

UNIVERZITA KARLOVA
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Martin Zelenák

Angažovanost studentů vysokých škol na trhu práce v ČR z genderového hlediska.

Bakalářská práce

Praha 2020



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

Obor: Studium humanitní vzdělanosti

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci vypracoval samostatně pod vedením své vedoucí práce. Všechny použité prameny a literatury byly řádně citovány a jsou vedeny v přehledu použité literatury. Práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze:

Podpis:

Poděkování

Rád bych poděkoval vedoucí mé bakalářské práce Ing. Inně Čábelkové Ph.D., za všechny rady a pomoc, které mi byla ochotna poskytnout.

Obsah

Úvod	6
1 Teoretická část	7
1.1 Terciární vzdělávání v České republice a jeho vývoj	7
1.2 Angažovanost studentů na trhu práce.....	10
1.2.1 Studie australských studentů.....	10
1.2.2 Situace v Estonsku	11
1.2.3 Eurostudent VI.....	12
1.2.4 Situace v České republice.....	13
1.3 Nezaměstnanost	15
1.3.1 Nezaměstnanost v ČR	15
1.4 Situace studentů na trhu práce v České republice.....	16
1.5 Gender a pohlaví.....	17
1.6 Přehled teorií o genderové segregaci na trhu práce	18
1.6.1 Neoklasická teorie, teorie lidského kapitálu.....	18
1.6.2 Teorie „Tastes of discrimination“	19
1.6.3 Teorie „A Pollution Theory of Discrimination“	20
1.6.4 Institucionální teorie a teorie segmentace na trhu práce	20
1.6.5 Segregace na trhu práce v České republice	21
1.6.6 Genderová segregace na trhu práce v evropském měřítku.....	22
1.6.7 Feministické/genderové teorie.....	23
1.7 Motivace studentů pracovat z genderového hlediska.....	23
1.8 Předpoklady pro formulaci hypotéz.....	26
2 Empirická část.....	28
2.1 Cíl práce.....	28
2.2 Nulové a alternativní hypotézy	28
2.3 Indikátory.....	29
2.4 Sběr a povaha dat	31
2.4.1 Studentské a kolejní skupiny	31
2.4.2 Popis dotazníku.....	33
2.5 Popis výzkumného vzorku.....	33
2.6 Metoda výzkumu – ANOVA.....	37
2.7 Výsledky	38
2.8 Diskuse	41

2.9	Hodnocení kvality výzkumu.....	42
2.9.1	Objektivita	42
2.9.2	Reliabilita.....	42
2.9.3	Validita	43
2.10	Etické otázky.....	43
Závěr.....		44
Přílohy		45
Příloha 1: Dotazník v celém znění.....		45
Příloha 2: Oslovení uchazečů.....		50
Příloha 3: Seznam tabulek.....		50
Příloha 4: Seznam grafů.....		51
Zdroje		52

Úvod

Ve své bakalářské práci jsem se rozhodl zkoumat angažovanost studentů na trhu práce v České republice z genderového hlediska. O práci studentů, ať už na plný nebo částečný úvazek, bylo v minulosti provedeno poměrně značné množství studií (McInnis a Hartley, 2002; Beerkens, Mägi, Lill, 2010; DZHW, 2018; Fischer, Vltavská a kolektiv, 2016; Rousová, 2018). Poměrně časté proměnné ve výzkumech o práci studentů byly například prospěch, tedy vliv práce na známky respondentů ve škole, věk studentů a s ním měnící se angažovanost na trhu práce, ne/dostatek financí na studium, motivace pracovat, vliv cestování během studia na úspěšnost získání zaměstnání, vztah k univerzitě a tak dále. Proměnných, které se v tomto poli působnosti dají zkoumat, je celá řada. Zajímavým faktem je, že téměř žádná z prací, jejichž výzkumné cíle a výsledky podrobněji popíšu níže, si nekladla za cíl prozkoumat, jak je na tom angažovanost studentů na trhu práce z genderového hlediska. Obecně by se dalo tvrdit, že předešlé výzkumy buďto předpokládaly větší zastoupení jednoho nebo druhého pohlaví na trhu práce, anebo jednoduše konstatovaly výsledky svých pozorování, a sice kdo dle jejich výzkumů pracuje více, ať už studentky nebo studenti. Žádná z výše uvedených prací si nekladla za cíl prozkoumat tento problém hlouběji. Jedním z důvodů, proč jsem se rozhodl psát bakalářskou práci na toto téma je, že sám pracuji při studiu už třetím rokem. Když jsem přemýšlel nad tématem své bakalářské práce, napadlo mě zmapovat, jestli jsou studenti v podobné situaci jako já.

Moje bakalářská práce má dvě části: teoretickou a empirickou. V teoretické části popisují vývoj českého terciárního vzdělávání, situaci ohledně studentů a zaměstnání, teorie o genderové segregaci a následně situaci ohledně této segregace u nás a v Evropě. V empirické části zkoumám rozdíly mezi studenty a studentkami v závislosti na jejich angažovanosti na pracovním trhu v České republice. Výsledky mého výzkumu pochází z dotazníku, který jsem pro tuto práci vytvořil sám.

1 Teoretická část

1.1 Terciární vzdělávání v České republice a jeho vývoj

Jelikož se můj výzkum týká studentů vysokých škol v České republice, je dle mého názoru vhodné přiblížit vývoj vysokoškolského vzdělávání u nás. K popisu vývoje vysokoškolského neboli terciárního vzdělávání v České republice využiji publikaci s názvem ČESKÉ VYSOKÉ ŠKOLSTVÍ: Na cestě od elitního k univerzálnímu vzdělávání 1989-2009 (Prudký, Pabian, Šima, 2010).

Publikace vychází z teorie, kterou vypracoval Martin Trow v sedmdesátých letech minulého století. Tato teorie zobecňuje vývoj terciárního vzdělávání v USA, rozděluje ho do jednotlivých fází a na základě kvantitativních nárůstů mezi jednotlivými fázemi určuje jeho hranice. Tyto fáze jsou v podstatě ideálními typy vývoje v terciárním vzdělávání. Jedná se o tyto tři fáze: elitní, masová a univerzální. Publikace si klade za cíl zjistit, ve které z těchto fází se terciární vzdělávání v České republice nachází. (tamtéž).

Podstatné změny vysokoškolského systému od roku 1989 jsou nezávislost jednotlivých institucí na státě, akademická svoboda a způsob financování. Nejzásadnější změna, která výrazně trvá dodnes, je nárůst počtu studujících. Se zvyšující se poptávkou po studiu, se zvyšují také nároky na pedagogy a kritika ohledně zhoršující se kvality studia. Všechny tyto změny jsou momentálně součástí veřejného zájmu (tamtéž).

Důležitým pojmem ve vývoji vysokoškolského systému je pojem masifikace, který zavedl Martin Trow. Terciární systém prochází masifikací, když se postupně mění z elitního, přes masový až na univerzální. Jednotlivé fáze se rozdělují na základě podílu studujících z příslušné věkové skupiny. Přejít mezi fázemi je dán schopností přijmout počet studujících v jednotlivé fázi. Je-li v prvotní, tedy elitní fázi, překonán nárůst počtu studujících přes 15 %, přechází terciární vzdělávání do fáze masové. Překoná-li počet studujících v masové fázi 30 – 50 %, změní se terciární systém na univerzální. Český terciární systém překročil hranici univerzální fáze nejpozději v roce 2007, během tohoto období se počet studentů více než ztrojnásobil a dosáhl tak celkového přechodu od elitní po univerzální fázi během 20 let. (tamtéž).

Jednou z deseti oblastí dle Trowa, kde dochází v terciárním vzdělávání ke změnám, je oblast s názvem studentská kariéra. Tato oblast je relevantní pro moji bakalářskou práci,

protože se zabývá zaměstnáním studujících. V případě elitního vzdělávání je charakteristické, že student nastoupí na vysokou školu hned po dokončení školy střední a s podporou rodičů pokračuje ve studiu. Tento jev se mění s rostoucím počtem studujících. Stále více studentů pracuje už před nástupem na vysokou školu a/nebo během studia. V univerzální fázi jsou pak zaměstnání, studium a další životní dimenze studenta ještě více propojené. Terciární vzdělávání se pro stále větší počet studujících stává studiem celoživotním (tamtéž)

Problematiku studia očima studentů zkoumá tato publikace pomocí upravených dat z výzkumů Centra pro studium vysokého školství (CSVŠ). Pro moji bakalářskou práci je zde relevantní fakt, že autoři podle výsledků analýzy pro rok 2005 přisuzují význam sadě problémů týkajících se zvládnání příležitostného zaměstnání a studia, která se během 10 let zvyšovala. I přesto, že publikace upozorňuje na nepřesnost měření, na které se odvolává, konstatuje už v té době vysoký počet studentů, kteří se na trhu práce angažují. (tamtéž).

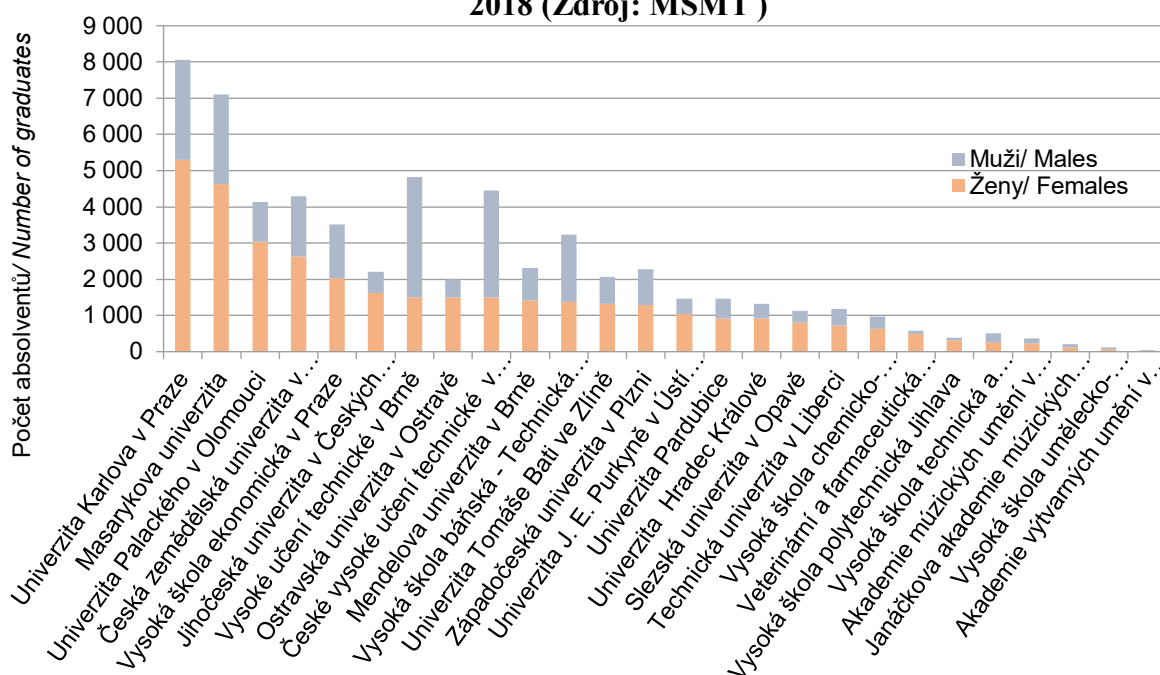
Jak můžeme vidět, nárůst zájmu mladých lidí o vysokoškolské studium šel už před 15 lety ruku v ruce s angažovaností studentů na trhu práce.

Rozdíl mezi přihlášenými a zapsanými studenty se změnil po roce 2005. Větší zastoupení mají ženy v počtu přihlášení na vysokou školu (57,1 %), ale i v počtu přijetí a zapsání, kde je procentuální podíl stejný (52,5 %). Rozdíly v počtu studentů a studentek se tudíž zmenšují. Patrná je stále diferenciací mezi obory, která ovšem také klesá. (tamtéž).

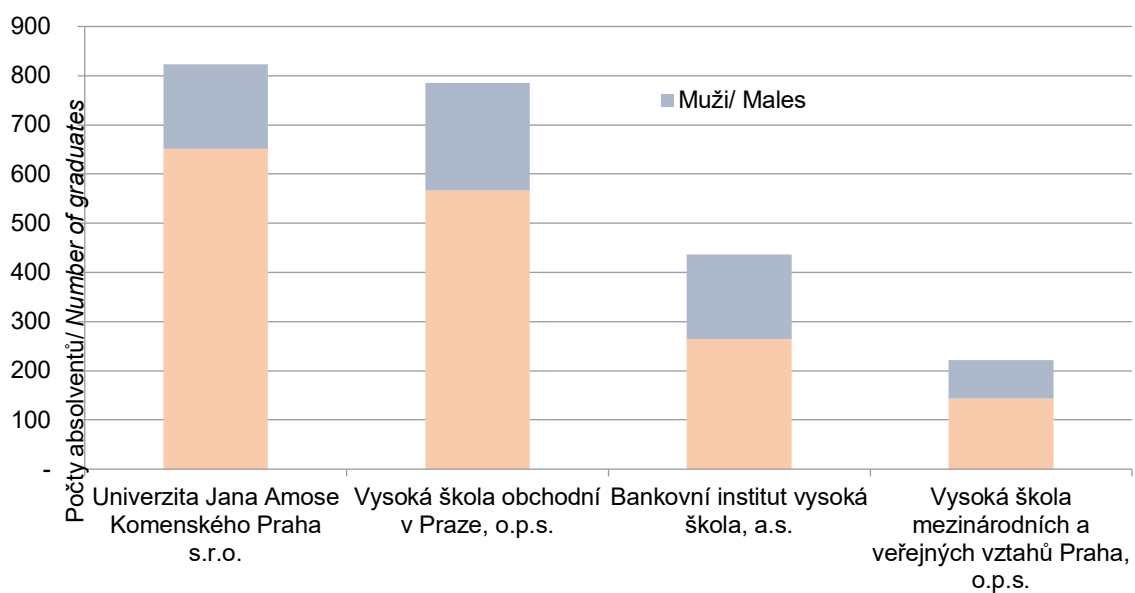
Pro bližší srovnání, Český statistický úřad pro rok 2018 uvádí, že: *„Do věku 34 let včetně mají ženy vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob než muži. Od 35. roku života je situace opačná, nejvýrazněji je to patrné ve věkové skupině nad 65 let, kde mají ženy o 9 procentních bodů méně vysokoškolsky vzdělaných osob než muži“* (Český statistický úřad, 2018, nečíslováno)

Grafy níže ukazují podíl absolventů ve státních a vybraných soukromých školách podle pohlaví v roce 2018. Tyto grafy byly převzaty ze stránek Českého statistického úřadu.

Graf č.1: Absolventi státních vysokých škol podle pohlaví v roce 2018 (Zdroj: MŠMT)



Graf č. 2: Absolventi vybraných soukromých vysokých škol podle pohlaví v roce 2018 (Zdroj: MŠMT)



Lze si povšimnout, že v České republice je větší procentuální zastoupení absolventek než absolventů, ať už na státních nebo vybraných soukromých školách.

Na závěr je tedy vhodné shrnout, že se Česká republika dle Trowova modelu o oblasti studentské kariéry nachází v masové fázi. Stále více studentů nastupuje na vysoké školy v pozdějším věku, pracují před i během vysokoškolského studia a spolu s tím se zvyšuje i počet studentů studujících kombinovanou formou. (Prudký, Pabian, Šima, 2010).

1.2 Angažovanost studentů na trhu práce

1.2.1 Studie australských studentů

Poměrně rozsáhlou studií ohledně práce studentů v Austrálii provedli Craig McInnis a Robyn Hartley (McInnis a Hartley, 2002). Táto práce si klade za cíl prozkoumat, do jaké míry ovlivňuje angažovanost australských studentů na trhu práce jejich studentské výsledky a vztah k univerzitě. Studie podrobně popisuje motivaci studentů pracovat. Popisuje zdroje, ze kterých své studium financují, počet odpracovaných hodin, přepracovanost, postoj studentů ke svým studijním povinnostem a další faktory ovlivňující život vysokoškolských studentů v Austrálii. Výsledky této studie ukazují, že studenti v Austrálii pracují z vícero důvodů. Mezi ně patří například zabezpečení základních životních potřeb, získání zkušeností v oboru, pocit nezávislosti, splacení svých studentských půjček nebo pracují v důsledku kombinace těchto faktorů. Studie ukázala, že ve většině případů je vztah studentů k jejich univerzitě kladný. Většina z nich si přeje mít dobré studijní výsledky a studium se nachází na předních místech v jejich prioritách. Studenti se z mnoha důvodů, staví k práci při studiu různými způsoby. Průměrný počet odpracovaných hodin v jednom týdnu výrazně závisí na oboru studia a na věku studenta (konkrétněji v kolika letech na univerzitu nastoupil). Studenti ve velké míře přiznali, že mají obavy o svou finanční situaci, a že se v důsledku nutnosti pracovat a studovat zároveň, cítí ve stresu. Autoři zdůrazňují, že konflikt mezi studiem a zaměstnáním není však tak velký, jak očekávali. Dobře organizovaní studenti využívají různé strategie, jak skloubit studium a zaměstnání. Ukázalo se, že zaměstnání nemá u většiny studentů vliv na účasti na přednáškách (pouze u 13 % z nich), ačkoliv je více než třetina respondentů připravena se přednášek nezúčastnit kvůli možnosti získat potřebné materiály od jiných studentů nebo s pomocí internetu. Poněkud překvapivé je zjištění, že zaměstnání studentů v průběhu týdne nemělo výrazný vliv na studijní výsledky. To, co ovlivňuje akademický výkon studentů, je účast na přednáškách, vůle studovat a dobrá organizace. Studie ukázala, že v případě, kdy si studenti musí vybrat mezi studiem a prací,

zvolí studium. Značný podíl studentů, především ženy, shledávají obtížné říci, že nebudou pracovat navíc, pokud je o to zaměstnavatel požádá. (McInnis a Hartley, 2002).

1.2.2 Situace v Estonsku

Mezi evropskými zeměmi je Estonsko jedním z „lídrů“ co se týká zaměstnanosti studentů. Studie (Beerkens, Mägi, Lill, 2010) byla provedena na 2496 studentů soukromých a vysokých škol v Estonsku. Tato studie si klade za cíl prozkoumat fakt, proč je v Estonsku tak velká míra zaměstnanosti studentů vysokých škol. Podobně jako u jiných výzkumů se i tento zaměřil na otázku ne/dostatku financí studentů a vlivu zaměstnání na akademické výsledky. Někteří studenti mají přístup ke státnímu stipendiu, které je ovšem také závislé na studijních výsledcích. Estonsko bylo v době výzkumu na posledním místě mezi evropskými krajinami co se týče finanční podpory studentů (Beerkens, Mägi, Lill, 2010).

Nejenom socio-ekonomické, ale také etnické proměnné hrají v této studii důležitou roli. V Estonsku studuje velký počet rusky mluvících studentů, ať už přímo z Ruska, Ukrajiny, Běloruska a dalších rusky mluvících zemí. Rusky mluvící komunita má vyšší míru nezaměstnanosti a nižší průměrný příjem. (tamtéž). Zde je důležité zmínit, že v mé studii nerozlišuji mezi studenty z jiných zemí a studenty z České republiky, jelikož se budu zajímat o rozdíly z genderového hlediska.

Dle vzorku tohoto výzkumu pracuje v Estonsku až 61 % studentů. Studie následně uvádí, že nejdůležitějším faktorem určujícím, zdali student pracuje, je věk. Studie na základě výsledků ukazuje, že u starších studentů (nad 23 let) je víc než třikrát větší pravděpodobnost, že budou mít placené zaměstnání než mladší studenti. Velké zastoupení studentů z tohoto vzorku pracuje na plný úvazek. Studenti ve věku 23 let a níž pracují ve větší míře na poloviční úvazek, kdežto studenti ve věku 24 a výše pracují na plný úvazek. Z toho jsou vyvozeny dva vzájemně běžící procesy. Zaprvé, že studenti vstupují na pracovní trh už před dokončením studia. Zadruhé, že studenti, kteří ke studiu nastoupí v pozdějším věku, anebo si chtějí dokončit druhý stupeň vysokoškolského studia, pokračují v práci, kterou vykonávali před začátkem studia. (tamtéž).

Jedna z hypotéz tohoto výzkumu byla, že studenti z nižších socio-ekonomických skupin pracují více. Tato teorie se ovšem nepotvrdila. Studenti z lépe zabezpečených rodin dostávají od svých rodičů více peněz. Studenti z méně zámožných rodin kompenzují nižší

rodičovské příspěvky buďto studentskými půjčkami, anebo si vystačí s menším množstvím peněz. Práce také zmiňuje, že na rozdíl od jiných studií ze zahraničí se nepotvrdilo, že by na angažovanost studentů na pracovním trhu měl vliv gender nebo etnické pozadí. Z výše uvedených výsledků následně autorky vyvozují, že mnoho studentů nepracuje proto, aby měli z čeho žít, ale aby získali zkušenosti, vydělali si peníze navíc nebo z jiných důvodů (tamtéž).

Co se týče práce studentů a jejich akademických výsledků, uvádí autorky, že výsledky jejich studie sice potvrzují výsledky studií předešlých, a sice že zaměstnání může mít negativní dopad na studijní výsledky, vzápětí ovšem hned dodávají, že v Estonsku je tento dopad pouze minimální a také dost závisí na počtu odpracovaných hodin. Motivace pracujících studentů úspěšně zakončit studium se v důsledku zaměstnání systematicky neliší od studentů, kteří nepracují (tamtéž).

Aby autorky vysvětlily tak rozsáhlou míru zaměstnanosti studentů v Estonsku, využily teorii Apokina a Yudkeviche (Apokin a Yudkevich 2009). Tato teorie tvrdí, že studenti mohou pracovat v tak rozsáhle míře z toho důvodu, že na ně jsou kladeny nízké nároky ze stran univerzit, které si potřebují udržet studenty z finančních důvodů. Tento řetěz událostí, jak ho autorky nazývají, je také podporován ze stran zaměstnavatelů, kteří jsou si vědomí nízkých nároků kladených na studenty, a tudíž nepovažují pouze akademickou snahu za dostatečný projev produktivity (Beerkens, Mägi, Lill, 2010).

1.2.3 Eurostudent VI

Rozsáhlou studii 28 evropských zemí s názvem Sociální a ekonomické podmínky studentského života v Evropě (dále jenom Eurostudent VI) vypracoval Německý institut pro vysokoškolský výzkum a vědecké studie (Das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (dále jenom DZHW)).

Tato studie čerpá z dat týkajících se studentů z 28 krajů Evropy. Přidaná hodnota šetření EUROSTUDENT VI tkví v možnosti srovnat a následně mluvit o podmínkách studentů na mezinárodní a evropské úrovni. Zároveň tato data ukazují, že většina zemí v evropské oblasti vyššího vzdělávání (EHEA) čelí podobným výzvám. Jsou nimi studentská zázemí a volba studia, finanční situace studentů a možnost vycestovat do zahraničí. EHEA byla úspěšná ve vytvoření svobodného prostoru, ve kterém se studenti mohou volně

pohybovat a získávat kvalifikace na srovnatelně stejné úrovni. Dle šetření EUROSTUDENT VI však otázkou zůstává, zdali mají studenti stejné podmínky k dosažení kvalifikací stejné hodnoty v rámci jednotlivých krajin. (DZHW, 2018).

Práce věnuje jednu celou kapitolu zaměstnání vysokoškolských studentů. V této kapitole se snaží zodpovědět na tyto otázky:

- Jaký je rozsah zaměstnání mezi studenty v zemích spadajících pod výzkum EUROSTUDENT? Angažují se různé skupiny studentů v zaměstnání v různé míře?
- Jaké jsou důvody studentů pracovat? Identifikují se studenti, kteří pracují v době výuky jako studenti nebo zaměstnanci?
- Jak velký příjem peněz dosáhnou studenti v zaměstnání během období výuky? (tamtéž)

Následně EUROSTUDENT VI interpretuje data týkající se těchto problémů a řadí státy do jednotlivých skupin podle odpovědí na konkrétní otázky. Vzhledem k obsáhlé interpretaci dat, která obsahuje vysoké množství aktérů a proměnných zde nebudu uvádět jednotlivé závěry.

1.2.4 Situace v České republice

Na tyto otázky by ovšem bylo možné uvést odpovědi týkající se studentů České republiky pomocí rozsáhlé studie navazující na dřívější šetření EUROSTUDENT VI, kterou v roce 2016 zpracovali Fischer, Vltavská a kolektiv. Práce nese název Základní výsledky šetření postojů a životních podmínek studentů vysokých škol v České republice (Fischer, Vltavská a kolektiv, 2016). Zpráva přináší základní výsledky šetření postojů a životních podmínek studentů studujících v bakalářských a magisterských studijních programech vyučovaných v českém jazyce. Šetření bylo v roce 2016 realizováno jako součást celoevropského šetření EUROSTUDENT VI a v České republice se do něj zapojilo 22 207 studentů s 16 653 vyplněnými dotazníky (tamtéž).

Pro nás významná čtvrtá část je zaměřena na životní podmínky studentů, způsob bydlení a spokojenost s ním, ale hlavně ekonomickou aktivitu studentů během studia (tamtéž).

Ve shrnutí čtvrté části své studie uvádí autoři tyto závěry týkající se ekonomické aktivity studentů:

„Ekonomická aktivita studentů v prezenční formě studia a její intenzita závisí na studovaném oboru. Nejčastěji si pravidelně vydělávají studenti právnických a ekonomických oborů, nejméně pravidelně vydělávajících je mezi studujícími v prezenční formě u zdravotnických, lékařských a farmaceutických oborů. Většina pravidelně vydělávajících studentů studujících v prezenční formě se cítí být převážně studenty. Ekonomická aktivita prezenčních studentů během studia není ovlivněna vzděláním, zaměstnáním rodičů ani jejich sociálním postavením.“ (...) „Ženy častěji, než muži souhlasí s tím, že pracují proto, aby financovaly své živobytí. Muži se naopak častěji přiklánějí k názoru, že práci získávají více pracovních zkušeností. Práce prezenčních studentů při studiu souvisí s oborem studia častěji u mužů než u žen, souvislost práce a studia roste s věkem.“ (tamtéž, strana 112).

Ze studie Fischera, Vltavské a kolektivu (2016) těží také diplomová práce Petry Rousové s názvem Analýza chování studentů vysokých škol na trhu práce (Rousová, 2018). Tato diplomová práce se zabývá zkoumáním vztahu mezi studenty, kteří využili možnost během svého studia vycestovat do zahraničí a jejich následnému chování na trhu práce. Diplomová práce analyzuje výsledky studie EUROSTUDENT VI. Výsledky ukazují, že studenti, kteří se zúčastnili zahraničního pobytu v rámci Evropy, mají větší šanci se uplatnit na trhu práce. Autorka zdůrazňuje výhody mezinárodní mobility ve zlepšení cizího jazyka, prezentačních a týmových dovednostech. Studenti mají také větší šanci získat manažerskou pozici. Za nejdůležitější faktor ovlivňující uplatnění studentů na trhu práce, spolu s mobilitou, je uveden věk studentů. Další důležité faktory dle výsledků statistických metod jsou obor studia, forma studia, studijní program a skutečnost, jestli student pracoval i před nástupem na vysokou školu (Rousová, 2018).

Jak lze vidět, faktorů, které je možné zkoumat v závislosti na vysokoškolských studentech a jejich angažování na pracovním trhu, je poměrně velké množství. Nejčastější faktory, které výzkumníky v tomto poli působnosti zajímají, jsou: věk studentů, vliv práce na akademické výsledky, peněžní i nepeněžní motivace pracovat, obor studia, vztah s univerzitou a jiné. Jak jsem zmiňoval dříve, v mé bakalářské práci budu zkoumat toto chování vysokoškolských studentů z genderového hlediska.

1.3 Nezaměstnanost

Jeden ze zásadních faktorů, který ovlivňuje to, zda budou nebo nebudou studenti vysokých škol pracovat, je nezaměstnanost dané země. Podívejme se, jak se nezaměstnanost definuje a jak se v České republice měnila v posledních letech.

Obyvatelé dané země, ve které chceme určit míru nezaměstnanosti, dělíme do 3 skupin:

- Zaměstnaný
- Nezaměstnaný
- Ekonomicky neaktivní

Nezaměstnaný je ten člověk, který je dočasně, nebo trvale bez práce, ale práci aktivně hledá. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo řadíme důchodce, studenty nebo například rodiče na mateřské. Chceme-li vypočítat přirozenou míru nezaměstnanosti v procentech, dělíme počet nezaměstnaných ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Údaj o ekonomicky aktivním obyvatelstvu získáme sečtením zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Výsledek následně vynásobíme číslem 100. Pro přehlednost:

$$\text{Přirozená míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100$$

Nezaměstnanost můžeme rozdělit na přirozenou a cyklickou. Přirozená míra nezaměstnanosti popisuje nezaměstnanost z dlouhodobého hlediska, tedy jak velká nezaměstnanost v krajině převažuje. Cyklická nezaměstnanost popisuje krátkodobé výkyvy kolem přirozené nezaměstnanosti (Mankiw, 1999).

1.3.1 Nezaměstnanost v ČR

Přirozená míra nezaměstnanosti se v České republice v posledních šesti letech výrazně snížila.

V tabulce uvedené níže je uvedena míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech za posledních 6 let.

Tabulka č. 1: Přirozená míra nezaměstnanosti v České republice v letech 2014 až 2020

Rok	Přirozená míra nezaměstnanosti v %
2014	6,7 %
2015	5,9 %
2016	4,4 %
2017	3,5 %
2018	2,4 %
2019	2,1 %
2020	2,1 %

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování. Přirozenou míru nezaměstnanosti v této tabulce uvádím vždy k prvnímu měsíci konkrétního roku.

Lze si povšimnout, že přirozená míra nezaměstnanosti v České republice během posledních dvou let skoro celou dobu klesala. Po finanční krizi z roku 2009 se Česká republika dostávala na pomyslný ekonomický vrchol. Tyto podmínky přirozeně nahrávaly i studentům, kteří si při studiu hledali práci. Přirozená míra nezaměstnanosti v sobě ovšem nezahrnuje údaje o pracujících studentech, kteří studují prezenční formou. Z těchto údajů můžeme tedy vyvodit závěr, že se v posledních šesti letech podmínky pro vysokoškolské studenty, kteří chtěli pracovat, zlepšovaly. Přirozená míra nezaměstnanosti nám může nastínit, jaké byly ekonomické podmínky v České republice, neodpoví nám však na otázku, kolik studentů ve skutečnosti pracovalo.

1.4 Situace studentů na trhu práce v České republice

Pro přiblížení situace studentů na trhu práce v České republice v nejbližších letech využijeme znovu data z šetření provedené Fischerem, Vltavskou a kolektivem (2016). Zde jenom poukážeme na fakt, že: „*Ekonomická aktivita studentů se značně liší podle formy studia. U studentů v prezenční formě studia je struktura dle ekonomické aktivit následující: 39,3 % prezenčních studentů si pravidelně vydělává, 26,9 % si vydělává příležitostně a 33,8 % si nevydělává. Pro srovnání, 89,3 % studentů v kombinované formě studia si pravidelně*

vydělává, 3,9 % má příležitostný výdělek a pouze 6,8 % si nijak nevydělává.“ (Fischer, Vltavská a kolektiv, 2016, strana 71).

Jak můžeme vidět, vysokoškolští studenti pracují v podstatné míře. Ať už pravidelně nebo příležitostně, podle dat prezentovaných výše pracovalo před rokem 2016 66,2 % procent studentů prezenční formy studia. Dle údajů uvedených v tabulce o přirozené míře nezaměstnanosti v České republice v posledních dvou letech můžeme předpokládat, že bude toto číslo vyšší nebo přinejmenším podobné.

O angažovanosti studentů na trhu práce hovoří také Michaela Kleňhová ve svém článku *Mladí lidé. Souběh studia a práce* (Kleňhová, 2016). Podle Kleňhové, která čerpá ze statistik Eurostatu, se v České republice v roce 2014 vzdělávalo 45 % lidí ve věku 20-24 let a více než desetina lidí ve věku 25-34 let. Tím bylo u nás dosaženo evropského průměru. Nárůst počtu studujících nevidí Kleňhová pouze v nárůstu zájmu o studium, ale také ve změně oboru studia studentů středních a vysokých škol. Prodloužená doba studia má pak za následek oddálení vstupu na pracovní trh. Při porovnání s ostatními evropskými zeměmi u nás pracuje menší počet studentů než za hranicemi. Pouze desetina studentů pracuje ve věku 20-24 let. Toto číslo může být ovšem zavádějící, jelikož se zde počítají i studenti středních škol, kteří se u nás v tak velké míře na pracovním trhu neangažují. U studentů ve věku 25-34 let, kterých je z celkového počtu lidí v tomto věku 12 %, (Evropský průměr je 14 %), pracuje polovina studentů. Kleňhová na konci článku vyslovuje předpoklad, že jak doznívají příznaky ekonomické krize, bude na pracovním trhu stále více nabídek pro studenty. Upozorňuje však na možnost i opačného efektu, kdy studenti pracující kvůli zkušenostem v oboru, mohou spoléhat na to, že si v důsledku více pracovních pozic najdou práci i po ukončení studia bez předchozí praxe (tamtéž, 2016).

1.5 Gender a pohlaví

Budeme-li se v této práci zabývat situací na pracovním trhu z genderového hlediska, je dle mého názoru vhodné přiblížit pojmy gender, pohlaví a rozdíl mezi nimi. Anker (1998) tvrdí, že pojem pohlaví odkazuje na biologické charakteristiky člověka, které mu jsou dány při početí, a že rozdíly mezi muži a ženami v jsou v rámci těchto charakteristik stejné na celém světě. Na druhou stranu, pojem gender odkazuje na ty rozdíly mezi muži a ženami,

kteře jsou naučené. Genderové rozdíly jsou podmíněné sociálními a kulturními hodnotami a mohou se měnit (Anker, 1998).

1.6 Přehled teorií o genderové segregaci na trhu práce

V této kapitole shrnu přehled teorií o genderové segregaci na trhu práce. K tomu využiji předběžnou zprávu Petry Prokešové a Drahomíry Fischlové, které vypracovaly detailní přehled těchto teorií. (Fischlová a Prokešová, 2003)

Práce poukazuje na globální dopad segregace v rámci všech tržních odvětví. Jako důsledek segregace vidí hlavně rigiditu trhu práce a neefektivnost ekonomiky. Ženy jsou segregací ovlivňovány negativně. To má za následek řadu socio-ekonomických faktorů, které na ženy působí (tamtéž).

Aplikujeme-li teorie o segregaci v rámci trhu práce na gender, děláme tak většinou pomocí faktorů působících na nabídku a poptávku po práci. Teorie o segregaci na trhu práce z hlediska genderu se dají rozdělit do 3 kategorií.

1. neoklasická teorie a teorie lidského kapitálu,
2. institucionální teorie a teorie segregace trhu práce,
3. neekonomické a feministické teorie a teorie genderu (tamtéž).

1.6.1 Neoklasická teorie, teorie lidského kapitálu

Neoklasická teorie předpokládá, že se všichni aktéři na trhu práce chovají racionálně a zajišťují tak jeho efektivní fungování. V praxi tento předpoklad znamená, že se zaměstnanci uchází o co nejlépe placenou práci poté, co vzali v úvahu všechny důležité okolnosti (svá očekávání, preference a případné stagnace). Na druhou stranu se zaměstnavatelé snaží maximalizovat svůj zisk a minimalizovat náklady. V důsledku efektivnosti a konkurenceschopnosti trhu pak platí zaměstnancům marginální neboli mezní produkt (tamtéž).

Nabídka práce podle neoklasické teorie a teorie lidského kapitálu poukazuje na nižší produktivitu žen na trhu práce. Ta je způsobena nižší úrovní ženského kapitálu při vstupu na trh práce (nižší vzdělání a méně poptávané obory), anebo následným nižším růstem tohoto

kapitálu v porovnání s muži, v důsledku získávání méně zkušeností (většinou z rodinných důvodů jako péče o domácnost). „Podle této teorie by ženy měly racionálně volit povolání s relativně vysokým startovacím platem, relativně snadným návratem k nabytým zkušenostem a s relativně malými ztrátami plynoucími z dočasného vyřazení z pracovního procesu - včetně povolání, která jsou flexibilní z hlediska nástupu a pracovní doby.“ (tamtéž, strana 68).

Stejná teorie z hlediska poptávky tvrdí, že i zaměstnavatelé jsou ovlivňováni při výběru zaměstnance určitými faktory. Za první je považováno vzdělání, které je podle této teorie prisuzováno ve vyšší míře mužům. Dalším faktorem ovlivňujícím zaměstnavatele je větší „nákladnost“ žen jakožto zaměstnanců v porovnání s muži. (tamtéž)

Neoklasická teorie z pohledu nabídky a poptávky by neměla mít zásadní vliv na to, jakým způsobem jsou v dnešní době ovlivněné studentky na trhu práce. Jak jsme již viděli v kapitole o terciárním vzdělávání, počet absolventek vysokoškolského studia je v České republice vyšší než počet absolventů, tudíž nedostatečné vzdělání žen podle výše zmíněné teorie není relevantní. Co se týká nákladnosti v důsledku rodinných povinností, průměrný věk prvorodiček v České republice byl pro rok 2017 28,9 let, zatímco v Praze byl tento věk vyšší, a to 31,1 let (Český statistický úřad).

S tak vysokým průměrným věkem u prvorodiček je tedy zjevné, že u většiny studentek nastupuje rodičovství až ve chvíli, kdy dostudují. Z toho důvodu by neměly být při nástupu do zaměstnání v průběhu studia ovlivňovány faktory zmíněnými výše.

1.6.2 Teorie „Tastes of discrimination“

Z toho důvodu, že se neoklasická teorie ukázala být v minulosti nepostačující pro vysvětlení celkové segregace na trhu práce, vznikly teorie nové, navazující na teorii neoklasickou. Jednou z nich je Beckerova teorie „*Tastes of discrimination*“. (Becker, 1971, strana 16). Tato teorie se dle Beckera liší v závislosti na každém jedinci. Teorie opisuje diskriminaci určité skupiny lidí jednotlivcem (v tomto případě zaměstnavatelem). Míra diskriminace následně závisí na sociální a fyzické vzdálenosti mezi zaměstnavatelem a skupinou, kterou diskriminuje. Člověk, který takto diskriminuje ostatní, činí proto, že chybně předpokládá menší ekonomickou efektivnost této skupiny na trhu práce a zároveň předpokládá větší náklady spojené se zaměstnáním lidí z této skupiny. (Becker, 1971).

V případě žen by šlo o náklady spojené s mateřstvím, nebo nekompetentnost vykonávat určitou pozici. (Křížková a Sloboda 2009). V případě, že by tato teorie fungovala univerzálně, byl by důsledkem racionálního chování jedinců přechod k desegregaci pracovního trhu, jelikož by si jedinci, kteří ostatní skupiny tímto způsobem nediskriminují, vedli efektivněji a toto efektivní jednání by ovlivnilo ostatní natolik, aby s tímto jednáním přestali (Anker, 1998, podle Křížková a Sloboda, 2009).

1.6.3 Teorie „A Pollution Theory of Discrimination“

Křížková (Křížková a Sloboda, 2009) navazuje na rozpracovanou Beckerovou teorii (Becker, 1971) o diskriminaci pomocí díla Goldinové (Goldinová, 2002. V originálním znění *„A Pollution Theory of Discrimination“* (tamtéž, 2002, strana 316). Podle této teorie jsou ženy diskriminovány kvůli strachu ze znečištění (odvozeno z názvu teorie) pracovních pozic, které dříve zastávali jenom muži. Kvůli pozdějšímu vstupu žen na trh práce a do pracovních oborů zastávaných převážně muži, má dojít ke snížení prestiže a platu na těchto pozicích. To má za následek také přetrvávající odlišné názvy pro stejné pracovní pozice zastávané muži a ženami (Goldinová, 2002, podle Křížková a Sloboda, 2009).

1.6.4 Institucionální teorie a teorie segmentace na trhu práce

Tyto teorie vychází z neoklasické teorie. Předpokládají, že instituce (velké podniky a odbory) ovlivňují všechny podstatné okolnosti zaměstnanců v jejich zaměstnání. Jsou to: najmutí do zaměstnání, propuštění, povýšení a platové podmínky. Zároveň je zde předpoklad, že trhy práce jsou od sebe jistým způsobem segmentovány a pro zaměstnance je obtížné se mezi nimi pohybovat. *„Nejznámější teorií je teorie duálního trhu práce, která rozlišuje primární a sekundární sektor (Doeringer a Piore, 1971).“* (Doeringer a Piore, 1971, podle Fischlová a Prokešová, 2003, strana 71).

Hlavní rozdíl mezi primárním a sekundárním sektorem je v míře konkurence, která tyto sektory ovlivňuje. Firmy v primárním sektoru mají silné postavení na trhu práce, tudíž nejsou konkurencí tak moc ovlivňovány. Z toho důvodů jsou pracovní pozice v primárním sektoru ohodnocené nadstandartním platem, mají dobré pracovní podmínky a existuje zde relativně vysoká šance na povýšení. Firmy v sekundárním sektoru jsou v intenzivní konkurenci s ostatními firmami, mají relativně horší pracovní podmínky a je zde menší šance na povýšení. (Fischlová a Prokešová, 2003).

Autorky následně vyslovují předpoklad, že v primárním sektoru by díky nepřerušovaným, a tedy větším zkušenostem mužů a zároveň vyššímu vzdělání mužů, mělo docházet k podzaměstnanosti žen. (tamtéž).

Podívejme se, do jaké míry může tato teorie korelovat s naším výzkumem. Opět zde nemůžeme předpokládat, že by měli muži mít navrch díky nepřerušovaným zkušenostem v porovnání s přerušovanými zkušenostmi žen (v důsledku těhotenství), jak bylo již zmíněno. S vyšším vzděláním mužů nelze také počítat, jelikož jsou teprve v procesu získávání vzdělání. Jeden z případů, který by mohl ulehčit studentům vstup do primárního sektoru, je dle mého názoru studium IT oborů. Je obecně známo, že v České republice chybí pracovníci v sektoru IT. Z toho důvodu dostávají zaměstnanci v tomto oboru nadstandardní platové ohodnocení. Můžeme také předpokládat, že IT sektor při výši platů svým zaměstnancům nabídne i dobré pracovní podmínky. V opačném případě by podle neoklasické teorie šli zaměstnanci při nízké konkurenci zaměstnanců do jiné firmy. Z nedostatku lidí schopných zastávat pracovní pozice můžeme vyvodit předpoklad, že zde bude existovat také dost vysoká šance na povýšení. Jak vidíme, IT sektor splňuje všechny podmínky primárního sektoru na trhu práce v České republice. Je známo, že v IT sektoru pracuje víc mužů než žen. Tyto obory studuje také více studentů než studentek (viz Graf č. 1). V IT sektoru tedy vidím obor, který může v našem výzkumu do jisté míry odpovídat teorii segregace pracovních trhů z genderového hlediska.

1.6.5 Segregace na trhu práce v České republice

Podle Křížkové (Křížková a Sloboda, 2009) se trh práce v České republice, ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi, nachází na konci jedné třetiny žebříčku co se týče míry segregace. Dle autorky dochází na českém trhu práce k významné segregaci, na druhou stranu desegregace přichází velmi pomalu. Coby příčinu takto frekventované segregace vidí v souvislosti s historickou tradicí s vysokou zaměstnaností mužů a žen na plný úvazek, ale také v dlouhodobém rozdělení pracovních povinností mužů a žen v domácnostech ve veřejné a soukromé sféře v době socialismu. Podle výsledků této studie pracuje až 45,7 % žen v 10 typech zaměstnání z celkových 107 kategorií. Pro představu: „*Každá šestá česká žena je zaměstnána jako administrativní pracovnice, každá jedenáctá je ošetřovatelkou nebo zdravotní sestrou, každá třináctá je „ženou za pultem“ jako prodavačka nebo pokladní.*“ (Křížková a Sloboda, 2009, strana 29)

Zpráva České tiskové kanceláře z roku 2016 uvádí, že ze 103 postů náměstků na ministerstvech bylo na těchto postech pouze 25 žen, což je méně než čtvrtina. V případě obchodních společností, vedených na burze, zastávaly ženy pouze 10,4 % křesel ve vůdčích pozicích. To zařadilo Českou republiku na páté místo od konce v Evropské unii. Ve srovnání výdělků mezi muži a ženami dle této zprávy vydělal muž v předchozím roce (tzn. rok 2015) v průměru 29 858 korun, zatímco průměrný výdělek ženy činil pouze 23 421 korun českých. Nezaměstnanost žen byla vyšší o jeden celý procentní bod – ženy 3,2 %, muži 2,2 %. Naproti tomu se dařilo zvyšovat zaměstnanost obecně. Zajímavý fakt ohledně segregace určitého sektoru poukazuje i na české školství, kdy ve školkách působí pouze 0,5 % mužů a na základních školách vyučuje 15,5 % učitelů. Na druhou stranu v pozici ředitelů základních škol je 34,3 procent mužů. (Česká tisková kancelář, 2016).

Údaje uvedené výše vyvolávají otázku: Jakým směrem se v České republice ubírá segregace pracovního trhu? Tímto problémem se zabývá především Rada vlády pro rovnost žen a mužů, která je součástí Úřadu vlády České republiky. Tato rada o 10 členech má na starosti veškeré oficiální dění ohledně rovnoprávnosti mezi muži a ženami u nás. Radě se podařilo prosadit na mezinárodní úrovni své připomínky v rámci nové strategie EU pro rovnost žen a mužů uvedené ve výroční zprávě Evropské komise. Slovy ředitele Oboru rovnosti žen a mužů Radana Šafaříka: „*S výslednou podobou evropské strategie jsme spokojeni. Evropská komise do ní zahrnuje naprostou většinu z toho, co jsme navrhovali ve veřejné konzultaci. Určitě tedy můžeme kladně hodnotit důraz na prevenci násilí na ženách, potírání genderových stereotypů, zvyšování zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a snižování nerovností na trhu práce. To jsou klíčové oblasti, které Česká republika ve veřejné konzultaci označila za zásadní. (...)*“ (Vláda České republiky, 2020, nečíslováno).

1.6.6 Genderová segregace na trhu práce v evropském měřítku

Dle oficiální výroční zprávy Evropské komise zabývající se rovností mezi muži a ženami z roku 2019, převládají v Evropské unii charakteristické jevy pro genderovou nerovnost. Těmito jevy jsou zejména genderové mezery v zaměstnanosti, odpracovaných hodinách a platech. Účast žen na trhu práce je nižší o 11,5 %, zatímco plat žen je v průměru nižší o 16 %. Genderovou nerovnost je silně znát také v zastoupení žen v rozhodovacích

pozicích jednotlivých společností. Pouze 6,3 % žen zastupuje pozice generálních ředitelk v hlavních obchodních společnostech. Změny ve zmíněných oblastech přichází podle zprávy velmi pomalu (Evropská komise, 2019).

1.6.7 Feministické/genderové teorie

Předpoklad těchto teorií tkví v představě o různém postavení žen a mužů ve společnosti a rodině. Patriarchální společnost staví ženy do podřízeného postavení vůči mužům a přisuzuje jim zcela jiné povinnosti. Zatímco muž je brán jako živitel rodiny, ženě přináleží se starat o domácnost a děti. Dle feministických teorií je pak tato zažitá představa důvodem, proč disponuje žena při vstupu na trh práce menším lidským kapitálem, ale také proč je dívkám umožněno studovat na stejné úrovni jako chlapcům. (Fischlová a Prokešová, 2003).

1.7 Motivace studentů pracovat z genderového hlediska

V této kapitole chci ukázat, na základě čeho budu zkoumat motivaci studentů pracovat z hlediska genderu. Podívejme se nejdříve, jak se pohled na práci a angažovanost na pracovním trhu měnily v minulosti vzhledem k genderu. Je obecně známo, že v evropské společnosti byl muž v postavení, kdy měl zajistit pro rodinu obživu, zatímco žena se starala o domácnost.

Dle Možného (2006; v Bártová 2019, strana 2) „*do druhé poloviny 20. století byla rodina vnímána jako jaká si neměnná stabilní jednotka společnosti, kde docházelo k bezpečné reprodukci budoucích generací a zároveň měla jakou si ochrannou funkci. Svět kolem se rychle proměňoval, ale rodina zůstávala stále stejná.*“

Sociologické studie zkoumající mimo jiné i role v rodině v České republice a v Evropě publikovaly Chaloupková a Šalamounová (Chaloupková a Šalamounová, 2004). Publikace zkoumá, pro nás relevantní, měnící se pohled české a evropské společnosti na role muže a ženy v dnešní rodině. Za jednu z nejvýznamnějších příčin změn v tradiční rodině je považována ta skutečnost, že bylo ženám umožněno vstoupit na pracovní trh a vzdělávat se. To má za následek odklonění se od tradičních rolí v nukleární rodině. Po výrazném vstupu žen na pracovní trh, způsobeném socialistickou ideologií, nebyly ovšem ženy zbaveny své role v rodině, tudíž musely zvládat pracovat a zároveň dohlížet na chod domácnosti (tamtéž).

Pro výzkum postojů rolí v rodině byly použity výroky, jež měly být respondenty ohodnoceny škálou 1-5. Výzkumy byly provedeny v letech 1994 a 2002. Pro bližší představu zde uvádím formulaci výroků:

- *Pracující matka může se svým dítětem vytvořit stejně vřelý a bezpečný vztah jako matka, která není zaměstnaná. (1994 Pracující matka může svému dítěti poskytovat stejnou lásku a jistotu, jako matka, která není zaměstnaná)¹*
- *Předškolní dítě pravděpodobně strádá, pokud jeho matka pracuje. (1994 Předškolní dítě pracující matky pravděpodobně strádá.)*
- *Je-li žena zaměstnaná na celý úvazek, rodinný život tím v zásadě trpí.*
- *Nic proti zaměstnání, ale většina žen stejně touží po domově a dětech.*
- *Být ženou v domácnosti je stejně uspokojivé, jako mít zaměstnání. (1994 Být ženou v domácnosti uspokojuje stejně, jako pracovat v zaměstnání.)*
- *Zaměstnání je pro ženu nejlepší způsob, jak být nezávislou.*
- *Do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena.*
- *Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu. (tamtéž, strany 31, 32)*

Výsledky studie uvádí, že v České republice nepanoval jednoznačný názor na to, zda by se měla role ženy a muže změnit tím nebo oním směrem, spíše bychom mohli mluvit o uvolnění hranic těchto rolí. Obecně vzato by se podle výsledků této studie měli starat o domácnost muž a žena společně, stejně tak by oba měli přispívat do rodinného rozpočtu. Toto vzájemné sdílení povinností v domácnosti však neovlivnilo českou společnost natolik, aby upustila od tradiční představy muže, jakožto hlavního živitele rodiny a ženy odpovědné za domácnost i přesto, že má zaměstnání (tamtéž).

Při analýze výsledků mezi skupinami lidí z různých socio-demografických vrstev se ukázalo, že se pohled na tradiční model rodiny mění v závislosti na věku a u žen také na míře dosaženého vzdělání. Tradiční rozdělení rolí v rodině zastávají nejméně mladí lidé, ženy, které vystudovaly střední a vysokou školu, ale také ženy rozvedené a svobodné (tamtéž).

¹ V případě, že byl v této studii uvedený výrok v roce 1994 jinak, je výrok v původním znění v závorce.

Co se týče větší angažovanosti mužů v domácnosti, k tomuto názoru se častěji přiklání ženy než muži. V tomto ohledu nehrál roli věk nýbrž to, zda se žena v minulosti rozvedla či nikoliv (tamtéž).

Bude zajímavé sledovat, zda se motivace studentů pracovat liší mezi pohlavími v závislosti na měnící se představě o tradiční rodině.

Dalším, velmi důležitým faktorem, který výrazně ovlivňuje rozhodování studentů, zda pracovat nebo ne, jsou finanční potíže. Toto téma se objevilo ve většině výzkumů, které jsme si představili dříve (Beerens, Mägi, Lill, 2010; McInnis a Hartley, 2002; Fischer, Vltavská a kolektiv, 2016; DZHW, 2018). Pro představu, jak na tom byli studenti v České republice před rokem 2016, znovu využijeme výsledky práce Fischera, Vltavské a kolektivu. Kapitola o finančních problémech studentů uvádí, že v nepříznivé situaci se ohledně financí nachází 16,6 % studentů prezenčního studia a 16,8 % studentů studia kombinovaného. Největší vliv na finanční situaci má věk. 30,1 % studentů nad 30 let uvedlo, že má finanční problémy, na druhou stranu má pouze 14,2 % studentů pod 21 let problémy s financemi. Rozdíl z genderového hlediska je více než 2 %, kdy 17,7 % studentek a 15,3 % studentů uvedlo, že má finanční problémy. Dalším faktorem, ovlivňujícím finanční situaci studentů, byl obor studia. Největší problémy s financemi byly zastoupeny u studentů z uměleckých oborů (28,8 %), 23,3 % zemědělsko-lesnických a veterinárních oborů a 19,8 % u oborů pedagogických. Nejlépe na tom byli studenti, kteří studovali obory ekonomické, pouze 13,7% studentů uvedlo, že má finanční potíže. Dále studie prokázala, že finanční potíže souvisí se sociálním postavením rodičů a také jejich vysokoškolským vzděláním a to tak, že čím nižší je sociální postavení rodičů, tím spíše budou mít studenti potíže s financemi. (Fischer, Vltavská a kolektiv, 2016). Z těchto důvodů budu ve svém dotazníku zkoumat, zda a jak velké finanční problémy motivují studenty pracovat z genderového hlediska.

Následujícím faktorem, který v dnešní době motivuje studenty najít si práci, může být cestování. Mobilitu studentů ohledně studijních pobytů zkoumaly už výše zmíněné práce Fischera, Vltavské a kolektivu (2016), ale také diplomová práce Rousové (2018). Z toho důvodu mě bude zajímat cestování ve volném čase, nikoliv cestování spojené se studiem. V dnešní době je jedním z nejoblíbenějších programů pro cestování studentů program s názvem Work and Travel, který nabízí možnost vycestovat do Spojených států amerických, kde studenti nejdříve pracují a následně mají možnost cestovat napříč krajinou. K tomu je ovšem potřeba startovní kapitál. Ze své vlastní zkušenosti, ale také ze zkušeností mých

známých vím, že částka, která je potřebná pro účast na tomto programu, činí kolem 50 tisíc korun českých (záleží ovšem na dané agentuře a místu práce). Náklady spojené s touto cestou jsou: letenka, poplatek agentuře, pojištění, visa, peníze pro začátek a tak dále. Je obecně známo, že v dnešní době je cestování celkově dostupnější v důsledku globalizace a nejenom studenti, ale i většina mladých lidí, touží cestovat. Z toho důvodu se budu ve svém dotazníku ptát i na tuto motivaci.

Následujícím faktorem, který mě zajímá ve spojitosti s motivací studentů pracovat, je osamostatnění se od rodičů. Můžeme předpokládat, že se zvyšujícím se věkem člověka (nejenom studenta), přichází vůle nebýt závislý na svých rodičích. Z toho důvodu bude jedna z mých otázek ohledně motivace, zda studenti vysokých škol pracují proto, aby se od rodičů osamostatnili. Bude zajímavé sledovat, zda se tato motivace liší v závislosti na genderu.

Posledním faktorem, kterým se budu z hlediska motivace zabývat, je to, zda mají studenti svoji práci rádi. Tuto motivaci uvádím hlavně z toho důvodu, že v dnešní době je řada netradičních povolání, která přišla s nástupem sociálních sítí a internetu. Narážím na povolání jako influencer, youtuber, streamer počítačových her atd. Tato povolání jsou nejčastěji provozována mladými lidmi, nevyžadují téměř žádnou náročnou fyzickou aktivitu a nejsou omezená klasickým pracovním rozvrhem, jako je například pracovní doba nebo čas stanovený k obědu. Jsem si vědom, že to, aby měl člověk rád svou práci, není závislé jenom na těchto podmínkách a typech zaměstnání, proto nebudu otázku specifikovat konkrétními detaily. Předně mě zajímá, jestli mají studenti svou práci rádi obecně a zároveň zda na to má vliv gender.

1.8 Předpoklady pro formulaci hypotéz

Na základě odborné literatury, zmíněné v teoretické části mé bakalářské práce, jsem zformuloval následující předpoklady, ze kterých následně v praktické části vyvodím hypotézy, které budu ověřovat.

Předpokládám minimální rozdíl v zastoupení studentů a studentek na trhu práce z genderového hlediska. Podle Beerkens, Mägi, Lill (2010) je gender jedním z faktorů, který *nemá* vliv na to, zdali studenti pracují.

Z hlediska genderové segregace na trhu práce (Fischlová a Prokešová, 2003; Křížková a Sloboda, 2009; Anker, 1998; Becker, 1971; Goldinová, 2002) předpokládám, že

studentky budou obecně vydělávat méně peněz než studenti. Tento předpoklad dále posiluje studie Evropské komise (2019) ohledně rovnosti mužů a žen v Evropské unii. Podle jejich výsledků vydělávají ženy v EU o 16 % méně peněz než muži.

Dle výsledků studie Fischera, Vltavské a kolektivu (2016) se motivace studentů pracovat liší, pokud na ní nahlížíme z genderového hlediska. Ve výsledcích své práce uvádí, že ženy častěji souhlasí s tím, že pracují z důvodu financování svého živobytí, kdežto muži z důvodů získání zkušeností na trhu práce (Fischer, Vltavská a kolektiv, 2016) Na základě těchto výsledků předpokládám, že se bude motivace studentů pracovat z genderového hlediska lišit i v mém výzkumu. Tento předpoklad potvrzuje i publikace Chaloupkové a Šalamounové (2004), ze které lze vidět, že v České republice stále převládá názor, že muži by se měli soustředit na kariéru a ženy na domácnost.

2 Empirická část

2.1 Cíl práce

Cílem této práce je zjistit, do jaké míry se liší angažovanost vysokoškolských studentů na pracovním trhu z genderového hlediska. Zajímá mě, jestli existuje rozdíl v míře pracujících studentů a to ze dvou hledisek: 1) porovnání průměrného počtu hodin strávených prací za měsíc a za 2) zda pracuje víc studentek nebo studentů. Dále chci zjistit, jestli existuje rozdíl ve výši výdělku v závislosti na genderu. Budu také zkoumat, zda je motivace studentů odlišného pohlaví pracovat jiná a pokud ano, v čem tyto rozdíly jsou.

2.2 Nulové a alternativní hypotézy

Při formulaci hypotéz jsem postupoval tak, že jsem nulovou hypotézu formuloval takovým způsobem, aby vyjadřovala nulový rozdíl nebo vztah, zatímco alternativní hypotéza označuje situaci, kdy nulová hypotéza neplatí.

H0(a): V čase stráveném v práci mezi studentkami a studenty neexistuje významná odlišnost.

H1(a): Existuje významná odlišnost v čase stráveném v práci mezi studentkami a studenty.

H0(b): Neexistuje významný rozdíl v počtu pracujících studentů z genderového hlediska.

H1(b): Existuje významný rozdíl v počtu pracujících studentů z genderového hlediska.

H0(c): V závislosti na genderu neexistuje významný rozdíl ve výši výdělku.

H1(c): Existuje významný rozdíl v porovnání výši výdělků v závislosti na genderu.

H0(d): Neexistuje významný rozdíl v motivaci pracovat (podle indikátorů uvedených v následující kapitole) mezi studenty a studentkami z genderového hlediska.

H1(d): Mezi studenty a studentkami existuje významný rozdíl v motivaci pracovat (podle indikátorů uvedených v následující kapitole).

2.3 Indikátory

Níže uvádím indikátory z mého dotazníku, které jsem použil pro ověření hypotéz. Indikátory jsou uvedené ve formě doslovného znění otázky nebo výroku z mého dotazníku. Pod výrokem nebo otázkou jsou následně uvedené možnosti v případě, že je měl respondent k dispozici. V případě, že pod otázkou nebo výrokem nejsou uvedeny varianty odpovědí, měl respondent odpověď napsat sám.

Indikátor pohlaví:

Jste:

- Muž
- Žena

Indikátor dosaženého vstupně vzdělání:

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Středoškolské
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

Indikátor práce při studiu:

Pracujete při studiu?

- Ano
- Ne

Indikátor výše výdělku:

Jaká je Vaše průměrná hodinová mzda?

Indikátor času stráveného prací:

Kolik hodin měsíčně pracujete? (Uved'te průměrnou dobu):

Pracovní motivaci vysokoškolských studentů jsem zkoumal pomocí sérií výroků, u kterých měli respondenti na škále od 1-5 vybrat, nakolik daný výrok v jejich případě odpovídá skutečnosti. Škála odpovědí zněla takto:

- 1) Neodpovídá
- 2) Spíše neodpovídá
- 3) Možná
- 4) Spíše odpovídá
- 5) Odpovídá

Níže uvádím všechny výroky, na které odpovídali respondenti v souvislosti s motivací pracovat:

- Pracujete výhradně z toho důvodu, že chcete vydělat peníze.
- Pracujete z toho důvodu, že se chcete osamostatnit.
- Pracujete, protože nemáte dostatek peněz na studium.
- Pracujete, protože chcete finančně pomoci Vaším rodičům.
- Pracujete, protože chcete ve Vašem volném čase cestovat.
- Pracujete kvůli partnerce/partnerovi (protože Vám nějakým způsobem zvyšuje výdaje).
- Pracujete kvůli získání pracovních zkušeností v daném oboru.
- Pracujete, protože máte Vaši práci rádi.

Pomocí těchto indikátorů budu ve svém výzkumu zkoumat pracovní motivaci vysokoškolských studentů a rozdíly z genderového hlediska.

2.4 Sběr a povaha dat

Pro tento výzkum jsem vytvořil vlastní dotazník (viz přílohy), pomocí kterého jsem získal data od respondentů. Všechna data v tomto výzkumu pochází pouze z tohoto dotazníku. Dotazník jsem vytvořil pomocí platformy Google forms, ke které jsem měl přístup prostřednictvím svého osobního emailu společnosti Google. Následně jsem možnost vyplnění dotazníku rozesílal v elektronické podobě pomocí URL adresy. Dotazník jsem rozeslal tak, aby oslovil co největší počet studentů. K tomu jsem využil sociální síť Facebook, konkrétně skupiny, ve kterých se uživatelé Facebooku nacházejí. V rámci získávání respondentů pomocí těchto skupin jsem postupoval takovým způsobem, že jsem v dané skupině zažádal o členství (pokud vyžadovalo členství schválení administrátorem) a následně jsem v této skupině uveřejnil příspěvek, který obsahoval krátký text. V textu stálo, že bych byl moc rád, kdyby mi členové pomohli s mým výzkumem, který se týká mé bakalářské práce (viz přílohy). Součástí textu byl také URL odkaz na můj dotazník. Ke sběru dat jsem využíval různé skupiny v průběhu času. Data jsem sbíral metodou sněhové koule. To znamená, že jsem oslovené studenty požádal, aby po vyplnění přeposlali dotazník dál. Vzhledem k velikosti vzorku, který se mi podařilo během sběru dat získat, považuji vzorek za sondu, nikoliv za vzorek reprezentativní.

2.4.1 Studentské a kolejni skupiny ²

V první fázi sběru dat jsem se snažil získat respondenty prostřednictvím takzvaných „studentských skupin“. Studentské skupiny na sociální síti Facebook, kterých jsem využíval, se nejčastěji týkají jednotlivých fakult, ale mohou se týkat také například státních

² Toto není oficiální název užívaný sociální sítí Facebook, rozdělení skupin uvádím pouze pro přehlednost a orientaci čtenářů v tom, jakým způsobem jsem chronologicky postupoval ve sběru dat. Skupiny na Facebooku nemají žádné oficiální členění, jejich charakteristiku, zaměření a název jim určuje zakladatel skupiny. Stejná připomínka platí i pro ostatní skupiny, ve kterých jsem oslovoval respondenty. Rád bych také zdůraznil, že jsem pro sběr dat nevyužíval oficiálních skupin vytvořených přímo fakultami, ale pouze skupiny, které byly vytvořené s největší pravděpodobností přímo studenty a slouží převážně pro sdílení informací v rámci fakulty.

závěrečných nebo jiných zkoušek. Skupin odkazujících na určitou fakultu může být (a většinou je) i více, jsou vytvářeny například v závislosti na tom, v jakém roce začali studenti na dané fakultě studovat. S postupem času jsem z důvodu obav o nehomogenost respondentů, ale také z důvodů netolerování mých příspěvků jednotlivými skupinami, začal přidávat stejné příspěvky do skupin kolejních a jiných, které jsou zaměřené přímo na sběr dat. Níže pouze pro představu uvádím, do kterých skupin jsem příspěvek přidal³:

- FHS UK prváci 2019/2020 (843)
- FHS UK (prváci od září 2015) (784)
- Kolej Kajetánka (3038)
- Kolej Vltava (2645)
- Kolej Otava (3079)
- Dotazníky k diplomkám... aneb potřebuji respondenty (1941)

Sběr dat k dotazníkovým šetřením je tímto způsobem docela běžný. I když se může zdát, že jsem oslovil relativně velký počet respondentů (až několik tisíc), získal jsem pro svůj výzkum respondentů 399. Některé respondenty jsem pochopitelně oslovil relativně i vícekrát⁴, jelikož se můžou nacházet ve více skupinách.

Dotazník jsem rozesílal ve třech fázích. Poprvé v lednu 2020, kdy jsem ho vytvořil, následně měsíc na to v únoru, kdy jsem respondenty žádal, aby v případě, že dotazník už jednou vyplnili, tak nedělali znovu. Následně jsem odeslal dotazník až po dvou měsících na začátku dubna. Sbírání dat pro můj výzkum mi tedy zabralo necelých 5 měsíců.

Ve svém dotazníkovém šetření (viz přílohy) hned v úvodu uvádím, že je vhodný pouze pro osoby starší 18 let. Horní věkovou hranici jsem nestanovil, jelikož jsou pro můj výzkum relevantní vysokoškolští studenti všech věkových skupin starších 18 let.

³ V závorce uvádím, kolik má skupina na Facebooku členů. Neuvádím výčet všech skupin, jelikož jsem do některých skupin přidával s postupem času příspěvek víckrát nebo byl z některých skupin můj příspěvek smazán.

⁴ Při rozesílání dotazníku ve druhé vlně jsem v oslovení jsem respondenty, kteří už dotazník jednou vyplnili, požádal, aby tak nečinili znovu.

2.4.2 Popis dotazníku

Dotazník k mé bakalářské práci měl následující kostru složenou z těchto témat (viz příloha):

- Informovaný souhlas pro dotazníkové šetření
- Obecné informace (6 otázek)
- Studium (7 otázek)
- Práce (10 otázek)
- Výdaje (4 otázky)
- Pracovní motivace (9 otázek)

2.5 Popis výzkumného vzorku

V této kapitole uvádím procentuální zastoupení výzkumného vzorku v následujících tabulkách. Data v těchto tabulkách pochází z mého výzkumu.

Následující tabulka č. 2 uvádí rozložení respondentů podle pohlaví.

Tabulka č. 2: Procentuální zastoupení výzkumného vzorku podle pohlaví.

Pohlaví	Počet respondentů	Procent z celku
Muž	120	30,1 %
Žena	279	69,9 %
Celkem	399	100 %

Zdroj: Vlastní výpočty. Pozn.: Respondent uvedl své pohlaví ze dvou možností, muž nebo žena.

Je patrné, že se mého dotazníku účastnilo téměř dvakrát více žen než mužů. Takto vysoký nepoměr mezi studentkami a studenty neodráží reprezentativnost rozdílu mezi studenty odlišného pohlaví na vysokých školách v České republice. Jak jsme mohli vidět dříve v teoretické části, v České republice *je* rozdíl v počtu studujících v závislosti na pohlaví ve prospěch žen, tento rozdíl ovšem není ani zdaleka takto markantní. Rozdíly v počtu studentů vysokých škol podle Českého statistického úřadu pro rok 2018 v závislosti

na pohlaví byly následovné: Počet studentů k 31.12.2018 – Ženy (162 135), Muži (127 964). Počet absolventů v roce 2018 – Ženy (41 005), Muži (27 545) (Český statistický úřad, 2019).

Následující tabulka číslo 3 uvádí rozložení respondentů podle toho, s kým žijí.

Tabulka č. 3: Procentuální zastoupení výzkumného vzorku podle toho, s kým žijí

Žijete	Počet respondentů	Procent z celku
S partnerem/partnerkou v bytě	66	16,5 %
Na koleji (sám)	125	31,3 %
V bytě se spolubydlícím	57	14,3 %
S partnerem/partnerkou na koleji	37	9,3 %
S rodiči	93	23,3 %
Sám	21	5,3 %
Celkem	399	100 %

Zdroj: Vlastní výpočty. Pozn.: V otázce, která v dotazníku doslovně zněla: „Žijete:“, měli respondenti na výběr ze 6 možných odpovědí z toho důvodu, aby bylo možné co nejobširněji popsat výzkumný vzorek.

Jak můžeme vidět, největší procentuální zastoupení studentů žije samo na koleji. Druhou nejčastější odpovědí byla možnost „s rodiči“. Spojíme-li ovšem možnosti „s partnerem/partnerkou v bytě“ a „v bytě se spolubydlícím“, je tento výsledek (30,8 %) zastoupen nejčastěji. To, že největší počet respondentů žije v bytě (ať už s partnerkou nebo spolubydlícím), nás přivádí ke spekulaci, že v závislosti na vyšší míře nákladů budou nuceni při studiu pracovat.

Tabulka číslo 4 uvádí rozložení výzkumného vzorku na studenty, kteří při studiu ne/pracují.

Tabulka č. 4: Procentuální zastoupení výzkumného vzorku podle toho, zda při studiu pracují

Práce při studiu	Počet respondentů	Procent z celku
Ano	283	70,9 %
Ne	110	27,6 %
Neodpovědělo	6	1,5 %
Celkem	399	100 %

Zdroj: Vlastní výpočty. Při analýze výsledků jsem vyřadil 6 respondentů, kteří na tuto otázku neodpověděli. V otázce, která v dotazníku doslovně zněla: „Pracujete při studiu?“, měli respondenti na výběr ze dvou možností – 1) Ano, 2) Ne. Respondenti, kteří zvolili druhou možnost – „Ne“, byli požádáni, aby na další otázky v dotazníku neodpovídali.

Následující tabulka uvádí rozložení respondentů na ty, kteří pracují nebo nepracují v oboru, který studují nebo již vystudovali.

Tabulka č. 5: Procentuální zastoupení výzkumného vzorku podle toho, zda pracují v oboru, který studují nebo již vystudovali

Práce v oboru	Počet respondentů	Procent z celku
Ano	125	45,6 %
Ne	182	31,3 %
Neodpovědělo	92	23,1 %
Celkem	399	100 %

Zdroj: Vlastní výpočty. Respondenti měli na výběr ze dvou možností: Ano, Ne. Respondenti, kteří na otázku neodpověděli, byly vyřazeni.

Jak můžeme vidět, na tuto otázku neodpovědělo 92 respondentů. Je to s největší pravděpodobností z toho důvodu, že byl před touto otázkou text, kterým jsem respondenty žádal, aby na další otázky neodpovídali, pokud při studiu vůbec nepracují.

Následující tabulka uvádí rozložení respondentů podle toho, zda pracují převážně přes den nebo v noci.

Tabulka č. 6: Procentuální zastoupení vzorku podle toho, zda respondenti pracují převážně přes den nebo v noci

Pracujete	Počet respondentů	Procent z celku
Převážně přes den	275	68,9 %
Převážně v noci	13	3,3 %
Neodpovědělo	111	27,8 %
Celkem	399	100 %

Zdroj: Vlastní výpočty. Respondenti měli na výběr ze dvou možností: Převážně přes den a převážně v noci. Respondenti, kteří na tuto otázku neodpověděli, byli při analýze výsledků vyřazeni. Z tabulky je patrné, že většina respondentů pracuje přes den. Otázka ve výzkumu sloužila pro specifikaci pracovní činnosti respondentů.

Následující tabulka uvádí rozložení respondentů podle toho, zda vykonávají mentální nebo manuální práci

Tabulka č. 7: Procentuální zastoupení výzkumného vzorku podle toho, zda vykonávají mentální nebo manuální práci

Vykonáváte	Počet respondentů	Procent z celku
Mentální práci	203	50,9 %
Manuální práci	87	21,8 %
Neodpovědělo	109	27,3 %
Celkem	399	100 %

Zdroj: Vlastní výpočty. Respondenti měli na výběr ze dvou možností: 1) Převážně přes den, 2) Převážně v noci. Respondenti, kteří na otázku neodpověděli, byli při analýze výsledků vyřazeni. Z tabulky je patrné, že většina respondentů vykonává mentální práci. Otázka ve výzkumu sloužila pro specifikaci pracovní činnosti respondentů.

Následující tabulka uvádí rozložení respondentů podle toho, v jakém jsou pracovním poměru se svým zaměstnavatelem.

Tabulka č. 8: Procentuální zastoupení výzkumného vzorku podle zaměstnaneckého poměru

Pracovní poměr	Počet respondentů	Procent z celku
Hlavní pracovní poměr	36	9 %
DPP nebo DPČ	188	47,1 %
Vedlejší pracovní poměr	21	5,3 %
Poloviční úvazek	3	0,8 %
Krátkodobá brigáda	29	7,3 %
Bez smlouvy	2	0,5 %
OSVČ	6	1,5 %
Neodpovědělo	114	28,6 %
Celkem	285	71,4 %

Zdroj: Vlastní výpočty. Respondenti měli v dotazníku na výběr ze 7 možností: 1) Hlavní pracovní poměr, 2) DPP nebo DPČ, 3) Vedlejší pracovní poměr, 4) Poloviční úvazek, 5) Krátkodobá brigáda, 6) Bez smlouvy 7) OSVČ. Respondenti, kteří na otázku neodpověděli, byli při analýze výsledků vyřazeni.

Nejvíce respondentů uvedlo, že pracují na DPP (Dohoda o provedení práce) nebo DPČ (Dohoda o pracovní činnosti). Takto rozsáhlé členění jsem v dotazníku uvedl proto, abych co nejhloběji specifikoval pracovní činnost respondentů.

2.6 Metoda výzkumu – ANOVA

Jak napovídá název této kapitoly, k testování hypotéz z mého výzkumu jsem využil metodu ANOVA. Výsledky analýzy byly zpracovány v programu SPSS a jako hladinu významnosti jsem zvolil 5 %.

2.7 Výsledky

Následující tabulka číslo 9 uvádí popisné statistiky na konkrétní otázky v dotazníku. V tabulce jsou uvedené tyto údaje: počet pozorování (N), průměr (Mean), standardizovaná odchylka (Std. Deviation), hodnota pro porovnání průměrů obou skupin (Sig.).

Tabulka č. 9: Výsledky

Otázka		N	Mean	Std. Deviation	Sig. (Between groups)
Pracujete při studiu?	Muži	117	,67	,473	,125
	Ženy	276	,74	,438	
	Total	393	,72	,450	
Jaká je Vaše průměrná hodinová mzda?	Muži	76	197,42	153,022	,000*
	Ženy	204	142,43	58,467	
	Total	280	157,36	96,860	
Kolik hodin měsíčně pracujete? (Uveďte průměrnou dobu)	Muži	80	74,113	82,7526	,531
	Ženy	204	67,248	83,0970	
	Total	284	69,181	82,9117	
Pracujete výhradně z toho důvodu, že chcete vydělat peníze.	Muži	84	3,75	1,279	,616
	Ženy	219	3,67	1,297	
	Total	303	3,69	1,290	
Pracujete z toho důvodu, že se chcete osamostatnit.	Muži	84	3,79	1,162	,569
	Ženy	219	3,69	1,286	
	Total	303	3,72	1,252	
Pracujete, protože nemáte dostatek peněz na studium.	Muži	84	2,14	1,474	,992
	Ženy	220	2,14	1,485	
	Total	304	2,14	1,479	
Pracujete, protože chcete finančně	Muži	84	2,62	1,559	,683
	Ženy	218	2,54	1,450	
	Total	302	2,56	1,479	

pomocť Vašim rodičim.					
Pracujete, protože chcete ve Vašem volném čase cestovat.	Muži	82	3,17	1,489	,333
	Ženy	218	3,35	1,440	
	Total	300	3,30	1,453	
Pracujete kvůli partnerce/partnerovi (protože Vám nějakým způsobem zvyšuje výdaje).	Muži	84	1,92	1,301	,045*
	Ženy	218	1,62	1,089	
	Total	302	1,70	1,157	
Pracujete kvůli získání pracovních zkušeností v daném oboru.	Muži	83	4,04	1,244	,000*
	Ženy	218	3,24	1,655	
	Total	301	3,46	1,590	
Pracujete, protože máte Vaši práci rádi.	Muži	83	3,69	1,258	,993
	Ženy	218	3,69	1,253	
	Total	301	3,69	1,253	

Zdroj: Vlastní výpočty. Pozn.: Otázky v tabulce jsou zde v doslovném znění tak, jak byly v dotazníku. Respondenti měli na výběr buď z předem daných odpovědí anebo uváděli odpověď přímo (viz popis dotazníku). Do této tabulky jsem implementoval také hodnotu Sig., kterou jsem srovnal s hranicí významnosti 5 %, tudíž 0,05. Všechny hodnoty Sig. které byly nižší než 0,05, jsou označeny hvězdičkou.

Jak můžeme vidět, statisticky významné rozdíly v otázkách relevantních s našimi hypotézami se mezi muži a ženami studujícími na vysoké škole objevily u otázek:

- Jaká je Vaše průměrná hodinová mzda?
- Pracujete kvůli partnerce/partnerovi (protože Vám nějakým způsobem zvyšuje výdaje).
- Pracujete kvůli získání pracovních zkušeností v daném oboru.

Z interpretace výsledků podle testu ANOVA můžeme říct, že:

První alternativní hypotéza, H1(a) *Existuje významná odlišnost v čase stráveném v práci mezi studentkami a studenty* – se v závislosti na mých datech, metodologiích a hladině významnosti, neprokázala. Navzdory tomu můžeme pozorovat v čase stráveném v práci mezi studenty a studentkami menší rozdíl, který ale není statisticky významný. Z toho důvodu můžeme říct, že se potvrdila nulová hypotéza H0(a): *V čase stráveném v práci mezi studentkami a studenty neexistuje významná odlišnost.*

Druhá alternativní hypotéza, H1(b): *Existuje významný rozdíl v počtu pracujících studentů z genderového hlediska* se nepotvrdila, v důsledku čehož můžeme potvrdit nulovou hypotézu H0(b), a sice, že *neexistuje významný rozdíl v počtu pracujících studentů z genderového hlediska.* Toto tvrzení platí pouze pro respondenty, kteří se účastnili mého výzkumu, tudíž to nemůžeme tvrdit obecně. Analýza odpovědí na otázku: „*Pracujete při studiu?*“ při srovnání průměrných odpovědí mužů a žen neprokázala statisticky významný rozdíl.

Třetí alternativní hypotéza, H1(c): *Existuje významný rozdíl v porovnání výši výdělků v závislosti na genderu,* se potvrdila. Analýza odpovědí na otázku číslo 20 (*Jaká je Vaše průměrná hodinová mzda?*) ukázala významný statistický rozdíl při porovnání výši výdělků obou pohlaví. Rozdíl v hodinové mzdě mezi studentkami a studenty činil 54,99 korun českých, kdy průměr studentů byl 197,42 korun a průměr studentek 142,43 korun.

Čtvrtá alternativní hypotéza, H1(d): *Mezi studenty a studentkami existuje významný rozdíl v motivaci pracovat* – platí pouze v případech, kdy účastníci výzkumu hodnotili pravdivost výroku: *Pracujete kvůli partnerce/partnerovi (protože Vám nějakým způsobem zvyšuje výdaje)* a výroku: *Pracujete kvůli získání pracovních zkušeností v daném oboru.* Statisticky významná p-hodnota (Sig.) pod 5 % se ukázala u výroku ohledně práce z důvodu zvýšených výdajů kvůli partnerovi. Více studentů než studentek pracuje právě proto, že jim jejich partneři zvyšují finanční výdaje. Tento výsledek je pochopitelný z toho důvodu, že je v dnešní době stále zvykem, že muži platí výdaje za ženy častěji. Druhý výrok, zaměřený na motivaci pracovat, u kterého se vyskytl významný statistický rozdíl, se týkal snahy získat větší množství zkušeností v oboru, ve kterém studenti nebo studentky pracují. Podle výsledků pracují studenti více než studentky právě pro získání zkušeností v daném oboru. U ostatních výroků ohledně motivace pracovat se významné statistické rozdíly neprokázaly.

2.8 Diskuse

Na základě teorií o segregaci žen na pracovním trhu v České republice (Fischlová a Prokešová, 2003; Křížková a Sloboda, 2009; Anker, 1998; Becker, 1971; Goldinová, 2002), ale také dle výroční zprávy Evropské komise (2019) a zprávy České tiskové kanceláře (2016) se potvrdil předpoklad, že vysokoškolské studentky budou, co se do výše průměrné hodinové mzdy týče, zaostávat za studenty. Rozdíl v hodinové mzdě byl téměř 55,5 korun českých. Jinak řečeno, studentky podle výsledků v tomto výzkumu vydělávají 72,14 % z výdělku studentů. Jak jsem ukázal v teoretické části, problémy ohledně segregace žen, se ať už na úrovni státu nebo úrovni celoevropské, snaží řešit k tomu určené orgány.

Jeden z důvodů motivace studentů pracovat se ukázal být odlišný mezi studenty a studentkami proto, že studenti v našem výzkumu přiznali, že jim jejich partneři zvyšují finanční výdaje. Zde odkazují na teorii tradiční rodiny, kterou jsem představil v teoretické části. Jak můžeme vidět, představa o rozdělení rolí ve vztahu, kdy muž vydělává peníze a stará se o ženu a ona se na druhou stranu stará o domácnost, tak úplně nevytizela a platí i v dnešní době mezi studenty.

Tento výsledek koreluje také s americkým magazínem EliteSingles, který na toto téma provedl průzkum v roce 2019 ve Spojených státech. Průzkum měl jednoduchý koncept: 300 tisícům čtenářů byla položena otázka, kdo by dle jejich názoru měl platit na první schůzce. Názory na tuto otázku byly odlišné. Podle magazínu bylo 62,63 % mužů přesvědčeno, že by na první schůzce měli zaplatit účet oni. Se stejnou odpovědí souhlasilo v průzkumu jenom 46 % žen. Na druhou stranu to, že by měla platit na první schůzce žena, si myslelo jen něco málo přes 2 % mužů a 5 % žen (EliteSingles, 2019).

Druhým důvodem, kvůli kterému se lišila motivace studentů a studentek pracovat, byla práce pro získání zkušeností v oboru. V této otázce se potvrdily výsledky Fischera, Vltavské a kolektivu (2016), kteří ve své studii rovněž tvrdí, že jsou studenti více než studentky motivováni pracovat z důvodů získání zkušeností pro své budoucí zaměstnání.

Oba výsledky ohledně pracovní motivace potvrzuje i psychologická studie provedená Bussem (Buss, 2006), která zkoumala strategie lidského páření. V této studii navazuje Buss na svůj předešlý výzkum (Buss 1989, Buss a kolektiv 1990), který provedl na lidech ze 37 kultur po celém světě a celkově se ho zúčastnilo více než 10 000 lidí. Dle této studie jsou dobré finanční vyhlídky jednou z kvalit, kterou ženy požadují při výběru

sexuálního partnera mnohem více než muži. Ženy při výběru sexuálního partnera také více považují za důležité vlastnosti jako ambice, pracovitost, sociální postavení a poněkud vyšší věk (Buss, 2006). Výsledky této studie pokrývají oba rozdíly v motivaci, které se ukázaly být statisticky významné v našem výzkumu. Upřednostňování sexuálních partnerů na základě finančního zabezpečení odpovídá teorii tradiční rodiny, kdy muž platí výdaje a žena se stará o domácnost. To zas odpovídá rozdílu v motivaci pracovat z důvodu zvýšených výdajů kvůli partnerovi, který ovlivňuje studenty. Ambice a pracovitost zas odkazují na větší počet studentů pracujících ve svém oboru, podle čehož můžeme usuzovat, že studenti v našem výzkumu jsou na svou kariéru zaměřeni více než studentky.

2.9 Hodnocení kvality výzkumu

2.9.1 Objektivita

Jelikož jsem dotazník k mému výzkumu vytvářel sám, jsem si plně vědom, že v mém výzkumu mohlo dojít k neúmyslnému zkreslení (Hendl, 2006) už při sběru dat, respektive při vytváření dotazníku. Došlo-li v mém výzkumu k nějakému zkreslení, je tomu tak bez mého vědomí a jakéhokoliv úmyslu.

2.9.2 Reliabilita

Spolehlivost metod mého výzkumu nelze předem určit pomocí konzistence měření (tamtéž) z toho důvodu, že jsem v dotazníku požádal respondenty, aby nevyplňovali dotazník dvakrát, resp. pokud dotazník už jednou vyplnili, ať tak nečiní znovu. Nespolehlivost ze strany zkoumaných osob (tamtéž) nelze také vyloučit, jelikož nebyly stanovené žádné obecné podmínky, za jakých je potřebné se dotazníku účastnit. O pozorovacích chybách ze strany hodnotitele (tamtéž) si nejsem vědom. Naštěstí nedošlo v procesu sběru a analýzy dat ani k žádné technické chybě a data se podařilo úspěšně stáhnout, uložit a zálohovat. Reliabilitu v mém výzkumu snižuje fakt, že nemůžu s jistotou vyloučit, že studenti v mém výzkumu nebyli z technických oborů (kde je mzda větší) a studentky z oborů humanitních. Zároveň jsem nezkoumal, na jaké typy prací se respondenti

hlásí a proč. Rozdíly z genderového hlediska, na které jsem v tomto výzkumu poukázal, mohly vzniknout například kvůli typu práce nebo městu, ve kterém respondenti pracují. Tyto proměnné nebyly v mém výzkumu zahrnuty, proto jsem si vědom, že je reliabilita těmito faktory snižena. Zde je vhodné připomenout, jak už bylo jednou zmíněno v kapitole o sběru dat, že tento výzkum nepovažuji za reprezentativní vůči celé České republice, ale za sondu, která měla pouze nastínit angažovanost vysokoškolských studentů na trhu práce v České republice a rozdíly v motivaci pracovat z hlediska genderu.

2.9.3 Validita

„Validita odkazuje na přiměřenost, smysluplnost a užitečnost specifických závěrů, jež se provádějí na základě výsledku měření. Validizace měřicí metody je procesem k podpoře takového přesvědčení. Posuzují se provedená rozhodnutí, ne měřicí instrument jako takový (Hendl, 2006, s. 48)

Z mého dotazníku nebyla využita veškerá data k interpretaci výsledků a potvrzení hypotéz, ovšem otázky relevantní k výzkumu za validní označit lze, jelikož byly vyvozeny na základě odborné literatury a výzkumů ohledně vysokoškolských studentů a genderu. V tomto případě můžeme o ovlivnění validity uvažovat z toho důvodu, že jsem vypracoval svůj dotazník příliš obecně a nebyly z něj využity všechny odpovědi.

2.10 Etické otázky

Na úvodní straně mého dotazníku jsem respondenty upozornil na to, za jakým účelem tento výzkum provádím a co je jeho cílem. Upozorňuji také na to, v čem spočívá účast respondentů a kolik času přibližně vyplnění dotazníku zabere. Následně jsem respondenty obeznámil s tím, že je dotazník anonymní a že osobní údaje respondentů nebudou nikde zveřejněny a že budou uchovány pouze pod číselným kódem a v souladu s platným zákonem České republiky 101/2000 o ochraně osobních údajů v informačních systémech. Poté informuji respondenty, že informace, které získám prostřednictvím tohoto dotazníku, budou použité výhradně pro vědecké účely, budou prezentovány odborné veřejnosti nebo anonymně publikovány v odborném tisku. Respondenty jsem ujistil, že pokud jim přijde

jakákoliv otázka příliš osobní, nemusí na ni odpovědět. V poslední části oslovení upozorňuji respondenty na to, že je dotazník určen pouze pro osoby starší 18 let.

Závěr

V úvodu této práce jsem ukázal, jak se vyvíjelo terciární vzdělávání v České republice a kde se nachází dnes. Poté jsem představil cíle a výsledky jiných výzkumů, které se zabývaly zkoumáním různých vztahů mezi studenty a jejich pracovní angažovaností. Snažil jsem se ukázat, že ačkoliv bylo téma studentů a práce zkoumáno v minulosti obsírněji, není v tomto poli bádání moc studií, které by na tyto vztahy nahlížely z genderového hlediska.

Ukázal jsem, jak se vyvíjela nezaměstnanost v České republice v posledních letech, jelikož je to jeden z důležitých faktorů ovlivňujících pracovní trh obecně.

V další části jsem představil různé pohledy a teorie na genderovou segregaci na trhu práce. Přiblížil jsem, do jaké míry genderová segregace ovlivňuje platové podmínky mužů a žen v České republice a také to, jak jsou touto segregací ovlivněna konkrétní zaměstnání, nebo účast žen na vůdčích pozicích. Poté jsem představil důvody, které mě vedly zkoumat motivaci studentů pracovat. Na základě odborné literatury, představené v teoretické části, jsem vyvodil předpoklady, se kterými jsem začal pracovat na svém výzkumu.

V empirické části jsem nejdříve představil cíle výzkumu, následně jsem zformuloval hypotézy. Dotazník, který jsem pro tento výzkum vytvořil, je detailně popsán hned poté. Představil jsem, jakým způsobem jsem přistoupil ke sběru dat, kolik času mi tento proces zabral a co od něj očekávám.

Pro popis procentuálního zastoupení výzkumného vzorku jsem využil tabulky s procentuálním zastoupením jednotlivých odpovědí. Následně jsem popsal metodu, kterou jsem využil a poté jsem prezentoval výsledky. Vzápětí jsem ukázal, které hypotézy se potvrdily a které nikoliv. Ne/potvrzení hypotéz jsem okomentoval v diskusi. V kapitole hodnocení kvality výzkumu jsem se snažil ukázat, kde měl můj výzkum silné a kde slabší stránky. Etické otázky výzkumu byly představeny v předposlední kapitole.

Přílohy

Příloha 1: Dotazník v celém znění.

Informovaný souhlas pro dotazníkové šetření:

Vážená paní, vážený pane,

obracím se na Vás s žádostí o účast ve výzkumné studii, kterou provádíme na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy, která nese název: Angažovanost studentů vysokých škol na trhu práce v České republice z genderového hlediska.

Cílem výzkumné studie je získat údaje o tom, jaké jsou nejčastější důvody vysokoškolských studentů pracovat a co je k tomu motivuje.

Vaše účast spočívá ve vyplnění dotazníku, který Vám zabere přibližně 10 minut času.

Dotazník je anonymní, proto Vaše osobní údaje nebudou nikde zveřejněny. Uchovávány budou pouze pod číselným kódem a v souladu s platným zákonem České republiky č.

101/2000 o ochraně osobních údajů v informačních systémech.

Informace, které získáme prostřednictvím dotazníku, budou použity výhradně pro vědecké účely. Budou prezentovány odborné veřejnosti nebo anonymně publikovány v odborném tisku.

Vaše účast významným způsobem přispěje k rozšíření poznatků ve zkoumané oblasti.

Máte-li dojem, že některá otázka je příliš osobní, nemusíte na ni odpovédět. To je důvod, proč Vám z účasti v dotazníkovém šetření nehrozí žádné riziko.

Dotazník je určený osobám nad 18 let.

V případě, že jste dotazník už vyplňovali v minulosti, znovu ho už prosím nevyplňujte.⁵

Děkuji.

Obecné informace

⁵ Tato věta byla do dotazníku přidána až ve druhé vlně sběru dat.

Dobrý den,

Jmenuji se Martin Zeleňák a jsem studentem Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy. Angažovanost studentů vysokých škol na trhu práce v České republice z genderového hlediska.

Věnujte prosím několik minut vyplněním dotazníku.

1) Jste:

- Muž
- Žena

2) Jaký je Váš věk?

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Středoškolské
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

4) Jaký je Váš současný sociální stav?

- Svobodný
- Zadaný
- Zadaný/á, avšak ne ženatý/vdaná
- Ženatý/vdaná
- Rozvedený/á

5) Žijete:

- Sám
- S rodiči
- S partnerem/partnerkou v bytě
- S partnerem/partnerkou na koleji
- V bytě se spolubydlícím/í

- Na koleji (sám)

6) Momentálně jste (je možno více odpovědí):

- Student
- Nezaměstnaný
- Zaměstnanec
- Podnikatel
- V důchodu
- Na mateřské dovolené

Studium

7) Uveďte město, ve kterém studujete:

8) Uveďte název školy a fakulty:

9) Uveďte obor studia:

10) Kolik hodin týdně trávíte ve škole? (Uveďte průměrnou dobu):

11) Kolik hodin týdně věnujete přípravě do školy? (Uveďte průměrnou dobu)

12) Jaká je Vaše průměrná známka za poslední rok?

13) Pobíráte stipendium/stipendia? (Uveďte prosím typ stipendia/í a průměrnou částku za měsíc)

Práce

14) Pracujete při studiu?

- Ano
- Ne

Na následující otázky prosím odpovídejte jenom v případě, že při studiu pracujete

15) Pracujete při studiu v oboru, který studujete nebo jste již vystudoval/a?

- Ano
- Ne

16) Pracujete:

- Převážně přes den
- Převážně v noci

17) Vykonáváte:

- Manuální práci
- Mentální práci

18) Jaký je Váš pracovní poměr?

- Hlavní pracovní poměr
- Vedlejší pracovní poměr
- DPP nebo DPČ
- Krátkodobá brigáda

19) Podnikáte při studiu?

- Ano
- Ne

20) Jaká je Vaše průměrná hodinová mzda?

21) Kolik hodin měsíčně pracujete? (Uveďte průměrnou dobu)

22) Kolik peněz měsíčně dostáváte od rodičů?

23) V případě, že máte ještě jiné příjmy než uvedené výše, uveďte prosím, jaké jsou to příjmy a kolik peněz Vám vynesou v průměru za měsíc.

Výdaje

- 24) Platíte-li školné uveďte prosím částku za semestr:
- 25) Kolik peněz utratíte průměrně za měsíc?
- 26) Kolik platíte měsíčně za bydlení včetně služeb?
- 27) V případě, že bydlíte s rodiči, přispíváte na nájem? (Uveďte průměrnou částku za měsíc)

Pracovní motivace

Studenti pracují z různých důvodů. V následujících výrocih jsou uvedeny ty nejčastější. Vyberte prosím v každém řádku pod výrokem, nakolik daný výrok odpovídá skutečnosti.

1 = neodpovídá 2 = spíše neodpovídá 3 = možná 4 = spíše odpovídá 5 = odpovídá

- 28) Pracujete výhradně z toho důvodu, že chcete vydělat peníze.
- 29) Pracujete z toho důvodu, že se chcete osamostatnit.
- 30) Pracujete, protože nemáte dostatek peněz na studium.
- 31) Pracujete, protože chcete finančně pomoci Vaším rodičům.
- 32) Pracujete, protože chcete ve Vašem volném čase cestovat.
- 33) Pracujete kvůli partnerce/partnerovi (protože Vám nějakým způsobem zvyšuje výdaje).

34) Pracujete, protože máte Vaši práci rádi.

Příloha 2: Oslovení uchazečů.

Tímto textem jsem ve Facebookových skupinách oslovoval studenty o vyplnění dotazníku:

„Ahoj Všichni! Prosím Vás, jestli byste si nenašli chvíli na vyplnění krátkého dotazníku k mé bakalářské práci. Dotazník Vám zabere pár minut. Moc by mi to pomohlo. Všem zúčastněným moc děkuji!“

Příloha 3: Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Přirozená míra nezaměstnanosti v České republice v letech 2014 až 2020

Tabulka č. 2: Procentuální zastoupení výzkumného vzorku podle pohlaví

Tabulka č. 3: Procentuální zastoupení výzkumného vzorku podle toho, s kým žijí

Tabulka č. 4: Procentuální zastoupení výzkumného vzorku podle toho, zda při studiu pracují

Tabulka č. 5: Procentuální zastoupení výzkumného vzorku podle toho, zda pracují v oboru, který studují nebo již vystudovali

Tabulka č. 6: Procentuální zastoupení vzorku podle toho, zda respondenti pracují převážně přes den nebo v noci

Tabulka č. 7: Procentuální zastoupení výzkumného vzorku podle toho, zda vykonávají mentální nebo manuální práci

Tabulka č. 8: Procentuální zastoupení výzkumného vzorku podle zaměstnaneckého poměru

Tabulka č. 9: Výsledky

Příloha 4: Seznam grafů

Graf č. 1: Absolventi státních vysokých škol podle pohlaví v roce 2018.

Graf č. 2: Absolventi vybraných soukromých vysokých škol podle pohlaví v roce 2018

Zdroje

Anker R., (1998). Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: https://books.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=vqsq_qmyXvQC&oi=fnd&pg=PR11&dq=Anker,+R.+1998.+%E2%80%9EGender+and+Jobs.+Sex+Segregation+of+Occupations+in+the+World.%E2%80%9C+Geneva:+ILO.&ots=cGWNqkRd15&sig=-8fsBwGHZ4WICTgvrFGz7wLcXkY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Apokin, A., Yudkevich, M. (2009). Reasons for student employment: education signaling upside down. [online]. [cit. 2020-04-4]. Dostupné z: https://www.hse.ru/data/699/145/1235/Apokin_Yudkevich2008.pdf

Bártová T., (2019) Manželství a rodina. Postoj české veřejnosti k manželství a rodině ve vztahu k pohlaví. [online]. [cit. 2020-19-05]. Dostupné z: https://is.cuni.cz/webapps/zpp/detail/210239/45178907/?q=%7B%22_____searchform_____search%22%3A%22tereza+b%5Cu00e1rtov%5Cu00e1%22%2C%22_____searchform_____butsearch%22%3A%22Vyhledat%22%2C%22_____facetform_____facets_____workType%22%3A%5B%22BP%22%5D%2C%22_____facetform_____facets_____faculty%22%3A%5B%2211240%22%5D%2C%22_____facetform_____facets_____defenseYear%22%3A%5B%222019%22%5D%2C%22PNzppSearchListbasic%22%3A1%7D&lang=cs

Becker, G. S., (1971) The Economics of Discrimination [online]. [cit. 2020-05-17]. Dostupné z: https://books.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=50qHcSNVVEMC&oi=fnd&pg=PP7&dq=Becker,+G.+1957.+%E2%80%9EThe+Economics+of+Discrimination.%E2%80%9C+Chicago:+University+of+Chicago+Press&ots=ERm-Thcvzp&sig=jrUmpsf56McdSVptI7vOlqTR-Kw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Beerkens M., Mägi E., Lill L. (2010). University studies as a side job: causes and consequences of massive student employment in Estonia [online]. [cit. 2020-04-02]. Dostupné z: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10734-010-9356-0.pdf>

Buss D. M., (2006) Strategies of Human Mating [online]. [cit. 2020-05-15] Dostupné z: https://scholar.google.com/scholar?hl=cs&as_sdt=0%2C5&q=Buss+D.%2C+%282006%29+Strategies+of+Human+Mating+&btnG=

Buss, D. M., Abbott, M., Angleitner, A., Biaggio, A., Blanco-Villasenor, A., BruchonSchweitzer, M [& 45 additional authors]. (1990). International preferences in selecting mates: A study of 37 societies. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 21, 5-47.

Buss, D.M. (1989). Sex differences in human mate preferences: Evolutionary hypotheses testing in 37 cultures. *Behavioral and Brain Sciences*, 12, 1-49.

Česká tisková kancelář (2016). Zpráva o rovnosti žen a mužů: Málo žen ve vedení, rozdíl výdělků. [online]. [cit. 2020-12-04] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/aktuality/aktuality/zprava-o-rovnosti-zen-a-muzu-malo-zen-ve-vedeni-rozdil-vydelku>

Český statistický úřad (2018). Průměrný věk matek se zvyšuje ve všech krajích. [online]. [cit. 2020-04-06]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2018/09/prumerny-vek-matek-se-zvysuje-ve-vsech-krajich/>

Český statistický úřad (2019). Studenti vysokých škol podle jednotlivých vysokých škol a fakult v roce 2018. [online]. [staženo: 2020-5-22] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelavani>

Český statistický úřad (2020). Absolventi státních vysokých škol podle pohlaví v roce 2018. [online]. [staženo: 2020-05-04] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/2-gender_vzdelani

Český statistický úřad (2020). Absolventi vybraných soukromých vysokých škol podle pohlaví v roce 2018. [online]. [staženo: 2020-05-04] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/2-gender_vzdelani

Český statistický úřad (2020). Gender: Vzdělání. [online]. [cit. 2020-04-04] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_vzdelani

Český statistický úřad (2020). Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – leden 2020. [online] [staženo 2020-05-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2020>

Doeringer P., Piore M., (1971). [online]. [cit. 2020-04-7]. Dostupné z: https://books.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=a8s5YyWkaCwC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Doeringer+a+Piore+1971&ots=qnNkCPMBUV&sig=JKZMXomWwT1QD6YA7W1kjMGz5co&redir_esc=y#v=onepage&q=Doeringer%20a%20Piore%201971&f=false

DZHW. (2018). Social and Economic Conditions of Student Life in Europe: EUROSTUDENT VI 2016-2018. [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: https://www.eurostudent.eu/download_files/documents/EUROSTUDENT_VI_Synopsis_of_Indicators.pdf

EliteSingles (2019). New Study: Who Should Pay on a First Date? [online] [cit. 2020-05-23]. Dostupné z: <https://www.elitesingles.com/mag/relationship-advice/who-should-pay-for-date>

European Commission (2019). Report on equality between women and men in EU. [ise (2019). Report on equality between women and men in EU. [online] [cit. 2020-05-20]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_1.pdf

Fischer J., Vltavská K. a kol. (2016). EUROSTUDENT VI: Postoje a podmínky studentů vysokých škol v České republice [online]. [cit. 2020-04-12] Dostupné z: <https://docplayer.cz/27065584-Eurostudent-vi-jakub-fischer-kristyna-vltavska-a-kol.html>

Fischlová D., Prokešová P., (2003) Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů průběžná zpráva. [online]. [cit. 2020-04-7]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Inf_zakladna_mzdy.pdf

Goldinová C., (2002). A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings, National Bureau of Economic

Research, [online]. [cit. 2020-05-20]. Dostupné z:
<https://www.nber.org/chapters/c12904.pdf>

Hendl, J. (2006). Přehled statistických metod zpracování dat. Praha: Portál

Chaloupková J., Šalamounová P., (2004). Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě. Sociologický ústav Akademie věd České republiky, Praha.

Kleňhová, M. (2016). Mladí lidé. Souběh studia a práce. Český statistický úřad: Statistika&My [online]. 04/2016 [cit. 2020-04-10]. Dostupné z:
<http://www.statistikaamy.cz/2016/04/mladi-lide-soubeh-studia-a-prace/>

Křížková A., Sloboda Z., (2009). Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz. [online]. [cit. 2020-04-07]. Dostupné z:
https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/ss_09-4_krizkova_sloboda_-_genderova_segregace_ceskeho_trhu_prace.pdf

Mankiw N. G., (1999). Zásady ekonomie [online]. [cit. 2020-05-5] Dostupné z:
<http://moodle.fhs.cuni.cz/mod/folder/view.php?id=21224>

McInnis C., Hartley R., (2002). Managing Study and Work The impact of full-time study and paid work on the undergraduate experience in Australian universities [online]. [cit. 2020-04-05]. Dostupné z: <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A5358>

Možný, I. (2006). Rodina a společnost. Sociologické nakladatelství.

Prudký, L., Pabian P., Šima K., (2010). ČESKÉ VYSOKÉ ŠKOLSTVÍ: Na cestě od elitního k univerzálnímu vzdělávání 1989–2009. [online]. [cit. 2020-04-20] Dostupné z:
<https://www.bookport.cz/e-kniha/ceske-vysoke-skolstvi-147673/>

Rousová P., (2018). Analýza chování studentů vysokých škol na trhu práce [online]. [cit. 2020-04-17] Dostupné z:
https://vskp.vse.cz/75194_analyza_chovani_studentu_vysokych_skol_na_trhu_prace

Vláda České republiky (2020). [online] [cit. 2020-5-22]. Dostupné z:
<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/nova-strategie-eu-pro-rovnost-zen-a-muzu-zohlednuje-ceske-pripominky-180866/>