentů v soukromé sféře z mužských zástupců zastávají jen řadové pozice.

Tabulka 7 Komparace rolí mužů a žen v účetní profesi dle sféry působení

|                | řadový<br>zaměstnanec | nižší<br>management | vyšší<br>management | ředitelská<br>pozice |
|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| soukromá sféra |                       |                     |                     |                      |
| muži           | 1                     | 1                   | 2                   | 1                    |
| ženy           | 16                    | 2                   | 2                   | 0                    |
| veřejná sféra  |                       |                     |                     |                      |
| muži           | 4                     | 2                   | 3                   | 6                    |
| ženy           | 47                    | 15                  | 8                   | 2                    |

Zdroj: vlastní zpracování

Naposledy je porovnána závislost mezi lety strávenými na rodičovské dovolené a rolí ve firemní hierarchii vzhledem k pohlaví (tabulka 8).

Tabulka 8 Komparace rolí mužů a žen v účetní profesi dle počtu let strávených na rodičovské dovolené

|                | řadový<br>zaměstnanec | nižší<br>management | vyšší<br>management | ředitelská<br>pozice |
|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| nebyl/a        |                       |                     |                     |                      |
| muži           | 4                     | 2                   | 5                   | 7                    |
| ženy           | 20                    | 7                   | 3                   | 0                    |
| 2 – 3 roky     |                       |                     |                     |                      |
| muži           | 1                     | 1                   | 0                   | 0                    |
| ženy           | 13                    | 4                   | 3                   | 1                    |
| 4 – 6 let      |                       |                     |                     |                      |
| muži           | 0                     | 0                   | 0                   | 0                    |
| ženy           | 20                    | 5                   | 3                   | 1                    |
| více než 6 let |                       |                     |                     |                      |
| muži           | 0                     | 0                   | 0                   | 0                    |
| ženy           | 10                    | 1                   | 1                   | 0                    |

Zdroj: vlastní zpracování

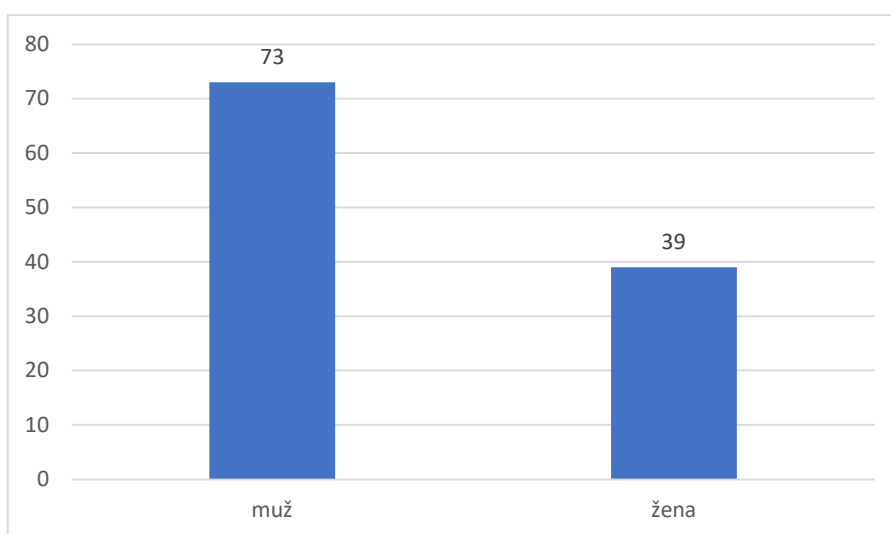
Z 20 mužských respondentů pouze dva uvedli, že na rodičovské dovolené strávili 2-3 roky, jeden z nich v současnosti zastává post řadového zaměstnance, druhý nižšího manažera. Zbylí muži odpověděli na počet let na rodičovské dovolené negativně. Jejich zastoupení na jednotlivých pracovních postech poté také roste dle hypotéz, a to nejvíce respondentů zaujímá vyšší pracovní pozice. Ženy oproti tomu zaznamenávají nejvyšší kariérní postup v případě 2 – 6 let na rodičovské dovolené, ale ani tak nedosahují v poměru stejného zastoupení jako muži. V případě respondentek, které využily rodičovskou dovolenou v délce vyšší než 6 let, je většina pouze řadových zaměstnankyň, pouze jedna z nich na pozici nižšího managementu a jedna vyššího.

#### 4.1.4 Stanoviska a názory na možná řešení rozdílných rolí mužů a žen na jednotlivých pracovních pozicích

Zbylé otázky (č. 8 – 16) obsažené v dotazníku měly zjistit a popsat názory respondentů na palčivost tématu spojeného s nerovným postavením mužů a žen ve firemní hierarchii v účetní oblasti společně s jejich názory na možná řešení této problematiky.

Otázka č. 8 se týkala postavení žen a mužů na nejvyšších pracovních pozicích a zněla „*Pracuji ve společnosti, kde nejvyšší postavení ekonomického úseku zaujímá:*“, kde respondenti označovali pohlaví nejvýše postaveného pracovníka ekonomického úseku ve společnosti, kde aktuálně pracují. Odpovědi jsou obsahem následujícího grafu (graf 4).

Graf 4 Zastoupení žen a mužů na nejvyšších pracovních pozicích ekonomického úseku

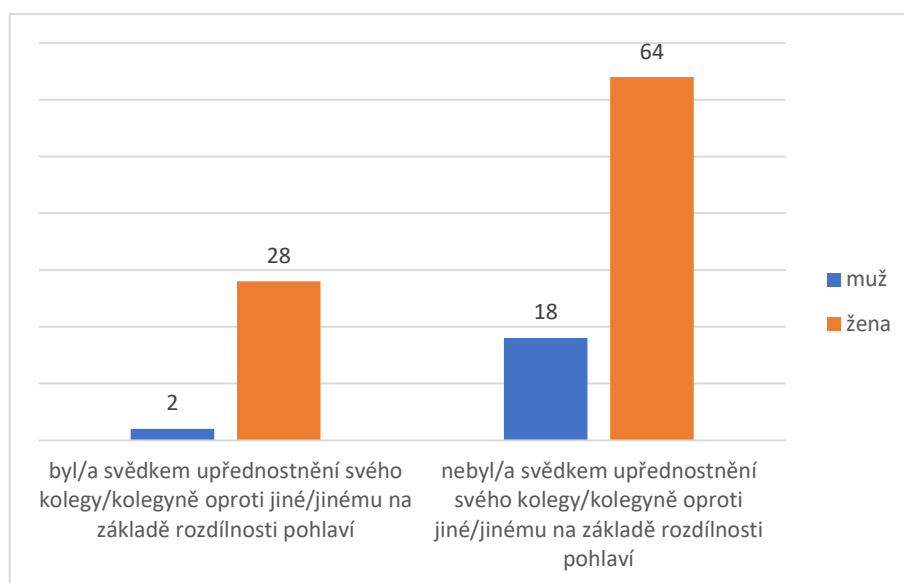


Zdroj: vlastní zpracování

Na úvodní dotaz této části dotazníkového šetření, a to na pohlaví zaměstnance zastávající nejvyšší pozici ekonomického úseku společnosti, ve které aktuálně respondenti působí, tedy odpovědělo 73 respondentů (65,20 %) „muž“ a 39 respondentů (34,80 %) „žena“, což je vzhledem k poměru dotazovaných respondentů z hlediska pohlaví, kde 82,10 % respondentů bylo z řad ženského pohlaví a pouze 17,90 % mužského, poukazuje na fakt, že ačkoliv je účetní oblast obecně pokládána za feminizovanou, nejvyšší posty stále zaujímají muži.

Na otázku č. 9, „Za dobu svého aktivního působení v pracovní sféře jsem:“, odpovídalo všech 112 respondentů dle následujícího grafu (graf 5) dělící respondenty na muže a ženy.

Graf 5 Za dobu svého aktivního působení v pracovní sféře jsem ne/byla svědkem upřednostnění svého kolegy/kolegyně oproti jiné/jinému na základě rozdílnosti pohlaví

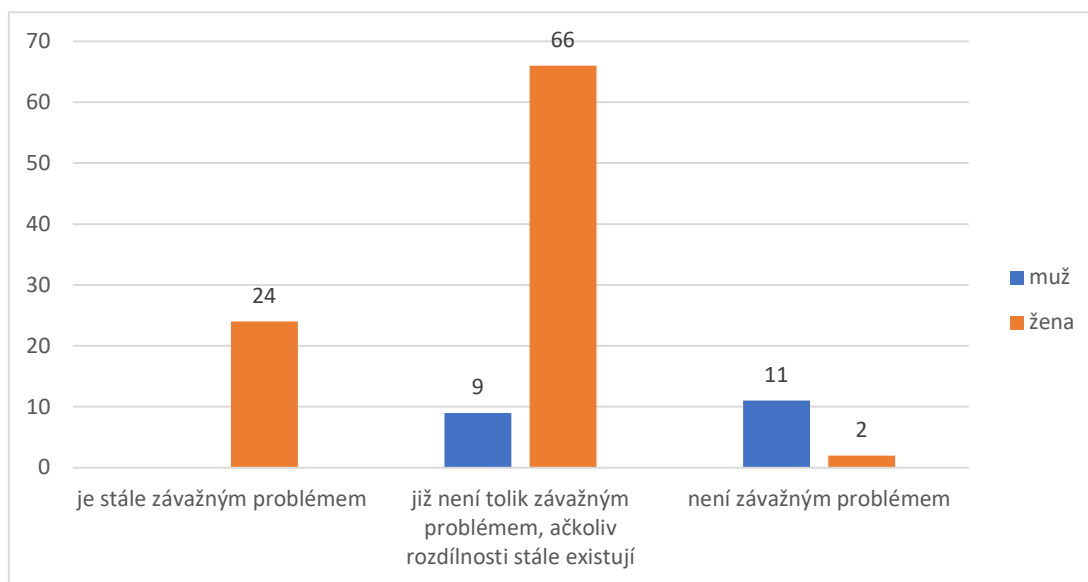


Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků této části výzkumu je možné odvodit si, že ačkoliv většina respondentů uvedla, že upřednostnění kolegy vzhledem k rozdílnosti pohlaví svědky nebyli, v případě kladné odpovědi odpovídalo v poměru více ženských respondentů než mužských, což napovídá faktu, že ženy subjektivně vnímají tuto problematiku upřednostňování mužů proti ženám v pracovním prostředí na základě pohlaví spíše než muži.

Otázka č. 10 zněla „*Myslím, že odlišné postavení žen a mužů na trhu práce:*“. Odpovědi všech 112 respondentů jsou obsahem následujícího grafu (graf 6).

Graf 6 Myslím, že odlišné postavení žen a mužů na trhu práce je/není závažným problémem



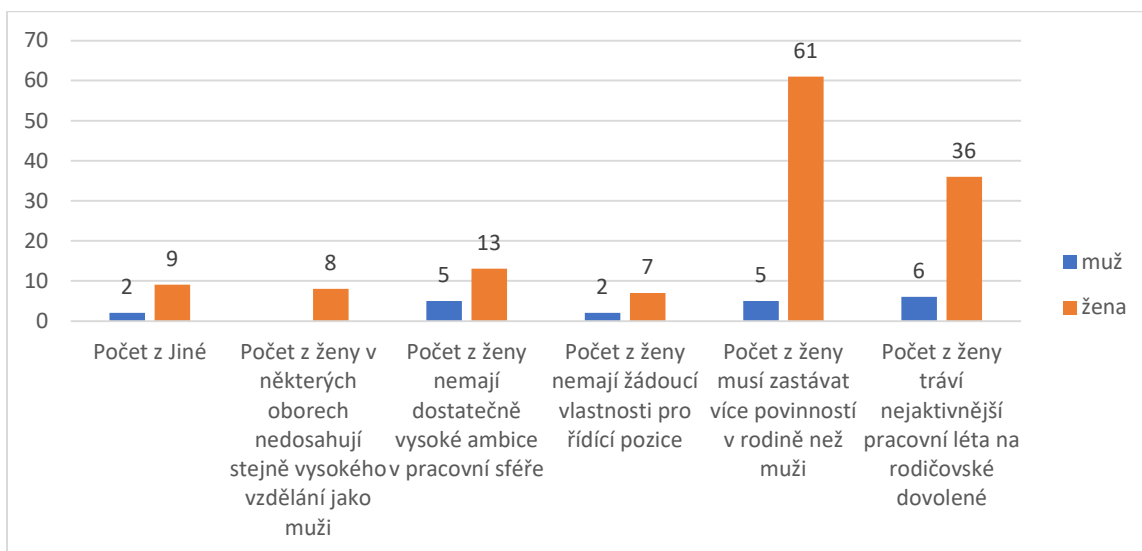
Zdroj: vlastní zpracování

Tato otázka částečně navazuje na předchozí, neopírá se ovšem o ryze vlastní zkušenosti respondentů, ale o jejich celkové subjektivní všeobecné vnímání této problematiky. Z odpovědí je možné vyčíst, že 99 dotazovaných zodpovědělo, že tato problematika je ve společnosti stále aktuální, většina z nich poté volila odpověď, která zněla, že ačkoliv tento jev není tolik závažný, stále se vyskytují jisté rozdílnosti. Pouze 13 respondentů se vyjádřilo, že upřednostňování zaměstnanců na základě pohlaví v pracovním prostředí závažným problémem není, pouze 2 z těchto dotazovaných bylo z ženských řad. V opačném případě, a to v názoru na stálou závažnost situace, se vyjádřilo 24 respondentů, všechny ženy. Lze tedy sledovat, že muži tento jev spíše nevnímají, naopak ženy ano.

Na otázku č. 11 „*Myslím, že se tak děje, protože:*“ v souvislosti s předchozím dotazem na aktualitu problematiky rozdílného postavení mužů a žen na trhu práce bylo možné zaškrtnout 1 nebo více odpovědí, zároveň byla otevřená pro případné doplnění vlastního názoru, který nebyl obsažen ve vypsaných možnostech. Tato otázka poté byla dále přístupná k odpovědi pouze pro respondenty, kteří odpověděli na předchozí otázku kladně, že vnímají

tuto problematiku stále za závažný problém nebo vnímají alespoň rozdílnosti mezi jednotlivými pohlavími. Sebrané informace obsahuje graf (graf 7) umístěný pod tento odstavec.

Graf 7 Názory respondentů na příčiny nerovnoměrného zastoupení mužů a žen na jednotlivých pracovních postech



Zdroj: vlastní zpracování

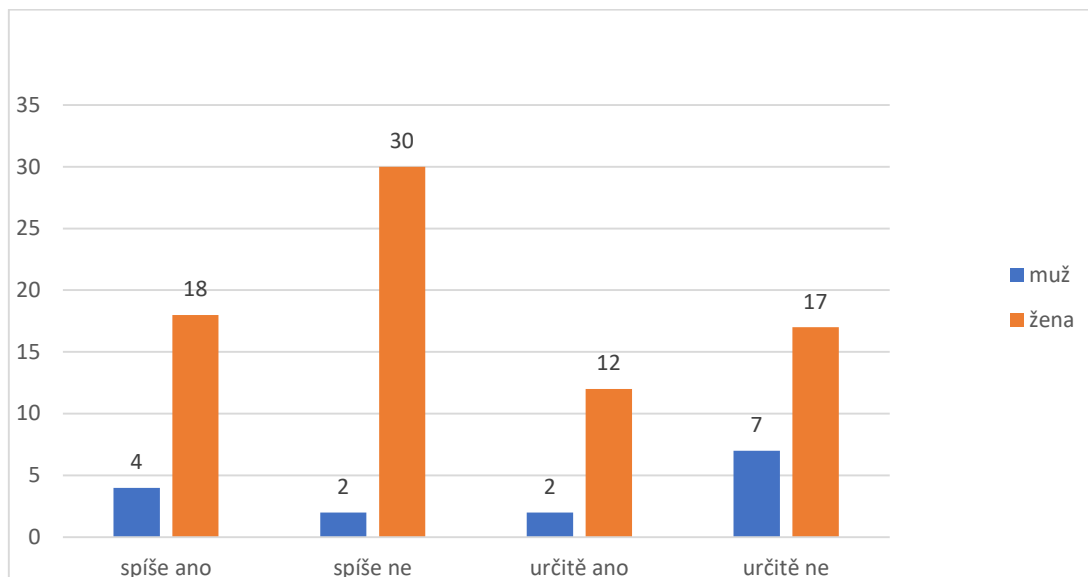
Nejvíce volenou příčinou této problematiky bylo, že ženy musí zastávat v rodině a domácnosti více povinností než muži, následováno domněnkou, že ženy tráví neaktivnější pracovní léta na rodičovských dovolených. Dále bylo respondenty zodpovězeno, že ženy nemají dostatečné ambice k obsazování vyšších pracovních pozic, druhá nejméně volená odpověď se týkala nežádoucích vlastností žen pro zastávání řídicích pozic, nejméně dotazovaných poté uvedlo, že problematika pramení z nerovnoměrného vzdělání mužů a žen v jednotlivých oborech. 10 respondentů své názory vylíčili ve volném poli pro vlastní odpovědi. Většina respondentek do tohoto pole vepsala podceňování a cílené znevýhodňování žen před muži z důvodu udržení mužské role ve společnosti coby živitelů rodiny a jejich představu o nutnosti žen odejít na rodičovskou dovolenou v případě narození potomka, oproti tomu jedna z ženských respondentek uvedla „typicky mužské“ vlastnosti, které jsou vhodnější na vedoucí pozice oproti ženským pracovnícím. Podobně vyplnil volné pole jeden z mužů. Jedna z respondentek vyjádřila názor, že si muži, kteří zaujímají vyšší pracovní pozice, vybírají k přímé spolupráci muže, anebo ženy s typicky „mužskými“ vlastnostmi, protože předpokládají porozumění a příjemnější jednání. Jedna respondentka



označila tento jev nerovnosti v rolích mužů a žen na pracovních pozicích pouze za přežití společnosti. Jeden z mužských respondentů na závěr zvýraznil svoji negativní odpověď na otázku týkající se vnímání rolí mužů a žen na pracovních pozicích vyplněním tohoto pole opětovně tak, že se upřednostňování mužských pracovníků před ženskými pracovníci neděje.

Otázka č. 12 zněla „Rodičovské povinnosti mi zabraňují být v očích mého zaměstnavatele dostatečně časově flexibilní:“, kde respondenti, kteří mají alespoň jednoho potomka, odpovídali dle následujícího grafu (graf 8) dělíciho respondenty na muže a ženy.

Graf 8 Rodičovské povinnosti mi ne/zabraňují být v očích mého zaměstnavatele dostatečně časově flexibilní

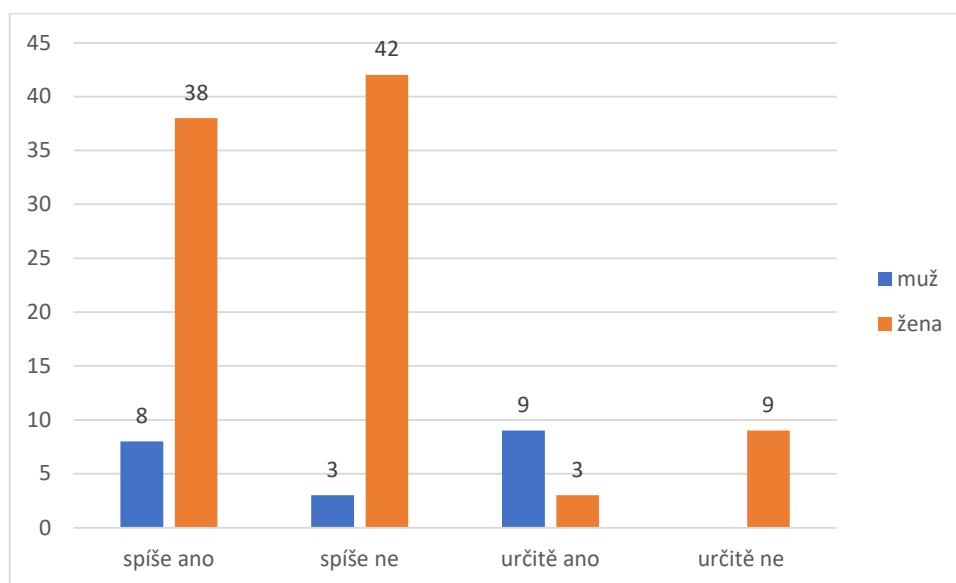


Zdroj: vlastní zpracování

V případě 92 respondentů, kteří jsou zároveň rodiči, odpovídala většina mužů na tento dotaz zamítavě, stejně tak většina ženských respondentů. V případě kladných odpovědí, totiž že rodičovské povinnosti spíše nebo zcela zabraňují být v očích zaměstnavatele časově flexibilní, uváděla v poměru spíše ženská část kladné odpovědi, a to „spíše ano“ nebo „určitě ano“.

Odpovědi na otázku č. 13 „Dělá, dle vašeho názoru, společnost dostatek pro zmírnění rozdílnosti rolí mužů a žen v pracovním prostředí?“ jsou znázorněny grafem (graf 9).

Graf 9 Dělá, dle vašeho názoru, společnost dostatek pro zmírnění rozdílnosti rolí mužů a žen v pracovním prostředí?

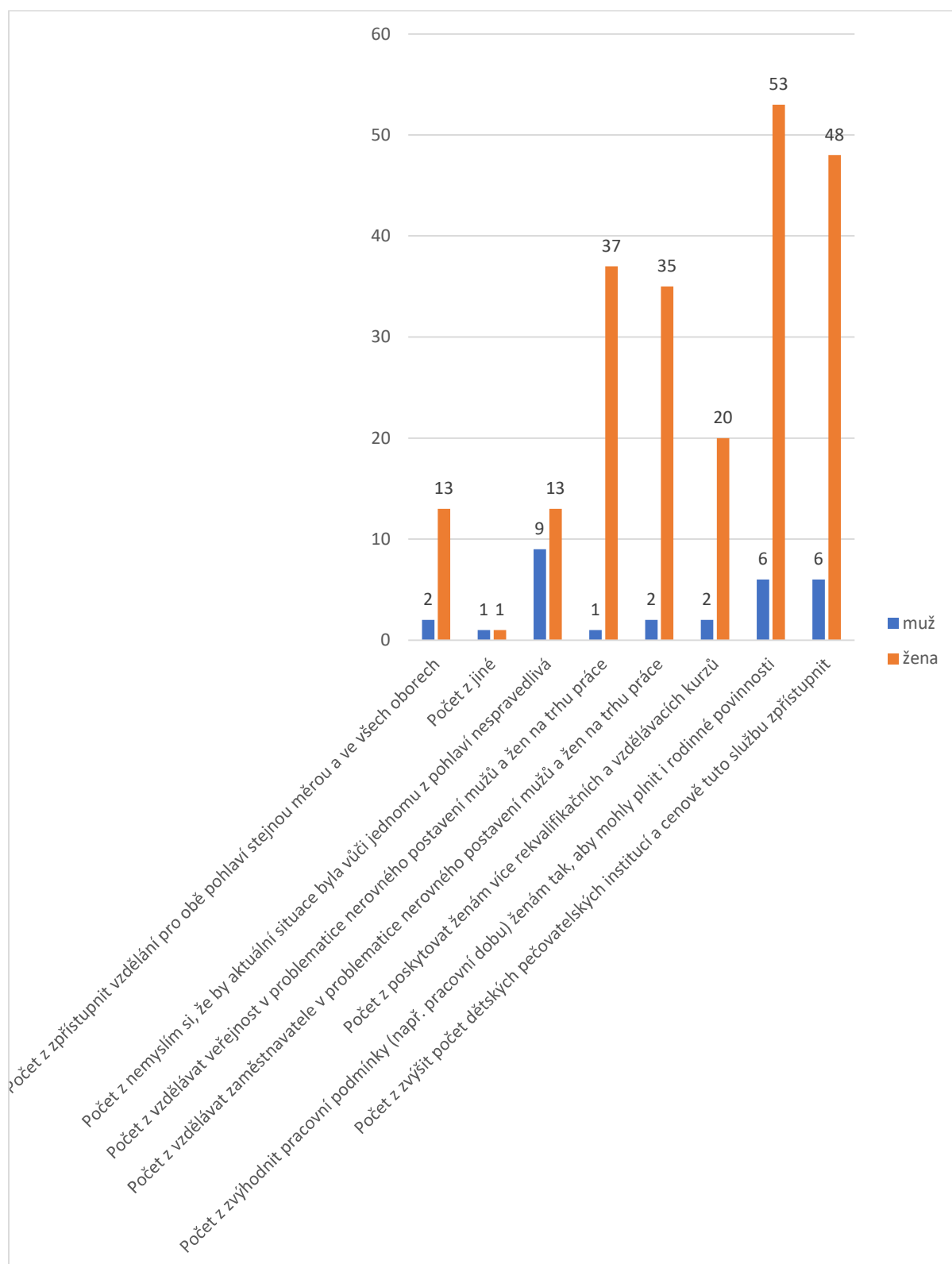


Zdroj: vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovídala většina žen zamítavě, v případě mužských respondentů tomu bylo naopak. Ženy uváděly všechny z odpovědí, muži odpovídali kladně, pouze tři z dvaceti se poté vyjádřili lehkým nesouhlasem. Výsledkem tohoto bodu výzkumu pomocí dotazníkového šetření je potvrzení subjektivního názoru na danou problematiku z hlediska pohlaví, a to že muži nemají pocit, že by společnost vůči ženám byla v pracovním prostředí, i ekonomickém, jakkoliv nespravedlivá, oproti ženám, které tento rozdíl vnímají spíše palčivěji. Nelze ovšem brát v potaz oficiální snahy (např. vládní opatření) ve zmírnění této situace, které si respondenti spíše nezjišťují na základě oficiálních statistických a dalších dat, ale jedná se spíše pouze o jejich subjektivní vnímání a obecných výsledků pozorovaných z doslechu nebo jejich běžného života.

Bod 14 zjišťoval názory respondentů na nejefektivnější způsoby pro nápravu problematiky ve znění: „*Myslím, že pro nápravu rozdílnosti rolí mužů a žen v pracovním prostředí je třeba:*“. Odpovídajícím byla poskytnuta možnost zaškrtnout jednu nebo více odpovědí, případně uvést, že si nemyslí, že by nerovnost mezi pohlavími v tomto směru existovala. Zároveň byla poslední možnost otevřená pro vepsání dalších návrhů, které nebyly možné zaškrtnout. Obsahem následujícího grafu (graf 10) jsou odpovědi respondentů tohoto dotazníku na tuto otázku.

Graf 10 Názory respondentů na opatření zmírňující rozdílnosti mezi muži a ženami v pracovním prostředí

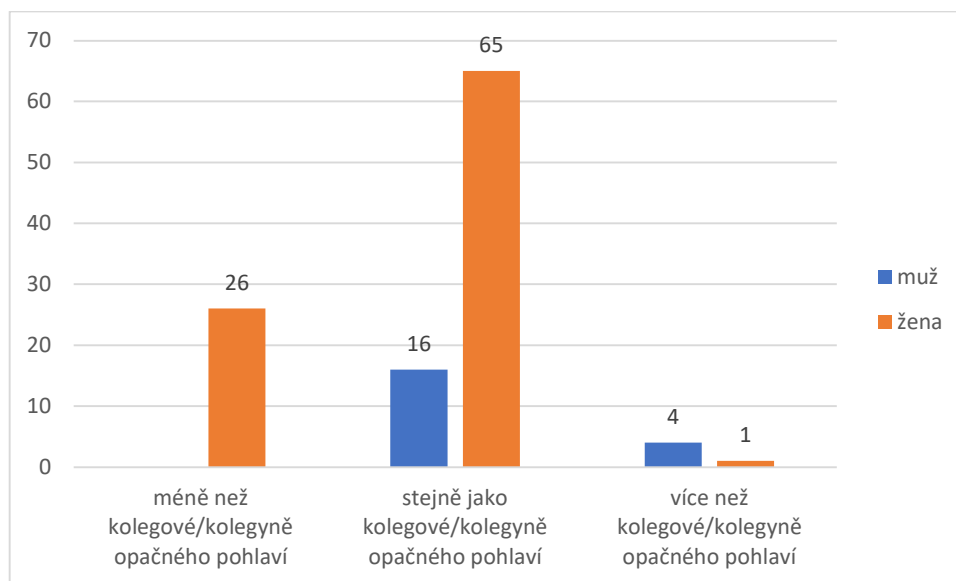


Zdroj: vlastní zpracování

V otázce týkající se nápravy daného jevu nejvíce respondentů označilo, že je třeba zvýhodnit pracovní podmínky pro ženy například volnější pracovní dobou, dále zvýšit počet pečovatelských institucí a zároveň přizpůsobit tuto službu cenově, následně vzdělávat veřejnost v problematice nerovného postavení mužů a žen na trhu práce a vzdělávat zaměstnavatele v této problematice. Další nejčastěji udávanou odpovědí bylo „nemyslím si, že by situace byla vůči jednotlivým pohlavím nespravedlivá“, dále poskytovat ženám více rekvalifikačních kurzů, následně zpřístupnit vzdělání pro obě pohlaví stejnou měrou ve všech oborech. Na závěr vyplnili volné pole pro odpovědi jeden muž a jedna žena. Dle názoru mužského respondenta je náprava obtížná, protože ženy nemají v povaze velet a toužit po moci – muži jsou poháněni povinnostmi „živit rodinu“, zatímco ženy tyto impulsy nepociťují. Ženská respondentka vyjádřila názor, že ženy nemají tendence zastávat vyšší pozice, protože za ně nejsou finančně ohodnocovány stejně jako muži.

Otázka č. 15 se týkala finančního ohodnocování respondentů z hlediska jejich názorů na rozdílnost výše výdělku oproti kolegům opačného pohlaví. V případě tohoto dotazu „*Myslím, že jsem aktuálně ve společnosti, kde pracuji, ohodnocován/a*“ odpovídali všichni respondenti dle grafu (graf 11) umístěným pod tímto odstavcem.

Graf 11 Myslím, že jsem aktuálně ve společnosti, kde pracuji, ohodnocován/a více/méně než kolegové/kolegyně opačného pohlaví

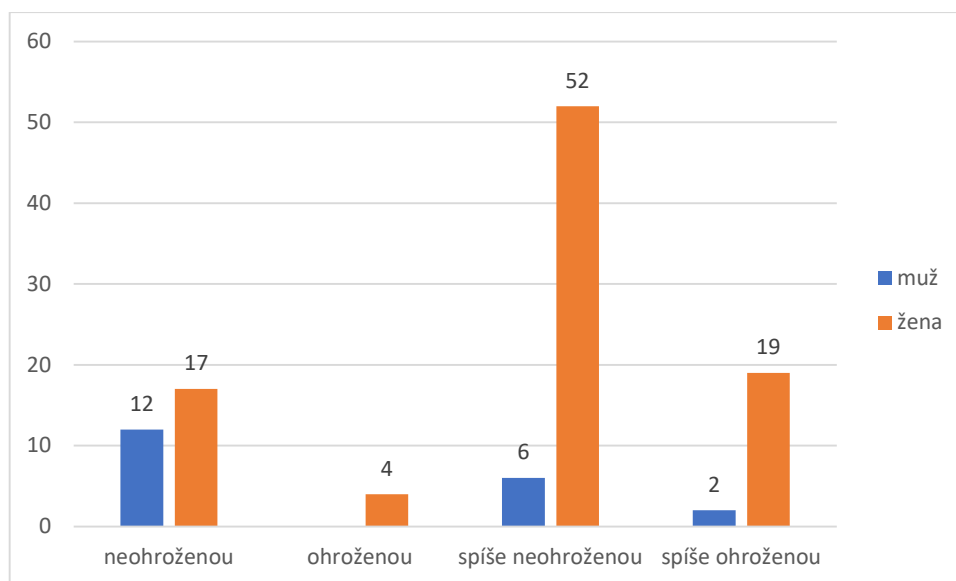


Zdroj: vlastní zpracování

V tomto případě zodpovídali respondenti nejvíce pro „stejně jako kolegové/kolegyně“ opačného pohlaví, další volenou odpovědí bylo „méně než kolegové/kolegyně opačného pohlaví“ a nejméně z nich zodpovědělo, že tuší vyšší finanční ohodnocování proti kolegům a kolegyním opačného pohlaví. I zde pozorujeme stejný trend jako v předchozích odpovědích, totiž že menší ohodnocování ze všech respondentů zodpovídaly pouze ženy, v případě vyššího ohodnocování toto pole vyplnilo více mužů než žen (4 muži a jen 1 žena).

Poslední dotaz se týkal názoru respondentů na ohroženost jejich pracovních pozic v účetní oblasti vzhledem k postupující digitalizaci a automatizaci v tomto oboru. Respondenti v bodu č. 16 „Vzhledem k postupující automatizaci a digitalizaci vnímám svoji budoucí kariéru v účetní oblasti jako:“ vyplňovali formulář dle následného grafu (graf 12) dělíci respondenty na muže a ženy následovně.

Graf 12 Vzhledem k postupující automatizaci a digitalizaci vnímám svoji budoucí kariéru v účetní oblasti jako ohroženou/neohroženou



Zdroj: vlastní zpracování

V posledním bodu dotazníkového šetření byla snaha zhodnotit vnímání ohroženosti svých pracovních pozic z hlediska rozdělení na muže a ženy v souvislosti s postupující automatizací a digitalizací, která by v následujících letech mohla vést k propouštění spíše řadových pracovníků vykonávajících spíše monotónní administrativní činnosti. Přesto většina respondentů z mužských i ženských řad odpovídala většina záporně. 21 dotázaných

z ženských řad vyplnilo v dotazníku „spíše ohroženou“ nebo „ohroženou“, z mužů pouze dva z nich vnímají své aktuální působení na dané pracovní pozice jako spíše ohrožené.

## **4.2 Expertní rozhovory**

Druhá polovina vlastní části práce spočívá v analýze kvalitativních dat prostřednictvím expertních rozhovorů. Tyto rozhovory jsou vedeny s vedoucími a řediteli ekonomických úseků, a to zejména s důrazem na strukturu podřízených zaměstnanců a jejich finanční ohodnocování. Cílem této části je zjistit, jakým způsobem dochází k náboru nových zaměstnanců na jednotlivé pozice, výběr potencionálně povýšených zaměstnanců, jejich zhodnocení aktuální situace na trhu práce a rozhodování o finančním odměňování zaměstnanců.

Rozhovor je jedna ze základních technik sběru dat. Jeho cílem je získávání informací od respondentů prostřednictvím přímého a přítomného pokládání otázek. Ačkoliv typů expertních rozhovorů existuje celá řada, nejčastěji se využívá standardizované interview, které je zaměřené pouze na jednotlivé respondenty, kterým tazatel pokládá jednotlivé dotazy v soukromí s každým zvlášť a zároveň řídí průběh celého rozhovoru. (Mišovič, 2010)

Pro úspěšný sběr kvalitativních dat prostřednictvím expertního rozhovoru je třeba uvažovat druh a koncepci pokládaných otázek a uvážit vhodnou délku samotného rozhovoru. Důležitými body rozhovoru je jeho začátek a konec – na začátku je třeba působit na respondenta profesionálním a důvěryhodným dojmem a získat svolení ke zpracování jeho odpovědí. Zakončení rozhovoru by mělo obsahovat poděkování za poskytnuté informace, a protože může mít tento typ sběru informací také intervenční charakter, tazatel by měl respondentovi také nabídnout možnost dodatečného kontaktu. V průběhu samotného dotazování získává tazatel nejen strohé informace vztahující se k danému tématu, ale zároveň i pocity a názory respondenta, které jsou vzhledem ke kvalitativní povaze šetření stejně důležité jako informace samotné. (Hendl, 2012)

### **4.2.1 Sběr dat prostřednictvím expertních rozhovorů**

Pro tento typ sběru dat byli vybráni čtyři respondenti z řad vedení finančních úseků nebo ekonomických ředitelů ze soukromého i veřejného sektoru. Každému z respondentů byly položeny tytéž otázky (příloha 2), které se primárně týkají výběru zaměstnanců na jednotlivé účetní pozice a jejich následné ohodnocování, z hlediska rozdílnosti mezi pohlavími.

V následující tabulce (tabulka 9) jsou jednotliví respondenti charakterizováni, a to jménem a pracovní pozicí, na které aktuálně působí. Název společnosti není z etických důvodů v této práci uváděn.

Tabulka 9 Charakteristika respondentů expertních rozhovorů

|                |                        |  |
|----------------|------------------------|--|
| Respondentka 1 | Eva Pudilová           | Teamlead general ledger pro německy mluvící země |
| Respondentka 2 | Jana Tůmová            | Vedoucí finanční účtárny                         |
| Respondent 3   | Martin Bouše           | Finanční ředitel                                 |
| Respondentka 4 | Bc. Markéta Černá      | Hlavní účetní                                    |
| Respondent 5   | Ing. Tomáš Pokorný     | Ředitel pobočky Kladno                           |
| Respondentka 6 | Ing. Alena Procházková | Finanční ředitelka                               |

Zdroj: vlastní zpracování

#### 4.2.2 Získané odpovědi vybraných respondentů

V případě odpovědi na první otázku „*Vzhledem k pohlaví, jaká je struktura zaměstnanců v ekonomickém úseku vaší společnosti?*“ odpověděla Respondentka 1 shodně společně s Respondentem 5, a to přibližně 60 % ženské zastoupení a 40 % mužské zastoupení, kdy muži zastávají spíše vyšší postavení v podobě nižšího a vyššího managementu, řadovými zaměstnanci/zaměstnankyněmi jsou spíše ženy. Respondentka 4 a Respondentka 6 poté uvádí plnou zaměstnanost žen na účetním oddělení na všech pozicích. Respondent 3 odpověděl, že v jejich malé společnosti je ve finančním úseku jediným mužem na nejvyšším pracovním stupni, zbylých pět zaměstnankyň pracuje na řadové pozici finančních účetní, fakturantky a mzdové účetní, jedna z žen zastává pozici hlavní účetní. Respondentka 2 uvedla poměr zastoupení 2/3 žen a 1/3 mužů.

Všichni respondenti v případě tohoto dotazu uvedli převahu ženských respondentů nad mužskými, dva z nich poté uváděli přímo vyšší zastoupení mužů na vyšších pracovních pozicích a žen na těch řadových, nižších. Dvě respondenty také uvedly plné zastoupení žen na všech pracovních pozicích.

Na druhou otázku „*Při výběru zaměstnanců na jednotlivé účetní a finanční posty – do jaké míry je kladen důraz na dosažené vzdělání potenciálního zaměstnance?*“ odpověděl kromě Respondentky 6 a 2 a Respondenta 3 zbytek shodně. Odpověď většiny se opírala o

pozici, na kterou potencionálního zaměstnance vybírají. Minimální dosažené vzdělání uchazečů na řadové posty by mělo být ve všech čtyřech případech středoškolské s maturitou s ekonomickým zaměřením, v případě nižšího a vyššího managementu by měl mít uchazeč vysokoškolské vzdělání ekonomického charakteru. Respondent 3 odpověděl, že vzdělání zájemců o pracovní pozici nehraje přílišnou roli oproti pracovním zkušenostem v tomto oboru a osobnímu dojmu získanému z každého jednotlivého uchazeče, Respondentka 6 uvedla, že při výběru nového zaměstnance hraje vzdělání roli oproti předchozím pracovním zkušenostem jen velice okrajově a vyšší vzdělání ekonomického směru je pouze bonusem. Respondentka 2 uvedla, že vzdělání hraje stejně jako délka praxe v oboru velice významnou roli.

Z odpovědí na tuto otázku je tedy patrné, že míra vzdělání při posuzování kvality potencionálního pracovníka hraje velkou roli, ovšem záleží také na pozici, ke které se daný uchazeč hlásí. Někteří společně se vzděláním zmiňovali také praxi v oboru, což je podle nich další činitel, který je pro získání pozice v jejich společnosti významný, u některých respondentů dokonce vyšší než dosažené vzdělání.

Třetí otázka „*Vnímáte rozdíly mezi výší dosaženého vzdělání mezi mužskými a ženskými uchazečkami?*“ rozdělila názory respondentů. Respondentka 1 a 2 a Respondent 3 a 5 uvedli, že rozdíly mezi vzdělaností mezi muži a ženami, kteří se na účetní posty hlásí, nevnímají vůbec. Respondentky 4 a 6 oproti tomu odpověděly, že rozdíly vnímají, a to výrazným způsobem ve prospěch žen. Ženy mají dle jejich názoru a zkušeností vyšší vzdělání, se kterým se hlásí i na nižší pracovní posty oproti mužům, kde je trend spíše opačný, a to vyšší zájem mužů na vyšší pracovní posty s nižším dosaženým vzděláním.

Většina respondentů tedy uvedla, že rozdíly ve vzdělání mezi jednotlivými uchazečkami a uchazeči na dané pracovní posty nejsou, dvě respondentky ovšem uvedly vyšší vzdělání žen proti mužům, nikdo neodpověděl na tuto otázku opačně. Lze tedy usuzovat, že se vzdělání všech respondentů je totožné, pokud se však vyskytnou odlišnosti, ženy s vyšším dosaženým vzděláním na jednotlivých ekonomických postech konkurují mužům s nižším vzděláním.

Čtvrtou otázkou „*Při výběru zaměstnanců na jednotlivé účetní posty – do jaké míry je kladen důraz na jejich věk a rodinnou situaci?*“ bylo záměrem zjistit, zda zaměstnavatelé upřednostňují uchazeče a uchazečky bez výraznějších rodinných povinností. Respondentka



1 na tuto otázku odvětila výrazně zamítavě, Respondent 5 a Respondentka 6 se vyjádřili pouze zamítavě a opětovně zdůraznili dosavadní pracovní zkušenosti (oba jmenovaní) a schopnosti plnit zadané úkoly v rámci dané pracovní doby bez ohledu na rodinné prostředí (Respondentka 6). Respondentka 2 uvedla, že o rodinných poměrech při pohovoru nemají žádné informace, věk hraje pouze okrajovou roli. Respondent 3 naznačil v odpovědi jisté pochybnosti ohledně uchazečů a uchazeček, kteří se na pracovní posty hlásí bezprostředně po rodičovské dovolené, ale spíše než pro hrozící nespolehlivost a vysokou absenci na pracovišti z důvodu nutnosti péče o malé děti, pro jejich dlouhou pauzu v pracovním procesu a s tím související neinformovanost ve změnách v zákonech, jejichž znalost je pro dané pracovní pozice vyžadována, a všeobecnou neznalost aktualizovaných poměrů v tomto odvětví. Přímou diskriminaci však odmítl, s odkazem na prověřování těchto znalostí bezprostředně při pohovorech.

V případě tohoto bodu se většina vymezila oproti výraznější roli věku a rodinnému statusu, které by ovlivňovaly šanci potencionálních uchazečů na jednotlivé pracovní pozice. Někteří však zmiňovali jako rozhodující věk, ačkoliv v omezené míře, jeden z nich přímo zmínil nepřípravenost uchazečů nastupujících bezprostředně po rodičovské dovolené jako jeden z aspektů, který ve výběrovém řízení roli hraje. Je tedy možné říci, že i věk a rodinná situace, v tomto případě spíše nutnost péče o potomky, je pro některé zaměstnavatele překážkou, žádný z respondentů ovšem tuto myšlenku přímo nevyjádřil.

Na pátý bod rozhovoru ve znění „*Vnímáte sníženou časovou flexibilitu zaměstnanců pečujících o potomky? Liší se tito zaměstnanci z hlediska pohlaví?*“ reagovala většina respondentů zamítavě. Respondentky 1 a 4 a Respondent 5 odpověděli pouze negací v obou částech otázky. Respondentka 6 uvedla, že negativní zkušenosti s tímto jevem v minulosti zaznamenala, a to v případě zaměstnankyně, se zaměstnanci podobné zkušenosti nemá. Na druhou stranu uvedla i individuální přístup jednotlivce a jeho schopnosti práce z domova v případě nemožnosti jeho přítomnosti na pracovišti. Respondentka 6 odpověděla obdobně jako Respondentka 2, která navíc poznamenala, že podobné komplikace může způsobovat i zdravotní stav zaměstnance nebo péče o nemocného, případě dlouhé dojíždění na pracoviště. Respondent 3 uvedl vyšší míru negativních zkušeností, a to pouze s ženami, v souvislosti s tímto jevem.

Většina respondentů na tuto otázku odpověděla zamítavě, dvě respondentky v tomto případě zmínily možnou souvislost mezi omezenou časovou flexibilitou, jedna z nich poté

uvedla i jiné důvody, proč by zaměstnanec/zaměstnankyně mohli působit v očích zaměstnavatele jako nedostatečně časově flexibilní, a to i další povinnosti nebo komplikace v soukromém životě. Pouze jeden z respondentů, muž, odpověděl přímo kladně.

Otázka č. 6 „*K jakým kvalitám zaměstnanců je přihlíženo při jejich finančním ohodnocování?*“ přinesla šest různých odpovědí. Respondentka 1 odpověděla, že finanční ohodnocování pracovníků rozděluje na základě splnění tzv. KPI (klíčové ukazatele výkonnosti) a zvládání „Ad-hoc úkolů“ (úkoly, které nevycházejí z metodiky a obecného pracovního postupu nebo realizovaného plánu). Respondentka 2 uvedla schopnosti a znalosti v oboru, pracovitost, loajalitu, týmového ducha a spolupráci. Respondent 3 zdůraznil schopnost samostatné práce a kvalitu výsledků z ní plynoucí. Respondentka 4 uvedla převážně dosažené vzdělání, pracovní postavení ve firemní hierarchii a spolehlivost jedince. I v odpovědi Respondenta 5 se objevilo vzdělání a pracovní pozice, nicméně zdůraznil správnost odvedené práce a její množství. Respondentka 6 vyjádřila individuální přístup ke každému jednotlivému zaměstnanci, a to z hlediska mnoha faktorů. Jako příklad jmenovala dosažené vzdělání, loajalitu, počet odpracovaných let v podniku, odpovědnost plynoucí z povinností na zaměstnance kladených, plnění nadstandardních úkolů a samotný přístup k plnění jednotlivých úkolů.

V případě tohoto dotazu odpovídali respondenti různými způsoby. Nejčastěji se v odpovědi objevovalo vzdělání a praxe v oboru a také spíše subjektivní a individuální dojmy a dosažené výsledky jednotlivých zaměstnanců. Pohlaví respondentů nezaznělo ani v jednom z případů.

Poslední otázka zněla: „*Liší se výsledky a kvalita jednotlivých mužských a ženských zaměstnanců?*“ Tento bod byl vyplněn každým z tázaných nejstrozeji. Respondentky 1, 2 a 4 a Respondent 5 odpověděli pouze zamítavě. Respondentka 6 popsala zkušenost z minulého zaměstnání na vyšší ekonomické pozici s pečlivěji a rychleji odvedenou prací ze strany žen a spíše laxnějšího přístupu mužských zaměstnanců. Oproti tomu Respondent 3 uvedl ze svých zkušeností z předchozího zaměstnání na obdobné pozici vyšší zájem a správnost výsledků jednotlivých pracovních úkolů spíše od mužských zaměstnanců a znovu zmínil nižší časovou flexibilitu a s tím související kratší časový úsek na jejich plnění ze strany žen, který se odráží v kvalitě a rychlosti zpracování jednotlivých činností.

V tomto případě se také většina respondentů shodla na genderové nestrannosti. Zajímavým jevem jsou zde odpovědi respondenta a respondentky, kteří v tomto případě hovořili kladně pro zástupce svého pohlaví. Respondent muž zde popisoval kvalitnější pracovní výsledky mužských zaměstnanců, žena naopak těch ženských.

## 5 Výsledky a diskuse

### 5.1 Výsledky a analýza dotazníkového šetření

Dotazník byl ukončen za stavu 112 respondentů, z nichž bylo 20 mužů a 92 žen. Výsledky tohoto šetření budou analyzovány a porovnávány s hypotézami, předloženými v první části práce, v následujících odstavcích. Souhrnně je však možné potvrdit jen některé z nich.

#### 5.1.1 Analýza aktuální situace v účetní oblasti z hlediska zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích a jejich finančního ohodnocení

Analýzou za využití  $\chi^2$  testů v první části zpracování dotazníkového šetření byla ověřována závislost mezi pohlavím, pracovními pozicemi a finančním ohodnocením respondentů dle počáteční hypotézy a informací získaných v teoretické části práce. Obě předpokládané hypotézy zněly, že pohlaví zaměstnanců a zaměstnankyň v účetním sektoru je závislé na jejich postavení v pracovní hierarchii a jejich finančním ohodnocení, výsledky plynoucí z výpočtů již zmíněné statistické metody potvrdily závislost v obou případech. Dotazníkové šetření tedy v obou těchto bodech potvrdilo výsledky výzkumů zmíněných v literární rešerši.

Vypočtené hodnoty  $\chi^2$  a p-hodnoty dále naznačují nižší závislost finančního ohodnocení na pohlaví, oproti tomu v případě souvislosti mezi pohlavím a pracovní pozicí respondentů je tato závislost velice značná.

Je nutné zmínit, že není možné vyloučit i nepřímou souvislost těchto jevů – vzhledem k tomu, že obecně ve většině podniků platí, že s vyšším postavením ve firemní hierarchii roste i finanční ohodnocení, lze nepřímo přisoudit jistou výhodu pro mužské pohlaví v tomto směru, nemusí se zde jednat o platovou diskriminaci ryze na základě pohlaví – vyšší finanční ohodnocení mužů za obdobnou práci.

Dále je také samozřejmě nutné uvažovat nedostatečné zastoupení dotazovaných v některých aspektech výzkumu, způsobené nedostatečným počtem mužů a dále slabým zastoupením zaměstnanců ohodnocovaných do 20 tisíc korun, dále zástupcům nižšího a vyššího managementu.

Nerovnosti mezi pohlavími ve firemní hierarchii bylo však dle předpokladů uvedených v úvodu práce prokázáno, stejně tak rozdílnost ve finančním ohodnocení mužů a žen.

### 5.1.2 Analýza rozdílnosti rolí mužů a žen v účetní profesi z hlediska věku, vzdělání, sféry působení a počtu let na rodičovské dovolené

Dalším cílem této práce bylo porovnat mužské a ženské respondenty, zaměstnance v účetní oblasti, dle jejich věku, vzdělání, působení ve veřejné nebo soukromé sféře a počet let strávených na rodičovské dovolené. Výsledky těchto komparací zcela potvrdily předpoklady stanovené v úvodní části práce a závěry prací, které byly obsahem literární rešerše.

V případě porovnávání respondentů na základě věku byla shoda s hypotézou naprosto jasná. Mužští respondenti s přibývajícím věkem dosahují vyšších pracovních pozic, u žen je kariérní růst dle věku výrazně slabší. Nejstarší respondentky se poté znovu objevují spíše v řadových pozicích, zatímco muži nikoliv.

Vzdělanostní zastoupení respondentů zcela nekorespondovalo s předpokladem získaným v teoretické části práce. Muži zde v poměru dosahovali vyššího vzdělání a s tím tedy související vyšší pracovní pozice. Potvrdila se ovšem hypotéza nižšího vzdělání mužů na vyšších pracovních pozicích proti ženám, ty i přes vyšší vzdělání zastávají v poměru spíše nižší pozice. U vysokoškolsky vzdělaných respondentů se tento jev projevoval nejmarkantněji, literární předloha s výsledky této práce je tedy shodná.

V případě veřejného a soukromého sektoru se nepotvrdily očekávané vyšší rozdíly mezi muži a ženami ve veřejném sektoru, ale naopak – ženy v soukromém sektoru zastávají proti mužům spíše podřadnější pozice. Tento jev je možné vysvětlit vidinou mužů v lukrativnější pracovní místa a s tím související finanční ohodnocování v soukromém sektoru. Nicméně je také nutné zmínit, že mužských respondentů zaměstnaných ve veřejném sektoru odpovídalo pouze pět, výsledky tedy mohou být značně zkreslené.

Porovnávání respondentů dle let strávených na rodičovské dovolené přineslo dle očekávání největší rozdíly mezi pohlavími. I zde byla velice malá účast mužských respondentů, kteří na rodičovské dovolené byli alespoň 2 – 3 roky. Zmínění muži oproti svým kolegům ovšem dle výsledků šetření dosahují výrazně nižších pracovních pozic. Zaměstnankyně, které na rodičovské dovolené strávily více než 6 let se poté objevují spíše na řadových pozicích, pouze jedna žena vyplnila svoji roli jako „vyšší management“. Malá účast mužských respondentů se zkušenostmi s rodičovskou dovolenou může opět poněkud zkreslit výsledné hodnoty, nicméně lze předpokládat, že v případě vyšší mužské účasti na rodičovské dovolené by mohlo docházet k částečnému narovnání sledovaného jevu.

Tato komparace tedy z velké části potvrdila hypotézy a všeobecně známé fakty, které jsou o postavení žen a mužů nejen v účetních profesích známé. Muži spíše než ženy z hlediska věku, vzdělání, v jednotlivých sférách zastávají vyšší pracovní pozice. Otázkou se poté jeví pouze muži na rodičovské dovolené, rozdíly v zastoupení mužů a žen v tomto směru příliš značné nejsou.

### **5.1.3 Analýza názorů respondentů na problematiku a možná řešení situace**

Na základě sesbíraných odpovědí č. 8 až č. 16 z dotazníkového šetření byly potvrzeny hypotézy, které potvrzeny být měly v úvodu této bakalářské práce společně se závěry obsaženými v teoretické části práce.

Potvrdil se předpoklad, že ačkoliv dle poměru v zastoupení mužů a žen působících v účetních profesích dominují ženy, což poukazuje na výraznou feminizaci oboru, v nejvyšších pracovních postech podniků, kde figurují respondenti šetření, se i přes logický předpoklad žen na nejvyšších pracovních pozicích vzhledem k jejich převažujícímu počtu zaměstnaných obecně, více vyskytují muži.

Dle dalších jednotlivých bodů druhé části dotazníkového šetření odpovídaly ženy spíše než muži na otázky upřednostňování mužů na vyšší pracovní pozice v souvislosti s jejich vyšším finančním ohodnocením spíše ve prospěch mužů. Mužští respondenti naopak odpovídali na otázky týkající se problematiky nerovnosti v zastoupení mužů a žen v účetních profesích v tomto poměru spíše negativně. Je tedy patrné, že si ženy spíše než muži uvědomují problematiku nerovného zastoupení, muži tuto problematiku nevnímají.

V případě názorů na společenskou angažovanost ohledně nerovného zastoupení mužů a žen v pracovním prostředí tedy také odpovídaly ženy spíše negativně, zatímco dle názoru mužských respondentů společnost dostatek k zamezení tohoto jevu dělá. Ačkoliv nejvíce respondentů odpovědělo, že společnost se spíše nebo určitě snaží provádět kroky k odstranění problematiky, další odpovědi s rozdílností pouze 0,9 % byla „spíše ne“. Následovala ji odpověď „určitě ano“ a nejméně respondentů volilo odpověď „určitě ne“. A i když i ženské respondentky hodnotily aktivitu vedoucí k narovnání podmínek kladně, většina z nich volila spíše negativní postoj. Muži naopak zastávají zcela opačný názor, pouze tři respondenti mužského pohlaví odpověděli mírnou negací.

Dotazováním na příčiny a názory na narovnání této problematiky se pak nejvíce objevovala nutnost žen péče o děti a domácnost. Nejvolenější odpovědi v případě otázky na příčinu nerovného postavení mužů a žen na trhu práce byla povinnost žen pečovat o

domácnost a jejich strávená léta na rodičovské dovolené, které jim ubírají roky praxe v oboru a možnosti postupu po kariérním žebříčku. To pak dle názorů respondentů vede k neschopnosti žen na vyšší posty dosáhnout. Dalšími volenými odpověďmi poté byly nežádoucí ženské vlastnosti a předpoklady pro řídicí pozice. Nejméně respondentů uvedlo, že důvodem je nedostatečné dosažené vzdělání žen v určitých oborech. Někteří dotazovaní vylíčili zajímavě své odpovědi do volné kolonky, kde respondenti spíše zopakovali nežádoucí ženské vlastnosti oproti mužskými, tendenci mužů „vládnout“ a větší závazky ženských pracovníků vůči rodině. Zmíněna byla i platová nerovnost, díky které ženy nemají ambice na vyšší pracovní pozice, protože za ně nejsou adekvátně zaplacený. Dle odpovědi této respondentky lze odvodit, že je třeba nejprve vyřešit platové podmínky pro muže a ženy na stejných pozicích, což by bylo pro ženské uchazečky větší motivací pro dosahování vyšších pracovních funkcí.

Návrhy na narovnání situace se poté zcela shodovaly s příčinami – respondenti nejvíce uváděli zkvalitnění a zpřístupnění pečovatelských institucí, přizpůsobení pracovní doby pro ženy tak, aby nemusely být postaveny do role „špatné matky“ v případě upřednostnění pracovních povinností, ani do role „špatné zaměstnankyně“ v případě nutnosti péče o například nemocné děti a podobně. Dále se respondenti domnívají, že je třeba vzdělávat společnost i zaměstnavatele v této problematice. Někteří se však vyjádřili i tak, že si nemyslí, že by byla společnost vůči ženám v pracovním prostředí jakkoliv nespravedlivá. Výsledky výzkumu tedy korespondují s výsledky autorů, jejichž díla byla předlohou literární rešerši. A stejně jako v předchozích bodech zde sledujeme, že muži se spíše domnívají, že problematika neexistuje, zatímco ženy ji vnímají o více.

Největší zábranou pro vyšší vstup žen do velitelských pozic, tzv. „k proražení skleněného stropu“, tedy z dotazníkového šetření vyšla větší povinnost žen v péči o děti a jejich působení na rodičovské dovolené, důkazem toho je již zmíněné názory respondentů na příčinu tohoto jevu, a to že většina žen uvádí tento problém za nejčtenější i z pohledu nedostatečné časové flexibility pro svého zaměstnavatele s touto povinností korespondující. Na základě toho se také většina respondentů domnívá, že pro nápravu nerovnoměrné situace je třeba upravit pracovní podmínky pro ženy tak, aby dokázaly zastat své povinnosti v rodině, a zlepšit dostupnost finanční i kapacitní v případě dětských pečovatelských institucí. Další možnou alternativou se pak jeví vyšší motivace mužů k nástupu na rodičovské dovolené, což by mohlo tuto nerovnost napravit nejen v pracovních, ale i rodinných podmínkách.

V souvislosti s těmito skutečnostmi poté spíše ženské respondentky uváděly, že pro neustále rozvíjející se automatizaci a digitalizaci v odvětví vnímají svoji kariéru jako ohroženou, ačkoliv většina respondentů odpovídala striktně negativně. Proč spíše ženské respondentky zaškrtovaly možnost ohrožení své pozice může být způsobeno skutečností, že spíše řadoví zaměstnanci, jejichž počet je největší v ženských řadách, provádějí úkony a operace, u kterých se předpokládá, že je dokáže v budoucích letech zastat umělá inteligence. Z tohoto důvodu se tedy poté spíše ženy obávají o vlastní přežití v tomto oboru. Muži se necítí ohroženi vůbec, ani jeden z mužských respondentů neodpověděl kladně.

## **5.2 Výsledky a analýza expertních rozhovorů**

Výsledkem kvalitativního sběru informací prostřednictvím expertních rozhovorů bylo dosaženo pohledu z tzv. „z druhé strany“, konkrétněji z pohledu zaměstnanců větších i menších společností na vysokých pracovních pozicích ekonomických úseků, kteří se podílí na výběru, rozmístění a odměňování ostatních zaměstnanců.

Získané informace se ovšem v některých bodech zásadně liší od výsledků plynoucích z dotazníkového šetření. Jediný bod, který se svými výsledky s předchozí použitou výzkumnou metodou shoduje téměř přesně, se věnuje zastoupení mužských a ženských pracovníků v účetních profesích, a z toho plynoucí nepřímou závislost finančního ohodnocování zaměstnanců na základě pohlaví – zaměstnanci na vyšších pozicích jsou dle odpovědi většiny respondentů více placeni, ačkoliv samozřejmě nemůže být opomenuta větší zodpovědnost a předpoklad vyšší odbornosti z hlediska pracovníků na vedoucích pozicích.

V případě poměru zástupců jednotlivých pohlaví se potvrdil trend vyššího zastoupení ženských zaměstnankyň napříč účetním oborem a jeho posty, v případě umístění mužů poté naprostá většina figuruje na vyšším pracovním stupněm oproti svým ženským kolegyním.

Další výzkum se svým obsahem od toho provedeného dotazníkovým šetřením a výzkumům popsaným v literární rešerši v této práci více či méně liší. Lze říci, že zaměstnavatelé při výběru, rozmístování na pracovní posty a finančním ohodnocování na pohlaví jednotlivých uchazečů a zaměstnanců neberou výraznější zřetel. K upřednostňování uchazečů dochází dle většiny z nich na základě vzdělání, kde je podle jedné respondentky vyšší zastoupení žen s vyšším dosaženým vzděláním, a také na základě pracovních zkušeností v oboru. I kvalitu jednotlivých zaměstnanců označila většina za nelišící se z hlediska jejich pohlaví. Jedna ženská respondentka však v tomto bodě uvedla vyšší kvalitu



v podobě ženských zaměstnankyň, oproti tomu respondent – muž stál spíše za vyšší kvalitou mužů, pokud hovoříme o rychlosti a pečlivosti v plnění jednotlivých pracovních úkolů a povinností. Z toho je tedy patrné, že zástupci každého z pohlaví vnímají kladné vlastnosti a pracovní výsledky u zástupců svého pohlaví z řad svých podřízených.

Rodinnou situaci, která by se odrážela na výsledcích jednotlivých podřízených, kromě jednoho mužského respondenta a částečně jedné respondentky většina označila za irelevantní, což se neshoduje s výsledky získanými z dotazníků i z výzkumů předchozích prací na toto téma, kde se, byť nepřímo, diskriminace na tomto základě vyskytuje.

Nakonec v případě finančního ohodnocování nikdo z respondentů přímo neoznačil pohlaví jako činitel, který by měl vliv na výši výdělků podřízených. Všichni uvedli jako důvod způsob plnění pracovních povinností, někteří vzdělání a pracovní zkušenosti. Ani toto stanovisko se ovšem neshoduje s ostatními výzkumy.

Souhrnně jsou výsledky hodnoceny v porovnání s dotazníkovým šetřením i literární rešerší výrazně mírněji z hlediska rozdílností mezi muži a ženami a jejich rolami a finančním ohodnocování. Pouze jeden z respondentů odpovídal téměř obdobně proti dotazníkovému šetření i informací zjištěných v teoretické části této práce. Dle těchto rozhovorů odlišnosti mezi pohlavími v pracovní sféře téměř neexistují a záleží pouze na schopnostech, vzdělání a pracovních zkušenostech jednotlivců. Tento jev ovšem může být způsoben snahou respondentů o reprezentaci sebe sama jako co nejvíce nestranného činitele v této problematice, navíc s přihlédnutím k etickému kodexu a loajalitě těchto zaměstnanců vůči společnosti, ve které působí. Dalším důvodem u mužských respondentů může být fakt, že na základě zjištění z dotazníkového šetření i literární rešerše výše muži problematiku nerovného postavení na trhu práce mezi pohlavími oproti ženám nevnímají, odpovídají tedy v duchu naprosté rovnosti. U žen na základě předchozích dat může docházet ke stejnému jevu, v opačném případě je pravděpodobná jejich snaha o nestrannost a narovnání situace, kterou projevují v přístupu ke svým podřízeným a uchazečům na podřízené pracovní pozice nezaujatě. Je ale samozřejmě také nutné zmínit, že anonymní dotazování dává více prostoru pro vyjádření i negativních názorů na tuto problematiku, k čemuž zaujímají jmenovitě označovaní respondenti spíše váhavější postoj z důvodu loajality k podniku, ve kterém jsou zaměstnaní, svým dalším nadřízeným nebo zmírňují svůj vlastní přístup z důvodu vhodnější sebeprezentace.

## 6 Závěr

Ačkoliv tedy je téma nevýhodných podmínek žen na trhu práce, včetně feminizovaných povolání, jakým bezpochyby účetní oblast je, ve společnosti diskutovaným problémem a společnost se pokouší některými prostředky o nápravu situace, z výzkumu obsaženého v této bakalářské práci vyplývá, že ačkoliv se oproti minulým letům rozdílnost mezi muži a ženami v pracovním prostředí zmírnila, nezmizela.

Ženy dle výzkumů uváděných v teoretické i praktické části práce co do rolí v pracovním prostředí i získávaném finančním ohodnocování za muži stále zaostávají, což muži oproti ženám spíše nevnímají.

Z výše uvedených závěrů také vyplývá přímá snaha mužů o udržení svého postavení v rodině a společnosti dle vzorců z minulosti, kde muž – hlava a živitel rodiny je v pracovní sféře úspěšnější než jeho ženský protějšek, a z toho důvodu dále působí jako rozhodující činitel i v rodinném prostředí. Ženy oproti tomu stále zastávají kromě svých pracovních povinností i ty pečovatelské v domácnosti, což jim brání věnovat se svému zaměstnání ve stejné míře jako muži, nemají tedy srovnatelné podmínky pro vykonávání zaměstnání, ačkoliv se v obecném náhledu na danou situaci může zdát opak.

Výsledkem diskuze v praktické části této práce ohledně názorů respondentů na možnosti, které má společnost k nápravě této situace, bylo převážně zařazení vhodnějších podmínek pro ženy v zaměstnání, příkladem by mohla být klouzavější pracovní doba, možnost práce z domova a podobně, dále zvýšení počtu pečovatelských institucí pro děti a cenová přístupnost těchto služeb. Z toho bylo kromě těchto uvedených dále odvozeno možné východisko, totiž cílená motivace mužských zaměstnanců k odcházení na rodičovské dovolené. Těmito opatřeními by dle znepokojivých výsledků daného výzkumu mohlo být více ženám zpřístupněno využití delší doby využitelné k postupu po kariérním žebříčku a zvýšením jejich úspěšnosti v pracovním prostředí, což je obzvláště v případě účetní oblasti, kde je zastoupení žen velice vysoké, důležitější než v jiných oborech.

Společnost by tedy neměla ustávat v analýzách a následných diskuzích ohledně této situace nejen v účetních oblastech, ale ve většině z nich. Feminizované obory ovšem, mohou v budoucnu na základě této problematiky vykazovat velké problémy, a to právě ve vztahu k automatizaci a digitalizaci v pracovním procesu, kdy by se společnost mohla potýkat s velkým počtem nezaměstnaných žen. Řešení této problematiky se pak zdá nákladnější a závažnější než pozvolné řešení těchto nerovností nyní.

## 7 Seznam použitých zdrojů

ANÝŽOVÁ P., VEČERNÍK J. a kol. 2019. Vzdělání, dovednosti a mobilita: Zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. 1. vyd. Praha: Karolinum. 276 s. ISBN 978-80-246-4294-9

Česká asociace pro finanční řízení, z. s. *Platová studie pro finanční pozice 2019* [online]. (PDF). Dostupné z: <https://cafin.cz/wp-content/uploads/2019/05/1939-priloha-platova-studie-148x210-r12e.pdf>

KŘÍŽKOVÁ A. a kol. 2017. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 148 s. ISBN 978-80-7421-147-8

Úřad vlády České republiky. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* [online]. (PDF). Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf)

Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže – 2021: Práce a mzdy* [online]. (PDF). Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022104.pdf/98cea2c7-7695-4214-8b17-358c899d80e2?version=1.1>

Český statistický úřad. ŽENY A MUŽI V DATECH 2020 [online]. (PDF). Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/10180/151439704/30000420.pdf/5f24abfc-dbb8-4be6-98f6-1d9acff33e56?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Fdomov%3Fp\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dvie w%26\\_3\\_advancedSearch%3Dfalse%26\\_3\\_groupId%3D0%26\\_3\\_keywords%3Dcoin%2B master%2Bgame%257C%2520Bityard.com%2BFree%2BBonus%26\\_3\\_delta%3D20%26\\_3\\_resetCur%3Dfalse%26\\_3\\_cur%3D1558%26\\_3\\_struts\\_action%3D%252Fsearch%252F search%26\\_3\\_format%3D%26\\_3\\_andOperator%3Dtrue](https://www.czso.cz/documents/10180/151439704/30000420.pdf/5f24abfc-dbb8-4be6-98f6-1d9acff33e56?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Fdomov%3Fp_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dvie w%26_3_advancedSearch%3Dfalse%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dcoin%2B master%2Bgame%257C%2520Bityard.com%2BFree%2BBonus%26_3_delta%3D20%26_3_resetCur%3Dfalse%26_3_cur%3D1558%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252F search%26_3_format%3D%26_3_andOperator%3Dtrue)

KŘÍŽKOVÁ A. a kol. 2019. Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: Výzkum veřejného mínění. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 155 s. ISBN 978-80-7421-183-6

KŘÍŽKOVÁ A., MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ R., VOHLÍDALOVÁ M. 2018. Genderové nerovnosti v odměňování: Problém nás všech. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. 188 s. ISBN 978-80-7330-329-7

- WAGNEROVÁ A. 2021. Žena za socialismu: Československo 1945-1974 a reflexe vývoje před rokem 1989 a po něm. 2. vyd. Praha: Karolinum. 262 s. ISBN 978-80-246-5005-0
- PYTLÍKOVÁ M. 2015. Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině. 1. vyd. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR v. v. i. 38 s. ISBN 978-80-7344-357-3
- BIČÁKOVÁ A., KALÍŠKOVÁ K., ZAPLETALOVÁ L. 2021. Maminka, nebo školka? Dopady prodloužení čerpání rodičovského příspěvku na budoucí vzdělání a pracovní uplatnění. 1. vyd. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR v. v. i. 32 s. ISBN 978-80-7344-591-1
- BIČÁKOVÁ A., KALÍŠKOVÁ K., ZAPLETALOVÁ L. 2020. Nechtěné plody prorodinných politik. 1. vyd. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR v. v. i. 32 s. ISBN 978-80-7344-567-6
- ŠVARCOVÁ M., MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ R., KRÍŽKOVÁ A. 2020. Podnikatelky? 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR v. v. i. 199 s. ISBN 978-80-7330-365-5
- SLAVÍČKOVÁ P. a kol. 2016. Ženy-podnikatelky v minulosti a současnosti. 1. vyd. Praha: NLN, s.r.o. 292 s. ISBN 978-80-7422-508-6
- JAMESOVÁ S. 2022. Genderová ideologie: Co všichni potřebují vědět? 1. vyd. Praha: Poutníkova četba, z. s. 115 s. ISBN 978-80-87606-51-3
- ANDRLÍK B. a kol. 2022. Finanční účetnictví podnikatelského sektoru: Pohled teorie a praxe. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 252 s. ISBN 978-80-7676-268-8
- MÁČE M. 2020. Účetnictví, analýza a řízení financí. 1. vyd. Brno: Václav Klemm. 703 s. ISBN 978-80-87713-20-4
- FIBÍROVÁ J. a kol. 2020. Manažerské účetnictví: Nástroje a metody. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 416 s. ISBN 978-80-7598-885-0
- STRAŠILOVÁ G. 2013. „Husákovy“ versus „Havlovy děti“. *Statistika & My* [online]. roč. 3, č. 11 – 12. Dostupné z: [https://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2014/01/statistika\\_a\\_my.pdf](https://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2014/01/statistika_a_my.pdf). ISSN 1804-7149
- JANEČKOVÁ E. 2013. Pracovní právo a mateřství. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 132 s. ISBN 978-80-7478-337-1
- ŽÁK M. a kol. 2002. Velká ekonomická encyklopedie. 2. vyd. Praha: Linde Praha, a.s. 887 s. ISBN 80-7201-381-5
- KRÍŽKOVÁ A. a kol. 2018. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 151 s. ISBN 978-80-7421-162-1

- HOLÝ D. „Mají vyšší vzdělání, ale pořád berou méně“. *Statistika & My* [online]. 27. 4. 2018. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2018/04/27/maji-vyssi-vzdelani-ale-porad-berou-mene/>
- MEZIHORÁK F. 2006. Úvod do světa práce: Soubor učebních textů. 1. vyd. Olomouc: Votobia Olomouc. 129 s. ISBN 80-7220-277-4
- ALLEN B. W. a kol. 2009. Managerial Economics: Theory, Applications, and Cases. 7. vyd. New York: W. W. Norton & Company. 224 s. ISBN 978-0393933963
- Financial Accountant job description guide. *Robert Half: Talent Solutions* [online]. Sydney: Robert Half International, 2022 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.roberthalf.com.au/employers/finance-accounting/financial-accountant-jobs>
- WHAT DOES A CHIEF ACCOUNTANT DO? *ZIPPIA: The career expert* [online]. San Francisco: Zippia, 2022 [cit. 2022-12-01]. Dostupné z: <https://www.zippia.com/chief-accountant-jobs/what-does-a-chief-accountant-do/>
- What Does a Head Accountant Do? *CLIMB* [online]. United States: CLIMB, 2022 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://climbtheladder.com/head-accountant/>
- Progress at a snail's pace: Women in the boardroom: A global perspective. *Deloitte* [online]. United States: Deloitte Global, 2022 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/risk/gx-women-in-the-boardroom-seventh-edition.pdf>
- Koncentrace žen ve finančnictví je vysoká, na vedoucí pozice ale většinou nedosáhnou. *Novinky.cz* [online]. Praha: Borgis, 2014 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/veda-skoly-koncentrace-zen-ve-financnictvi-je-vysoka-na-vedouci-pozice-ale-vetsinou-nedosahnou-216287>
- LOUTFI M. F. 2001. Women, gender and work: what is equality and how do we get there?. Geneva: International Labour Office. 565 s. ISBN 92-2-111386-8
- STRAŠILOVÁ G. Počet podnikatelek se za 20 let zdvojnásobil. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2014 [cit. 2022-11-30]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2014/06/13/pocet-podnikatelek-se-za-20-let-zdvojnasil/>
- WINKLER J., WILDMANNOVÁ M. 1999. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. 1. vyd. Praha: Computer Press. 143 s. ISBN 80-7226-195-9
- MAŘÍKOVÁ H., PETROUSEK M., VODÁKOVÁ A. 1996. Velký sociologický slovník. I. svazek, A/O. 1. vyd. Praha: Karolinum. 747 s. ISBN 80-7184-164-1

- ČERVENKA J., KUNŠTÁT D. 2006. České veřejné mínění: výzkum a teoretické souvislosti. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. 226 s. ISBN 80-7330-081-8
- HUK J. 2013. Výzkum veřejného mínění a mediální publikum. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. 196 s. ISBN 978-80-7452-031-0
- MIŠOVIČ J. a kol. 2010. Od A do Z ve výzkumech veřejného mínění. 1. vyd. Divišov: OREGO – Dr. Milan Havlíček. 239 s. ISBN 978-80-86741-94-9
- RENDLOVÁ E., LEBEDA T. 2002. Výzkumy veřejného mínění – teoretické souvislosti a praktická aplikace. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. 52 s. ISBN 80-7330-032-x
- PECÁKOVÁ I., NOVÁK I., HERZMANN J. 2004. Pořizování a vyhodnocování dat ve výzkumech veřejného mínění. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 146 s. ISBN 80-245-0753-6
- PIŠNÝ, A. Ženy vs. muži: kdo je lepším manažerem projektů?. Tayllorcox: ensure your certification [online]. Praha: TAYLLORCOX, 2020. Dostupné z: <https://www.tx.cz/blog/zeny-vs-muzi-kdo-je-lepsim-manazerem-projektu>
- HENDL, J. 2012. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. 3. vyd. Praha: Portál. 407 s. ISBN 978-80-262-0219-6

## **8 Seznam obrázků, tabulek a grafů**

### **8.1 Seznam obrázků**

Obrázek 1 Maslowova pyramida potřeb

### **8.2 Seznam tabulek**

Tabulka 1 Nominální a očekávané četnosti pro závislost pohlaví na pracovní pozici

Tabulka 2 Upravené nominální a očekávané četnosti pro závislost pohlaví na pracovní pozici

Tabulka 3 Nominální a očekávané četnosti pro závislost pohlaví na finančním ohodnocování

Tabulka 4 Upravené nominální a očekávané četnosti pro závislost pohlaví na pracovní pozici

Tabulka 5 Komparace rolí mužů a žen v účetní profesi dle věku

Tabulka 6 Komparace rolí mužů a žen v účetní profesi dle vzdělání

Tabulka 7 Komparace rolí mužů a žen v účetní profesi dle sféry působení

Tabulka 8 Komparace rolí mužů a žen v účetní profesi dle počtu let strávených na rodičovské dovolené

Tabulka 9 Charakteristika respondentů expertních rozhovorů

### **8.3 Seznam grafů**

Graf 1 Počet studentů veřejných a soukromých vysokých škol podle skupin studijních oborů podle klasifikace ISCED-F (2010 a 2016)

Graf 2 Sociálně-ekonomický status (v odstupňovaných bodech) zaměstnání podle stupně atraktivity a pohlaví z roku 2015 (průměry a intervaly spolehlivosti)

Graf 3 Měsíční příjem v korunách českých podle stupně atraktivity a pohlaví z roku 2015 (průměry a intervaly spolehlivosti)

Graf 4 Zastoupení žen a mužů na nejvyšších pracovních pozicích ekonomického úseku

Graf 5 Za dobu svého aktivního působení v pracovní sféře jsem ne/byla svědkem upřednostnění svého kolegy/kolegyně oproti jiné/jinému na základě rozdílnosti pohlaví

Graf 6 Myslím, že odlišné postavení žen a mužů na trhu práce je/není závažným problémem

Graf 7 Názory respondentů na příčiny nerovnoměrného zastoupení mužů a žen na jednotlivých pracovních postech

Graf 8 Rodičovské povinnosti mi ne/zabraňují být v očích mého zaměstnavatele dostatečně časově flexibilní

Graf 9 Dělá, dle vašeho názoru, společnost dostatek pro zmírnění rozdílnosti rolí mužů a žen v pracovním prostředí?

Graf 10 Názory respondentů na opatření zmírňující rozdílnosti mezi muži a ženami v pracovním prostředí

Graf 11 Myslím, že jsem aktuálně ve společnosti, kde pracuji, ohodnocován/a více/méně než kolegové/kolegyně opačného pohlaví

Graf 12 Vzhledem k postupující automatizaci a digitalizaci vnímám svoji budoucí kariéru v účetní oblasti jako ohroženou/neohroženou



# Přílohy

## Příloha 1 Dotazníkové šetření

Dobrý den,

jmenuji se Monika Danišková a jsem studentkou závěrečného ročníku bakalářského studia na České zemědělské univerzitě v Praze, a to na provozně ekonomické fakultě.

Ve své závěrečné práci se věnuji tématu rolí mužů a žen z hlediska firemní hierarchie, okrajově finančního ohodnocování, a to v účetní a ekonomické oblasti.

Touto cestou si vás tedy dovoluji požádat o několik minut vašeho času, které jsou potřebné k vyplnění následujícího dotazníku, což pro mě i moji práci bude velkým přínosem.

Prosím o vyplnění všech otázek s hvězdičkou, odpovědi bez hvězdičky, prosím, vyplňujte pouze v případě, že splňujete kritéria vepsaná pod otázkou.

V případě dalších dotazů mě neváhejte kontaktovat na e-mailové adrese: [xdanm017@studenti.czu.cz](mailto:xdanm017@studenti.czu.cz).

Předem velice děkuji za váš čas.

### 1. Jsem: \*

- muž
- žena

### 2. Věkové rozmezí: \*

- 18 – 24 let
- 25 – 40 let
- 41 – 55 let
- 55 a více let

### 3. Nejvyšší dosažené vzdělání: \*

- odborné vyučení s výučním listem
- odborné vyučení nebo střední škola s maturitou
- vyšší odborné vzdělání
- vysokoškolské vzdělání

### 4. Pracuji v: \*

- soukromé sféře
- veřejné sféře

**5. Moje aktuální hrubé měsíční ohodnocení je: \***

- do 20 tisíc korun
- 21 – 35 tisíc korun
- 36 – 50 tisíc korun
- více než 50 tisíc korun

**6. Ve firemní hierarchii se pohybují: \***

- řadový zaměstnanec
- nižší management
- vyšší management
- ředitelská pozice

**7. Na rodičovské dovolené jsem strávil/a: \***

- nebyl/a jsem
- 2 – 3 roky
- 3 – 6 let
- více než 6 let

**8. Pracuji ve společnosti, kde nejvyšší postavení ekonomického úseku zaujímá: \***

- muž
- žena

**9. Za dobu svého aktivního působení v pracovní sféře jsem: \***

- byl/a svědkem upřednostnění svého kolegy/kolegyně oproti jiné/jinému na základě rozdílnosti pohlaví
- nebyl/a svědkem upřednostnění svého kolegy/kolegyně oproti jiné/jinému na základě rozdílnosti pohlaví

**10. Myslím, že odlišné postavení žen a mužů na trhu práce: \***

- je stále závažným problémem
- již není tolik závažným problémem, ačkoliv rozdílnosti stále existují
- není závažným problémem

**11. Myslím, že se tak děje, protože:**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí, pokud jste v předchozí otázce neodpověděli záporně.*

- ženy musí zastávat více povinností v rodině než muži
- ženy nemají žádoucí vlastnosti pro řídicí pozice
- ženy v některých oborech nedosahují stejně vysokého vzdělání jako muži
- ženy tráví neaktivnější pracovní léta na rodičovské dovolené

- ženy nemají dostatečně vysoké ambice v pracovní sféře
- jiné:

**12. Rodičovské povinnosti mi zabraňují být v očích mého zaměstnavatele dostatečně časově flexibilní:**

*Vyberte jednu odpověď, pokud máte alespoň jedno dítě.*

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**13. Dělá, dle vašeho názoru, společnost dostatek pro zmírnění rozdílnosti rolí mužů a žen v pracovním prostředí? \***

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**14. Myslím, že pro nápravu rozdílnosti rolí mužů a žen v pracovním prostředí je třeba:\***

- zpřístupnit vzdělání pro obě pohlaví stejnou měrou a ve všech oborech
- poskytovat ženám více rekvalifikačních a vzdělávacích kurzů
- zvýšit počet dětských pečovatelských institucí a cenově tuto službu zpřístupnit
- vzdělávat zaměstnavatele v problematice nerovného postavení mužů a žen na trhu práce
- vzdělávat veřejnost v problematice nerovného postavení mužů a žen na trhu práce
- zvýhodnit pracovní podmínky (např. pracovní dobu) ženám tak, aby mohly plnit i rodinné povinnosti
- nemyslím si, že by aktuální situace byla vůči jednomu z pohlaví nespravedlivá
- jiné:

**15. Myslím, že jsem aktuálně ve společnosti, kde pracuji, ohodnocován/a: \***

- méně než kolegové/kolegyně opačného pohlaví
- stejně jako kolegové/kolegyně opačného pohlaví
- více než kolegové/kolegyně opačného pohlaví

**16. Vzhledem k postupující automatizaci a digitalizaci vnímám svoji budoucí kariéru v účetní oblasti jako: \***

- ohroženou
- spíše ohroženou
- spíše neohroženou
- neohroženou

## **Příloha 2      Expertní rozhovory**

Dobrý den,

jmenuji se Monika Danišková a jsem studentkou závěrečného ročníku bakalářského studia na České zemědělské univerzitě v Praze, a to na provozně ekonomické fakultě.

Ve své závěrečné práci se věnuji tématu rolí mužů a žen z hlediska firemní hierarchie, okrajově finančního ohodnocování, a to v účetní a ekonomické oblasti. Kromě dotazníkového šetření provádím výzkum také tzv. expertními rozhovory – mým cílem je oslovovat vedoucí účetních a ekonomických úseků a pokládat otázky, které se váží k výše zmíněnému tématu.

Prosím o vyplnění následujících dotazů v několika krátkých větách.

Předem velice děkuji za váš čas.

**Jméno:**

**Pracovní pozice:**

- 1. Vzhledem k pohlaví, jaká je struktura zaměstnanců v ekonomickém úseku ve vaší společnosti?**
- 2. Při výběru zaměstnanců na jednotlivé účetní a finanční posty – do jaké míry je kladen důraz na dosažené vzdělání potencionálního zaměstnance?**
- 3. Vnímáte rozdíly mezi výší dosaženého vzdělání mezi mužskými a ženskými uchazečkami?**
- 4. Při výběru zaměstnanců na jednotlivé účetní posty – do jaké míry je kladen důraz na jejich věk a rodinnou situaci?**
- 5. Vnímáte sníženou časovou flexibilitu u zaměstnanců pečujících o potomky? Liší se títo zaměstnanci z hlediska pohlaví?**
- 6. K jakým kvalitám zaměstnanců je přihlíženo při jejich finančním ohodnocování?**
- 7. Liší se výsledky a kvality jednotlivých mužských a ženských zaměstnanců?**

Velice vám děkuji za poskytnutý čas, informace i souhlas k použití tohoto rozhovoru. V případě dalšího zájmu o výsledek mé práce, případně doplnění vámi udaných odpovědí, mě neváhejte znovu kontaktovat.