

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta humanitních studií

Studijní obor:

Studium humanitní vzdělanosti



**Pracovní zařazení a pracovní podmínky z genderové
perspektivy**

Bakalářská práce

Praha

2015

Autorka bakalářské práce: Tereza Hanousková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Inna Čábelková, Ph.D.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně. Všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 5.1.2015

.....

Tereza Hanousková

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, paní Ing. Inně Čábelkové, Ph.D., za odborné vedení této práce, cenné rady, ochotu a čas, který mi věnovala.

Obsah

Úvod	6
1. TEORETICKÁ ČÁST.....	8
1.1. Postavení mužů a žen na trhu práce v České republice.....	9
1.1.1. Stručný vhlad do historického vývoje postavení žen na trhu práce.....	9
1.2. Genderová segregace trhu práce.....	11
1.2.1. Horizontální segregace na trhu práce.....	12
1.2.2. Vertikální segregace na trhu práce.....	15
1.2.3. Skleněný strop a skleněný výtah.....	15
1.3. Genderové stereotypy jako možný důvod nerovnoměrného pracovního zařazení mužů a žen.....	16
1.4. Nápravná opatření a možnosti podpory rovných příležitostí.....	21
1.4.1. Gender mainstreaming.....	22
1.4.2. Genderové rozpočtování.....	22
1.4.3. Pozitivní opatření/akce na trhu práce.....	22
1.4.4. Alternativní pracovní úvazky jako podpora rovných příležitostí.....	24
2. EMPIRICKÁ ČÁST.....	26
2.1. Cíl výzkumu.....	27
2.2. Výzkumná metoda.....	27
2.2.1. Sekundární analýza dat.....	27
2.2.2. Data.....	28
2.2.3. Analytické postupy.....	29
2.3. Etika výzkumu.....	30
2.4. Zdůvodnění hypotéz, výsledky.....	31
2.4.1. Kategorie platu.....	31
2.4.1.1. Subjektivní hodnocení výše platu.....	31
2.4.1.1.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	32
2.4.1.2. Subjektivní hodnocení spravedlnosti odměňování.....	33
2.4.1.2.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	34
2.4.1.3. Subjektivní hodnocení nefinančních výhod.....	35
2.4.1.3.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	36
2.4.2. Kategorie vztahů na pracovišti.....	37
2.4.2.1. Subjektivní hodnocení vztahů s kolegy.....	38
2.4.2.1.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	39
2.4.2.2. Subjektivní hodnocení chování nadřízených.....	40
2.4.2.2.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	42
2.4.2.3. Subjektivní hodnocení míry výskytu šikany na pracovišti.....	43
2.4.2.3.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	45
2.4.3. Kategorie času.....	46
2.4.3.1. Subjektivní hodnocení časové náročnosti práce.....	46

2.4.3.1.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	48
2.4.3.2.Subjektivní hodnocení toho, zda práce umožňuje čas na rodinu, zájmy, odpočinek.....	49
2.4.3.2.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	50
2.4.3.3.Subjektivní hodnocení rozložení pracovní doby.....	51
2.4.3.3.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	52
2.4.3.4.Subjektivní hodnocení charakteru pracovního poměru.....	53
2.4.3.4.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	54
2.4.4. Kategorie jistot.....	55
2.4.4.1.Subjektivní hodnocení toho, zda práce umožňuje další vzdělávání, osobní rozvoj.....	55
2.4.4.1.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	57
2.4.4.2.Subjektivní hodnocení zajímavosti práce.....	58
2.4.4.2.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	59
2.4.4.3.Subjektivní hodnocení míry samostatnosti práce.....	60
2.4.4.3.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	61
2.4.4.4.Subjektivní hodnocení jistoty pracovního místa.....	62
2.4.4.4.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	63
2.4.4.5.Subjektivní hodnocení šance dalšího uplatnění.....	65
2.4.4.5.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	66
2.4.5. Kategorie prostředí.....	67
2.4.5.1.Subjektivní hodnocení bezpečnosti práce.....	67
2.4.5.1.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	68
2.4.5.2. Subjektivní hodnocení technického vybavení pracoviště.....	70
2.4.5.2.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	70
2.4.5.3.Subjektivní hodnocení čistoty a pořádku na pracovišti.....	71
2.4.5.3.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků.....	72
Závěr.....	74
Použitá literatura a internetové zdroje.....	76
Seznam použitých přehledů.....	80
Seznam použitých grafů.....	80
Seznam použitých výsledků ANOVA.....	81

Úvod

Problematice genderu je dnes věnováno daleko více pozornosti, než tomu bylo kdy předtím. Její propojení se světem práce vytváří řadu zajímavých témat a také otázek, které si jistě zaslouží odpovědi. Jedním z takových témat je pracovní zařazení mužů a žen, které je úzce spjato s tématem pracovních podmínek.

Každá společnost má kulturně a sociálně podmíněné představy o specifických vlastnostech a chování, které spojuje s obrazem muže a ženy. Tyto představy dávají vzniknout specifickým očekáváním společnosti ohledně rolí mužů a žen v ní. Vytvářejí se tak rozdíly mezi lidmi, které, podle Čermákové (1999), vedou k sociálním nerovnostem či diskriminaci (Čermáková, 1999). Autoři Křížková a Pavlica (2004) uvádějí, že mezi zakladatele a nejvýznamnějšího představitele teorie mužských a ženských rolí je považován Talcott Parsons, který se zabýval studiem rodiny v kontextu industriální společnosti. Užíval pojmu role, kterou vztahoval ke společenskému očekávání vůči chování mužů a žen. Osvojení si správných rolí považoval za základ socializace a případné odchylky za projev selhání. Jeho nejvýznamnějším přínosem bylo právě popsání konfliktu, do kterého se ženy v dnešní společnosti dostávají. Je na ně totiž kladen požadavek orientace na rodinu a tím naplnění klasických očekávání, ale zároveň požadavek naplnění univerzalistických hodnot, podle kterých se mají ženy realizovat i v oblasti pracovní. Tím upozornil na společenské zdroje existujících nerovností v postavení žen a mužů (Křížková, Pavlica, 2004) a právě těmito společenským zdrojům a z nich plynoucím nerovnostem se budu věnovat ve své bakalářské práci.

V teoretické části se pokusím uvést problematiku nerovného pracovního zařazení jak v rámci oborů, tak v rámci pracovních pozic. Nejprve se zaměřím na historický vývoj žen na trhu práce, který má v České republice určité charakteristické rysy. Neméně důležitou částí bude sekce věnovaná horizontální a vertikální segregaci českého trhu práce, problematice skleněného stropu a skleněného výtahu. Pozornost budu věnovat také popisu genderových stereotypů, které mají na toto uspořádání nezanedbatelný vliv. Zaměřím se také na možná nápravná opatření a možnosti podpory rovných příležitostí.

V empirické části budu následně zjišťovat, zda existuje rozdíl v subjektivním hodnocení pracovních podmínek mezi muži a ženami. Tyto pracovní podmínky rozdělím na pět kategorií a dále osmnáct otázek. Ke každé se pokusím uvádět možné argumenty, které by mohly vést buď k horšímu či lepšímu subjektivnímu hodnocení jak ze strany mužů, tak ze

strany žen. Ke zpracování výzkumné části použiji data z Českého sociálněvědního datového archivu, resp. z pravidelného dotazníkového šetření, které provedlo Centrum pro výzkum veřejného mínění v červnu roku 2013. Budu využívat sekundární analýzu dat a data zpracovávat pomocí statistické metody zvané ANOVA.

1. Teoretická část

1.1. Postavení mužů a žen na trhu práce v České republice

Čermáková (1997) uvádí, že Česká republika patří k zemím, které jsou charakteristické vysokou zaměstnaností žen a její dlouhodobou tradicí. Již třetí generace žen je zde zaměstnána po dobu celého života a protože zde ženy opouští trh práce po narození dítěte jen na dva až tři roky, zaměstnanost žen zde má kontinuální charakter (Čermáková 1997). Čermáková (1997) dále uvádí, že „na rozdíl od vyspělých zemí či nadnárodních struktur, jako je Evropská unie, nejsou v České republice otázky související s podmínkami zaměstnanosti žen a s pozicí žen na trhu práce pokládány za důležité. V tomto ohledu se sociální vývoj české společnosti významně odklání od vývoje zejména v zemích Evropské unie. Země v tomto společenství pokládají formování podmínek pro vyrovnávání rozdílů a zlepšování ekonomického a sociálního statusu zaměstnaných žen za jeden z klíčových faktorů demokratického vývoje. Důraz je kladen jak na aktivitu žen samých, tak na podporu žen v rámci legislativních, společenských, ale i pracovních struktur.“ Jako příklad uvádí v rámci Evropské unie článek 119 Maastrichtské smlouvy (Čermáková, 1997, s. 390). Je však nutné si uvědomit, že tento text vznikl ještě v době před vstupem České republiky do Evropské unie, ke kterému došlo v roce 2004. Současná situace na trhu práce je tedy pro ženy, ve světle přijatých změn zákona a směrnic¹, podstatně příznivější. Došlo však také k nutnosti zodpovědět nové otázky a pojmenovat problematiku, která, společně s těmito změnami, vystoupila na povrch.

1.1.1. Stručný vhled do historického vývoje postavení žen na trhu práce

Giddens (1999) uvádí, že v předmoderních společnostech nebyl svět práce oddělen od světa domácnosti a všichni členové rodiny se podíleli na ekonomickém zajištění jejího chodu. Tento model se změnil s rozvojem moderního průmyslu, kdy došlo k rozdělení sféry pracoviště a sféry domova. Žena začala být vnímána jako „strážkyně domácího krbu“, což však u všech společenských tříd nevedlo nutně k jejímu přesunutí výhradně do domácnosti. Ženy z nižších společenských tříd musely podle Giddense obstarávat nejen domácnost, ale zároveň si hledat námezdní práci, protože plat manžela nestačil. Podíl žen s námezdní prací trvale rostl. Důvodem byla mimo jiné také první světová válka, kdy ženy začaly vykonávat

¹ Více informací např. v příloze *Práva žen podle Zákoníku práce České republiky* (2005). In. [feminismus.cz](http://www.feminismus.cz) [online]. [Cit. 1.12.2014]. Dostupné na http://www.feminismus.cz/download/GB_zakonikprace_0305.pdf nebo také Koldinská, K. (2010). *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech* (Vol. 52). Nakladatelství CH Beck.

řadu prací, které se, do té doby, považovaly za výlučně mužské. Po skončení války byl již vzorec „žena doma, muž v práci“ narušen a ženy se již nikdy v takové míře do domácností nevrátily. Přesto však zůstává zaměstnanost žen nižší, než zaměstnanost mužů (Giddens, 1999).

Jak jsem již na začátku kapitoly napsala, Čermáková (1997) uvádí, že v České republice dlouhodobě přetrvává vysoká míra participace žen na trhu práce (Čermáková, 1997). Tento argument podporuje i Křížková (2007) a Křížková, Maříková, Hašková, Formánková (2011), které jako důvod uvádí komunistický režim, který od 50. let 20. století podporoval právo na práci, ale zároveň i její povinnost.² Ta se týkala všech bez rozdílu pohlaví, takže se i ženy staly důležitou pracovní silou. Plnou zaměstnanost žen podporoval komunistický režim prostřednictvím dávek v mateřství a rodičovství a dále zřizováním zařízení zabývajících se péčí o předškolní děti (Křížková, 2007; Křížková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011).

Co se týče oblastí, ve kterých byly ženy zaměstnávány, Hašková (2007) uvádí, že se „zejména komunistky zasazovaly o nábor žen do průmyslu“ a dále, že se „Rada československých žen i Národní fronta žen shodovala na tom, že žena by měla mít právo uplatnit se na trhu práce jako muž.“ Podle této autorky „mezi lety 1948 a 1955 stoupl podíl žen na celkovém počtu pracujících ze 37% na 42%. Zatímco v 50. letech tvořily ještě stále více než třetinu pracujících žen dělnice v průmyslu nebo zemědělství, v 60. letech se projevila stoupající úroveň jejich vzdělání a ženy se přesouvaly do oblasti administrativy a služeb“ (Hašková, 2007, s.16).³

V následující části bych ráda navázala na argumentaci Haškové (2007) ohledně stoupající úrovně vzdělání žen a v jejím důsledku na jejich přesun do oblasti administrativy a služeb (Hašková, 2007). Prostřednictvím šetření Českého statistického úřadu⁴ bych ráda poukázala na podíl pracujících mužů a žen v jednotlivých odvětvích, ale i na pracovních pozicích a dále uvedla možná vysvětlení k rozdílům, která z přehledu vyplynou. Zaměřím se na podobu genderové segregace a také na genderové stereotypy, které ovlivňují postavení zaměstnanců nejen na úrovni jednotlivých oborů, ale také na úrovni jednotlivých pracovních pozic.

² V roce 1945 byl vydán dekret č.88/1945 Sb. O všeobecné pracovní povinnosti

³ Zdroj: Hašková, H. (2007). *Doma, v jeslích, nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti mezi lety 1945-2006*. In. genderonline.cz [online]. [Cit. 29.11.2014]. Dostupné na http://www.genderonline.cz/uploads/c86f17b2dba27f8958beda4239ab73025b9b0cd4_doma-v-jeslich-nebo-ve-skolce.pdf

⁴ Dále jen ČSÚ

1.2. Genderová segregace trhu práce

V této části se budu užívat pojem genderová segregace povolání, dotknu se také tématu klasifikace zaměstnání (v tomto případě přehled č. 1.1. – zaměstnání podle odvětví) a pracovního zařazení obecně. Proto nejprve tyto pojmy vymezím.

Pracovní zařazení je podle Fettera (2012) označením pro určitou pracovní funkci, na které pracovník pracuje (Fettera, 2012).⁵ **Klasifikace zaměstnání** „definuje zaměstnání jako soubor úkolů a povinností, které jsou vykonávány jednou osobou. Seskupuje dohromady zaměstnání v souhrnnějších hlavních třídách podle podobnosti typů vykonávaných prací a na základě podobnosti kvalifikací požadovaných k plnění úkolů a povinností v zaměstnání.“⁶ **Genderová segregace povolání** je podle autorek Křížkové, Maříkové, Haškové a Formánkové (2011) „jedním z hlavních prvků, který určuje pozici žen v zaměstnání. Projevuje se jak ve volbě a nevolbě typů zaměstnání jednotlivými ženami, v jejich rozhodování, ovlivněném genderovými stereotypy o „genderové vhodné“ volbě zaměstnání, tak i v jednání zaměstnavatelů a spolupracovníků v pracovním kolektivu, ale i ve způsobu zacházení v zaměstnání např. přidělování konkrétních pracovních úkolů“ a dále dodávají, že „představy o tom, zda žena může nebo nemůže vykonávat určitou práci, resp. zastávat danou pozici, jsou jednoznačně jedním z hlavních strukturujících elementů českého trhu práce“ (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011, s. 88-89). Podle autorů Valentové, Šmídové a Katrňáka (2007) tato segregace odkazuje k „silné nadreprezentovanosti žen a mužů v určitých zaměstnaneckých kategoriích, což vede ke vzniku relativně separovaných segmentů trhu práce - ženského a mužského“ (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007, s. 43).

Toto tvrzení podporuje i Huňková, Rytířová a Navrátilová (2003), které uvádějí, že se genderová segregace pracovního trhu „vztahuje ke koncentraci mužů a žen v rozdílných sektorech, povoláních či pracovních pozicích. Protože tato koncentrace vzniká na základě nerovných vztahů mužů a žen, přičemž práci a zastoupení mužů se bez ohledu na skutečné schopnosti a kvalifikaci přisuzuje vyšší důležitost a kompetence, dochází k genderové nerovnosti. Zdůvodnění genderové nerovnosti často spočívá v tom, že ženy a muži mají tendenci pracovat v odlišných povoláních s rozdílnou úrovní odměňování. Výzkumy však ukazují, že rozdíly v odměňování či v možnosti získat pracovní místo, pozici či postup

⁵ Zdroj: Fetter, R. W. (2012). *Druh práce a pracovní náplň*. In. epravo.cz [online]. [cit. 15.12.2014]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/druh-prace-a-pracovni-napl-n-84152.html>

⁶ Zdroj: Metodické principy klasifikace KZAM. In. czso.cz [online]. [cit. 28.11.2014]. Dostupné na http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodicke_principy_klasifikace_kzam

v zaměstnání nejsou přímo vázány na rozdílnou úroveň kvalifikace a odpovědnosti vyžadované pro danou pozici, ale jsou přímo vázány na gender. Při zkoumání genderových nerovností je důležitý koncept dělby práce, který rozlišuje mezi horizontální segregací, která označuje segregaci mezi různými povoláními a sektory, a vertikální segregací, která se vztahuje ke koncentraci mužů a žen na různých pracovních místech dle stupňů nebo podle jiných pracovních hierarchií. Složitost genderové segregace je prokazována studii, které odhalily, že i tehdy, proniknou-li ženy do uzavřených struktur pracovního trhu a jsou úspěšné v mužských povoláních, často dochází k tzv. resegregaci a konstituci mužských a ženských ghet uvnitř povolání“ (Huňková, Rytířková, Navrátilová, 2003, s. 19-20).

1.2.1. Horizontální segregace na trhu práce

Nerovnoměrné zastoupení mužů a žen v určitých profesích a odvětvích se nazývá oborová, neboli horizontální segregace trhu práce. Podle Machovcové (2006) se vyznačuje směřováním žen a mužů do odlišných profesí (Machovcová, 2006).

Český statistický úřad zveřejnil na začátku listopadu 2014 analýzu Petráňové a Mejstříka (2014) o rostoucím počtu zaměstnanců v sektoru služeb, ve které autoři používají přehledovou tabulku o genderovém rozvrstvení ve struktuře zaměstnanosti⁷. V jejím rámci také poměří vývoj od roku 1993 s rokem 2013.

Přehled č. 1.1. – Změna počtu pracujících mužů a žen v jednotlivých odvětvových sekcích ve věkové skupině 15 a více let

Zaměstnání podle odvětví		2013 muži	rozdíl 2013/1993	2013 ženy	rozdíl 2013/1993
Celkem		2 794,0	58,6	2143,0	4,9
CZ-NACE	sekce				
z toho odvětví:					
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	A	105,3	-125,4	44,3	-83,5
Těžba a dobývání	B	36,4	-67,6	4,7	-16,0
Zpracovatelský průmysl	C	854,4	38,5	430,9	-158,3
Výroba a rozvod elekt., plynu, tepla	D	43,1	-15,3	10,9	-10,1
Zásob. vodou; čin. souvis. s odpady	E	40,5	15,2	10,8	-1,4
Stavebnictví	F	386,5	-6,0	33,8	-14,9
Velkoob. a maloob.; opr. mot. vozidel	G	273,8	62,0	331,6	45,8
Doprava a skladování	H	223,4	-8,7	78,5	-28,4
Ubytování, strav. a pohostinství	I	73,0	10,5	105,6	19,1
Informační a komunikační činnosti	J	106,9	64,3	32,8	-18,1
Peněžnictví a pojišťovnictví	K	60,7	38,6	76,7	30,1

⁷ Zdroj: Petráňová, M., Mejstřík, B. (2014). *Za dvacet let vzrostla zaměstnanost v sektoru služeb o půl milionu osob*. In. czso.cz [online]. [Cit. 1.12.2014]. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110314analyza14.docx>

Činnosti v oblasti nemovitostí	L	25,7	14,4	23,0	9,1
Profesní, vědecké a technické činnosti	M	110,0	45,6	110,9	52,6
Administrativní a podpůrné činnosti	N	71,9	20,1	57,5	24,4
Veřej. správa a obr.; pov. soc. zabezp.	O	168,0	-31,2	147,9	47,9
Vzdělávání	P	74,8	-10,7	247,8	16,8
Zdravotní a sociální péče	Q	67,3	9,1	271,9	53,6
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	R	39,7	7,0	40,6	10,0

Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil

Z přehledu je jasně patrné, že zatímco v odvětví profesní, vědecké a technické činnosti a také v odvětví kulturní, zábavní a rekreační činnosti pracoval v předešlém roce relativně stejný počet mužů i žen, v ostatních odvětvích dochází k velice odlišnému zastoupení pracovníků z hlediska pohlaví, takže v některých odvětvích (především sekundárního sektoru) dominují muži a v jiných (několik odvětví terciárního sektoru) dominují naopak ženy.

Jak Petráňová a Mejstřík (2014) uvádějí v analýze ČSÚ, v sekci zpracovatelský průmysl došlo za posledních dvacet let ke snížení počtu žen o více než čtvrtinu (cca o 160 tisíc), zatímco se počet mužů naopak navýšil o 39 tisíc. V roce 1993 převyšoval v tomto odvětví počet mužů počet žen 1,4x, zatímco v roce 2013 už 2x. Počet žen klesl také ve všech sekcích sektoru průmyslu. V terciárním sektoru služeb se nejvíce zvýšil počet mužů v informačních a komunikačních činnostech (proti roku 1993 o 64 tis., tj. 2,5x), zatímco se jejich počet snížil v odvětví veřejná správa a obrana a povinné sociální zabezpečení. Počet žen v této sekci naopak vzrostl. K nárůstu žen došlo dále také v odvětví vzdělávání a zdravotní a sociální péče, kde jich v roce 2013 pracovalo nepoměrně více než mužů. Trend postupného snižování počtu zaměstnaných mužů a zvyšování počtu zaměstnaných žen v oblasti vzdělávání je od roku 1993 do roku 2013 značný. Muži tak ve školství nepředstavují ani čtvrtinu celkového počtu pracujících (Petráňová a Mejstřík, 2014).

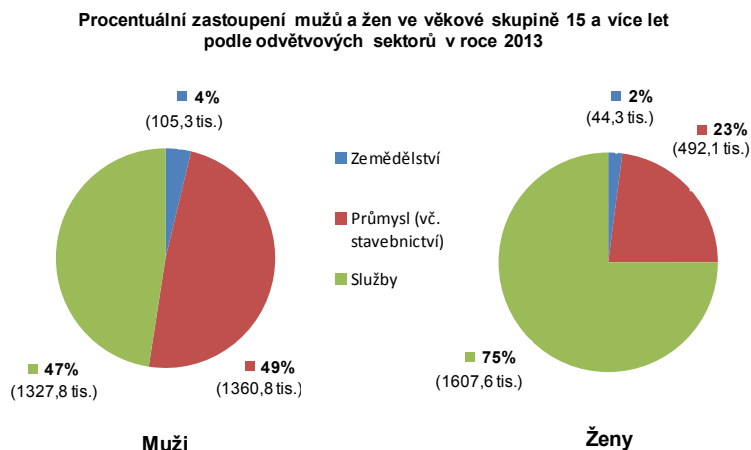
Z přehledu č. 1.1. vidíme, že dobrým příkladem horizontální segregace je odvětví zdravotnictví a sociální péče a také vzdělávání, kdy v obou případech počet žen vysoce přesahuje počet mužů pracujících v tomto odvětví. Opačným případem je pak například zpracovatelský průmysl, stavebnictví a informační a komunikační činnosti. Tato odvětví jsou nepoměrně více zastoupena muži.

Pro názornější vizualizaci genderového zastoupení v jednotlivých hospodářských sektorech ČR použijí graf z výše zmíněné analýzy ČSÚ⁸, na kterém jasně vidíme, že je

⁸ Zdroj: Petráňová, M., Mejstřík, B. (2014). *Za dvacet let vzrostla zaměstnanost v sektoru služeb o půl miliónu osob*. In. czso.cz [online]. [Cit. 1.12.2014]. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110314analyza14.docx>

primární sektor (zemědělství), společně se sekundárním sektorem (průmysl a výroba), čteněji zastoupen muži. V terciálním sektoru (služby) převládá naopak zastoupení žen.

Přehled č. 1.2. - Procentuální zastoupení mužů a žen podle odvětvových sektorů, r.2013



Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil

Čermáková (1997) uvádí, že obory, ve kterých převládají ženy, lze označovat jako feminizované. Ty jsou charakteristické poklesem prestiže a finančního ohodnocení (Čermáková, 1997). Podle této autorky (1999) existují nerovnosti v příjmech obvykle ve všech pracovních systémech a u všech kategorií pracujících žen, porovnáme-li jejich průměrné příjmy s příjmy mužů (Čermáková, 1999). Podle Renzetti a Curran (2003) je existence rozdílu v platech mužů a žen prokazatelná. Označují ji jako genderový mzdový rozdíl, tzv. GPG – gender pay gap (Renzetti, Curran, 2003). Jeho existenci dokládá přehled č. 1.3. taktéž z dílny ČSÚ⁹, týkající se počtu zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy za rok 2013 u mužů a žen ze kterých jednoznačně vyplývá, že se platy mužů a žen, pracujících ve stejných pracovních třídách, liší.

Přehled č. 1.3. – Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy za rok 2013

ZAMĚSTNANCI		Počty zaměstnanců a jejich průměrné mzdy v Kč v hlavních třídách CZ-ISCO									
		Řídící pracovníci	Specialisté	Techničtí a odborní pracovníci	Úředníci	Pracovníci ve službách a prodeji	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybařství	Řemeslníci a opraváři	Obsluha strojů a zařízení, montéři	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	Neuvedeno
MUŽI CELKEM	p	123	235,5	349,4	73,5	157,9	16,2	443,7	402,1	83,6	2,8
	m	62 159	44 185	32 432	25 698	18 369	20 189	23 023	22 473	17 058	43 008
ŽENY CELKEM	p	51,2	260,9	368,1	216,5	279,7	13,6	72,5	148,1	117,0	2,3
	m	45 196	31 809	26 017	21 650	15 768	18 069	17 050	18 379	13 375	25 210

p - počty zaměstnanců; m - mzdy

⁹ Zdroj: Český statistický úřad (2014). *Struktura mezd zaměstnanců 2013*. In. czso.cz [online]. [cit. 3.12.2014]. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/110026-14>

1.2.2. Vertikální segregace na trhu práce

Autoři Valentové, Šmídové a Katrňák (2007) citují u popisu segregace trhu práce Corého (1999), podle kterého se jedná o „disproporční zastoupení žen nebo mužů na různých příčkách zaměstnanecké hierarchie, na příklad ve vedoucích pozicích, ve středním managementu, v pozicích vyžadujících určitou míru odpovědnosti a vyznačujících se možnostmi definovat práci podřízených atd. Ve většině evropských zemí se ženy nacházejí na spodních příčkách zaměstnaneckého žebříčku a méně často než muži zastávají pozice vedoucích (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007, s. 43). To uvádí i Machovcová (2006) s tím, že muži obsazují místa na nejvyšších příčkách rozhodovací hierarchie, zatímco ženy obsazují pozice nižší, podřízené. Jak tato autorka uvádí, na nižších úředních pozicích pracuje 80,4% žen, zatímco mezi vedoucími a řídicími pracovníky tvoří jen zhruba 28% všech pracovníků. Dále pak cituje shrnutí výzkumu Jurajdy (2006), ve kterém bylo zjištěno, že úzké vedení středních a velkých firem v ČR tvoří pouhých 7% žen. Vyšší status podle tohoto autora znamená větší prestiž a vyšší finanční ohodnocení. Podle Machovcové (2006), ženy nejsou vůbec zastoupeny ve vedení mnoha firem – především těch největších a nejlépe placících (Machovcová, 2006).

Podle autorek Křížkové, Maříkové, Haškové a Formánkové (2011) je kombinace horizontální a vertikální segregace typická pro ženy vyučené a se středoškolským vzděláním. Důvodem je uzavřený či omezený přístup jak do některých oborů, ale také do řídicích pozic. Vysokoškolačkám se díky jejich zdělání sice otevírá možnost vstupu do oborů, na které se v rámci studia zaměřily, při snaze o kariérní postup se však potýkají s vertikální segregací a skleněným stropem, který jim postup, zejména na nejvyšší místa, neumožňuje (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011).

1.2.3. Skleněný strop a skleněný výtah

Lze se tedy domnívat, že ženy narážejí při postupu v rámci kariérního žebříčku na mnoho překážek, což je důvodem, proč jejich počet ubývá s tím, jak roste prestiž na jednotlivých výkonných pozicích ve firmách a na trhu práce obecně. Křížková (2007) definuje skleněný strop jako „neproniknutelnou bariéru, která blokuje vertikální mobilitu žen“. Jako příklad uvádí bariéru předsudků a očekávání – tedy bariéru genderových stereotypů (Křížková, 2007, s. 64). Společně s výskytem skleněného stropu se objevuje i existence skleněného výtahu. Ten, podle Pavlíka a Smetáčkové (2006), „představuje rychlý

pracovní postup mužů ve srovnání s postupem žen, a to navzdory tomu, že jejich zkušenosti, vzdělání a další charakteristiky jsou shodné či dokonce nižší než zkušenosti či vzdělání žen. V povoláních s nízkým zastoupením mužů obvykle dochází k tomu, že muži na rozdíl od žen disponují velmi vysokou šancí obsadit vedoucí funkce. Tato šance je neúměrná tomu, jaký je poměr žen a mužů v daném povolání“ (Pavlík a Smetáčková, 2006, s. 3).

1.3. Genderové stereotypy jako možný důvod nerovnoměrného pracovního zařazení mužů a žen

V této části práce budu užívat pojmy gender a genderové stereotypy. Proto nejprve tyto pojmy vymežím. **Gender** definuje Velký sociologický slovník (1996) jako „termín používaný pro skupinu vlastností a chování formované kulturou a spojené s obrazem muže a ženy. Nejblíže českým ekvivalentem pojmu gender je termín rod. Toto označení však není zcela adekvátní a navozuje nepřesné souvislosti. Koncepce gender zdůrazňuje kategorie kontrastujících charakteristik s označením „feminní“ či „maskulinní“, které odrážejí očekávání spjatá s rolími muže a ženy. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa působení, gender vyjadřuje, že velmi rozdílné názory na přiměřené chování žen a mužů mohou mít jak různé společnosti, tak tytéž společnosti v různých obdobích historie, nebo odlišné skupiny v rámci téže společnosti“ (Velký sociologický slovník, 1996, s. 339). **Genderové stereotypy** představují podle autorů Renzetti a Curran (2003) „zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ a „feminní žena.“ Genderové stereotypy jsou univerzálně platné. Předpokládá se, že charakteristiky, které tvoří genderový stereotyp, sdílí všichni příslušníci daného pohlaví“ (Renzetti a Curran, 2003, s. 20-21). Navíc, jak uvádí Maříková (2000), hraje gender v našich životech podstatnější a silnější roli, než naše skutečné pohlaví (Maříková, 2000). Gender tak v našem životě ovlivňuje nejen to, s čím si jako děti hrajeme, ale i to, jak se oblékáme, jak se chováme, jaké vzdělání pro sebe volíme, jakou práci si hledáme a v souvislosti s tím i například to, jaký plat máme

Postavení žen a mužů na trhu práce ovlivňují kulturně determinované genderové stereotypy a to jak směrem k volbě studijního oboru a následně i volbě zaměstnání, tak také k jejich zařazení na určité pracovní pozice (Maříková, 2000; Renzetti a Curran, 2003; Křížková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011).

Oakleyová (2000) uvádí, že ve všech industriálních zemích existuje ve většině profesí, ne-li ve všech, dělení podle genderu. Současné názory na ekonomickou dělbu práce mezi muži a ženami vycházejí, podle autorky, z řady předpokladů ohledně souvislostí mezi reprodukčními a hospodářskými úkoly. Základním předpokladem, který autorka vyjmenovává je, že mateřské povinnosti znamenají nutnost vzdát se jiné práce a tak je potenciální mateřství důvodem pro rozlišení ekonomických rolí. Tento, v kombinaci s dalšími, podporuje argumenty pro funkční dělení sociálních rolí mezi muži a ženami. Ve společnosti také existuje silná tendence trvat na tom, že mateřství v kombinaci s naplněním potřeb dítěte tvoří překážku ekonomické aktivitě žen. Z toho plyne, že jsou odbornost, prestiž, finanční odměňování a gender vzájemně a úzce propleteny. (Oakleyová, 2000).

Křížková, Maříková, Hašková, Formánková (2011) argumentují, že v naší společnosti převládá představa, že být ženou znamená být matkou (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková (2011). A tak je, podle Křížkové (2007), kombinace práce a rodiny společenskými stereotypy považována za záležitost žen, což jim následně znesnadňuje možnost jejich uplatnění v práci a potenciální nutnost skloubit život pracovní a rodinný se stává jejich handicapem (Křížková, 2007). Komplikace nastávají již u přijímacího řízení, kde se mohou zaměstnavatelé dopouštět tzv. statistické diskriminace. Tu popisují autoři Renzetti a Curran (2003) pomocí slov Hartmanna a Reskina (1986). Ti uvádějí, že „v okamžiku, kdy zaměstnavatelé rozhodují o přijetí osoby na základě vlastností, o kterých se předpokládá, že jsou typické pro danou skupinu lidí, ke které tento jedinec přísluší, říkáme, že se dopouští statistické diskriminace. Jinými slovy, zaměstnavatelé nepřijímají nikoho, kdo je členem skupiny, o níž se domnívají, že vykazuje nižší produktivitu. Statistická diskriminace slouží jako rychlý a nenákladný selektivní prostředek.“ A dále „pokud se například zaměstnavatel rozhoduje mezi dvěma uchazeči o zaměstnání – mladým mužem a mladou ženou, častěji dá přednost mladému muži, zejména pokud dané zaměstnání vyžaduje rozsáhlé zaškolení, protože se domnívá, že mladé ženy odejdou po narození dětí z trhu práce. Toto rozhodnutí činí zaměstnavatel bez ohledu na záměr dané uchazečky mít děti či její pracovní záměr, o nichž pochopitelně nemá žádné informace“ (Renzetti, Curran, 2003, s. 312-313). Realitou ovšem zůstává, že pokud už žena dítě má, na rodičovské dovolené s ním, ve většině případů, zůstává skutečně ona a tak svou kariérní dráhu na určitou dobu přerušuje. Analýza ČSÚ (2010) týkající se Harmonizace rodinného a pracovního života uvádí, že se na rodičovské dovolené nacházelo v daném roce zhruba 1% dotazovaných otců a také to, že „relativně významný počet žen nemůže po dosažení třech let věku dítěte nebo během jeho školní

docházky najít zaměstnání (ČSÚ, 2010).¹⁰ Důsledkem je minimálně podle Oakleyové (2000) to, že zatímco je kariéra ženy nutně přerušovaná, kariéra muže nikoliv (Oakleyová, 2000).

Vliv genderových stereotypů se odráží také ve výběru vzdělání, které je podle Oakleyové (2000) velice silným faktorem ve formování rozdílů mezi muži a ženami. Nejmarkantnější rozdíl pak nastává u nejvyššího stupně vzdělání (Oakleyová, 2000). Český statistický úřad (2014) zveřejnil ve své publikaci přehled o počtu absolventů podle skupin oborů.¹¹

Přehled č. 1.4. Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2012/2013

Vysoká škola Fakulta <i>Fields of study</i>	Absolventi v roce 2012 <i>Graduates in 2012</i>	
	ženy <i>Women</i>	muži <i>Men</i>
Vysoké školy celkem <i>Universities, total</i>	57 261	36 609
Přírodní vědy a nauky <i>Natural sciences</i>	2 889	3 605
Technické vědy a nauky <i>Technology</i>	5 784	12 814
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky <i>Agriculture, forestry and veterinary medicine</i>	2 130	1 402
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky <i>Health services, medicine and pharmacy</i>	4 328	1 121
Humanitní a společenské vědy a nauky <i>Humanities and social science</i>	10 931	4 490
Ekonomické vědy a nauky <i>Economic sciences</i>	17 267	8 652
Právní vědy a nauky <i>Law and legal science</i>	1 888	1 379
Pedagogika, učitelství a soc. péče <i>Pedagogy, tutorship and social care</i>	10 655	2 356
Vědy a nauky o kultuře a umění <i>Culture and art</i>	1 579	873

Pozn.: Údaje za fyzické osoby.

Jak lze z tabulky vidět, mezi absolventy vysokých škol v akademickém roce 2012/2013 početně převažovaly ženy. Podle Jarkovské a Liškové (2008) se ukazuje, že co se

¹⁰ Zdroj: Český statistický úřad (2010). *Harmonizace rodinného a pracovního života*. In. czso.cz [online]. [cit. 16.12.2014]. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7887002B6B23>

¹¹ Zdroj: Český statistický úřad (2014). *Zaostřeno na muže a ženy 2013*. In. czso.cz [online]. [cit. 3.12.2014]. Dostupné na http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-13

týče výše vzdělání, dosahují ženy dlouhodobě stále lepšího postavení. V současnosti dosahují i vyšší úrovně vzdělání než muži (Jarkovská, Lišková, 2008). Důvodem by mohl být argument, že ženy potřebují vyšší vzdělání na pozici, kde mužům stačí nižší. Jak na toto téma uvádí Fischlová a Gazdová (2005), co se týče budování kariéry a kariérního postupu, aby byla žena úspěšná, musí být mnohem schopnější, chytřejší, diplomatičtější a musí pracovat mnohem více než muž (Fischlová a Gazdová, 2005). Z přehledu 1.4. je dále jasně patrné, že ženy značně převládají mezi absolventy v oborech zdravotnictví, lékařství a farmacii, v humanitních

a společenských věd, také mezi absolventy ekonomických věd a dále v pedagogice, učitelství a sociální péči – tedy v oborech spojených s poskytováním podpory a pomoci snad proto, že podle genderových stereotypů a podle Šiklové (2011) lze usuzovat, že jako je ženě vlastní péče o dítě, je jí vlastní i péče o ostatní, což je považováno za samozřejmost a odpovídá tomu i platové ohodnocení (Šiklová, 2011)¹², zatímco muži naopak výrazně převyšují v technických vědách. Autoři Valentová, Šmídová a Katrňák (2007) citují Charlese (2002), který příčinu spatřuje v „zakořeněných genderových vzorcích a strukturálních bariérách, které způsobují, že při výběru své studijní orientace ženy anticipují obtížnější přístup do určitých pozic a do určitých pracovních prostředí, a proto volí obory, které jsou pro jejich pozdější kariéru snazší a akceptovatelnější“. Následně ještě používají argumenty Hakim (2002), která argumentuje, že „ženy ve svém zaměstnání kladou větší důraz na vztahy a atmosféru na pracovišti než muži, z čehož lze vyvodit, že si vybírají obory, které jim později umožní najít práci odpovídající jejich představám a preferencím“ (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007, s. 44). Toto genderové zastoupení mezi absolventy fakult následně odpovídá zařazení do jednotlivých sekcí podle odvětví/sectorů v přehledu 1.1. a 1.2. Podle monitorovací zprávy za rok 2012 (2014) o postavení žen v české vědě¹³, panuje v české vědě vysoká míra horizontální (oborové) segregace. Zároveň je zde i vysoká míra vertikální segregace, kdy nárůst zastoupení žen mezi studujícími nevede ke zvýšení podílu žen mezi výzkumníky. Magisterský studijní program studuje 60,4% žen, u doktorského studijního programu se jejich počty snižují a to na 44%, mezi výzkumníky pak v roce 2012 pracovalo jen 27,4% žen. Stejně tak převládají muži v rozhodovacích pozicích výzkumu, ve významných institucích a orgánech, mezi docenty a profesory (Monitorovací zpráva za rok 2012, 2014).

¹² Zdroj: Šiklová, J. (2011). *Starší členové rodiny - péče žen o ně je přece samozřejmostí!!!*. In. web.feminismus.cz [online]. [cit. 3.12.2014]. Dostupné na <http://web.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2274957>

¹³ Zdroj: Monitorovací zpráva za rok 2012 (2014). *Postavení žen v české vědě*. In. zenyaveda.cz [online]. [cit. 3.12.2014]. Dostupné na <http://www.zenyaveda.cz/files/monitorovaci-zprava2012.pdf>

Podle Valentové, Šmídové a Katrňáka (2007) „obor vzdělání tedy silně ovlivňuje pozdější postavení na trhu práce. Pokud se většina žen a mužů od dětství vzdělává v genderově typických oborech, je pravděpodobné, že skončí v typicky ženském či mužském zaměstnání, které znamená pro ženy mimo jiné charakteristické nižší odměny. Kruh genderové segregace (segregace vzdělávání, segregace trhu práce a segregace v příjmech) se tak uzavírá, přičemž na samém jeho počátku stojí rozhodnutí týkající se zaměření studia“ (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007, s. 44).

Jak tedy již bylo řečeno, u žen i u mužů dochází k výběru studijních oborů, které odpovídají genderovým očekáváním. Toto studijní zaměření pak vede také k hledání zaměstnání, které by s jejich vzděláním souviselo. Podle autorek Křížkové, Maříkové, Haškové a Formánkové (2011) mají vysokoškolačky, díky svému vzdělání, otevřen přístup i do oborů, kam středoškolsky vzdělané ženy ne, avšak ani ony se svým vzděláním obvykle nepovyšují na nejvyšší pozice, které jsou vyhrazené mužům (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011). Lze usuzovat, že se tímto opět utvrzuje obraz o genderově typických odvětvích a že se, společně se skleněným stropem a skleněným výtahem, zase utvrzuje představa o genderově typických pracovních pozicích a dále, že se tímto cyklus stereotypních představ ve vzdělávání a na trhu práce dále replikuje.

S genderově podmíněným zastoupením mužů a žen v určitých oblastech a na určitých pozicích jdou také ruku v ruce pracovní podmínky specifické pro toto rozložení. Ve svém důsledku tento řetězec ovlivňuje například výši finančního ohodnocení, časovou náročnost a jistoty, které zaměstnání přináší. Dále také vztahy, které lze na pracovišti navázat a blíže souvisí také s prostředím, ve kterém je daná práce vykonávána. To vše právě podle definice Štikara (1996), který definuje **pracovní podmínky/pracovní prostředí** jako „soubor činitelů působících na činnosti člověka v určitém prostoru anebo také soubor podmínek, za jakých se uskutečňuje pracovní proces.“ Úroveň pracovního prostředí je pak dána dle Štikara:

- a.) „materiálními, technicko-technologickými podmínkami (úroveň prostoru, strojů, zařízení, nástrojů, mikroklima, osvětlení, fyzická a psychická zátěž apod.)
- b.) sociálními podmínkami (sociální klima, mezilidské vztahy, vztahy vedoucích k podřízeným apod.)
- c.) organizačními podmínkami (organizace práce, systém informačních toků, systém závad a pravidel pracovní činnosti)
- d.) subjektivními činiteli (úroveň znalostí a schopností pracovníka, kulturní úroveň pracovníka, hygienické návyky apod.) (Štikar, 1996, s. 44-45).

Příznivé pracovní podmínky se podle Wagnerové (2008) podílejí na pracovní spokojenosti a pohodě, zatímco se nepříznivé pracovní podmínky podílejí na přesném opaku (Wagnerová, 2008).

O konkrétních pracovních podmínkách a možnostech jejich vnímání a hodnocení z pohledu mužů i žen hovořím blíže v empirické části této práce. V jejím rámci také navazují na vybraná tvrzení z teoretické části a následně je rozvádím do argumentů.

1.4. Nápravná opatření a možnosti podpory rovných příležitostí

V této kapitole mé práce používám pojmy rovné příležitosti pro muže a ženy a rovné zacházení s muži a ženami. Ráda bych proto opět tyto pojmy vymežila. **Rovné příležitosti pro muže a ženy** jsou „jedním ze základních principů každé demokratické společnosti. Tento princip je základním pilířem politiky Evropské unie, všech rozvinutých demokratických zemí i OSN. Česká republika, v souvislosti se vstupem do EU a zároveň v souvislosti s tím, že je signatářkou Konvence OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, se aktivně zabývá otázkami rovných příležitostí pro muže a ženy ve všech sférách a na všech úrovních společnosti.“¹⁴ Jedná se tedy o odstranění překážek, které, na základě pohlaví, brání občanům v účasti na veřejném životě. **Rovné zacházení s muži a ženami** „je základní zásadou práva Společenství, která se vztahuje na všechny oblasti společenského života, včetně světa zaměstnání a práce“.¹⁵ Horská (2000) uvádí, že se jedná o stav, ve kterém neexistuje žádný typ diskriminace z důvodu pohlaví, ať už se jedná o diskriminaci přímou, či nepřímou. Povinnost zacházet s muži a ženami rovně a tedy i spravedlivě je adresována zaměstnavateli (Horská, 2000).

Podle Ferrarové (2007) je prosazování rovných příležitostí jednou z priorit politiky České republiky. Oporu tvoří legislativní úprava, konkrétně zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, který ukládá „povinnost všech účastníků pracovně-právních vztahů zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, uplatňujícími právo na zaměstnání.“¹⁶ Rovné

¹⁴ Zdroj: *Rovnost příležitostí pro ženy a muže*. In. msmt.cz [online]. [cit. 28.11.2014]. Dostupné na <http://www.msmt.cz/ministerstvo/rovne-prilezitosti>

¹⁵ Zdroj: *Rovnost žen a mužů na trhu práce*. In. europa.eu [online]. [cit. 28.11.2014]. Dostupné na http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10_940_cs.htm

¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

příležitosti zajišťuje také antidiskriminační zákon¹⁷. Přesto mají, podle Ferrarové, zaměstnavatelé nedostatečnou motivaci rovnost pohlaví prosazovat a tak otázkou zůstává, jak tuto politiku prosazovat a realizovat (Ferrarová, 2007, s. 2-3).?

1.4.1. Gender mainstreaming

Gender mainstreaming, terminus technicus bez adekvátního českého výrazu, popisují autoři Asklöf, Strandberg a Wenander (2003) jako strategii, v jejímž rámci dochází k integraci generového hlediska do každodenních záležitostí a to na všech úrovních rozhodování a politiky (Asklöf, Strandberg, Wenander, 2003). Podle Ferrarové (2007) jde tedy o prosazování priorit a potřeb žen a mužů. Jedná se vyhodnocení, zda bude mít konečný výsledek provádění dané činnosti vliv na stav rovných příležitostí žen a mužů – zda je neovlivní negativně (Ferrarová, 2007).

1.4.2. Genderové rozpočtování

Je podle Ferrarové (2007) „spravedlivé přerozdělování finančních zdrojů z hlediska dopadu rozpočtových opatření na ženy a muže“ a to s cílem prosazování rovných příležitostí, i v oblasti uplatňování principů gender mainstreamingu. Jedná se například o sledování výdajů cílených na ženy, dále na iniciativy rovných příležitostí, vzdělávání, sociální zabezpečení (Ferrarová, 2007, s. 6-7).

1.4.3. Pozitivní opatření/akce na trhu práce

Tato opatření mají, podle Závěrečné zprávy Rady Evropy (2000)¹⁸, řadu příznivců i odpůrců. Zatímco se odpůrci domnívají, že jsou tato „porušením zásady individuálních lidských práv a že odporují koncepci univerzality. Argumentují, že pohlaví by nemělo být kritériem pro rozdělování pracovních míst na trhu práce nebo příležitostí ke studiu. Nejvíce se používá argument, že kvóty pohlaví neumožňují zaměstnávat lidi s nejvyšší kvalifikací.“ Příznivci naopak považují pozitivní opatření za „vynikající prostředek k dosažení skutečné rovnosti mezi pohlavími. Argumentují, že pozitivní akce umožňuje odstranit strukturální stereotypy a rozdíly mezi pohlavími tím, že umožňuje rozdílné zacházení s muži a ženami. Vysvětlují dále, že strukturální stereotypy podle pohlaví brání tomu, aby výběr kandidátů byl

¹⁷ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

¹⁸ Zdroj: Rada Evropy (2000). *Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen. Závěrečná zpráva skupiny expertů zabývajících se pozitivní akcí ve prospěch rovnosti žen a mužů*. In. mpsv.cz [online]. [cit. 5.12.2014]. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf

založen na kvalifikaci. Argument ve zkratce zní, že na rozdílné zacházení nelze vždy nahlížet jako na diskriminaci, protože takové zacházení může být oprávněné v případech, kdy odstraňuje skrytou diskriminaci spočívající ve většině případů v tom, že ženy jsou považovány v některých souvislostech za "horší" nebo "podřadné" pohlaví“ (Závěrečná zpráva, Rada Evropy, 2000, s. 22).

Mezi pozitivní opatření Závěrečná zpráva z Rady Evropy (2000) řadí:

- a.) **ochranná opatření** - neohrožují zásadu rovných práv a rovného zacházení, ale snaží se zabezpečit ženy v objektivních situacích. Jedná s například o ochranu žen v těhotenství a mateřství prostřednictvím opatření zaručujících ženám ochranu před riziky spojenými s výkonem práce a dále minimální mateřskou dovolenou, která je zajištěna dávkami sociálního zabezpečení v případě, že je mateřská dovolená neplacená.
- b.) **Ryze vyhrazená povolání** – ačkoliv se mohou ryze vyhrazená povolání jevit jako diskriminační, zaměstnavatel může, podle Závěrečné zprávy (2000) legitimně požadovat příslušnost k určitému pohlaví při obsazování určitého pracovního místa a to v případech, kdy pohlaví představuje opodstatněnou kvalifikaci pro výkon práce na daném pracovním místě a to jak se zřetelem k pacientům, klientům, tak k zajištění kvality služeb.
- c.) **Pozitivní opatření na podporu rovnosti** – jsou určena především ženám na podporu jejich postavení, převážně v pracovním životě. Jako příklad lze uvést pozitivní opatření ve školství s cílem vyváženějšího zastoupení mužů a žen v některých studijních oborech, což by mělo mít ve finále vliv na segregaci trhu práce, nebo také tzv. afirmativní akce, které se zaměřují na odstranění diskriminace. Pozitivní opatření, se dále dělí na opatření podle účinnosti a účelu a to na *opatření vedoucí k závazným účelům*, u kterých je dosažení výsledku definováno povinností dát přednost kandidátovi podreprezentovaného pohlaví. Dále na *podpůrná opatření*, jejichž cílem je dát jedincům z podreprezentovaného pohlaví příležitost/kvalifikaci, která by vyrovnávala jeho šance v soutěži s druhým pohlavím a v poslední řadě na *opatření, ze kterých vyplývají postupy*. Z postupů plynou stanovené úkoly, jejichž plnění slouží

k monitorování a měření pokroku, dále pak jako nástroj pro srovnávání s jinými zeměmi (Závěrečná zpráva, Rada Evropy, 2000)¹⁹.

1.4.4. Alternativní pracovní úvazky jako podpora rovných příležitostí

Slouží k usnadnění skloubení pracovních a rodinných povinností. Tento typ pracovních úvazků je orientován především na ženy-matky, protože, jak Křížková a Hašková (2003) uvádějí, nerovnoměrně rozložená rodinná zátěž spadá zejména na pracující ženu. K nápravě pak přispívá využívání alternativních forem práce (Křížková, Hašková, 2003)²⁰, mezi které patří zjednodušeně například:

- a.) **zkrácený pracovní úvazek** – Králíková Lužaič (2008) uvádí, že tento typ úvazku může být vhodnou alternativou jak pro zaměstnavatele, který by odchodem zaměstnance/zaměstnankyně přišel o cenného odborníka/odbornici, tak pro toho, kdo o zkrácený pracovní úvazek žádá. Takto nastavený pracovní poměr také usnadňuje návrat do plného pracovního úvazku. U nás se však, podle autorky, využívá málo – asi jen u 5% zaměstnaných (Králíková Lužaič, 2008).
- b.) **pružná pracovní doba** – se podle Králíkové Lužaič (2008), že si zaměstnanec/zaměstnankyně volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby podle časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Mezi takové dva časové úseky je vložen úsek základní pracovní doby, po který musí být pracovník/pracovnice na pracovišti (Králíková Lužaič, 2008).²¹
- c.) **sdílené pracovní místo** – je podle portálu jobs.cz²² charakteristické tím, že dva a více zaměstnanců sdílejí jedno pracovní místo.
- d.) **práce z domova (homeoffice)** – taktéž umožňuje, podle výše zmíněného portálu, lépe skloubit rodinu a práci a to způsobem jejího výkonu mimo prostory zaměstnavatele.
- e.) **konto pracovní doby** – znamená, že pracovní doba zaměstnance/zaměstnankyně je rozvržena do celého pracovního týdne s tím, že si volno může vybrat i v jiné dny, než

¹⁹ Zdroj: Rada Evropy (2000). *Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen. Závěrečná zpráva skupiny expertů zabývajících se pozitivní akcí ve prospěch rovnosti žen a mužů*. In. mpsv.cz [online]. [cit. 5.12.2014]. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf

²⁰ Zdroj: Křížková, A., & Hašková, H. (2003). *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. In. vláda.cz [online]. [cit. 5.12.2014]. Dostupné na <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>

²¹ Zdroj: Králíková Lužaič, A. (2008). *Alternativní pracovní úvazky*. In. feminismus.cz [online]. [cit. 5.12.2014]. Dostupné na <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/alternativni-pracovni-uvazky>

²² Zdroj: *Pracovní smlouvy a druhy úvazků*. In. jobs.cz [online]. [cit. 5.12.2014]. Dostupné na <http://www.jobs.cz/poradna/rady/moznosti-uplatneni/pracovni-smlouvy-a-druhy-uvazku/>

o víkendu. Pro konto pracovní doby je, podle portálu jobs.cz, typická práce na krátký a dlouhý týden.

f.) stlačený pracovní týden znamená, že zaměstnanec/zaměstnankyně pracuje například od pondělí do čtvrtka 10 hodin denně a v pátek, sobotu a neděli má volno, jak popisuje článek na zmíněném portálu.

2. Empirická část

2.1. Cíl výzkumu

Jak jsem již zmínila v teoretické části, ve světě práce dochází k nerovnostem mezi muži a ženami, které jsou způsobené pevně zakořeněným očekáváním společnosti týkající se rolí v ní. Tato stereotypní očekávání mají vliv na výběr studijního oboru, výběr zaměstnání, ovlivňují pracovní zařazení a s ním také pracovní podmínky. Poukázala jsem také na nápravní opatření a možnosti podpory rovných příležitostí.

V druhé části bakalářské práce se proto zaměřím na ověření mé centrální hypotézy, která tvrdí, že *existuje rozdíl v subjektivním hodnocení pracovních podmínek mezi muži a ženami*. Zároveň se budu zabývat také ověřením dalších, pracovních hypotéz, kterých je celkem osmnáct a které jsem, z důvodu lepší orientace, rozdělila do pěti tematických kategorií. Tyto pracovní hypotézy se týkají celého spektra pracovních podmínek, zahrnující otázky zaměřené na výši platu, vztahy s kolegy, čas spojený s výkonem práce, jistoty a také pracovní prostředí. Přehled kategorií včetně konkrétních otázek uvádím v sekci Data a přesné znění pracovních hypotéz vždy v příslušné sekci.

Cílem empirické části této bakalářské práce je ověřit mé hypotézy a zjistit, zda muži subjektivně hodnotí jednotlivé pracovní podmínky jinak než ženy.

2.2. Výzkumná metoda

Pro realizaci tohoto výzkumu jsem se rozhodla použít metodu sekundární analýzy dat a data kvantitativní povahy převzít z Českého sociálněvědního datového archivu (dále jen ČSDA) Sociologického ústavu Akademie věd ČR (dále jen SÚ AV ČR), která sesbíral, v rámci pravidelného měsíčního výzkumu, výzkumný tým Centra pro výzkum veřejného mínění (dále jen CVVM). V rámci kontinuálních měsíčních výzkumů tohoto centra jsou zjišťovány postoje a názory občanů. Pro potřeby své práce používám datový soubor Naše společnost 2013 – červen a následně sekci Spokojenost se zaměstnáním a změna zaměstnání z téhož roku a měsíce.

2.2.1. Sekundární analýza dat

Podle autorů Vávry a Čížka (2011) patří mezi výhody této metody nízké náklady, nižší organizační náročnost, než kdyby si výzkumník zajišťoval data sám a fakt, že se výzkumníci mohou při plánování nových výzkumů opírat o předchozí výzkumy. Mezi nevýhody sekundární analýzy dat pak patří její limity, tedy možná nedostupnost potřebných dat

s ohledem na fakt, že byla původně sebrána k účelu jiného výzkumu, nebo nedostatečná dokumentace původního výzkumného šetření (Vávra a Čížek, 2011).²³

2.2.2. Data

Bylo dotázáno 1023 osob reprezentující obyvatelstvo ČR starší 15 let. Kvótními znaky dotázaných byly pohlaví, věk a vzdělání. Parametry souboru odpovídají struktuře obyvatel České republiky v členění podle sociodemografických charakteristik i podle území. Lze tedy celkově konstatovat, že je soubor dotázaných reprezentativní, protože jeho kvótní znaky odpovídají základní populaci. Způsobem sběru dat byl standardizovaný rozhovor, který provedli školení tazatelé tazatelské sítě CVVM. Terénního sběru dat se zúčastnilo celkem 278 tazatelů, kteří hodnotili dotazovací situaci v průměru velmi dobře. Vzhledem k dobré kvalitě vyplněných dotazníků byly do zpracování zařazeny všechny provedené rozhovory. Financující institucí bylo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.²⁴

Baterií otázek, kterou jsem vybrala do svého výzkumu, je Spokojenost se zaměstnáním a změna zaměstnání – červen 2013. Protože je cílem mého výzkumu zjištění, zda muži subjektivně hodnotí jednotlivé pracovní podmínky jinak než ženy, vybrala jsem z nabízených možností otázek právě ty, které se k pracovním podmínkám a jejich hodnocení vztahují. Jsou to tyto:

Přehled č. 2.1.: Kategorie a dílčí otázky

Kategorie platu	<ul style="list-style-type: none">• EU.166a Hodnocení – výše platu• EU.166b Hodnocení – spravedlnost odměňování• EU.166c Hodnocení – nefinanční výhody
Kategorie vztahů na pracovišti	<ul style="list-style-type: none">• EU.166d Hodnocení – vztahy s kolegy• EU.166e Hodnocení – chování nadřízených• EU.166f Hodnocení – šikana na pracovišti
Kategorie času	<ul style="list-style-type: none">• EU.166g Hodnocení – časová náročnost práce• EU.166i Hodnocení – práce umožňuje čas na rodinu, zájmy, odpočinek• EU.166h Hodnocení – rozložení pracovní doby• EU.166m Hodnocení – charakter pracovního poměru

²³ Zdroj: Vávra, M., Čížek, T. (2011). *Sekundární analýza socio-ekonomických dat a zdroje dat*. In: *lsvv.soc.cas.cz* [online]. [cit. 09.10.2014]. Dostupné na: http://lsvv.soc.cas.cz/studijni%20podklady_zdroje%20dat.pdf

²⁴ Zdroj: Český sociálněvědní datový archiv [online]. In: *nesstar.soc.cas.cz* [cit. 09.10.2014]. Dostupné na: <http://nesstar.soc.cas.cz/webview/>

Kategorie jistot	<ul style="list-style-type: none"> • EU.166k Hodnocení – umožňuje práce další vzdělávání, osobní rozvoj • EU.166j Hodnocení – zajímavost práce • EU.166l Hodnocení – míra samostatnosti práce • EU.166n Hodnocení – jistota pracovního místa • EU.166o Hodnocení – šance dalšího uplatnění
Kategorie prostředí	<ul style="list-style-type: none"> • EU.166p Hodnocení – bezpečnost práce • EU.166q Hodnocení – technické vybavení pracoviště • EU.166r Hodnocení – čistota, pořádek na Pracovišti

U všech vybraných kategorií výzkumná otázka v dotazníku vždy zněla: „Jak byste zhodnotil/a následující aspekty Vašeho hlavního zaměstnání? U každého mi prosím řekněte, zda je čistě z Vašeho vlastního hlediska a pro Vás osobně považujete za dobré, nebo špatné.“ U každé kategorie na tuto otázku odpovídali respondenti pomocí odpovědních tříd 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Protože je v dotazníku před baterií otázek týkajících se hodnocení pracovních podmínek filtr zjišťující ekonomickou aktivitu dotazovaných, pak v případě, že se jednalo o studenta, důchodce, nepracujícího, tazatel tuto baterii týkající se zaměstnání přeskočil.²⁵ Došlo proto u všech kategorií k redukci vzorku o značnou část a to z původních 1023 dotazovaných osob na průměrný počet respondentů mužů 274 a žen 261. Podrobnější číselné údaje uvádím, stejně jako pracovní hypotézy, dále v příslušných kategoriích.

2.2.3. Analytické postupy

U každé zkoumané proměnné se zaměřím nejprve na zobrazení histogramu, který mi umožní udělat si celkový přehled o celkovém rozložení odpovědí respondentů. Protože budu ve svém výzkumu testovat rozdíly mezi průměry odpovědí dvou skupin, rozhodla jsem se k testování svých hypotéz použít metodu jednofaktorové ANOVY (analysis of variance) s hladinou významnosti 5%. Bude-li hodnota P menší než 0,05, budu moci potvrdit statistickou významnost odlišnosti průměrných odpovědí dvou sledovaných skupin na hladině významnosti 5%. Závěrem pak budu moci potvrdit mou hypotézu. Bude-li naopak P větší než

²⁵ Zdroj: Dotazník Naše společnost 2013 – červen. In: dspace.soc.cas.cz [online]. [cit. 09.10.2014]. Dostupné na: http://dspace.soc.cas.cz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/531/D_V1306.pdf?sequence=1

požadovaná hodnota, nepodařilo se prokázat statistickou významnost odlišnosti dvou průměrných odpovědí a hypotézu proto potvrdit nebudu moci.

Kromě pohlaví by mohly mít na výzkum vliv i další proměnné, jako například věk, vzdělání a výše příjmu. Těmi se však v rámci své práce nebudu zabývat. Společně s jinou výzkumnou metodou by jejich zapojení mohlo přinést zajímavé výsledky a tak lze o takto rozšířeném tématu uvažovat jako o námětu další práce.

2.3. Etika výzkumu

Data nasbíral tým CVVM Sociologického ústavu AV ČR podle svých etických a legálních předpokladů a podle obecného právního rámce ochrany osobních údajů dostupného na stránkách Úřadu pro ochranu osobních údajů (ÚOOÚ). Výzkumy jsou ošetřeny informovaným souhlasem, který respondenti podepsali. Měli také možnost od projektu kdykoliv odstoupit. Respondenti jsou, stejně jako jejich odpovědi, anonymní. Přístup k datovým souborům ČSDA jsem získala až na základě podepsání Závazných pravidel pro přístup k datovým souborům a Smlouvy o poskytnutí přístupu k datovým souborům uzavřenou s ČSDA, kterou jsem povinna dodržet tyto podmínky:

1. Data použiji jen pro účely nekomerčního výzkumu nebo nekomerční výuky.
2. Jako uživatel datových souborů se nebudu pokoušet na základě poskytnutých dat zjišťovat osobní údaje o respondentech.
3. Poskytnutá data nebudu nadále distribuovat a poskytovat k nim přístup dalším osobám.
4. Datový archiv budu informovat o všech publikacích, které případně vytvořím na základě poskytnutých dat.

2.4. Zdůvodnění hypotéz, výsledky

2.4.1. Kategorie platu

Již v úvodu empirické části této práce jsem uvedla, že se budu zabývat ověřením osmnácti pracovních hypotéz, které přerozdělím do pěti tematických kategorií. První z nich je kategorie platu, do které řadím otázky EU.166a Hodnocení – výše platu, EU.166b Hodnocení – spravedlnost odměňování a EU.166c Hodnocení – nefinanční výhody.

2.4.1.1. Subjektivní hodnocení výše platu

U této otázky uvádím možné argumenty jak pro horší subjektivní hodnocení u žen, tak i u mužů. Existují totiž argumenty podporující oba směry.

Možné argumenty vedoucí k horšímu subjektivnímu hodnocení u žen:

Podle Křížkové a Pavlici (2004) je trh práce je strukturován podle pohlaví tak, že dochází ke koncentraci mužů a žen do rozdílných sektorů, povolání či pracovních míst. Ženy pracují nejčastěji ve školství, zdravotnictví, ve službách a na dalších, nižších pozicích. Muži se naopak soustředí v průmyslu a zemědělství, nebo na místech s vyššími kompetencemi a řídicí odpovědností. Dochází tak k feminizaci některých odvětví a pozic – jsou to ty, kde ženy tvoří více než 70% všech pracovníků. S feminizací jdou ruku v ruce nižší mzdy a další charakteristiky, například nižší prestiž povolání, nižší jistota, méně zaměstnaneckých výhod (Křížková a Pavlica, 2004) – to dokládá přehled č. 1.1. o počtu pracujících mužů a žen v jednotlivých odvětvových sekcích, č. 1.2. týkající se zastoupení mužů a žen v odvětvových sektorech a č. 1.3 o počtech zaměstnanců a jejich průměrných hrubých mzdách z teoretické části práce.

Mzdové rozdíly na základě pohlaví jsou statisticky prokazatelné. Křížková (2007) uvádí šetření Českého statistického úřadu 2006 – Struktura mezd zaměstnanců za rok 2005, které poukazuje na fakt, že ve věkové kategorii 25-29 let tvoří průměrná mzda žen 88% průměrné mzdy mužů a v kategorii 30-34 let pouze 71%. Podle této autorky pak nacházíme největší, až 50%, mzdový rozdíl v neprospěch žen na nejvyšších příčkách klasifikace zaměstnání a vzdělání. To vše i přesto, že ženy představují stabilní polovinu pracovních sil u nás a většina z nich pracuje na plný úvazek (Křížková, 2007).

Křížková (2007) dále uvádí, že se zvyšuje povědomí o existenci diskriminace žen a jejich nižších šancích, což si, zejména ženy samotné, velice dobře uvědomují (Křížková, 2007).

Z těchto důvodů lze usuzovat, že si ženy uvědomují svou průměrně nižší mzdu oproti průměrné výši mzdy mužů a budou tak výši svého platu hodnotit v průměru hůře než muži.

Možné argumenty vedoucí k horšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

Hašková (2009) uvádí, že na mužích spočívá větší očekávání společnosti, že jsou to právě oni, kteří mají uživit rodinu (Hašková, 2009). Tento názor podporuje Maříková (2007), která cituje autory Becka a Beck-Gernsheimovou (1995). Ti hovoří o klasickém modelu nerovnosti mužů a žen, kteří plní role živitele a pečovatelky. Tyto role pak určují vztahy těch, kteří rodinu finančně zabezpečují (muži) a těch, kteří poskytují zázemí a jsou naopak finančně závislí na osobě živitele (ženy) (Maříková, 2007). Stejně tak se k tomuto tématu vyjadřuje je Wichterichová (2000) která taktéž poukazuje na ekonomický model muže živitele a ženy, která k platu muže pouze přivydělává. Ta pak svou prací, podle této autorky, umožňuje muži, aby mohl být výdělečně činný (Wichterichová, 2000).

Proto lze usuzovat, že muži mohou pociťovat tlak na svou osobu jakožto na živitele rodiny a hodnotit výši svého platu méně uspokojivě a v průměru hůře než ženy.

2.4.1.1.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

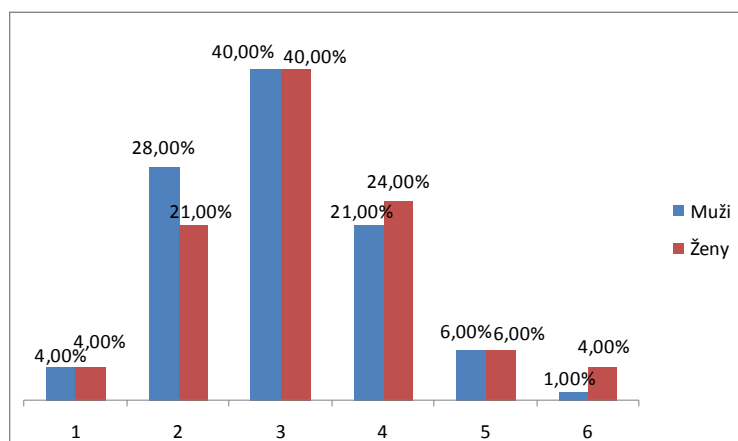
Hypotéza č.1:

Existuje rozdíl v subjektivním hodnocení výše platu mezi muži a ženami.

V dotazníku CVVM přináleží k této hypotéze otázka EU.166a „Jak hodnotíte výši svého platu nebo mzdy?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.1.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č. 1: jeden faktor

Faktor	Výběr	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži		287	3,010	0,069
Ženy		271	3,169	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení výše platu je následující: u mužů 3,010 a u žen 3,169. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že první odpovědní třídu „velmi dobré“ volily obě pozorované skupiny v míře 4%, třetí odpovědní třídu „spíše dobré“ volilo shodné procento respondentů a to 40%. Muži i ženy volili také ve stejné míře pátou odpovědní třídu „špatné“ a to v 6%. **Hodnota P > 0,05** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že existuje rozdíl v subjektivním hodnocení výše platu mezi muži a ženami. K tomuto výsledku mohlo dojít z důvodu vzájemného vykompenzování uvedených argumentů.

2.4.1.2. Subjektivní hodnocení spravedlnosti odměňování

Možné argumenty vedoucí k horšímu subjektivnímu hodnocení u žen:

Hodnocení spravedlnosti odměňování úzce souvisí s hodnocením výše platu. Maříková (2003) si klade otázku, proč je mužská práce vždy ohodnocena výše než ženská, zda je to tím, že je vždy namáhavější, náročnější a zodpovědnější, nebo tím, že je ženská práce/profese nedocněna. Na vybraných příkladech pak uvádí, že ženy dostávají rozdílnou

mzdu za stejnou práci vykonávanou ve stejném podniku. I kdyby šlo o porovnání platů ve stejných profesích, ale rozdílných odvětvích, měli by muži a ženy pobírat stejně, pokud splňují předpoklad stejné výše úvazku, stejného funkčního zařazení a dále pak stejných požadavků na vykonávanou práci (například vzdělání, zodpovědnost) a předpoklad stejného charakteru pracovních úkonů (námaha, soustředění) (Maříková, 2003).

Křížková a Pavlica (2004) uvádějí, že zaměstnavatelé často přisuzují ženám nedostatečné schopnosti, jinou či horší kvalifikaci, neschopnost prosadit se, mít autoritu, řídit tým pracovníků (Křížková a Pavlica, 2004), z čehož následně může plynout pocit, že ženy nejsou stejně kompetentní jako muži a proto nemohou být stejně odměňovány.

Na subjektivní hodnocení spravedlnosti odměňování může mít vliv nejen fakt, že ženy mají na stejných pozicích a se stejnou formou pracovního úvazku v průměru nižší plat než muži (přehled č. 1.3.), ale i faktor samoživitelství. Karsten (2006) uvádí, že samoživitelé jsou z 80% ženy. Matky samoživitelky jsou podle tohoto autora zpravidla ve špatné finanční situaci z důvodu dvojího zatížení – prací a rodinou. Muži samoživitelé se s dvojí zátěží většinou vyrovnávají dobře (Karsten, 2006).

Lze usuzovat, že přisuzování nedostatečných schopností a nižší mzdy na stejných pracovních pozicích nebude ženám, za předpokladu, že o takovém jednání vědí, připadat spravedlivé a budou proto hodnotit spravedlnost odměňování v průměru hůře než muži. Vliv na toto hodnocení bude mít i vysoký podíl matek samoživitelek, které mají nižší plat než muži a to i přesto, že jsou živitelkami rodin ony a ne muži, jak společnost očekává.

2.4.1.2.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

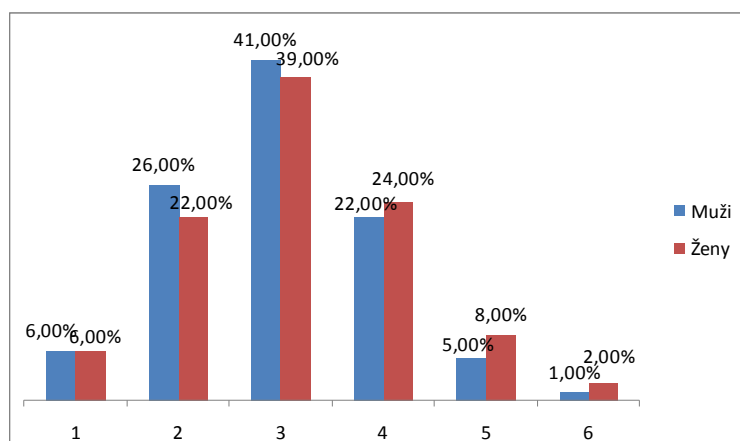
Hypotéza č.2:

Ženy hodnotí spravedlnost odměňování v průměru hůře než muži.

V dotazníku CVVM přináleží k této hypotéze otázka EU.166b „Jak hodnotíte spravedlnost odměňování Vašich pracovních výsledků?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.2.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.2: jeden faktor

Faktor	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži	275	2,985	0,144
Ženy	268	3,115	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení spravedlnosti odměňování je následující: u mužů 2,985 a u žen 3,115. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži i ženy volili ve stejné míře první odpovědní třídu „velmi dobré“ a to v 6%. **Hodnota P > 0,05** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že ženy hodnotí spravedlnost odměňování v průměru hůře než muži.

2.4.1.3. Subjektivní hodnocení nefinančních výhod

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

Hodnocení nefinančních výhod jsem zařadila do kategorie platu proto, že jsou, podle autorů ČMKOS (2007) odměnou za práci také plnění poskytovaná zaměstnancům formou různých výhod a to například formou příspěvků na stravování, kulturu a sport, příspěvku zaměstnavatelů na důchodové připojištění a je proto nutné respektovat princip stejné odměny za stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty (kolektiv autorů ČMKOS²⁶, 2007).

²⁶ Českomoravská konfederace odborových svazů

Podle Šindelky (2003) mezi nefinanční výhody pak dále patří například nadstandardní pracovní prostředí, nadstandardní bezpečnost práce, zvýhodněná účast na různých rozvojových programech, jazykových kurzech, firemním vzdělávání a prostředky zvyšující životní standard jako příplatky na ošacení, úhrada telefonních výloh, používání služebního auta a notebooku k osobním účelům a další (Šindelka, 2003)²⁷.

Valentová (2007) na toto téma však uvádí, že zaměstnavatelé neváhají do mužů více investovat (Valentová, 2007). Podle Křížkové a Pavlici (2004) se totiž nemusí obávat nižší stability a výpadků v práci z důvodu péče o děti, jako to hrozí u žen. Navíc, jak jsem již uvedla v sekci výše platu, segregace na trhu práce má za důsledek to, že se muži koncentrují na místech s vyššími kompetencemi a řídicí odpovědností podstatně častěji než ženy (Křížková a Pavlica, 2004).

Lze proto usuzovat, že s vyššími posty v zaměstnání souvisí také vyšší míra možnosti nefinanční výhody využívat – zejména pak používání služebního auta a telefonu, protože, jak uvádí Maříková (2003), mužská povolání či pracoviště s převahou mužů nabízejí celou řadu kompenzačních výhod, které se nijak nepromítají do jejich nižšího finančního ohodnocení a vytvářejí naopak nadstandard (služební auta manažerů, služební byty) (Maříková, 2003).

Mužům tedy mohou být ze strany zaměstnavatelů a vedoucích častěji nabízeny možnosti využití různých výhod a lze proto usuzovat, že budou hodnotit nefinanční výhody v průměru lépe než ženy.

2.4.1.3.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

Hypotéza č.3:

Muži hodnotí rozsah nefinančních výhod v průměru lépe než ženy.

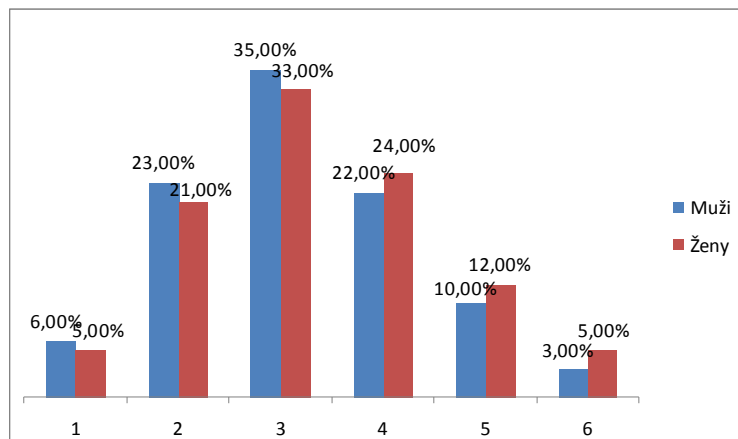
V dotazníku CVVM přináležejí k této hypotéze otázka EU.166c „Jak hodnotíte rozsah nefinančních výhod plynoucích z Vašeho zaměstnání (např. stravování, delší dovolená, služební auto, telefon apod.)?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat

²⁷ Zdroj: Šindelka, V. (2003). *Finanční odměny k platu neboli zaměstnanecké výhody*. In: finance.cz [online]. [cit. 14.10.2014]. Dostupné na <http://www.finance.cz/zpravy/finance/28003-nefinancni-odmeny-k-platu-neboli-zamestnanecke-vyhody/>

odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.3.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.3: jeden faktor

Faktor	Výběr	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži		261	3,172	0,148
Ženy		245	3,326	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení nefinančních výhod je následující: u mužů 3,172 a u žen 3,326. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži ani ženy nevolili ve stejné míře žádnou odpovědní třídu. **Hodnota P > 0,05** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že muži hodnotí rozsah nefinančních výhod v průměru lépe než ženy.

2.4.2. Kategorie vztahů na pracovišti

Druhou kategorií je kategorie vztahů, do které řadím otázky EU.166d Hodnocení – vztahy s kolegy, EU.166e Hodnocení – chování nadřízených a EU.166f Hodnocení – šikana na pracovišti.

2.4.2.1. Subjektivní hodnocení vztahů s kolegy

U této otázky uvádím možné argumenty jak pro lepší subjektivní hodnocení u žen, tak i u mužů. Existují totiž argumenty podporující oba směry.

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u žen:

Zde navazuji na tvrzení Hakim (2002) z teoretické části práce, která argumentuje, že ženy ve svém zaměstnání kladou větší důraz na vztahy a atmosféru na pracovišti než muži.

Poněšický (2003) uvádí, že „novější sexuologické a psycho-neuro-endokrinnologické výzkumy poukázaly na relativitu biologických vlivů na výslednou mužskou a ženskou identitu a došlo ke zdůraznění téměř výlučného vlivu kulturních a psychosociálních faktorů“ (Poněšický, 2003, s. 16). Žena tak přejímá od své matky nejen její ženskost, ale i s ní spojenou mateřskou a schopnost přijímání a emoční splynutí. Pro ženy je pak dále podle tohoto autora typické naslouchání, potřeba citové výměny, touha po harmonii a vztahovost. Jejich vlastnostmi je schopnost pohroužení do sebe, větší možnost vcítění se do druhého. Empatické schopnosti pak vedou k tomu, že ženy pokládají okolní problémy kolem sebe za vlastní, vžívají se do jiných, spoluprožívají a snaží se pomoci. Autor dále píše, že ženy hlouběji prožívají, touží po harmonii, jsou vztahově založené, intenzivně prožívají, citlivě vnímají druhé. Pro muže je naopak podle Poněšického (2003) typické, že se vyhýbají konfliktům, potlačují své emoce, jsou necitelní, drží si odstup, a i když je svět objevený a civilizovaný, přesto trvá požadavek tradičního tvrdého mužského typu a bazální strach ze zženštění nezaniknul. V chlapeckém věku je holčičí chování sankcionováno, chlapci tendují k partám a dochází k separování se od „nebezpečného nakažení“ ženským prvkem. „Chlapci tak obětují vše, co souvisí s hlubokým vcítováním a citovostí“ (Poněšický, 2003, s. 82-83).

Tato tvrzení podporuje ve svém díle i Karsten (2006), který uvádí, že je pro muže těžší vcítit se. Ženy jsou podle něj přístupnější emocím, reagují citověji, mají větší schopnost empatie a jsou orientovány na mezilidské porozumění a sociální kontakt (Karsten, 2006). Gilliganová (2011) uvádí zase citlivost žen vůči potřebám druhých, zaujetí pro vztahy, péči a starosti o druhé a to, že ženy samy sebe definují v kontextu lidských vztahů (Gilliganová, 2001).

Právě ona orientace na okolí, snaha mu porozumět, schopnost empatie a vcítění se jsou podle mého názoru důležitými stavebními prvky mezilidských vztahů. Lze usuzovat, že ženy budou mít, ze své přirozenosti, větší potřebu dobře vycházet se svými spolupracovníky a budovat s nimi dobré vztahy. Dále lze také usuzovat, že podle kvalit jejich mezilidských

vztahů budou nahlížet samy na sebe a budou pro ně ochotny více obětovat. Tyto snahy mohou ústít v lepší vztahy s kolegy, které budou ženy hodnotit v průměru lépe než muži.

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

Maříková (2003) uvádí, že jsou ženy koncentrovány na tzv. sekundárním trhu práce, který se mimo jiné vyznačuje méně výhodnými pracovními příležitostmi, nižší prestiží a menší možností odborného i kariérového růstu, který může být zapříčiněn určitými bariérami, například skleněným stropem, o kterém jsem se zmiňovala více v teoretické části práce. Maříková (2003) také uvádí, že se muži na rozdíl od žen v pracovních vztazích podporují a dávají si přednost v získávání lukrativních, významných a vedoucích pozic (Maříková, 2003). Podle Křížkové (2007) jsou mimopracovní aktivity jako například semináře, oslavy a rekreační aktivity orientovány především na muže a to s cílem vytváření sítě neformálních vztahů (Křížková, 2007).

Lze se domnívat, že horší pracovní příležitosti a menší možnosti kariérového růstu povedou k větší rivalitě mezi ženami, zatímco mimopracovní aktivity zase k upevňování vztahů mezi muži, kteří pak mohou hodnotit vztahy na pracovišti v průměru lépe než ženy.

2.4.2.1.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

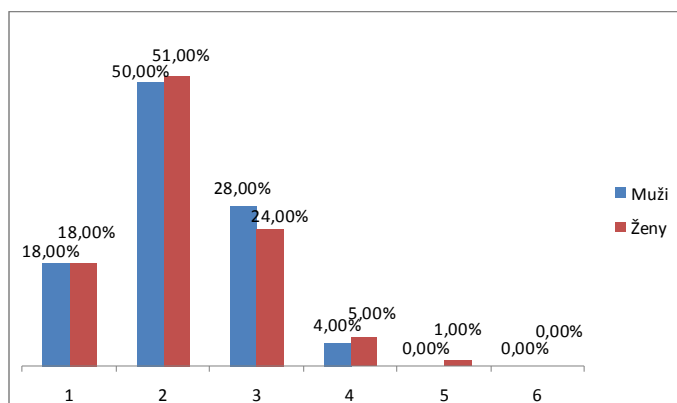
Hypotéza č.4:

Existuje rozdíl v subjektivním hodnocení vztahů s kolegy mezi muži a ženami.

V dotazníku CVVM přináležejí k této hypotéze otázka EU.166d „Jak hodnotíte své vztahy s kolegy?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.4.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.4: jeden faktor

Faktor	Výběr	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži		275	2,181	0,765
Ženy		261	2,203	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení vztahů s kolegy je následující: u mužů 2,181 a u žen 2,203. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži i ženy volili ve stejné míře první odpovědní třídu „velmi dobré“ v 18% a dále šestou odpovědní kategorií „velmi špatné“ shodně 0%. **Hodnota P > 0,05** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že existuje rozdíl v subjektivním hodnocení vztahů s kolegy mezi muži a ženami. K tomuto výsledku mohlo dojít z důvodu vzájemného vykompenzování uvedených argumentů.

2.4.2.2. Subjektivní hodnocení chování nadřízených

Ohledně postavení žen a mužů v organizaci Křížková a Pavlica (2004) uvádějí, že jedním ze způsobů řízení organizace může být tzv. organizační kult, kde je základním stavebním kamenem postava autoritativního vůdce, obvykle ředitele, zakladatele či majitele společnosti. Součástí podnikové kultury organizací řízených takovýmto způsobem je vytváření pocitu, že základní smysl života lze, stejně jako seberealizaci, najít pouze v práci a tak se kromě běžného pracovního výkonu očekává od pracovníků ještě navíc účast na nejrůznějších firemních akcích, workshopech, seminářích, společných oslavách atd. Neschopnost vyrovnat se tomuto ideálu pak v pracovnících může vyvolávat pocit provinění. Ne každý člověk je ovšem manipulovatelný a ne každý zaměstnavatel/nadřízený takto

manipulovat se zaměstnanci chce. Toto chování má nicméně negativní vliv na mezilidské vztahy (Křížková a Pavlica, 2004).

Na hodnocení chování nadřízených může mít vliv výše zmíněný typ řízení organizace, ale také mnoho dalších. Například teorie vlastností typických pro ženy a muže, které uvádím u předchozí otázky, nebo také teoretická stanoviska, která předkládám u otázky nefinanční výhody. Vliv může mít i výše peněžního odměňování za odvedenou práci, ale také teorie skleněného stropu, kterou jsem již uvedla v příslušné části teoretické části a kterou bych se ráda zabývala více také v kategorii jistot. Vzniká tak více možností, jak může každé z pohlaví chování nadřízených hodnotit.

U této otázky uvádím možné argumenty jak pro horší subjektivní hodnocení u žen, tak i u mužů. Existují totiž argumenty podporující oba směry.

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

Z dosavadních argumentů u jednotlivých otázek vyplývá, že muži mohou hodnotit chování nadřízených v průměru lépe než ženy. Lze tak usuzovat z důvodu, že obecně obsazují vyšší pracovní pozice a zauímají lepší pracovní místa a to právě díky povýšení, které je jim vedením či nadřízeným udělováno častěji než ženám – podle Křížkové a Václavíkové-Helšusové (2002) dochází u mužů k povýšení 3 a vícekrát za pracovní kariéru, což je podle nich častěji než u žen (Křížková, Václavíková-Helšusová (2002). Možným argumentem může být také to, že jim, na rozdíl od žen, zaměstnavatelé nepřisuzují nedostatečné schopnosti, což se může projevit i na chování nadřízených k mužům zaměstnancům a tedy i následném hodnocení chování.

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u žen:

S ohledem na předchozí text a tvrzení autorů jsou ženy potenciálně více orientované na vztahy (Poněšický, 2003; Karsten, 2006; Gilliganová, 2001). Lze proto usuzovat, že je budou schopné udržet na dobré úrovni i směrem k nadřízeným. A tak jejich chování mohou hodnotit v průměru lépe než muži.

2.4.2.2.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

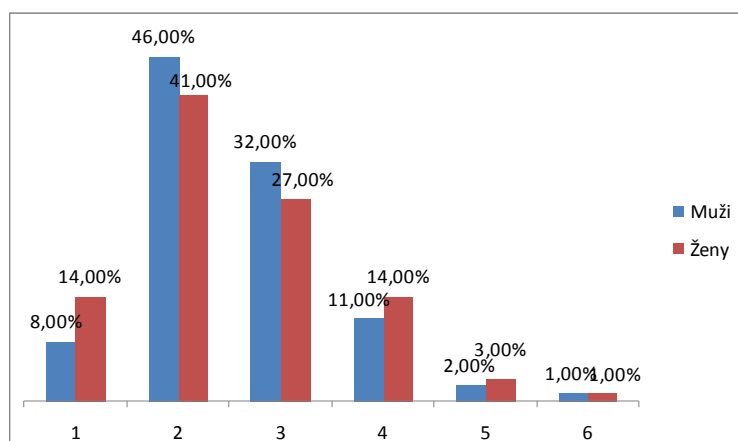
Hypotéza č.5:

Mezi muži a ženami existuje rozdíl v subjektivním hodnocení chování nadřízených k podřízeným na pracovišti.

V dotazníku CVVM přináší k této hypotéze otázka EU.166e „Jak hodnotíte chování nadřízených k podřízeným na Vašem pracovišti?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.5.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.5: jeden faktor

Faktor	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži	257	2,571	0,759
Ženy	257	2,544	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení chování nadřízených je následující: u mužů 2,571 a u žen 2,544. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži i ženy volili ve stejné míře šestou odpovědní třídu „velmi špatné“ a to v 1%.

Hodnota $P > 0,05$ což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že mezi muži a ženami existuje rozdíl v subjektivním hodnocení chování nadřízených k podřízeným na pracovišti. K tomuto výsledku mohlo dojít z důvodu vzájemného vykompenzování uvedených argumentů.

2.4.2.3. Subjektivní hodnocení míry výskytu šikany na pracovišti

U této otázky uvádím možné argumenty jak pro horší subjektivní hodnocení u žen, tak i u mužů. Existují totiž argumenty podporující oba směry.

Možné argumenty vedoucí k horšímu subjektivnímu hodnocení u žen:

Podle Křížkové a Pavlici (2004) jsou v industriální společnosti na ženy kladeny dva rozporuplné požadavky – od žen se očekává jejich realizace v mateřství a rodinném životě, na druhou stranu zase realizace v oblasti práce a orientace na uplatnění jejich schopností (Křížková a Pavlica, 2004). Podle Valentové (2007) však může mít přerušení pracovní kariéry a vystoupení z pracovního trhu negativní důsledky na pozdější kariéru. Hovoří o tom v kontextu odchodu na rodičovskou dovolenou, který se týká zejména žen. Ženy, které z trhu práce na čas vystoupí, mají následně větší problémy s nastartováním pracovní kariéry a kariérním postupem (Valentová, 2007). Jak jsem již v kapitole věnované genderovým stereotypům uvedla, podle Analýzy ČSÚ z roku 2010 bylo v daném roce na rodičovské mateřské pouhé 1% mužů a dále to, že se významný počet žen po mateřské dovolené, popřípadě s dítětem na základní škole, potýká s nemožností najít si zaměstnání (Analýza ČSÚ, 2010). Podle Valentové (2007) se totiž předpokládá, že za uplynulou dobu nepřítomnosti jejich znalosti a dovednosti zastarávají a tak zaměstnavatelé mohou dávat přednost osobám, které svou konkurenceschopnost v průběhu času zvyšovaly oproti těm, které na čas vystoupily. Jejich strategií je, jak píše Valentová, obsazování důležitých pozic, u kterých je nutná kontinuita výkonu, muži. Ženy zastávají pozice, které jsou lehce nahraditelné (Valentová, 2007).

Křížková (2002) uvádí, že otcovství není považováno za překážku v pracovním výkonu, naopak mužům, jakožto živitelům rodin, zajišťuje vyšší příjem. Ženy s dětmi jsou naopak označeny za neschopné stoprocentního pracovního výkonu a předpokládá se u nich automaticky ztráta kvalifikace (Křížková, 2002).

Kromě genderového kritéria při obsazování určitých pracovních pozic lze za šikanu na pracovišti považovat také rozdílná mzda vyplácená mužům a ženám i za cenu stejného funkčního zařazení a stejné výše úvazku (přehled č. 1.3.). Tuto problematiku jsem již zasadila do teoretické části práce a také do kategorie platu, ale uvedu zde ještě tvrzení Křížkové (2007), že lze obecně konstatovat, že rozdíl v mzdovém ohodnocení mužů a žen tvoří zhruba 25% v neprospěch žen ve srovnání se mzdou mužů. Horská (2002) pak uvádí rozdíly v celkových pracovních příjmech mužů a žen až 35% (Horská, 2002).

Formou šikany na pracovišti je také sexuální obtěžování. Křížková a Pavlica (2004) uvádějí, že dochází i k sexuálnímu obtěžování mužů, nejčastěji jsou podle nich však obtěžováním postihovány ženy. Sexuální obtěžování je pak příčinou mnoha negativních zkušeností v práci, mezi které autoři řadí déle trvající stres, malé uspokojení z práce a také rozvázání pracovního poměru. Obecně snižuje standard pracovního komfortu (Křížková a Pavlica, 2004).

Předpoklad zaměstnavatelů o zastarávání znalostí, dovedností, ztrátě kvalifikace, dále předpoklad nemožnosti věnovat se plně práci z důvodu péče o děti a v důsledku toho nižší plat lze považovat za formu šikany stejně, jako statistickou diskriminaci, o které jsem se zmínila již v kapitole věnované genderovým stereotypům. Tyto faktory mohou tvořit síť argumentů pro horší subjektivní hodnocení míry výskytu šikany na pracovišti u žen než u mužů. Důvodem může být také sexuální obtěžování, kterému jsou sice vystaveni i muži zaměstnanci, ovšem podle Křížkové a Pavlici (2004) více ženy. Lze proto usuzovat, že se otázka míry výskytu šikany na pracovišti dotýká více žen a ty tak hodnotí míru jejího výskytu jako vyšší.

Možné argumenty vedoucí k horšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

Zábrodská a Květoň (2012) citují Hoela a Salinovou (2003), kteří uvádějí, že je šikana na pracovišti charakteristická „redukováním finančních zdrojů, vzrůstajícími nároky na výkonnost a produktivitu zaměstnanců/kyň a zvyšující se mírou kompetitivnosti a nejistoty na pracovním trhu“ (Zábrodská a Květoň, 2012, s. 642). Protože, jak argumentuje Hašková (2009) a Beck, Beck-Gernsheimová (1995), je na muže stále pohlíženo jako na toho, kdo finančně zabezpečuje rodinu a je jejím živitelem. Lze usuzovat, že právě možná hrozba redukce finančních zdrojů, tedy snížení výše platu, za předpokladu potenciální nedostatečné výkonnosti a produktivity, může fungovat jako prostředek pro nátlak na muže zaměstnance, kteří si, z důvodu financování chodu rodiny, nemohou dovolit o práci přijít. Možné další

nároky ze strany zaměstnavatele mohou muži vnímat jako šikanu a míru výskytu pak v důsledku tohoto typu jednání hodnotit jako vyšší.

2.5.3.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

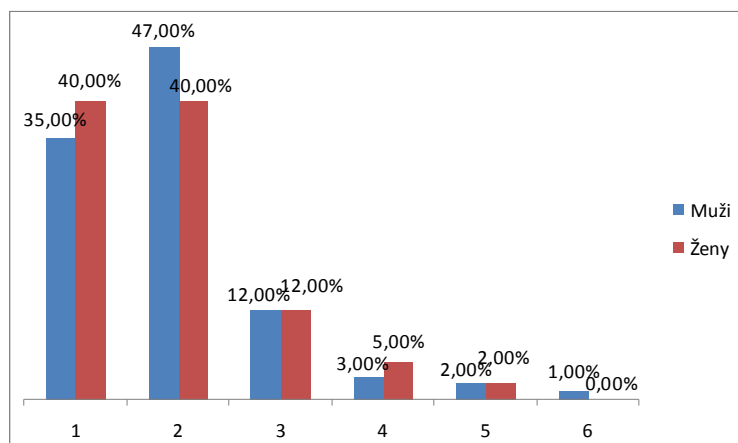
Hypotéza č.6:

Existuje rozdíl v subjektivním hodnocení míry výskytu šikany na pracovišti mezi muži a ženami.

V dotazníku CVVM přináleží k této hypotéze otázka EU.166f „Jak hodnotíte míru výskytu násilí a šikany na pracovišti?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“.²⁸ Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.6.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.6: jeden faktor

Faktor	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži	232	1,922	0,758
Ženy	208	1,894	

²⁸ V tomto případě značí odpovědní škála míru výskytu a to 1 – „velmi nízká míra výskytu“ až 6 – „velmi vysoká míra výskytu“. Protože se však jedná o sekundární analýzu dat, nemohla jsem tomuto značení předejít.

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení šikany na pracovišti je následující: u mužů 1,922 a u žen 1,894. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži i ženy volili ve stejné míře třetí odpovědní třídu „spíše dobré“ ve 12% a dále pátou odpovědní třídu „špatné“ shodně ve 2%. **Hodnota $P > 0,05$** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že existuje rozdíl v subjektivním hodnocení míry výskytu šikany na pracovišti mezi muži a ženami. K tomuto výsledku mohlo dojít z důvodu vzájemného vykompenzování uvedených argumentů.

2.4.3. Kategorie času

Třetí kategorií je kategorie času, do které řadím otázky EU.166g Hodnocení – časová náročnost práce, EU.166i Hodnocení – práce umožňuje čas na rodinu, zájmy, odpočinek, EU.166h Hodnocení – rozložení pracovní doby, a EU.166m Hodnocení – charakter pracovního poměru.

2.4.3.1. Subjektivní hodnocení časové náročnosti práce

U této otázky uvádím možné argumenty jak pro horší subjektivní hodnocení u žen, tak i u mužů. Existují totiž argumenty podporující oba směry.

Možné argumenty vedoucí k horšímu subjektivnímu hodnocení u žen:

Navazuji zde na argumentaci autorek Křížkové, Maříkové, Haškové a Formánkové (2011) z teoretické části práce, které uvádějí, že v naší společnosti převládá představa, že být ženou znamená být matkou (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková (2011).

Problematiku dvojího požadavku na ženy popisují Křížková s Pavlicou (2004) jako očekávání industriální společnosti, že se ženy realizují v mateřství a rodinném životě, zároveň také v oblasti práce a orientaci na uplatnění svých schopností. Podle těchto dvou autorů je kombinace pracovních a rodinných povinností hlavní sociální překážkou žen v práci a kariéře, protože jsou nuceny vybírat mezi rodinou a prací. Tyto podmínky pak znesnadňují možnost plně se věnovat jak práci, tak i rodině (Křížková a Pavlica, 2004).

Podle Křížkové, Maříkové, Haškové a Formánkové (2011) se s mateřstvím a otcovstvím pojí odlišná očekávání a odlišné nároky. Spojení péče o děti s ženami je natolik

silné, že je mateřství chápáno jako povinná součást života ženy a z mateřství se stává norma. Projevy této normy a úzké spojení mezi mateřstvím a ženstvím nacházíme i dnes, kdy, podle těchto autorek, dochází k rozvolňování sociálních norem z důvodu individualizace (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011).

Lze usuzovat, že ženy budou hodnotit časovou náročnost práce v průměru hůře než muži a to právě z důvodu nutnosti kombinovat práci a rodinu a zároveň silného tlaku společnosti, že jsou to právě ženy, které se mají angažovat v obou směrech. Pokud se na muže nahlíží zejména jako na živitele a na ženu zejména jako na matku (Hašková, 2009; Maříková, 2007; Wichterichová, 2000) pak ji bude jakékoliv množství pracovního zatížení omezovat v péči o děti a rodinu, kterou společnost očekává nejvíce.

Pro mou domněnku o horším hodnocení časové náročnosti ze strany žen hovoří také problematika samoživitelství. Pokud jsou, jak říká Karsten (2006), z 80% samoživitelé ženy matky, které jsou zároveň zpravidla ve špatné finanční situaci (Karsten, 2006), nebudou si moci dovolit pracovat například na snížený pracovní úvazek za nižší mzdu a v zájmu lepší ekonomické situace budou muset volit práci na plný pracovní úvazek. Lze usuzovat, že se toto odrazí také v subjektivním hodnocení časové náročnosti práce, protože se nebudou moci věnovat dětem v takové míře, v jaké by potenciálně rády.

Možné argumenty vedoucí k horšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

V předchozím textu jsem již jednou použila část textu Křížkové a Pavlici (2004) zabývající se kultově řízenými organizacemi. K tomuto tématu bych se ráda vrátila i u této otázky. Podle těchto autorů je obvyklé silné vtahování zaměstnanců do života firmy, kdy se v zaměstnancích nejrůznějšími způsoby vytváří pocit, že základním smyslem jejich života je práce a že všechno ostatní, včetně rodiny, je až druhotné. Mezi prostředky, které mají vést k tomuto pocitu patří, podle autorů, například vyžadovaná účast na firemních akcích, workshopech, seminářích, častých školeních, oslavách a rekreačních aktivitách. Neschopnost vyrovnat se tomuto ideálu pak v zaměstnancích vyvolává pocit provinění (Křížková a Pavlica, 2004).

Jak sama Křížková (2007) přiznává, tyto aktivity jsou orientovány především na muže a to s cílem vytváření sítě neformálních vztahů. Pro ženy tyto aktivity představují další nevýhodu jak v rámci pracovních, tak mimopracovních aktivit a to s ohledem na normu žena – rodina, kterou společnost očekává. Účasti na těchto mimopracovních, „dobrovolných“ aktivitách se stává překážkou pro ženy s dětmi, které se po splnění pracovních úkolů chtějí

věnovat rodině (Křížková, 2007), což sice platí i pro muže s dětmi, ale výše zmíněná norma žena – rodina hovoří jasně. Podle Křížkové, Maříkové, Haškové a Formánkové (2011) je muž, už v rámci historického kontextu, zbaven povinnosti pečovat o domácnost a děti, takže se může věnovat jen kariéře (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková 2011).

Jak navíc uvádí Karsten (2006), rodina, volný čas a soukromý život jsou pro obě pohlaví důležitější, než život pracovní, ale existuje více „workaholiků“ mužů, než žen (Karsten, 2006).

Lze usuzovat, že pokud se od mužů očekává, že se budou ještě po řádné pracovní době věnovat neformálním pracovním aktivitám, zvýší se jejich časová náročnost práce, kterou budou hodnotit v průměru méně uspokojivě než ženy, od kterých se účast na těchto aktivitách nevyžaduje ve stejné míře jako od mužů.

2.4.3.1.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

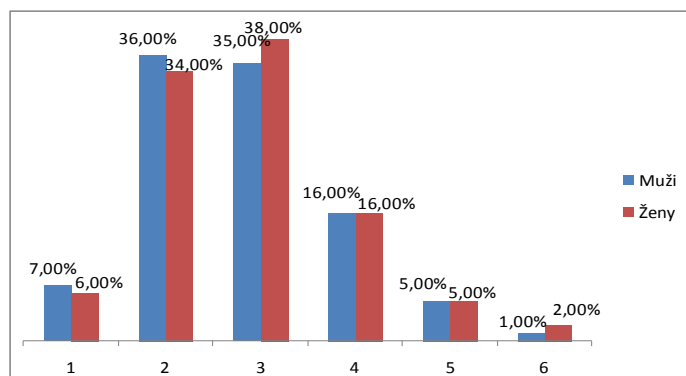
Hypotéza č.7:

Existuje rozdíl v subjektivním hodnocení celkové časové náročnosti práce mezi muži a ženami.

V dotazníku CVVM přináší k této hypotéze otázka EU.166g „Jak hodnotíte celkovou časovou náročnost Vaší práce?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.7.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.7: jeden faktor

Faktor	Počet	Průměr	Hodnota P
Výběr			
Muži	288	2,802	0,677
Ženy	272	2,838	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení časové náročnosti práce je následující: u mužů 2,802 a u žen 2,838. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že čtvrtou odpovědní třídu „spíše špatné“ volilo shodné procento respondentů a to 16%. Muži i ženy volili také ve stejné míře pátou odpovědní třídu „špatné“ a to v 5%. **Hodnota P > 0,05** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že existuje rozdíl v subjektivním hodnocení celkové časové náročnosti práce mezi muži a ženami. K tomuto výsledku mohlo dojít z důvodu vzájemného vykompenzování uvedených argumentů.

2.4.3.2. Subjektivní hodnocení toho, zda práce umožňuje čas na rodinu, zájmy, odpočinek

U této otázky uvádím možné argumenty jak pro horší subjektivní hodnocení u žen, tak i u mužů. Existují totiž argumenty podporující oba směry.

Možné argumenty vedoucí k horšímu subjektivnímu hodnocení u žen:

K této otázce platí stejné argumenty jako u subjektivního hodnocení časové náročnosti práce.

Možné argumenty vedoucí k horšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

K této otázce platí stejné argumenty jako u subjektivního hodnocení časové náročnosti práce.

Ještě bych však ráda přidala jeden možný argument a to tvrzení Maříkové (1999), která ve své práci uvádí, že „data z jednotlivých výzkumů týkající se orientace dotázaných mužů a žen na rodinu či na práci ukazují, že podíl těch, kteří kladou větší důraz na rodinu než

na práci nevykazuje přes nesterilitu dotázaných vzorků velké rozdíly. U mužů se tento podíl pohybuje v rozmezí 39 - 46 % a u žen v rozpětí 63 - 70 % (Maříková, 1999, s. 30).

Z důvodu vysoké časové náročnosti práce lze usuzovat, že ačkoliv muži kladou na rodinu oproti práci podobný důraz jako ženy, nebudou mít čas věnovat se rodině, svým zájmům a odpočinku a budou proto tuto otázku hodnotit v průměru hůře než ženy.

2.4.3.2.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

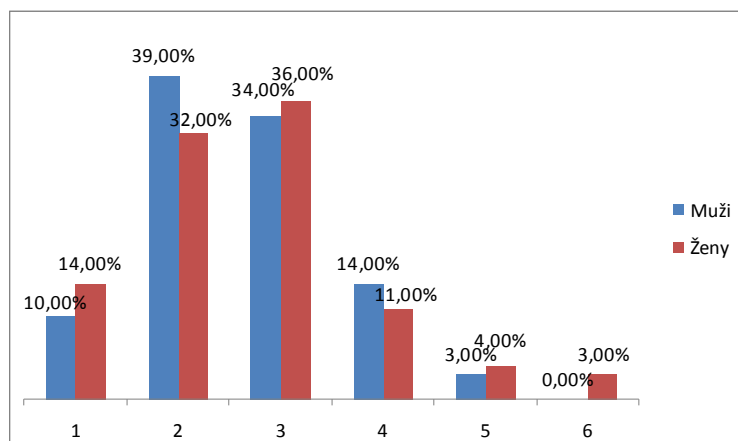
Hypotéza č.8:

Mezi muži a ženami existuje rozdíl v subjektivním hodnocení toho, kolik času na rodinu, zájmy a odpočinek jim jejich práce umožňuje mít.

V dotazníku CVVM přináší k této hypotéze otázka EU.166i „Jak hodnotíte to, kolik Vám Vaše práce umožňuje mít času na Vaši rodinu, zájmy a odpočinek?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.8.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.8: jeden faktor

Faktor	Výběr	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži		284	2,626	0,545
Ženy		273	2,681	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení toho, zda práce umožňuje čas na rodinu, zájmy, odpočinek je následující: u mužů 2,626 a u žen 2,681. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži ani ženy nevolili ve stejné míře žádnou odpovědní třídu. **Hodnota $P > 0,05$** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že mezi muži a ženami existuje rozdíl v subjektivním hodnocení toho, kolik času na rodinu, zájmy a odpočinek jim jejich práce umožňuje mít. K tomuto výsledku mohlo dojít z důvodu vzájemného vykompenzování uvedených argumentů.

2.4.3.3. Subjektivní hodnocení rozložení pracovní doby

U této otázky uvádím možné argumenty jak pro lepší subjektivní hodnocení u žen, tak i u mužů. Existují totiž argumenty podporující oba směry.

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u žen:

Stejně jako u předchozí proměnné naváží nejprve na část textu, kterou jsem již jednou užila. Podle Křížkové a Pavlici (2004) je hlavní sociální překážkou uplatnění žen v práci a kariéře kombinace pracovních a rodinných povinností. Žena je tak stavěna před nutnost volby a podmínky trhu práce jim, ale i mužům, znesnadňují realizovat se v práci a zároveň se stejnou měrou věnovat rodině (Křížková a Pavlica, 2004). Podle nich se však v poslední době prosazují opatření změn zaměřující k větší flexibilitě práce a samostatnosti pracovníka v organizaci práce tak, aby bylo možné lépe skloubit život pracovní s rodinným. Mezi formy zaměstnání, které tomuto mají pomoci jsem věnovala pozornost v podkapitole Alternativní pracovní úvazky jako podpora rovných příležitostí, kde jsem uvedla zkrácený pracovní úvazek, pružnou pracovní dobu, sdílené pracovní místo, práci domova, konto pracovní doby a stlačený pracovní týden. Problémem podle Křížkové a Pavlici (2004) však je, že ke změnám v možnostech organizace práce dochází v českém prostředí velice pomalu a také to, že jsou tato opatření zaměřena téměř výhradně na ženy, protože se očekává jejich větší angažovanost v rodině (Křížková a Pavlica, 2004). Podle Křížkové (2007) využívá částečný úvazek pouze asi 8% pracujících žen (Křížková, 2007).

Ve své publikaci uvádí Českomoravská konfederace odborových svazů²⁹ (2007), stejně jako Křížková a Pavlica (2004), že lze flexibilní formy zaměstnávání využít jako možný nástroj k řešení otázek skloubení rodinného a pracovního života a že jsou způsobem jak využívat pracovní dobu tak, aby byly uspokojovány potřeby zaměstnavatelů i potřeby zaměstnanců. Oproti Křížkové a Pavlicovi však ČMKOS (2007) uvádí, že se flexibilní formy zaměstnávání začínají v České republice využívat výrazněji a řadí mezi ně také pracovní dobu přizpůsobenou školnímu roku, rodičovskou dovolenou, nebo tzv. omluvenou překážku z důvodu péče o nemocné dítě, nebo osobu blízkou (ČMKOS, 2007). Odtud je patrná orientace těchto flexibilních opatření opět na ženy.

To pro ženy znamená lepší a větší variabilitu co se týče rozložení jejich pracovní doby. Proto se domnívám, že ji budou hodnotit v průměru lépe než muži, na které nejsou tyto možnosti úpravy pracovní doby většinou orientovány.

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

Křížková a Hašková (2003) uvádějí, že muži často zmiňují fakt, že jim forma jejich zaměstnání sama o sobě umožňuje určitou míru nezávislosti ohledně rozhodování o časovém rozložení práce (Křížková, Hašková, 2003)

Lze proto usuzovat, že jsou jejich pracovní pozice spojeny s větší mírou možností variability pracovní doby podle potřeb zaměstnance. Proto by muži mohli hodnotit rozložení pracovní doby v průměru lépe než ženy.

2.4.3.3.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

Hypotéza č.9:

Existuje rozdíl v subjektivním hodnocení rozložení pracovní doby mezi muži a ženami.

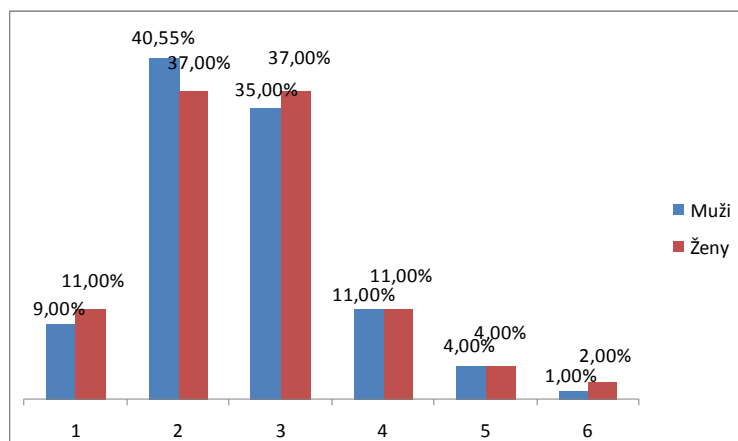
V dotazníku CVVM přináleží k této hypotéze otázka EU.166h „Jak hodnotíte rozložení Vaší pracovní doby během dne či týdne?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat

²⁹ Taktéž ČMKOS

odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.9.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.9: jeden faktor

Faktor			
Výběr	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži	286	2,601	0,611
Ženy	270	2,644	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení rozložení pracovní doby je následující: u mužů 2,601 a u žen 2,644. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži i ženy volili ve stejné míře čtvrtou odpovědní třídu „spíše špatné“ v 11% a také pátou odpovědní třídu „špatné“ ve 4% shodně. **Hodnota P > 0,05** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že existuje rozdíl v subjektivním hodnocení rozložení pracovní doby mezi muži a ženami. K tomuto výsledku mohlo dojít z důvodu vzájemného vykompenzování uvedených argumentů.

2.4.3.4. Subjektivní hodnocení charakteru pracovního poměru

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u žen:

Pro tuto otázku platí stejné teoretické zakotvení a argumentace, jako pro předchozí otázku týkající se rozložení pracovní doby. Křížková a Pavlica (2004) říkají, že ke změnám

v možnostech organizace práce dochází v českém prostředí velice pomalu a autoři ČMKOS (2007) zase to, že se flexibilní formy zaměstnávání začínají v České republice využívat výrazněji. Ať tak či tak, vyplývá z toho, že u nás většina žen pracuje na plný pracovní úvazek, ale v určité míře je jim také umožněno využít nějakou z forem flexibilní organizace práce, například zkrácený pracovní úvazek. S ohledem na fakt, že jsou tyto možnosti orientovány téměř výhradně na ženy se domnívám, že jim budou zaměstnavatelé vycházet s těmito úpravami vstříc a díky možnosti volby budou ženy subjektivně hodnotit charakter pracovního poměru v průměru lépe než muži.

2.4.3.4.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

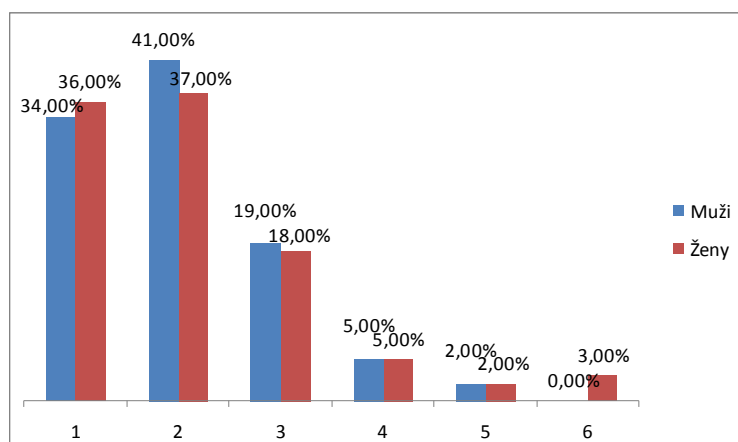
Hypotéza č.10:

Ženy hodnotí charakter pracovního poměru v průměru lépe než muži.

V dotazníku CVVM přináší k této hypotéze otázka EU.166m „Jak hodnotíte charakter Vašeho pracovního poměru tj. zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.10.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.10: jeden faktor

Faktor	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži	269	2,026	0,487
Ženy	265	2,090	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení charakteru pracovního poměru je následující: u mužů 2,026 a u žen 2,090. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži i ženy volili ve stejné míře čtvrtou odpovědní třídu „spíše špatné“ v 5% a také pátou odpovědní třídu „špatné“ ve 2% shodně. **Hodnota P > 0,05** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že ženy hodnotí charakter pracovního poměru v průměru lépe než muži.

2.4.4. Kategorie jistot

Čtvrtou kategorií je kategorie jistot, do které řadím otázky EU.166j Hodnocení – zajímavost práce, EU.166k Hodnocení – umožňuje práce další vzdělávání, osobní rozvoj, EU.166l Hodnocení – míra samostatnosti práce, EU.166n Hodnocení – jistota pracovního místa a EU.166o Hodnocení – šance dalšího uplatnění.

2.4.4.1. Subjektivní hodnocení toho, zda práce umožňuje další vzdělávání, osobní rozvoj

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

Problematicke skleněného stropu a výtahu jsem se věnovala již v teoretické části, přesto zde zopakují argumentaci Křížkové (2007) popisuje problematiku skleněného stropu tak, že pro ženy se schopnostmi a předpoklady pro postup v kariéře existuje celý soubor bariér, který je založen na genderových stereotypech. Dominující mužská struktura a organizace práce je na první pohled neviditelná a rozpoznatelná až při snaze tyto bariéry překročit, takže zabraňují ženám postupovat na určité pozice v organizacích. Jedním z typů překážek je, podle

Křížkové, existence tzv. „old-boys networks“, které autorka popisuje jako síť neformálních vztahů, které si mezi sebou vytvářejí muži jak pracovními, tak mimopracovními aktivitami. Protože jsou tyto skupiny genderově homogenní a mají i určitou zájmovou orientaci (určité druhy mužských sportů), je pro ženy těžké se do těchto skupin dostat a zapojit se tak do sítě neformálních vztahů, i když je to jedním z rozhodujících předpokladů úspěšné kariéry (Křížková, 2007).

Valentová (2007) uvádí, že zaměstnavatelé upřednostňují muže zaměstnance, které obsazují na důležitější pozice a to z důvodu obav, že se ženy nebudou moci dostatečně věnovat svým pracovním povinnostem z důvodu péče o děti. Protože se zaměstnavatelé nemusí obávat o přerušovanou pracovní kariéru mužů, neváhají do nich více investovat (Valentová, 2007). Podle Čermákové (1999) disponuje primární trh práce, na kterém pracují především muži, pracovními místy, která jsou „dobře ošetřená z hlediska péče o pracovníky, zvyšování kvalifikace, školení apod.“. Oproti tomu existují pracovní místa „bez možnosti kvalifikačního růstu“, která jsou na sekundárním trhu práce obsazována ženami (Čermáková, 1999, s. 52).

Lze usuzovat, že z důvodu existence skleněného stropu vyplývá, že vyšší pozice obsazují muži, kteří ze své pozice mají větší rozhodovací pravomoci. Protože je kariérní postup za určitou hranici umožněn ve většině případů jen dalším mužům, vzájemně se podpoří, vytvoří i vzájemně lepší podmínky pro postup a zároveň s nimi si umožní i lepší osobní rozvoj. Tento můj názor podporuje i argument Valentové (2007), že zaměstnavatelé o mužů více investují (Valentová, 2007), což lze interpretovat tak, že jim umožní účast na množství dalších školení a seminářů, v jejichž rámci se, muži, dále vzdělávají. Z těchto důvodů lze usuzovat, že budou muži subjektivně hodnotit možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje v průměru lépe než ženy.

2.4.4.1.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

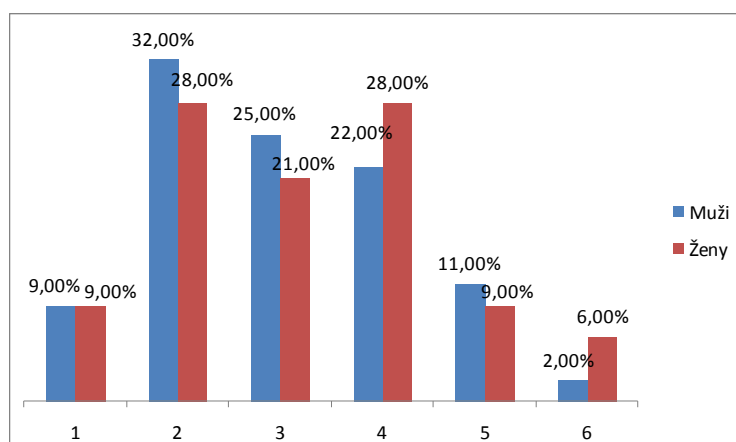
Hypotéza č.11:

Muži hodnotí to, zda jim práce umožňuje další vzdělávání a osobní rozvoj v průměru lépe než ženy.

V dotazníku CVVM přináší k této hypotéze otázka EU.166k „Jak hodnotíte to, jaké možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje Vám Vaše současné zaměstnání umožňuje?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.11.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.11: jeden faktor

Faktor	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži	262	3,011	0,155
Ženy	250	3,172	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení toho, zda práce umožňuje další vzdělávání, osobní rozvoj je následující: u mužů 3,011 a u žen 3,172. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži i ženy volili ve stejné míře první odpovědní třídu

„velmi dobré“ v 9%. **Hodnota $P > 0,05$** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že muži hodnotí to, zda jim práce umožňuje další vzdělávání a osobní rozvoj v průměru lépe než ženy.

2.4.4.2. Subjektivní hodnocení zajímavosti práce

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

Se subjektivním hodnocením zajímavosti práce se pojí výše zmíněná problematika skleněného stropu. Výzkumná zpráva Gender centra (2002) uvádí, že typicky ženské profese jsou většinou hůře finančně ohodnoceny (přehled č. 1.3.), považovány za méně prestižní a muži by je vnímali jako pracovní sestup. Ženy při studiu volí, dle stereotypních očekávání, pedagogické obory a studium jazyků, muži tvoří valnou většinu studentů technických oborů (přehled č. 1.4. Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2012/2013). Jako další stereotypy autorky této výzkumné zprávy uvádí představu mužů jakožto vhodnějších osob ve vedoucích pozicích z důvodu větších ambicí a také proto, že by jim měla být dána příležitost k uplatnění schopností a k postupu (Výzkumná zpráva Gender centra, 2002).

Karsten (2006) uvádí, že ženy pracují jako zaměstnankyně a úřednice převážně v sociálních povoláních, například jako zdravotní sestry, vychovatelky ve školkách, učitelky, lékařky a dále v obchodě a ve správě, obvykle na nižších nebo středních postech v podnikové hierarchii. Důležité je, aby vystupovaly jako bytosti pomáhající, vnímavé, vstřícné, aby vyzařovaly ženský šarm a byly „atraktivní“. Sekretářky, úřednice podle Karstena (2006) vaří kávu, prodavačky, recepční a letušky jsou milé a usmívají se (Karsten, 2006).

Pro vytvoření mé hypotézy je však stěžejní argumentace Křížkové a Pavlici (2004), že „pokud muži vstoupí do feminizovaného oboru, je to většinou hned na řídicí místa a jejich mzda bývá v rámci daného oboru netypicky vysoká. Pokud muž nastoupí na feminizovanou pozici, například na místo sekretářky, jeho hlavním úkolem není obstarávat občerstvení a neustále se usmívat, ale mění se náplň i charakter této práce. Není pak sekretářkou, ale například tajemníkem a nese více odpovědnosti“ (Křížková a Pavlica, 2004, s. 73).

Lze usuzovat, že zajímavost práce budou hodnotit v průměru lépe muži než ženy nejen proto, že je jim z důvodu existence skleněného stropu umožněno postupovat na vyšší pozice,

kteří jsou pro ženy těžko dosažitelné, ale také proto, že mají větší možnost variability. Zatímco je téměř nemožné, aby se žena stala výkonnou ředitelkou mezinárodní organizace, není nemožné, aby se muž stal učitelem na základní škole, kde je odměněn vyšším platem, možností rychlejšího postupu a nakonec například místem ředitele.

2.4.4.2.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

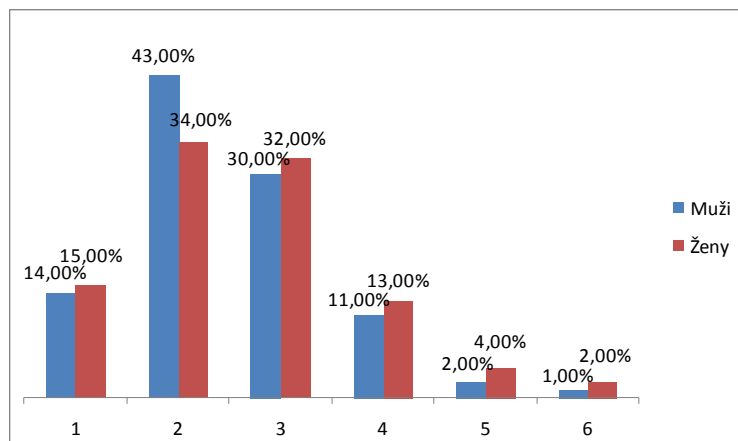
Hypotéza č.12:

Muži hodnotí zajímavost práce v průměru lépe než ženy.

V dotazníku CVVM přináší k této hypotéze otázka EU.166j „Jak hodnotíte to, jak je Vaše práce zajímavá?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.12.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.12: jeden faktor

Faktor	Výběr	Počet	Průměr	Hodnota P
	Muži	287	2,470	0,121
	Ženy	269	2,609	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení zajímavosti práce je následující: u mužů 2,470 a u žen 2,609. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži ani ženy nevolili ve stejné míře žádnou odpovědní třídu. **Hodnota $P > 0,05$** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že muži hodnotí zajímavost práce v průměru lépe než ženy.

2.4.4.3. Subjektivní hodnocení míry samostatnosti práce

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

Pro teoretické podložení mé hypotézy k této proměnné lze opět využít teorii skleněného stropu. Lze totiž usuzovat, že čím vyšší pozice, tím větší míra zodpovědnosti a také míra samostatnosti práce. Křížková a Pavlica (2004) ve své knize píše, že na trhu práce dochází k různým podobám zpochybňování kompetence ženské pracovní síly. Předpokládá se nižší stabilita a výpadky v práci z důvodu péče o děti, zaměstnavatelé očekávají nedostatečné schopnosti, horší kvalifikaci, ženám přisuzují neschopnost prosadit se, mít autoritu, řešit problémy, nebo řídit tým pracovníků (Křížková a Pavlica, 2004).

Výzkumná zpráva Gender centra (2002) uvádí, že ženy nejsou běžně zastoupeny jak na vedoucích, tak ani na nižších vedoucích postech, protože zakořeněné představy předpokládají lepší vůdčí, organizační a koordinační schopnosti (Výzkumná zpráva Gender centra, 2002).

Nordellová (2014) ve svém článku uvádí, že „muži jsou považováni za kompetentní, pokud se neprokáže opak, zatímco ženy jsou považovány za nekompetentní, pokud neprokáží opak.“³⁰

Díky vyšším pozicím, větší zodpovědnosti, větší důvěře zaměstnavatelů ve schopnosti a kompetence zaměstnanců mužů lze usuzovat, že bude mužům umožněna větší míra samostatnosti práce, kterou budou hodnotit v průměru lépe než ženy.

³⁰ Zdroj: Nordell, J. (2014). *Why Aren't Women Advancing At Work?* In. The New Republic [online]. [cit. 21.10.2014]. Dostupné na: <http://www.newrepublic.com/article/119239/transgender-people-can-explain-why-women-dont-advance-work>

2.4.4.3.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

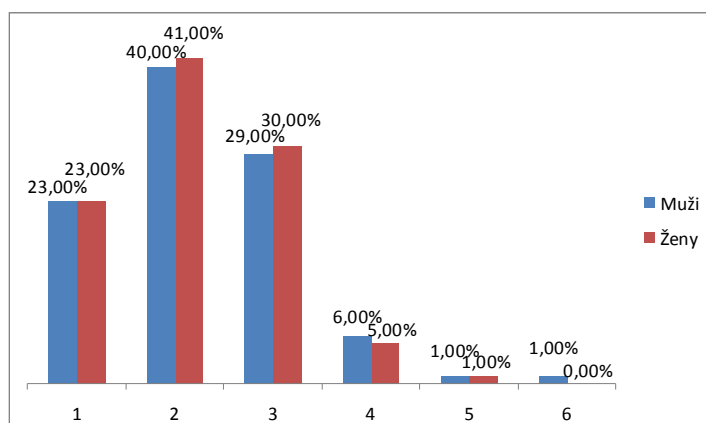
Hypotéza č.13:

Muži hodnotí míru samostatnosti práce v průměru lépe než ženy.

V dotazníku CVVM přináleží k této hypotéze otázka EU.1661 „Jak hodnotíte míru samostatnosti práce, kterou vykonáváte?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.13.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.13: jeden faktor

Faktor	Výběr	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži		286	2,258	0,564
Ženy		268	2,212	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení míry samostatnosti práce je následující: u mužů 2,258 a u žen 2,212. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži i ženy volili ve stejné míře první odpovědní třídu „velmi dobré“ ve 23% a také pátou odpovědní třídu „špatné“ v 1% shodně. **Hodnota P > 0,05** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že muži hodnotí míru samostatnosti práce v průměru lépe než ženy.

2.4.4.4. Subjektivní hodnocení jistoty pracovního místa

U této otázky uvádím možné argumenty jak pro lepší subjektivní hodnocení u mužů, tak i u žen. Existují totiž argumenty podporující oba směry.

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

Jak popisuje Maříková (2003), ženská pracovní síla bývá vnímána jako druhořadá oproti mužské prvořadě a dále oproti mužské méně stabilní, výkonná, kompetentní, málo perspektivní až neperspektivní (Maříková, 2003).

Podle Valentové (2007) je míra participace žen na trhu práce významně ovlivňována rodinnými povinnostmi a ženy s dětmi vykazují nižší míru zaměstnanosti, než ženy bezdětné. Ženy, které se rozhodnou přerušit pracovní kariéru z důvodu péče o děti musí často čelit problémům spojených s devalvací kapitálu, ztrátou pracovních příležitostí a rizikem pomalejšího kariérního růstu (Valentová, 2007).

Podle Čermákové (1999) disponuje primární trh práce, na kterém pracují především muži, pracovními místy, která jsou „relativně jistá“. Oproti tomu existují pracovní místa, která jsou „méně stabilní či přímo nejistá“ a která jsou na sekundárním trhu práce obsazována ženami (Čermáková, 1999).

Navíc, zaměstnavatelé nesmí při přijímacím pohovoru klást otázky osobního charakteru (tzn. týkající se kromě jiného i rodinného stavu), které nemají nic společného se samotným výkonem práce³¹. Jak popisuje Maříková (2003), i přesto ženy bývají na rozdíl od svých mužských protějšků při přijímacích pohovorech dotazovány na rodinný stav, počet dětí a to ne proto, aby jim zaměstnavatel vytvořil vhodné podmínky pro případné skloubení práce a rodiny, ale proto, aby je z toho důvodu naopak nepřijal, protože je pro něho taková pracovní síla předem nejistá a nespolehlivá (Maříková, 2003). Problematice statistické diskriminace a problematice skloubení práce a rodiny jsem věnovala pozornost již v kapitole o genderových stereotypch.

Jak argumentuje Valentová (2007), na rozdíl od žen nedochází u mužů vlivem odchodu na rodičovskou dovolenou k menší odbornosti, zastarávání znalostí a dovedností, snižování kompetencí na trhu práce a tedy k jejich snadnější nahraditelnosti na trhu práce (Valentová, 2007). Kombinace těchto faktorů by mohla způsobit větší jistotu pracovního místa mužů, zvláště v porovnání s kariérní dráhou žen, které se nemohou kontinuálně věnovat

³¹ Zdroj: Např. *Diskriminace před nástupem do práce*. In. *rovnoprilezitosti.cz* [online]. [cit. 21.10.2014]. Dostupné na: http://www.rovnoprilezitosti.cz/oldweb/poradna_dotazy.html

zvyšování svých kompetencí a profesní dráhu přerušují z důvodu péče o děti. Na rodičovské dovolené je podle Zpravodaje Gender Studies a Jonáškové (2005) pouhé 1% mužů.³² Stejný číselný údaj uvádí i Analýza ČSÚ z roku 2010. Křížková (2007) popisuje, že se pozice ženské pracovní síly celkově vyznačuje vysokou mírou nejistoty jako důsledek genderových nerovností na trhu práce a v rodině (Křížková, 2007).

Z výše uvedeného lze usuzovat, že mají muži na trhu práce lepší postavení a větší jistotu pracovního místa. Proto se lze domnívat, že budou subjektivně hodnotit jistotu pracovního místa v průměru lépe než ženy.

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u žen:

Horská (2002) uvádí, že je „Evropská unie členem Mezinárodní organizace práce, která ctí princip ochrany reprodukční funkce žen a prostřednictvím předpisů k této ochraně zavazuje své členské státy. Ochrana těhotných, kojících žen a žen krátce po porodu spočívá ve vymezení minimálního rozsahu doby trvání mateřské dovolené (min. 14 týdnů), zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele, garanci, že po uplynutí doby trvání mateřské dovolené bude zaměstnankyni obnoveno postavení, které jí podle pracovní smlouvy náleželo při nástupu této dovolené a v národu na pracovní volno k absolvování ambulantních lékařských vyšetření“ (Horská, 2002, s. 54-55).

Lze usuzovat, že otázku jistoty pracovního místa mohou hodnotit v průměru lépe ženy a to z důvodu povinnosti zaměstnavatele umožnit ženě nástup na stejnou pozici, jakou v zaměstnání zastávala před nástupem na mateřskou dovolenou.

2.4.4.4.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

Hypotéza č.14:

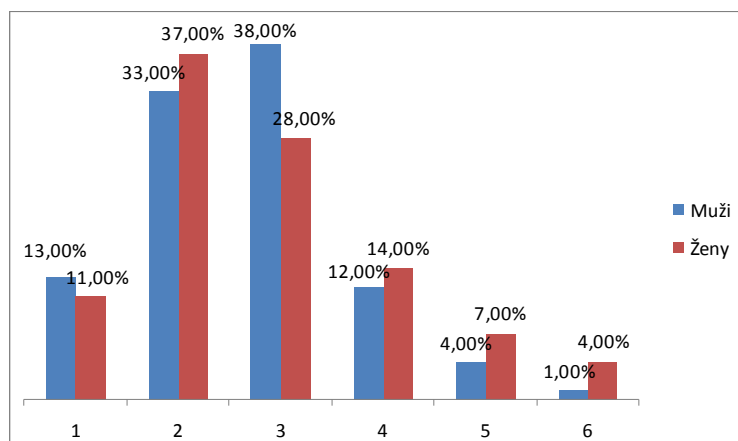
Existuje rozdíl v subjektivním hodnocení jistoty pracovního místa mezi muži a ženami.

V dotazníku CVVM přináležejí k této hypotéze otázka EU.166n „Jak hodnotíte jistotu Vašeho pracovního místa?“

³² Zdroj: Jonášová, K. (2005). *Otec na rodičovské dovolené je pro většinu stále podivín*. In.. zpravodaj.feminismus.cz [online]. [cit. 06.11.2014]. Dostupné na <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/otec-na-rodicovske-dovolene-je-pro-vetsinu-stale-podivin-rika-v-rozhovoru-phdr-vera-kucharova-csc>

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.14.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.14: jeden faktor

Faktor			
Výběr	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži	271	2,664	0,153
Ženy	257	2,805	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení jistoty pracovního místa je následující: u mužů 2,664 a u žen 2,805. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži ani ženy nevolili ve stejné míře žádnou odpovědní třídu. **Hodnota P > 0,05** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že existuje rozdíl v subjektivním hodnocení jistoty pracovního místa mezi muži a ženami. K tomuto výsledku mohlo dojít z důvodu vzájemného vykompenzování uvedených argumentů.

2.4.4.5. Subjektivní hodnocení šance dalšího uplatnění

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

Šance dalšího uplatnění souvisí s problematikou skleněného stropu a sítěmi neformálních vztahů, které jsem popsala již v mnoha předchozích částech práce. Maříková (2003) uvádí, že jsou ženy koncentrovány na tzv. sekundárním trhu práce, který se mimo jiné vyznačuje méně výhodnými pracovními příležitostmi, nižší prestiží a menší možností odborného i kariérového růstu. Dále uvádí, že se muži na rozdíl od žen v pracovních vztazích podporují a dávají si přednost v získávání lukrativních, významných a vedoucích pozic (Maříková, 2003). K tomuto tvrzení se váže i část textu Křížkové a Pavlici (2004), kde popisují, že si zaměstnavatel či nadřízený při přijímání či povyšování pracovníků vybírá sociálně podobné typy jako je on sám, takže pokud je většina vyšších míst obsazena muži, jsou pak přijímání, nebo povyšování opět muži (Křížková a Pavlica, 2004).

Podle Čermákové (1999) disponuje primární trh práce, na kterém pracují především muži, pracovními místy, která jsou „perspektivní, s možností kariérního postupu“. Oproti tomu existují pracovní místa „bez možnosti kvalifikačního růstu“, která jsou na sekundárním trhu práce obsazována ženami (Čermáková, 1999).

Možnost dalšího uplatnění je u žen ztíženo také přerušením pracovní kariéry z důvodu péče o potomky, protože, jak udává Valentová (2007), dochází k devalvaci lidského kapitálu, zastarávají pracovníkovy znalosti a dovednosti, dochází také ztrátě pracovních příležitostí (Valentová, 2007).

Další výhodou napomáhající možnosti dalšího uplatnění je, že muži mohou budovat svou kariéru kontinuálně a nejsou zatíženi žádnými pečovatelskými závazky jak uvádí Křížková, Maříková, Hašková, Formánková (2011), takže pro zaměstnavatele splňují normu „ideálního pracovníka“ (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková 2011).

Lze usuzovat, že díky síti neformálních vztahů si muži mohou snáze udržovat široký okruh kontaktů který jim pak při hledání nového zaměstnání, popř. lepší pozice v zaměstnání může pomoci. Dalšího uplatnění na trhu práce se jim může dostat i díky povýšení v rámci pracovní organizace a to na místa, kam je ženám přístup ztížen. Proto muži mohou šanci dalšího uplatnění hodnotit ženy v průměru hůře než ženy.

2.4.4.5.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

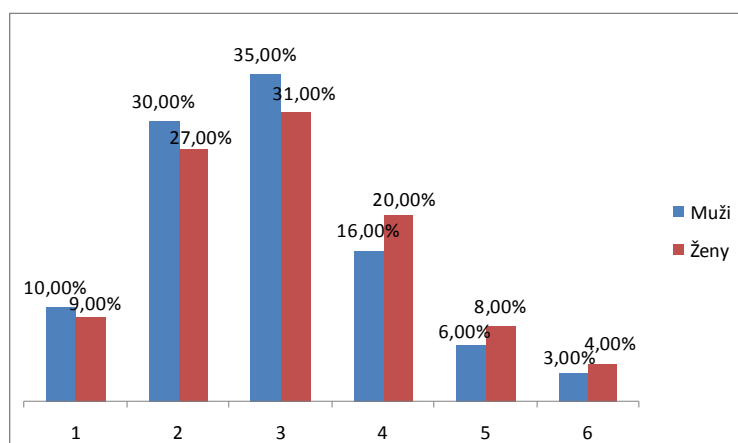
Hypotéza č.15:

Muži hodnotí šanci dalšího uplatnění v průměru lépe než ženy.

V dotazníku CVVM přináší k této hypotéze otázka EU.166o „Jak hodnotíte šance a možnosti dalšího uplatnění na trhu práce, které Vám Vaše současná práce dává?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.15.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.15: jeden faktor

Faktor	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži	267	2,883	0,186
Ženy	258	3,023	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení šance dalšího uplatnění je následující: u mužů 2,883 a u žen 3,023. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži ani ženy nevolili ve stejné míře žádnou odpovědní třídu. **Hodnota P > 0,05** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že muži hodnotí šanci dalšího uplatnění v průměru lépe než muži.

2.4.5. Kategorie prostředí

Pátou kategorií je kategorie prostředí, do které řadím otázky EU.166p Hodnocení – bezpečnost práce, EU.166q Hodnocení – technické vybavení pracoviště a EU.166r Hodnocení – čistota a pořádek na pracovišti.

V teoretické části práce, konkrétně v podkapitole horizontální segregace na trhu práce jsem uvedla přehled č. 1.2. - Procentuální zastoupení mužů a žen podle odvětvových sektorů za rok 2013. Je z něho patrné, že se muži soustředí převážně v primárním sektoru (zemědělství) a dále v sekundárním sektoru (průmysl a výroba). V terciálním sektoru (služby) převládá naopak zastoupení žen. Očekávám, že tato převaha mužů a žen ve specifických hospodářských sektorech bude mít vliv nejen na subjektivní hodnocení nejen bezpečnosti práce, ale také na subjektivní hodnocení technického vybavení pracoviště a také na hodnocení čistoty a pořádku na pracovišti.

2.4.5.1. Subjektivní hodnocení bezpečnosti práce

Jak jsem již psala v kategorii jistot, Křížková a Pavlica (2004) uvádějí, že je trh práce strukturován podle pohlaví tak, že dochází ke koncentraci mužů a žen do rozdílných sektorů, povolání či pracovních míst. Specifická koncentrace mužů a žen do určitých oborů je označována jako genderová segregace (Křížková, Pavlica, 2004), které se věnuji v teoretické části.

U této otázky uvádím možné argumenty jak pro lepší subjektivní hodnocení u žen, tak i u mužů. Existují totiž argumenty podporující oba směry.

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u žen:

Podle Maříkové (2003) ženy dávají obecně přednost takovým povoláním, kde sice nemívají nejvyšší plat, ale mohou využívat určité výhody jako je možnost nákupu či vykonávání určité míry práce doma. Upřednostňují také povolání a pracoviště, která nejsou nebezpečná a riskantní (Maříková, 2003).

Dalším možným argumentem může být znění § 103 odst. 1 ZP, který uvádí, jak popisuje Šenk (2012), je zaměstnavatel povinen „jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na

těhotenství, kojení nebo jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte“ (Šenk, 2012)

Protože podle těchto autorů ženy dávají přednost zaměstnáním s větší bezpečností práce a také proto, že zákon nařizuje zajistit bezpečné pracovní prostředí těhotným ženám, lze usuzovat, že budou hodnotit bezpečnost práce v průměru lépe než muži.

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

Maříková (2003) uvádí, že se na pracovišti muži vzájemně podporují v získávání lukrativních, významných a vedoucích pozic (Maříková, 2003). Křížková a Václavíková-Helšusová (2002) na toto téma uvádějí, že jsou muži v pracovních pozicích častěji povyšováni. Podle autorek k němu u mužů dochází za pracovní kariéru 3 a vícekrát. Což, jak říkají, je častěji než u žen (Křížková, Václavíková-Helšusová (2002).

Lze usuzovat, že jsou vyšší pracovní pozice spojeny s větší mírou bezpečnosti práce. Proto by muži mohli hodnotit bezpečnost práce v průměru lépe než ženy.

2.4.5.1.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

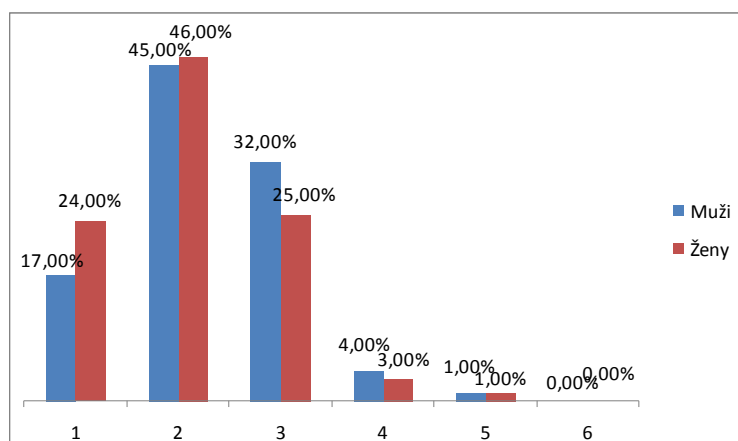
Hypotéza č.16:

Mezi muži a ženami existuje rozdíl v subjektivním hodnocení míry bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti.

V dotazníku CVVM přináší k této hypotéze otázka EU.166p „Jak hodnotíte úroveň bezpečnosti práce a ochrany zdraví na Vašem pracovišti?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.16.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.16: jeden faktor

Faktor			
Výběr	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži	284	2,281	0,028
Ženy	268	2,119	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení bezpečnosti práce je následující: u mužů 2,281 a u žen 2,119. Lze tedy říci, že ženy hodnotí bezpečnosti práce v průměru lépe než muži. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži i ženy volili ve stejné míře pátou odpovědní třídu „špatné“ v 1% a dále šestou odpovědní kategorií „velmi špatné“ shodně 0%. **Hodnota < 0,05** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin je statisticky významný na hladině významnosti 5% a **můžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že mezi muži a ženami existuje rozdíl v subjektivním hodnocení míry bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti. K tomuto výsledku mohlo dojít z důvodu vzájemného vykompenzování uvedených argumentů.

2.4.5.2. Subjektivní hodnocení technického vybavení pracoviště

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u žen:

Kolektiv autorů ČMKOS (2007) uvádí, že se „ženy téměř nevyskytují v povoláních souvisejících s obsluhou a řízením technických zařízení a strojů“. Deset zaměstnání s nejvyšším podílem mužů řadí takto:

1. zedníci, kameníci, omítkáři, 2. obsluha důlního zařízení a razicích štítů, 3. horníci, lamači pro uhelné doly, 4. dělníci pro těžbu dřeva, 5. stavební montážníci, 6. strojvedoucí, 7. tesaři, truhláři, 8. řidiči sanitních a RZP vozů, 9. obsluha zemědělských a lesních strojů, 10. řidiči nákladních automobilů a tahačů (kolektiv autorů ČMKOS, 2007, s. 105).

Z tohoto žebříčku vyplývá, že muži převažují v oborech, pro které je technické vybavení nezbytnou podmínkou. Z tohoto důvodu lze usuzovat, že budou hodnotit technické vybavení pracoviště v průměru lépe než ženy.

2.4.5.2.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

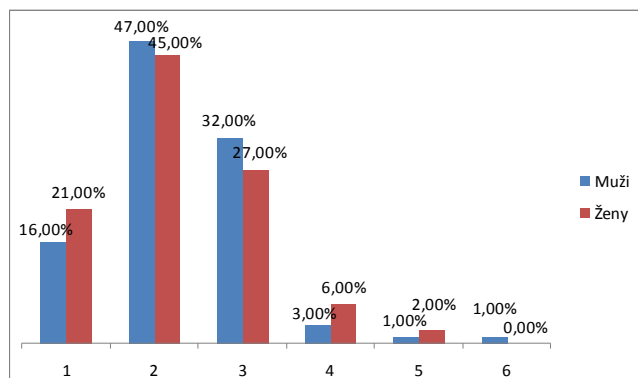
Hypotéza č.17:

Muži hodnotí technické vybavení pracoviště v průměru lépe než ženy.

V dotazníku CVVM přináleží k této hypotéze otázka EU.166q „Jak hodnotíte technické vybavení Vašeho pracoviště?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.17.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.17: jeden faktor

Faktor			
Výběr	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži	281	2,270	0,720
Ženy	263	2,243	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení technického vybavení pracoviště je následující: u mužů 2,270 a u žen 2,243. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži ani ženy nevolili ve stejné míře žádnou odpovědní třídu. **Hodnota P > 0,05** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin není statisticky významný na hladině významnosti 5% a **nemůžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že muži hodnotí technické vybavení pracoviště v průměru lépe než ženy.

2.4.5.3. Subjektivní hodnocení čistoty a pořádku na pracovišti

U této otázky uvádím možné argumenty jak pro lepší subjektivní hodnocení u žen, tak i u mužů. Existují totiž argumenty podporující oba směry.

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u žen:

Pro tuto proměnou použiji opět žebříček povolání podle kolektivu autorů ČMKOS (2007). Ten vádí, že se „muži téměř nevyskytují v povoláních souvisejících s výchovou a péčí o malé, předškolní děti, také ve zdravotnických profesích na střední úrovni, v kancelářských profesích středně technického rázu a také v profesích zajišťujících obsluhu strojů v textilním průmyslu“. Deset zaměstnání s nejnižším podílem mužů řadí takto:

1. učitelé předškolní výchovy, 2. sestry pro intenzivní péči, 3. obsluha šicích a vyšívacích strojů, 4. ženské sestry, porodní asistentky, 5. sestry pro péči o dítě, 6. pedagogové pro předškolní výchovu, 7. ruční předláci a žehlíři (kromě obsluhy strojů), 8. ošetřovatelé, všeobecné zdravotní sestry, 9. písařky – opisovačky, stenotypistky, 10. pečovatelé v domácnosti (kolektiv autorů ČMKOS, 2007, s. 104).

Jak je z obou žebříčků patrné, ženy pracují obecně v čistějším a bezpečnějším prostředí (sektor služeb v přehledu 1.2.) než muži (sektor průmyslu a zemědělství) a jejich práce nevyžaduje takové technické vybavení. Oba tedy podporují argumentaci týkající se

otázek v kategorii prostředí včetně té, že ženy mohou hodnotit míru čistoty a pořádku na pracovišti v průměru lépe než muži.

Možné argumenty vedoucí k lepšímu subjektivnímu hodnocení u mužů:

Jak jsem již uvedla v otázce bezpečnosti práce, Maříková (2003) uvádí, že se na pracovišti muži vzájemně podporují v získávání lukrativních, významných a vedoucích pozic (Maříková, 2003). Křížková a Václavíková-Helšusová (2002) na toto téma uvádějí, že jsou muži v pracovních pozicích častěji povyšováni. Podle autorek k němu u mužů dochází za pracovní kariéru 3 a vícekrát. Což, jak říkají, je častěji než u žen (Křížková, Václavíková-Helšusová (2002).

Lze se usuzovat, že jsou vyšší pracovní pozice spojeny s větší mírou čistoty a pořádku na pracovišti. Proto by muži mohli hodnotit čistotu a pořádek na pracovišti v průměru lépe než ženy.

2.4.5.3.1. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA, interpretace výsledků

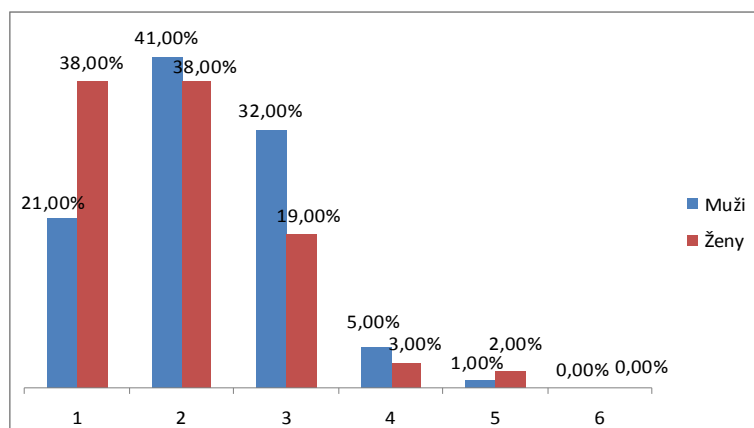
Hypotéza č.18:

Mezi muži a ženami existuje rozdíl v subjektivním hodnocení čistoty a pořádku na pracovišti.

V dotazníku CVVM přináleží k této hypotéze otázka EU.166r „Jak hodnotíte pořádek a hygienu na Vašem pracovišti?“

Na tuto otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti, kteří vybírali na odpovědní škále z možností 1 – „velmi dobré“, 2 – „dobré“, 3 – „spíše dobré“, 4 – „spíše špatné“, 5 – „špatné“, 6 – „velmi špatné“. Ve svém výzkumu jsem se rozhodla vynechat odpovědní třídy 0 – „bez odpovědi“, 8 – „netýká se“ a 9 – „neví“. Tyto odpovědi nejsou pro mou analýzu platnými případy.

Graf č. 2.18.: Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen



Anova č.18: jeden faktor

Faktor	Počet	Průměr	Hodnota P
Muži	282	2,234	5,202E-05
Ženy	266	1,917	

Jak ukazuje odpovědní průměr v tabulce Anovy, průměrné hodnocení čistoty a pořádku na pracovišti je následující: u mužů 2,234 a u žen 1,917. Lze tedy říci, že ženy hodnotí čistotu a pořádek na pracovišti v průměru lépe než muži. V grafu s procentuálním vyjádřením vidíme, že muži i ženy volili ve stejné míře šestou odpovědní kategorii „velmi špatné“ shodně 0%. **Hodnota P < 0,05** což znamená, že rozdíl v průměrné odpovědi sledovaných skupin je statisticky významný na hladině významnosti 5% a **můžeme tak potvrdit hypotézu** o tom, že mezi muži a ženami existuje rozdíl v subjektivním hodnocení čistoty a pořádku na pracovišti.

2.5. Závěr

Předmětem mé bakalářské práce bylo téma pracovní zařazení a pracovní podmínky z genderové perspektivy. V empirické části jsem zjišťovala, zda existuje rozdíl v subjektivním hodnocení pracovních podmínek mezi muži a ženami a dále to, u konkrétně kterých pracovních podmínek k tomuto typu jednání dochází. Při svém výzkumu jsem vycházela z pravidelného šetření, které realizuje Centrum pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR. Jednalo se konkrétně o výzkum Naše společnost 2013 – červen.

Cílem mé práce bylo ověřit platnost centrální hypotézy, která tvrdí, že *v rámci každého z pohlaví dochází k odlišnému hodnocení pracovních podmínek* a dále ověřit platnost dalších osmnácti pracovních hypotéz, které pokrývají téma platu, vztahů, času, jistot a prostředí. Tyto hypotézy jsem ověřovala u dvou skupin respondentů – mužů a žen. Do výzkumu byli zahrnuti jen lidé, kteří byli v době dotazování ekonomicky aktivní.

Sekundární analýza dat spočívala ve vyhodnocení dat ze Sociologického datového archivu, která jsem nejprve rozpracovala v programu MS Excel, kde jsem vytvořila histogramy a zjistila tak četnosti jednotlivých odpovědí u dvou zájmových skupin respondentů. Jejich vzájemný vztah s jednotlivými proměnnými jsem testovala pomocí jednoduché analýzy rozptylu, tzv. ANOVA, u které jsem zvolila jednofaktorový test na hladině významnosti 5%.

Centrální hypotézu se podařilo potvrdit jen u dvou skupin proměnných a to u subjektivního hodnocení bezpečnosti práce a subjektivního hodnocení čistoty a pořádku na pracovišti. U těchto proměnných se také potvrdily příslušné pracovní hypotézy, u kterých byl rozdíl v průměrných odpovědích mužů a žen statisticky významný na hladině významnosti 5%. U ostatních proměnných můžeme sice pozorovat drobné odchylky v průměrných odpovědích dvou pozorovaných skupin respondentů, rozdíl v jejich průměrných odpovědích však nebyl na hladině významnosti 5% statisticky významný a tak nemohlo dojít k potvrzení hypotéz.

Při tvorbě hypotéz jsem se snažila maximálně vycházet z argumentů různých autorů a zároveň, nevyhnutelným opakováním některých pasáží, poukázat na komplexnost a propojenost celého problému. Uvědomuji si nedostatky tohoto výzkumu, například zvolenou sekundární analýzu dat, která má určité výhody i nevýhody a dále zvolenou metodu testování hypotéz. Na výsledek by mohly mít vliv i další proměnné, například věk, vzdělání, výše příjmu. Společně s jinou výzkumnou metodou by jejich zapojení mohlo přinést zajímavé výsledky a tak lze o takto rozšířeném tématu uvažovat jako o námětu další práce.

Přesto věřím, že tento výzkum může sloužit alespoň jako základ pro další, hlubší zkoumání, protože, jak jsem již v úvod řekla, je dnes problematika genderu na vzestupu daleko více než tomu bylo kdy předtím a její propojení se světem práce vytváří řadu zajímavých témat a také otázek, které si jistě zaslouží odpovědi.

Použitá literatura a internetové zdroje

- Asklöf, C., Strandberg, H., & Wenander, K. E. (2003). Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. Praha: MPSV.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (1995). *The normal chaos of love* (pp. 1-44). Cambridge: Polity Press.
- Coré, F. (1999). Spotlight-SOCIETY-The continuing saga of labour market segregation. *OECD observer*, (216), 42-43.
- Čermáková, M. (1997). Postavení žen na trhu práce/Women in the Labour Market. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 389-404.
- Čermáková, M. (1999). *Gender a pracovní trh*. In. Věšíňová-Kalivodová, E., & Maříková, H. (1999). *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open society fund.
- Českomoravská konfederace odborových svazů. (2007). *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi*. ČMKOS.
- Český sociálněvědní datový archiv. In. nesstar.soc.cas.cz [online]. [cit. 09.10.2014]. Dostupné na: <http://nesstar.soc.cas.cz/webview/>
- Český statistický úřad (2010). *Harmonizace rodinného a pracovního života*. In. czso.cz [online]. [cit. 16.12.2014]. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7887002B6B23>
- Český statistický úřad (2014). *Struktura mezd zaměstnanců 2013*. In. czso.cz [online]. [cit. 3.12.2014]. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/110026-14>
- Český statistický úřad (2014). *Zaostřeno na muže a ženy 2013*. In. czso.cz [online]. [cit. 3.12.2014]. Dostupné na http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-13
- Diskriminace před nástupem do práce*. In. rovneprilezitosti.cz [online]. [cit. 21.10.2014]. Dostupné na: http://www.rovneprilezitosti.cz/oldweb/poradna_dotazy.html
- Dotazník Naše společnost 2013 – červen. In. dspace.soc.cas.cz [online]. [cit. 09.10.2014]. Dostupné na: http://dspace.soc.cas.cz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/531/D_V1306.pdf?sequence=1
- Ferrarová, E. (2007). *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Gender Studies.
- Fetter, R. W. (2012). *Druh práce a pracovní náplň*. In. epravo.cz [online]. [cit. 15.12.2014]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/druh-prace-a-pracovni-napl-n-84152.html>
- Fischlová, D., & Gazdová, M. (2005). Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu. Šetření na personálních agenturách. VÚPSV.
- Giddens, A. (1999). Sociologie. 1. vyd. Praha: Argo.
- Gilligan, C. (2001). *Jiným hlasem: o rozdílné psychologii žen a mužů*. Portál.
- Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and occupations*, 29(4), 428-459.
- Hartmann, H. I., & Reskin, B. F. (Eds.). (1986). *Women's Work, Men's Work:: Sex Segregation on the Job*. National Academies Press.

Hašková, H. (2007). *Doma, v jeslích, nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti mezi lety 1945-2006*. In. genderonline.cz [online]. [Cit. 29.11.2014]. Dostupné na http://www.genderonline.cz/uploads/c86f17b2dba27f8958beda4239ab73025b9b0cd4_doma-v-jeslich-nebo-ve-skolce.pdf

Hašková, H. (2009). *Fenomén bezdětnosti*. Sociologické nakladatelství (SLON).

Hoel, H., & Salin, D. (2003). 10 Organisational antecedents of workplace bullying. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, 203.

Horská, S. (2000). *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha.

Horská, S. (2002). *Evropské společenství a vyrovnávání příležitostí mužů a žen*. In. Lišková, K. N. (2002). Jolana (eds.): *Zpráva z výzkumu: Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000-2001*. Gender centrum Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity.

Huňková, M., Rytířová, K., & Navrátilová, J. (2003). *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. NESEHNUTÍ Brno.

Charles, M., & Bradley, K. (2002). Equal but separate? A cross-national study of sex segregation in higher education. *American Sociological Review*, 573-599.

Jarkovská, L., & Lišková, K. (2008). Genderové aspekty českého školství. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, (04), 683-701.

Jonášová, K. (2005). *Otec na rodičovské dovolené je pro většinu stále podivín*. In. zpravodaj.feminismus.cz [online]. [cit. 06.11.2014]. Dostupné na <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/otec-na-rodicovske-dovolene-je-pro-vetsinu-stale-podivin-rika-v-rozhovoru-phdr-vera-kucharova-csc>

Jurajda, Š., & Múnich, D. (2006). *Relativní postavení žen na trhu práce v České republice. Kariéra, Rodina, Rovné příležitosti: Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Vydává Gender Studies, ops v roce 2006.

Karsten, H. (2006). *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Portál.

Koldinská, K. (2010). *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech* (Vol. 52). Nakladatelství CH Beck.

Králíková Lužaič, A. (2008). *Alternativní pracovní úvazky*. In. feminismus.cz [online]. [cit. 5.12.2014]. Dostupné na <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/alternativni-pracovni-uvazky>

Křížková, A. (2002). *(Ne)rovné příležitosti žen a mužů v České republice*. In. Lišková, K. N. (2002). Jolana (eds.): *Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000-2001*. Gender centrum Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity.

Křížková, A. (2007). *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A., & Hašková, H. (2003). *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. In. vlada.cz [online]. [cit. 5.12.2014]. Dostupné na <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>

Křížková, A., & Maříková, H., & Hašková, H., & Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Sociologické nakladatelství (SLON), Praha.

Křížková, A., & Pavlica, K. (2004). *Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci*. Management press.

- Křížková, A., & Václavíková-Helšusová, L. (2002). Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích. *Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky*.
- Machovcová, K. (2006). Zajištění rovného zacházení se ženami a muži v přístupu k ekonomické aktivitě. In: Pavlík, P. (2006). Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů za rok 2006. *Praha: Gender Studies, ops.* s 66-77.
- Maříková, H. (1999). *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé*. Institute of Sociology (Academy of Sciences of the Czech Republic).
- Maříková, H. (2000). Proměny současné české rodiny. *Slon, Praha*.
- Maříková, H. (2003). Česká žena na trhu práce. In: Vodáková, A., & Vodáková, O. (2003). *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Sociologické nakladatelství.
- Maříková, H. (2007). Participace otců v rodině a genderová ne/rovnost: Co se (z) mění, když pečuje (i) otec?. *Sociální nerovnosti v kvalitativním výzkumu*, 103.
- Metodické principy klasifikace KZAM. In: czso.cz [online]. [cit. 28.11.2014]. Dostupné na http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodicke_principy_klasifikace_kzam
- Monitorovací zpráva za rok 2012 (2014). *Postavení žen v české vědě*. In: zenyaveda.cz [online]. [cit. 3.12.2014]. Dostupné na <http://www.zenyaveda.cz/files/monitorovaci-zprava2012.pdf>
- Nordell, J. (2014). Why Aren't Women Advancing At Work? In: *The New Republic* [online]. [cit. 21.10.2014]. Dostupné na: <http://www.newrepublic.com/article/119239/transgender-people-can-explain-why-women-dont-advance-work>
- Oakley, A. (2000). *Pohlaví, gender a společnost*. Portál.
- Pavlík, P., & Smetáčková, M. I. (2006). *Analýza odměňování žen a mužů ve školství*. Praha: Otevřená společnost, ops.
- Petráňová, M., Mejstřík, B. (2014). Za dvacet let vzrostla zaměstnanost v sektoru služeb o půl miliónu osob. In: czso.cz [online]. [Cit. 1.12.2014]. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110314analyza14.docx>
- Poněšický, J. (2003). *Fenomén ženství a mužství: psychologie pro ženy a muže, rozdíly a vztahy*. Triton.
- Pracovní smlouvy a druhy úvazků*. In: jobs.cz [online]. [cit. 5.12.2014]. Dostupné na <http://www.jobs.cz/poradna/rady/moznosti-uplatneni/pracovni-smlouvy-a-druhy-uvazku/>
- Práva žen podle Zákoníku práce České republiky* (2005). In: feminismus.cz [online]. [Cit. 1.12.2014]. Dostupné na http://www.feminismus.cz/download/GB_zakonikprace_0305.pdf
- Rada Evropy (2000). *Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen. Závěrečná zpráva skupiny expertů zabývajících se pozitivní akcí ve prospěch rovnosti žen a mužů*. In: mpsv.cz [online]. [cit. 5.12.2014]. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf
- Renzetti, C. M., & Curran, D. J. (2003). *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
- Rovnost příležitostí pro ženy a muže. In: msmt.cz [online]. [cit. 28.11.2014]. Dostupné na <http://www.msmt.cz/ministerstvo/rovne-prilezitosti>
- Rovnost žen a mužů na trhu práce. In: europa.eu [online]. [cit. 28.11.2014]. Dostupné na http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_cs.htm

Šenk, Z. (2012). *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci prakticky a přehledně podle normy OHSAS. ANAG.*

Šindelka, V. (2003). *Finanční odměny k platu neboli zaměstnanecké výhody.* In: finance.cz [online]. [cit. 14.10.2014]. Dostupné na <http://www.finance.cz/zpravy/finance/28003-nefinancni-odmeny-k-platu-neboli-zamestnanecke-vyhody/>

Štikar, J. *Základy psychologie práce a organizace. 1. vydání. Praha: Karolinum, 1996.*

Valentová, M. (2007). *Analýza dopadů přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti na další kariéru žen v České republice.* In: Machovcová, K. a kol. (2007). *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy.* Praha: Gender studies.

Valentová, M., Šmídová, I., & Katrňák, T. (2007). Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. *Gender rovné příležitosti výzkum, (02), 43-52.*

Vávra, M., Čížek, T. (2011). *Sekundární analýza socio-ekonomických dat a zdroje dat.* In: Laboratoř sociálně - vědních výzkumů [online]. [cit. 09.10.2014]. Dostupné na: http://lsvv.soc.cas.cz/studijni%20podklady_zdroje%20dat.pdf

Velký sociologický slovník I, II. (1996). Praha: Karolinum, 1627.

Výzkumná zpráva (2002). *Rovné příležitosti v českých a moravských podnicích.* In: Lišková, K. N. (2002). Jolana (eds.): *Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000-2001.* Gender centrum Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity.

Wagnerová, I. (2008). *Hodnocení a řízení výkonnosti.* Grada Publishing as.

Wichterich, C. (2000). *Globalizovaná žena: zprávy o budoucí nerovnosti.* ProFem.

Zábrodská, K., & Květoň, P. (2012). *Šikana na pracovišti v prostředí českých univerzit: výskyt, formy a organizační souvislosti.* Czech Sociological Review, 48(4), 641-669.

Seznam použitých přehledů

1.1. Změna počtu pracujících mužů a žen v jednotlivých odvětvových sekcích ve věkové skupině 15 a více let.....	12
1.2. Procentuální zastoupení mužů a žen podle odvětvových sektorů, r. 2013.....	14
1.3. Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy za rok 2013.....	14
1.4. Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2012/2013.....	18
2.1. Kategorie a dílčí otázky.....	28

Seznam použitých grafů

Procentuální vyjádření četnosti jednotlivých odpovědí u mužů a žen:

Graf č. 2.1. Subjektivní hodnocení výše platu.....	33
Graf č. 2.2. Subjektivní hodnocení spravedlnosti odměňování.....	35
Graf č. 2.3. Subjektivní hodnocení nefinančních výhod.....	37
Graf č. 2.4. Subjektivní hodnocení vztahů s kolegy.....	40
Graf č. 2.5. Subjektivní hodnocení chování nadřízených.....	42
Graf č. 2.6. Subjektivní hodnocení míry výskytu šikany na pracovišti.....	45
Graf č. 2.7. Subjektivní hodnocení časové náročnosti práce.....	48
Graf č. 2.8. Subjektivní hodnocení toho, zda práce umožňuje čas na rodinu, zájmy, odpočinek.....	50
Graf č. 2.9. Subjektivní hodnocení rozložení pracovní doby.....	53
Graf č. 2.10. Subjektivní hodnocení charakteru pracovního poměru.....	54
Graf č. 2.11. Subjektivní hodnocení toho, zda práce umožňuje další vzdělávání, osobní rozvoj.....	57
Graf č. 2.12. Subjektivní hodnocení zajímavosti práce.....	59
Graf č. 2.13. Subjektivní hodnocení míry samostatnosti práce.....	61
Graf č. 2.14. Subjektivní hodnocení jistoty pracovního místa.....	64
Graf č. 2.15. Subjektivní hodnocení šance dalšího uplatnění.....	66
Graf č. 2.16. Subjektivní hodnocení bezpečnosti práce.....	69
Graf č. 2.17. Subjektivní hodnocení technického vybavení pracoviště.....	70
Graf č. 2.18. Subjektivní hodnocení čistoty a pořádku na pracovišti.....	73

Seznam použitých výsledků ANOVA

Anova č.1 Subjektivní hodnocení výše platu.....	33
Anova č.2 Subjektivní hodnocení spravedlnosti odměňování.....	35
Anova č.3 Subjektivní hodnocení nefinančních výhod.....	37
Anova č.4 Subjektivní hodnocení vztahů s kolegy.....	40
Anova č.5 Subjektivní hodnocení chování nadřízených.....	42
Anova č.6 Subjektivní hodnocení míry výskytu šikany na pracovišti.....	45
Anova č.7 Subjektivní hodnocení časové náročnosti práce.....	49
Anova č.8 Subjektivní hodnocení toho, zda práce umožňuje čas na rodinu, zájmy, odpočinek.....	50
Anova č.9 Subjektivní hodnocení rozložení pracovní doby.....	53
Anova č.10 Subjektivní hodnocení charakteru pracovního poměru.....	55
Anova č.11 Subjektivní hodnocení toho, zda práce umožňuje další vzdělávání, osobní rozvoj.....	57
Anova č.12 Subjektivní hodnocení zajímavosti práce.....	59
Anova č.13 Subjektivní hodnocení míry samostatnosti práce.....	61
Anova č.14 Subjektivní hodnocení jistoty pracovního místa.....	64
Anova č.15 Subjektivní hodnocení šance dalšího uplatnění.....	66
Anova č.16 Subjektivní hodnocení bezpečnosti práce.....	69
Anova č.17 Subjektivní hodnocení technického vybavení pracoviště.....	70
Anova č.18 Subjektivní hodnocení čistoty a pořádku na pracovišti.....	73