

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Pracoviště Historické sociologie

Bc. Michaela Kroupová

Gender a pracovní síla ve výrobních podnicích na Chomutovsku.

Gender and manpower in production companies in the Chomutov region.

Diplomová práce

Vedoucí práce: **Mgr. Radka Dudová, Ph.D.**

Praha 2016

Místopřísežné prohlášení

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

V Praze dne 1. května 2016

.....

podpis

Poděkování

Na tomto místě bych ráda nejprve poděkovala vedoucí diplomové práce Mgr. Radce Dudové, Ph.D. za její cenné rady, odborné vedení a čas, který mi věnovala. Také děkuji Ing. Herbrychovi a Bc. Jedličkové ze společnosti Sandvik a anonymní společnosti za poskytnutí dat potřebných k výzkumu pro tuto práci. Dále velmi děkuji Mgr. Michaele Balášové z Okresního státního archivu Chomutov v Kadani a Mgr. Miroslavu Nováčkovi ze Státního oblastního archivu v Litoměřicích, pracoviště Most, za jejich rady a odbornou pomoc během bádání. V neposlední řadě velké díky patří Mgr. Vlastimilovi Oncirkovi za provedení korektury této práce.

ABSTRAKT

Diplomová práce „*Gender a pracovní síla ve výrobních podnicích na Chomutovsku*“ je zaměřena na historicko-sociologicky orientovaný výzkum pracovního obsazení mužů a žen ve výrobních podnicích na Chomutovsku v porovnání uplynulých 50 a 70 let.

Hlavními aspekty, které jsou zahrnuty v teoretické části této práce, jsou genderové vztahy ve výrobních podnicích, a to historie postavení žen, genderové horizontální a vertikální segregace včetně mezd a vzdělání pracovních sil. Analyzovaná data jsou čerpána v horizontu období poloviny 20. století a počátku 21. století a jsou zaměřena zejména na výrobní podniky Válcovny Trub a železa a jejich novodobou podobu společnost Sandvik. V diplomové práci jsou v metodické části, pomocí analýzy dat popsány odlišnosti a změny, které proběhly v horizontu 50 a 70 let, v obsazení pracovních sil ve výrobních podnicích s ohledem na gender.

KLÍČOVÁ SLOVA

Gender, Feminismus, Pracovní síla, Socialismus, Válcovny trub a železa, Výroba, Chomutov

ABSTRACT

Diploma thesis „*Gender and manpower in production companies in the Chomutov region*“ is focused on historically and sociologically oriented research of employment of men and women in production companies in the Chomutov region over last 50 and 70 years respectively.

The main aspects which are included in the theoretical part of this work are gender relations in the production companies, that is the history of the employment of women, horizontal and vertical gender segregation including wages and salaries and employee education. The analyzed data are from the period of mid 20th century and the beginning of the 21st century and focus primarily on the production companies of The Tube and Iron Rolling Mill and their current successor Sandvik. By means of data analysis, the methodical part of the thesis describes differences and changes which have occurred in the horizon of last 50 and 70 years in the manpower employment in production companies with respect to gender.

KEYWORDS

Gender, Feminism, Manpower, Socialism, The Tube and Iron Rolling Mill, Production, Chomutov

Obsah

Úvod.....	8
1. *** Počátky postavení žen obecně v 19. století	11
1.1. Postavení žen za socialismu ve 20. století.....	14
1.2. Feminismus a ženská hnutí	17
2. *** Genderové nerovnosti mezi ženami a muži.....	20
2.1. Genderová segregace trhu práce	22
2.2. Horizontální segregace	23
2.3. Vertikální segregace	24
2.3.1. Skleněný strop.....	25
2.3.2. Skleněný výtah.....	26
2.4. Dopady segregace práce na trh práce	27
3. *** Genderové stereotypy	29
3.1. Žena v zaměstnání jako symbol	32
4. *** Gender a jeho vliv na platové ohodnocení	32
4.1. Odměňování a nepříznivé pracovní podmínky	35
4.2. Rozdíly v odměňování.....	37
5. *** Gender a jeho vliv na vzdělání	41
6. *** Chomutovsko jako průmyslová zóna.....	47
6.1. Nejstarší podnik Chomutovska- Válcovny trub a železa	48
7. *** Vlastní výzkumné šetření	50
7.1. Výzkumné otázky.....	51
7.2. Metodika výzkumného šetření	52
7.3. Výzkumný vzorek	55
7.4. Technika zpracování dat.....	57

7.5. Vyhodnocení výzkumného šetření	59
7.6. Vlastní doporučení	85
Závěr	89
Seznam použitých informačních zdrojů	92
Slovník klíčových slov.....	100
Seznam příloh	105

Úvod

Předmětem diplomové práce je historicko-sociologicky orientovaný výzkum pracovního obsazení mužů a žen ve výrobních podnicích na Chomutovsku v porovnání uplynulých 50 a 70 let. V teoretické části se zaměřím na historickou otázku postavení žen, feministické hnutí a genderovou segregaci trhu práce, zejména horizontální a vertikální segregaci. Součástí genderové segregace trhu práce jsou i dopady na společnost, které se stále až do současnosti projevují. Mezi tyto dopady genderové segregace trhu práce patří i skleněný strop a skleněný výtah, které se projevily v zaměstnání již v minulosti, a jejichž přítomnost se stále vyskytuje v zaměstnání. Dílčími faktory projevujícími se jako genderová nerovnost jsou i mzdy a vzdělání. Tyto aspekty, které jsou zahrnuty v teoretické části, jsou hlavním vodítkem k porovnání uplynulých 50 a 70 let. Teoretická část nám dá možnost porozumět mechanismu ovlivňujícímu zaměstnávání žen a odhalit překážky, se kterými se ženy střetávají (bariéry přístupu žen do zaměstnání, jak do výrobních pozic, tak do vedoucích funkcí). Odhalí nám objektivně existující mzdový rozdíl mezi ženami a muži a jeho příčiny. Umožní nám nahlédnout i na možnosti vzdělání žen od historie až po současnost. V teoretické části jsou dále obsaženy informace o tom, proč je Chomutovsko považováno za průmyslovou zónu a je zde popsána i historie nejstaršího podniku na Chomutovsku- Válcovny trub a železa a vznik výrobní společnosti s názvem Sandvik. Konkrétním cílem této diplomové práce je doložit pozitivní postavení žen vůči mužům ve výrobních podnicích na Chomutovsku za uplynulých 50 a 70 let, a to pomocí obsahové analýzy archivních dat z poloviny 20. století a elektronických dat počátku 21. století. Analýza dat je zaměřena na konkrétní výrobní podniky, představené v teoretické části této práce, a to zejména na Válcovny trub a železa, Sandvik a určitý výrobní podnik na Chomutovsku, který působí v podobném výrobním odvětví. Vzhledem k tomu, že tento podnik poskytl pouze data týkající se mzdového ohodnocení zaměstnanců pro tuto diplomovou práci, výslovně si přál zůstat v anonymitě, což je v této práci zohledněno. Válcovny trub a železa jsem si vybrala z toho důvodu, že jako jediný ze všech podniků na Chomutovsku byl

založen koncem 19. století a i přes zásadní reorganizační změny podniku působí dodnes v novodobé podobě jako společnost Sandvik. Za počáteční časový bod jsem si určila 40. až 60. léta minulého století, která se datují jako počátek první vlny socialismu a zejména se jedná o počátek emancipace žen v Československu. Konečným bodem je 21. století, kdy emancipace žen by se dala považovat již za dokončenou. Dle mého názoru však 21. století není zárukou vrcholné emancipace žen, ani zárukou toho, že žena má jednoduché pracovní postavení ve výrobní společnosti. Tento můj názor je zapříčiněn mou dlouholetou praxí Personalisty ve výrobní společnosti, kdy při náboru pracovníků pozoruji nižší finanční očekávání u žen, než u mužů. Ženy mají totiž obavy, aby právě ony práci získaly. Je všeobecně známo, že před 50 lety mezi mzdovým ohodnocením mužů a žen byl velmi výrazný rozdíl, kdy muž pobíral mnohem vyšší mzdu než žena. Za 50 let se mzdové ohodnocení žen pomalým tempem přibližuje výši mzdy, kterou mají muži, avšak mzdy mužů jsou stále o více jak 20 % vyšší než u žen. Tento předpoklad mi posloužil ke stanovení jedné z hypotéz, které chci v této diplomové práci potvrdit. Stanovenými hypotézami jsou, že ženy před 50 a 70 lety zastávaly většinou práci na nižších než vedoucích pozicích, pracovaly většinou v administrativě. V současnosti jsou však častěji dosazovány do vyšších pozic, než tomu bylo před 70 lety. Naopak muži byli před 50 lety většinou dosazováni do výrobních pozic více než ženy. Ve výrobních podnicích před 50 a 70 lety převažovali jako zaměstnanci muži nad ženami. Dalšími předpoklady, které jsem si stanovila před zahájením výzkumného šetření, bylo, že ženy před 70 lety, ale i nyní, mají stále nižší mzdu než muži. Pokud bychom se zaměřili na úroveň vzdělání u mužů a žen v minulosti, tak dle mého názoru jejich úroveň vzdělání byla významně nižší než v současnosti. Před 70 lety byla vzdělanostní struktura žen jiná než před 50 lety. Zásadní rozdíl spočíval v tom, že v 60. letech 20. století masově vzrostl zájem o vyšší vzdělání a ženy se začaly přizpůsobovat požadavkům trhu práce. Vzdělání mělo i má stálý vliv na obsazení muže a ženy do určité pozice na trhu práce.

Za uplynulých 50 a 70 let jsou ženy jako pracovní síla ve výrobních podnicích více dosazovány do pozic administrativních, ale zejména do pozic řídicích

pracovníků a top managementu. Vzdělání žen, ale i mužů, má vliv na profesní život, avšak ženy mají v současnosti možnost zvolit si libovolné vzdělání oproti tomu, jaké možnosti byly za socialistického režimu. Ženy pracující ve výrobních podnicích na Chomutovsku měly ve 20. století nerovné podmínky v možnostech volby zaměstnání, měly značně omezený přístup do vedoucích funkcí a nerovné finanční ohodnocení oproti mužům. Tato práce je důkazem toho, že v současnosti mají ženy pracující ve výrobních podnicích na Chomutovsku vyváženější pracovní podmínky v porovnání s muži, a i když jejich pozice na trhu práce není totožná jako u mužů, i tak se jeví jako velmi pozitivní.

1. * Počátky postavení žen obecně v 19. století**

Pro počátky postavení žen obecně je důležité zmínit koncept historicity, který měl vliv na jeho formování. Koncept historicity je silnější než koncept sociální změny, která může být mechanická a externí, něco, co mohou vytvořit lidé, jako je například oheň, nebo na co mají lidé vliv. Tím může být životní styl lidí a s tím související nemoci. Idea historicity je o změně vytvářené lidskou činností, o lidech nacházejících se uvnitř procesu. Idea, že genderové vztahy mají historii je více než století stará. V 19. století se řešila zejména problematika původu lidstva, která směřovala ke konceptu historicity.

Koncept původu vyjadřuje, že něco je už vytvořeno v rané podobě, ačkoli ne úplně rozvinuto, a to co následuje, se odvíjí od přírody, která je již dána a ustálena. Původní teorie, která měla největší vliv na teorii ženské otázky, byla od Bedřicha Engelse. Jeho dílo „Původ rodiny, soukromého vlastnictví a státu“ se objevilo v roce 1884. Engelsův pohled na primitivní sociální strukturu byl zároveň i součástí vědy. Jeho teorie byla založena zejména na řeckých a římských literárních zdrojích, které byly oživeny brzkou etnografií [Connel 1987: 143-144]. Engels ve svém díle „Původ rodiny, soukromého vlastnictví a státu“ zaznamenal, že ženy jsou diskriminované a nelze je s muži porovnávat. Důvodem této nerovnosti je postavení rodiny v kapitalismu [Engels 1972: 20]. Dle Engelse žena byla považována za majetek muže, kdy muž jako hlava rodiny a jediný živitel měl právo ženu ovládat a diktovat jí co má dělat. Engels také stanovil trojí plán k dosažení rovnosti ženy a muže a tím bylo nejprve rovné právní postavení obou pohlaví a ekonomická nezávislost žen. Následně domácí práce měly být převzaty do rukou společnosti. Engels byl toho názoru, že revolucí a pádem kapitalismu se vyřeší tato nerovnost a ženy a muži si budou rovni [Havelková 2009: 181]. Rozdělení povolání na mužská a ženská je doloženo historickými dokumenty z období první průmyslové revoluce [Svorenová-Királyová 1968: 63].

„Místo toho, aby bojovali za radikální zlepšení pracovních podmínek ženské práce v továrnách i na jiných pracovištích, uzavírali proudhonisté¹ ve svých představách ženu do úzkého rámce rodinného života, vkládající na ni mj. i hlavní odpovědnost za prvotní výchovu dětí v předškolním a předvýrobním věku. To byl ovšem krok zpět, krok, který objektivně oslaboval nejenom boj za rovnoprávné postavení ženy ve společnosti, ale zbavoval perspektivně revoluční proletářské hnutí jedné z jeho hlavních a rozhodujících opor- revolučního hnutí.“, [Macek 1964: 382 383]

Otázka týkající se postavení žen byla nevědomě v 19. století nastíněna proudhonisty, kteří se svými názory střetli se zastánci marxistické teorie. Marx byl toho názoru, že za růstem kapitalismu stojí duševní, tělesná a technická výchova. Tyto dva odlišné tábory svými otázkami podnítily 7. 9. 1866 debatu o práci dětí a žen ve výrobě. Tato debata je také známa jako ženevský kongres internacionály, kde byly názory proudhonistů potlačeny. První internacionálou byly však zaznamenány úvahy o zákazu práce všech žen, a to z toho důvodu, že ženy se považovaly za silné soupeře. Tyto úvahy však mohly znamenat jediné, a to ekonomickou krizi, vysokou nezaměstnanost a přítěž pro stát. Z tohoto se však dá usoudit, že již v 19. století byly ženy považovány za silné jedince konkurenceschopné mužům. Marxova teorie byla cílena na vztahy mezi třídami, nezabýval se přímo ženským nebo mužským pohlavím. Jedince považoval za pracovní sílu, která je součástí výrobní společnosti a kapitalismu. Samy o sobě nemohou existovat [Havelková 2009: 181-182].

Představa, že ženy byly nebo měly být závislé na mužích, se mohla zdát absurdní v kontextu vzájemnosti vesnického zemědělství a komerčních měst, které byly typickým sektorem pro mužská zaměstnání. Rozsáhlá ženská účast ve výrobě a jejich příjmu peněz však pokračovala i přes etapu industrializace. Jak ukázala Joan Wallach Scott a Louise Tilly, procento evropských žen v placených zaměstnáních

¹ Proudhonisté byli stoupenci teorie 19. století socialistického myslitele Pierra-Josepha Proudhona, kdy základem společnosti byla rodina [Steiniche 1964: 22] a ženy byly považovány vulgárně za vařečku a postel [Macek 1964: 383].

zůstalo působivě stabilní v 19. století. To bylo způsobeno lokalitou a sociálním míněním o ženské práci, které bylo změněno. Kombinace technologie a průmyslové politiky postupně ženy přemístila z jádra průmyslu k průmyslové revoluci. Průmyslová revoluce je charakteristická dostatkem pracovních míst, avšak nízkým mzdovým ohodnocením. Rodinný mzdový model muže jako živitele rodiny a závislé ženy, se stal kritériem pro obsazení pracovních míst a státní politiky. Genderová dělba práce, která se dělí mezi živitele rodiny a ženu v domácnosti, byla formující nejen pro moderní definici maskulinity a feminity, ale také pro charakter a směr politiků [Connel 1987: 156]. Během ranné fáze industrializace, když žena pracovala za peníze, tak se jednalo o ženu, která neměla muže, a její příjem byl velmi nízký. Pokud se žena vdala, očekávalo se, že se žena vzdá svých práv, zvláště ekonomické nezávislosti. Pouze pár vdaných žen pracovalo, příležitostně ženy mohly pracovat a pobírat za práci mzdu, jestliže jejich otec nebo manžel nebyl schopen práce. Práce pro ženu se považovala za výhodu pro rodinu, nikoliv pro ženu. Žena byla ve společnosti definována sociálním postavením, kdežto muž byl definován, jak sociálním, tak i ekonomickým postavením ve společnosti. Ženám bylo často zabraňováno ve vstupu na trh práce. Důvodem bylo, že muži měli strach, že vstup žen na trh práce zapříčiní pokles jejich mezd. Způsob, jak dosáhnout ženskosti byl dán tím, aby žena jen rodila a pečovala o děti [Cleveland, Stockdale, Murphy 2000: 8].

V období kapitalismu byla žena využívána jako zdroj levné pracovní síly. Žena byla považována za méněcennou. Tato méněcennost ženy podle názoru Augusta Comta byla dána zvláštnostmi ženského organismu [Bilšajová 1960: 232]. Žena byla pro některé jedince méněcennou, jelikož svými reprodukčními schopnostmi byla lehce zranitelnou a citlivou bytostí.

Druhou internacionálou roku 1891 bylo zaručeno a ustanoveno všeobecné volební právo pro ženy. V polovině 19. století z řad žen zněly návrhy na vylepšení ženského postavení ve společnosti a ve vzdělání. Britský utilitarista John Stuart Mill se zaměřil na problematiku ženské otázky zrovnoprávnění žen před zákonem. Jeho

ideologie se měla v Československu naplnit o 100 let později [Havelková, Oates-Induchová 2014: 12].

1.1. Postavení žen za socialismu ve 20. století

Třetí internacionála roku 1924 garantovala rovnost ženám a mužům v právech i ve společenském životě. V té době však nebyla ženská otázka a rovnost obou pohlaví řešena individuálně. Tato otázka byla vždy součástí politického, ideologického programu řešena pro blaho všech.

Dle autorky Pauline Marshall jsou tři faktory, které zapříčinily vstup žen na trh práce v roce 1940. Těmi byly demografické změny, válka a růst poptávky po pracovní síle [Cleveland, Stockdale, Murphy 2000: 8]. Autorka Barbara Havelková považuje právní systém v období socialismu s ohledem na genderovou rovnost za nejednotný. „Autorka identifikovala tři různá stádia: a) zrovnoprávnění (*equalization*) v letech 1948-1962, b) přemítání (*reflection*) v letech 1963-1968, c) *éra rodiny (the era of family)* v letech 1969-1989. Každé z těchto stádií staví ženy před nové výzvy oficiálního postoje k rovnoprávnosti.“ [Gender, rovné příležitosti, výzkum 2014: 121]

Režim socialismu ve 40. let 20. století ve východní Evropě proklamoval ženskou emancipaci podle marxisticko-leninistické doktríny. Všechny ženy byly připraveny se stát produktivními členy komunity s možností placené práce a politické aktivity. Lepší platové podmínky se začaly objevovat u administrativních pracovníků v nových ocelárnách tvořících ocelářský průmysl [Fodor 2005: 2]. Do roku 1945 byly platné odlišné předpisy pro pracovníky- manuální a nemanuální, chyběla ochrana pracujících, avšak úpravou prošla ochrana žen a dětí, maximální pracovní doba a zaručená mzda. Pro pracující ženy se stal zlomový rok 1948, kdy Ústavou ze dne 9. 5. byly stanoveny základní principy a sama Ústava² garantovala princip, že „Muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti a stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem“. Pozdější ústava z roku 1960

² Ústavní zákon č.150/1948 Sb., §1 odst. 2.

obsahovala podobné ustanovení³. Zásadní se však staly §§ 26 až 27 pro zvláštní ochranu žen a mladistvých a právo na spravedlivou odměnu. Výjimečným se stal zejména princip, že za „*týchž podmínek mají muži i ženy za stejnou práci nárok na stejnou odměnu.*“⁴ Tyto principy byly právně chráněny. I když ústavně byly zaručeny základní principy zrovnoprávnění žen a mužů, ženy však stále byly utlačovány společností, nezastávaly identické postavení jako muži jak ve společnosti, tak ani v zaměstnání. Řízením státní mzdové politiky bylo rozhodováno o mzdách a platech a umístování pracovních sil, tudíž i přes principy zaručené Ústavou stát stále zasahoval do mzdové politiky a umístění pracovníků. To mělo dopad na zaměstnávání žen a jejich ohodnocení v zaměstnání. Zaměstnanost žen však byla za období 1948 až 1960, tedy v průběhu 12 let, navýšena o 5,4 % [Havelková 2009: 192].

Všechny země socialistického bloku prošly mezi lety 1940 a 1960 radikální změnou práce žen a jejich pozic v zaměstnání. Ženy očekávaly stejnou práci, stejné školení, stejnou mzdu a stejné vedoucí zodpovědnosti jako měli muži. Avšak pro ženy se hlídání dětí projevilo jako drahá záležitost. Projevil se rapidní pokles porodnosti a nakonec muži neradi pozorovali, jak se ženy vracejí pozdě domů. Na konci 60. let byly předefinovány potřeby a parametry pro ženy k vybalancování práce a rození dětí. To znamenalo delší placenou mateřskou dovolenou s garancí práce [Fodor 2005: 2-3]. Navzdory jistým předpovědím desetiletí předtím, nevyústila tato krize rodiny v Armagedon. Debaty o poklesu rodinných hodnot byly opodstatněné. Jednalo se o náznak opravdových změn v 60. a 70. letech 20. století [Connel 1987: 158].

Autorka Lenka Kalinová se blíže zabývala obdobím společenských proměn v čase socialistického experimentu v letech 1945 až 1969, kdy pomocí archiválií a periodik shromáždila poznatky z tohoto období. Zaměřila se na společenské procesy, které nastaly systémovými změnami. I když z knihy autorky není zcela jasné, co považuje za socialistický experiment, tak dle jejího tvrzení za onen počátek experimentu lze

³ Ústavní zákon č.100/1960 Sb., článek 20 odst. 3.

⁴ Ústavní zákon č.150/1968 Sb.

dle mého považovat únor 1948, kdy u moci byla jedna politická strana [Kalinová 2007: 334]. V 50. letech se politika a ekonomika změnily v opačný pól kapitalismu a sociální struktura se vrátila k hodnotám, které platily v minulosti [Kalinová 2007: 313-314]. Socialismus představoval nové společenské uspořádání a nové vybudování československého sociálního systému pro lidi. Pro léta 1948 až 1960 bylo typické, že v prvopočátku se vláda snažila uplatňovat nové sociální jistoty, jako je například národní pojištění, avšak posléze tato uplatňování nahradil třídní boj, který vyvrcholil v letech 1951 až 1953. Následně další pokusy o prosazování sociálních jistot ztroskotaly a nastaly kompromisy, které byly uskutečňovány směrem k nejpočetnější populaci, a to dělnictvu [Kalinová 2007: 118]. V době socialismu bylo považováno za samozřejmé, že sociální politika se sama se sebou vypořádá pomocí ekonomických změn, které probíhaly [Kalinová 2007: 142]. Odbory zaměstnanců v 50. letech nezastávaly pozici, jakou měly. V té době odbory byly spíše prostředkem moci a přikláněly se i k porušování ochrany zaměstnanců a jejich pracovních práv [Kalinová 2007: 183-186]. V 60. letech byly u moci intelektuálové, kteří se snažili o větší účast na moci [Kalinová 2007: 247]. Tito intelektuálové měli vliv na sociální politiku, ale i ekonomiku státu. Mezi jejich návrhy se řadí i odstátnění podniků [Kalinová 2007: 335]. Do 60. let minulého století se sociální zabezpečení vztahovalo pouze na zaměstnance a jejich rodinu. Pojištění se oficiálně zrušilo a bylo zahrnuto do daně ze mzdy [Kalinová 2007: 146]. Během 40. let byly sociální jistoty tehdejším režimem značně omezeny a o jejich prosazení usilovali občané v 60. letech. Intelektuálové totiž veřejně zmiňovali, že poroste nezaměstnanost a ceny včetně toho, že budou omezeny i sociální jistoty [Kalinová 2007: 272]. Zajímavé je, že prosazování jistot občany nastalo v době ekonomické nestability. 60. léta minulého století jsou známá ekonomickými problémy, kdy byl zaznamenán pokles důchodu, mezd a cen. Byla zjištěna velmi nízká produktivita práce a bylo nezbytné učinit změny v řídicích funkcích zastupujících podniky. Začátkem 60. let minulého století nastala krize populace, která měla za následek snahu státu přesunout ženy do domácnosti a péče o děti. Trh práce byl v 60. letech omezen na volná pracovní místa pro muže, ženy

byly z trhu práce postupně vytlačovány. Ústava z roku 1960 však slavila vítězství socialismu a usnesení ÚV KSČ⁵ na konci roku 1960 bylo podnětem pro prodiskutování otázky o zpracování nového zákoníku práce, návrh však byl postoupen k diskuzi až roku 1963. Ústava 1960 ustanovila právo na práci pro všechny, což mělo za následek vytvoření umělé zaměstnanosti [Bobek, Molek, Šimíček 2009: 490]. Dle autorky Kalinové během tzv. socialistického experimentu byly v sociálním systému prosazovány tradice naší země [Kalinová 2007: 342], což mělo za následek spravedlivé sociální zázemí pro ženy a muže.

Období přelomu 1. a 2. poloviny 20. století představovalo průlom, co se týče postavení žen ve společnosti, jelikož došlo k modernizaci v oblasti společenské, rodinné i pracovní. Zároveň však v ČR přineslo omezení svobody projevu a sloučení ženských skupin. To zapříčinilo nemožnost komunikace mezi ostatními ženami a nemožnost uvědomění si bezpráví, které všechny ženy neustále tížilo. Nelze však odepřít snahu o modernizaci postavení ženy ve společnosti a zrovnoprávnění s mužem, jak ve společenské, tak i rodinné a pracovní rovině [Bobek, Molek, Šimíček 2009: 490].

1.2. Feminismus a ženská hnutí

Ženy se snažily o prosazení svých práv ve Francii roku 1793, kdy požadovaly úpravu Deklarace. Jejich prosby však nebyly vyslyšeny a trvalo několik let, než se ženy dočkaly odezvy a umožnění jejich svobody a práv.

„Žena se narodila svobodná a právem muži rovná. Cílem každé zákonodárné společnosti je ochrana nezczitelných práv obou pohlaví: svobody, pokroku, bezpečnosti a odporu proti útlaku. Má-li žena právo vystoupit na popraviště, musí mít také právo vystoupit na řečnickou tribunu“. Francouzská deklarace těmito větami hájila práva žen a díky ní byly zahájeny počátky ženského hnutí za rovnoprávnost [Svorenová-Királyová 1968: 8]. Sto let po vydání francouzské deklarace se za ženy postavil i anglický filozof John Stuart Mill, který se snažil prosadit politická ženská práva. Hnutí se koncem 19. století dalo do pohybu a pod

⁵ Ústřední výbor Komunistické strany Československa [Žaloudek 2004: 255].

hlavním vlivem Anglie a Spojených států amerických se rozšířilo do dalších zemí [Svoreňová-Királyová 1968: 10].

Emancipační hnutí se začalo prvně výrazně projevat během I. internacionály, která čerpala od ideologů Marxe a Engelse a jejich Komunistického manifestu a Kapitálu. Ženskou otázku považovali za důležitou část boje snažícího se osvobodit proletariát. Marx a Engels se snažili prosadit ženu jako rovnou a zohlednili tuto skutečnost ve prospěch celé společnosti. Marx popisuje ve svém díle „Kapitál“ dělníka obojího pohlaví, který tu je pro výrobní proces, nikoliv naopak [Svoreňová-Királyová 1968: 15]. Ženské hnutí se do českého prostředí dostalo prostřednictvím idejí cestovatele Vojty Náprstka, který emancipační vlnu zaznamenal ve Spojených státech. V roce 1865 byl díky vědci V. Náprstkovi a jeho kolegyni Karolíně Světlé založen v Čechách první ženský klub neboli Americký klub žen, jenž podnítl feministické hnutí napříč celou Moravou, Slezskem a Čechami. Ženy oficiálně vstoupily do politické a právní sféry až ve 20. století [Svoreňová-Királyová 1968: 10].

Roku 1903 byla založena Politická a sociální unie žen v Anglii. Zakladatelkou byla Angličanka prosazující ženskou občanskou práva. „*První žena, která se snažila zrovnoprávnit ženy ve společnosti, dopřát ženám prosazení s výhodou volebního práva. To byla Emmeline Pankhurstová*“. [Nováková 2015: online] Ženy se po dlouhá léta snažily o prosazení svých práv dohodou, ale i více ráznými kroky, kdy dávaly najevo svou nespokojenost s bezprávím a nerovností s muži. Ženy se uchýlily i k ničení majetku, protestními akcemi a dokonce i k vlastnímu věznění s drženími protestních hladovek na důkaz nespokojenosti. Tyto ženy snažící se o prosazení svých práv byly nazvány sufražetkami a připodobňovány k mužatkám. Byly považovány za ženy nemající ženskou stránku [Svoreňová-Királyová 1968: 7]. Ženy byly považovány za nesvéprávné, ve společnosti za ně jednal a mluvil muž jako hlava rodiny a svéprávný jedinec. Zákon neumožňoval ženám svobodu slova a angažování se ve veřejných otázkách. Buržoazní společnost neměla zájem o prosazování žen ve společnosti. Zvrat v boji za svobodu žen zaznamenala až první světová válka, kdy ženy zaujaly místa mužů v továrnách vyrábějící munici a

v dalších odvětvích věnujících se hospodářství. Za odměnu vlády v některých zemích daly ženám po válce volební právo [Svorenová-Királyová 1968: 17]. Ve Svazu sovětských socialistických republik byly ženy plnohodnotně zákonně zrovnoprávněny s muži po Velké říjnové revoluci sovětskými dekrety roku 1917. Ženy se následně začlenily do společenského a politického života a díky tomu se stávaly plnohodnotným partnerem pro muže na vzdělanostní a profesní úrovni [Svorenová-Királyová 1968: 18].

Světová hospodářská krize v roce 1933 měla za následek vysoké procento nezaměstnanosti, snížení platů a bídu. Ženy v této době vycházely do ulic a účastnily se demonstrací a stávek. Před druhou světovou válkou vznikla politická solidarita mezinárodního ženského demonstračního hnutí. V roce 1934 se konal Mezinárodní sjezd žen proti válce a fašismu, kterého se účastnilo přes dva tisíce žen z třiceti zemí světa. Účelem sjezdu byl manifest proti válce a fašismu, avšak manifestem nebylo možné zvrátit hrozbu 2. světové války [Svorenová-Királyová 1968: 22]. Druhá světová válka měla za následek zejména nezaměstnanost a krizi hospodářství. Mnoho žen si z druhé světové války odneslo mnoho zkušeností z koncentračních táborů, továren, polí, ale i úřadů. Díky těmto zkušenostem ženy mnoho zažily a staly se tak silnějšími osobnostmi, které mohly čelit dalším výzvám [Svorenová-Királyová 1968: 23]. Během druhé světové války ženy reprezentovaly 22 % všech zaměstnaných lidí. O 15 let později procento vzrostlo na 28,6 % [Šiklová 1997: 19]. Začátek druhé poloviny 20. století signalizoval pozitivní změny pro ženy. V roce 1945 byla přijata Charta spojených národů v USA, která stanovila stejná práva pro ženy a muže [Svorenová-Királyová 1968: 23]. Emancipace žen v druhé polovině 20. století měla pozitivní dopad na to, že ženy dosáhly vysoké úrovně vzdělání, které vzrostlo a budování kariéry žen na trhu práce [Fodor 2005: 2-3]. Motivace ženského hnutí v 60. letech 20. století způsobilo, že mnoho žen aspirovalo a dosáhlo statusu v tradičních mužských zaměstnáních [Cleveland 2000: 312].

Symbolem útlaku a devastace demokratických hodnot v zemi se stala v 50. letech 20. století Milada Horáková, prezidentka ženské národní rady, která byla popravena

za velezradu. *Feminismus* byl považován svědomitými ženskými členkami komunistické strany za buržoazní ideologii [Oates-Indruchová 2002: 11].

Ženy v období socialismu pracovaly více než muži. Důvodem bylo, že ženy musely vybalancovat pracovní život se starostmi o domácnost [Šiklová 1997: 9]. „Například muži považovali ženy jako kolegyně trpící nějakou tísní a často „kryli“ ženy, které odcházely dříve, a přicházeli později do práce, protože musely vzít jejich děti do nebo ze školky. Vztahy na pracovištích mezi ženami a muži byly dobré, bez rivality a soutěžení.“⁶ Ženám byly prostřednictvím Československého svazu žen zajištěny dobré podmínky pro různé zájmové aktivity. Svaz žen umožnil aktivitu všem sociálním skupinám žen [Bauerová, Bártová 1987: 276].

2. *** Genderové nerovnosti mezi ženami a muži

„Joan Wallach Scott označila gender za hierarchické rozdíly mezi ženami a muži.“ Jedná se o základní element sociálních vztahů založený na vnímaných rozdílech mezi pohlavími a navrhuje využití tohoto konceptu pro sociální analýzu mocenských vztahů [Křížková, Sloboda 2009: úvod]. *Genderové nerovnosti*, respektive diskriminace na trhu práce, můžeme v zásadě rozlišit na genderovou segregaci a mzdové nerovnosti [Křížková, a kol. 2011: 22]. Genderovou nerovnost v praxi si můžete představit prostřednictvím provedeného průzkumu. Autorky Křížková a Hašková prováděly v roce 2003 průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, kdy jednou ze zkoumaných problematik byly genderové nerovnosti na trhu práce. Mezi genderové nerovnosti byly zařazeny již zmíněné mzdové nerovnosti. Pro průzkum autorky použily populaci České republiky. Jedinci, kteří zodpovídali připravované otázky, byli starší 15 let. Jednalo se o kvótní výběr vzorku 1067 respondentů, z čehož bylo 526 žen a 521 mužů. Kvótní znaky zahrnovaly: pohlaví, věk, dosažené vzdělání, velikost místa bydliště a region. Výzkumné otázky, které autorky položily respondentům, se týkaly postoje české

⁶ „For instance, men treated women as colleagues suffering the same oppression and often „covered“ for women who left earlier or came late to work because they had to take their children to or from kindergarten. Relationships at workplaces between men and women were good, without rivalry and competition.“ [Šiklová 1997: 10]

veřejnosti k horší pozici ženské pracovní síly a hlavních důvodů diskriminace žen na trhu práce. 77 % české populace považuje ženy obecně, popřípadě některé skupiny žen, za znevýhodněné oproti mužům. Avšak ženy samotné jsou si vědomy své horší pozice na trhu práce. Za nejvíce znevýhodněné na trhu práce jsou považovány ženy, čímž se potvrdila i hypotéza autorek [Křížková, Hašková 2003: 9-10]. Autorky se zabývaly i otázkami, proč ženy nemají s muži srovnatelné podmínky co se týče mzdového ohodnocení a genderové vertikální segregace neboli kariérního růstu. Odpovědi respondentů byly různorodé, avšak jednalo se o fakt, že ženy a muži mají různé schopnosti, znalosti a vzdělání. Mezi další odpovědi patřil i nedostatek autority, prosazení se a usilování o vedoucí pozici ze strany žen [Křížková, Hašková 2003: 13]. Jak vysvětlují autorky Křížková, Václavíková-Helšusová, jednou ze základních charakteristik, která se u mužů a žen v pracovním procesu liší, je délka času, který svému zaměstnání věnují. Délka času v zaměstnání souvisí právě s vedoucí pozicí. Zaměstnanci na vedoucích pozicích mají ve většině případů časově dvojnásob náročnější práci než řadový zaměstnanec. Ženy, od kterých je očekáván intenzivní výkon, jak v práci, tak i v domácnosti, musí svůj čas přiměřeně rozdělit mezi rodinné a pracovní prostředí. Oproti tomu muži, po nichž se často nevyžaduje tak intenzivní nasazení v domácnosti, mají lepší možnost věnovat větší podíl svého času zaměstnání [Křížková, Václavíková-Helšusová 2002: 12-13].

Vrátím-li se k provedenému průzkumu, autorky Křížková, Hašková zaznamenaly i další důvody, které považují respondenti za opodstatněné. Ženy musejí pečovat o děti [Křížková, Hašková 2003: 13]. Ženy s ohledem na rodinu věnují práci méně času. U žen se setkáváme s nelehkou situací, jelikož se od nich očekává vyšší snaha mimo pracovní prostředí. Proto je také stále zažitě společenské dogma, že muž je aktivní v zaměstnání a žena v rodinném životě [Křížková, Václavíková-Helšusová 2002: 12-13]. Posledním z důvodů, proč ženy nemají srovnatelné podmínky, jsou trh práce a zaměstnavatelé, kteří preferují mužské osazenstvo jako pracovní sílu [Křížková, Hašková 2003: 13]. Vysvětlením může být, že ženy se na některý druh práce příliš nehodí a je tedy nezbytné zaměstnat muže. Zaměstnavatelé respektují diskriminační zákon a posuzují ženskou pracovní sílu podle vykonané práce. Jako

příklad bych zmínila, že ženy mohou zvedat jen určitou hmotnost břemen a v případě, že pozice je fyzicky náročnější a vyžaduje časté zvedání a přenášení břemen, je zde hmotnostní limit 15 kg. Při občasném zvedání a přenášení je limit 20kg [Dandová 2005: 96-97]. Proto u některých výrobních pozic je častější zastoupení mužů, kdy náplní jejich práce je i manipulace s těžkými břemeny. Z důvodu rovnosti a zákazu diskriminace byl i v minulosti vyňat ze zákoníku práce zákaz noční práce ženám [Dandová 2005: 97].

2.1. Genderová segregace trhu práce

Genderová segregace trhu práce úzce souvisí s genderovou nerovností mezi ženami a muži. Genderová segregace způsobuje, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých smluvních a pracovních podmínek, tyto rozdílnosti mají genderový význam a takřka vždy je jejich důsledek genderová nerovnost. Segregace zaměstnání má téměř vždy negativní dopad na ženy a efektivitu fungování trhu práce jako celku. Zaměstnání mužů a žen jsou odlišná a platové ohodnocení není stejné [Křížková 2011: 22]. Segregace představuje genderovou dělbu práce a v důsledku toho také rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic. Dělí se na ty, kde dominují muži a na ty, kde dominují ženy, nebo na tzv. integrované oblasti, kde je podíl mužů a žen zhruba vyrovnaný (40-60 % žen a mužů). Segregace práce je pevně spjata s genderovou strukturou společnosti a je jednou z jejích hlavních součástí a jednou z hlavních forem genderových nerovností v práci [Křížková, Sloboda 2009: 13]. Segregace trhu práce je jednou z hlavních determinant rozdílů mezd mezi muži a ženami, protože jednotlivá zaměstnání a pozice mají různé mzdové úrovně a obecně platí, že zaměstnání, kde převládají muži, jsou výše finančně hodnocena. Nejde o problém žen nebo mužů, ale společností. Nízké mzdy žen, které segregaci doprovázejí, jsou příspěvkem k chudobě a nerovnostem ve společnosti jako celku. Trh práce se dělí na primární a sekundární sektor. Primární sektor je typický pro zaměstnání s vyšší mzdou, lepšími pracovními podmínkami, stabilitou práce a možnostmi kariérního postupu. Naopak sekundární sektor zahrnuje povolání opačná s neexistencí odborů

[Křížková 2011: 24-25]. Na genderové významy rozdělení žen a mužů do různých oblastí a úrovní trhu práce poukazuje zejména statistická evidence přetrvávající segregace zaměstnání podle pohlaví. Proto hovoříme o genderové segregaci zaměstnání [Křížková, Sloboda 2009: úvod]. Rozlišujeme segregaci sektorů, segregaci zaměstnání, horizontální a vertikální segregace. Rozlišení horizontální a vertikální segregace není zcela přímočaré, a to s ohledem na klasifikaci zaměstnání, díky které určujeme rozsah segregace, která zahrnuje oborové rozdělení a hierarchickou strukturu trhu práce [Křížková 2011: 23].

2.2. Horizontální segregace

V minulosti byla nejvíce odměňována práce v těžkém průmyslu a oblast hospodářství, kde byli zaměstnání zejména muži. Ženy se velmi těžko uplatňovaly v těchto odvětvích mimo jiné proto, že byly do určité míry omezeny zákonem (omezení zaměstnávání žen v pracích v podzemí a dolech- pozn. autorky). Tento jev je označován jako *horizontální segregace*, kdy ženy a muži jsou zastoupeni v odlišných oborech a povoláních. Rozdělení mužů a žen podle genderu do různých oborů a zaměstnání je tedy v horizontální struktuře trhu práce takové, že ženy např. vykonávají zaměstnání ve veřejných službách a muži jsou zaměstnáváni v technických oborech [Křížková 2011: 23]. Horizontální segregace se dá považovat podle sociologa Jurajdy za koncentraci žen a mužů ve specifických odvětvích a povoláních a s tím souvisí i odlišné finanční ohodnocení. Tato segregace do povolání způsobuje shlukování žen a mužů do různě ohodnocených pracovních buněk [Havelková 2007: 21]. Historické příklady ukazují, že nízké platové ohodnocení některých oborů a profesí nesouvisí s charakterem či obtížností těchto profesí, ale právě s faktem, že v nich převažují ženy. *„Ženy provozovaly obchod jako druhotnou a fyzicky méně náročnou hospodářskou činnost na venkově již v 19. století, ale v českém prostředí jeho feminizace úzce souvisí s hospodářským vývojem na počátku padesátých let, především s tehdejší orientací na rozvoj těžkého a těžebního průmyslu. V rámci různých kampaní byla značná část mužů zaměstnaných do té doby v maloobchodu nucena přejít do preferovaných odvětví a*

jejich místa zaplňovaly ženy, předtím vesměs pracující v domácnosti. Feminizaci podporovaly i platové úpravy- ženy většinou nastupovaly do hůře placených profesí, protože jejich výdělek byl vnímán pouze jako doplňkové vylepšení rodinného rozpočtu. ... Již v padesátých letech vznikla výše zmiňovaná genderová nerovnost- muži, kteří přes všechny tlak zůstali v obchodech, měli většinou vyšší kvalifikaci než většina nově zaměstnaných žen., [Vaněk, Krátká 2014: 393-394] Jakmile v určitém odvětví dojde k tzv. feminizaci, sníží se také mzdy (např. prodavačky), naopak nastane-li převaha mužů, mzdy se zvýší (např. zámečníci).

2.3. Vertikální segregace

Známým pojmem souvisejícím s genderovou segregací trhu práce je i *vertikální segregace*, kdy v tomto případě má žena omezené možnosti obsadit řídicí funkci [Hašková, Křížková, Linková 2006: 144]. Vertikální segregaci potvrzuje i Hilda Scott svým výrokem v knize „Does Socialism Liberate Women?“, „že žensky biologickou specifičnost lze považovat za objektivní překážku k větší účasti žen v managementu“. [Scott 1976: 17] Rozdělení žen a mužů v hierarchické struktuře pozic na trhu práce tak, že muži jsou koncentrováni významně více do řídicích pozic a ženy spíše do servisních pozic, nazýváme vertikální genderovou segregací [Křížková 2011: 23]. Muži jsou častěji nabíráni na profesionální a manažerské pozice než podobně kvalifikované ženy. Všeobecně jsou ženy vnímány jako méně kompetentní a následně jsou méně často povýšeny nebo jsou povýšeny pomalejším tempem, než muži s tou samou kvalifikací. Dokonce ženy mají vyšší výkon než muži, avšak muži jsou více povyšováni. Vyloučení žen z vyšších pozic je nazýváno skleněným stropem, kterým se budeme zabývat v dalším oddílu [Cleveland 2000: 57]. Ženy chtějí častěji dosáhnout vedoucího postavení. V poměru bylo téměř před 20 lety 20 % žen zastoupeno v řídicích funkcích oproti 13 % žen, které pracovaly na pozicích bez podřízených. U žen v řídicích pozicích s vysokoškolským vzděláním bylo 91 % spokojeno se svou náplní práce, 86 % bylo spokojeno s využitím svého vzdělání a 59 % vyjádřilo spokojenost se svým platem. Naproti tomu ženy bez podřízených byly s pracovní náplní spokojeny z 87 %, ze 73 % byly spokojeny

s využitím svého vzdělání a pouze 33 % bylo spokojeno se svým platem (data jsou z roku 1998- pozn. autorky). Potvrdilo se, že ženy ve vedoucích funkcích jsou spokojenější oproti ženám bez podřízených. Častěji by byly ženy ochotny pracovat o 2 hodiny déle, pokud by to bylo dobře zapláceno, což potvrdilo 52 % žen v řídicích funkcích a 39 % žen bez podřízených [Křížková, Václavíková-Helšusová 2002: 19]. Ženy v řídicích funkcích celkově v různých oblastech vidí šance mužů a žen jako shodné. Ženy - manažerky mají v některých oblastech podobné názory jako muži [Křížková, Václavíková-Helšusová 2002: 35]. Pro dosažení většího podílu žen na vedoucích a řídicích pozicích se ukazuje jako klíčové rozšířit pobídky pro ženy neboli vzory ženského manažerského úspěchu, mediální obrazy žen manažerek, a aby úspěšná žena manažerka přestala být vnímána jako zvláštní a výjimečná. Měly by se podporovat podnikové programy směřující ke zvýšení podílu žen v řízení (tzv. mentoringové programy). Dále by se mělo usnadňovat uplatnění starších žen v oblasti managementu a řízení, čímž je myšleno nabízet starším ženám rekvalifikaci, sledovat a postihovat věkovou diskriminaci. Nezbytné je i sledovat a postihovat diskriminační praktiky organizací a v neposlední řadě bránit šíření stereotypů a negativních obrazů ženských schopností a dovedností [Dudová, Křížková, Fischlová 2006: 16]. Další překážkou, kterou se odborná literatura zabývá ohledně problematiky ženy na řídicí pozici, je tzv. bariéra odlišnosti, což znamená, že manažeři si stereotypně vybírají takové uchazeče, kteří se od nich příliš neodlišují. V některých firmách dokonce mohou fungovat tzv. old-boy's network, což jsou sítě neformálních vztahů mezi muži. V současných organizacích převládá paternalismus a mužsky laděná neformálnost točící se kolem sexistických vtípů, konzumace alkoholu a sportu [Dudová, Křížková, Fischlová 2006: 23].

2.3.1. Skleněný strop

V České republice probíhal před deseti lety kvalitativní výzkum podmínek a nerovností formou polostandardizovaného interview, kterého se zúčastilo 30 respondentů. Mladší generace začínají o dětech uvažovat kolem třiceti let věku, když dosáhnou na určitou pozici. Překážky v kariéře ženy považují za demotivující

a zpomalující jejich profesní postup. Tyto překážky zapříčiňují nižší podíl žen v řídicích funkcích a tento podíl je výsledkem postupů a chování některých ostatních zaměstnanců a některých organizací obecně: ženám je nabízeno méně možností postupu, automaticky se předpokládá, že odejdou na mateřskou dovolenou, ženy musejí prokázat větší výkon než muži a některá místa v organizaci jsou neoficiálně rezervována mužům [Dudová, Křížková, Fischlová 2006: 7-8].

Další výzkum, který probíhal v České republice, a byl zaměřený na ženskou profesní dráhu, prokázal segregaci vycházející z bariér vstupu do zaměstnání u středoškolaček, a to jak horizontální, tak i vertikální. U vysokoškolsky vzdělaných žen se projevila zejména vertikální segregace, kde se objevuje i bariéra skleněného stropu, což je specifické pro některé obory, anebo se jedná o přizpůsobení se maskuliním normám na tomto stupni hierarchie [Křížková 2011: 89]. Termín *skleněný strop* se objevil roku 1986 v článku časopisu Wall Street Journal popisujícím neviditelné bariéry žen v reakci na obsazování vysokých korporátních exekutivních pozic [Gregory 2003: 3]. Do některých nejvyšších pozic mají ženy výrazně omezený přístup a bariéra oddělující jednotlivé úrovně je nazývána skleněným stropem, což je existence neproniknutelné bariéry, která blokuje vertikální mobilitu žen, ke které mohou postupovat, avšak za ni již ne, protože se projeví až v okamžiku, kdy se ji ženy pokusí překročit a narazí na významné překážky v podobě genderového znevýhodnění [Křížková 2011: 23]. Skleněný strop je způsobený přímou a nepřímou diskriminací či jinými znevýhodňujícími jevy. Tyto jevy jsou individuální (schopnosti, postoje, chování), institucionální (skupinové normy, organizační kultura, politiky a programy) a sociálně-systémové (trendy v globální ekonomice, společenské normy, legislativa) [Powell 1999: 339].

2.3.2. Skleněný výtah

Opačným pojmem, s kterým se v souvislosti s gender můžeme setkat, je skleněný výtah, proto ve stručnosti zmíním, čeho se tento pojem týká.

Znevýhodňující jevy, které se projevují u žen, jsou předpokládány automaticky i u mužů. V tomto případě se jedná o pojem *skleněný výtah*, což jsou mechanismy,

které vezou muže vzhůru po kariérním žebříčku mnohem rychleji a na vyšší pozice, než by odpovídalo jejich vzdělání, věku a praxi [Havelková 2007: 23].

2.4. Dopady segregace práce na trh práce

Segregace trhu práce má za důsledek rozdíly mezd mezi muži a ženami. Segregace má negativní dopad na fungování a výkonnost trhu práce, protože není efektivně využíván individuální potenciál pracovníků a pracovnic, ale využívání jejich schopností je často řízeno genderovými stereotypy. Segregace brzdí možnosti trhu práce reagovat na změny, protože snižuje pružnost nabídky a poptávky na trhu práce jejich genderovou omezeností. Segregace zpětně ovlivňuje výchovu a výuku budoucích generací, protože rozhodnutí škol, rodičů a dětí o oboru studia jsou do jisté míry založena na pozorovaných příležitostech uplatnění. Segregace také omezuje ženskou zaměstnanost jako takovou, protože oblasti trhu práce, kam mají ženy přístup, jsou malé a často s nízkými mzdami, takže v některých zemích mohou ženy zvažovat, zda se jim vůbec vyplatí pracovat. Se segregací souvisí nastavení sociálních dávek, dopravní dostupnost, počet dětí, rodinná situace, a další. Segregace má negativní vliv na to, jak muži vidí ženy a jak ženy vidí samy sebe. Segregace posiluje a produkuje genderové stereotypy. V rozvinutých zemích má segregace dopad na nežádoucí skrytou nezaměstnanost a ekonomickou neaktivitu žen, což je problém pro celou společnost. Nízké mzdy žen, které segregaci doprovázejí, jsou důležitým příspěvkem k chudobě a nerovnostem ve společnosti jako celku. Velký vliv na dlouhodobou nezaměstnanost žen a začlenění žen do pracovního procesu v současnosti měla ekonomická krize v letech 2008 až 2009. Muži nacházeli nové zaměstnání rychleji než ženy. Pokud jsou ženy nezaměstnané, zůstávají v nezaměstnanosti nebo mimo trh práce déle, protože jsou obecně zaměstnavateli považovány za méně výhodnou pracovní sílu oproti mužům [Křížková, Sloboda 2009: 13]. Antidiskriminační legislativa přispěla k tomu, že

rozdíly v odměňování se postupně snižují [Křížková 2011: 24-25]. Rozdíly v odměňování mezi ženami a muži jsou však v současnosti stále 22%.⁷

Česká republika byla na třetím místě s nejvyšším indexem segregace ze sledovaných 29 zemí (EU včetně Norska a Islandu) v roce 2007 [Křížková, Sloboda 2009: 17].

V roce 2008 ČSÚ⁸ sledoval podíl žen a mužů v jednotlivých skupinách zaměstnání. Sledováno bylo celkem 107 zaměstnání.

- vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací a podniků (dále manažeři) bylo zastoupeno počtem 70 458 zaměstnaných. Z toho bylo 63,4 % mužů a 36,6 % žen. Jedná se tedy o zaměstnání, kde dominují muži, jelikož více jak 61 % je zastoupeno muži.
- střední management byl zastoupen počtem 17 952 zaměstnaných. Z toho bylo 42,2 % mužů a 57,8 % žen. V tomto případě se jedná o integrovaná zaměstnání.
- techničtí pracovníci byli zastoupeni počtem 126 789 zaměstnaných. Z toho bylo 77,1 % mužů a 22,9 % žen. Jako u manažerů se jedná o zaměstnání, kde dominují muži, jelikož více jak 61 % je zastoupeno muži.
- asistentské pozice byly zastoupeny 82 535 zaměstnanými. Z toho bylo 28,7 % mužů a 71,3 % žen. Zde dominují ženy, jelikož je více jak 61 % zastoupení.
- strojírenští dělníci byli zastoupeni 172 080 zaměstnanými. Z toho bylo 84,3 % mužů a 15,7 % žen. Zde opět dominují muži.
- montážní pracovníci byli zastoupeni 119 930 zaměstnanými. Z toho bylo 45,7 % mužů a 54,3 % žen. V tomto případě se jedná o integrované zaměstnání.

⁷ Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii* [online]. Evropská unie, 2014 [cit. 28. 3. 2016]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf. ISBN 978-92-79-36088-6

⁸ Zkratka: Český statistický úřad.

Nejčastější zaměstnání žen jsou odborné administrativní pracovnice. Každá šestá zaměstnaná žena v České republice pracuje jako administrativní pracovnice, což představuje 15 % ženské pracovní síly. Šesté zaměstnání jsou montážní dělnice, které mají 3,9 % zastoupení. Ze všech deseti zaměstnání jde o obor, který je v současnosti nejméně feminizovaný, jelikož podíl činí 63 % žen v této kategorii zaměstnání [Křížková, Sloboda 2009: 17]. Muži jsou nejčastěji obsazováni do technických pozic, nástrojáři, zámečníci. Každý druhý muž pracoval na těchto manuálních zaměstnáních. 8. místo zaujali vedoucí pracovníci ve velkých podnicích [Křížková, Sloboda 2009: 27].

3. *** Genderové stereotypy

S genderovou nerovností mezi ženami a muži jsou spojené i genderové stereotypy, které popíši v této části práce. Pro lepší představení této problematiky použiji výzkum, který byl proveden v minulosti. Od začátku 50. let 20. století se objevil velký nárůst studií, které se zaměřovaly na genderové stereotypy. Nejvíce studií o genderových stereotypech v psychologii bylo zaměřeno na jedince jako osobnost, např. Sherriffs and McKee (1957) v *Journal of Personality*. Na konci 50. let 20. století vědci vzali přes 200 účastníků ke zkoumání. Muži byli popsáni jako upřímní, přímí v sociálních vztazích, intelektuálně smýšlející a kompetentní, odvážní a efektivní ve vyjednávání s okolím. Stereotypy žen zahrnují popisy jako emoční, vřelé, zaměřené na materiální záležitosti a sociální vybavení. Tyto skupiny rysů jsou často označovány jako adaptivně-instrumentální (mužské rysy) a iterativně-expresivní (ženské rysy) [Cleveland, Stockdale, Murphy 2000: 42-43]. Na konci 80. let 20. století byly ženy popsány jako „*vřelé, atraktivní, flirtující, sexy a snivé a ba naopak muži jako racionální, realističtí, tvrdí, agresivní a dominantní*“. [Cleveland, Stockdale, Murphy 2000: 46] Zažitým stereotypem je, že ženy nechtějí pracovat, jsou méně odhodlané pro kariéru než muži, nejsou zcela odhodlané k úspěchu v práci, všeobecně nejsou schopné nebo odhodlané pracovat dlouho a nad rámec pracovních hodin, nejsou schopné nebo odhodlané se geograficky relokovat, jsou neschopné nebo neodhodlané dělat rozhodnutí, nejsou

dostatečně agresivní, raději jsou pasivní a jsou příliš emocionální [Gregory 2003: 10]. Proč tyto stereotypy přetrvávají? „*V myslí mnoha bílých manažerů práce není tam, kde jsou ženy.....*“, [Furchtgott, Stolba 1999: 148]

Zaměstnavatelé jsou zastánci nejen těchto nepravdivých předpokladů týkajících se pracujících žen, ale také vnímají konflikty mezi mateřskými zodpovědnostmi pracujících žen, ale i pracovních zodpovědností těchto žen-matek. Dokud tyto stereotypy nebudou odděleny od pracovního prostředí, diskriminace žen bude pokračovat [Gregory 2003: 11]. Socializační modely tvrdí, že genderové identity a rozdíly mezi ženami a muži jsou dány tím, jak se dostaneme přes různá vývojová stádia. Pohlavní rozdíly v genderových identitách a rolích začínají již od učicího procesu, který zahrnuje modelování, imitaci a posílení. Například znalost genderových stereotypů se zvyšuje mezi školkou a univerzitou (chlapec sleduje ostatní chlapce a tím se muži učí odpovídajícímu chování). Sociálně strukturálně-kulturní modely mají dlouhou popularitu mezi sociology a antropology. Tento model je zaměřen na sociální struktury, systémy a ujednání, která definují a podporují genderové rozdíly a důvody proč naše společnost podporuje malé chlapce a dívky v učení. Podle tohoto modelu početné instituce (vzdělávací, politické, vojenské, náboženské, aj.) mají tradiční způsoby představující jejich funkcionalitu. Primární socializace najednou končí dětstvím a vstupem do zaměstnání. Ženy jsou sociálně posíleny o schopnosti nezbytné pro péči v zaměstnání a schopnosti, které jsou vnímány jako přirozené pro ženu. Muži v práci jsou dominantní svými stereotypními schopnostmi nebo vlastnostmi jako jsou asertivita, vedení lidí a síla. Potřeby vzdělání jsou u chlapců i dívek rozdílné. Dívky se již od dětství záměrně učí, aby nedosahovaly na vyšší prestižní pozice. Naopak chlapci jsou vedeni k tomu, aby dosahovali vyšších prestižních pozic. Segregace mužů a žen v zaměstnání je založena na dvou diskriminačních aspektech, a to: přístup v práci, jako příklad z praxe bych uvedla diskriminační nábor, kdy uchazeč o určitou pozici v zaměstnání je odmítnut na základě pohlaví. Druhým diskriminačním aspektem je zvýhodnění zaměstnance na základě pohlaví v souvislosti s povýšením a navýšením mzdy [Cleveland, Stockdale, Murphy 2000: 20-26]. Genderové stereotypy zahrnují

všeobecně přesvědčení o skupinách jako celku ke členům těchto skupin, např. věříte, že starší lidé se hůře vyrovnávají se změnami než mladí lidé. Díky stereotypům můžeme kategorizovat lidi do skupin na demografické bázi, zahrnující gender, rasu, věk, náboženství, sociální třídy. Naše vnímání určitých jedinců bude ovlivněno tím, co víme nebo si myslíme, že víme o skupinách jako celku. Genderové stereotypy jsou sociálně sdílené přesvědčení o charakteristikách nebo attributech mužů a žen všeobecně tím, že vliv našeho vnímání mužů a žen je individuální. Genderové stereotypy mají dvě fáze: stereotyp role pohlaví a stereotyp rysů pohlaví. Stereotyp role pohlaví je přesvědčení o vhodnosti různých rolí a aktivit, např. dvě pohlaví se na aktivitě podílí různou četností. Stereotyp rysů pohlaví je přesvědčení, že psychologické vlastnosti a vlastnosti chování popisují většinu mužů k většímu nebo menšímu stupni než většina žen [Cleveland, Stockdale, Murphy 2000: 42].

U pohlaví existují ve společnosti stereotypy, které stojí za nerovným odměňováním mezi muži a ženami. Zaměstnavatelé tak často posuzují kvality jednotlivce jako je asertivita a organizační schopnosti. Podle sociologů Rosse a Gatty posuzování kvalit jednotlivce podle stereotypních názorů na danou skupinu je též označováno jako statistická diskriminace. U žen v reprodukčním věku zaměstnavatelé automaticky očekávají kariérní výpadky z důvodu těhotenství a mateřství [Havelková 2007: 23].

Do hodnocení manažerských stylů a stylu práce celkově významně vstupují genderové stereotypy, které se předpokládají nebo hodnotí manažerský styl žen a mužů odlišně. Ženy jsou označovány za citlivější, méně nadané na logické a technické myšlení a mající často problém s dosažením autority v pracovním týmu. Za ženské vlastnosti jsou považovány zejména citlivost, empatie, diplomacie a za mužské vlastnosti autorita, logické myšlení a racionální rozhodování. Muži často hodnotí stereotypně ženské schopnosti negativně [Dudová, Křížková, Fischlová 2006: 13]. Hlavními znaky maskulinního stereotypu je tedy síla, dominance, agresivita a moc. Mocná žena je viděna mnohými jako něco nepřírozeného. Muži jsou pravidelněji více obsazováni do pracovních pozic žen. Skoro 75 % žen ve

školních letech očekává, že budou v budoucnu zaměstnány v kancelářích. Stereotyp pracujících žen je stále negativní a je stále založen na předpokladu, že pracoviště není normální prostředí pro ženy [Cleveland, Stockdale, Murphy 2000: 54].

3.1. Žena v zaměstnání jako symbol

Vztahy mezi členy pracovní skupiny mohou být dost odlišné. Záleží na rozložení pracovní skupiny. Zaměstnanci, kteří na pracovišti tvoří poměrně malou skupinu, představují především symboly než individuality. Tento jev nazýváme *tokenismus*. Ženy mohou být v částečné minoritě ve skupině a jejich status jako token může vést k vyšší úrovni genderové diskriminace. Autorka R. M. Kanter ve svém díle „Men and women of the corporations“ definovala token jako individuální představení částečné skupiny, které má méně než 15 % členů organizace. Jeden ze základních výzkumů dokládá vliv token statusu charakteristickým oddělením. R. M. Kanter předpokládá tři procesy, které vedou k genderové diskriminaci, kdy ženy jsou považovány za tokeny (symboly). Proces je následující: tokenový status zvyšuje stereotypy. Ve skupině je pár žen, které jsou závislé a srdečné. Ženy jsou viditelnými prvky-tokeny, např. ženy jsou emocionální během schůzky, ostatní to zaznamenají a pamatují si to. Veškeré tyto situace vedou k polarizaci. Lidé zaznamenají rozdíly a ignorují podobnosti mezi tokeny a členy majority [Cleveland, Stockdale, Murphy 2000: 165]. Ženy se tedy mohou dostat do pozice tokenů, jakýchsi symbolů své skupiny, stereotypů. To znamená, že pokud se například manažerka snaží nepůsobit žensky, je to vnímáno spíše jako handicap, jelikož ženské charakteristiky jsou jim neustále připisovány [Dudová, Křížková, Fischlová 2006: 24].

4. * Gender a jeho vliv na platové ohodnocení**

Problematiku genderové nerovnosti týkající se genderové segregace jsem již představila v předchozích kapitolách. Avšak genderové nerovnosti týkající se platového ohodnocení bude věnována většina teoretické části v této kapitole s ohledem na citlivost otázky platového ohodnocení žen a bohatou literaturu, která

se zabývá touto otázkou. Pro pochopení problematiky platového ohodnocení s ohledem na gender se dále podíváme do historie.

Princip stejné odměny za stejnou práci a právo na spravedlivou odměnu byl obsažen již ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948.⁹ Pro odměňování mužů a žen byl princip rovného odměňování ukotven Úmluvou Mezinárodní organizace práce č.100/1951 o rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci, která pro ČSSR vstoupila v účinnost v roce 1958.¹⁰ Podobně tomu bylo u Ústavy z 9. 5. 1948¹¹, Ústavy z roku 1960 a Zákona č.65/1965 Sb.¹² [Havelková 2007: 26]. Od konce 50. let 20. století hraje velkou úlohu placené zaměstnání v životě žen. Komunistický ideál byl prosazován od roku 1948, kdy ženy byly podporovány v masovém vstupu do zaměstnání. Idea plné zaměstnanosti po roce 1948 způsobila rychlý nárůst míry zaměstnanosti žen. V roce 1959 podíl žen mezi zaměstnanými oproti roku 1948 vzrostl z 55 % na 73 %. V tomto období docházelo k budování ekonomiky založené na průmyslové výrobě a těžkém průmyslu [Křížková 2011: 10]. Ženy zastávaly nízko kvalifikované pozice a dostávaly jen velmi nízké mzdy. Bylo to způsobeno tím, že většina žen měla pouze základní vzdělání. Podle statistické ročenky v roce 1950 mělo 86 %¹³ žen základní vzdělání. Ženy byly sekundární silou práce. Tato sekundární práce jim byla přímo nabízena. Ženy nedosahovaly na vedoucí funkce, protože to bylo podmíněno členstvím v komunistické straně. Ženy byly považovány za méně důvěrné a oddané komunistickým ideálům než muži, a to kvůli reprodukčním schopnostem [Křížková 2011: 12]. Ústavou roku 1960 se stalo zásadním právo na spravedlivou odměnu, a to v §§ 26 a 27 pro zvláštní ochranu žen a mladistvých. Výjimečným se stal také princip, že za týchž podmínek mají muži i ženy nárok na stejnou odměnu za stejnou

⁹ Článek 23, odst. 1 a 2.

¹⁰ Sdělení č.450/1990 Sb.

¹¹ Oddíl III. Odstavec 2 a 3.

¹² Zákon č.65/1965 Sb., § 111 a násl.

¹³ Historická statistická ročenka ČSSR (1985). Data ze sčítání lidí a domácností provedeného v roce 1950.

práci.¹⁴ Tyto principy byly právně chráněny. I když ústavně byly zaručeny základní principy zrovnoprávnění žen a mužů, ženy byly stále společnostmi utlačovány, nezastávaly identické postavení jako muži jak ve společnosti, tak ani v zaměstnání. Řízením státní mzdové politiky bylo rozhodováno o mzdách a platech a umístění pracovních sil, tudíž i přes principy zaručené Ústavou stát stále zasahoval do mzdové politiky a umístění pracovníků. To mělo dopad na zaměstnávání žen a jejich platové ohodnocení v zaměstnání. Jejich odměny se stále nevyrovnaly mužům. Rozdíl v příjmech mužů a žen v roce 1962 činil průměrně 683,- Kčs¹⁵ ve prospěch mužů. Ženy měly nižší platy a to z toho důvodu, že do mzdové politiky zasahoval zejména stát [Havelková, Oates-Indruchová 2014: 12]. Roku 1962 byla Trestním zákonem¹⁶ ustanovena povinnost pracovat. Výjimkou byly pouze ženy s dětmi. Centrální plánovaná ekonomika trpěla v tomto období nízkou produktivitou práce a nedostatkem pracovních sil. Rodiny nemohly žít z jednoho platu a nastala nutnost dvou příjmů v domácnosti [Křížková 2011: 11]. Na konci 60. let 20. století došlo k zásadnímu zvýšení zaměstnanosti žen. Podle statistické ročenky z roku 1970 ženy tvořily 45,5 % všech zaměstnaných. Ze začátku 60. let 20. století jsou dostupné první statistiky rozdílu příjmu žen a mužů. Ženy pobíraly dvě třetiny průměrné mzdy oproti mužům. To bylo způsobeno preferencí mužů v průmyslu, těžbě a stavebnictví, což byla odvětví s vyšším mzdovým ohodnocením. Ženy byly diskriminovány nejen v přístupu ke kvalifikovaným a řídicím funkcím, ale zejména i mzdově. V době socialismu byla stále uplatňována ideologie, že muž je považován za živitele [Křížková 2011: 12]. V současnosti se již muž nepovažuje za živitele rodiny, protože mnoho žen žije samo bez partnera, rozhodne si pořídit dítě bez partnera nebo se následkem rozvodu stane matkou- samoživitelkou [Havelková 2007: 43]. Zkušenosti žen ve věku 50 až 65 let, které vstupovaly na trh práce v 2. pol. 60. let 20. století, byly doprovázeny nejistotou na trhu práce. Ženy vstupovaly na trh práce řízenou úrovní státní politiky povinné zaměstnanosti a také systémem

¹⁴ Ústavní zákon č.150/1968 Sb.

¹⁵ Vlastní výpočet z tabulky mezd [Křížková, Vohlídalová 2007: 3-11].

¹⁶ Trestní zákon č.14/1961.

pracovních umístěnek [Křížková 2011: 53]. 60. léta přinesla však důraz na mateřskou roli žen [Křížková 2011: 13]. Od roku 1966 byla zavedena možnost práce na zkrácený úvazek. Nejsou však k dispozici data o jejím skutečném využívání (pozn. autorky). Uzákoněna byla i povinnost zaměstnavatele přijmout ženu zpět na její pozici po mateřské dovolené a na pozici odpovídající po rodičovské dovolené. Mužům to bylo umožněno až od roku 2001 [Křížková 2011: 13]. Právní řád v období reálného socialismu však nikdy rovnost mužů a žen v odměňování specificky neadresoval a obecné proklamace se nikdy neodrazily ve skutečnosti. Rozdíl mezi mzdami mužů a žen od roku 1970 do roku 2000 je téměř beze změny a to kolem 20 %. Rovné právo mužů a žen na spravedlivou odměnu zakotvila v roce 1993 pro Českou republiku Listina základních práv a svobod [Havelková 2007: 27]. České pracovní právo diskriminaci až do roku 2009 nedefinovalo.¹⁷ Diskriminaci do tohoto roku bylo možné odvodit ze směrnic, judikatury i mezinárodního srovnání [Havelková 2007: 27]. Podle autora Clevelanda ženy všeobecně potřebují méně osobní podpory v zaměstnání než muži. Ženy, které pracují ve stejné společnosti a na obdobné pozici se stejným vzděláním jsou i přesto níže ohodnoceny než muži. Pokud není žena plnohodnotně ohodnocena za její úsilí být dobrým vedoucím jako muž, musí to mít vliv na její motivaci aspirovat na pozice v top managementu [Cleveland 2000: 314].

4.1. Odměňování a nepříznivé pracovní podmínky

Jedním z vysvětlení mzdového rozdílu mezi pohlavími je to, že ženy si vybírají práci, kde jsou spokojené, v bezpečí a pohodlí. Jestliže jsou muži placeni více za práci, je to všeobecně způsobeno tím, že pracují ve špinavém, hlučném a nebezpečném prostředí. Jinak řečeno, ženy mají vyšší část jejich příjmu ve vybavení zahrnujícím nedefinovatelné prostředky, jako jsou uspokojivé pracovní podmínky, i přesto, že muži mají vyšší příjem. Vyšší příjem souvisí s méně žádoucí prací a dalšími předpoklady jako jsou vzdělanostní požadavky. Autoři Jacobs a Steinberg napsali článek zabývající se detailními daty týkajícími se pracovních podmínek.

¹⁷ Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.

Mezi první podmínky patří právě již ty zmíněné nedefinovatelné pracovní podmínky, které nejsou dobré zejména u modrých límečků (výrobních pozic- pozn. autorky), kde dominují muži. Mezi druhé podmínky patří tíživé pracovní podmínky, které jsou trvale spojovány s vyššími mzdami [Jacobs 1995: 93]. Těmito pracemi jsou práce venku v chladu s rizikem úrazu končetin [Jacobs 1995: 95]. Mezi třetí podmínky se řadí určité pracovní podmínky, jako je namáhavá fyzická zátěž [Jacobs 1995: 93]. Pracovní podmínky byly definovány zejména podle zaměstnání, kde dominují muži. Tyto pracovní podmínky definované podle mužských měřítek mají za následek mzdový rozdíl ve prospěch mužů. Rizikové faktory, které se vyskytují u povolání, kde je převaha žen, nejsou ve vyšším platovém ohodnocení zohledněny (např. práce s nemocnými, kontakt s klienty, hluk, úklid). Vyšší příjmy mužů zapříčiněné horšími pracovními podmínkami jsou genderované, tj. vystavěné podle mužského modelu. Mezi rizikové faktory byl zařazen stres, práce ve ztíženém prostředí nebo obtížné pracovní úkoly [Borisoff, Chesebro: 164].

Komparativní mzdová studie, která probíhala ve Spojených státech před 20 lety a účastnilo se jí 533 mužů a 297 žen, mezi nepříznivé pracovní podmínky zahrнула:

- horko nebo zimu (vyjádřilo se 15,76 % mužů a 5,72 % žen)
- úklid špinavého prostředí (vyjádřilo se 8,44 % mužů a 13,13 % žen)
- kouř (neuveдена účast- pozn. autorky)
- hluk (vyjádřilo se 15,38 % mužů a 21,21 % žen)
- nepříznivá fyzická zátěž (neuveдена účast- pozn. autorky)
- riziko zranění (neuveдена účast- pozn. autorky)
- kontakt s klienty (neuveдена účast- pozn. autorky)
- komunikace s veřejností (neuveдена účast- pozn. autorky)
- stres (vyjádřilo se 49,34 % mužů a 35,70 % žen)
- samostatnost (vyjádřilo se 16,51 % mužů a 5,05 % žen)
- práce s nemocnými (vyjádřilo se 4,13 % mužů a 21,21 % žen)
- neočekávané problémy (vyjádřilo se 13,70 % mužů a 9,43 % žen)
- supervize (vyjádřilo se 9,94 % mužů a 13,47 % žen) [Jacobs 1995: 105-110].

4.2. Rozdíly v odměňování

Od pádu komunismu narůstá v České republice rozdíl v odměňování žen a mužů. Roku 2000 byl bodem obratu, avšak k zásadnímu zlepšení nedošlo. Průměrná výše měsíčního výdělku žen dosahuje tři čtvrtiny výdělku mužů. Rozdíl v odměňování jde napříč všemi vzdělanostními a věkovými skupinami a úrovněmi pracovního zařazení. Z hlediska vzdělání platí, že čím vyšší vzdělání, tím větší rozdíl ve výdělku. Vysokoškolsky vzdělané ženy vydělávají 68 % mzdy muže, a to přesto, že měsíčně pracují více hodin [Havelková 2007: 19]. Rovnost žen a mužů a nediskriminace jsou základními zásadami Evropské unie. V roce 2005 byly v Evropské unii rozdíly v odměňování mužů a žen odhadovány na 15 % ve státním sektoru a v soukromém sektoru až na 25 %. Míra zaměstnanosti stoupá, od roku 2007 je zaznamenáno pouze slabé zlepšení v rozdílu odměňování. Jak je možné, že rozdíl v odměňování přetrvává, když 59 % vysokoškolských absolventů jsou ženy? Je normální, aby ženy, které byly na mateřské dovolené, nesly s sebou dopady na kariéru a plat ještě za 20 let anebo až do důchodu? V červenci roku 2007 předložil Vladimír Špidla zvláštní sdělení, které analyzuje příčiny tohoto rozdílu a navrhuje opatření na jeho snížení [Havelková 2007: předmluva].

Rozdíl mezi příjmy mužů narůstá též s pracovní pozicí. Čím vyšší pozice v zaměstnání, tím větší rozdíl výdělku, a to bez ohledu na odpracovaný placený čas. Ženy v řídicích pozicích tak v roce 2006 vydělaly jen 60 % mzdy muže. Jak vysvětlit rozdíly? Sociologické či ekonomické analýzy se většinou přiklání buď k individualistickému či institucionálnímu vysvětlení rozdílu v odměňování. Individualistické teorie předkládají rozdíl v odměňování jako důsledek ženských charakteristik, postojů a preferencí [Havelková 2007: 20]. Jsou-li muži placeni více, je to tím, že trhem jsou vyhodnoceni jako produktivnější. Rozdíl ve výdělku se zde přičítá zejména rozdílné úrovni vzdělání a zkušeností, nižší účasti žen na školeních pořádaných zaměstnavatelem, rozdílným pracovním úsilím (např. ochota pracovat přesčas, jezdit na služební cesty) a profesionálním zakrněním v období péče o děti. Zastánci individualistických teorií tvrdí, že rozdíl v odměňování žen a mužů je možné odstranit změnou rozhodování žen na trhu práce. Institucionální teorie

upozorňují, že určité struktury a mechanismy na trhu práce omezují svobodu v rozhodování jeho účastníků do té míry, že ke snížení rozdílu v odměňování nedojde, pokud nebudou odstraněny [Havelková 2007: 21]. Znevýhodnění v podobě mzdového ohodnocení a nízkého zastoupení žen na manažerských pozicích je prokázaným jevem. Muži mají většinou racionální vysvětlení pro tyto rozdíly, buď v podobě odlišných preferencí žen, které jsou podle nich více zaměřeny na rodinu než na práci, anebo v podobě nedostatku předpokladů pro řídicí práci. Většina žen, ale i někteří mladší muži, si znevýhodnění žen oproti mužům uvědomují, a to zejména právě v předpokladu jednoznačného zaměření na rodinu, které jim neumožňuje plný pracovní výkon nebo ve zkreslování jejich schopností a jejich snižování a deformaci do podoby genderových stereotypů. V důsledku toho musejí ženy často podávat vyšší výkon než muži, aby byly ohodnoceny stejně. Statistiky dokládají rozdíly v příjmu mužů a žen. Častým odůvodněním je, že ženy jsou méně zastoupeny v manažerských pozicích. Ženy ze své slabší pozice dané nižším zastoupením a všudypřítomnými stereotypy i existujícím znevýhodněním samy pro sebe často vyjednávají nižší mzdu, nežádají maximum jako někteří muži [Dudová, Křížková, Fischlová, 2006: 14].

Většina žen a někteří muži na manažerských pozicích si uvědomují existenci a nespravedlnost mzdového rozdílu. Naprostá většina žen jej chápe jako nespravedlivý, muži mají velmi často vysvětlení v podobě nižšího pracovního výkonu žen nebo jiných preferencí žen, a tak rozdíl považují za vcelku spravedlivý. Podle mužů za to můžou ženy samy, protože pro sebe nevyjednávají vyšší mzdu nebo mají jiné priority, např. dobrou atmosféru v práci a o mzdu jim nejde [Dudová, Křížková, Fischlová, 2006: 15].

Sociolog Š. Jurajda analyzoval možné důvody rozdílu v odměňování v České republice a na Slovensku v období transformace ve výzkumu provedeném na více než 800 000 zaměstnancích a zaměstnankyních ve 2 000 firmách. Podle Jurajdy lze rozdíl v odměňování rozdělit na 3 části:

- a. část přiřítelnou rozdílným produktivním charakteristikám žen a mužů
- b. část vyplývající ze segregace trhu práce, kterou lze přičíst možným porušením principu rovného zacházení zaměstnavateli
- c. nevysvětlenou část, která představuje horní hranici částky upírané ženám v důsledku diskriminace v odměňování

Ne vždy na otázku na úroveň mezd jednotliví zaměstnavatelé odpovědí [Havelková 2007: 22]. Pro výzkum v této diplomové práci nebyla ze zkoumané společnosti Sandvik poskytnuta mzdová data z roku 2015 s ohledem na politiku společnosti. Společnost, která byla ochotna data poskytnout, si pro změnu přála zůstat anonymní, což dokládá citlivost této otázky.

Řada zahraničních studií, která použila jako vzorek různé věkové skupiny ukázala, že ženy mají nižší očekávání svého úspěchu než muži, i když je jejich výkon dokonce vyšší. Jedním z důvodů nižšího ženského výkonnostního očekávání může být generalizace stereotypu role pohlaví v naší společnosti, podle kterého jsou ženy méně kompetentní než muži. Ženy věří, že nižší mzda je spravedlivá pro různá zaměstnání. Genderový rozdíl je největší v zaměstnáních, kde dominují muži. Těmi jsou technické obory [Cleveland 2000: 57].

V roce 2014 Ministerstvo práce a sociálních věcí shromáždilo data o průměrných mzdách mužů a žen. Průměrná mzda žen za loňské pololetí činila 22.430,- Kč, avšak muži měli v průměru 29.290,- Kč. Ženy tedy mají o 23 % nižší průměrnou mzdu. Rozdíl u lidí s nejnižšími příjmy není natolik výrazný, činil 12 %. Ženy pobíraly průměrně za měsíc 11.059,- Kč a muži 12.533,- Kč. Rozdíl u lidí s nejvyššími výdělky byl nejvyšší, a to 23 %. Měsíční příjem ženy činil 35.710,- Kč a muže 46.667,- Kč. Na manažerských pozicích se vyskytuje nižší zastoupení žen. V této cílové skupině jsou rozdíly nejvýraznější. Podle statistiky z roku 2013 částku nad 100.000,- Kč mělo 1,6 % mužů a pouze 0,4 % žen. Rozdíly podle pohlaví jsou v České republice jedny z nejvyšších v Evropě. Nejvýraznější rozdíl je v soukromém sektoru. Dle statistik ženy ve veřejném sektoru a ve službách státu pobírají o 17 % nižší mzdu než muži. Ženy tak musí vykonávat pracovní činnost o

2,5 měsíce déle než muži, aby se vyrovnaly ročnímu mužskému výdělku. Tento závěr uvedla Asociace žen Business and Professional Women. Za tímto výrazným rozdílem je fakt, že ženy odpracují průměrně méně hodin, dělají méně přesčasů a mají více částečných úvazků než muži. Na pozicích, kde zaměstnanci tráví více času nad rámec plného pracovního úvazku, jsou obvykle vyšší mzdy než na pozicích na částečný úvazek. A to i v případě, když mzdu přepočítáme na hodinu. Ženy tedy zastávají méně placené funkce a naopak muži působí v řemeslech, obsluhují stroje a zastávají vedoucí funkce.¹⁸

Průměr a medián mezd a platů za první pololetí 2014 v českých korunách a poměr výdělků žen a mužů v procentech:

	Muži	Ženy	Poměr ženy/muži
mzdy průměr	29.290	22.430	77
mzdy medián	23.678	18.939	80
platy průměr	28.969	24.096	83
platy medián	26.529	23.457	88

Zdroj: Informační systém o průměrných výdělcích Ministerstva práce a sociálních věcí¹⁹

¹⁸ Finanční noviny. *Ženy mají o 23 % nižší průměrnou mzdu a o 17 % plat než muži* [online]. ČTK, 2015 [cit. 10. 12. 2015]. Dostupné z: <http://www.financninoviny.cz/zpravy/zeny-maji-o-23-nizsi-prumernou-mzdu-a-o-17-plat-nez-muzi/1193512>.

¹⁹ Tamtéž.

5. *** Gender a jeho vliv na vzdělání

Vzdělání úzce souvisí s lepším postavením ženy ve společnosti a je nezbytné, abych zmínila vzdělávací mechanismus a jeho vliv na postavení ženy na trhu práce. Čím vyšší vzdělání žena má, tím vyšší má šance na lepší postavení na trhu práce a současně i na lepší platové ohodnocení. V moderní společnosti je standardem povinné školní vzdělání, a to z toho důvodu, že té nejmladší generaci školní instituty předávají základní poznatky celé společnosti. Dle autora Bourdieua školní instituty mají primární cíl, a to uchování společenského řádu, nikoliv jeho změnu [Smetáčková 2009: 10]. Autor Bourdieu se společně s Hardingem příklání k teorii, která klade důraz na genderově definovaný mocenský systém, který je součástí společnosti a zároveň i svými principy popírá rovnost příležitostí.

Podle autorky Sandry Bem ve společnosti existují představy o tom, jak se má každý chovat a jak má přemýšlet. Tyto představy jsou spojeny s institucemi, ve kterých žijeme a které si i přivlastňujeme. Tyto představy autorka nazývá optickými skly (lenses). Pokud vezmeme v potaz gender, tak jsou rozlišovány tři základní optická skla a to: genderová polarizace, v které se ženy a muži liší a společnost je rozčleněna dle jejich odlišností. Dále androcentrismus, kde ženy jsou v podřízeném vztahu vůči mužům a muži představují určitou normu. Poslední představu tvoří biologický esencialismus, a to přesvědčení, že rozdíly mezi ženami a muži jsou dané již biologicky. Jedinec si všechna optická skla, která jsou typická pro danou společnost, osvojuje pomocí vlastní socializace. Výsledkem socializace je poté fakt, že mladí lidé mají svobodnou volbu výběru svého vzdělání, avšak současně je tato volba dána normami a vztahy v dané společnosti [Jarkovská, Liškovská, Šmídová 2010: 39-41].

Dříve než získaly politická práva, měly ženy možnost studia na středních, ale následně také na vysokých školách. První univerzita umožnila ženám studium v roce 1897 ve Švýcarsku. V Čechách díky Elišce Krásnohorské bylo roku 1890 umožněno studium dívkám na dívčím gymnasiu. První univerzita pro ženy v Čechách byla otevřena o sedm let později. Ženy mohly studovat lékařskou a filozofickou fakultu, zbývající obory vznikly až po vzniku Československé

republiky [Svoreňová-Királyová 1968: 11]. Vzdělání žen bylo zaručeno, avšak většina žen studovala obory lehkého průmyslu, zdravotnictví, obchodu a služeb, ekonomiky a organizace. Československo v době raného socialismu však mělo dostatek schopných a kvalifikovaných pracovníků. Zaměstnavatelé nabízeli, jak svým zaměstnancům, tak zaměstnankyním možnost závodního stravování, péči o děti a prádelny, aby ženy mohly vyrovnat osobní, ale i profesní život [Havelková 2007: 183]. Přes tento vstřícný krok však ženám stále zůstávala na bedrech dvojí činnost v podobě ženy jako zaměstnance a ženy jako matky v domácnosti. Tento jev je známý jako *dvojitá břemeno*²⁰ [Avollone 1998: 165].

Po 2. světové válce dochází k masovému nárůstu vzdělanosti žen. Ženy i muži se po druhé světové válce začali přizpůsobovat trhu práce a začali projevovat zájem o vysokoškolské vzdělání. Po roce 1945 vzrůstal počet dívek, které studovaly mnohem rychlejším tempem než chlapci. Rychlejší tempo se zejména projevilo u odborných a vysokých škol a to právě v zemích socialistického bloku. V 60. letech 20. století studovalo na vysokých školách ve většině vyspělých zemí 30-40 % žen [Svoreňová-Királyová 1968: 37].

V ČSSR²¹ mezi lety 1952 a 1963 vzrostl počet dívek studujících vysokou školu čtyřnásobně, u chlapců tomu tak bylo pouze dvojnásobně. Průmyslové školy zaznamenaly přírůstek 48,1 % u dívek a pouze 16,8 % u chlapců. Za 6 let od roku 1955 vzrostl počet dívek, které odešly ze studií, aby mohly začít s prací, z tří na deset. Rok 1963 zaznamenal 40,7 % žen se středním a vyšším odborným vzděláním. Ženy nad 30 let s vyšším odborným vzděláním měly v 60. letech 20. století v populaci převahu. Na vysokých universitních školách byla polovina studujících dívek a u vysokých škol technických tvořilo 20 % žen ze studujících [Svoreňová-Királyová 1968: 38]. Dívky se při studiu na středních školách zaměřily na školy připravující studenty na pedagogickou, zdravotnickou, obchodní a administrativní činnost. Ženy v socialistickém bloku volily i střední a vyšší odborné školy zaměřené na zemědělství. Ženy, které volily vysokoškolské studium, se zaměřily na

²⁰ Dvojitá břemeno je chápáno jako role zaměstnané ženy a matky.

²¹ Československá socialistická republika (pozn.autorky).

humanistické obory, především však na studium medicíny. U technických, přírodních a matematicko-fyzikálních oborů byl však nárůst studujících dívek také zaznamenán [Svorenová-Királyová 1968: 47]. Růst vzdělanosti žen se stal pokrokovým jevem civilizace [Svorenová-Királyová 1968: 41]. Dle autorky Lenky Kalinové lze vzdělání v době socialismu chápat: „*jako součást aktivní sociální politiky a jeho získávání jako právo občanů*“. [Kalinová 2007: 167]

Vysoká škola ekonomická a politických věd v roce 1960 zpracovala studii zaměřenou na ženy, které měly vědeckou a technologickou vzdělanost v průmyslu. Zkoumalo se 785 podniků a pouze 13 % podniků zaměstnávalo odborníci ve vědě. V roce 1961 výsledek zaznamenal pouze 370 žen z celkového počtu 140 000 techniků a inženýrů. V 60. letech tedy bylo jen 0,26 % žen v technických a inženýrských pozicích (pozn. autorky). Autoři studie se zaměřili na 17 škol, kde se pokoušeli zjistit, z jakého důvodu děvčata nestudují školy s technickým zaměřením [Svorenová-Királyová 1968: 47]. Zjištěním bylo, že děvčata volí povolání, ve kterých jsou vítána a že k technickým oborům nejsou vedeny rodinou, školou a okolím. Závěrem studie bylo, že studium technického směru dívkami je ve státním zájmu [Svorenová-Királyová 1968: 48]. Ženy studovaly velmi zřídka na školách připravujících pro povolání v průmyslu a hospodářském odvětví. Většina žen byla připravována na povolání kancelářského typu [Svorenová-Királyová 1968: 53]. V Československé socialistické republice v roce 1962 bylo zaměstnáno na pozicích dělnic 25,3 % žen s vyučením. V dělnických pozicích bylo malé procento kvalifikovaných žen [Svorenová-Királyová 1968: 57]. Jako příklad můžeme uvést, že v letech 1964 až 1965 byly z 969 absolventů odborných učilišť přijaty pouze tři dívky do automobilového průmyslu [Svorenová-Királyová 1968: 58]. V tomto období také 31 000 dívek ukončilo základní vzdělání a přecházely přímo do zaměstnání. Důsledkem bylo, že nekvalifikované ženy vracející se z mateřské dovolené nahradily nekvalifikované dívky. Tímto se vytvářela podřadná pracovní síla [Svorenová-Királyová 1968: 60-61].

Po roce 1989 v Československu nastala nedůvěra v ženská hnutí a problematika genderových nerovností byla brána na lehkou váhu. Na problematiku

socioekonomických nerovností ve vzdělání se začal brát zvláštní zřetel a to z toho důvodu, že genderové rovnosti stály ve 2. polovině 90. let mimo politický a odborný zájem [Smetáčková 2009: 14]. „*Pro postkomunistické země je typické, že přístup ke vzdělání je otevřen jak mužům, tak ženám. Jakkoliv můžeme o původu současného stavu dále spekulovat, je otevřený přístup ke vzdělání jedním ze znaků, který nás dnes spojuje se zeměmi, jež se vyznačují demokratickými přístupy ke vzdělávacímu systému.*“ [Jarkovská, Liškovská, Šmídová 2010: 41] I když se na základě tohoto tvrzení autorek může zdát, že gender problém ve vzdělávacím systému neexistoval, další odborná literatura dokládá opak.

Autorky Jarkovská a Lišková se v článku Genderové aspekty českého školství zabývají bližší problematikou vzdělávacího mechanismu a sociálních nerovností. Autorky zmiňují, že: „...*čím déle žena ve vzdělávacím systému setrvá a čím vyššího stupně vzdělání dosáhne, tím větší bude rozdíl mezi jejím sociálním postavením a postavením jejího stejně vzdělaného vrstevníka-muže.*“ [Jarkovská, Liškovská 2008: 684] Autorky společně s I. Šmídovou tvrdí, že ve společnostech, které jsou založeny na principech tržního hospodářství, je vyšší vzdělání spojeno s vyšším příjmem a prestiží člověka. Z toho důvodu je nezbytné vybalancovat příležitosti mužů a žen ve vzdělávacích systémech. Za základní nerovnost v současném vzdělávacím systému je považován gender [Jarkovská, Liškovská, Šmídová 2010: 36]. Za problematickou oblast tedy autorky považují právě vzdělávání a gender. Ženy nebyly zcela zařazeny před 150 lety do vzdělání, v současnosti však mají neomezený přístup ke vzdělání, a to na všech stupních hierarchie. Výzkumy, které byly provedeny za poslední desetiletí (např. PISA²² 2000), potvrzují, že dívky mají vyšší potenciál ve vzdělání než chlapci. Zastoupení dívek na středních a vysokých školách v současnosti oproti chlapcům je procentuálně vyšší. Vzdělávání žen rychlým tempem vzrůstá [Jarkovská, Liškovská 2008: 685]. Aspirace dívek a chlapců na vzdělání je v současnosti jedním z nejdůležitějších determinantů. [Jarkovská, Liškovská, Šmídová 2010: 37] Nerovné příležitosti, které jsou spojeny s genderem, se ve vzdělání objevují ve dvou rovinách, a to v rovině stejného přístupu dívek a chlapců

²² Programme for international student assessment [OECD 2001].

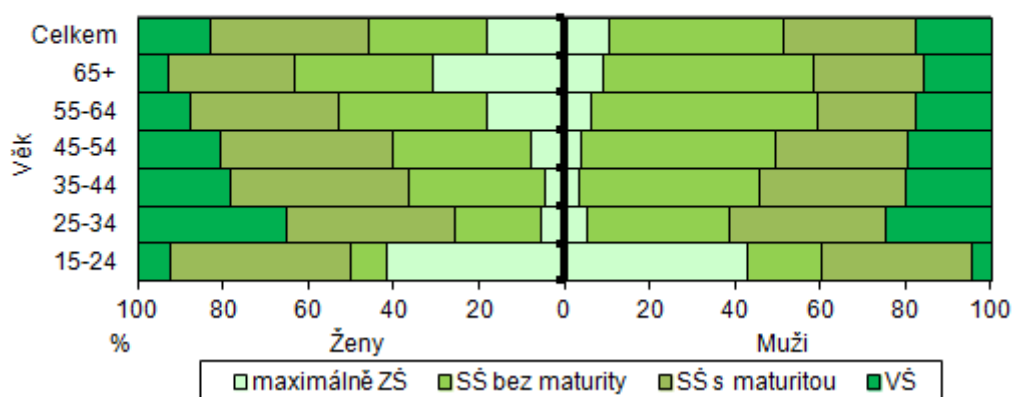
ke vzdělání a ve výsledcích dívek a chlapců během studia [Jarkovská, Liškovská, Šmídová 2010: 41]. Dívky s jedničkami jsou považovány za poslušné a pilné, kdežto chlapci samostatně logicky uvažující. U chlapců se očekává a je u nich i tolerováno jednání, kdy se sami prosazují. Tato přesvědčení jsou typickým příkladem feminní společenské role a maskulinních vlastností [Jarkovská, Liškovská, Šmídová 2010: 42]. Ženy dosahují v současné společnosti v České republice vyššího vzdělání než muži [Křížková 2011: 24]. Ženy ale nadále převažují v oborech, které jsou považovány za pro ženy „vhodné“, a které jsou posléze na pracovním trhu méně ohodnoceny. Navíc ani stejné dosažené vzdělání nezaručuje ženám stejné ohodnocení jako mužům, naopak, jak bylo zmíněno, čím vyšší dosažené vzdělání, tím větší genderový rozdíl v odměňování. V současnosti vzdělání, které je požadováno na danou pozici, je dáno zaměstnavatelem v náplni práce zaměstnance. Vzdělání zaměstnance se vztahuje k dané pozici. Jedná se o jeden z prvních požadavků [Jacobs 1995: 106]. Absolvování vysoké školy však není podmínkou úspěšné manažerské kariéry, ačkoli představuje výhodu, a v současné době začíná být stále více u lidí na řídicích pozicích pokládáno za samozřejmost [Dudová, Křížková, Fischlová 2006: 74]. *„Vliv vzdělání na výši mzdy je výrazně silnější u mužů než u žen, gender wage gap, tedy rozdíl mezi průměrným platem žen a průměrným platem mužů, se s rostoucím vzděláním a prestiží povolání zvětšuje. Zdá se tedy, že tento model (vyšší vzdělání=lepší pracovní pozice=vyšší příjem) nefunguje pro všechny sociální kolektivity stejně.“* [Jarkovská, Liškovská 2008: 686]

Podle zkušeností autorek Dudové, Křížkové a Fischlové, lze rozlišit tři možné dráhy vzdělání, které mohou vést k dosažení řídicí pozice, a to: studium vysoké školy technického směru, studium ekonomické či obchodní školy a postupné vypracování se v rámci organizace.

1. vysoká škola technického směru je zaměřena na profesní dráhy technického nebo matematického charakteru. Specializované vysokoškolské vzdělání hodnotí respondenti pozitivně, i když často na svých řídicích pozicích přímo nevyužijí získané znalosti z vysoké školy.
2. nejčastější volbou je vysoká škola ekonomická, případně ekonomie na fakultě sociálních věd. Zaměření škol je hluboké, učí se zde způsoby řízení a teoreticky by studenti měli získat manažerské dovednosti. Ekonomické vzdělání však na práci absolventy příliš nepřipraví.
3. profesní dráhou je, že zaměstnanci nejprve začali pracovat v organizaci na nejnižší úrovni, postupně prokazovali schopnosti dosáhnout výš a zvládat složitější práci a postupovali ve firemní hierarchii na vedoucí pozici. To, co nejčastěji odlišuje manažery od řadových pracovníků, je celoživotní vzdělávání [Dudová, Křížková, Fischlová 2006: 74].

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT ČR) shromažďuje v současnosti údaje o vzdělání celé populace. Údaje o základních, středních školách, vyšších odborných školách a o vysokých školách jsou získávány prostřednictvím šetření na školách. Absolventi vysokých škol jsou zapsáni v matrice studentů vysokých škol.

Vzdělání celé populace podle věku v roce 2014
(Struktura podle úrovně vzdělání)



„Do věku 34 let včetně mají ženy vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob než muži. Od 35. roku života je situace opačná, nejvýrazněji je to patrné ve věkové skupině nad 65 let, kde mají ženy o 9 procentních bodů méně vysokoškolsky vzdělaných osob než muži.“²³

6. *** Chomutovsko jako průmyslová zóna

Nositelem průmyslových odvětví v oblasti Chomutovska jsou průmyslové závody, které tvoří průmyslové zóny. Jejich umístění je zapříčiněno historickým vývojem. Na jejich lokalizaci v tomto regionu měly velký vliv společenské a přírodní poměry a podmínky, včetně vnitřních vazeb a vztahů, které byly nedílnou součástí tohoto geografického prostředí. Průmyslovou výrobu Chomutovska tvoří závody představující výrobní prvky, které jsou charakteristické pro své území. Závody vznikly na místech za určitých podmínek. Nejdůležitějším determinantem však byly surovinové zdroje a energie jako je těžba rud barevných kovů, kaolínu, hnědého uhlí a jílu [Mištěra 1987: 24]. Skladba zaměstnanosti v průmyslu podle počtu mužů a žen má v oblasti svá specifika, s nimiž je nutno regionálně počítat, a

²³ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Gender: vzdělání* [online]. Český statistický úřad, 2016 [cit. 27. 2. 2016]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_vzdelani.

to v jejich územních působeních a sociálních vztazích. V oblasti má převahu mužská zaměstnanost ve většině strojírenských závodů. V tzv. spotřebním, potravinářském, kožedělném, porcelánském a textilním průmyslu mají početní převahu ženy [Mištěra 1987: 55]. Rozdílnost v zaměstnanosti je podmíněna regionálními vlivy převažujících závodů. Obecně ovlivňuje početnost ženské zaměstnanosti namáhavost práce, směnnost, kvalifikace a dojíždka do zaměstnání [Mištěra 1987: 58]. Krušné hory byly donedávna nalezištěm bohatých stříbrných, cínových, měděných i železných rud. Jména vrcholů jako jsou například Cínovec a Měděnec, jsou toho dodnes dokladem. Krušnohorské pohoří bylo velkou hornickou oblastí, kde těžba kovových rud živila vysoké procento obyvatelstva Chomutovska. S těžbou rud bylo zaváděno i jejich zpracování v surové i čisté kovy a výrobky z nich. Tím byl dán základ ke vzniku hutní výroby a později rozsáhlého hutního průmyslu [Prošek, Kořínek, Engel 1959: 5].

6.1. Nejstarší podnik Chomutovska- Válcovny trub a železa

Krušnohorské železářství má velmi starou a slavnou tradici. Podle starých doložených pramenů patří k nejstarším v českých zemích a vedle štýrských a korutanských železáren i k nejstarším v Evropě. Vrchol železářského ruchu je v 18. století a v polovině 19. století nastává úpadek kvůli odlehlosti jednotlivých závodů od hlavních dopravních cest [Prošek, Kořínek, Engel 1959: 5]. V okolí nalezišť železných rud byly do původních výhni stavěny hamry, vysoké pece, pudlovný a později ocelárny i válcovny. Tak vznikaly železářny v chomutovském okolí (Kovářská, Kálek, Gabrielina Huť). Rozvojem techniky a dopravy ztrácely na významu a jejich výroba se stávala nezisková. Proto se tehdejší jejich majitel „Krušnohorská železářská společnost“ rozhodl tyto železářny zrušit a založit nový závod s moderní výrobní technologií v centru Chomutova. Nový závod dostal novou podobu a dal základ dnešním *Válcovným trub a železáren*. Německá firma Mannesmann v roce 1890 začala vyrábět bezešvé ocelové trubky v Chomutově a firma dostala od majitelů název Válcovna Mannesmannových trub. Jak pravil Ing.

Adolf Benda: „*Vzpomínáme-li na vývoj tohoto závodu, nemůžeme tak činit jinak, než ve spojitosti s historií celého kraje.*“ [Prošek, Kořínek, Engel 1959: 5]

V roce 1917 přibyla ke společnosti kladenská pobočka *Poldi*. V roce 1945 byl podnik znárodněn a v roce 1947 stoupla výroba o 68 % při počtu dělníků nepatrně vyšším, čímž začala modernizace podniku, která neodpovídala nejprimitivnějším požadavkům socialistické společnosti [Prošek, Kořínek, Engel 1959: 74]. Při posuzování vývoje ve výrobě Válcoven trub je nutno zvlášť vysoko hodnotit skutečnost, že v roce 1958 bylo dosaženo téměř čtyřnásobné výroby z roku 1947 s počtem dělníků jen asi o jednu třetinu vyšším. Došlo k rychlému vzestupu produktivity práce [Prošek, Kořínek, Engel 1959: 89]. V roce 1949 byl název válcoven doplněn na Válcovny trub Gustava Klimenta a o rok později byla Poldina huť přejmenována na Závod Julia Fučíka. Do roku 1958 byly válcovny součástí spojených oceláren Kladno. V roce 1958 byly oba závody sloučeny do společného podniku Válcovny trub a železářny, národní podnik Chomutov (dále VTŽ) [Bartoš, Lucie 2014: online]. V roce 1958 byla do obou závodů začleněna chomutovská Poldovka a železářny v Hrádku u Rokycan [Kolektiv autorů 2003: 89]. Válcovny trub jakožto zaměstnavatel začaly nabízet prostředky k podpoře tělovýchovy zaměstnanců a příslušníků rodin jako jeden z prvních benefitů. Zřízen byl i stanový tábor pro letní rekreaci dětí zaměstnanců ve stáří do 14 let [Prošek, Kořínek, Engel 1959: 84]. Vznikly i mimořádné formy studia, které byly podporovány státem a vedením podniku. Do roku 1958 studovalo dálkově, večerně a externě 151 zaměstnanců Válcoven trub [Prošek, Kořínek, Engel 1959: 89]. Po roce 1989 došlo k mohutné modernizaci a VTŽ se stal největším dodavatelem trubek z astenické oceli, určených pro jadernou energetiku v celém východním bloku.

Nárůst počtu zaměstnanců byl během téměř 70 let neskutečný. V roce 1929 ve válcovnách pracovalo 2114 zaměstnanců. V roce 1990 bylo zaměstnanců 2,5 krát více, a to 5730. Během 90. let proběhla privatizace a podnik byl rozdělen na tři společnosti- tehdy začalo skokové zvyšování nezaměstnanosti v pátém největším městě Ústeckého kraje, což potvrdil vedoucí oddělení trhu práce chomutovského úřadu práce. Jedna ze tří společností byla pojmenována podle nového majitele na

Sandvik [Bartoš, Lucie 2014: online]. Švédská společnost Sandvik byla otevřena v roce 1994 v Chomutově [Kolektiv autorů 1997: 92]. Ten převzal 300 lidí na výrobu antikorových trubek. Ke konci června roku 2014 zaměstnával 586 osob. Společnost Sandvik působí na Chomutovsku dodnes a jednatel společnosti poskytl data pro následné výzkumné šetření této diplomové práce.

Výroba přesných trubek přešla do Německa a všichni zaměstnanci byli propuštěni [Bartoš, Lucie 2014: online]. Roku 1995 Fond národního majetku prodal akciové společnosti Dioss posledních 34 % akcií Válcoven trub Chomutov, které ještě vlastnil. Od roku 1997 se Dioss změnil na Válcovny Trub [Kolektiv autorů 1997: 92] tím, že společnost Cimex prodala válcovny do uskupení Z-Group Steel Holding, pod které spadají i Válcovny trub, které zaměstnávají přes 250 zaměstnanců. V sousedním areálu železáren dnes působí Slévárna Chomutov se 115 zaměstnanci [Bartoš, Lucie 2014: online].

7. *** Vlastní výzkumné šetření

Výchozím bodem mého výzkumného šetření je předem stanovená problematika této práce, a to pracovní obsazení mužů a žen v určitých výrobních podnicích na Chomutovsku v porovnání uplynulých 50 a 70 let. Na toto období jsem se zaměřila vzhledem k omezení zdrojů, ke kterým jsem získala při mém bádání přístup. Hlavní roli v této práci zastává gender a vlivy, které byly již v této diplomové práci zmíněny, a které se v pracovním okolí vyskytují. Mým předpokladem se stal fakt, že za uplynulých 50 a 70 let proběhly ve výrobních podnicích zejména pozitivní změny při obsazování pracovních míst ženami. Pro vlastní výzkumné šetření jsem se zaměřila na konkrétní chomutovské podniky: *Válcovny trub a železa*, *Sandvik a anonymní podnik*, které poskytly potřebná data pro účely tohoto výzkumu. Výběr těchto podniků byl záměrný s ohledem na období, na které jsem se zaměřila. Výzkumné šetření bylo zaměřeno na tři oblasti zkoumání, a to horizontální a vertikální segregaci trhu práce, mzdové ohodnocení a vzdělání. Tyto tři oblasti byly představeny již v teoretické části, aby metodická část byla pro čtenáře lépe

pochopitelná a některé odborné termíny si čtenář mohl rovnou spojit s představenou teorií.

7.1. Výzkumné otázky

Po stanovení výzkumného problému jsem si určila výzkumné otázky a hypotézu, které jsou vztaheny k problematice gender představené v teoretické části. Výzkumné otázky vycházejí z předem určeného cíle výzkumu. Výzkumnými otázkami můžeme určit cíl této diplomové práce, který nabízí rámec pro závěrečnou zprávu [Walker 2012: 23]. V tomto případě bylo i nezbytné si stanovit hypotézy, které jsou úzce spojeny s výzkumnými otázkami. *„Přeformulovat problém tak, aby vyhovoval těmto podmínkám, přeložit teoretický problém do jazyka výzkumu, nemusí být snadné. Naštěstí máme nástroj, který nám tuto operaci podstatně ulehčí. Jsou to pracovní hypotézy.“* [Disman 2011: 78] Pokud vezmeme v potaz zkoumanou problematiku této práce, výzkum bude probíhat kvantitativní metodou. Při zvolené kvantitativní metodě se hypotéza považuje za výrok o neprokázaném vztahu dvou nebo více proměnných [Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity 2005: 138].

V případě, že si hlavní výzkumnou otázku pracovní obsazení mužů a žen v určitých výrobních podnicích na Chomutovsku v porovnání uplynulých 50 a 70 let důkladně rozložíme, získáme i na ni navazující podotázky. U podotázek jsou uvedeny mé hypotézy označené písmenem H a číslem.

1. Jak se liší obsazení mužů a žen ve výrobě, administrativě dnes a před 50 a 70 lety?

H1 Ženy byly před 50 a 70 lety obsazovány většinou do administrativních pozic.

H2 Muži byli před 50 lety obsazováni většinou do výrobních pozic.

2. Jak se liší koncentrace mužů a žen hierarchicky na odlišných pozičních stupních nyní a jak se lišila před 70 lety?

H3 Ženy před 70 lety zastávaly většinou práci na nižších než vedoucích pozicích.

H4 Ženy jsou v současnosti častěji dosazovány do vyšších pozic než před 70 lety.

3. Jaké změny proběhly ve mzdách za 70 let u pracujících žen a jak se liší mzdové ohodnocení v současnosti u žen a mužů?

H5 Ženy před 70 lety a i nyní mají stále nižší mzdu oproti mužům.

H6 Ženy měly před 70 lety o 40 % nižší mzdu než muži.

H7 Ženy mají v současnosti stále nižší mzdu než muži a to o 20%.

4. Jak ovlivňuje vzdělání muže a ženy uplatnění na trhu práce v současnosti a před 50 lety?

H8 Úroveň vzdělání u mužů i u žen byla v minulosti významně nižší než v současnosti.

5. Jak se za 50 a 70 let změnil pohled zaměstnavatele na zaměstnávání žen ve výrobních podnicích?

H9 Ve výrobních podnicích před 50 a 70 lety převažovali jako zaměstnanci muži nad ženami.

Výzkumné otázky a hypotézy nasměrují tuto práci k cíli a závěrečné zprávě výzkumu.

7.2. Metodika výzkumného šetření

Pro své výzkumné šetření jsem se rozhodla shromáždit data z listinných a elektronických archívů. Jedná se o data, která byla nezbytná pro tento výzkum a podléhají silné standardizaci. Tato data již byla v minulosti shromážděna někým jiným. V tomto případě se jedná o sekundární výzkum neboli sekundární analýzu dat.

Mnoho institucí data archivuje a zřizuje pro ně archívy, jak listinné, tak i elektronické.

„Tato data jsou většinou dostupná každému zájemci. Ten si někdy musí vyžádat svolení původního autora, ale často je archiv vydá zájemci na požádání.“ [Disman 2011: 175] Tato data nebyla doposud použita pro výzkum podobného charakteru, jako je tento.

Pro toto shromáždění dat použiji kvantitativní metodu. „Kvantitativní výzkum vyžaduje velice silnou standardizaci. Silná standardizace zajišťuje vysokou reliabilitu.“

„Logika kvantitativního výzkumu je deduktivní. Na začátku je problém existující buď v teorii, nebo sociální realitě. Tento problém je přeložen do hypotéz. Ty jsou základem pro výběr proměnných. Sebraná data jsou použita pro testování hypotéz a výstupem kvantitativního výzkumu je soubor přijatých nebo zamítnutých hypotéz.“

„V kvantitativním výzkumu sbíráme jen ta data, která nutně potřebujeme k testování hypotéz.“ [Disman 2011: 287] „Cílem kvantitativního výzkumu je testování hypotéz o sociálních skupinách.“ [Disman 2011: 126] Techniku sběru dat kvantitativní metodou jsem zvolila s ohledem na stanovenou problematiku, kdy mým záměrem bylo získat co nejvíce kvantitativních dat. Pro výběr vhodné metody pro toto výzkumné šetření jsem zohlednila mé výzkumné potřeby a záměry. K tomuto výzkumnému šetření bylo nezbytné použít obsahovou analýzu²⁴, tedy nashromáždit relevantní pevná data, která posléze budou porovnána.

Původně jsem se chtěla zaměřit pouze na 60. léta minulého století, avšak zaznamenala jsem zásadní problém během bádání, a to nedochování materiálů v archivním fondu Válcovny trub, s. p., Chomutov (1945 - 1998). Ze 40. let minulého století se dochovalo pouze několikero jmenných seznamů zaměstnanců z důvodu možné identifikace národnosti. Tyto seznamy ze 40. let byly zaměřeny na administrativní, technické a vedoucí pracovníky. Seznamy však neobsahují všechny zaměstnance společnosti ve 40. letech. V seznamu jsou uvedeny i platy zaměstnanců, díky čemuž jsem mohla výzkum zaměřit i na mzdovou problematiku. Data z roku 1947 týkající se obsazení mužů a žen ve výrobě nebyla dochována. Dochovaly se pouze zápisy z konferencí z roku 1948 a 1949. Podle *Zápisu celopodnikové konference kádrově-sociálně-politického oboru, konané na podnikovém ředitelství dne 15. 3. 1949* bylo v závěru zmíněno stanovisko, že: „zapojení žen do prac. úsilí: na všech závodech

²⁴ „Obsahová analýza je kvantitativní, objektivní analýza sdělení jakéhokoliv druhu. Obsahová analýze se může zabývat právě, tak obsahem sdělení, jako jeho formou, autorem i adresátem takového sdělení.“ [Disman 2011: 168]

nejsou dosud dobré výsledky v tomto směru“.²⁵ V Zápisu o konferenci kádrového odboru, konané dne 23.11 1949 je zmíněno, že: „v závodě počíná se projevovat dostatek ženských pracovních sil a ve většině případů vedoucí jednot.provozních oddělení na ženské prac. síly reflektují. Bude učiněn dotaz na prov. ředitele ing. Krejčího, zda máme ženské pracovní síly vůbec ještě přijímat, resp. Zda by na některých pracovištích nebylo možno zaměstnávat ženy místo mužů a těchto použít na pracovištích jiných.“²⁶

Díky poslednímu dochovanému jmennému seznamu zaměstnanců pracujících ve výrobě z roku 1959 jsem mohla provést i výzkumné šetření počtu zaměstnanců ve výrobě. V pozdějších letech se již národnostní otázka a zejména genderová problematika vůbec neřešila. Důkazem je například *Rozbor čerpání mzdových fondů z I. čtvrtletí v roce 1962* ze společnosti Závod Julia Fučíka (původní název VTŽ). Ve zprávě není zmínka o zastoupení žen ve výrobě a průměrné mzdy byly rozděleny pouze podle oddělení Státní Okresní archiv Chomutov/Kadaň. Dalším dokladem, že se genderová problematika vůbec neřešila je Zpráva VTŽ, která popisuje přestavbu mezd dle výkonu do jednotlivých tarifních tříd pro dělníky. Z toho 30% mezd bylo navýšeno, 50% zůstalo na stejné úrovni a 20% bylo sníženo. „...bylo nutné řadu fyzicky namáhavých prací zvýhodnit a ponechat u nich možnost vyššího plnění norem než u ostatních prací...“.²⁷ Zde můžeme pouze odvodit fakt, že na fyzicky náročné práce byli nasazováni muži a touto přestavbou mezd bylo zaručeno vyšší ohodnocení než u žen, které se nacházely na oněch ostatních pracích.

Dalším záměrem mého výzkumu bylo šetření vztahující se ke vzdělání zaměstnanců. Bohužel fond VTŽ žádné seznamy ani výkazy s označením vzdělání jednotlivých pracovníků ze 40. až 60. let neobsahuje. Oslovila jsem i Český statistický úřad v České

²⁵ Státní okresní archiv v Litoměřicích, pracoviště Most. Fond města Chomutova. NAD č. 1419, AP č. 328. Ev. č. 39. Plánování a vykazování. Zápis celopodnikové konference kádrově-sociálně-politického odboru, konané na podnikovém ředitelství dne 15. 3. 1949. 1949, Chomutov.

²⁶ Státní okresní archiv v Litoměřicích, pracoviště Most. Fond města Chomutova. NAD č. 1419, AP č. 328. Ev. č. 39. Plánování a vykazování. Zápis o konferenci kádrového odboru, konané dne 23.11 1949. 1949, Chomutov.

²⁷ Státní okresní archiv Chomutov v Kadani. Fond města Chomutova. NAD č.:451, AP č. 196. Ev. č. 8. Pracovní síly. Zpráva pro OV KSČ v Chomutově. Věc: Úroveň technického normování ve Válcovných trub a železárnách v Chomutově. 1962, Chomutov.

republice, kterým mi bylo sděleno, že k dispozici jsou pouze data za průmysl podle statistických ročenek a data ze sčítání lidu z roku 1950 a 1961, z kterých lze čerpat vzdělání, ačkoliv ne ve vzájemném třídění podle pohlaví. Z toho důvodu jsem data čerpala dle doporučení z výkazu Českého statistického úřadu o počtu odborníků podle vzdělání v průmyslu na Chomutovsku z roku 1960, z kterého bylo možné identifikovat pohlaví. Zaměřila jsem se tedy na 40. a 60. léta minulého století a rok 2015, tj. uplynulých 50 a 70 let. Sběr dat pomocí archívních dat se v případě tohoto výzkumu jevil jako nejideálnější metodický způsob. Výhodou této metody je silná standardizace zajišťující vysokou reliabilitu. Silná standardizace však vede k redukci informací, a to navazuje i na nevýhodu této metody. Nevýhodou je, že tato metoda nabízí omezený soubor kategorií, což vede k nízké validitě [Disman 2011: 287].

7.3. Výzkumný vzorek

Cílem mého výzkumného šetření je analýza stavu obsazení pracovních pozic z pohledu genderu v současnosti a před 50 a 70 lety uvnitř výrobních společností. Hlavními aktéry jsou ženy a muži ve vybraných výrobních společnostech na Chomutovsku. Výběr vzorku v tomto kvantitativním zkoumání je statistický [Hendl 2005: 150-152]. Typickým znakem tohoto je, že jejich rozsah je předem dán a rozložení zkoumaných znaků lze z části odhadnout. Výběr je uskutečněn daným způsobem a je ukončen v případě naplnění daného rozsahu. Reprezentativa výběru je podporována jasnou definicí zkoumané populace, neboli základního souboru, a přiměřeným rozsahem výběru, neboli velikostí vzorku [Reichel 2009: 86]. Velikost vzorku je důležitá pro plánovanou podobu statistických výpočtů a jejich přesnosti [Reichel 2009: 87]. Čím větší máme k dispozici výběr, tím menší je možnost výskytu chyby. Pro výběr musí být tedy zohledněna přesná data a postup, který je vybrán výzkumníkem [Reichel 2009: 86]. Pro výběr vhodného vzorku jsem využila účelového výběru. „*Účelový výběr je založen pouze na úsudku výzkumníka o tom, co by mělo být pozorováno a o tom, co je možné pozorovat.*“ [Disman 2011: 112] „*Při použití účelového výběru musí výzkumník jasně, přesně a otevřeně definovat populaci, kterou jeho vzorek opravdu reprezentuje.*“ [Disman 2011: 113] Vzhledem k tomu, že jsem se

zaměřila při výzkumu na období uplynulých 50 a 70 let, za prvopočáteční rok zkoumání jsem si zvolila rok 1947, středobod 1960 a za konečný rok 2015. Tato období byla brána v potaz zejména s ohledem na dostupnost dochovaných materiálů v archivu. Při výběru zkoumaných let jsem zohlednila historii a velikost podniků, zejména však i oblast výroby, kterou se podnik zabývá. Hlavním faktorem zohledněným ve výzkumu je však poměr mužů a žen ve výrobě na Chomutovsku. Pro účely výzkumného šetření jsem zvolila čtyři kritéria výběru:

- **skupinu zaměstnanců** rozdělenou do dvou heterogenních skupin - **ženy a muži** v předem určených výrobních podnicích na Chomutovsku- *Válcovny Trub a železa, Sandvik a anonymní společnost*
- **horizontální a vertikální rozdělení mužů a žen** v zaměstnání
- **mzdy**, které byly rozděleny podle dvou heterogenních skupin a horizontální a vertikální segregace
- **vzdělání**, které bylo též rozděleno podle dvou heterogenních skupin a horizontální a vertikální segregace

Poskytovatelé údajů udělili souhlas se zpracováním dat pro účely této diplomové práce. Data týkající se zaměstnanců a mezd z poloviny 20. století, která byla zaměřena na Válcovny Trub a Železa, byla poskytnuta Státním Okresním Archivem v Litoměřicích, pracoviště Most. Data týkající se vzdělání zaměstnanců pracujících v průmyslu na Chomutovsku z poloviny 20. století byla poskytnuta Státním Okresním Archivem Chomutov v Kadani. Společnost Sandvik, která poskytla statistická data týkající se zaměstnanců a jejich vzdělání z roku 2015, však neposkytla data týkající se mezd s ohledem na politiku společnosti. Z toho důvodu jsem zvolila i další výrobní společnost, která je rozložením zaměstnanců, ale i výrobním zaměřením, podobná společnosti Sandvik. Tato společnost, která poskytla mzdová data z roku 2015, si přála zůstat v anonymitě s ohledem na citlivost otázky mezd, což jsem respektovala a v této práci zohlednila.

7.4. Technika zpracování dat

Data jsem čerpala z archivních listinných dokumentů VTŽ z 40. a 60. let 20. století a Ústředního úřadu státní kontroly a statistiky 60. let minulého století. Data z 21. století pocházejí z elektronického souboru dat poskytnutého výrobními společnostmi Sandvik a anonymní společností. Data jsem přepisovala a zpracovávala v Excelu. Podle autora Havlíka „.....*techniky sběru dat a jejich následného zpracování je třeba volit v závislosti na cíli, povaze předmětu a objektu výzkumu, ale (často bohužel) i na technických, časových a finančních možnostech.*“ [Havlík 2015: 17] Po zvážení všech variant se mi obsahová analýza jevila jako nejvhodnější metoda k zpracování dat pro tuto diplomovou práci. Data, která jsou v této práci uváděná, jsou převzatá z oblastí statistiky a seznamů jednotlivých výrobních společností. Jedná se o data, která sledují horizontální a vertikální segregaci, mzdy a vzdělání. Z genderového hlediska jsou tato data velmi zajímavá. Díky jmenným seznamům jsem mohla odlišit pracovníky dle pohlaví. Prvním krokem ve zpracování dat bylo vyhledání potřebných dokumentů s daty z archivních listinných dokumentů týkající se Chomutovska a společnosti Válcovny trub a železa. Nejprve jsem oslovila Statistický úřad České republiky, který bohužel nedisponuje daty tohoto charakteru za region. Statistický úřad byl ochotný poskytnout data za kraj, což pro účely tohoto výzkumného šetření nebylo žádoucí. Archivní data VTŽ jsem dohledala pomocí internetové aplikace Archivních fondů a sbírek v České republice.²⁸ Požadovaná archivní data týkající se VTŽ jsou archivována ve Státním okresním archivu Litoměřice v Mostě. Bohužel jak již bylo zmíněno, archivní data obsahující vzdělání zaměstnanců nebyly ve fondu VTŽ k dispozici. Potřebné materiály z 60. let minulého století jsem poptávala v jednotlivých archivech v Ústeckém kraji, a to v Litoměřicích, Mostě a Kadani. Potřebná data obsahující vzdělání byla k dispozici v archivu v Kadani. Veškerá archivní data jsem vyhledávala podle rejstříku v archivu. Následně vyhledaná potřebná data z písemných dokumentů jsem přepisovala do excelovské tabulky. Excelovskou tabulku jsem si předpřipravila pro vyplnění. Klíčovými daty byla pracovní oddělení: výroba, administrativa, vedoucí

²⁸ Ministerstvo vnitra České republiky. *Archivní fondy ČR* [online]. Ministerstvo vnitra České republiky, 2016 [cit. 10. 3. 2016]. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/archivni-fondy-cr/>.

pracovníci a top management. Do těchto oddělení jsem zařadila pracovníky dle pohlaví. Pohlaví jsem určila dle jmen. U jmenných seznamů jsem si spočítala zvlášť muže a zvlášť ženy. Obdobný postup následoval u mzdového ohodnocení, u kterého jsem přiřadila mzdy k pracovníkovi dle pohlaví daného oddělení. U pracovníků byla uvedena mzda, ale i mzdová kategorie (viz Příloha 1). Výkaz obsahující vzdělání zaměstnanců byl rozdělen dle pohlaví, což byl zásadní rozdíl oproti jmenným seznamům. Přepisování dat do Excelu z archivních listin podléhalo dvojí kontrole, aby u přepisů nedošlo k administrativní chybě. Jakmile jsem dokončila přepisy dat, bylo možné vytvářet grafy pro možné porovnání s dalšími obdobími dle již stanoveného postupu. Vyhledání dat a přepisy byly časově náročné.

Data z roku 2015 poskytnutá v elektronické podobě společností Sandvik jsem přepisovala také do excelovské tabulky, jelikož data byla poskytnuta v obrázkovém formátu gif. Během přepisů jsem narazila na neshody v počtu zaměstnanců, kdy při přerozdělení zaměstnanců na muže a ženy neodpovídal součet celku zaměstnanců za organizaci. Další neshody jsem zaznamenala při rozdělení mužů a žen u administrativních pracovníků. Neodpovídal součet žen a mužů celku zaměstnanců v administrativě. U sestavy vzdělání zaměstnanců neodpovídal součet mužů a žen celku zaměstnanců za organizaci. Na neshody jsem společnost Sandvik upozornila. Vzhledem k tomu, že se jednalo o technickou chybu při stahování dat z interního systému společnosti, zaměstnankyně personálního oddělení ručně data upravila tak, aby odpovídala skutečnosti. Data byla na mou žádost poté zaslána v excelovském sešitu, pro jednodušší práci s nimi. Anonymní společnost, která poskytla mzdová data z roku 2015, zaslala data v excelovském sešitu. Mzdová data byla přidělena k jednotlivým zaměstnancům, kteří byli značeni čísly, a byli rozděleni podle pohlaví a zařazení do výroby, administrativy, vedoucích pracovníků a top managementu.

Jména zaměstnanců nebyla v excelovském sešitu k dispozici. Jakmile jsem měla k dispozici veškerá shromážděná data, zpracovávala jsem je v excelovském sešitu do grafů. Tyto grafy byly pro přehled rozděleny v první řadě dle počtu zaměstnanců podle pohlaví a dále podle počtu zaměstnanců do jednotlivých kategorií (výroba, administrativa, vedení). Grafy byly vytvářeny i po zpracování tabulek týkajících se

mezd a vzdělání. Grafy vytvořené pro jednotlivá období- rok 1947, 1960 a 2015 jsem následně porovnávala. Z grafů bylo možné vyvodit změny, které nastaly v uplynulých 50 a 70 letech a zodpovědět tak veškeré výzkumné otázky, které jsem si před zpracováním výzkumného šetření položila. Tato empirická data nám umožnila analyzovat genderové rozdíly mezi ženami a muži ve výrobních podnicích. Interpretace těchto dat bez znalosti historického a kulturního kontextu by byla velmi obtížná, proto tomuto výzkumnému šetření předcházela teoretická část této práce. Zpracované genderové údaje a informace v určitých výrobních podnicích na Chomutovsku jsou tak dostupné na jednom místě.

7.5. Vyhodnocení výzkumného šetření

V první fázi jsem si stanovila výzkumný problém a v návaznosti na něj jsem si určila metodu, kterou budu výzkumné šetření provádět. Po mnou určené metodě jsem nejprve nashromáždila poznatky z literatury, stanovila výzkumné otázky a hypotézy, které jsou vztaženy k problematice gender představené v teoretické části. Následovalo zkonstruování vzorku, zvolení techniky sběru dat a obsahová analýza dat. Nyní jsme u posledního kroku, který je vyhodnocení výzkumného šetření. Výstupem jsou otestování hypotéz vztahujících se k výzkumným otázkám a ověření teorie [Disman 2011: 299].

Výzkumné šetření jsem realizovala formou obsahové analýzy dat a dále tedy uvádím představení a vyhodnocení jednotlivých výstupů z dat v podobě grafů. U jednotlivých grafů nejdříve představuji záměr, který se vztahuje k výzkumnému šetření a poté následuje vyhodnocení výsledku výstupních dat.

Výzkumná otázka č. 1 Jak se liší obsazení mužů a žen ve výrobě, administrativě dnes a před 50 a 70 lety?

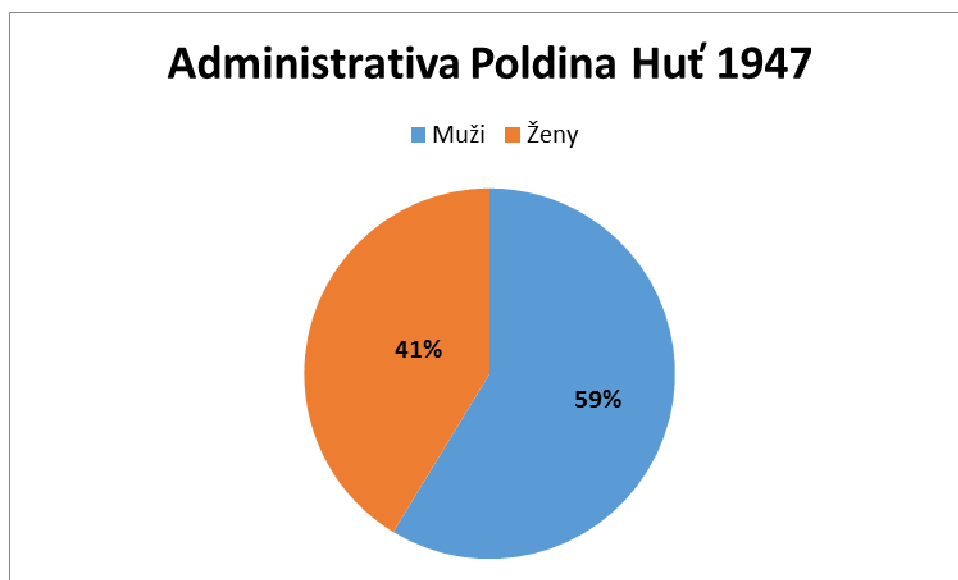
Tato výzkumná otázka byla zohledněna při výstupu zpracovaných dat, kdy ze shromážděných dat jsem vytvořila grafy pro porovnání uplynulých 50 a 70 let. Data z roku 1947 Poldiny Huti (původní název VTŽ) byla zaměřena pouze na

administrativu a vedoucí pracovníky včetně top managementu²⁹. Data pro porovnání zaměstnanců ve výrobě VTŽ byla k dispozici pouze z roku 1959. Společnost Sandvik poskytla veškerá data pro provedení výzkumného šetření, jak se liší obsazení mužů a žen ve výrobě a administrativě. Cílem mého výzkumného šetření bylo potvrdit mé hypotézy vztahující se k výzkumné otázce č. 1.

H1 Ženy byly před 50 a 70 lety obsazovány většinou do administrativních pozic.

H2 Muži byli před 50 lety obsazováni většinou do výrobních pozic.

Graf č. 1: Obsazení zaměstnanců administrativy ve společnosti Poldina Huť v roce 1947



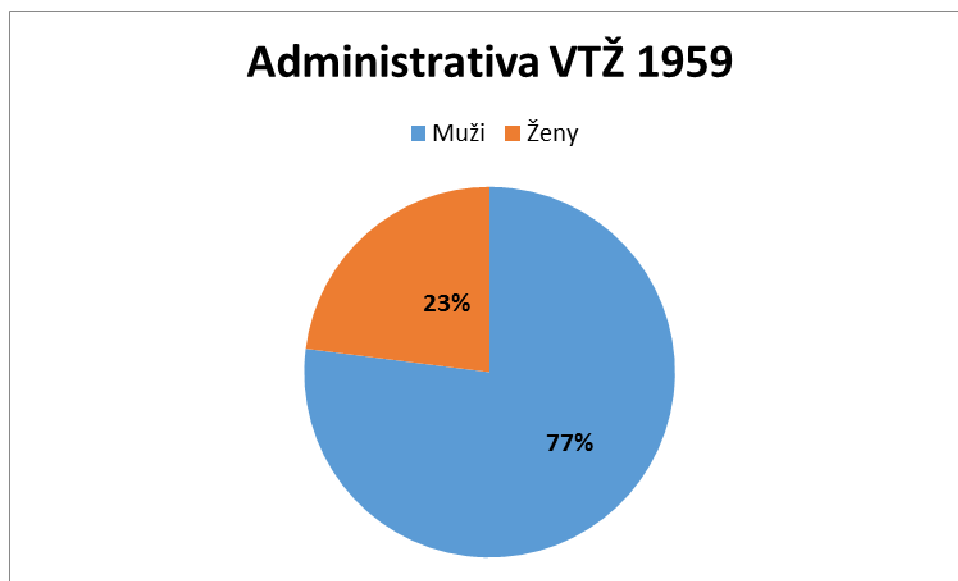
Zdroj: Státní okresní archiv v Litoměřicích, pracoviště Most. Fond města Chomutova. NAD č. 1419, AP č. 325. Ev. č. 39. Pracovníci-seznamy zaměstnanců. 1947, Chomutov.

Grafické znázornění č. 1 odpovídá 46 zaměstnancům zařazeným do administrativního oddělení společnosti Poldina Huť v roce 1947. Tito zaměstnanci odpovídají 1,5 % všech zaměstnanců společnosti. Z tohoto vzorku bylo zaměstnáno 27 mužů a pouze 19 žen v administrativě. Ženy tvoří 41 % a muži 59 % z

²⁹ V tomto výzkumném šetření je zahrnuto i rozložení zaměstnanců v top managementu. Do top managementu jsou zahrnuti vedoucí zaměstnanci, kteří řídí větší strukturované jednotky a jejich pozice je srovnatelná s ředitelskou funkcí.

administrativních pracovníků. Rozložení pracovních sil žen a mužů v administrativě se zdá téměř vyrovnané, avšak ženy představovaly pouze 41 % pracovních sil v administrativě. Tento výsledek analýzy dat mne velmi překvapil, jelikož jsem podle teoretické části této práce očekávala v administrativě vyšší zastoupení žen než mužů.

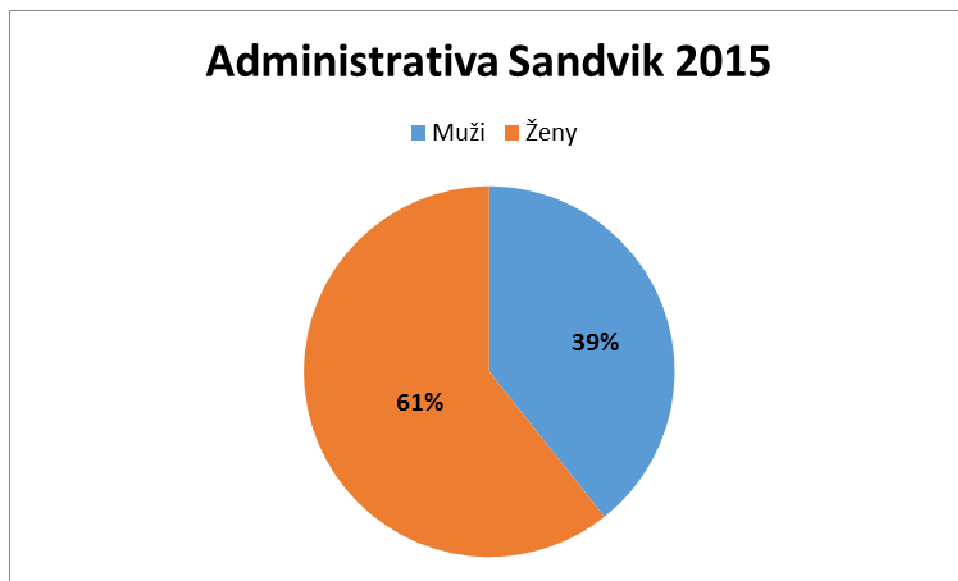
Graf č. 2: **Obsazení zaměstnanců administrativy ve Válcovnách trub a železa v roce 1959**



Zdroj: Státní okresní archiv v Litoměřicích, pracoviště Most, fond města Chomutova, Pracovníci-seznamy zaměstnanců, NAD č. 1419, AP č. 323. Ev. č. 39, 1959. Vlastní zpracování.

Grafické znázornění č. 2 odpovídá 148 zaměstnancům zařazeným do administrativy společnosti VTŽ v roce 1959. Tito zaměstnanci odpovídají 5 % všech zaměstnanců společnosti. Z tohoto vzorku bylo zaměstnáno 114 mužů a pouze 34 žen v administrativě. Rozložení pracovních sil v administrativě oproti roku 1947 (Graf č. 1) je velmi rozdílné. V roce 1947 bylo rozložení administrativních pracovníků téměř vyrovnané. V roce 1959 bylo rapidně navýšeno procentní zastoupení mužů v administrativě. Muži tvoří 77 % a ženy 23 % z administrativních pracovníků. Stejně jako výsledek analýzy dat z roku 1947, byl i tento výsledek pro mne nečekaný. Mé očekávání bylo, že ženy budou tvořit minimálně 70 % pracovníků v administrativě.

Graf č. 3: **Obsazení zaměstnanců administrativy ve společnosti Sandvik v roce 2015**

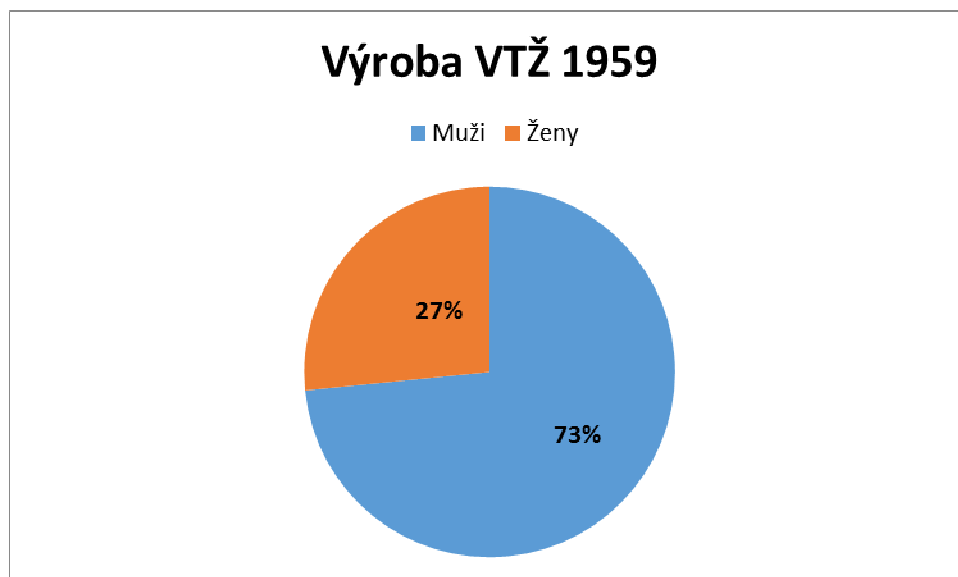


Zdroj: Data z elektronického úložiště dat společnosti Sandvik. Vlastní zpracování.

Grafické znázornění č. 3 odpovídá 89 zaměstnancům zařazeným do administrativy. Tito zaměstnanci odpovídají 15 % všech zaměstnanců společnosti Sandvik v roce 2015. Z tohoto vzorku bylo zaměstnáno 35 mužů a pouze 54 žen. Ženy tvoří 61 % a muži 39 % ze všech administrativních pracovníků. Tento výsledek analýzy dat potvrdil má očekávání. Pokud však srovnám rozložení žen a mužů v administrativě v roce 2015 a v roce 1947 a 1959 (Graf č. 1, 2), pak před 50 a 70 lety ženy zaměstnané v administrativě byly potlačeny mužskou pracovní silou. Srovnáním těchto výstupů z dat se mi nepotvrdila hypotéza H1, že ženy byly před 50 a 70 lety obsazovány většinou do administrativních pozic, jelikož v potaz jsem při vyhodnocení těchto dat vzala i fakt, že v roce 1959 při celkovém počtu 222 žen pracujících v administrativě a výrobě, bylo 34 žen zaměstnáno v administrativě, což odpovídá 15% zastoupení žen v administrativě. U mužů z celkového počtu 633 pracujících ve výrobě a administrativě bylo 114 zaměstnáno v administrativě, což odpovídá 18% zastoupení mužů v administrativě. Procentuální zastoupení žen a mužů v administrativě byly velmi podobné, čímž bylo možné také vyloučit hypotézu H1. Ve společnosti Sandvik je 45% zastoupení žen v administrativě, kdežto muži tvoří pouze 7% z celkového počtu

zaměstnanců. V současnosti jsou tedy ženy zaměstnávány v administrativních pozicích častěji než muži, což odpovídá teorii, která je součástí této práce.

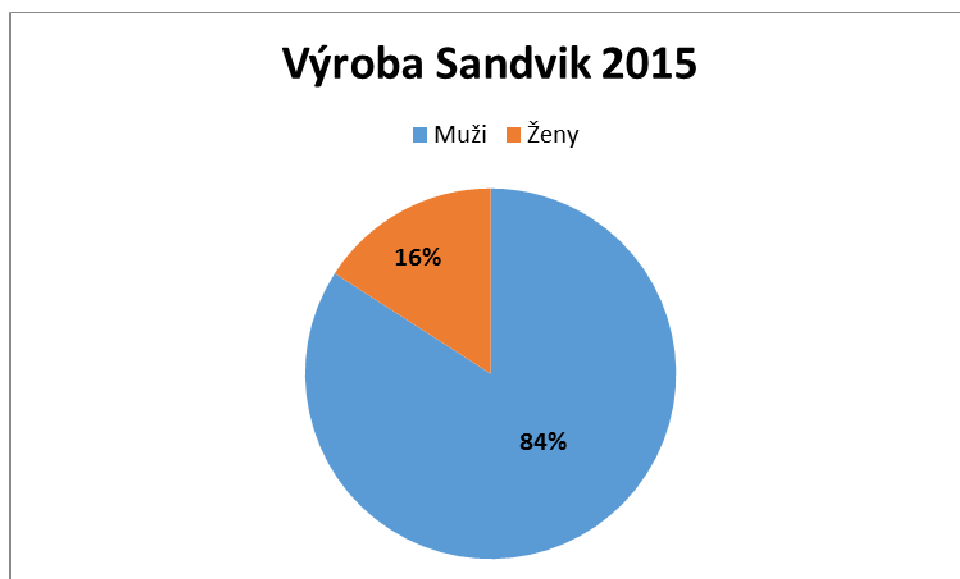
Graf č. 4: Obsazení zaměstnanců výroby ve Válcovnách trub a železa v roce 1959



Zdroj: Státní okresní archiv v Litoměřicích, pracoviště Most, fond města Chomutova, Pracovníci-seznamy zaměstnanců, NAD č. 1419, AP č. 323. Ev. č. 39, 1959. Vlastní zpracování.

Grafické znázornění č. 4 odpovídá 707 zaměstnancům zařazeným do výroby do stáří 26 let. Tito zaměstnanci odpovídají čtvrtině zaměstnanců společnosti VTŽ v roce 1959. Z tohoto vzorku bylo zaměstnáno 519 mužů a pouze 188 žen. V důsledku těžké fyzické práce značně převládá procento mužů ve výrobě. Muži tvořili 73 % pracovní síly ve výrobě. Zastávali pozice jako valcíf, tažeč, tahač, lisař, palič, lamač, blokař, pecař, kovář, svářeč,.... Ženy naopak zastávaly lehčí práce jako jeřábnice, kontrolorka, vazačka lan, řezačka závitů, svačínářka, figurantka, přepravce.... Mezi vzorkem zaměstnanců však zastávaly jednotky žen i fyzicky náročnější práce jako frézařka, soustružnice, pilařka, lisařka, brusička, obsluha tepelného střediska.... Ve výrobě bylo velmi ve srovnání s muži malé procento žen. Ženy tvořily 27 % pracovní síly ve výrobě, což odpovídá charakteru práce té doby a tomu, že pro většinu žen bylo typické, že byly ženami v domácnosti. V roce 1959 dosahovala výroba čtyřnásobku z roku 1947.

Graf č. 5: Obsazení zaměstnanců výroby ve společnosti Sandvik v roce 2015



Zdroj: Data z elektronického úložiště dat společnosti Sandvik. Vlastní zpracování.

Grafické znázornění č. 5 odpovídá 516 zaměstnancům zařazeným do výroby. Tito zaměstnanci odpovídají třičtvrtině všech zaměstnanců společnosti Sandvik v roce 2015. Z tohoto vzorku bylo zaměstnáno 434 mužů a pouze 82 žen. Muži tvoří 84 % zaměstnanců výroby, kdežto ženy pouhých 16 %. Důvodem mohou být váhové limity při zvedání a přenášení břemen pro ženy dle nařízení vlády z roku 2007, které jsou zmíněny v teoretické části této práce. Dalším odůvodněním může být však i vyšší zastoupení žen v administrativě v současnosti, oproti 40. a 60. letům minulého století (Graf č. 1, 2, 3). Pokud srovnám rozložení žen a mužů ve výrobě v roce 2015 a v roce 1959 (Graf č. 4), pak před 50 lety byl počet žen zaměstnaných ve výrobě o více než 10 % vyšší. Komparací se mi nepotvrdila hypotéza H2, že muži byli před 50 lety obsazováni většinou do výrobních pozic. Muži tvořili a doposud tvoří vyšší procento obsazení pracovních sil ve výrobě, což je důkazem horizontální segregace. Ženy však mají velké zastoupení pracovních sil v administrativě.

Hypotéza H1 vztahující se k výzkumné otázce č. 1, že ženy byly před 50 a 70 lety obsazovány většinou do administrativních pozic, *se nepotvrdila*.

Hypotéza H2 vztahující se k výzkumné otázce č. 1, že muži byli před 50 lety obsazováni většinou do výrobních pozic, *se potvrdila*.

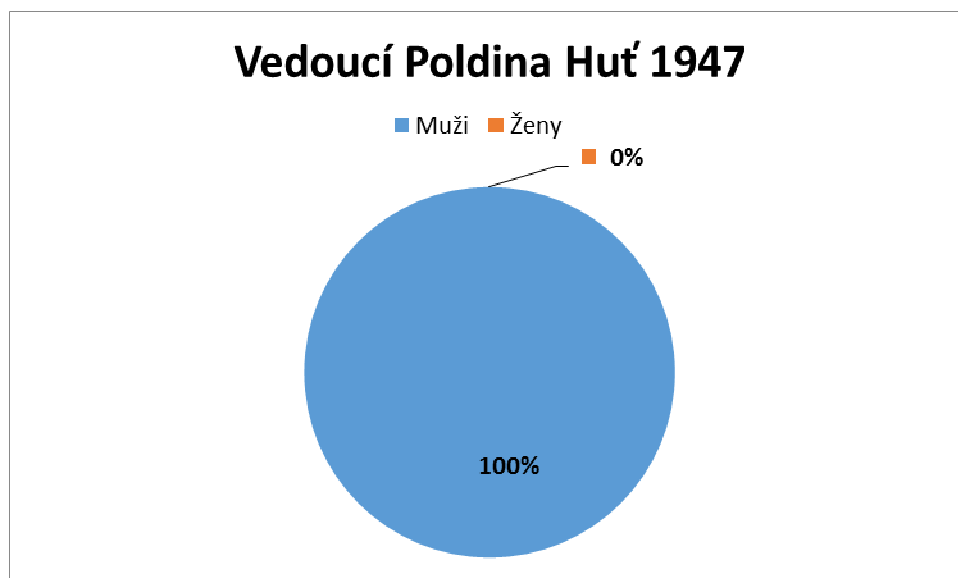
Výzkumná otázka č. 2 Jak se liší koncentrace mužů a žen hierarchicky na odlišných pozičních stupních nyní a jak se lišila před 70 lety?

Touto výzkumnou otázkou bych ráda dokázala pozitivní změny v pracovním obsazení žen do vedoucích pozic včetně top managementu. Stejně jako u předchozích grafů se zaměřím na porovnání uplynulých 70 let. Společnost Sandvik poskytla veškerá data týkající se pracovního obsazení mužů a žen ve společnosti. Díky tomu, že data z roku 1947 společnosti Poldina Huť obsahují data týkající se pracovního obsazení žen a mužů ve vedoucích pozicích a top managementu, bylo možné provést výzkumné šetření analýzou dat. Cílem mého výzkumného šetření bylo potvrdit mé hypotézy vztahující se k výzkumné otázce č. 2.

H3 Ženy před 70 lety zastávaly většinou práci na nižších než vedoucích pozicích.

H4 Ženy jsou v současnosti častěji dosazovány do vyšších pozic než před 70 lety.

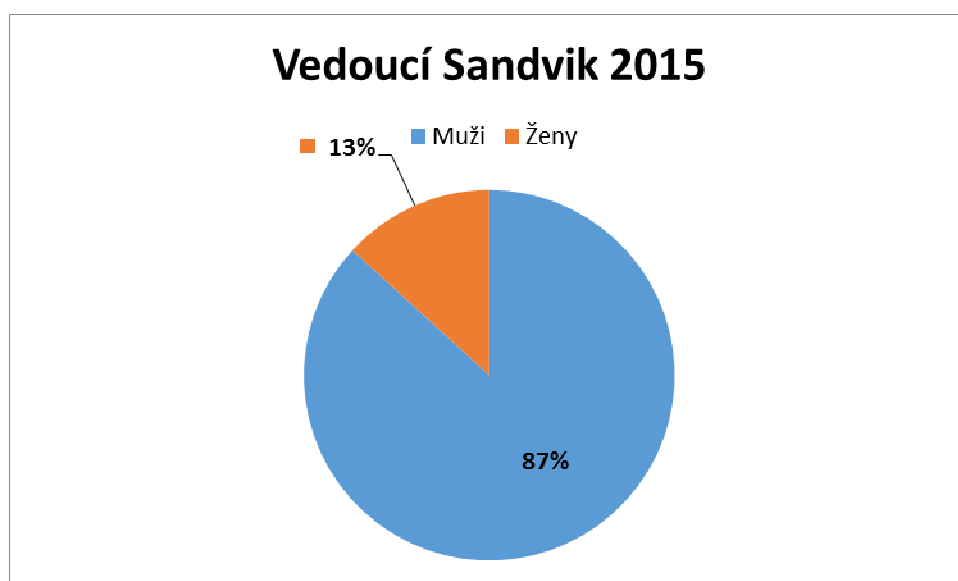
Graf č. 6: **Obsazení zaměstnanců na vedoucích pozicích ve společnosti Poldina Huť v roce 1947**



Zdroj: Státní okresní archiv v Litoměřicích, pracoviště Most. Fond města Chomutova. NAD č. 1419, AP č. 325. Ev. č. 39. Pracovníci-seznamy zaměstnanců. 1947, Chomutov.

Na grafickém znázornění č. 6 je 100 % zastoupení mužů ve vedoucích funkcích společnosti Poldina Huť v roce 1947. Vedoucích zaměstnanců společnosti bylo celkem 16. Zde můžeme pozorovat diskriminaci žen ve vedoucích funkcích a již zmíněnou vertikální segregaci a jevy skleněného stropu a výtahu. Ženy v té době nezastávaly dle teorie vedoucí pozice a bylo velice obtížné se prosadit. V roce 1959 ženy nebyly vůbec zařazeny na vedoucí funkce ve společnosti VTŽ.

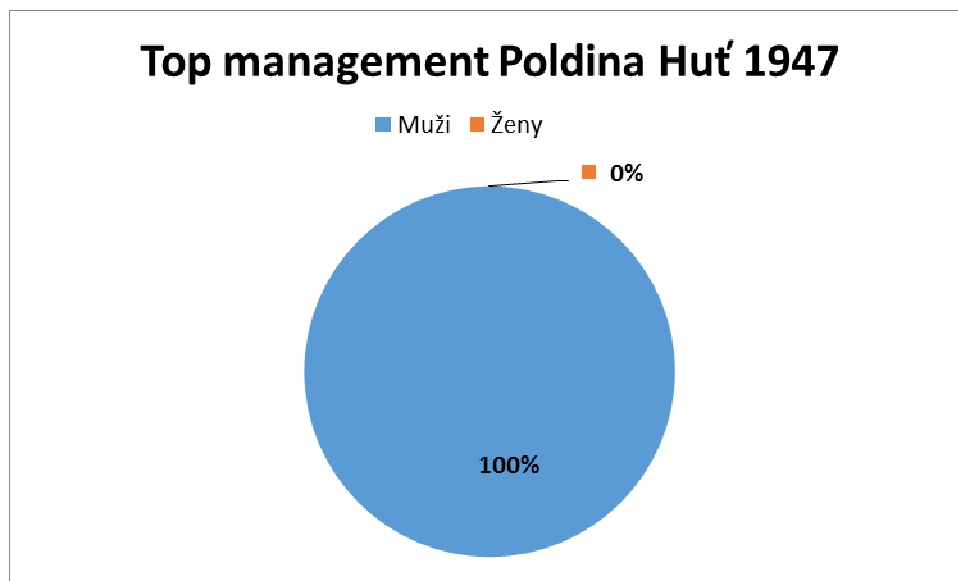
Graf č. 7: **Obsazení zaměstnanců na vedoucích pozicích ve společnosti Sandvik v roce 2015**



Zdroj: Data z elektronického úložiště dat společnosti Sandvik. Vlastní zpracování.

Grafické znázornění č. 7 odpovídá 106 zaměstnancům zařazeným do vedoucích funkcí. Tito zaměstnanci odpovídají 17 % všech zaměstnanců společnosti Sandvik v roce 2015. Z tohoto vzorku bylo zaměstnáno 92 mužů a pouze 14 žen. Muži tvoří 87 % zaměstnanců, kteří mají vedoucí funkci, kdežto ženy tvoří pouhých 13 %. I přesto, že ženy tvoří malé procento vedoucích pracovníků, ve srovnání s uplynulými 70 lety se jedná o pozitivní změnu v obsazování žen do vedoucích funkcí. V tomto případě se potvrzuje teorie skleněného stropu, kdy ženy mají výrazně omezený přístup na vedoucí úroveň.

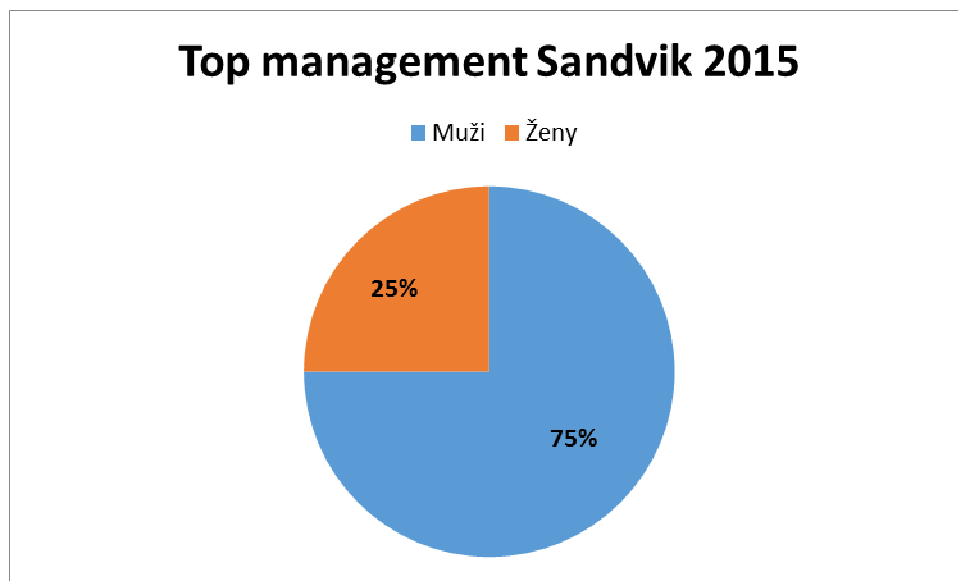
Graf č. 8: Obsazení zaměstnanců v top managementu ve společnosti Poldina Huť v roce 1947



Zdroj: Státní okresní archiv v Litoměřicích, pracoviště Most. Fond města Chomutova. NAD č. 1419, AP č. 325. Ev. č. 39. Pracovníci-seznamy zaměstnanců. 1947, Chomutov.

Stejně jako na grafu č. 6, i zde na grafickém znázornění č. 8 je 100 % zastoupení mužů. Toto 100 % zastoupení mužů je spojeno s obsazením do top managementu ve společnosti Poldina Huť v roce 1947. Muži představovali 7 zaměstnanců top managementu. I když není jisté, že ženy tehdy vůbec usilovaly o vyšší pozice. Stejně jako u grafu č. 6 a 7 jsou zde přítomny pravděpodobně jevy skleněného stropu a výtahu. Ženy nebyly v roce 1959 zařazeny do top managementu společnosti VTŽ.

Graf č. 9: **Obsazení zaměstnanců v top managementu ve společnosti Sandvik v roce 2015**



Zdroj: Data z elektronického úložiště dat společnosti Sandvik. Vlastní zpracování.

Grafické znázornění č. 9 odpovídá 8 zaměstnancům zařazeným do top managementu. Oproti vedoucím zaměstnancům (Graf č. 8) se rozložení žen a mužů v top managementu liší. Ženy tvoří dvakrát vyšší zastoupení v top managementu než ve vedoucích funkcích. Tito zaměstnanci odpovídají 1 % všech zaměstnanců společnosti Sandvik v roce 2015. Z tohoto vzorku bylo zaměstnáno 6 mužů a pouze 2 ženy v top managementu. Muži tvoří 75 % zaměstnanců v top managementu, kdežto ženy tvoří 25 %. Ve srovnání s uplynulými 70 lety se jedná o velmi pozitivní změnu v obsazení žen do top managementu. I přesto je zde stálá přítomnost jevů skleněného stropu a výtahu.

Při srovnání pracovního obsazení mužů a žen ve vedoucích funkcích a top managementu (Grafy č. 6-9) za uplynulých 70 let došlo k velmi pozitivním změnám a ženy tvoří menší procento vedoucích pracovníků a v top managementu.

Komparací se mi potvrdily hypotézy H3 a H4, že ženy před 70 lety zastávaly většinou práci na nižších než vedoucích pozicích a že jsou v současnosti častěji dosazovány do vyšších pozic než před 70 lety. I v případě obsazení v top managementu se u žen projevuje teorie skleněného stropu. Muži tvořili a doposud

tvoří vyšší procento obsazení pracovních sil ve vedoucích funkcích a v top managementu, přesto by však postupem času ženy mohly zastupovat i určitou část v obsazení top managementu.

Hypotéza H3 vztahující se k výzkumné otázce č. 2, že ženy před 70 lety zastávaly většinou práci na nižších než vedoucích pozicích, *se potvrdila*.

Hypotéza H4 vztahující se k výzkumné otázce č. 2, že ženy jsou v současnosti častěji dosazovány do vyšších pozic než před 70 lety, *se potvrdila*.

Výzkumná otázka č. 3 Jaké změny proběhly ve mzdách za 70 let u pracujících žen a jak se liší mzdové ohodnocení v současnosti u žen a mužů?

Touto výzkumnou otázkou bych chtěla pomocí hypotéz potvrdit pozitivní změny v rozdílech mezd mezi muži a ženami za uplynulých 70 let, a to s ohledem na dochovaná mzdová data ze 40. let. Data z roku 1947 Poldiny Huti byla zaměřena pouze na administrativu, technické oddělení a vedoucí pracovníky včetně top managementu³⁰. Vzhledem k tomu, že v tomto období byly ženy obsazeny pouze do administrativní části, další oddělení a pozice nejsou graficky znázorněny. Jak již bylo zmíněno, společnost Sandvik neposkytla mzdová data pro toto výzkumné šetření. Mzdová data z roku 2015 byla poskytnuta anonymní společností. Vzhledem k tomu, že tato společnost je v chomutovském regionu pokládána za konkurenci společnosti Sandvik, jsou mzdy zaměstnanců velmi podobné. Veškerá mzdová data byla v tomto výzkumném šetření uváděna v hrubém měsíčním výdělku.

Cílem mého výzkumného šetření bylo potvrdit mé hypotézy vztahující se k výzkumné otázce č. 3.

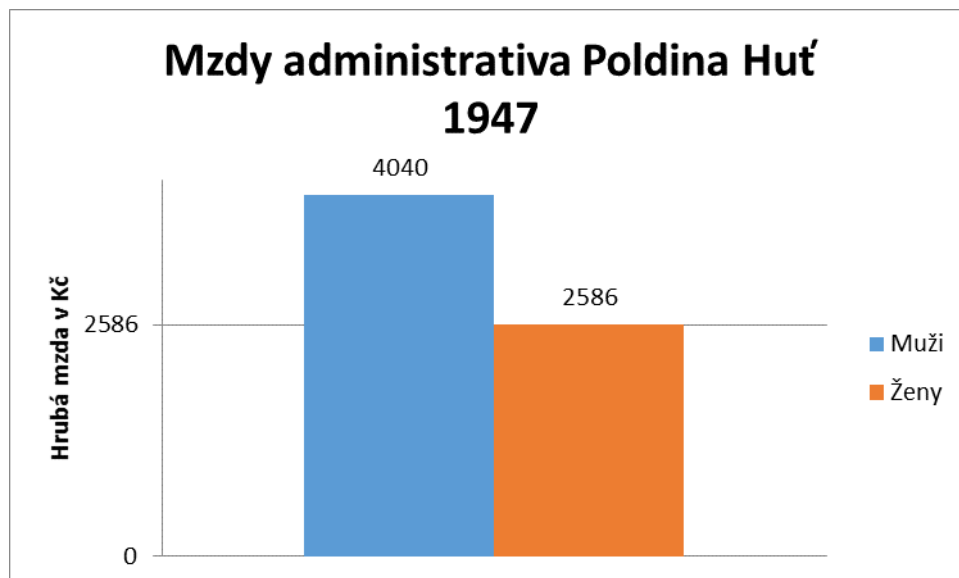
H5 Ženy před 70 lety a i nyní mají stále nižší mzdu oproti mužům.

H6 Ženy měly před 70 lety o 40 % nižší mzdu než muži.

³⁰ V tomto výzkumném šetření je zahrnuto i rozložení zaměstnanců v top managementu. Do top managementu jsou zahrnuti vedoucí zaměstnanci, kteří řídí větší strukturované jednotky a jejich pozice je srovnatelná s ředitelskou funkcí.

H7 Ženy mají v současnosti stále nižší mzdu než muži a to o 20%.

Graf č. 10: **Mzdové ohodnocení zaměstnanců administrativy ve společnosti Poldina Huť v roce 1947**

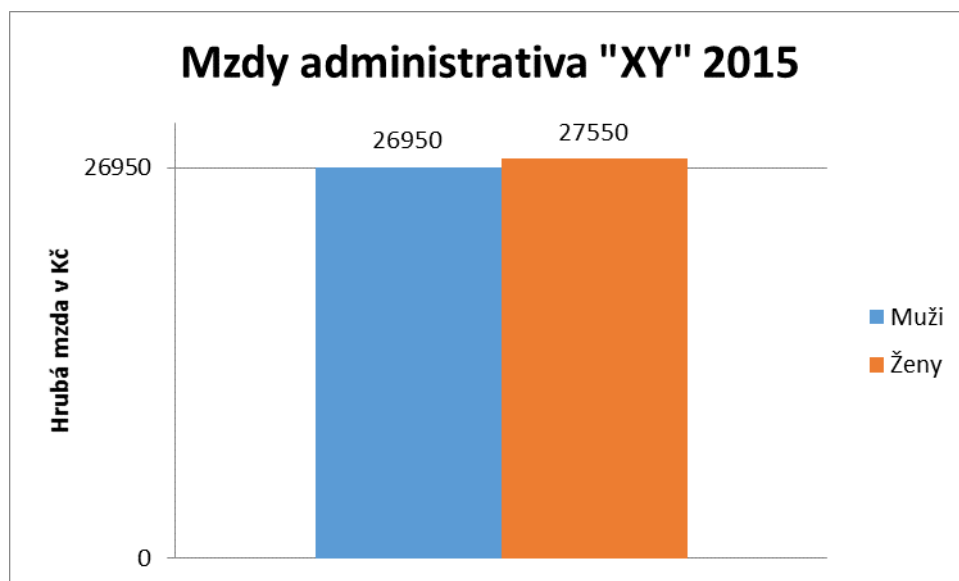


Zdroj: Státní okresní archiv v Litoměřicích, pracoviště Most. Fond města Chomutova. NAD č. 1419, AP č. 325. Ev. č. 39. Pracovníci-seznamy zaměstnanců. 1947, Chomutov.

Graf č. 10 znázorňuje mzdy administrativních pracovníků ve společnosti Poldina Huť v roce 1947. Zkoumaný vzorek představoval celkem 46 zaměstnanců administrativy, z toho 27 mužů a 19 žen. Ženy v průměru pobíraly mzdu ve výši 2.586,- Kčs měsíčně, kdežto u mužů mzda dosahovala v průměru 4.040,- Kčs měsíčně. Rozdíl je výrazný. Muži oproti ženám v administrativě měli o 35 % vyšší mzdu. Tímto výsledkem analýzy dat se téměř potvrdila má hypotéza H6, že ženy měly před 70 lety o 40 % nižší mzdu než muži. Zajímavostí na zkoumaném vzorku bylo, že žena a muž pracující na stejné pozici Účetní měli výrazně rozdílnou mzdu. Žena, věk 35 let s 13letou praxí, měla měsíční mzdu 3.460,- Kčs, kdežto muž, věk 30 let s 12letou praxí, měl 4.510,-Kčs měsíčně. Rozdíl v tomto případě činí 23 %.

Jelikož ženy nebyly obsazeny do vedoucích pozic a v top managementu v roce 1947, nebylo v tomto případě možné analyzovat data. Vzhledem k tomu, že platy zaměstnanců výroby dle pohlaví z roku 1947 a 1959 nejsou k dispozici, ani v tomto případě nebylo možné provést výzkumné šetření.

Graf č. 11: Mzdové ohodnocení zaměstnanců administrativy v anonymní společnosti v roce 2015



Zdroj: Data z elektronického úložiště dat anonymní společnosti. Vlastní zpracování.

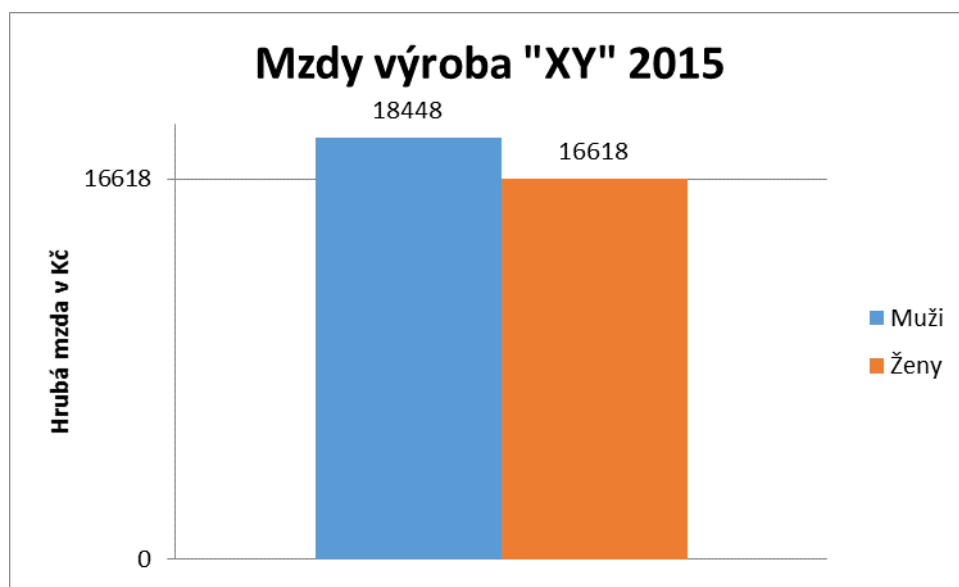
Grafické znázornění č. 11 znázorňuje mzdy administrativních pracovníků v anonymní společnosti v roce 2015. Zkoumaný vzorek je velmi podobný vzorku z grafu č. 10. Celkem bylo do analýzy dat zahrnuto 48 zaměstnanců administrativy, z toho 29 mužů a 19 žen. Muži v anonymní společnosti tvoří 40 % zaměstnanců v administrativě a ženy 60 %. Ve společnosti Sandvik jsou tyto procentuální hodnoty naopak, kdy muži představují 39 % zaměstnanců v administrativě a ženy 61 %.

Ženy v průměru pobíraly mzdu ve výši 27.550,- Kč měsíčně, pro změnu muži pobírali v průměru 26.950,- Kč měsíčně. Z tohoto výstupu dat se jedná o překvapující výsledek, kdy naopak ženy jsou těmi, které mají vyšší mzdu než muži, a to o 10 %.

Tato data obsahovala srovnatelné pozice. 18 pracovních míst v technickém oddělení nebylo mezi analyzovaná data zařazeno, protože v technickém oddělení pracovali pouze muži. Odůvodněním, proč muži mají v administrativě nižší mzdy, může být fakt, že z 13 mužů mají 2 muži, tj. 15 %, vysokoškolské vzdělání, a z 29 žen má 13 žen, tj. 45 %, vysokoškolské vzdělání. Toto mé vysvětlení se jeví jako důvod nižší mzdy mužů v administrativě ve společnosti Sandvik.

Tímto šetřením se vyvrátila má hypotéza H7, že ženy mají v současnosti o 20 % vyšší mzdu než muži. Jedná se o pozitivní zjištění pro ženy obsazující pracovní sílu v administrativě v současnosti.

Graf č. 12: Mzdové ohodnocení zaměstnanců výroby v anonymní společnosti v roce 2015

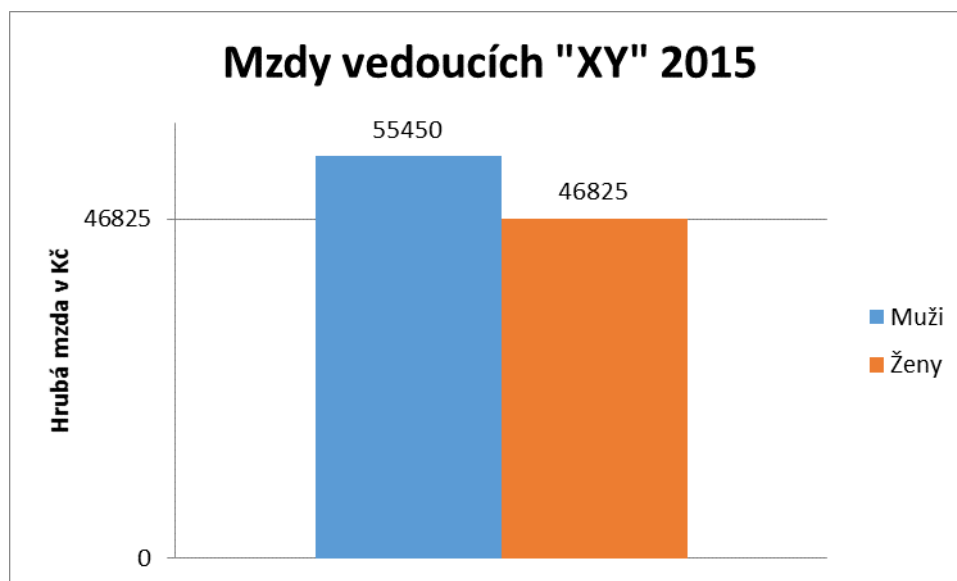


Zdroj: Data z elektronického úložiště dat anonymní společnosti. Vlastní zpracování.

Na grafu č. 12 můžeme pozorovat rozdíly mezi mzdami zaměstnanců ve výrobě v anonymní společnosti v roce 2015. Vzorek, který byl použit ke zkoumání, obsahoval celkem 442 zaměstnanců z čehož 322 mužů a 121 žen. Muži v této společnosti tvoří 71 % zaměstnanců ve výrobě a ženy 29 %. Pro srovnání ve společnostech Sandvik muži tvoří 81 % zaměstnanců ve výrobě a ženy 19 %.

Ženy v průměru pobíraly mzdu ve výši 16.618,- Kč měsíčně a muži pobírali v průměru 18.448,- Kč měsíčně. Výstupní data opět poskytla velmi pozitivní výsledek. Ženy mají sice nižší mzdu než muži, ale v průměru pouze o 10 %. Tímto výsledkem se mi opět vyvrátila hypotéza H7, kdy ženy ve výrobě mají sice nižší mzdu než muži, ale místo o 20 % pouze o 10 %.

Graf č. 13: Mzdové ohodnocení vedoucích zaměstnanců v anonymní společnosti v roce 2015

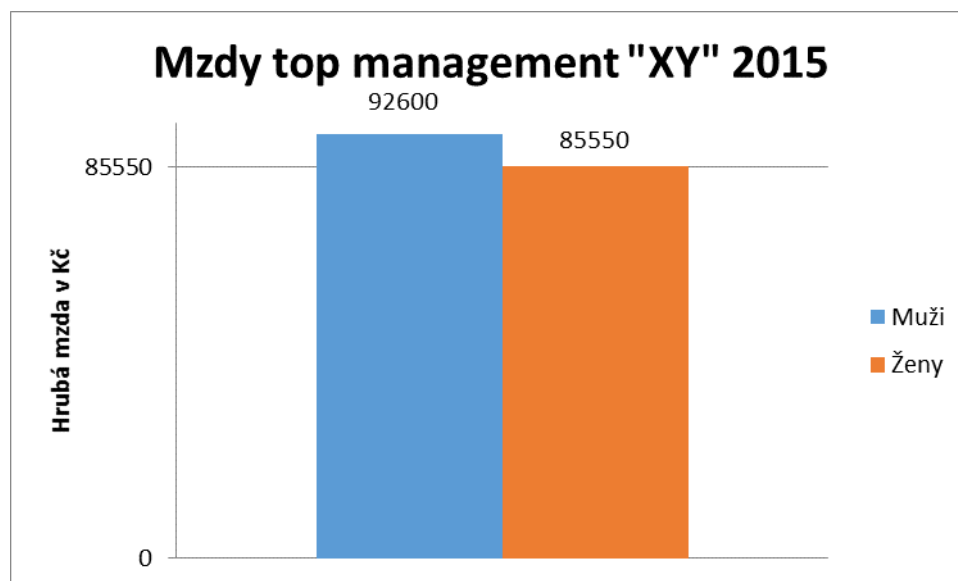


Zdroj: Data z elektronického úložiště dat anonymní společnosti. Vlastní zpracování.

Grafické znázornění č. 13 představuje rozdíly mezi ženami a muži na vedoucích pozicích v anonymní společnosti v roce 2015. Pro výzkumný vzorek bylo použito 31 vedoucích zaměstnanců, z toho 22 mužů a 9 žen. Muži na vedoucích pozicích v anonymní společnosti tvoří 71 % a ženy 29 %. Společnost Sandvik tvoří 87 % mužů a 13 % žen na vedoucích pozicích v celkovém počtu 106 zaměstnanců.

Ženy v průměru pobíraly mzdu ve výši 46.825,- Kč měsíčně a muži pobírali v průměru 55.450,- Kč měsíčně. U tohoto výstupu dat je nejvýraznější procentuální rozdíl. Rozdíl mezd činí 15 % ve prospěch mužů. Tímto výsledkem se mi částečně potvrdila hypotéza H7, kdy ženy na vedoucích pozicích mají nižší mzdu než muži, a to o hodnotu blíží se 20 %.

Graf č. 14: **Mzdové ohodnocení zaměstnanců top managementu v anonymní společnosti v roce 2015**



Zdroj: Data z elektronického úložiště dat anonymní společnosti. Vlastní zpracování.

Na grafu č. 14 můžeme pozorovat mzdové rozdíly mezi muži a ženy na pozicích v top managementu v anonymní společnosti v roce 2015. Pro výzkumný vzorek bylo použito 11 zaměstnanců v top managementu, z toho 10 mužů a 1 žena. Muži na vedoucích pozicích v anonymní společnosti tvoří 91 % a ženy 9 %. Ve společnosti Sandvik je 75 % mužů a 25 % žen v top managementu při celkovém počtu 8 zaměstnanců, což představuje i příznivější stav pro obsazení žen v top managementu než u anonymní společnosti. Avšak pro výzkumné šetření týkající se mzdového ohodnocení v této práci je porovnání platů dle trhu práce na Chomutovsku dostačující. Ženy v průměru pobíraly mzdu ve výši 85.550,- Kč měsíčně a muži pobírali v průměru 92.600,- Kč měsíčně. Výstupní data mi umožnila zjistit procentuální rozdíl, který činí 8 %. Jedná se o nejnižší procentuální rozdíl mezd v roce 2015 v anonymní společnosti mezi zaměstnanci oproti vedoucím zaměstnancům a výrobě. U administrativních pracovníků byl rozdíl opačný, 10 % ve prospěch žen, jak již bylo zmíněno.

Tímto výsledkem se mi opět nepotvrdila hypotéza H7, kterou jsem si stanovila. Ženy na vedoucích pozicích nemají nižší mzdu než muži blížící se 20 %. V případě žen

obsazujících pozice managementu se jedná pouze o 8 % rozdíl mzdového ohodnocení ve prospěch mužů.

Hypotéza H5 vztahující se k výzkumné otázce č. 3, že ženy před 70 lety a i nyní mají stále nižší mzdu oproti mužům, *se potvrdila pouze částečně*. V případě žen zaměstnaných v administrativě v roce 2015 se tato hypotéza nepotvrdila. Ženy měly o 10 % více na mzdě než muži.

Hypotéza H6 vztahující se k výzkumné otázce č. 3, že ženy měly před 70 lety o 40 % nižší mzdu než muži, *se téměř potvrdila*. Rozdíl činil 35 %.

Hypotéza H7 vztahující se k výzkumné otázce č. 3, že ženy mají v současnosti stále nižší mzdu než muži o 20%, *se nepotvrdila*. Pouze u vedoucích pracovníků byl nejznatelnější rozdíl, a to 15 %.

Výzkumná otázka č. 4 Jak ovlivňuje vzdělání muže a ženy uplatnění na trhu práce v současnosti a před 50 lety?

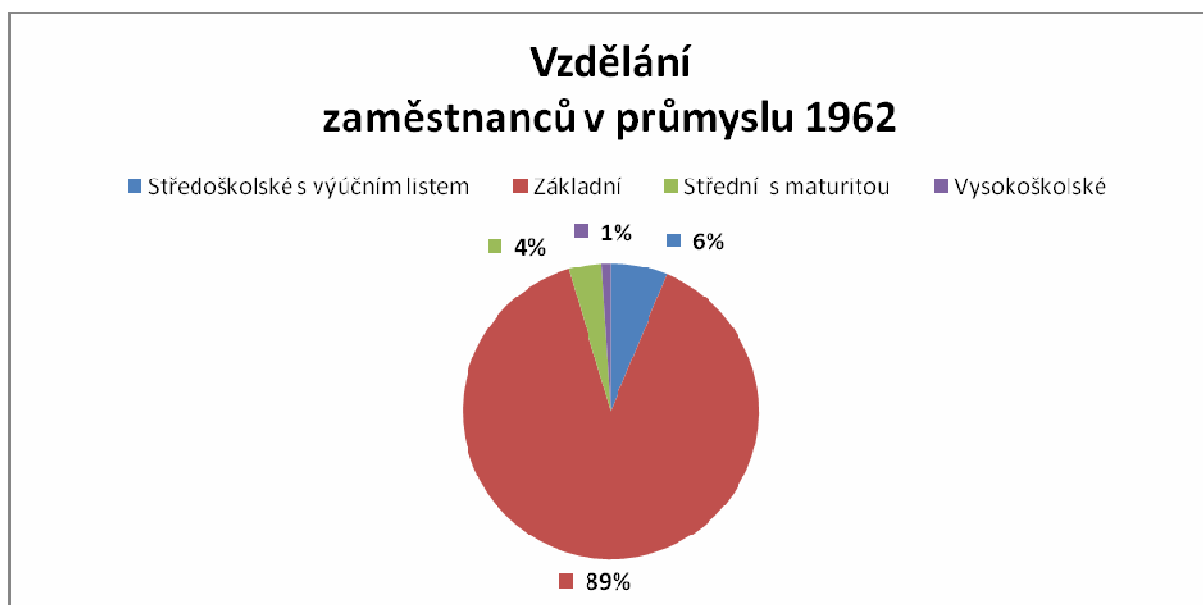
Tato výzkumná otázka je předpokladem k doložení hypotézy, že úroveň vzdělání u mužů i u žen byla v minulosti významně nižší než v současnosti. Jelikož dohledání dat ze 40. a 60. let minulého století z VTŽ nebylo možné, protože se data nedochovala, zvolila jsem analýzu dat z průmyslového odvětví na Chomutovsku. Data byla čerpána ze statistického výkazu z roku 1962³¹, jelikož jako jediný obsahoval větší zkoumaný vzorek. Počet zaměstnanců činil celkem 596, z čehož 64 zaměstnanců mělo vyšší vzdělání než základní a je možné je identifikovat podle pohlaví. Rozdělení žen a mužů však podle základního vzdělání není uvedeno. Název společnosti nebyl ve výkazu uveden. Jak je uvedeno v teoretické části této práce, vzdělanostní struktura v roce 1947 byla rozdílná oproti roku 1960, avšak pro potřeby srovnání se současností jsou tato data dostatečná. Data za vzdělání z roku 2015 byla poskytnuta společností Sandvik. Celkový počet zaměstnanců použitých jako výzkumný vzorek je 613.

³¹ Státní okresní archiv Chomutov v Kadani. Fond města Chomutova. NAD č.:451, AP č. 196. Ev. č.: 9. Statistiky. Vzdělání. Výkaz o počtu odborníků podle vzdělání 1962. 1962, Chomutov.

Cílem mého výzkumného šetření bylo opět potvrdit mou hypotézu vztahující se k výzkumné otázce č. 4.

H8 Úroveň vzdělání u mužů i u žen byla v minulosti významně nižší než v současnosti.

Graf č. 15: **Vzdělání zaměstnanců v průmyslu v roce 1962**

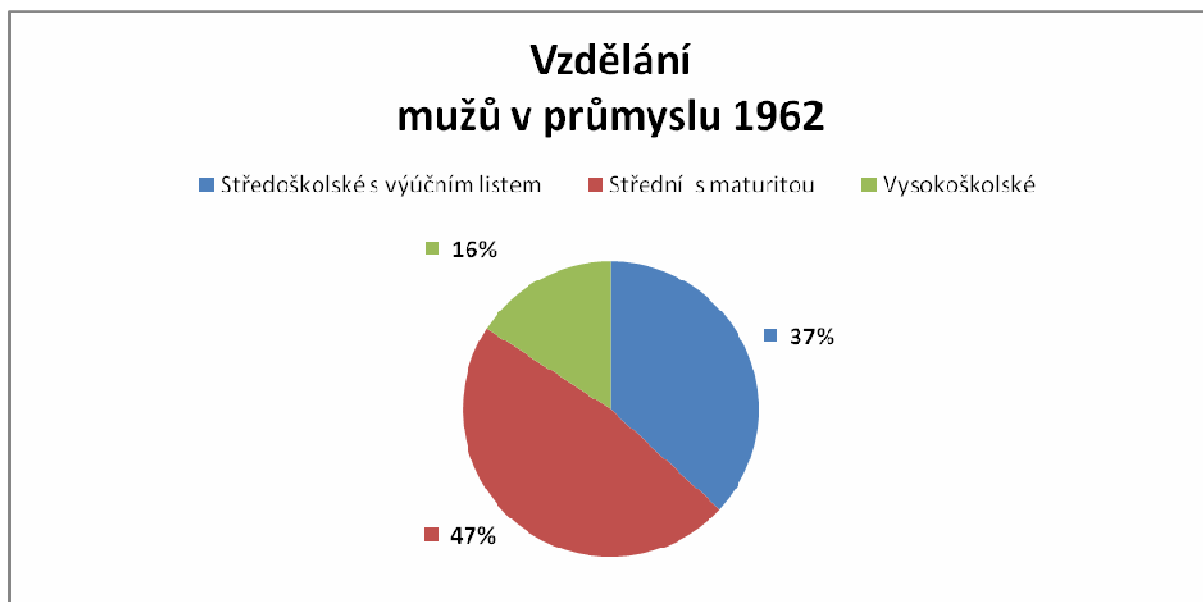


Zdroj: Státní okresní archiv Chomutov v Kadani, fond města Chomutova, Statistiky. Vzdělání. Výkaz o počtu odborníků podle vzdělání 1962. NAD č.: 451, AP č. 196. Ev. č.: 9, 1962. Vlastní zpracování.

Graf č. 15 představuje vzdělání zaměstnanců v průmyslovém podniku o celkovém počtu 559 zaměstnanců. 89 % zaměstnanců mělo pouze základní vzdělání. Zbývající procentuální část zaměstnanců měla vyšší vzdělání než základní. 6 % zaměstnanců mělo středoškolské vzdělání s výučním listem, což představovalo počet 37 zaměstnanců. 4 % zaměstnanců mělo středoškolské vzdělání s maturitou, což představovalo 21 zaměstnanců. Pouze 1 % zaměstnanců, představující 6 zaměstnanců, mělo vysokoškolské vzdělání. Z grafického znázornění můžeme vypořadovat fakt, že většina zaměstnanců v 60. letech minulého století měla základní vzdělání, tudíž vzdělanostní struktura zaměstnanců v průmyslu nebyla příliš pestrá. V případě těchto

výstupních dat v porovnání s grafem č. 18 byla potvrzena hypotéza H8, že úroveň vzdělání u mužů i u žen byla v minulosti významně nižší než v současnosti.

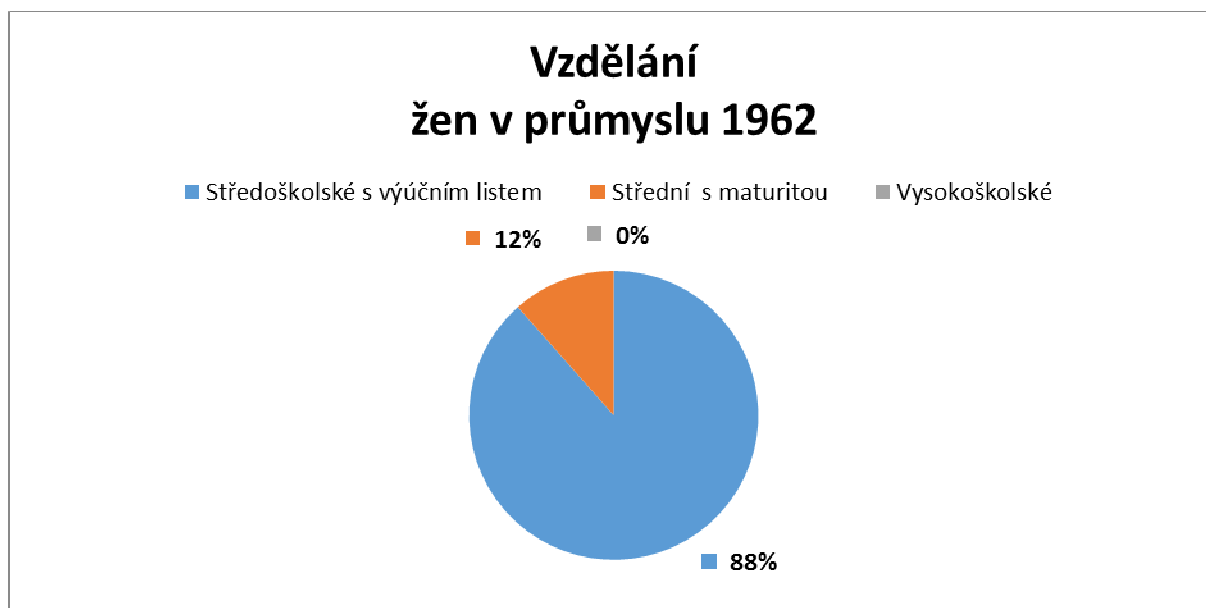
Graf č. 16: **Vzdělání mužů v průmyslu v roce 1962**



Zdroj: Státní okresní archiv Chomutov v Kadani, fond města Chomutova, Statistiky. Vzdělání. Výkaz o počtu odborníků podle vzdělání 1962. NAD č.: 451, AP č. 196. Ev. č.: 9, 1962. Vlastní zpracování.

Graf č. 16 jsem vytvářela v návaznosti na graf č. 15. Tento graf představuje vzdělání mužů v průmyslu v roce 1962. Výstupní data jsou čerpána z malého vzorku zaměstnanců, jelikož v tomto grafu není zahrnuto základní vzdělání mužů. Mužů s vyšším vzděláním než základním bylo 38. Z celkového počtu 559 zaměstnanců bylo tedy pouze 6,8 % mužů s vyšším vzděláním než základním. Z těchto 38 zaměstnanců mělo 18 zaměstnanců střední vzdělání s maturitou, což tvoří 47 %. 14 mužů představuje 37 % se středoškolským vzděláním s výučním listem a pouze zbývajících 6 zaměstnanců, tj. 16 %, mělo vysokoškolské vzdělání. Z výstupu dat lze vyvodit, že většina zaměstnanců mužského pohlaví měla základní vzdělání a pouze malý zlomek mužů měl vyšší vzdělání než základní. Jelikož tento graf navazuje na graf č. 19, hypotéza H8 se opět potvrdila.

Graf č. 17: **Vzdělání žen v průmyslu v roce 1962**



Zdroj: Státní okresní archiv Chomutov v Kadani, fond města Chomutova, Statistiky. Vzdělání. Výkaz o počtu odborníků podle vzdělání 1962. NAD č.: 451, AP č. 196. Ev. č.: 9, 1962. Vlastní zpracování.

Graf č. 17 je vytvořen stejně jako graf č. 16 v návaznosti na graf č. 15. Grafické znázornění nám ukazuje vzdělání žen v průmyslu v roce 1962. Výstupní data jsou čerpána ještě z menšího vzorku než u mužů. Celkový počet žen, které měly vyšší vzdělání než základní, je 26 zaměstnankyň. Ženy s vyšším vzděláním než základním tvořily 4,7 % z celkového počtu zaměstnanců v průmyslové společnosti v roce 1962. Ženy v tomto případě měly nižší zastoupení vzdělaných zaměstnanců ve společnosti než muži. Z těchto 26 zaměstnankyň mělo 23 žen, tj. 88 %, středoškolské vzdělání s výučním listem a pouze 3 zaměstnankyně, tj. 12 %, mělo středoškolské vzdělání s maturitou. V porovnání s grafem č. 20 mohu hypotézu H8 opět potvrdit. Mohu však konstatovat, že vzdělání u mužů bylo vyšší než u žen, což může pravděpodobně vysvětlovat i absenci žen ve vedoucích funkcích.

Graf č. 18: **Vzdělání zaměstnanců ve společnosti Sandvik v roce 2015**

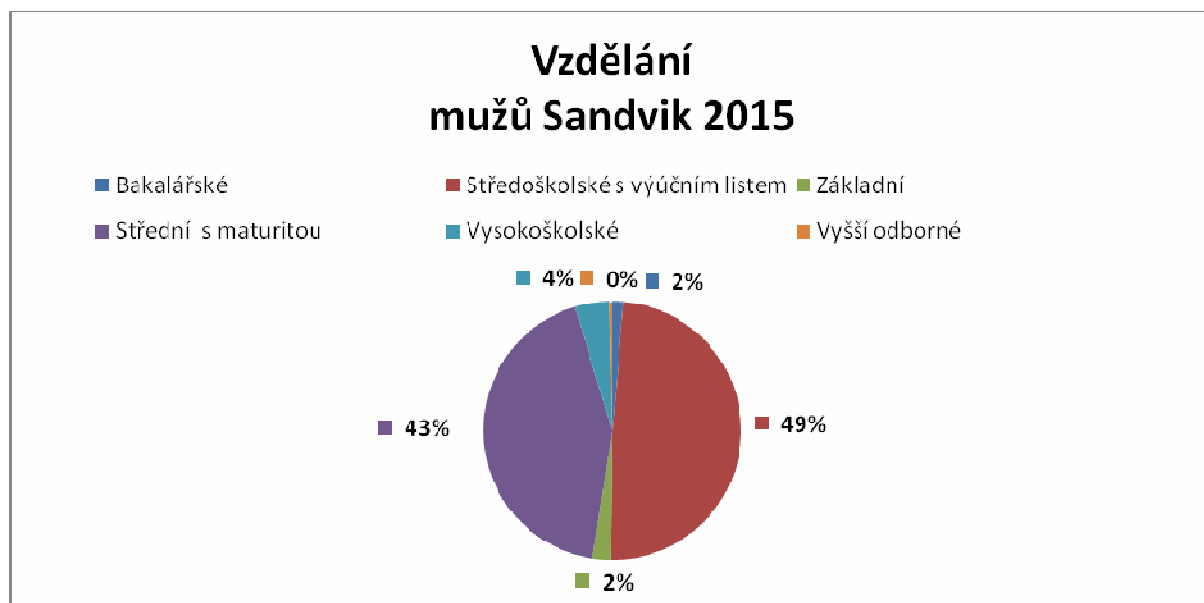


Zdroj: Data z elektronického úložiště dat společnosti Sandvik. Vlastní zpracování.

Grafické znázornění č. 18 představuje vzdělání zaměstnanců ve společnosti Sandvik v roce 2015. Výzkumný vzorek představuje celkem 613 zaměstnanců, z něhož největší zastoupení má středoškolské vzdělání s maturitou a výučním listem, které mají vyrovnaně 44% zastoupení ve výzkumu. Jedná se o velký rozdíl za uplynulých 50 let, jelikož v roce 1962 měla pouze 4 % zaměstnanců středoškolské vzdělání s maturitou a pouze 6 % středoškolské vzdělání s výučním listem, a to se výzkumný vzorek velikostně velmi blížil k vzorku z roku 2015. U dat z roku 2015 jsem mohla rozdělit i vysokoškolské vzdělání II. stupně a I. stupně, tj. bakalářské, ale i vyšší odborné vzdělání. Vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců II. stupně ve společnosti Sandvik bylo 5 %. Zaměstnanců s bakalářským vzděláním bylo pouze 2 % a vyšší odborné vzdělání mělo 1 % zaměstnanců. I v tomto případě se jedná o výrazný rozdíl oproti roku 1962. V roce 1962 bylo v průmyslovém podniku pouze 1% zastoupení zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. V roce 2015 bylo ve společnosti Sandvik celkem 8% zastoupení zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Za nejvýraznější rozdíl za uplynulých 50 let považuji však fakt, jak dramaticky se změnilo zastoupení zaměstnanců se základním vzděláním. V roce 1962 mělo 89 % zaměstnanců základní vzdělání a za 50 let se toto vysoké procento zaměstnanců se základním vzděláním

změnilo na pouhých 4 %. Tímto pozitivním zjištěním, jak se vzdělanostní struktura zaměstnanců v průmyslu na Chomutovsku za 50 let změnila, mohou potvrdit hypotézu H8, že úroveň vzdělání u mužů i u žen byla v minulosti výrazně nižší než v současnosti.

Graf č. 19: **Vzdělání mužů ve společnosti Sandvik v roce 2015**

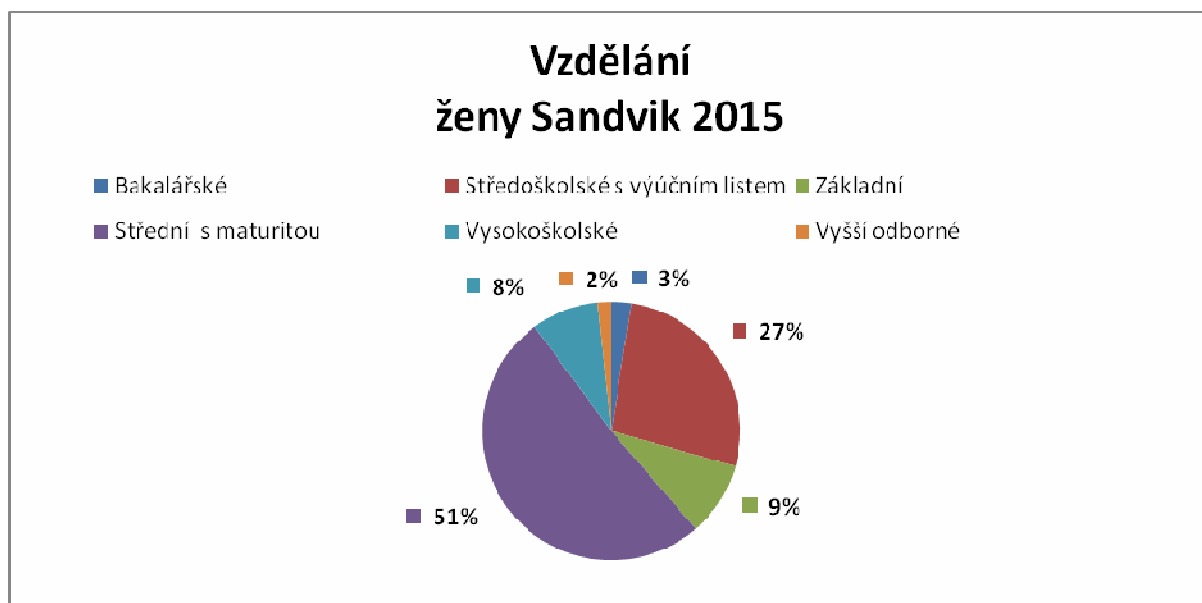


Zdroj: Data z elektronického úložiště dat společnosti Sandvik. Vlastní zpracování.

Obdobně jako u grafů č. 16, 17, které navazovaly na předchozí graf č. 15, budou postupovat i v následujících grafech č. 19, 20. Tento graf č. 19 navazuje na graf č. 18. Na grafu je znázorněno vzdělání mužů ve společnosti Sandvik v roce 2015. Díky datům, která byla poskytnuta společností Sandvik, bylo možné definovat všechny stupně vzdělání podle pohlaví. V tomto grafu je tedy zahrnuto také základní vzdělání oproti grafům týkajícím se vzdělání podle pohlaví z roku 1962. Výstupní data jsou čerpána z většího výzkumného vzorku zaměstnanců. Mužů pracujících ve společnosti Sandvik v roce 2015 bylo 494. Největší procentuální zastoupení, a to 49 % v počtu 241 mužů, měli středoškolsky vzdělaní s výučním listem. Další v pořadí byli muži se středním vzděláním s maturitou, kteří představovali 43 % v počtu 212 mužů. Vysokoškolsky vzdělaných mužů bylo 6 %, z toho 21 mužů mělo vysokoškolské vzdělání II. stupně, z čehož 7 mužů mělo bakalářské vzdělání. Pouze 11 mužů se 2%

zastoupením mělo základní vzdělání. Vyšší odborné vzdělání neměl žádný muž pracující ve společnosti Sandvik v roce 2015. Z výstupu těchto dat je zřejmé, že 92 % mužů mělo středoškolské vzdělání a došlo tak k nárůstu vzdělanosti za uplynulých 50 let. Tímto se nám v návaznosti na klíčový graf č. 18 potvrzuje hypotéza H8, že úroveň vzdělání u mužů i u žen byla v minulosti významně nižší než v současnosti. Růst úrovně vzdělání zaměstnanců se zjevně projevil na všech pozicích, včetně výroby.

Graf č. 20: **Vzdělání žen ve společnosti Sandvik v roce 2015**

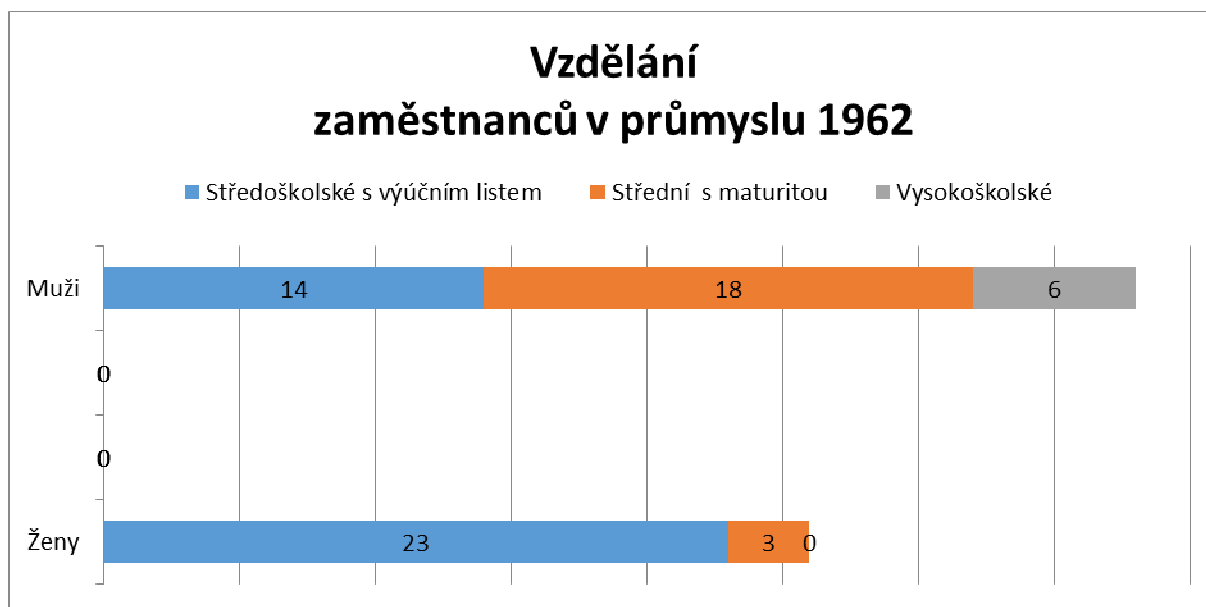


Zdroj: Data z elektronického úložiště dat společnosti Sandvik. Vlastní zpracování.

Graf č. 20 znázorňuje vzdělání žen ve společnosti Sandvik v roce 2015. Navazuje stejně jako předchozí graf na graf č. 18. Výstupní data jsou čerpána ze vzorku 119 zaměstnanců - žen. Nejvíce žen mělo středoškolské vzdělání s maturitou a to v počtu 61 zaměstnankyň představujících 51 %. Zaměstnankyň mající středoškolské vzdělání s výučním listem bylo celkem 32, tj. 27 %. Vysokoškolsky vzdělané ženy představovaly celkem 13 %. Z toho 3 ženy měly bakalářské vzdělání, 10 žen mělo vysokoškolské vzdělání II. stupně a 2 ženy měly vyšší odborné vzdělání. Zbývajících 9% žen mělo základní vzdělání. Za uplynulých 50 let došlo k růstu vzdělanosti žen. Velmi pozitivní je zjištění, že ženy si hojně doplňují vzdělání a dosahují i vysokoškolského vzdělání, což před 50 lety nebylo pro ženu typické.

V případě vzdělání žen ve společnosti Sandvik v roce 2015 mohou potvrdit opět hypotézu H8, že úroveň vzdělání u mužů i u žen byla v minulosti významně nižší než v současnosti.

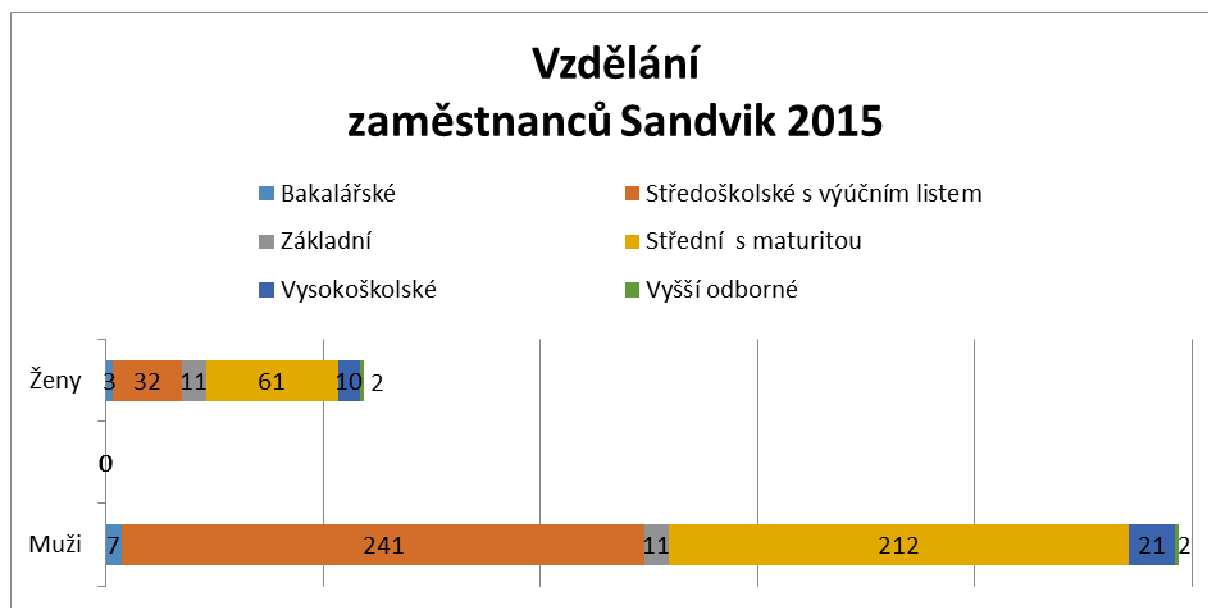
Graf č. 21: Porovnání vzdělání žen a mužů v průmyslu v roce 1962



Zdroj: Státní okresní archiv Chomutov v Kadani, fond města Chomutova, Statistiky. Vzdělání. Výkaz o počtu odborníků podle vzdělání 1962. NAD č.: 451, AP č. 196. Ev. č.: 9, 1962. Vlastní zpracování.

Grafické znázornění č. 21 porovnává více údajů týkajících se vzdělání mužů a žen v průmyslovém podniku v roce 1962. Z grafu je jasné, že středoškolského vzdělání s výučním listem dosáhlo více žen než mužů. Naopak více mužů má středoškolské vzdělání s maturitou. V případě vysokoškolského vzdělání se jednalo pouze o muže. Žádná žena v té době v této průmyslové společnosti dle grafu neměla vysokoškolské vzdělání, což nás vede zpět k teoretické části, že ženy se více než do studia zapojovaly do pracovního procesu.

Graf č. 22: Porovnání vzdělání žen a mužů ve společnosti Sandvik v roce 2015



Zdroj: Data z elektronického úložiště dat společnosti Sandvik. Vlastní zpracování.

Grafické znázornění č. 22 porovnává více údajů týkajících se vzdělání mužů a žen ve společnosti Sandvik v roce 2015. Celkem 78 % žen mělo středoškolské vzdělání, naproti tomu mužů se shodou úrovní vzdělání bylo 92%. Oproti mužům však mělo více žen vysokoškolské vzdělání a navíc i vyšší odborné vzdělání. Žádný muž ve společnosti Sandvik v roce 2015 dle grafu neměl vyšší odborné vzdělání. Z toho lze vyvodit, že ženy jsou vzdělanější než muži a potvrzuje to tak i teorii popisující vzdělání v současnosti. Jedná se tedy o pravý opak oproti roku 1962, kdy ženy spíše než aby studovaly, pracovaly a vzdělání žen bylo na nižší úrovni než nyní. Každopádně úroveň vzdělání žen, ale i mužů oproti roku 1962 vzrostla. V současnosti má většina žen středoškolské vzdělání s maturitou a vysokoškolské vzdělání oproti 60. létům minulého století.

Hypotéza H8 vztahující se k výzkumné otázce č. 4, že úroveň vzdělání u mužů i u žen byla v minulosti významně nižší než v současnosti, *se zcela potvrdila*. Ženy a muži v 21. století mají zejména středoškolské vzdělání, avšak došlo i k nárůstu žen a mužů s vysokoškolským vzděláním.

Výzkumné šetření vzdělání muže a ženy před 50 lety hypotézu *potvrdilo*. Mnoho žen a mužů před 50 lety mělo spíše základní vzdělání.

Výzkumná otázka č. 5 Jak se za 50 a 70 let změnil pohled zaměstnavatele na zaměstnávání žen ve výrobních podnicích?

H9 Ve výrobních podnicích před 50 a 70 lety převažovali jako zaměstnanci muži nad ženami.

Tato výzkumná otázka navazuje na předchozí grafy č. 1-9, z kterých jsem mohla potvrdit nebo vyvrátit hypotézu H9. V potaz jsem brala obsazení mužů a žen v administrativě, výrobě, vedoucích funkcích a top managementu za uplynulých 50 a 70 let.

Cílem této výzkumné otázky je potvrdit mou hypotézu vztahující se k výzkumné otázce č. 5.

Dle grafu č. 1 ve společnosti Poldina Huť v roce 1947 bylo 59% obsazení mužů v administrativě, v roce 1959 ve společnosti VTŽ (Graf č. 2) bylo 77 % mužů zaměstnáno v administrativě. Za uplynulých 50 a 70 let došlo ke změně a ženy tvoří 61% zastoupení v administrativě, čím se *potvrdila* v případě obsazení žen v administrativě má *hypotéza H9*.

Graf č. 4 představuje 73% zastoupení mužů ve výrobě ve společnosti VTŽ v roce 1959. Za uplynulých 50 let došlo ke změně v obsazení mužů do výroby. Muži jsou více obsazováni do výrobních pozic a v roce 2015 bylo 84 % mužů zaměstnáno ve výrobě (Graf č. 5). Ve výrobních podnicích před 50 a 70 lety i v tomto případě převažovali jako zaměstnanci muži nad ženami, i když v současnosti je rozdíl obsazení mužů ve výrobě vyšší. *Potvrdila se tedy hypotéza H9*.

Znatelný rozdíl v zaměstnávání žen je však u vedoucích pozic a v top managementu. V roce 1947 byli muži ve společnosti Poldina Huť zastoupeni ze 100% ve vedoucích funkcích a v top managementu (Graf č. 6, 8). Uplynutím 70 let však došlo ke změně a ženy tvořily 13 % vedoucích zaměstnankyň a 25 % zaměstnankyň v top managementu

v roce 2015 ve společnosti Sandvik (Graf č. 7, 9). V tomto případě *hypotéza H9*, že ve výrobních podnicích před 50 a 70 lety převažovali jako zaměstnanci muži nad ženami, se *potvrdila*.

Hypotéza H9 vztahující se k výzkumné otázce č. 5, že ve výrobních podnicích před 50 a 70 lety převažovali jako zaměstnanci muži nad ženami, se *potvrdila*. Zaměstnavatel před 50 a 70 lety zaměstnával více mužů, jak ve výrobě, administrativě, na vedoucích funkcích, tak i v top managementu. Tato pracovní obsazení jsou však v úzké spojitosti se vzděláním muže a ženy. Jelikož vzdělanostní struktura žen během 50 let vzrostla, je zastoupení žen v zaměstnání větší, než tomu bylo v minulosti.

7.6. Vlastní doporučení

Provedeným výzkumným šetřením bylo možné odhalit změny v obsazení mužů a žen, které se udály za uplynulých 50 a 70 let ve výrobních společnostech na Chomutovsku. Velmi pozitivním zjištěním je, že ženy za 50 a 70 let obsadily i vedoucí pozice a pozice v top managementu. Procentuální rozdíl obsazení žen vůči mužům se uplynutím 50 a 70 let snížil. Rozdíl mezi mzdami mužů a žen byl výrazně snížen, avšak rozdíly mezd mužů a žen jsou dnes stále aktuálním tématem. Mimo jiné ženy nejen, že stále své vzdělání rozšiřují, ale v současnosti je jejich vzdělání vyšší oproti mužům

Společnost Sandvik, která v současnosti působí 22 let na Chomutovsku, je vyhledávaným zaměstnavatelem ze strany uchazečů o zaměstnání. Vedení společnosti je složeno nejen z mužů, ale i žen. V administrativní části společnosti převažuje značná část žen, což se dá pokládat za velmi pozitivní zjištění směrem k ženám za uplynulých 70 let. Jelikož se jedná o průmyslovou společnost a většina pozic je specifických a technicky založených, převažují ve výrobě muži. Pokud se tedy zaměříme na horizontální, ale i vertikální segregaci ve společnosti, je její složení s ohledem na gender pestré. Důležité ve společnosti Sandvik je poskytnutí příjemného zázemí zaměstnancům a braní ohledu na obě pohlaví. Společnost nabízí široké portfolio benefitů jako je vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, příplatky za odpracované hodiny nad rámec zákona, systém kafeterie, aj... Aby společnost mohla do svého

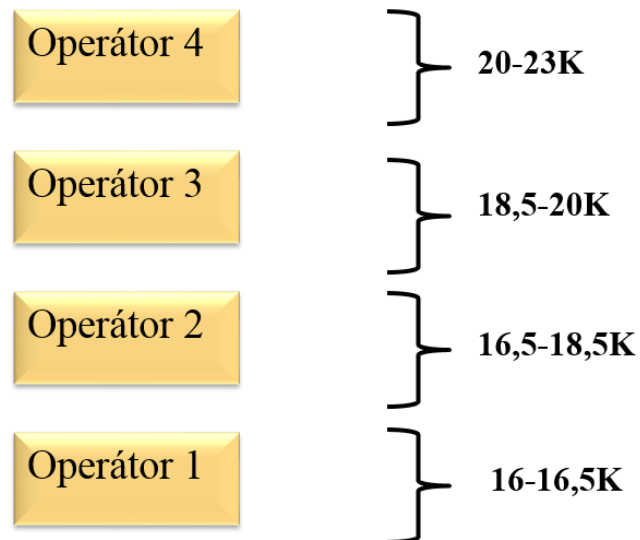
pracovního týmu zařadit větší část žen, bylo by dobré zvážit možnost nového benefitu pro zaměstnance, a to firemní školky, popřípadě nabízet zaměstnancům dny volna nad rámec zákona, jako je doprovod dítěte do školy v první školní den nebo tzv. sick days. Dle mého názoru by tyto benefity pomohly k vyššímu zastoupení žen ve společnosti Sandvik. Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že muži převažují, jak v top managementu, na vedoucích pozicích, tak i ve výrobě. V některých odděleních je zahrnuto více žen a v jiných naopak více mužů. Z tohoto hlediska společnost bere ohled na gender, a všichni bez ohledu na pohlaví mají rovné zacházení. Na Chomutovsku je aktuálním všeobecným tématem obsazení žen do výroby a jejich odměňování a proto bych dle mého doporučení navrhla implementaci nového systému odměňování na základě Hay metodologie, kdy výrobní operátoři by byli rozděleni do 4 různých úrovní podle náplně práce a zodpovědností, které vykonávají. Hay metodologie je založena na jedinečné metodě, kterou je možné mapovat pracovní pozice jednoduchým a rychlým způsobem.

*„Hay metodologie používá vlastní metodiku hodnocení pracovních míst, které bylo koncipované v roce 1950. Organizace pomocí této metodiky vyhodnocuje tři faktory, a to skrze názor jeho hodnotitelů, který se považuje za nejvýznamnější v rozlišování pracovních míst. Tyto faktory jsou "know-how", "řešení problémů" a "odpovědnost". Faktor řešení problémů obsahuje dva subfaktory. Know-how a odpovědnostní faktory zahrnují tři subfaktory. Společnost věří, že hodnocení těchto faktorů a subfaktorů umožní, aby pracovní místa ve společnosti, byly vyhodnoceny na základě obtížnosti pozice a cílů organizace. Podle firemní literatury, metodika se nejčastěji používá pro studium mzdových postupů v organizacích. Hay metodologie je několikastupňový proces.“*³² (viz Příloha 2)

³² „The Hay Group uses a proprietary job evaluation methodology conceived in the 1950s. An organization using this methodology evaluates the three factors deemed by its developers to be most significant in distinguishing jobs. The factors are "know-how", "problem-solving" and "accountability". The problem-solving factor includes two subfactors. The know-how and accountability factors include three subfactors. The company believes that an evaluation of these factors and subfactors permits an organization's jobs to be ranked based on difficulty of the position and importance to organizational goals. According to company literature, the methodology is most commonly used for studies of salary practices in organizations. The Hay methodology in a multistep process.“ [Cekala 1997: 26]

Vlastní doporučení:

Návrh na úpravu systému odměňování založené na Hay metodologii



Zdroj: Vlastní zpracování.

Návrh na úpravu mzdového ohodnocení založeného na Hay metodologii jsem zpracovala podle metodiky, aby byl návrh co nejjednodušší a co nejrychleji aplikovatelný v praxi. Operátory ve výrobě jsem rozdělila do 4 různých úrovní. Každá úroveň má svá specifika pro vyhodnocení a je pro ni typické i mzdové ohodnocení dle zkušeností, znalostí a praxe v dané pozici.

Úroveň 1

Noví zaměstnanci bez vyšší praktické úrovně znalostí v adaptačním procesu. Úroveň 1 lze aplikovat na současné zaměstnance, kteří provádí rutinní a jednoduchý druh práce. Práce pod stálou kontrolou trenéra či nadřízeného pracovníka.

Úroveň 2

Většina stávajících zaměstnanců- pracující na montáži s pravidelným využitím znalostí výrobního procesu. Zaměstnanec je schopen nastavit teplotu, tlak a další parametry na stroji. Práce pod kontrolou trenéra či nadřízeného pracovníka velmi zřídka.

Úroveň 3

Zaměstnanci s vysokou úrovní znalostí výrobního a operačního klíčového procesu. Nezávislí nebo s občasným dozorem.

Úroveň 4

Vysoce technicky zkušený operátor, který ovládá nastavení složitých strojů. Nezávislí nebo s občasným dozorem. Zaměstnanci jsou schopni číst složitou výkresovou dokumentaci.

V první fázi mapování pozic by bylo nezbytné, aby všichni vedoucí pracovníci vyhodnotili ve výrobě minimálně dvě pracovní pozice, které vykonávají podobný druh práce, aby bylo možné porozumět rozdílům práce. V druhé fázi se určí tým odborníků, kteří budou vyhodnocovat pracovní pozice, dle již představených čtyř úrovní. V třetí fázi po provedení mapování pozic za použití Hay metodologie se tým shodne na navrhovaných úrovních každého pracovníka výroby a je navrženo i mzdové ohodnocení pro zaměstnance dle dané úrovně. Ve finální fázi bude týmem představen návrh na zařazení každého pracovníka výroby vedení společnosti k možnému schválení a provedení. Tento návrh obsahuje přiřazení pracovníka do dané úrovně a každý pracovník bude mít již přiřazenou mzdu dle odpovídající náplně práce a kompetencí. Tímto mapováním pozic je možné předejít mzdovému rozdílu mezi ženami a muži nejen ve výrobě, ale i v jiných odděleních jako je kvalita a sklad. Zaměstnanci na vedoucích funkcích, v top managementu a v administrativě mají většinou mzdy upraveny dle aktuálního trhu práce a požadavku ze strany kandidáta, což může být právě zdrojem mzdových genderových nerovností, avšak ve zkoumaném podniku to k rozdílům nevedlo.

Závěr

Za uplynulých 50 a 70 let v obsazení pracovních pozic ženami ve výrobních podnicích Válcoven Trub a Železa a Sandviku na Chomutovsku došlo k velmi pozitivním změnám. Dílčím cílem této diplomové práce bylo v první řadě shromáždit teoretické poznatky týkající se genderu a pracovních podmínek a možností žen ve výrobních podnicích na Chomutovsku. Součástí teoretické části byla historická analýza postavení žen ve společnosti od 19. století až doposud, včetně ženského hnutí a genderových nerovností mezi ženami a muži. Součástí teoretické koncepce genderových nerovností je vertikální a horizontální segregace, na kterou navazuje mzdové odměňování a symbolika ženy v zaměstnání. Ženy, které obsazují místa ve výrobních podnicích na Chomutovsku, mají možnost být zaměstnány nejen na základě zkušeností, ale i na základě vzdělání, které je koncepčně zahrnuto také v teoretické části. Aby mohla být teorie kompletně ukotvena, byla pozornost věnována i regionu Chomutovska a konkrétním výrobním podnikům a jejich historii- Válcovny Trub a Železa a Sandvik. Teorii bylo věnováno prvních šest kapitol této diplomové práce. Teorie se stala základnou pro realizaci výzkumného šetření, které bylo zaměřeno na analýzu dat obsazení pracovních pozic ženami a muži po uplynutí 50 a 70 let v uvedených výrobních podnicích.

V průběhu výzkumného šetření byla zohledněna data nejen co se týče zastoupení mužů a žen ve výrobě, administrativě, ve vedoucích funkcích a v top managementu, ale i data týkající se mezd a vzdělání mužů a žen. Podle výzkumného šetření provedeného v této diplomové práci mnoho žen bylo postupem času zahrnuto mezi administrativní pracovníky a v současnosti tvoří vyšší procentuální zastoupení oproti mužům. Ženy zastaly pozice i na vedoucích funkcích a v top managementu, avšak v současnosti je v těchto profesních úrovních stále přítomna vertikální segregace vůči ženám. Během 70 let došlo k výrazné změně v rozdílu mezd žen a mužů. Ženy v administrativě před 70 lety měly o 35 % menší finanční ohodnocení než muži, a pro změnu v současnosti ženy v administrativě mají o 10 % vyšší mzdu než muži. Tento rozdíl značí pozitivní vývoj rovného zacházení žen a mužů. Ženy jsou však v menším počtu zastoupeny přímo ve výrobě, a to v důsledku fyzicky náročné práce a působením

vertikální segregace směrem k ženám. Podle teorie důvodem vertikální segregace projevující se u žen, může být i fakt, že žena byla považována za slabšího jedince, pečovatelku rodiny a vychovatelku dětí. V současnosti se však zaměstnavatel snaží dodržovat Zákoník práce a na fyzicky náročnější pozice, kde je nezbytné zvedání těžších břemen nad 15 kg, zaměstná muže. Důsledkem je i zavedení sankcí státem za porušení zákonných předpisů. Pomalé tempo dorovnání mezd žen a mužů je dle mého názoru zapříčiněno historickým vývojem právního systému, který provázal český stát od dob počátku socialismu tím, že nebyly stanoveny sankce za porušení rovného zacházení a rovného odměňování mužů a žen. Navíc ženy samy si o nižší mzdu říkají již před nástupem do zaměstnání s obavami, aby práci, o kterou se ucházejí, získaly. Muži jsou oproti ženám považováni za fyzicky silné jedince od přírody a většinou mají fyzicky náročnější práci než ženy, což způsobuje i vyšší mzdové ohodnocení mužů pracujících ve výrobě. Obsazení žen do výroby v souvislosti se mzdovým ohodnocením je všeobecně diskutovaným tématem a proto jsem v závěrečné fázi této práce navrhla jako doporučení nový mzdový návrh pro pracovníky výroby, který by odměňování standardizoval a poskytoval jen minimum prostoru nerovnostem pramenícím z genderové diskriminace. Výzkumným šetřením však bylo potvrzeno pozitivní zjištění v odměňování žen oproti celorepublikovému průměru. V anonymní společnosti na Chomutovsku mají ženy celkově v průměru o 10,75 % nižší mzdu než muži. Celorepublikový průměrný rozdíl mzdy ženy vůči mužům činí 23 %. Součástí výzkumného šetření bylo i vzdělání mužů a žen ve výrobních podnicích na Chomutovsku a za 50 let došlo ke změnám v dobrém slova smyslu, kdy zaměstnanci mají pouze 4% zastoupení v základním vzdělání oproti roku 1962, kdy základní vzdělání mělo 89 %. Navíc ženy za 50 let zaujaly vedle mužů pozici těch vzdělanějších. Stále více žen má vyšší vzdělání než muži.

Pomocí metodické části bylo možné ověřit předem představenou teorii a zanalyzovat data. Díky výsledkům výzkumného šetření jsem mohla navrhnout nové mzdové ohodnocení pracovníkům výroby podle Hay metodologie. Tento můj návrh lze aplikovat nejen ve výrobě, ale i v jiných odděleních jako je kvalita a sklad. Představený návrh je využitelný nejen ve společnosti Sandvik, na kterou bylo

provedeno výzkumné šetření, ale i na jiné společnosti na Chomutovsku, ale i v ostatních regionech.

Seznam použitých informačních zdrojů

Archivní prameny

Státní okresní archiv Chomutov v Kadani. Fond města Chomutova. NAD č.: 451, AP č. 196. Ev. č.: 9. Statistiky. Vzdělání. Výkaz o počtu odborníků podle vzdělání 1962. 1962, Chomutov.

Státní okresní archiv Chomutov v Kadani. Fond města Chomutova. NAD č.: 451, AP č. 196. Ev. č. 8. Pracovní síly. Rozbor čerpání mzdových fondů za měsíc březen a I. Čtvrtletí 1962. 1962, Chomutov.

Státní okresní archiv Chomutov v Kadani. Fond města Chomutova. NAD č.: 451, AP č. 196. Ev. č. 8. Pracovní síly. Zpráva pro OV KSČ v Chomutově. Věc: Úroveň technického normování ve Válcovnách trub a železárnách v Chomutově. 1962, Chomutov.

Státní okresní archiv v Litoměřicích, pracoviště Most. Fond města Chomutova. NAD č. 1419, AP č. 325. Ev. č. 39. Pracovníci-seznamy zaměstnanců. 1947, Chomutov.

Státní okresní archiv v Litoměřicích, pracoviště Most. Fond města Chomutova. NAD č. 1419, AP č. 328. Ev. č. 39. Plánování a vykazování. Zápis celopodnikové konference kádrově-sociálně-politického oboru, konané na podnikovém ředitelství dne 15. 3. 1949. 1949, Chomutov.

Státní okresní archiv v Litoměřicích, pracoviště Most. Fond města Chomutova. NAD č. 1419, AP č. 328. Ev. č. 39. Plánování a vykazování. Zápis o konferenci kádrového odboru, konané dne 23.11 1949. 1949, Chomutov.

Státní okresní archiv v Litoměřicích, pracoviště Most. Fond města Chomutova. NAD č. 1419, AP č. 323. Ev. č. 39. Pracovníci-seznamy zaměstnanců. 1959, Chomutov.

Právní předpisy

Ústavní zákon č.150/1948 Sb. ze dne 9. května 1948 (Ústava Československé republiky).

Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. prosince 1948.

Sdělení č. 450/1990 Sb. ze dne 29. 6. 1951 (Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 100))

Ústavní zákon č.100/1960 Sb. ze dne 11. července 1960 (Ústava Československé socialistické republiky).

Trestní zákon č.140/1961 Sb. ze dne 29. listopadu 1961.

Zákon č.65/1965 Sb. ze dne 16. června 1965 (Zákoník práce).

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. ze dne 12. prosince 2007, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008 (Antidiskriminační zákon).

Encyklopedie a slovníky

Kolektiv autorů. *Ilustrovaná encyklopedie ve třech svazcích*. 1.vyd. Praha: Encyklopedický dům, 1995. ISBN 80-901647-3-0 (soubor).

Kolektiv autorů. *Všeobecná encyklopedie v osmi svazcích*. 1.vyd. Praha: Diderot, 1999. ISBN 80-902555-4-X

KVASIL, Bohumil a kolektiv autorů. *Malá československá encyklopedie v šesti svazcích*. 1.vyd. Praha: Československý Akademie věd, 1985. IBSN: 02/76-0570-21-118-84.

PROCHÁZKA, Vladimír a kolektiv autorů. *Příruční slovník naučný*. Čtyři svazky. 1.vyd. Praha: Academia za spolupráce Encyklopedického institutu Československé Akademie věd, 1967. IBSN: 02/76-0063-21-047-67.

ŽALOUDEK, Karel. *Encyklopedie politiky*. 4.vyd. Praha: Libri, 2004. IBSN: 978-80-7277-371-8.

Sekundární literatura

AVOLLONE, Stella. *Ženy v strednej Európe dnes. Zborník zo sympózia: Po stopách Márie Terézie*. 1. vyd. Bratislava: Aspekt, 1998. ISBN 80-85549-01-8.

BAUEROVÁ, Jaroslava, BÁRTOVÁ, Eva. *Proměny ženy v rodině, práci a ve veřejném životě*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1987. IBSN: neuveden.

BILŠAJOVÁ, Věra. *Postavení ženy za socialismu*. 1. vyd. Praha: Státní nakladatelství politické literatury, 1960. IBSN: (viaz.)

- BOBEK, Michal, MOLEK Pavel, ŠIMÍČEK, Vojtěch (eds.). *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN:978-80-210-4844-7.
- BORISOFF, Deborah, CHESEBRO, James W. *Communicating Power and Gender*. 1st edition. Long Grove: Waveland Press, 2011. ISBN 10: 1-57766-690-9
- CEKALA, Sharon A. *General and Flag Officers: Number Required Is Unclear Based on Dod's Draft Report*. 1. vyd. Washington: Diane Pub Co, 1997. ISBN: 978-0788147807.
- CLEVELAND, Jeanette N., STOCKDALE, Margaret, MURPHY, Kevin R.. *Women and men in organizations. Sex and Gender Issues at Work*. 1st edition. London: Psychology Press, 2000. ISBN 0-8058-1268-7.
- CONNELL, Raewyn W. *Gender and power. Society, the Person and Sexual Politics*. 1st edition. California: Stanford University Press, 1987. ISBN: 0-8047-1429-0.
- DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN: 80-7357-100-5.
- DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 4. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN: 9788024619668.
- DUDOVÁ, Radka, KŘÍŽKOVÁ, Alena, FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN: 80-87007-32-8.
- ENGELS, Friedrich. *Origin of the Family, Private Property and the State*. 1st edition. New York: International publishers, 1972. ISBN: 978-0717803590.
- FODOR, Eva. *Women at Work: Women at Work : the status of women in the labour markets of the Czech Republic, Hungary and Poland*. 1st edition. Geneva: UNRISD, 2005. ISBN: 92-90850515.
- FURCHTGOTT-ROTH, Diana, STOLBA, Christine. *Women's Figures: An Illustrated Guide to the Economic Progress of Women in America*. 1st edition. Washington D. C.: AEI Press, 1999. ISBN: 97-80844741147.

GREGORY, Raymond F. *Women and workplace discrimination. Overcoming barriers to gender equality*. 2nd edition. New Brunswick, New Jersey, and London: Rutgers University Press, 2003. ISBN 0-8135-3136-5.

HAŠKOVÁ, Hana, KRÍŽKOVÁ, Alena, LINKOVÁ Marcela. *Mnohohlasem: vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. 1.vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-087-7.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Genderová rovnost v období socialismu*. In BOBEK, Michal, MOLEK Pavel, ŠIMÍČEK, Vojtěch (eds.). *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. Mezinárodní politologický ústav, 2009. IBSN: 978-80-210-4844-7.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9

HAVELKOVÁ, Hana, OATES-INDRUCHOVA Libora. *The Politics of Gender Culture Under State Socialism*. 1st edition. London and New York: Routledge Taylor & Francis Ltd, 2014. ISBN: 978-0415720830.

HAVLÍK, Radomír. *Úvod do sociologie*. 6. vyd. Praha: Karolinum, 2015. IBSN: 978-80-246-2843-1.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. IBSN: 978-80-7367-485-4.

JACOBS, Jerry A.. *Gender Inequality at work*. 2nd edition. California: Sage Publications, Inc., 1995. ISBN: 0-8039-56-96-7.

JARKOVSKÁ, Lucie, LIŠKOVÁ, Kateřina, ŠMÍDOVÁ Iva. *S genderem na trh. Rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. 1. vyd. Praha - Brno: SLON, 2010. ISBN 978-80-7419-030-8.

KALINOVÁ, Lenka. *Společenské proměny v čase socialistického experimentu: k sociálním dějinám v letech 1945-1969*. 1.vyd. Praha: Academia, 2007. ISBN 9788020015365.

Kolektiv autorů. *Historie a současnost podnikání na Chomutovsku, Kadaňsku a Vejprtsku*. 1. vyd. Žehušice: Městské knihy, 2003. IBSN 80-86699-13-7.

Kolektiv autorů: BINTEROVÁ, Zdeňka, ŠAMŠULOVÁ, Eva, GAŽA, Jan, PACHNER, Jaroslav, RŮŽEK, Vlastislav, STÜBINGER, Gerhad. *Dějiny Chomutova*. Chomutov: MěÚ Chomutov, Okresní muzeum Chomutov, 1997. ISBN: 80-238-1756-6.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Pracovní dráhy žen v ČR*. 1. vyd. Praha: SLON, 2011. ISBN: 978-80-7419-054-4.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Sloboda, Zdeněk. *Sociologické studie: Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2009. ISBN: 978-80-7330-165-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, Lenka. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích. Analýza odlišnosti životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. ISBN: 80-7330-035-4.

MIŠTĚRA, Ludvík. *Regionální struktury geografie průmyslu západního Krušnohoří*. 1. vyd. Praha: Academia. 1989. ISBN 80-200-0087-9.

MUSOLF, Gil Richard, GOTTLIEB, Roger S. *Structure and agency in everyday life: An introduction to social psychology*. 2nd edition. Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, 2003. ISBN 0-7425-2527-9.

OATES-INDRUCHOVÁ, Libora. *Discourses of gender in pre- and post-1989 Czech culture*. 1st edition. Pardubice: Supplementum 4, 2002. ISBN: 80-7194-434-3.

POWELL, Gary N.. *Handbook of Gender and Work*. 1st edition. London: Sage Publications, 1999. ISBN: 9780761913559.

PROŠEK, Josef, KOŘÍNEK, J., ENGEL, N.. *Chomutovské Válcovny trub a železáreny v historii krušnohorského hutnictví*. 2. vyd. Chomutov: Technický odbor Válcoven trub a železáren, 1959.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. ISBN: 978-80-247-3006-6.

SCOTT, Hilda. *Does Socialism Liberate Women?*. 1976 Boston: Beacon Press, 1976, ISBN: 0807041637.

STEINICHE, David. *Proudhon: a study of a Utopian social contract and society*. Madison: University of Wisconsin, 1964. ISBN: neuveden.

SVOREŇOVÁ-KIRÁLYOVÁ, Blanka. *Žena 20. století ve světě práce. Pohled na zaměstnanou ženu v moderním světě*. 1. vyd. Praha: ROH, 1968. IBSN: neuvedeno.

VANĚK, Miroslav, KRÁTKÁ, Lenka. *Příběhy (ne)obyčejných profesí. Česká společnost v období tzv. normalizace a transformace*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2813-4.

WALKER, Ian. *Výzkumné metody a statistika*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3920-5.

Časopisy

JARKOVSKÁ, Lucie, LIŠKOVÁ, Kateřina. *Genderové aspekty českého školství*. Sociologický časopis. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. Ročník 44. Číslo 4. ISSN 0038 -0288.

MACEK, Bohumil. *Karel Marx, První internacionála a otázky výchovy dětí a dorostu*. Pedagogika. Časopis pro pedagogické vědy. Praha: Vojenská politická akademie Klementa Gottwalda. Ročník XIV. Číslo 4, 1964.

SMETÁČKOVÁ, Irena. *Politika genderové rovnosti ve vzdělání*. Gender, rovné příležitosti, výzkum. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Ročník 10. Číslo 2, 2009. ISSN 1213-7758.

ŠIKLOVÁ, Jiřina. *Feminism and the Roots of Apathy in the Czech Republic*. Sociální výzkum. [S. l.:s. n.], 1997. In: Social Research, Vol. 64, No. 2 (Summer 1997). 8000770.

VOLEJNÍČKOVÁ, Romana. *Nový pohled na politiku genderu v období socialismu*. Gender, rovné příležitosti, výzkum. Gender a krize. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Ročník 15. Číslo 2, 2014. ISSN: 1213-0028.

ZÍBRT, Čeněk: *Sborník věnovaný studiu lidu českého v Čechách, na Moravě, ve Slezsku a na Slovensku*. Praha: F. Šimáček, 1892. ISSN 0009-0794.

Federální statistický úřad (Praha). *Historická statistická ročenka ČSSR*. 1.vyd. Praha: SNTL - Nakladatelství technické literatury, 1985.

Sborníky

Masarykova univerzita. *Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity*. Řada pedagogická. Vydání 10. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3891-8.

KŘIŽÍKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta. Czech labour market. In: HAŠKOVÁ, Hana, UHDE, Zdena (eds). Description of legislation and statistical data on childcare leaves, childcare benefits, childcare facilities and work-life balance arrangements in the Czech labor market since the WWII . Nepublikovaná zpráva pro účely grantového projektu FEMCIT (Gendered Citizenship in Multicultural Europe: The Impact of Contemporary Women's Movement), [2007] 6. RP EU, str. 3–11. Č. 028746-2.

Organization of economic cooperation and development. *Knowledge and Skills for Life – First Results from the Programme for International Student Assessment*. PISA 2000. Paříž: OECD, 2001.

Elektronické informační zdroje

BARTOŠ, Lucie. *Ošklivější tvář doby po roce 1989? Zázračné trubky brali Sověti, zůstaly solární panely. Plus Romové a vzpomínky* [online]. Parlamentní listy, 2015 [cit. 10. 12. 2015]. Dostupné z:

<http://www.parlamentnilisty.cz/article.aspx?rubrika=1401&clanek=376734>

NOVÁKOVÁ, Ivana. *Emmeline Pankhurstová -bojovnice za ženská práva* [online]. Fakta, 2015 [cit. 22. 12. 2015]. Dostupné z: <http://www.fakty.cz/emmeline-pankhurstova-bojovnice-za-zenska-prava>.

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii* [online]. Evropská unie, 2014 [cit. 28. 3. 2016]. Dostupné z:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf.

ISBN 978-92-79-36088-6.

Finanční noviny. *Ženy mají o 23 % nižší průměrnou mzdu a o 17 % plat než muži* [online]. ČTK, 2015 [cit. 10. 12. 2015]. Dostupné z:

<http://www.financninoviny.cz/zpravy/zeny-maji-o-23-nizsi-prumernou-mzdu-a-o-17-plat-nez-muzi/1193512>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Gender: vzdělání* [online]. Český statistický úřad, 2016 [cit. 27. 2. 2016]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_vzdelani.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Archivní fondy ČR* [online]. Ministerstvo vnitra České republiky, 2016 [cit. 10. 3. 2016]. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/archivni-fondy-cr/>.

HAŠKOVÁ, Hana, KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen a mužů* [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2003 [cit. 20. 3. 2016]. GK MPSV-01-92/03. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>. Závěrečná zpráva průzkumu veřejného mínění. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

HAY GROUP s.r.o. *The Key Factors of Job Evaluation* [online]. Salt Lake Country, 2015 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupné z: <https://slco.org/uploadedImages/depot/admin/fHR/ccr/joanalysis.PNG>.

Slovník klíčových slov

KLÍČOVÁ SLOVA

Gender, Feminismus, Pracovní síla, Socialismus, Válcovny Trub a Železa, Výroba, Chomutov

KEYWORDS

Gender, Feminism, Manpower, Socialism, The Tube and Iron Rolling Mill, Production, Chomutov

Klíčová slova, která jsou nedílnou součástí této diplomové práce, jsem vyhledávala v 5 různých encyklopediích, abychom mohli vidět rozdílné názory autorů odborných slovníků na tato klíčová slova. Zvolila jsem z mého pohledu čtyři různé druhy encyklopedií: vydání všeobecné encyklopedie z druhé poloviny první éry socialismu zvoleného tématu (rok 1967), vydání všeobecné encyklopedie z druhé poloviny druhé éry socialismu zvoleného tématu (1984), novější vydání všeobecných encyklopedií (1995, 2004) a encyklopedie z oboru politiky (1999). Zajímavostí je, že pouze jedna encyklopedie definovala pojem gender, konkrétně gender studies [Kolektiv autorů 1999].

Ostatní encyklopedie tento pojem neuvádí, což je zásadním nedostatkem slovníků s ohledem na fakt, že pojem gender je hlavním tématem této práce a používání tohoto pojmu je datováno do druhé poloviny 20. století. Z historického hlediska považuji tento pojem také za velmi důležitý, a proto jsem zvolila za klíčové slovo i feminismus, které je obsaženo pro změnu ve všech použitých encyklopediích. Zajímavé se mi zdá vysvětlení pojmu pracovní síla, kdy v jedné z encyklopedií jsem jako synonymum pro pojem pracovní síla dohledala pouze pojem pracovník [Kvasil 1984: 60], naopak v politickém slovníku pojem pracovní síla není obsažen [Žaloudek 1999], což je pochopitelné vzhledem k tomu, že tento pojem lze chápat v souvislosti s ekonomickým oborem. Ve dvou encyklopediích [Procházka 1967, Kolektiv autorů 1995] byla lokalita Chomutov spojena přímo s podnikem Válcovny trub a železa, což považuji za zajímavé.

PROCHÁZKA, Vladimír a kolektiv autorů. Příruční slovník naučný. Čtyři svazky. 1.vyd. Praha: Academia za spolupráce Encyklopedického institutu Československé Akademie věd, 1967. IBSN: 02/76-0063-21-047-67.

Tato encyklopedie poskytuje výklad téměř všech vyhledávaných klíčových slov kromě gender. Pojmy feminismus, socialismus, výroba definuje s ohledem na danou dobu vydání encyklopedie. Klíčové slovo Chomutov je přímo spojeno s podnikem Válcovny trub. Jako jedna z mála encyklopedií definuje pojem pracovní síla.

Feminismus- „burž. ženské hnutí, které usiluje o rovnoprávnost žen, ale neodhaluje podstatu závislého postavení žen za kapitalismu“. [Procházka 1967: 712]

Chomutov- „okr .město v severočes. kraji. Ložiska hnědého uhlí. Válcovny trub, strojírny, zinkovna, chem.prům“. [Procházka 1967: 213]

Pracovní síla- „schopnost člověka pracovat, souhrn tělesných a duševních sil člověka, které umožňují člověku pracovat, na rozdíl od pracovní neschopnosti, vzniklé nemocí n.úrazem“. [Procházka 1967: 697]

Socialismus- „první, nižší fáze komunistické společnosti. Socialistická společnost je charakterizována socialist.vztahy mezi lidmi, zejm. socialistickými ekon. vztahy, které odpovídají soudobému stupni vývoje výrobních sil a umožňují jejich mnohem rychlejší rozvoj, než jaký byl možný za kapitalistických ekonom. vztahů“. [Procházka 1967: 723]

Výroba- „lidská činnost, jejíž účelem je vytvářet nezbytné statky pro uspokojování potřeb lidí. Výroba je tedy „proces, ve kterém člověk svou vlastní činností zprostředkovává, reguluje a kontroluje výměnu látek mezi sebou a přírodou“ (K. Marx, Kapitál I., česky, Praha, 1955, str. 196)“. [Procházka 1967: 762]

KVASIL, Bohumil a kolektiv autorů. *Malá československá encyklopedie v šesti svazcích*. 1.vyd. Praha: Československý Akademie věd, 1985. IBSN: 02/76-0570-21-118-84.

Tato encyklopedie poskytuje výklad téměř všech klíčových slov kromě gender a pracovní síla. Pojmem socialismus definuje s ohledem na danou dobu vydání encyklopedie. Pojem feminismus definuje pouze stručně, blíže jej nerozvádí. Jako jediná z encyklopedií uvádí místo slovního spojení pracovní síla, pojem pracovník.

Chomutov- „*okr. město v severočes. kraji*“. [Kvasil 1984: 946]

Feminismus- „*v kap. zemích teorie polit., ekon. a sociální rovnosti žen s muži, organizované hnutí ve prospěch práv a zájmů žen*“. [Kvasil 1984: 410]

Pracovník- „*v čs.právu občan jako subjekt prac. práva nebo pracovněpráv. vztahů*“. [Kvasil 1984: 60]

Socialismus- „*nižší fáze komunistické společenskoekonomické formace. Socialismus je takové společenské zřízení, které vylučuje vykořisťování člověka člověkem a jež se plánovitě rozvíjí v zájmu všeho lidu a všestranného rozvoje každého člena společnosti*“. [Kvasil 1984: 723]

Výroba- „*proces tvoření materiálních prostředků nutných pro existenci a vývoj člověka a materiálních společenských vztahů, za nichž lidé vyrábějí*“. [Kvasil 1984: 654]

Kolektiv autorů. *Ilustrovaná encyklopedie ve třech svazcích*. 1.vyd. Praha: Encyklopedický dům, 1995. IBSN 80-901647-3-X (soubor).

Tato encyklopedie poskytuje pouze některá z klíčových slov. Lokalitu Chomutov spojuje přímo se společností Válcovny trub a železa.

Feminismus- „*sociol. hnutí usilující o dosažení polit., ekon. a soc. rovnosti žen s muži, prosazení práv a zájmů žen, vzniklo ve 2. pol. 19. stol. a poč. 20. st.*“. [Kolektiv autorů 1995: 348]

Chomutov- „*m. v sz. Čechách s záp.části Mostecké pánve při úpatí Krušných hor. Centrum prům.území s rozsáhlou a devastující těžbou hnědého uhlí, s tepelnými*

elektrárnami v Tušimicích a Prunéřově, s negativními účinky na životní prostředí. Dominuje hut.závod (válcovny trubek), dále prům.stroj., text. potr.“. [Kolektiv autorů 1995: 485]

Socialismus- *„teorie společnosti, původně utopické učení o ideální (spravedlivé) společnosti založené na společném vlastnictví, povinné práci a rovném rozdělování. Prosazování státního vlastnictví, zásahů států do ekonomiky a růstu přerozdělování zdrojů“.* [Kolektiv autorů 1995: 152]

Pracovní síla- *„souhrn fyzických a duševních schopností, jimiž je člověk vybaven a které může či nemusí použít při prac. činnosti“.* [Kolektiv autorů 1995: 479]

Kolektiv autorů. Všeobecná encyklopedie v osmi svazcích. 1.vyd. Praha: Diderot, 1999. ISBN 80-902555-4-X

Tato encyklopedie jako jediná uvádí pojem gender jako pojem gender studies. Jako jediná encyklopedie pojem výroba spojuje se vzdělaností jedince. U pojmu feminismus popisuje vývoj této ideologie od jejího počátku. Klíčové heslo výroba je vysvětleno odbornější terminologií než v ostatních použitých encyklopediích.

Feminismus- *„snaha o rovnoprávnost žen, v současnosti nejen ideologie zahrnující různé myšlenkové proudy, ale i třídně a sociálně diferencované myšlenkové proudy. V 19. století vznikl feminismus liberální (feminismus rovných práv), usilující o odstranění některých forem diskriminace žen, a feminismus marxistický, usilující o třídní emancipaci žen. V 60. a 70. letech 20. století vznikl feminismus radikální, bojující proti dominanci mužů ve třech sférách života, a feminismus sociální, analyzující patriarchální společnost, nejen z hlediska třídního, ale i z hlediska pohlaví.“* [Kolektiv autorů 1999: 434]

Gender studies- *„(džendr stadys), sociální antropologie studium rolí mužů a žen obecně. Na rozdíl od feminismu nemá tak silný politický náboj a nesoustřeďuje se pouze dominantně na studium a kritiku postavení ženy“.* [Kolektiv autorů 1995: 35]

Chomutov- *„okresní město v severozápadních Čechách na úpatí Krušných hor. Středisko hnědouhelné oblasti. Průmysl paliv a energetiky, hutnický (železářny a válcovny), strojírenský, textilní, potravinářský“.* [Kolektiv autorů 1995: 197]

Socialismus- „*myšlenka a hnutí, které se snaží liberálně kapitalistický soukromovlastnický hospodářský a společenský řád nahradit systémem založeným na společném vlastnictví*“. [Kolektiv autorů 1995: 197]

Výroba- „*proměna věcných statků a služeb (výrobní faktory nebo inputy) v jiné statky (outputy). Věcné statky nebo služby vzešlé z výrobního procesu slouží bezprostředně nebo zprostředkovaně k uspokojení potřeb*“. [Kolektiv autorů 1995: 353]

Pracovní síla- „*duševní a fyzické schopnosti člověka, které mu umožnily vykonávat uvědomělou činnost- práci. Pracovní síla je ekonomickou kategorií a její dostupnost a kvalita (daná zejména kvalifikační strukturou a vzdělaností) patří ke klíčovým- lokalizačním faktorům. V národohospodářském smyslu souhrn práce schopných osob*“. [Kolektiv autorů 1995: 228]

ŽALOUDEK, Karel. Encyklopedie politiky. 4.vyd. Praha: Libri, 2004. IBSN: 978-80-7277-371-8.

Tato encyklopedie zcela cíleně definuje myšlenkové a společenské směry s ohledem na její zaměření týkající se politiky. Pojem gender, Chomutov, pracovní síly a výroba není v této encyklopedii obsažen.

Feminismus- „*teorie a hnutí prosazující práva žen ve společnosti a snažící se obrátit pozornost na specifika žen. V širším pojetí do něj spadá i hnutí za emancipaci žen*“. [Žaloudek 1999: 128]

Socialismus- „*myšlenkový systém založený na společenském pojetí práce a politického hnutí usilující o zespolečnění výrobních prostředků a likvidaci společenských tříd*“. [Žaloudek 1999: 417].

Seznam příloh

Příloha 1 - Průměrný měsíční plat zaměstnanců v roce 1947 podle kategorií

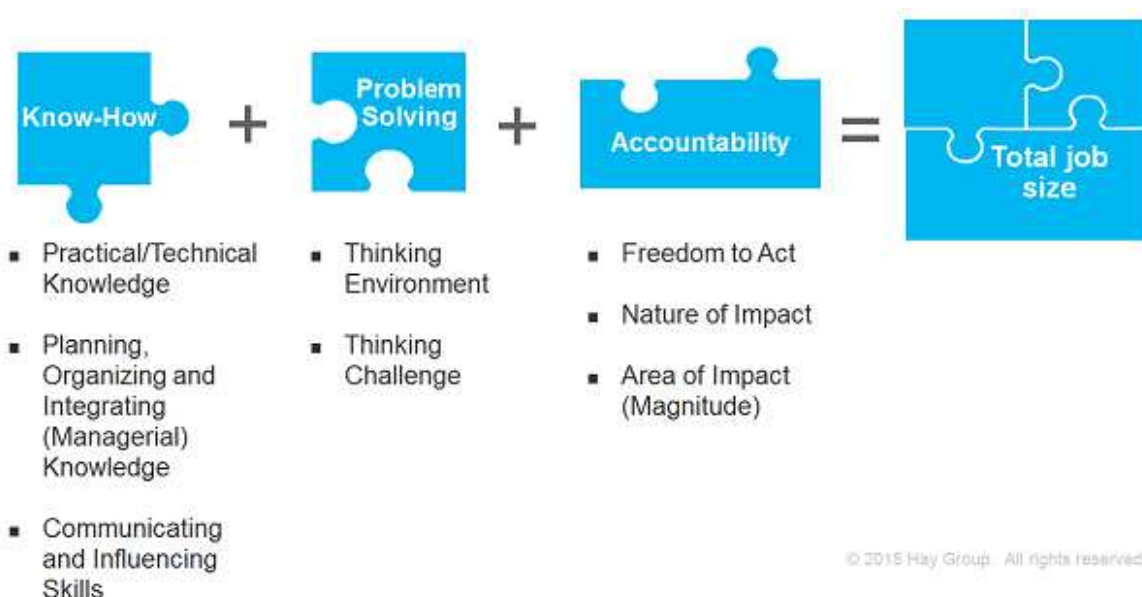
Příloha 2- Klíčové faktory pro vyhodnocení pozic podle Hay metodologie

Příloha 1 - Průměrný měsíční plat zaměstnanců v roce 1947 podle kategorií

Průměrný měsíční plat:		
T1-4	172855/45	3841
T1-5	290855/57	5102
A1-4	191439/59	3244
A1-5	228789/64	3574
M1-3	119105/30	3970
M1-4	138305/33	4191
Celkem T, A 1-4, M 1-3		
	483399/134	3607
T, A 1-5, M 1-4		
	657949/154	4272

Zdroj: Státní okresní archiv v Litoměřicích, pracoviště Most. Fond města Chomutova. NAD č. 1419, AP č. 325. Ev. č. 39. Pracovníci-seznamy zaměstnanců. 1947, Chomutov.

Příloha 2- Klíčové faktory pro vyhodnocení pozic podle Hay metodologie



Zdroj: HAY GROUP s.r.o. *The Key Factors of Job Evaluation* [online]. Salt Lake Country, 2015 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupné z: <https://slco.org/uploadedImages/depot/admin/fHR/ccr/jopanalysis.PNG>.