

Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích

Analýza odlišností životních postojů a názorů
mužů a žen v české společnosti v závislosti
na jejich pracovním postavení

Alena Křížková, Lenka Václavíková-Helšusová

SP 02:10

2002

Tuto práci recenzovaly: Mgr. Martina Rašticová
PhDr. Marie Čermáková

Tato práce vznikla v rámci projektu Životní strategie v české podnikatelské sféře 90. let, podpořeného grantem Grantové agentury Akademie věd reg. č. B7028201.

© Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002.

ISBN 80-7330-035-4

Obsah

Abstrakt	5
Abstract	6
Abstraktum	7
Úvod	9
1. Popis datových souborů, jejich kontextu a využitelnosti pro zadaný cíl	9
2. Oblast práce v životě mužů a žen	10
2.1 Časová investice do práce	12
2.2 Kariéra	13
2.3 Finanční ohodnocení	14
2.4 Ztráta zaměstnání	15
2.5 Muži, ženy a vedoucí pozice	16
2.6 Pracovní postoje žen v nadřízených a podřízených pracovních pozicích	16
3. Rodina a domácnost	21
3.1 Rodina kontra práce	21
3.2 Postoje k rodině	23
3.3 Rozložení zajištění příjmů v rodině	24
3.4 Vysokoškolsky vzdělaná populace a rodina	24
3.5 Problematika práce kontra rodina u vysokoškolsky vzdělané populace	26
3.6 Názory na rodinu z pohledu žen v řídicích pracovních pozicích	28
4. Volný čas	31
4.1 Volný čas a ženy v řídicích pracovních pozicích	32
5. Rovné příležitosti mužů a žen?	33
5.1 Rovné příležitosti z pohledu žen v řídicích pracovních pozicích	35
5.2 Rovné příležitosti podle vysokoškolsky vzdělané populace	37
5.3 Rozdíly v postojích vysokoškolsky vzdělaných žen v řídicích pracovních pozicích	39
6. Závěr	39
Použité datové soubory	40
Shrnutí	41
Summary	43
Zusammenfassung	45

Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích

Analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení

Alena Křížková, Lenka Václavíková-Helšusová

Abstrakt

Předkládaná sociologická studie je zaměřena na situaci žen v ČR vzhledem k jejich postavení v zaměstnání. Text vychází ze sekundární analýzy tří datových souborů, které vznikly v průběhu 90. let v rámci projektů Sociologického ústavu AV ČR, a rekapituluje tak dříve získané poznatky o postojích a názorech na ženskou roli ve společnosti a roli kariéry v životě žen, ale i odlišnosti a specifika v postojích a strategiích žen v řídicích pozicích v celku ženské populace.

Analýza přináší informace o postojích mužů a žen k základním sociálním oblastem – rodině a práci. Kapitola *Oblast práce v životě mužů a žen* přináší základní odpovědi na otázky po rozdílech v čase věnovaném zaměstnání, budování kariéry, finančním ohodnocení, případně možnosti ztráty zaměstnání. Kapitola *Rodina a domácnost* se zabývá především vztahem rodinného a pracovního prostředí, finančním zajišťováním domácností i způsoby zajištění domácích prací. Studie přináší informace také o rozdílech v *trávení volného času*. V závěru se soustředí na problematiku *rovných příležitostí mužů a žen* ve společnosti, především z hlediska jejich možnosti prosadit se v pracovním prostředí. Jednotlivé kapitoly obsahují specifika postojů vysokoškolsky vzdělané populace a především populace žen v řídicím postavení.

Studie vyhodnocuje situaci z hlediska postavení žen ve společnosti na základě dostupných dat, která jsou ovlivněna původním zaměřením jednotlivých výzkumů. Poskytují však možnost základního pohledu na celou řadu objektivně daných podmínek a postojů populace, do kterých se promítá genderová konstrukce ženských a mužských rolí.

Klíčová slova

Budování kariéry u žen, sladění práce a rodiny, genderové role, postavení žen v řídicích pozicích, rovné příležitosti, volnočasové aktivity, domácí práce

The Social Context of the Lives of Women Working in Management Positions

An analysis of the differences in the life attitudes and opinions of men and women in relation to their employment position

Alena Křížková, Lenka Václavíková-Helšusová

Abstract

This sociological study focuses on the situation of women in the Czech Republic with a view to their employment position. The text is based on a secondary analysis of three data sets that were compiled over the course of the 1990s as part of a project at the Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic, and it provides a recapitulation of information gathered earlier on the attitudes and opinions towards the role of women in society and the role of a career in women's lives, and also on the differences and particularities that characterise the attitudes and strategies of women in management positions in the context of the whole of the female population.

The analysis offers information on the attitudes women maintain towards two fundamental social spheres - the family and work. The chapter entitled *The Sphere of Work in the Lives of Women and Men* presents basic answers to questions on the differences relating to the time devoted to work, to building a career, financial evaluations, and the potential loss of employment. The chapter entitled *The Family and the Household* deals primarily with the relationship between the family and work environments, the financial security of the household and the way household work is arranged. The study also provides information on the differences in how leisure time is spent. The conclusion focuses on the issue of equal opportunities for men and women in society, especially from the perspective of the opportunities they have for asserting themselves in the work environment. The individual chapters cover the specific aspects of the attitudes of the post-secondary educated segment of the population and primarily of the female population in management positions

The study assesses the situation from the perspective of the position of women in society on the basis of available data, which were influenced by the original aims of the particular research studies, but which provide an opportunity to gain a basic view of an entire series of objectively established circumstances and attitudes among the population, into which the gender construction of female and male roles is projected.

Keywords

Building a career among women, combining work and the family, gender roles, the standing of women in management positions, equal opportunities, free-time activities, household work

Der soziale Kontext des Lebens von Frauen in Führungspositionen

Eine Analyse der Unterschiede der Lebenseinstellungen und -anschauungen von Männern und Frauen in der tschechischen Gesellschaft in Abhängigkeit von ihrer beruflichen Position

Alena Křížková, Lenka Václavíková-Helšusová

Abstraktum

Die vorliegende soziologische Studie beschäftigt sich mit der Situation von Frauen in Tschechien im Hinblick auf ihre berufliche Position. Ausgangspunkt des Textes ist die Sekundäranalyse von drei Datensammlungen, die im Laufe der 90er Jahre im Rahmen von Projekten des Soziologischen Instituts der Akademie der Wissenschaften der Tschechischen Republik entstanden. Der Text rekapituliert auf diese Weise früher gesammelte Erkenntnisse über Einstellungen und Meinungen zur Rolle der Frau in der Gesellschaft und zur Rolle der Karriere im Leben von Frauen, aber auch die Unterschiede und Spezifika der Einstellungen und Strategien von Frauen in Führungspositionen in der weiblichen Population als Ganzer.

Die Analyse bietet Informationen über die Einstellungen von Männern und Frauen zu den grundlegenden sozialen Bereichen – Familie und Arbeit. Das Kapitel *Oblast práce v životě žen a mužů* (*Der Bereich „Arbeit“ im Leben von Männern und Frauen*) gibt grundlegende Antworten auf die Fragen nach den Unterschieden bei der in den Beruf investierten Zeit, beim Aufbau der Karriere, bei den Gehältern, gegebenenfalls beim möglichen Verlust des Arbeitsplatzes. Das Kapitel *Rodina a domácnost* (*Familie und Haushalt*) beschäftigt sich in erster Linie mit dem Verhältnis von familiärem und beruflichem Umfeld, mit der finanziellen Absicherung des Haushalts und mit verschiedenen Formen der Erledigung der Hausarbeit. Die Studie bietet auch Informationen über die Unterschiede in der *Freizeitgestaltung* (*Trávení volného času*). Zum Abschluss befasst sie sich mit der Problematik der *Chancengleichheit von Männern und Frauen* (*Rovné příležitosti mužů a žen*) in der Gesellschaft, vor allem im Bezug auf ihre Möglichkeiten, sich in der Arbeitswelt durchzusetzen. Die einzelnen Kapitel beinhalten die Spezifika der Einstellungen des Teils der Bevölkerung mit Hochschulbildung und vor allem von Frauen in Führungspositionen.

Die Studie wertet die Situation im Blick auf die Stellung von Frauen in der Gesellschaft auf der Grundlage der zur Verfügung stehenden Daten. Diese sind zwar durch die ursprüngliche Zielsetzung der einzelnen Untersuchungen beeinflusst, gewähren aber dennoch einen grundlegenden Einblick in eine ganze Reihe von objektiv gegebenen Bedingungen und Einstellungen der Bevölkerung, in denen sich die Gender-Konstruktion von weiblichen und männlichen Rollen widerspiegelt.

Schlüsselwörter

Aufbau der Karriere bei Frauen, Vereinbarung von Beruf und Familie, Gender-Rollen, Stellung von Frauen in Führungspositionen, Chancengleichheit, Freizeitaktivitäten, Hausarbeit

Úvod

Studie je součástí projektu zaměřeného na situaci žen-manažerek v ČR a věnuje se odlišnostem postojů a hodnot mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení. Původně vznikla jako podkladová informace pro kvalitativní šetření zaměřené na ženy v řídicím postavení. Opírá se o sekundární analýzu dat ze sociologických průzkumů provedených v ČR v rozmezí let 1995–1999, které nebyly prioritně zaměřeny na toto téma, ale poskytují celou řadu cenných informací. Za pomoci dostupných dat vykreslíme základní perspektivy vnímání sociálního prostředí a vztahu mužů a žen. Ty vytváří relativně stabilní kontext, na jehož pozadí se odehrává pozvolné pronikání žen do manažerských funkcí.

Cílem této studie je zmapovat postavení žen na řídicích pozicích v rámci celé populace tak, jak ho zachytila velká sociologická šetření genderových vztahů na trhu práce a šetření transformace české společnosti. Posláním této práce není rozebrat statistické ukazatele pozice žen v řídicích pozicích, ale zmapovat rovinu postojů, názorů a hodnot, které ústí v reálné konání jednotlivých aktérů. Sociální prostředí nadále vytváří celou řadu překážek na cestě k profesnímu růstu, postupu a pracovnímu hodnocení žen. Budeme zde hovořit z velké části o pracovním prostředí, které je z hlediska podmínek spíše prostředím „mužským“ a kde jsou genderové nerovnosti oproti ostatním úrovním trhu práce znásobeny. Tyto překážky nalézáme v postojích a názorech společnosti, často především v postojích samotných žen. Aby žena vůbec usilovala o pracovní vzestup, musí často nejprve překonat celou řadu svých vlastních předsudků a stereotypního uvažování, které sdílí se „zbytkem“ společnosti.

Hledáme zde proto specifika v postojích žen v řídicích pozicích vzhledem k celku mužů a žen i v rámci ženské populace tak, jak je ukázala reprezentativní šetření české populace v průběhu 90. let. Zaměřujeme se nejprve na vztah k práci a kariéře a jednotlivým aspektům pracovních podmínek. Dále se věnujeme postojům a vztahu žen a mužů k rodině a rodinným odpovědnostem. Soustředíme se na vztah rodiny a pracovních povinností. Věnujeme se zde také rozdílům v množství a využití volného času žen v řídicích pozicích vzhledem k celé populaci. Poslední část je věnována rovnosti příležitostí, jak je vidí ženy na řídicích pozicích opět ve srovnání s ostatními ženami a s mužskou populací. Odlišnosti hledáme jak mezi muži a ženami, tak zejména v rámci ženské populace mezi ženami v řídicí a podřízené pozici v zaměstnání. Zaměřily jsme se i na rozdíly mezi muži a ženami vysokoškoláky a vysokoškolačkami s ohledem na jejich postavení v řízení, protože v této populaci předpokládáme vyšší podíl žen i mužů v řídicích pozicích. V souvislosti s analyzovanými sociologickými daty je třeba si uvědomit jistý posun v postojích, který zřejmě česká populace prodělala mezi jednotlivými výzkumy i v období od jejich provedení do současnosti. Přesto se domníváme, že analyzovaná data jsou důležitým zdrojem informací a jistě přínosem jako východiska pro další výzkum v této oblasti.

1. Popis datových souborů, jejich kontext a využitelnost pro zadaný cíl

Analýza vychází z datových souborů získaných v rámci tří výzkumů provedených Sociologickým ústavem AV ČR. Klíčem pro analýzu ve všech třech souborech se, kromě odlišností v postojích a chování mužů a žen, stal faktor respondentovy pozice v zaměstnání podle podílu na řízení, což je prvek měřený ve všech použitých výzkumech. Tato charakteristika poskytuje mimo jiné informaci, zda respondent ve své pracovní náplni řídí jiné osoby, rozhoduje apod., což je z hlediska celkového zkoumaného tématu – ženy v manažerských pozicích – podstatné. Ve všech výzkumech byla tato proměnná vytvořena z otázky na počet podřízených

zaměstnanců. Pokud respondent vypověděl, že nemá žádné, byl zařazen do skupiny pracovníků „bez podřízených“. Pokud měl jakýkoli počet podřízených, byl zařazen mezi řídicí pracovníky. Tato proměnná poskytuje možnost základního vhledu do zadané problematiky.

První výzkum, **Muži a ženy na trhu práce** (Sociologický průzkum pracovních vztahů a postojů zaměstnaných žen a mužů, dále jen [MZ95]), byl proveden v roce 1995. Tento výzkum je explicitně zaměřen na pracovní prostředí, sleduje i některé další oblasti, které vytvářejí pro pracovní prostředí důležitý kontext. Data ukazují situaci před sedmi lety, což je vzhledem k rychlému vývoji v této oblasti za posledních 12 let již více „historická“, ale přesto podstatná informace. Datový soubor má rozsah 988 respondentů, z toho 495 žen, tedy 50 %. Ve vzorku žen je 22 %, tedy 108 žen¹ v řídicích funkcích, zatímco ostatní ženy jsou v pracovním postavení bez podřízených.

Druhým zdrojem je rozsáhlý datový soubor výzkumu **Deset let společenské transformace v České a Slovenské republice** z roku 1999 (dále jen [10LET99]). Soubor čítá 4744 respondentů, z toho 55 % žen (2588). 255 z těchto žen má ve svém zaměstnání podřízené. Data poskytují některé cenné informace z oblasti pracovního prostředí. Některé informace důležité z hlediska námi sledovaného tématu zde bohužel chybí, protože výzkum byl primárně jinak zaměřen.

Posledním výzkumem, jehož datový soubor užíváme a který má specifický charakter, je výzkum **Muži a ženy s vysokoškolským diplomem** (Sociologický výzkum života i práce mužů a žen s vysokoškolským vzděláním v ČR, dále jen [VS98]) z roku 1998. Soubor má 1908 respondentů, z toho 947 žen (50 %). Mezi nimi je 30 % (305 žen), které mají ve svém zaměstnání podřízené. Tento výzkum poskytuje některé možnosti komparace s výsledky z výzkumu z roku 1995, protože jsou v něm některé otázky shodné. Je nicméně aplikován pouze na vysokoškolsky vzdělanou populaci, což možnost srovnání omezuje. Vzhledem k tomu, že výzkum byl proveden v roce 1998 a že vedoucích pracovníků a potažmo žen na vedoucích pozicích je ve vysokoškolské populaci větší podíl než u populace s nižším vzděláním, soubor poskytuje o zkoumaném problému nejlepší informaci.

Vzhledem ke specifickému zadání a tématu analýzy se v dříve vytvořených datových souborech zabýváme jevy, které jsou z hlediska jejich původního výzkumného záměru často marginální. Zde je chceme postavit do popředí výzkumného zájmu. Problematika žen-manážerek není explicitně ve výzkumech obsažena, v některých situacích se při snaze o tuto specifikaci můžeme dostat za rámec statistické únosnosti. Některá tvrzení přesto můžeme opřít o pevný statistický základ, jiná vyslovíme a okomentujeme, ačkoli data budou spíše naznačovat než potvrzovat naše úvahy. Vytvoříme tak rámec a možný směr dalšího zkoumání.

Datové soubory poskytují celou řadu informací. Tato publikace je nutně pouze selekcí některých z nich, které klade často do nového kontextu.

2. Oblast práce v životě mužů a žen

Pracovní prostředí je spolu s rodinou místem, kde tráví dospělý člověk nejvíce času. Přináší si do něj návyky, hodnoty, normy a stereotypy z rodinného prostředí. Obzvláště normy a představy týkající se postavení mužů a žen a jejich rolí jsou stereotypizovány. Pracovní prostředí pak stereotypy v celé řadě situací a případů reprodukuje i umocňuje. Vzhledem ke své hierarchizaci je zároveň místem, kde je genderová rozdílnost a případně i diskriminace

¹ Z počtu žen, u kterých byla zjištěna odpověď na otázku, zda mají či nemají podřízené.

v mnoha oblastech intenzivně udržována, obhajována normami pracovního prostředí a považována za přirozenou a „správnou“.

Box č. 1: Zaměstnanost žen v ČR

Zaměstnanost žen v ČR patří mezi jednu z nejvyšších v Evropě. Z celkového počtu všech žen je ekonomicky činných 44 %. Vyšší podíl ekonomicky činných žen než v ČR má v Evropě pouze Rumunsko, Litva a Finsko (46 %). Podobný podíl ekonomicky činných žen na celkové ženské populaci jako v ČR nalezneme podle dat z roku 1999 ve Slovinsku, Estonsku a Velké Británii (44 %).² Všechny ostatní země mají nižší podíl zaměstnaných žen v ženské populaci.

Zaměstnanost žen, která je v některých zemích západní Evropy a Severní Ameriky dlouhodobě předmětem emancipačního úsilí, není v České republice problémem z hlediska počtu pracujících žen a možnosti žen pracovat. Socialistická společnost v dřívějším Československu usilovala o intenzivní zařazení žen do pracovního procesu v mnoha profesích a na mnoha úrovních. Povinnost pracovat platila pro muže i pro ženy. Problémem však zůstávalo nízké finanční ohodnocení žen a téměř absence zastávání řídicích pozic v pracovní sféře ženami. Tento problém nadále přetrvává.

Pracovní sféra je celospolečensky vnímána jako mužská dominanta. Váže se s celou řadou tzv. „mužských“ atributů, jakými je výkonnost, soutěživost, agresivita, sebeprosazení. Pracovní sféra byla dlouhodobě vymezena pro muže, tak jako byla sféra domácnosti vymezena ženám. Přestože se tato tradiční představa postupně rozpadá, stále v mnoha ohledech ovlivňuje názory a postoje společnosti. Ženy proto se vstupem do pracovního prostředí vstupují do prostředí uzpůsobeného především pro muže. Jakým způsobem zde ženy obstojí?

Chceme-li zjistit, jak se ženy prosazují v pracovní sféře na řídicí posty, musíme se nejprve zaměřit na celkové rozdíly mezi muži a ženami. Na datech ukážeme některé základní rozdíly v chování a postojích mužů a žen, abychom vykreslily kontext, v němž se pohybují ženy-manažerky. Předznamenejme, že z hlediska rozdílnosti v postojích žen pracujících v řídicích pozicích a ostatních žen se ženy-manažerky často blíží svými postoji mužům.

Box č. 2: V čem se muži a ženy z hlediska zaměstnání shodnou:³

- Spokojenost s platem – 50 %⁴
- Spokojenost s odměnami – 39 %
- Vylepšení rozpočtu rodiny jako důležitý důvod pro práci – 92 %
- Spokojenost s perspektivou podniku – 60 %
- Spokojenost s možností postupu – 57 %
- Hodnocení pracovních vztahů jako korektních – 47 %
- Spokojenost s prací – 84 %

² Viz Zaostřeno na ženy, Český statistický úřad, Praha, 2001.

³ podle [MZ95].

⁴ Uváděná procenta vyjadřují míru souhlasu u celé populace.

Z boxu č. 2 je zřejmé, že muži a ženy se nevíce shodnou na skutečnosti, že pracují především kvůli finančnímu zabezpečení. Jsou ale také ve stejné míře spokojeni se svou prací jako takovou. Zdůrazněme shodu mezi muži a ženami z hlediska spokojenosti s finanční stránkou a možností pracovního postupu. Hovoříme zde právě o těch oblastech, kde jsou většinou ženy jednoznačně a dokladovatelně znevýhodňovány. Přesto je ženská populace přibližně z poloviny ochotna vyjádřit spokojenost a platem a možností postupu. I v oblasti odměn, kde jsou tradičně respondenti celkově spíše nespokojeni, ženy se svým negativním postojem k odměnám nepřevyšují muže. Míra těch, které s odměnami jsou spokojeny, je shodná jako u mužů. Je zřetelné, že ženy akceptují se stejnou mírou spokojenosti jako muži i skutečnosti, které jsou v případě žen jednoznačně horší.

2.1 Časová investice do práce

Jednou ze základních charakteristik, která se u mužů a žen v pracovním procesu liší, je délka času, který svému zaměstnání věnují. Mnohé profese či pozice v zaměstnání jsou časově náročnější než je standardní délka pracovní doby. Vedoucí pozice ve většině z nich jsou často časově náročné dvojnásob. Právě v těchto profesích a pozicích pak bývá kamenem úrazu možnost prosazení žen. Ženy, od kterých je očekáván intenzivní výkon i v domácnosti, musí svůj čas přiměřeně podělit mezi rodinné a pracovní prostředí. Oproti tomu muži, po kterých se často nevyžaduje tak intenzivní nasazení v domácnosti, mají lepší možnost věnovat větší podíl svého času zaměstnání.⁵

Data z roku 1999 ukazují, že muži tráví průměrně v zaměstnání větší množství času než ženy.⁶ Muži podle vlastních výpovědí věnují průměrně svému zaměstnání 46,8 hodin týdně, zatímco ženy 42,7 hodin týdně.⁷ Tento údaj je dále podpořen skutečností, že muži jsou oproti ženám ochotnější pracovat o 2 hodiny déle, pokud to bude dobře zapláceno.⁸ Ženy mají k dispozici méně času, ze kterého by mohly tyto hodiny ukrajovaly. Muži mají proto větší šance vůbec uvažovat o takové možnosti. Představa ženy, která z již velmi omezeného času, který má na rodinu a domácnost, ukrajuje další dvě hodiny času tzv. pro peníze, je společensky málo přijatelná a do jisté míry nereálná. Pokud žena stále musí zvládat značný díl domácích prací a péče o rodinu tak, jak to dále dokladujeme, nemůže k 8,5 hodinám práce přidat další dvě, aniž to rodina a domácnost výrazně pocítí.

Skutečnost, že muži tráví v zaměstnání více času než ženy, potvrzují i data publikovaná společností Median⁹. Ta vychází z časových snímků dne. Průměrné počty hodin, které tráví respondenti denně v zaměstnání, zde vycházejí nižší, nicméně ukazují zajímavé rozdíly mezi muži a ženami ve vyšších pracovních pozicích. Na úrovni ředitelů a náměstků pracují muži 8,8 hodin denně, ženy 8,1 hodin. Na pozici vedoucích malých podniků a organizací pracují

⁵ Zdůrazněme, že data ukazují některé změny u mladší populace. Například ve vysokoškolské populaci muži mladší generace (do 29 let) častěji v rodině pomáhají s pracemi považovanými staršími generacemi za typicky ženské. Nejmarkantnější je tomu u uklízení, zajišťování běžných nákupů a péče o nemocného, kdy se muži dělí se ženami o tyto práce napůl a nepovažují je již tolik za typicky či výhradně ženské. [VS98]

⁶ Již zde je třeba upozornit, že podobně jako muži jsou na tom s časem věnovaným zaměstnání ženy v řídicích pozicích.

⁷ podle [10LET99].

⁸ 57 % mužů oproti 44 % žen. [MZ95].

⁹ Friedlanderová, H., M. Tuček, MEDIAN, *Češi na prahu nového tisíciletí*, Sociologické nakladatelství, Praha 2000, s. 87–88.

muži 8,3 hodiny denně a ženy 8,2 hodin. Podnikatelé a samostatně činní pracovníci muži pracují 8,5 hodin denně a ženy 7,5 hodiny denně. Rozdíly jsou méně výrazné, nicméně je nalézáme ve všech vyšších a mnohdy časově náročnějších pracovních vrstvách. Ženy v těchto případech z hlediska objektivního časového zhodnocení věnují zaměstnání méně času.

2.2 Kariéra

Pojem kariéra byl v české společnosti dlouhodobě spojen s nepříznivě hodnocenými obsahy. Kariéra byla často spojována s kariérismem a jeho negativním vnímáním. V prostředí, kde se relativně čerstvě tento pojem usazuje jako běžné označení profesní vzestupné dráhy, může být proto náročnější hovořit o ženách „budujících kariéru“.

Pod pojmem kariéra rozumíme pohyb v rámci sociální stratifikace směrem vzhůru, zde v souvislosti s úsilím jednotlivce o vzestup v zaměstnání. Budování kariéry je považováno za patřičnou a očekávanou snahu a aktivitu především u mužů. Pracovní úsilí a úspěch je jednoznačně ztotožňován se sociální rolí muže. U žen je situace obtížnější, protože jsou konfrontovány s očekáváním vztahujícím se více mimo pracovní sféru. Možnost budování profesní kariéry je u nich komplikována představou velké části společnosti, že není reálné, aby žena dělala kariéru, aniž to bude na úkor rodiny, domácnosti, dětí. Společenské klíše, že muž se realizuje v zaměstnání a žena v rodině, nadále přetrvává v řadě reálných faktorů. Muži i ženy se přirozeně přizpůsobují tomu, co je považováno za společensky přijatelné.¹⁰ Průběh socializačního procesu jednoznačně vytváří základní předpoklady pro udržení podobných představ i nadále.¹¹

- Muži podle výzkumů častěji konstatují, že práce je pro ně důležitá (64 %), zatímco pro ženy méně často (57 %). Pokud ženy konstatují, že je pro ně jejich zaměstnání důležité, odůvodňují to většinou potřebou využít své vzdělání a být mezi lidmi.¹²
- Muži (16 %) častěji než ženy připouštějí vůli ve své práci dosáhnout co nejvíc půjde, bez ohledu na cokoli (rodina, volný čas apod.). Ženy toto připouštějí pouze v 8 % případů. Častěji než muži pak konstatují, že zvažují svůj kariérní postup vzhledem ke své rodině.¹³
- Téměř polovina mužů a třetina žen se v roce 1995 chystala do jednoho roku zlepšit své postavení v zaměstnání.¹⁴
- Získat vedoucí postavení chtělo v nastávajícím roce 23 % mužů a 14 % žen.¹⁵

¹⁰ Otec na rodičovské dovolené je stále přípustný pouze v ženských magazínech, nikoli však v reálném prostředí. Tím neříkáme, že nedochází k tomu, že by muži pečovali o své děti a ženy mezi tím pracovaly. Stále je to však jev ojedinělý.

¹¹ Způsob rozdělování úkolů v rámci domácích prací, přejímání rolí muže a ženy po vzoru chování rodičů, společenské mýty zobrazené v médiích, to vše a mnohé další v dítěti už od malička vytváří poměrně jasnou představu, jaká je role ženy a jaká je role muže ve společnosti.

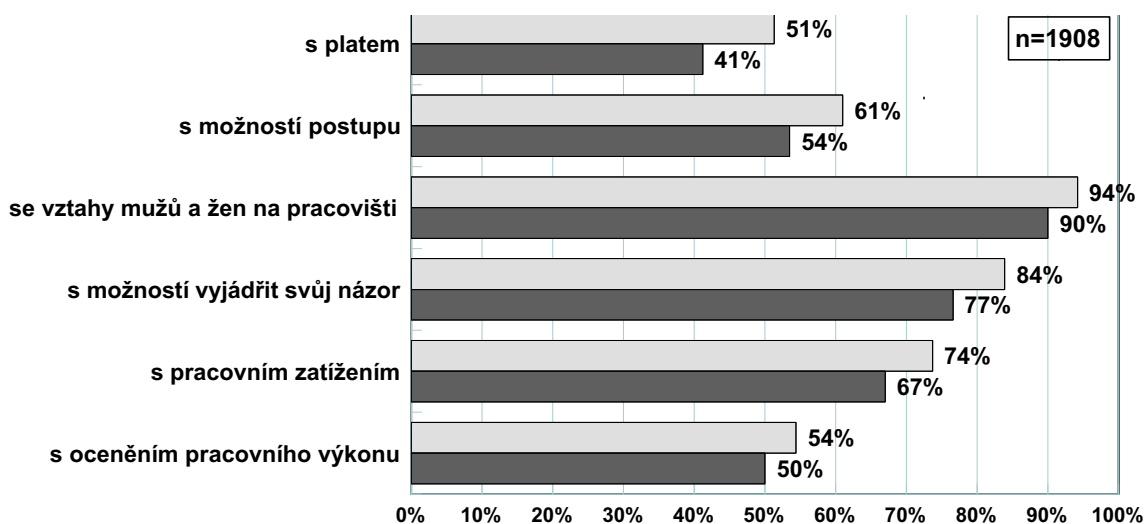
¹² [MZ95]

¹³ 44 % žen oproti 38 % mužů. [10LET99]

¹⁴ Naproti tomu se v průběhu 1 roku chystá 7 % žen oproti 2 % mužů odejít do domácnosti. (Určitě se k tomu nechystá 90 % mužů a 78 % žen.) Ženy tudíž možnost odejít do domácnosti, ať již z důvodů mateřství, pokročilého věku nebo jiných, zvažují daleko častěji. Je to společensky přijatelnější. [MZ95]

¹⁵ [MZ95]

Graf 1. Spokojenost mužů a žen s vybranými prvky v zaměstnání (vysokoškolská populace)



Zdroj: *Muži a ženy s vysokoškolským diplomem* [1998].

- Třetina mužů se v roce 1995 chystala přibrat si v následujícím roce další práci. Ke stejnému kroku se chystala pouze pětina žen.¹⁶
- Muži častěji než ženy konstatují, že se pohybují na pracovišti s agresivní strategií a připouští tak specifický charakter jejich pracovního prostředí.¹⁷
- Muži častěji než ženy konstatují, že dávají přednost tomu, co nejdříve vydělávat peníze než ztrácet čas získáváním další kvalifikace. Nicméně, většina populace dává zvyšování kvalifikace přednost.
- Ačkoli věnovat se práci a rodině považuje většina mužů i žen za stejně důležité (přibližně 55 %), pětina mužů připouští, že práce je pro ně důležitější, což je postoj objevující se pouze u jedné desetiny žen.¹⁸

Ženy mají větší tendenci být dlouhodobě pracovní věrné firmě nebo podniku, kde působí. Častěji než u mužů je to způsobeno nedostatkem jiných pracovních příležitostí. Muži i ženy se obávají, že je obtížné získat nové pracovní místo. Přesto u žen je tato obava silnější.¹⁹ Tento fakt vychází z reálné situace upřednostňování mužů při výběru pracovníků do různých typů pracovních míst.

2.3 Finanční ohodnocení

Finanční ohodnocení práce je jednou z oblastí, kde lze odlišnost hodnocení mužů a žen poměrně přesně prokázat. Nevyváženost mezd obou pohlaví je obecně známa, relativně akceptována a argumentována. Nejčastějším „logickým“ argumentem pro vyšší finanční ohodnocení mužů je, že muž tzv. „živí rodinu“. Vzhledem k vysoké zaměstnanosti žen v ČR

¹⁶ [MZ95]

¹⁷ 26 % mužů oproti 13 % žen. [MZ95]

¹⁸ [10LET99]

¹⁹ [10LET99]

a často také kvůli ekonomické nezbytnosti živí rodiny v ČR ve většině případů muži i ženy. Vysoký je podíl domácností, kde rodinu živí pouze žena (neúplné rodiny).

Disproporce finančního hodnocení se odráží v odlišné míře spokojenosti s ohodnocením výkonu práce.²⁰ Muži častěji než ženy považují svou práci za dobře ohodnocenou podle její náročnosti.²¹

Box č. 3: Rozdílnost mezd žen a mužů v ČR

Průměrná mzda žen v jednotlivých odvětvích je v ČR podstatně nižší než u mužů. Celková průměrná mzda mužů v roce 2001 byla 18 481 Kč, u žen 13 755 Kč²².

Ani důchodové zabezpečení nevyvažuje tyto rozdíly a nezohledňuje neplacenou práci žen v rámci domácnosti v období jejich produktivního věku. Muži dosahovali v roce 2000 na plném starobním důchodu v průměru 6 988 Kč měsíčně, zatímco ženy 5 735 Kč²³.

2.4 Ztráta zaměstnání

Reakce na potencionální situaci ztráty zaměstnání vykazují opět genderové rozdíly. Strategie, které v takovém případě muži a ženy volí pro řešení dané situace, jsou dosti odlišné. Ženy jsou daleko ochotnější se naučit něco nového, obětovat i svou kvalifikaci, ale chtějí práci a chtějí ji pokud možno v místě bydliště. Muži jsou daleko více soustředěni na dosavadní kvalifikaci a její uplatnění.

- Ženy jsou ochotnější žít případně z podpory²⁴.
- Dvě třetiny žen by dělaly jakoukoli práci, pokud by byla v místě bydliště. S tím souhlasí pouze polovina mužů.
- Muži by častěji hledali novou práci místně kdekoliv, ale v oboru²⁵, nebo by se dali na samostatné podnikání²⁶.
- Muži ochotněji uvažují o myšlence práce v zahraničí.
- Ženy jsou přístupnější rekvalifikaci²⁷.
- Čas, který člověk nezaměstnaností získá, by ženy častěji než muži využily k dalšímu vzdělávání.

Nižší obavy ze shánění zaměstnání u mužů mohou být spojeny s větší zkušeností se změnou zaměstnání a povědomostí o jednodušším a preferovanějším přijímání mužů do

²⁰ Také zvyšování platu je pravděpodobně častější u mužů než u žen. Dosažení zvýšení platu v průběhu 1 roku očekávalo podle výzkumu v roce 1995 86 % mužů a 80,1 % žen. Více mužů (53 %) než žen (43 %) se také věnovalo neplaceným činnostem. Muži mohou vzhledem k větší volnosti v disponování se svým časem a lepšímu finančnímu ohodnocení věnovat neplaceným činnostem více času. [MZ95]

²¹ Muži ve 42 %, ženy 33 %. [10LET99]

²² Mzdy zaměstnanců za rok 2001 (z výběrového šetření). Český statistický úřad, Praha 2002.

²³ Viz Zaostřeno na ženy, Český statistický úřad, Praha, 2001.

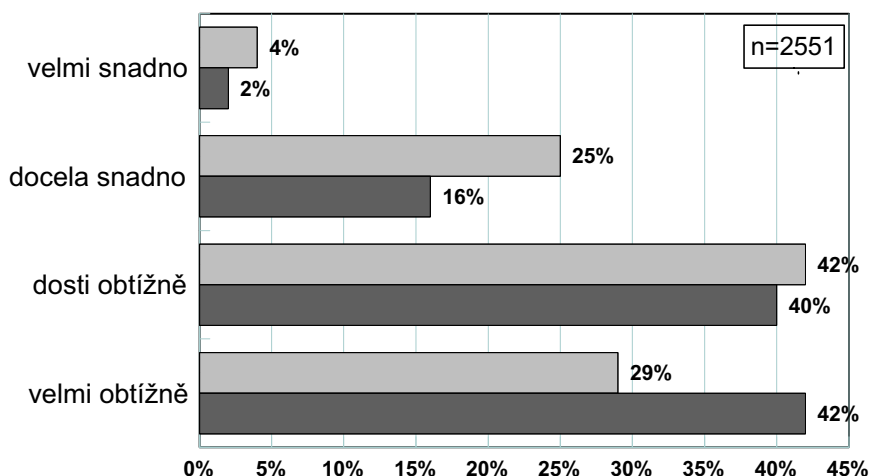
²⁴ 46 % žen oproti 34 % mužů.

²⁵ 44 % mužů oproti 35 % žen.

²⁶ 29 % mužů oproti 18 % žen.

²⁷ 58 % žen oproti 50 % mužů.

Graf č. 2. Bylo by pro vás snadné najít v současné době zaměstnání v případě opuštění toho současného?



Zdroj: *Deset let společenské transformace* [1999].

zaměstnání než žen. Minimálně nad polovinou svých možných konkurentů vítězí muži již svou genderovou příslušností. Pozice mužů na trhu práce je obecně stabilnější, jistější, protože jsou žádanější pracovní silou.²⁸

2.5 Muži, ženy a vedoucí pozice

Výzkumné otázky na práci mužů a žen ve vedoucích pozicích dokladují obecně zřejmé fakty. Muži jsou v pracovních pozicích častěji povyšováni. K povýšení 3 a vícekrát za pracovní kariéru dochází jednoznačně častěji u mužů než u žen.²⁹ Ženy považují svou pozici v zaměstnání oproti mužům častěji za závislou, dávají přednost statusu zaměstnance. Muži jsou raději v práci samostatní a častěji vyjadřují spokojenost s možností mít řídicí postavení.³⁰

2.6 Pracovní postoje žen v nadřízených a podřízených pracovních pozicích

Existují v České republice rozdíly v postojích žen, které zastávají řídicí pozice, a žen, které pracují jako řadové zaměstnankyně? Ovlivňuje výkon řídicí funkce názory žen na práci jako takovou, na rodinu, na postoje mužů a žen ve společnosti? Můžeme nalézt některé rozdíly.

Ženy v řídicích funkcích se některými svými postoji blíží více mužským názorům a postojům než těm, které v průměrných hodnotách nalzáme u celkové populace žen. Řada postojů však zůstává obdobná u všech žen napříč spektrem různých postavení v zaměstnání a řídicí pozice je neovlivňuje. Dokladujeme obojí na datech, která jsou k dispozici.

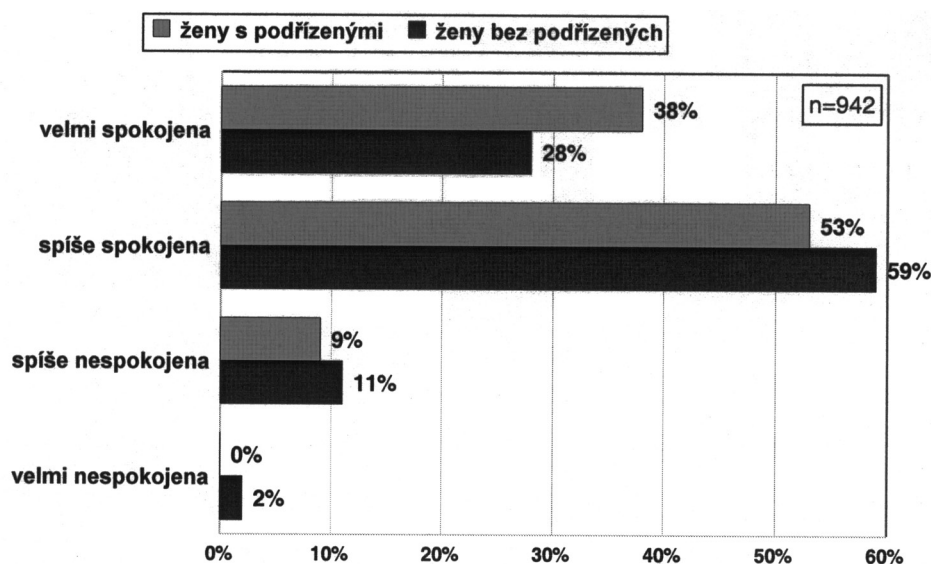
Ženy v řídicích pozicích jsou podle všech tří výzkumů ve svém zaměstnání spokojenější než ženy bez podřízených. Ve výzkumu z roku 1995 bylo se svou pracovní situací velmi spokojeno 31 % žen v řídicích funkcích a o třináct procent méně žen bez podřízených.

²⁸ [10LET99]

²⁹ Celkem 29 % mužů a pouze 13 % žen.

³⁰ [MZ95]

Graf č. 3. Spokojenost žen se svou pracovní situací podle postavení v zaměstnání (vysokoškolská populace)



Zdroj: *Muži a ženy s vysokoškolským diplomem* [1998].

Výzkum vysokoškolské populace z roku 1998 přinesl výsledky zobrazené v grafu č. 3.

Ve vysokoškolsky vzdělané populaci žen nalézáme celkově výrazně větší podíl žen spokojených se svou prací. Ačkoli jsou vysokoškolsky vzdělané ženy v naprosté většině se svým zaměstnáním spokojeny, opět ženy v řídicích funkcích mezi nimi mají více důvodů ke spokojenosti. Výzkum z roku 1999 potvrzuje totéž.³¹ Možnost seberealizace a naplnění v pracovním prostředí je tedy vyšší pro ženy v řídicích pozicích.

Jaké jsou důvody, které vedou ženy k tomu, aby chodily do práce? U žen v řídicích pozicích převažují oproti ženám bez podřízených následující důvody: práce je baví, chtějí využít své vzdělání, považují svou práci za důležitou a zároveň mají pocit, že nevědí, co by jinak dělaly, kdyby nechodily do práce.³² Více rozhodují samy o sobě, o své práci a jejím provedení. Pocit uspokojení z uplatněného vzdělání je zde nedílnou součástí.

Ženy na řídicích postech jsou častěji spokojeny s celou řadou prvků³³ ve svém zaměstnání, jak je vidět v grafu č. 4.

Vysokoškolsky vzdělaná populace žen také zastává odlišné postoje z hlediska některých pracovních charakteristik. Viz graf č. 5.

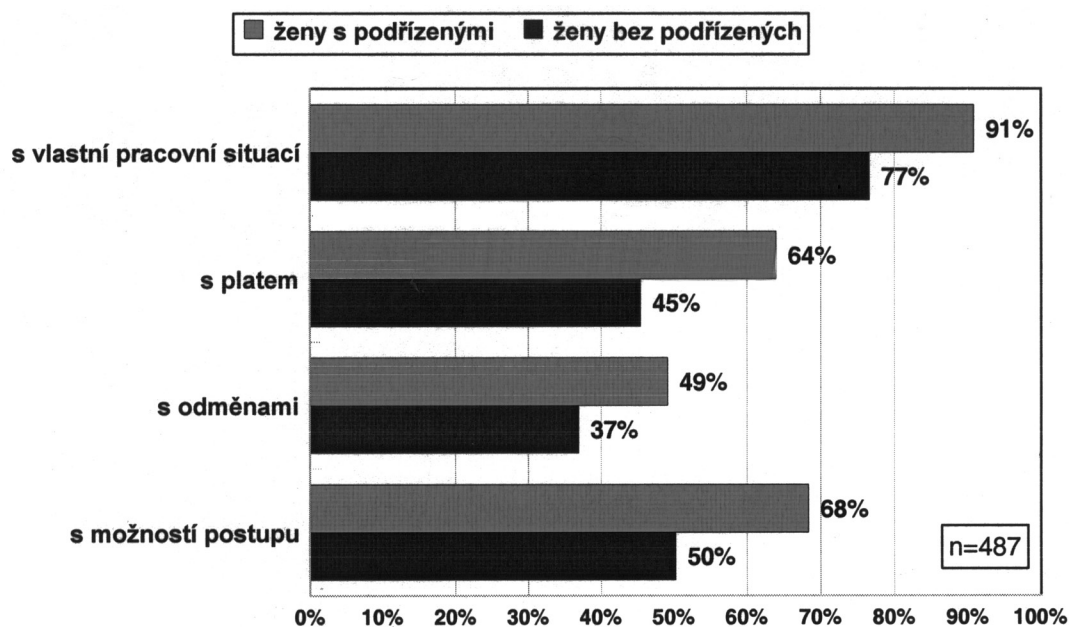
Ženy v řídicích funkcích se svými postoji k práci a pracovnímu prostředí často liší od ostatních žen na podřízených pracovních pozicích a naopak se blíží více mužské populaci.

³¹ Ukazuje, že mezi ženami v řídicích funkcích jsou tři čtvrtiny žen spokojených se svým zaměstnáním. U žen v podřízené pozici je to pouze polovina. V tomto výzkumu byla spokojenost s prací měřena na 6 stupňové škále. Uvedené hodnoty jsou součtem procent u bodů 1 a 2.

³² [MZ95]

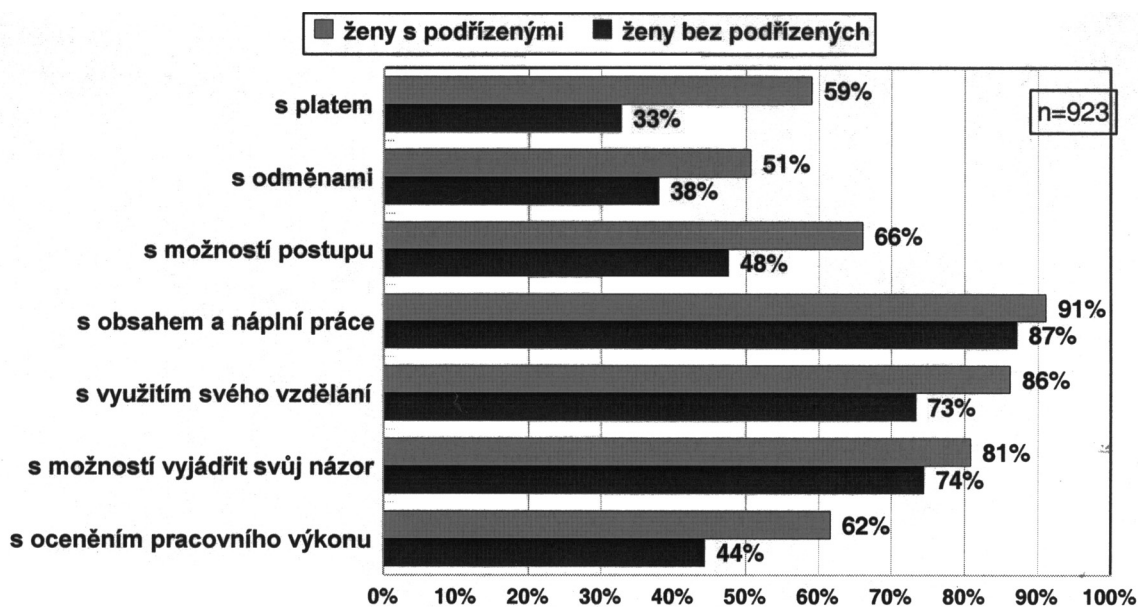
³³ Rozdíl mezi ženami s podřízenými a bez podřízených můžeme nalézt také v tom, že ženy s podřízenými jsou častěji s některými faktory v zaměstnání „velmi“ spokojeny oproti ženám bez podřízených – s vedením podniku (28 %) a s přímým nadřízeným (39 %).

Graf č. 4. Spokojenost žen s podřízenými a bez podřízených zaměstnanců s vybranými prvky v zaměstnání



Zdroj: Ženy a muži na trhu práce [1995].

Graf č. 5. Spokojenost žen s podřízenými a bez podřízených zaměstnanců s vybranými prvky v zaměstnání (vysokoškolská populace)



Zdroj: Muži a ženy s vysokoškolským diplomem [1998].

Box č. 4: Vybrané postoje žen v řídicích pozicích podobné postojům častým u mužů³⁴

- Častěji chtějí dosáhnout vedoucího postavení.³⁵
- Častěji jsou oproti ženám bez podřízených spokojenější se svou schopností řešit problémy.³⁶
- Častěji by byly ochotny pracovat o 2 hodiny déle, pokud by to bylo dobře zapláceno.³⁷

Ve všech těchto postojích se tak ženy s podřízenými blíží svými názory k názorům vyslovovaným v celkové populaci častěji muži než ženami. Jsou to postoje spojené s řídicí funkcí. Nadřízené postavení tedy může i u žen stimulovat některé typy postojů, které mohou být „typičtější“ pro mužskou populaci.

V rámci vysokoškolsky vzdělané populace ženy bez podřízených častěji než ženy s podřízenými konstatují, že je kariéra nezajímá.³⁸ Oproti tomu variantu „chci dosáhnout všeho, co půjde“ vyslovují častěji ženy s podřízenými.³⁹

Z výzkumu z roku 1999 vyplývají následující informace o ženách v řídicích funkcích:

Jejich zaměstnání častěji odpovídá oboru, který vystudovaly, nebo alespoň oboru příbuznému⁴⁰, častěji absolvovaly další vzdělávací rekvalifikace,⁴¹ častěji také ovládají počítače a pracují s internetem. V zaměstnání preferují být samostatné, podnikat⁴². To jsou rovněž charakteristiky, které jsou při srovnání souboru mužů a žen častější spíše u mužů.

Dvě třetiny žen v řídicích pozicích se chtějí v zaměstnání více držet své odbornosti, než by pracovaly za výhodnějších podmínek.⁴³ Častěji se domnívají, že s nimi zaměstnavatel počítá do budoucna bez omezení.⁴⁴ Tento pocit jistoty, že zaměstnavatel s člověkem počítá, je důležitým stimulem pro spokojenost s prací.

Ženy na řídicích postech jsou méně ochotny v případě nezaměstnanosti vzít jakoukoli práci v místě bydliště.⁴⁵ Jsou v takovém případě také méně ochotny hledat si příležitostné práce⁴⁶.

Ženy v řídicích pozicích tráví v zaměstnání daleko více hodin než ženy bez podřízených. 46 % žen s podřízenými tráví v zaměstnání 48 a více hodin týdně. Mezi ženami bez podřízených je to pouze 26 %. Ženy v řídicích pozicích méně často konstatují, že je pro ně

³⁴ [VS98]

³⁵ 20 % žen v řídicích funkcích oproti 13 % žen bez podřízených.

³⁶ 81 % žen v řídicích funkcích oproti 71 % žen bez podřízených.

³⁷ 52 % žen v řídicích funkcích oproti 39 % žen bez podřízených.

³⁸ 13 % žen v řídicích funkcích oproti 7 % žen bez podřízených.

³⁹ Ženy s podřízenými se také častěji věnují neplaceným činnostem (57 %) oproti ženám bez podřízených (39 %). [VS98]

⁴⁰ 76 % žen v řídicích pozicích oproti 66 % žen bez podřízených. [10LET99]

⁴¹ 42 % žen v řídicích pozicích oproti 33 % žen bez podřízených. [10LET99]

⁴² 37 % žen v řídicích pozicích oproti 27 % u žen bez podřízených. [10LET99]

⁴³ K tomu se hlásí pouze polovina žen bez podřízených.

⁴⁴ 72 % žen v řídicí pozici oproti 62 % bez podřízených. [10LET99]

⁴⁵ Odmítají to ve 46 %, zatímco ženy bez podřízených pouze v 36 %.

⁴⁶ 65 % žen v řídicích pozicích oproti 53 % žen bez podřízených. [VS98]

přednější rodina než práce⁴⁷, ačkoli většina z nich považuje rodinu za nejdůležitější, což je názor vlastní celé populaci.

Ve vysokoškolské populaci je práce při obecném hodnocení považována ženami s podřízenými častěji za uspokojivou (87 %) oproti ženám bez podřízených (74 %). Polovina z nich je spokojena s tím, jak je jejich práce na profesním trhu ohodnocena. U žen bez podřízených je to pouze čtvrtina. Ženy v řídicích funkcích častěji než ženy bez podřízených konstatují, že chtějí ve své kariéře dosáhnout všeho, co jen půjde, případně zohlednit své zájmy.⁴⁸

Vzdělanější ženy v řídicích pozicích jsou z více než třetiny v zaměstnání již 21 a více let⁴⁹, oproti ženám bez podřízených mnohem častěji za svou pracovní dráhu změnila pracovní místo⁵⁰ a za svou kariéru zažily častěji povýšení.⁵¹ Častěji mají dojem, že lidé pracující v jejich zaměstnání jsou motivováni k práci.⁵² Ženy v řídicích pozicích výrazně častěji sdílí některé další názory, které mohou stimulovat větší spokojenost se zaměstnáním nebo jsou znaky prostředí, kde mohou ženy lépe nalézt uplatnění:

- struktura jejich pracovní organizace je dynamická⁵³,
- styl řízení v jejich zaměstnání je participativní,
- jejich pozice je častěji nezávislá.

Ženy v řídicích pozicích se staví odlišně i ke skutečnostem týkajícím se rodiny a mateřství. Častěji nesouhlasí s tím, že ženy mají málo času kvůli rodině, a také s tím, že ženy omezuje těhotenství a péče o malé děti.

43 % žen v řídicích pozicích se domnívá, že šance mužů a žen jsou vyrovnané. Ve skupině žen bez podřízených je to pouze třetina. Tento postoj je jednoznačně podpořen jejich specifickým postavením v zaměstnání.⁵⁴

Rozdíly v postojích k pracovnímu prostředí a práci u žen v řídicích pozicích a žen bez podřízených jsou v některých případech markantní. Postoje žen v řídicích pozicích se v některých detailech blíží postojům mužů. Otázkou zůstává, do jaké míry se postoje žen s podřízenými z hlediska pracovního prostředí řídí více jejich postavením v zaměstnání než jejich pohlavím.

Je třeba připomenout, že jsme zde zdůraznily především postoje a názory, u nichž ve srovnávaných souborech a vzorcích k rozdílům dochází. Ve velké části názorů se ženy bez ohledu na postavení v zaměstnání shodují. Na podkladě dat, která máme k dispozici, nelze říci, že by se ženy v řídicích funkcích chovaly stejně jako muži. Jsou však zřetelně pracovním prostředím a požadavky v tomto prostředí, které budují především muži, názorově ovlivněny. Data naznačují, že žena s vůlí prosadit se v pracovním prostředí musí na jedné straně akceptovat celou řadu nároků a postojů, které jsou částečně stereotypně přisuzovány mužům. Získává za to rovněž některé výhody, které pracovní prostředí mužům poskytuje.

⁴⁷ 25 % žen v řídicích pozicích oproti 36 % žen bez podřízených. [VS98]

⁴⁸ 21 %, u žen bez podřízených je to 14 %. [VS98]

⁴⁹ 38 % oproti 29 % mezi ženami bez podřízených. [VS98]

⁵⁰ 37 % uskutečnilo změnu zaměstnání 3 a vícekrát. [VS98]

⁵¹ 22 % povýšilo 3 a vícekrát. [VS98]

⁵² 40 % žen s podřízenými a 27 % žen bez podřízených. [VS98]

⁵³ 40 % žen s podřízenými oproti 28 % žen bez podřízených. [VS98]

⁵⁴ [VS98]

3. Rodina a domácnost

Rodina je jedním z témat, o kterém se velmi často diskutuje jak v souvislosti s odlišnými postoji mužů a žen, tak pokud jde o pracovní vytížení žen v řídicích funkcích. Řešena jsou témata zvládnutí rodiny a práce, spokojenosti s rodinou, funkcemi a úkoly v rodině. Rodina jako nezbytné zázemí pro většinu populace ovlivňuje zásadně život lidí i v pracovním prostředí. Diskutuje se o konkurenčnosti rodinného a pracovního prostředí ve smyslu času a intenzity, jaké mezi rodinu a práci muži a ženy rozdělují. U zaměstnaných žen pak nejčastěji vyvstává otázka, jaká míra pracovní vytíženosti ještě umožňuje ženě věnovat se dostatečně rodinnému prostředí, tedy na jedné straně „plnit si své domácí povinnosti“ a na druhé straně v domácím prostředí relaxovat apod.

Překvapivým zjištěním se může zdát, že muži a ženy mají v některých případech obdobný názor na situaci v rodině, ačkoli objektivně k němu dospívají zcela jinými cestami, z jiných pozic a důvodů.

3.1 Rodina kontra práce

Rodinu považují muži i ženy za velmi důležitou. Přesto ženy si ji cení jako velmi důležitou častěji (94 %) než muži (84 %). Ptáme-li se na spokojenost s rodinou, z celkového souboru 56 % respondentů odpovídá, že je velmi spokojeno s rodinou, dalších 37 % je „spíše“ spokojeno.⁵⁵ Postoje mužů a žen se zde příliš neliší. Naprostá většina populace setrvává v rodinném prostředí, které je uspokojuje, tedy plní svůj základní předpoklad.

Ptáme-li se respondentů zvlášť na důležitost rodiny v jejich životě a na důležitost práce, dočkáme se u obou velmi vysokých hodnot. Pokud je však postavíme proti sobě a respondent musí volit mezi prací a rodinou, jak to často dělá v reálném životě, jsou již preference rozdílnější, a to i genderově. Mají-li si muži a ženy vybrat mezi rodinou a prací, pak obě skupiny dávají proporcionalně větší přednost rodině. Rozdíl mezi podílem žen a mužů je však velmi výrazný: celkem 63 % žen a 41 % mužů dává přednost rodině. Oproti tomu 21 % mužů dává přednost práci, zatímco z žen je to pouze 8 %.⁵⁶ Přibližně třetina mužů i žen se věnuje oběma oblastem ve stejné míře.

Zatímco celkem pětina mužů i žen přiznává „šizení“ rodiny, minimum mužů a žen je ochotno přiznat totéž o své práci. To může být výsledkem situace, kdy ve většině profesí a povolání je relativně zřetelně formulováno, co je povinností a co není. V případě rodiny jsou tyto možnosti téměř neomezené. Vždy se může zdát, že by bylo možné pro svou rodinu udělat ještě o něco víc, než právě děláte. Pravidla v zaměstnání jsou dána často nezávisle na pracovníkovi, který je však naopak závislý na finančním ohodnocení za práci odvedenou podle těchto pravidel. Pracovní povinnosti musí plnit, nešidí je a pak mu již nezbyvá čas a energie na rodinu. Toto sebehodnocení tedy může být nejen odrazem reálné proporce stráveného času a péče v rodině a v práci, ale i sebekritičtější přístupem na poli rodinném.

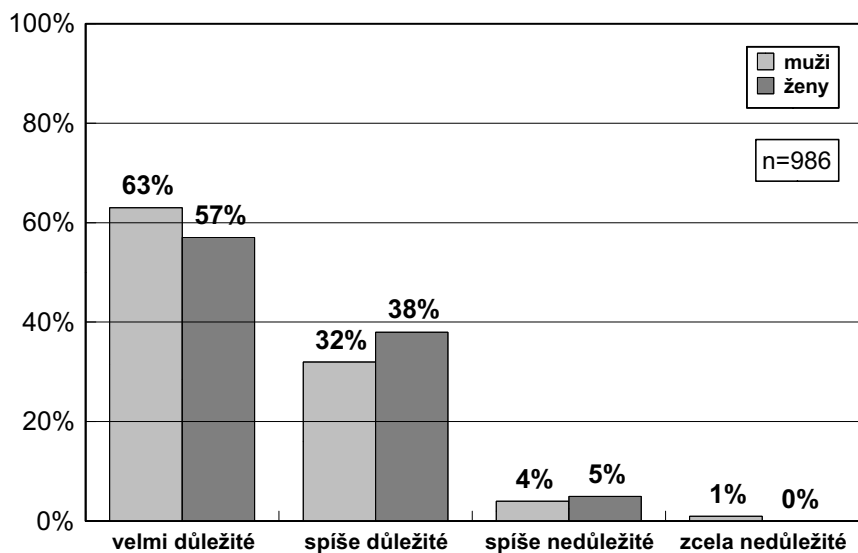
Srovnáme-li postoje k práci a rodině v roce 1995 u mužů a žen, pak se zdá, že pro muže i ženy je rodina a práce stejně důležitá. Porovnáme-li však hodnoty rozhodného souhlasu s variantou „spíše souhlasím“, muži takto dávají větší přednost práci a ženy rodině.

Celkem dvě třetiny respondentů se v roce 1995 domnívaly, že bez problémů zvládají obojí

⁵⁵ [MZ95]

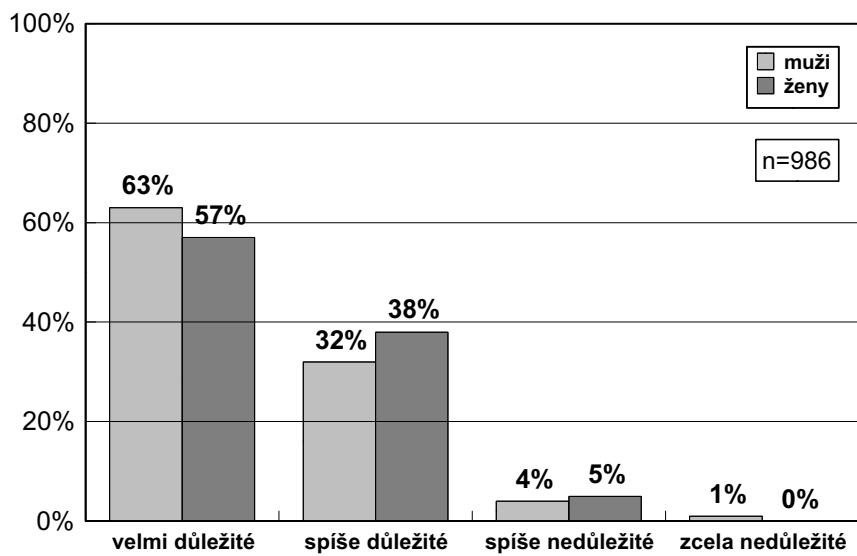
⁵⁶ [MZ95]

Graf č. 6. Jak je pro vás důležitá práce?



Zdroj: Ženy a muži na trhu práce [1995].

Graf č. 7. Jak je pro vás důležitá rodina?



Zdroj: Ženy a muži na trhu práce [1995].

- rodinu i práci. „Zvládat“ rodinu i práci však znamená u mužů a žen dvě velmi odlišná pojetí, která odpovídají genderovým vzorcům v české společnosti. To budeme dále dokladovat.

Jedna ze základních věcí, která ke „zvládnutí“ rodiny patří, jsou domácí práce. Je však zřejmé, že to platí pouze pro jednu část populace. Tři čtvrtiny žen se věnují domácí práci (praní, vaření, úklid, nákup, atd.) 61 a více hodin měsíčně, téměř třetina z nich tráví měsíčně domácí prací 121 hodin a více. U mužů jsou časové dispozice zcela odlišné - 5 % se vůbec nevěnuje domácí práci, 44 % jí věnuje 1-30 hodin měsíčně a 32 % mužů tráví 31-40 hodin měsíčně domácí prací, ostatní více.

K obdobným výsledkům se dopracujeme, pokud se ptáme, kolik času tráví domácí prací partner: ženy přiznávají mužům stejně nízké časové rozmezí jako muži sami sobě a muži hodnotí čas žen trávený nad domácí prací stejně vysoký jako ženy samotné.⁵⁷ Ve výzkumu z roku 1998 vyplývá, že o domácnost se stará především žena, což tvrdí 42 % žen, ale jen 27 % mužů.

Jak bylo již řečeno, rodinné zázemí může intenzivně ovlivňovat pracovní výkon a úspěch. Jak je to tedy se vzájemnou péčí partnerů o práci toho druhého? Pocit zájmu či nezájmu partnera o „mou“ práci se opět liší podle pohlaví. Muži mají častěji pocit, že partnerce na jejich práci velmi záleží (37 %). Čtvrtina žen věří, že partnerovi na jejich práci velmi záleží. Ženy častěji než muži pocítují ze strany partnera nezájem, ačkoli bez výhrad vůči jejich práci.⁵⁸

3.2 Postoje k rodině⁵⁹

- Muži se častěji domnívají, že v rodině rozhoduje o podstatných věcech především muž. Naopak podle žen v rodině rozhodují o podstatných věcech především ony samy. Problémem může být genderová různost ve vnímání a rozumnění toho, co je to „podstatná věc“ v životě rodiny. Zároveň málokdo z partnerů si chce připustit, že by o něm rozhodoval ten druhý.
- Ženy častěji vnímají manželství jako prostředek ke zlepšení životní úrovně. To je jeden z klasických genderově podmíněných a stereotypizovaných postojů - muž si zlepšuje své sociální postavení vzděláním, pracovní kariérou, žena si svou sociální pozici zvyšuje sňatkem s dobře situovaným mužem, který má povinnost se o ni starat a zajistit ji.
- Muži mají tendenci při hodnocení vlastní domácnosti častěji než ženy konstatovat, že je to domácnost bohatá, nikoli chudá. To může být způsobeno představou mužů o sobě samých jako o živitelích rodiny, kteří tudíž nechtějí hanit svou práci. Považují za svou povinnost zajistit rodině dobrý standard. Opačný pohled žen na finanční situaci rodiny může být způsoben jejich vyšší kritičností či vyššími finančními nároky.
- Ženy častěji charakterizují svůj život jako „život s rodinou a pro rodinu“ (celkem 89 %). U mužů je to celkem 78 %.⁶⁰
- Ve volném čase dávají muži i ženy přednost rodině před společenským životem. Muži však dávají častěji než ženy přednost volnému času trávenému ve společnosti.

⁵⁷ [MZ95]

⁵⁸ Téměř pětina žen se domnívá, že jejich partner se o jejich práci nezajímá, ale nic proti ní nemá. U mužů zastává stejný názor 12 %. [MZ95]

⁵⁹ [10LET99]

⁶⁰ Muži odpovídají „určitě ano“ ve 34 %, ženy v 51 %.

3.3 Rozložení zajištění příjmů v rodině⁶¹

Obě pohlaví mají u zajišťování příjmů v rodině tendenci hodnotit sebe lépe než druhé. Mezi ženami najdeme více těch, které se domnívají, že příjmy zajišťuje především žena.⁶² Muži se naopak domnívají, že jsou hlavním nositelem příjmů oni.⁶³ Přesto se ve výsledku muži i ženy více shodnou na tom, že nejdůležitější pro zajištění financí do rodiny jsou muži (celkem 43 %), případně oba partneři (celkem 30 %). Výzkumy zde potvrzují obecně ustálenou představu o muži – zaopatřovateli rodiny. To je opět jedním z podpůrných argumentů pro následnou diskriminaci žen z hlediska finančního ohodnocení jejich práce.

3.4 Vysokoškolsky vzdělaná populace a rodina

Spokojenost s rodinným životem je, stejně jako u ostatních, také u vysokoškolsky vzdělané populace vysoká a u mužů a žen se ani v této skupině neliší. Ženy se nicméně častěji domnívají, že se jejich partner na úkor rodiny věnuje známým a přátelům, zájmům a koníčkům a také sám sobě, odpočinku a relaxaci.

Na hodnocení rozdělení prací v rodině se vysokoškolsky vzdělaní muži i ženy víceméně shodnou. Ženy vždy perou prádlo.⁶⁴ Také další aktivity, jako je vaření a uklízení domácnosti, patří podle mužů i žen především ženám.⁶⁵

Uklízení domácnosti muži z hlediska podílu práce žen mírně podceňují, pokud akceptujeme, že žena je lépe informována o tom, čemu a jak se v domácnosti věnuje. Podle čtvrtiny mužů vždy uklízí domácnost žena, podle další čtvrtiny mužů uklízí oba stejně. Ženy jsou o svém uklízení „vždy“ přesvědčeny ve 39 % a s konstatováním rozdělených prací mezi oba partnery souhlasí pouze jedna pětina. To může vysvětlit existence celé řady domácích prací, o nichž nebo o délce času, který je třeba jim věnovat, muži nemusí vědět, ačkoli je ženy běžně provádějí. Ženy tudíž mají pocit vykonávaného většího objemu práce v domácnosti, přestože manžel, resp. partner má pocit, že se domácnosti intenzivně věnuje, protože např. luxuje či myje okna. Můžeme také vyslovit následující hypotézu – ženy přeceňují svůj podíl na uklízení. To však vzhledem k objemu prací, které do této kategorie patří a které jsou považovány za typicky ženské, pravděpodobně není u většiny ženské populace na místě.

Péče o nemocného je povinností, kterou si muži a ženy mezi sebe rozdělují více – třetina mužů a žen konstatuje dělení péče o nemocného. Nemocným je ale někdy právě žena a muž tudíž musí zastat funkci ošetřovatele. Nemusí tedy vždy jít o dohodnutou dělbu práce, ale o nezbytnost.

Tématem, na kterém se muži a ženy z hlediska dělby domácí práce neshodnou, je zajišťování běžných nákupů. Ženy v daleko větším procentu konstatují, že nákupy provádějí ony. Muži si v nesouladu s tímto tvrzením častěji také připisují svůj podíl na nakupování. 64 % žen se domnívá, že nákup zajišťují ony vždy nebo obvykle, na tom se s nimi shodne pouze 54 % mužů. Ti daleko častěji konstatují, že nákupy zajišťují oba (38 %), s tím ženy souhlasí ve 30 %. Tuto skutečnost bychom z části mohly vysvětlit novým způsobem nakupování, který se v ČR

⁶¹ [10LET99]

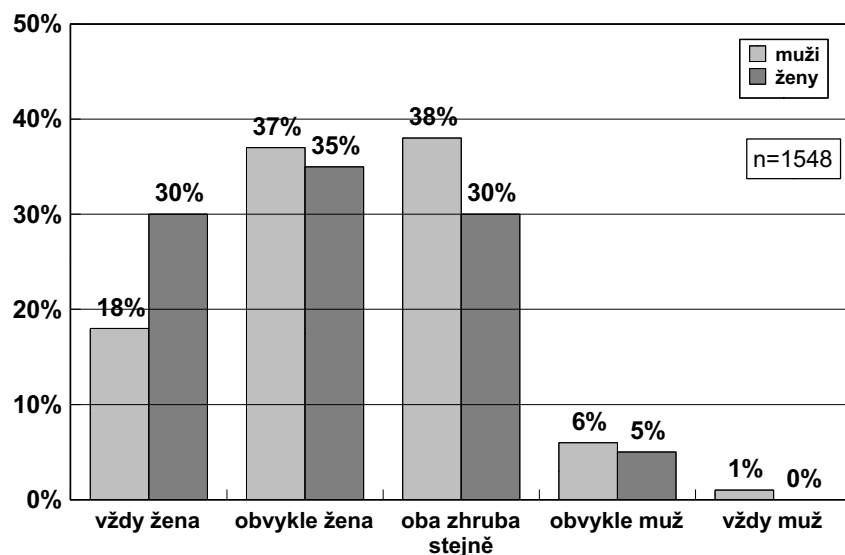
⁶² 13 % žen oproti 3 % mužů.

⁶³ 48 % mužů a 40 % žen.

⁶⁴ Podle mužů i žen v 74 %.

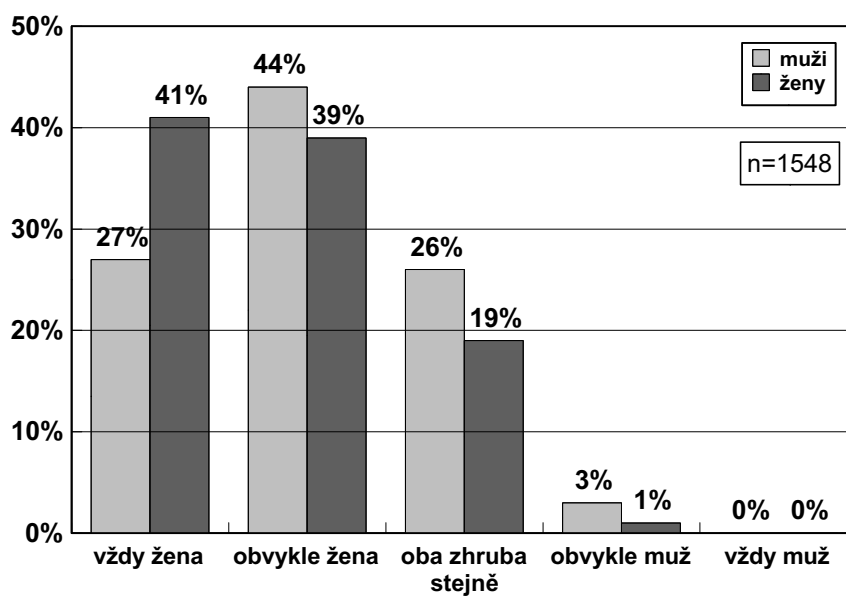
⁶⁵ Žena vaří podle celkové populace vždy nebo obvykle celkem v 84 % a uklízí domácnost vždy nebo obvykle v 74 %.

Graf č. 8. Kdo v domácnosti zajišťuje běžné nákupy



Zdroj: Muži a ženy s vysokoškolským diplomem [1998].

Graf č. 9. Kdo uklízí domácnost



Zdroj: Muži a ženy s vysokoškolským diplomem [1998].

ujal. Rodiny jezdí nakupovat periodicky do velkých obchodních center, což se většinou neobejde bez mužovy asistence vzhledem k užití automobilu, nakupování většího objemu zboží apod. Muži jsou tak, často zcela nově, vtahováni do procesu zásobování rodiny základními typy zboží, především potravinami, což dříve nebylo nutné a ani běžné. Přesto však většina žen dále pokračuje v průběhu týdne v nakupování dalších doplňujících nutností pro domácnost, o kterém muž není nucen vědět. Žena má tudíž pravděpodobně častěji pocit, že se ona stále stará o běžné nákupy více.

3.5 Problematika práce kontra rodina u vysokoškolsky vzdělané populace

U vysokoškolsky vzdělané populace je situace z hlediska vztahu rodiny a práce obdobná jako u ostatní části populace.⁶⁶ Pokud si musí muži vybrat mezi prací a rodinou, dávají častěji než ženy přednost práci, ačkoli obě skupiny vykazují vysokou preferenci rodiny. Třetina mužů dává přednost rodině a třetina práci, zatímco téměř polovina žen preferuje rodinu a pouze 14 % upřednostňuje práci.

Při dotazu na zvládnutí rodiny a práce se dvě třetiny žen a polovina mužů shodují na schopnostech zvládnout obojí. 17 % žen a 13 % mužů zvládá „tak na půl“. Muži oproti ženám výrazně častěji přiznávají zvládnutí práce a šíření rodiny – 30 %. Celkově však většina celé zkoumané vysokoškolské populace tvrdí, že zvládá obojí – 59 %.

Muži častěji chtějí v zaměstnání dosáhnout všeho, co jen jde, i s vědomím, že tomu musí leccos obětovat. Případně jsou častěji ochotni při budování kariéry zohlednit své zájmy. Přibližně stejná část vysokoškolsky vzdělaných mužů a žen chce skloubit kariéru, zájmy i rodinu. I ve vysokoškolsky vzdělané populaci ženy častěji než muži zohledňují ve svých kariérních plánech především rodinu.

Rodinná zátěž a z ní vycházející handicap v pracovní oblasti především pro ženy jsou zřejmým faktem. Jak jej vysokoškolsky vzdělaná populace hodnotí? S tvrzením, že ženy mají málo času kvůli rodinné zátěži, zcela souhlasí třetina mužů a pouze čtvrtina žen.⁶⁷ Ženy omezuje těhotenství a péče o malé děti podle téměř poloviny mužů a pouze třetiny žen.⁶⁸ Tyto postoje je možné vyložit dvojím způsobem. Na jedné straně mohou muži takto projevovat značnou empatii a ocenění náročnosti ženské role. Na druhé straně pravděpodobně dokladují názor, podle něhož jsou ženy svým mateřstvím a péčí o domácnost komplikovanou pracovní silou. Tato skutečnost je primárním východiskem pro některé, především pracovní typy diskriminace žen. Představa ženy, diskvalifikované mateřstvím z rovného konkurenčního soupeření v pracovním prostředí, je české populaci velmi blízká.

Jinou dimenzí vztahu práce a rodiny je to, do jaké míry záleží muži či ženě na práci partnera. U vysokoškolsky vzdělané populace je vzájemný zájem o práci mezi partnery vyšší než u ostatní populace. Zároveň i u vysokoškolsky vzdělané populace muži prožívají větší pocit zájmu partnerek o jejich práci než naopak.

Jak subjektivně pocítují ženy pomoc a péči v otázce rodinných a pracovních problémů a jakou péči o tuto problematiku muži poskytují sami podle sebe? Odpověď je v grafu č. 10.

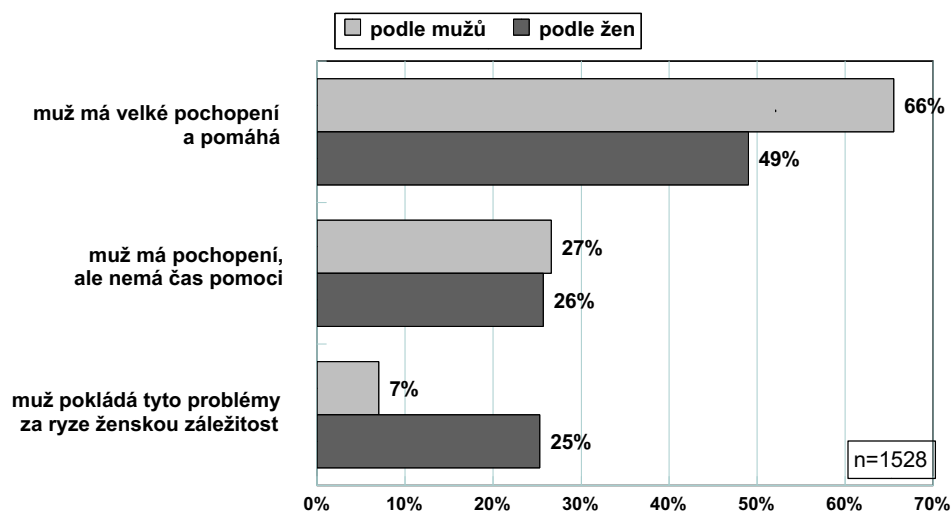
Evidentně zde dochází k odlišnému subjektivnímu prožívání a hodnocení situace. Ženy mají daleko menší pocit zájmu od svého partnera, než jaký se partner domnívá, že jim posky-

⁶⁶ [VS98]

⁶⁷ 34 % mužů a 23 % žen

⁶⁸ 43 % mužů a 30 % žen

Graf č. 10. Porovnání mužského a ženského pohledu na pomoc mužů ženám při řešení rodinných a pracovních problémů (vysokoškolsky vzdělaná populace)



Zdroj: *Muži a ženy s vysokoškolským diplomem* [1998].

tuje. Tato disproporce poukazuje na jistou míru nepochopení a nevyváženosti v oblasti vzájemné pomoci a pochopení.

Box č. 5: Postoje vysokoškolsky vzdělané populace ke vztahu práce a rodiny

- Ženy častěji než muži považují možnost skloubení zaměstnání s rodinným životem za velmi dobrou.
- Muži se častěji domnívají, že jejich zaměstnání nemá na vztahy v rodině vliv.
- Muži ale také častěji než ženy přiznávají, že jejich zaměstnání velmi komplikuje život v rodině.
- Ženy častěji konstatují, že se jejich partner věnuje práci na úkor rodiny.
- Muži častěji než ženy přešli na práci na směny z rodinných důvodů a ženy častěji volí z rodinných důvodů zkrácený pracovní úvazek.
- Ženy mírně častěji než muži konstatují, že ve své pracovní dráze již někdy nevyužily nabídky k pracovnímu postupu, zatímco muži častěji změnili kvůli rodině zaměstnání.

Dodejme, že informace z výzkumu, uvedené v boxu č. 5, věrně odrážejí a doplňují to, co jsme v počátku označily za stereotypní a tradiční vnímání postavení muže a ženy, které se v reálném životě zrcadlí v každodenním životě mužů i žen. Upřednostňování některých životních kroků a postojů, které jsou ovlivněny důležitou rolí ženy v rodině, je u žen zřetelně odlišné od životních voleb mužů.

3.6 Názory na rodinu z pohledu žen v řídicích pracovních pozicích

Ženy v řídicích funkcích a ženy v pracovních pozicích bez podřízených se v mnohých dříve zmíněných tématech týkajících se rodiny názorově nerůzní. Lze to vysvětlit skutečností, že ženy bez ohledu na svou pozici v zaměstnání musí celou řadu věcí vykonávat stejně. Většinu domácích prací a péči o rodinu uskutečňují ženy bez ohledu na svou práci a postavení v zaměstnání. Ve společnosti je s nimi jednáno jako se ženami více než jako s někým, kdo reprezentuje určitý pracovní post.⁶⁹ Jsou tedy v celé řadě situací vnímány více skrze svůj gender než svou společenskou pozici. Jejich názor se proto v mnoha praktických ohledech může formovat shodně bez ohledu na profesní zařazení a pracovní pozici.

Při srovnávání rodiny a práce mají ženy bez podřízených tendenci preferovat rodinu před prací – 65 % z nich by dalo přednost rodině, pouze 6 % práci. Ženy v řídicích funkcích rovněž ve velké míře dávají přednost rodině, ale o 10 % méně než ženy bez podřízených⁷⁰. 14 % žen s podřízenými dává přednost práci před rodinou, což je více než dvakrát větší počet oproti ženám bez podřízených⁷¹. Ženy, kterým je v zaměstnání svěřeno vedení druhých, mohou být prací více uspokojeny a pravděpodobně také vytíženy. Zdá se, že vedoucí pozice připoutává část těchto žen více k práci než k rodině. Rodina je však i v této skupině obvykle považována za prioritu.

Ženy, které mají řídicí pozice, mají také větší pocit ocenění ze strany svých partnerů. Třetina žen v nadřízené pozici se domnívá, že jejich partnerovi na jejich práci velmi záleží. Mezi ženami bez podřízených je to ve výzkumu z roku 1995 pouze jedna pětina.⁷² I to může ženám v řídicích pozicích dodávat větší pocit uspokojení z práce.

Lze předpokládat, že některé z žen v řídicí pozici v zaměstnání mohou být pracovně více vytíženy než ženy na pozicích podřízených a nezbyvá jim tedy tolik času na domácnost. Přesto nenajdeme mezi těmito dvěma skupinami rozdíl v délce času, který věnují domácí práci. Procentuální rozložení je u obou skupin stejné. Není rozdíl ani v otázce péče o nemocné v domácnosti. Tyto dvě skupiny žen se neliší ani v názoru, kdo doma rozhoduje o důležitých věcech. Ve specifické otázce po příčině zlepšení životní úrovně⁷³ a možnosti odpovědi „pracovní výkon a dobré zaměstnání“ se odpovědi rovněž neliší.⁷⁴

Ve výzkumu z roku 1999 ženy bez podřízených častěji vypovídaly, že příjmy pro rodinu zajišťuje muž⁷⁵. Názor potvrzující spolupráci obou na zajištění příjmu je naopak častější u žen s podřízenými než u žen bez podřízených.⁷⁶

⁶⁹ Jistě bychom našly část žen v řídicích pozicích, které díky svému finančnímu ohodnocení či rodinnému uspořádání mohou delegovat některé domácí a rodinné povinnosti na jinou osobu. To se však stále děje pouze v malém množství případů.

⁷⁰ Ženy v řídicích funkcích – 46 %, ženy bez podřízených – 56 %. [MZ95]

⁷¹ 30 % v obou skupinách žen staví rodinu a práci na stejnou pozici.

⁷² Tato skutečnost může být také ovlivněna celou řadou jiných faktorů jako je např. odlišné rodinné zázemí, vyšší vzdělání a sociální či vzdělanostní homogamie partnerů apod. Rozdíl mezi analyzovanými dvěma skupinami žen se totiž v tomto výzkumu smazává procentuálním zastoupením odpovědi „partnerovi na mé práci občas záleží“ – odpovědělo 47 % žen s podřízenými a 57 % žen v zaměstnání podřízených.

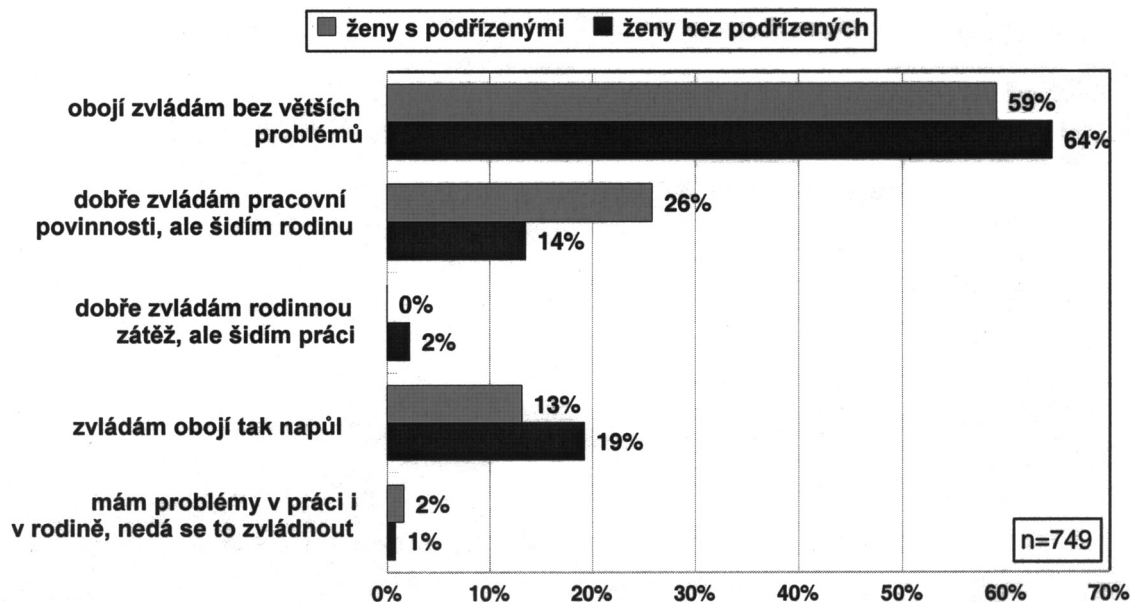
⁷³ [10LET99]

⁷⁴ Sledované dvě skupiny žen se v názorovém rozložení neliší ani u otázek na vyhlídky do budoucna z hlediska zlepšení či zhoršení životní úrovně, neliší se ve volbě životního stylu „s rodinou a pro rodinu“, nemají odlišné postoje ve volbě mezi volným časem s rodinou a volným časem tráveným ve společnosti. V obou skupinách najdeme stejné rozložení názorů na zmiňované otázky.

⁷⁵ Celkem je to 50 % žen bez podřízených, zatímco žen v nadřízených pozicích jen 37 %.

⁷⁶ 42 % žen s podřízenými a 31 % žen bez podřízených. [10LET99]

Graf č. 11: Zvládání pracovních a rodinných povinností u žen v řídicích pozicích a žen bez podřízených (vysokoškolská populace)



Zdroj: *Muži a ženy s vysokoškolským diplomem* [1998].

Při zařazování své domácnosti na škále bohatí-chudí mají ženy bez podřízených vyšší tendenci se řadit spíše k chudým a naopak ženy s podřízenými spíše k bohatým.⁷⁷

Také v souboru vysokoškolsky vzdělaných žen z roku 1998 jsou patrné některé výrazné rozdíly mezi ženami v řídicích funkcích a ženami bez podřízených. Ženy bez podřízených oproti ženám s podřízenými častěji souhlasí s konstatováním nedostatku času kvůli rodinné zátěži. Ženy bez podřízených považují ze dvou třetin těhotenství za omezující. Ženy na řídicích pozicích pouze z jedné čtvrtiny. Vysokoškolačky v řídicích funkcích oproti vysokoškolačkám bez podřízených častěji potvrzují dobré zvládání pracovních povinností a šízení rodiny.⁷⁸ Možným vysvětlením je nevole žen v řídicích pracovních pozicích připustit své možné oslabení, nebo se tyto ženy naučily svou potencionálně slabší pozici nepřipouštět.

Pokud si mají vybrat mezi prací a rodinou, ani jedna skupina žen není ochotna přiznat upřednostňování práce. Je však rozdíl v intenzitě, s jakou vypovídají o dávání přednosti rodině. Ženy bez podřízených vykazují větší intenzitu jednoznačnějších odpovědí o přednosti rodině před prací. Viz graf č. 12.

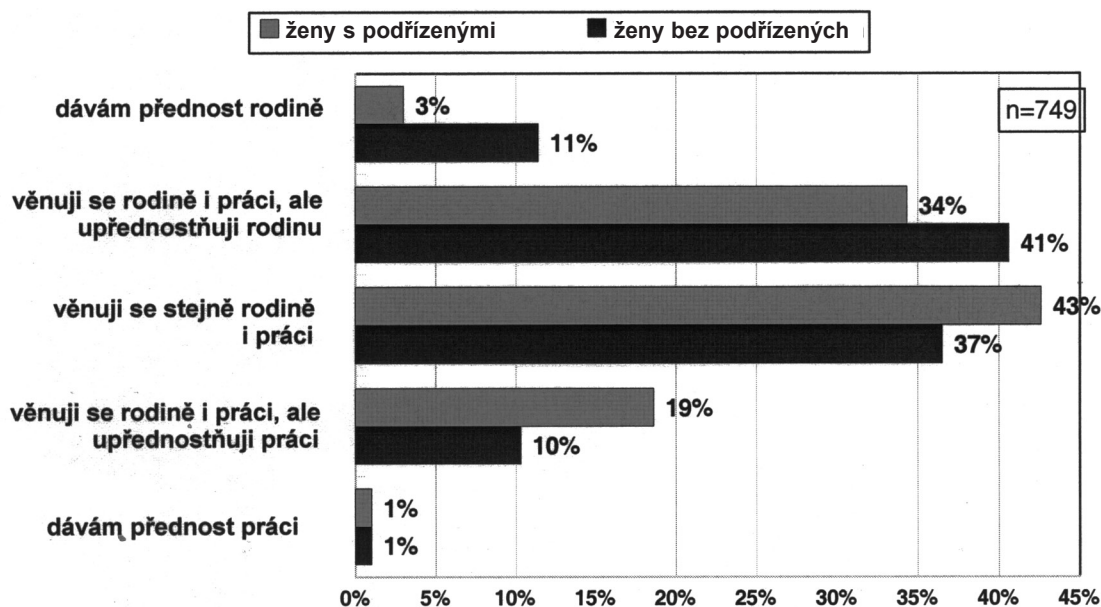
Více než dvě třetiny vysokoškolsky vzdělaných žen zažívají ve velké míře zájem svých partnerů o jejich práci. Je to větší podíl, než jaký nalézáme u celkové populace. Je však různá míra intenzity zájmu, který partneři věnují práci vysokoškolaček s podřízenými, kde je zájem častější, než u vysokoškolaček bez podřízených.⁷⁹

⁷⁷ Ženy s podřízenými se řadí k chudým domácnostem v 12 % a k bohatým domácnostem v 18 %. Ženy bez podřízených se ve 22 % řadí k chudým domácnostem a v 6 % k domácnostem bohatým. Většina (okolo 70 %) se však v obou skupinách žen řadí na střed škály. [10LET99]

⁷⁸ Vysokoškolsky vzdělané ženy bez podřízených častěji oproti tomu konstatují, že buď obojí zvládají, nebo obojí zvládají tak napůl.

⁷⁹ U žen s podřízenými partneři velmi záleží na ženě práci ve 28 %, u žen bez podřízených je to 21 %. Naopak ženy bez podřízených mají častěji (52 %) než ženy s podřízenými (42 %) pocit, že muž čas od času projevuje o jejich práci zájem.

Graf č. 12. Upřednostnění rodiny nebo práce u žen v řídicích pozicích a žen bez podřízených



Zdroj: Muži a ženy s vysokoškolským diplomem [1998].

Vysokoškolačky v řídicích funkcích častěji než vysokoškolačky bez podřízených konstatují nevyužití nabídky na pracovní postup v zaměstnání z rodinných důvodů.⁸⁰ To může být způsobeno především většími příležitostmi žen v řídicích pozicích na další postup než žen bez podřízených.

Vysokoškolsky vzdělané ženy v řídicích funkcích také častěji z rodinných důvodů zvolily klouzavou pracovní dobu⁸¹. To může být opět vyvoláno většími možnostmi žen v řídicích pozicích vybrat si tento typ pracovní doby.

Ženy s podřízenými vykonávají přibližně ve stejné míře všechny domácí práce jako ženy bez podřízených. Pokud bychom přijaly tezi, že ženy s podřízenými jsou často na úrovni manažerských pozic a jsou zároveň více vytíženy ve svém zaměstnání, pak by to znamenalo, že ať již je žena zaměstnána jakkoliv, svůj díl domácích prací si musí vždy odvést v plné míře. Rozdíl se ukazuje pouze v provádění běžných nákupů. Odpovědi „vždy“ a „obvykle je provádí žena“ tvoří u žen s podřízenými celkem 57 % a u žen bez podřízených celkem 67 %.⁸²

Rodina je sociální institucí, ve které je uložena většina kulturních vzorců definujících postavení a role mužů a žen. Obě pohlaví vkládají do rodiny shodné základní očekávání po spokojeném a jistém zázemí. Obě skupiny však k tomuto zázemí přispívají různou měrou a různým způsobem. Pozice žen, které jsou pracovním shodně vytíženy jako muži, žen, které v pracovním procesu na sebe přebírají obdobný díl odpovědnosti jako muži, je v domácím prostředí většinou totožná s tradiční představou. V rodině musí žena nadále ve většině případů odvést stejný díl práce bez ohledu na svou vytíženost v zaměstnání a muž je jí v tomto směru málokdy oporou. Zároveň platí, že ženy jsou bez ohledu na své pracovní postavení

⁸⁰ Je tomu tak u 20 % žen s podřízenými a u 13 % žen bez podřízených. [VS98]

⁸¹ 26 % žen v řídicích funkcích oproti 18 % žen bez podřízených.

⁸² Ženy s podřízenými mají v 3 % případů třetí osobu (tedy nikoli manžela či partnera) na provádění nákupů. Ženy bez podřízených mají na nákupy třetí osobu pouze v 1 %.

nadále podle svých výpovědí o hodnotových preferencích orientovány velmi výrazně na rodinu, i když je pro ně v některých případech zaměstnání velmi důležité a motivující.

Pokud už v některých bodech mají ženy v řídicích pracovních pozicích názory na rodinu a domácí prostředí odlišné, pak se častěji vychylují blíže k názorům a postojům, které nalzáme u mužů. Nelze však v žádném případě říci, že by ženy pracovně se blížící mužským pozicím zároveň opouštěly tradiční rodinné vzorce. Na podobná zjištění budeme muset ještě dlouho čekat, pokud vůbec podobné skutečnosti nastanou.

4. Volný čas

Volný čas je doplňující proměnnou k oblasti práce a rodiny. Náplň a seberealizace v rámci volného času je jedním z ústředních témat současné společnosti. Vymezíme-li volný čas jako dobu, kdy člověk není ani v práci, ani nemusí právě pečovat o domácnost, pak distribuce a náplň volného času znamená jednu z oblastí, kde dochází ke zřetelným rozdílům mezi muži a ženami.

Muži i ženy shodně považují volný čas za důležitý.⁸³ Ve shodné míře jsou také s volným časem spokojeni.⁸⁴ Přesto způsoby, jakými muži a ženy tráví volný čas, se často výrazněji liší. Výzkum z roku 1999 se zajímal o celou řadu aktivit a měřil, do jaké míry se jim lidé věnují. Mezi skupinou mužů a žen se ukázaly následující rozdíly:

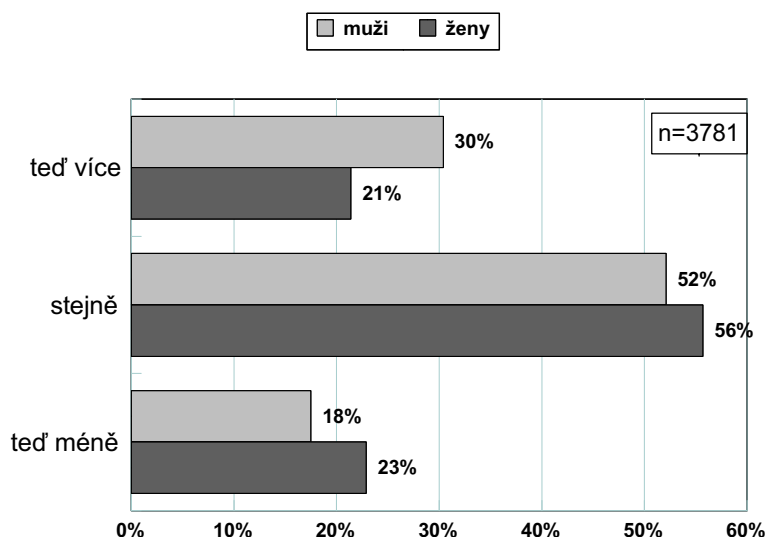
- Ženy oproti mužům častěji čtou a také častěji chodí na procházky.
- Muži se více než ženy věnují studiu jazyků a odborné činnosti, častěji se více baví v restauracích, na diskotékách apod.
- Muži častěji vykonávají práci mimo pracovní dobu, tedy ve svém volném čase, a také se domnívají, že to činí více než v roce 1989.⁸⁵ Celkem 23 % žen vykonává práci mimo pracovní dobu alespoň 1 týdně a vícekrát. U mužů je to 35 %.
- Ženy oproti mužům více sledují televizi než před 10 lety. Mnohem více než muži se ženy věnují domácím pracím a práci na zahradě. Nad 2 hodiny denně je to u žen 43 %, zatímco u mužů 16 %. Ženy se častěji než muži domnívají, že tyto práce vykonávají více, než je prováděly před 10 lety.
- Z hlediska množství času věnovaného koníčkům a zálibám jsou výpovědi mužů a žen stejné. Celkem 62 % z celkového souboru má alespoň jednou týdně a vícekrát čas na své koníčky a záliby. 12 % mužů i žen nemá na své koníčky a záliby čas nikdy, ačkoli se důvody mohou u mužů a žen lišit.
- Ženy se ve volném čase více schází se svými příbuznými a sousedy, muži naopak věnují více svého volného času než ženy setkáním s přáteli a známými a se svými spolupracovníky.
- I péče o děti je ve výzkumu z roku 1999 zařazena do tzv. volného času, respektive ubírá volný čas, a to především ženám. Nad dvě hodiny denně se dětem věnuje téměř třetina žen. U mužů je to pouze desetina z nich.
- Z hlediska využití volného času pro dovolenou nejsou z výzkumu z roku 1999 patrné větší rozdíly mezi muži a ženami. To může být způsobeno většinou tzv. rodinných

⁸³ 27 % za velmi důležitý a 51 % za spíše důležitý. [MZ95]

⁸⁴ 17 % celkového souboru je velmi spokojeno a 53 % je spíše spokojeno. [MZ95]

⁸⁵ To se týká pouze části sledované populace, která již v době před rokem 1989 byla v pracovním procesu.

Graf č. 13. Volný čas věnovaný svému zaměstnání. Subjektivní porovnání oproti roku 1989



Zdroj: *Deset let společenské transformace* [1999].

dovolených, kde k rekreaci muži i ženy dochází ve stejný čas. Je otázkou, zda ve stejné míře. Přibližně 60 % mužů i žen bylo v roce 1989 na dovolené. V roce 1999 nebylo na dovolené pouze 12 % lidí, respektive ji trávili doma.

- Ženy častěji než muži vedou tzv. zdravý životní styl, označují svůj život jako život s rodinou, považují svůj životní styl za ekologicky šetrný a spojený s duchovními hodnotami. Oproti tomu muži častěji vedou nezávislý životní styl s širším okruhem známých, usilují o zajištění životního nadstandardu a pracují i mimo pracovní dobu. Dávají přednost pobavení se před sebevzděláváním ve volném čase, zatímco ženy častěji naopak.
- V rámci vysokoškolské populace je spokojenost s volným časem stejná u mužů i žen, ačkoli ženy mají volného času pravděpodobně méně než muži. Zatímco mezi muži si každý den 1 hodinu volného času najde 48 %, mezi ženami je to o deset procent méně.⁸⁷
- Ženy jsou naopak oproti mužům častěji schopny na dovolené pustit práci z hlavy.⁸⁷ O 15 % více žen než mužů si v roce 1997 vybralo dovolenou, na kterou mělo nárok.⁸⁸ Výzkum z roku 1995 doplňuje informaci, že muži jsou častěji než ženy činní v zájmových hnutích a jsou také častěji členy samosprávy.

4.1 Volný čas a ženy v řídicích pracovních pozicích

Volný čas můžeme vymezit jako dobu, kdy nejsme v práci. Pak bychom mohly konstatovat, že ženy v řídicích funkcích mají méně volného času než ženy bez podřízených zaměstnanců. Ženy v řídicích funkcích konstatují v 59 %, že musí pracovat i mimo pracovní dobu, zatímco

⁸⁶ [VS98]

⁸⁷ 67 % žen oproti 51 % mužů.

⁸⁸ Celkem 67 % žen. [VS98]

ženy bez podřízených ve 42 %.⁸⁹ Pokud z času, který označíme pojmem „volný“, vyjmeme péči o domácnost a rodinu (přestože 80 % v obou skupinách žen konstatuje, že jejich život je orientován především na rodinu a pro rodinu⁹⁰), pak zbývají oblasti vzdělání, zábavy a odpočinku, v nichž dochází u sledovaných dvou skupin žen k některým odlišnostem.

Ženy v řídicích funkcích mají pocit, že méně čtou než dříve, mají také méně času než dříve na studium jazyků, ačkoli se mu věnují více než ženy bez podřízených.⁹¹ Ženy s podřízenými se častěji domnívají, že méně sportují a méně chodí na vycházky než před 10 lety. Ženy v řídicích funkcích sledují méně televizi než ženy bez podřízených. 2 a více hodin denně sleduje televizi čtvrtina žen v řídicích pozicích a třetina žen bez podřízených. To vše může být způsobeno větší pracovní vytížeností žen v řídicích pozicích.

Ženy bez podřízených dávají ve volném čase přednost pobavení se před sebevzděláváním. U žen v řídicích funkcích je to mírně častěji naopak. Ženy bez podřízených také častěji konstatují, že vedou zdravý životní styl. Naopak ženy s podřízenými častěji vedou životní styl s širším okruhem známých a usilují o zajištění životního nadstandardu. Připojíme-li již zmíněnou informaci, že také častěji pracují mimo pracovní dobu, je možné konstatovat, že se v tomto směru ženy s podřízenými přibližují životním stylem více mužům, ačkoli jim to četné domácí a rodinné povinnosti mohou komplikovat.

Výzkum zaměřený na vysokoškolskou populaci také přináší informace o specifickém typu volného času – dovolené. I zde je možné nalézt rozdíly. Ženy bez podřízených ze tří čtvrtin připouští, že na dovolené pouští práci z hlavy, zatímco ženy s podřízenými pouze v polovině případů. V tom se opět ženy s podřízenými více podobají mužům a jsou zde svým postavením v zaměstnání silně ovlivněny. 77 % žen bez podřízených si v daném roce vybralo celou dovolenou, na kterou mělo nárok. V případě žen s podřízenými je to jen u 47 %.

Volný čas je v dostupných výzkumech zachycen spíše jako okrajová záležitost. Výpověď, kterou zde podáváme, je proto velmi kusá a poskytuje poměrně nekonzistentní představu, jak vlastně tráví muži a ženy volný čas. Lze říci, že ženám se dostává méně volného času, pokud do této kategorie nezahrneme domácí práce, kterým se ženy intenzivně věnují bez ohledu na své postavení v zaměstnání. Ženy i ve zbytku času orientují své volnočasové aktivity na rodinu, muži více sami na sebe, své koníčky a přátele.

5. Rovné příležitosti mužů a žen?

Problematika rovných příležitostí si postupně získává své místo v povědomí české veřejnosti, ačkoli budí velmi rozdílné reakce. Vešla také do českého zákona, i když úspěšnost tohoto kroku je často zpochybňována. Veřejnost vnímá nerovnosti mezi postavením mužů a žen v některých oblastech a případech. Mnoho jiných nerovností nepřipouští a zavírá před nimi oči.

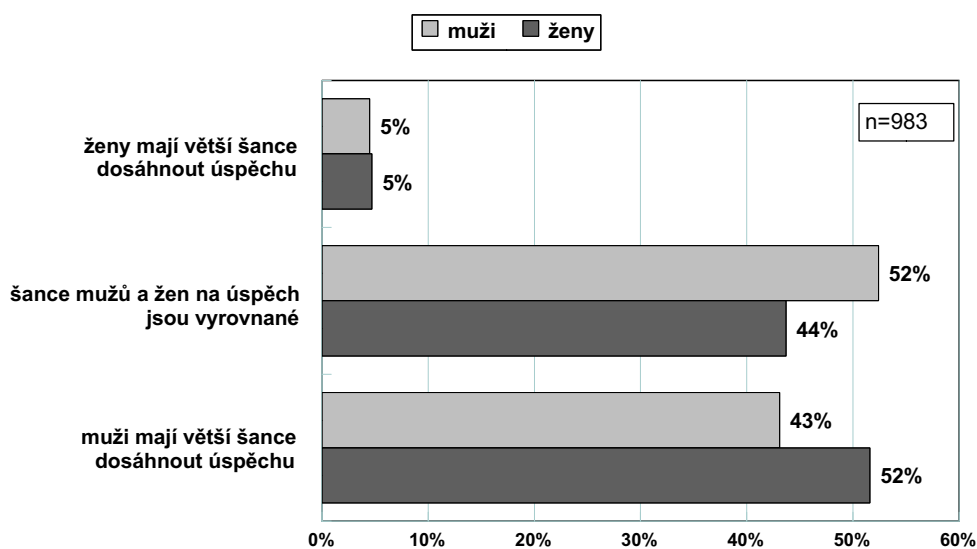
Důležitým východiskem pro postavení člověka ve společnosti je, kromě mnohých vnějších institucionalizovaných požadavků a usměrnění, jeho subjektivní pocit, jak je vnímán, jak si ve společnosti stojí. Právě tento subjektivní pocit, prožitek vlastního postavení, je jedním

⁸⁹ Alespoň 1 týdně a vícekrát je to 43 % z nich, zatímco u žen bez podřízených je to pouze 29 %. Ve čtvrtině případů nejsou vůbec nikdy ženy s podřízenými nuceny pracovat po pracovní době, u žen bez podřízených je to však téměř v polovině případů. Zároveň ženy s podřízenými častěji konstatují, že dnes musí přes čas pracovat častěji než před 10 lety. [MZ95]

⁹⁰ [10LET99]

⁹¹ Ženy bez podřízených se studiu jazyků vůbec nevěnují v 52 % a ženy s podřízenými v 41 %. [10LET99]

Graf č. 14. Šance žen a mužů na úspěch



Zdroj: *Muži a ženy na trhu práce* [1995].

z faktorů, které v otázce sociálního statusu vzdalují muže a ženy. Ženy daleko více pocítují své menší možnosti a důsledky svého stratifikačně „nižšího postavení“. Muži jsou méně schopni či ochotni připustit, že ženy mají v některých ohledech zhoršené již vstupní pozice. Z toho vyplývá, že ženy se mohou méně opírat o jistoty svého postavení při získávání některých pracovních výhod.

Muži mají větší tendenci se domnívat, že v oblasti šancí na úspěch jsou pozice žen i mužů vyrovnané, zatímco ženy častěji poukazují na lepší šance mužů. Mohou tak soudit na základě své zkušenosti, v níž nerovnost zažívají. Viz graf č. 14.

Ptáme-li se, zda byl respondent někdy diskriminován, pak celkem 70 % lidí odpovídá negativně. Procento mužů a žen, kteří diskriminaci z různých důvodů zakusilo, se příliš neliší.⁹² Liší se však subjektivně vnímané příčiny této diskriminace. Muži častěji uvádějí jako příčinu diskriminace různé osobní důvody a politické názory. U žen jsou to nejčastěji osobní důvody a pohlaví.⁹³

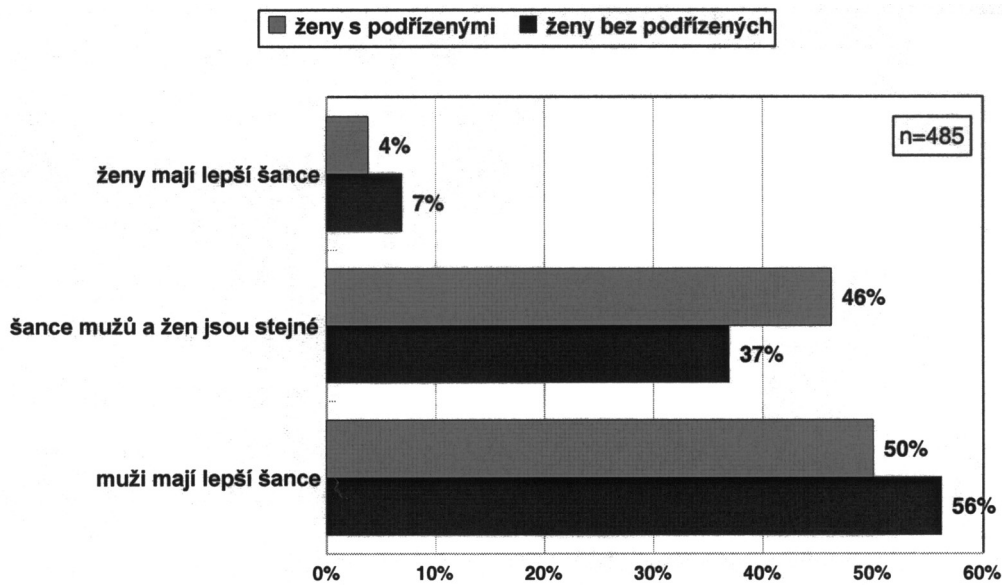
Mezi ženami, které diskriminaci na své osobě připouští, je 39 % těch, které jako důvod diskriminace uvádějí pohlaví. U mužů, kteří se někdy cítili být diskriminováni, to bylo pouze ve 3 % případů z důvodu pohlaví. Upozorníme, že se jedná o výsledky z výzkumu z roku 1995. Můžeme se proto domnívat, že v té době byl pojem diskriminace ve spojení s pohlavím vnímán oproti současné době odlišně, s menším porozuměním, co ve skutečnosti znamená. Tento termín si složitě hledá cestu a správné místo pro používání. Seriózní veřejná diskuse na toto téma je zatím spíše vzácností. Názory na to, co může a nemůže být považováno za diskriminaci, výzkum z daného roku neřeší. Jedná se tedy o subjektivní výpověď, jejíž relevanci můžeme těžko odhadnout. Můžeme se domnívat, že citlivost populace k této problematice oproti roku 1995 mírně vzrůstá.

Muži i ženy se ve většině případů (celkem 69 %) shodnou na tvrzení, podle kterého

⁹² 32 % mužů a 27 % žen.

⁹³ U žen se také častěji než u mužů objevuje jako důvod diskriminace věk: muži - 24 %, ženy - 32 %.

Graf č. 15. Možnost mužů a žen získat vedoucí místo v zaměstnání



Zdroj: *Muži a ženy na trhu práce* [1995].

přímý nadřízený nezvýhodňuje ani muže ani ženy. Ve zbytku zastávají muži mírně častěji názor, že jejich přímý nadřízený zvýhodňuje muže. Ženy se naopak v mírné převaze domnívají, že nadřízení zvýhodňují ženy.

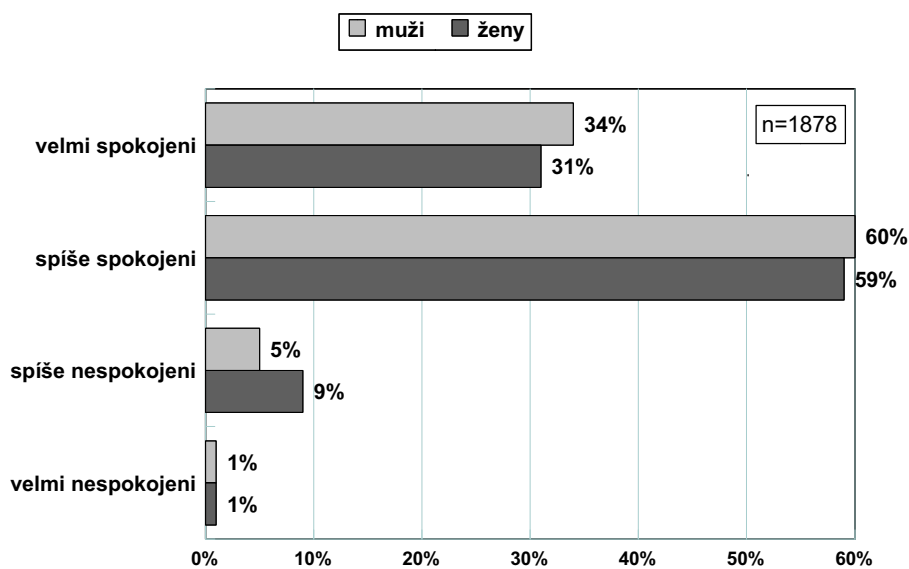
5.1 Rovné příležitosti z pohledu žen v řídicích pracovních pozicích

Postoje žen v řídicích pozicích a žen bez podřízených se z hlediska rovnosti šancí liší. Ženy v řídicích funkcích celkově v různých oblastech vidí šance mužů a žen jako shodné. Oproti tomu ženy bez podřízených častěji konstatují, že šance žen jsou menší. Rozdíly se neukazují statisticky signifikantní, ačkoli tato tendence je zjevná. Nejvýrazněji se to objevuje u hodnocení možnosti získat vedoucí místo, která je znázorněna v grafu č. 15.

Ženy s podřízenými ze tří čtvrtin kategoricky odmítají, že by pohlaví bylo příčinou jejich diskriminace. Ženy bez podřízených tvrdí totéž „jen“ ve dvou třetinách. Opět subjektivně prožívaná možnost prosadit se v pracovním prostředí do řídicí pozice dává ženám větší jistotu z hlediska jejich postavení.

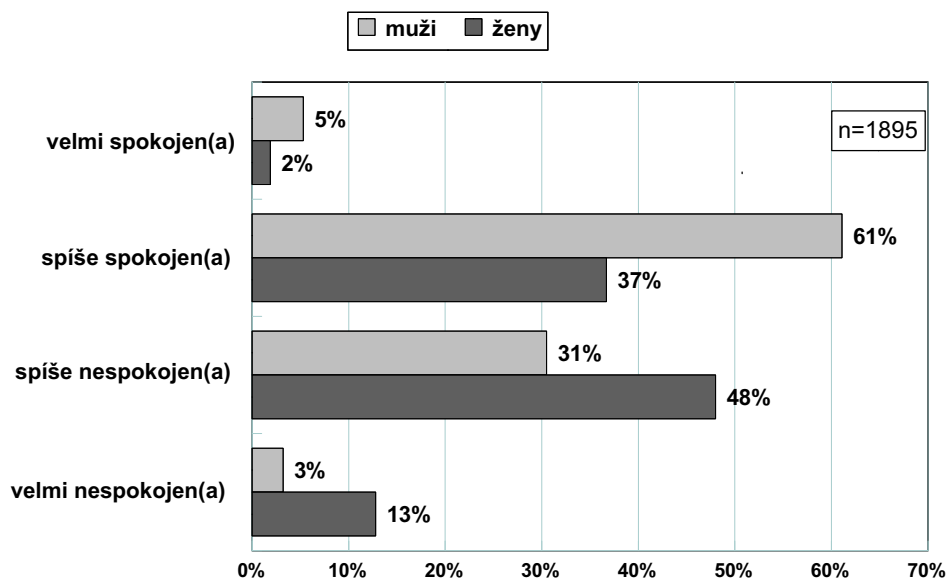
V datech týkajících se těchto otázek čteme všude jen jemný náznak toho, že ženy v řídicích pozicích mají v oblasti tématu rovnosti mužů a žen podobnější postoje s muži, než ženy, které podřízené v zaměstnání nemají. Na tomto místě lze opět poukázat na nedokonalost proměnných žena „s podřízenými“ a žena „bez podřízených“, které nepřesně podchycují ženy manažerky, které by zde měly být ve středu zájmu. V případě specializovaného výzkumu s jasnou definicí ženy manažerky, respektive ženy ve vedoucí pozici, lze v některých oblastech očekávat názory pravděpodobně jednoznačnější podobné názorům mužů.

Graf č. 16. Spokojenost se vztahy mužů a žen v zaměstnání (vysokoškolská populace)



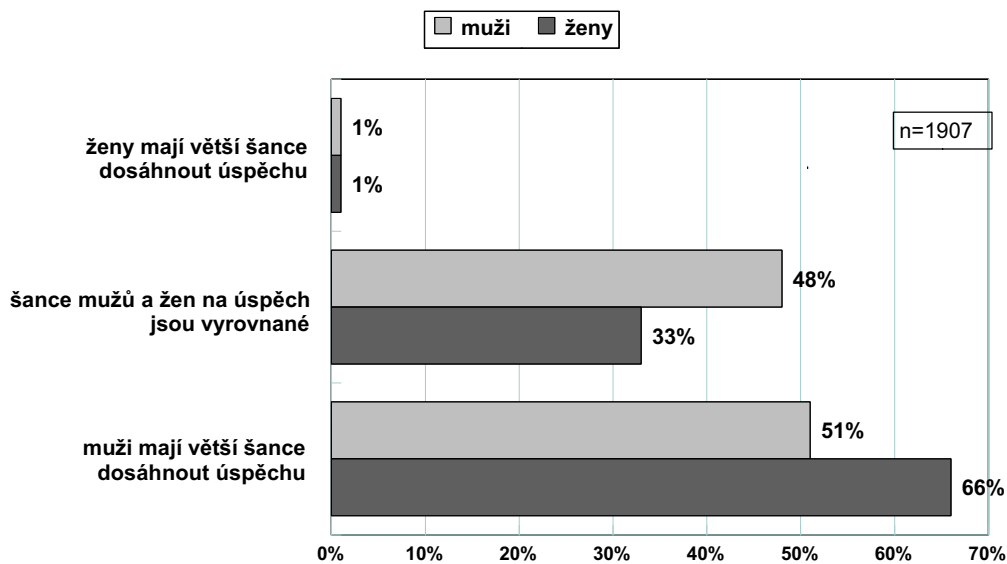
Zdroj: Muži a ženy s vysokoškolským diplomem [1998].

Graf č. 17. Spokojenost s pozicí žen u nás (vysokoškolská populace)



Zdroj: Muži a ženy s vysokoškolským diplomem [1998].

Graf č. 18. Šance mužů a žen na úspěch u vysokoškolské populace



Zdroj: *Muži a ženy s vysokoškolským diplomem* [1998].

5.2 Rovné příležitosti podle vysokoškolsky vzdělané populace

Vysokoškolsky vzdělaní muži i ženy se shodují na spokojenosti se vztahy mužů a žen na pracovišti. Většina této populace (celkem 92 %) konstatuje spokojenost se vztahy mužů a žen na pracovišti. Postoje u vysokoškolské populace v roce 1998 jsou u této otázky shodné s postoji u celé populace v roce 1995.

I podle zástupců vysokoškolsky vzdělané populace jsou muži více než ženy spokojeni s pozicí žen v ČR. Subjektivně zažívané postavení žen je tedy horší, než jak je hodnotí muži. Nejčastěji zmiňovaný důvod diskriminace žen v pracovním prostředí – mateřství – výzkum vysokoškolsky vzdělané populace rovněž potvrzuje. Třetina absolventek VŠ přiznává zkušenost s pracovní diskriminací kvůli mateřství.

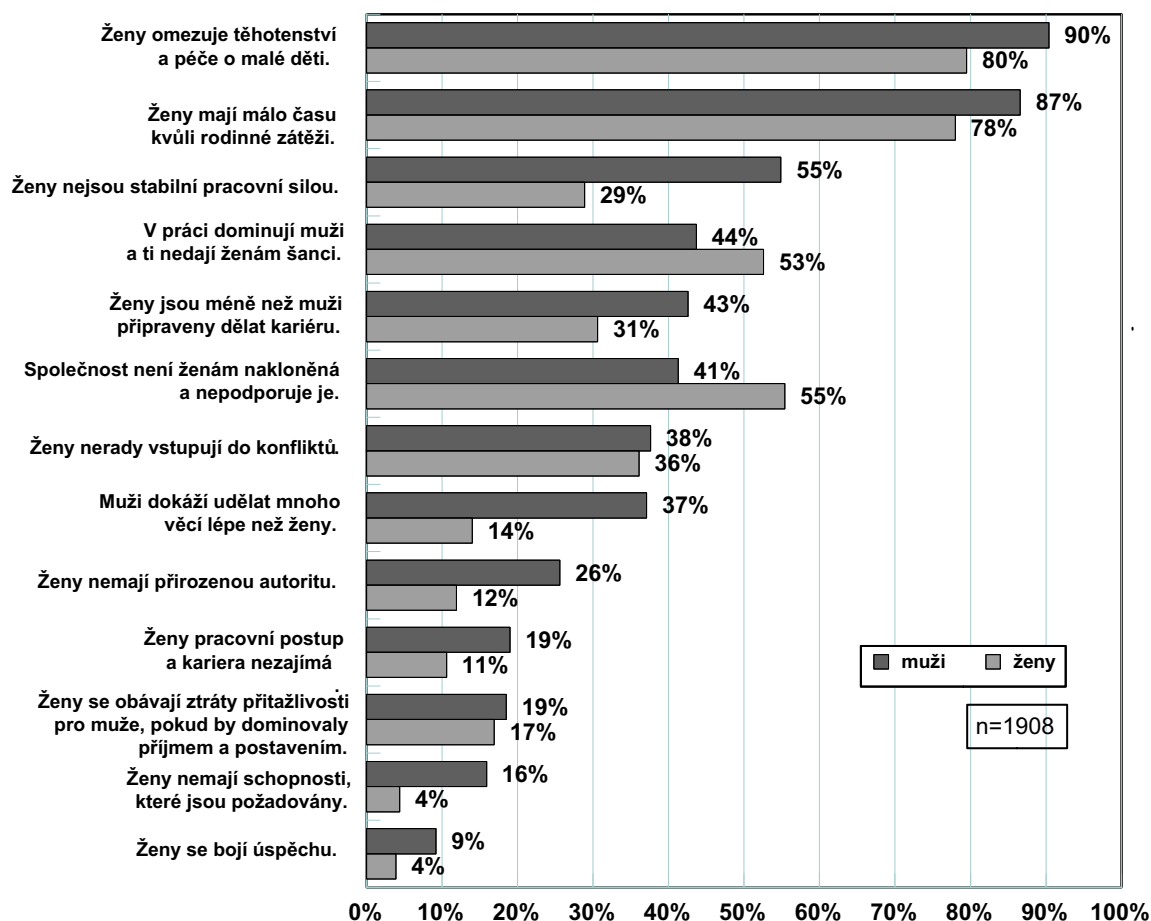
Možnost dosáhnout úspěchu je z hlediska vysokoškolsky vzdělané populace diferencovaná podle pohlaví. Vysokoškolsky vzdělaní se v tomto nijak výrazně neliší od ostatních vzdělanostních vrstev. Polovina vysokoškolsky vzdělaných mužů považuje šance obou pohlaví na dosažení úspěchu v práci za vyrovnané. S tímto tvrzením však souhlasí pouze třetina vysokoškolaček.⁹⁴

Při posuzování výroků, které hodnotí pozici žen v zaměstnání, lidé diferencují především mezi třemi typy názorů: (jednotlivé výroky a jejich hodnocení viz graf č. 19)

1. názory, které označují **problém možných kvalitativních indispozic žen** (např. „ženy nemají schopnosti, které jsou požadovány“, „ženy nemají přirozenou autoritu“)
2. názory o **nedostacích žen v pracovním prostředí spojených s angažovaností ženy v rodině a domácnosti** („ženy mají málo času kvůli rodinné zátěži“, „ženy omezuje těhotenství a péče o malé děti“, „ženy nejsou stabilní pracovní silou“)
3. názory konstatující **hostilitu společnosti vůči ženám** („společnost není ženám nakloněná a nepodporuje je“, „v práci dominují muži a ti nedají ženám šanci“)

⁹⁴ Podle [VS98]. V celkové populaci žen se na tom shodnou dokonce dvě třetiny žen. [MZ95]

Graf č. 19. Hodnocení postavení žen ve společnosti (vysokoškolská populace)



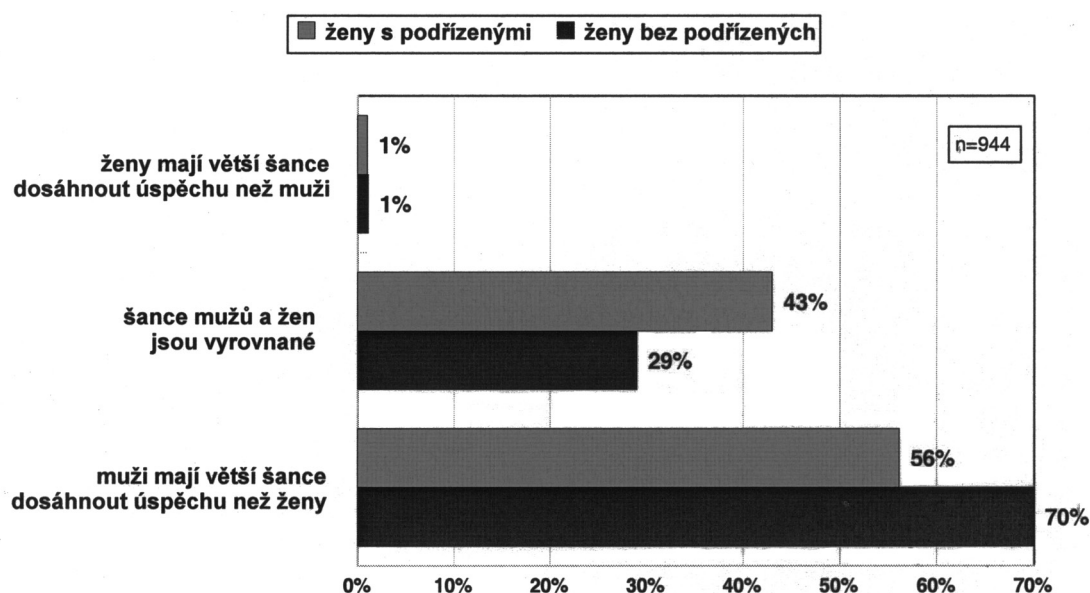
Zdroj: *Muži a ženy s vysokoškolským diplomem* [1998].

Muži i ženy se nejvíce shodnou na platnosti výroků týkajících se nevýhod žen v pracovním prostředí způsobených rolí ženy v domácnosti a ve výchově a péči o děti. Nejméně pak souhlasí s kvalitativními nedostatky z hlediska možné profesionality žen.

Naprostá většina vysokoškolsky vzdělané populace, stejně jako ostatních vzdělanostních vrstev, souhlasí s tím, že žena je omezena těhotenstvím, péčí o malé děti, rodinu a domácnost. Na jedné straně je to z části faktická reflexe reálné situace. Jestliže však tuto informaci považuje společnost za neměnný fakt, je to ústřední argument pro četné druhy diskriminace žen, ke kterým nejen v ČR dochází. Takto hluboce zakořeněné přesvědčení napříč populací znamená ještě dlouhou cestu v úsilí o změnu v této oblasti. Žena, která chce překonat toto přesvědčení sama v sobě a také u svého okolí, musí vynaložit významné úsilí nejen ve své práci jako takové, ale i v sebeprosazení mezi ostatními, což jí situaci nesmírně komplikuje. Lze usuzovat, že ženy manažerky, které se prosazují ve stále ještě převážně mužském prostředí, to z tohoto hlediska měly nebo mají ještě těžší. Participace žen na řídicích pozicích, i když zatím nedostatečná, však dokazuje reálnou možnost změny v této oblasti.⁹⁵

⁹⁵ Pokud se ptáme na to, kdo by měl nerovnosti mezi muži a ženami odstranit, pak se muži a ženy shodují na tom, že by tak měli učinit především muži a ženy společně (48 %). Dále by se na tomto procesu nejvíce měla podílet legislativa a zákony. Na legislativu se již ženy (47 %) spoléhají více než muži (32 %). Muži naopak výrazně častěji než ženy konstatují, že by se nemělo nic měnit (14 % oproti 2 % žen).

Graf č. 20. Osobní zkušenost s pozicí žen vysokoškoláček



Zdroj: *Muži a ženy s vysokoškolským diplomem* [1998].

5.3 Rozdíly v postojích vysokoškolsky vzdělaných žen v řídicích pracovních pozicích

Ženy v řídicích pozicích mají tendenci méně omlouvat ženy kvůli zaneprázdněnosti v rodině. Ženy bez podřízených častěji souhlasí s názorem, že ženy mají málo času kvůli rodině a že ženy omezuje těhotenství a péče o malé děti. Rozdíly nejsou procentuálně příliš výrazné, nicméně tato tendence se objevuje i u jiných podobných položek. Ženy, které bychom mohly považovat za vytíženější či více nucené k odpovědnosti v zaměstnání, méně často souhlasí s faktory, které by mohly ženu oslabovat v její profesi, jako s problematickými.

Ženy s podřízenými mají v celé řadě hledisek mírně častěji názor, že možnosti mužů a žen jsou vyrovnané, než jak je tomu u žen bez podřízených, ať již hovoříme o možnosti získat práci, vedoucí místo či např. zvyšovat svůj výdělek. Naopak u možnosti být ředitelkou, postoupit do vyšší funkce nebo získat odměny souhlasí paradoxně častěji s rovnými šancemi mužů a žen ženy bez podřízených než ženy s v řídicích funkcích.

U mnohých dalších měřených názorů na rovné šance mezi muži a ženami se postoje žen ve vedoucích pozicích a žen bez vedoucí pozice ve vysokoškolské populaci názory neliší.

Problematika rovných šancí je v ČR v rovině veřejné debaty teprve postupně otevírána. Vzhledem k existenci velké části populace, která z hlediska rovných šancí „nevidí žádný problém“, bude náročné přimět veřejnost k revidování některých jejích názorů a postojů v této oblasti.

6. Závěr

Život ženy-manažerky se odehrává na pozadí společnosti, která nadále disponuje řadou předpokladů a stereotypů týkajících se postavení žen, pracovního prostředí, rodiny i volného času. Vykreslily jsme celou řadu základních situací, do kterých se ženy ve společnosti dostávají, a především postoje a hodnocení, které v těchto momentech ženy i muži uplatňují.

Žena-manažerka je většinou vnímána především podle toho, že je žena, a teprve pak na základě své pracovní pozice.

V mnoha zásadních oblastech se muži i ženy shodují, i když je mohou vést ke stejným postojům jiné pohnutky. Rodinu považuje téměř každý člověk za základ svého života, každý však od ní může očekávat jiné výhody, každý do ní jinou měrou a jiným způsobem investuje. Představa tradiční role ženy v domácnosti a rodině je ve větší části společnosti stále do určité míry platná, ačkoli tato publikace dokladuje, že zde žije i vrstva žen, která podobné tradice bourá a nastavuje nové možnosti, otvírá alternativní cesty. Z hlediska procentuálního zastoupení je malá, přesto jí musí být věnován výzkumný zájem, protože ukazuje možný budoucí vývoj ve společnosti.

V mnoha oblastech je však postoj mužů a žen velmi odlišný. Často dokazuje nerovnou pozici ženy jako pracovnice či partnerky. V mnoha situacích samy ženy tuto roli akceptují téměř bez povšimnutí a bez protestu.

Názory žen, které jsme zde označily pojmem „řídící pracovnice“, se často blíží mužské části populace. Zůstává otázkou, do jaké míry je to dáno charakteristickými rysy a vlastnostmi žen, které jsou schopny se mezi muži v pracovním prostředí prosadit. Druhou možností je, že ženy, kterým se podaří se prosadit do řídicích pozic, jsou posléze ovlivněny pracovním prostředím a svou pozicí do té míry, že se jejich postoje a názory vzhledem k tomu upravují. Nadále však platí, že ženy jsou ve společnosti vnímány především prostřednictvím svého genderového zařazení než skrze svou pracovní pozici.

Literatura

Zaostřeno na ženy, ČSÚ, Praha 2001.

Friedlanderová, H., M. Tuček, MEDIAN, *Češi na prahu nového tisíciletí*, Sociologické nakladatelství, Praha 2000.

Použité datové soubory

Muži a ženy na trhu práce (Sociologický průzkum pracovních vztahů a postojů zaměstnaných žen a mužů), Sociologický ústav AV ČR, 1995.

Deset let společenské transformace v České a Slovenské republice, Sociologický ústav AV ČR, 1999.

Muži a ženy s vysokoškolským diplomem (Sociologický výzkum života i práce mužů a žen s vysokoškolským vzděláním v ČR), Sociologický ústav AV ČR, 1998.

Shrnutí

Studie **Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích (Analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení)** je součástí první fáze řešení projektu Životní strategie v české podnikatelské sféře 90. let (podpořeného grantem AV ČR reg.č. B7028201). V této fázi bylo cílem zmapovat z genderového hlediska prostředí řízení. Tato studie je v rámci celkového úkolu zaměřena na kvantitativní analýzu genderových vztahů a strategií na řídicích pozicích.

Studie představuje sekundární analýzu dat, získaných z výběrových šetření české populace na téma postavení mužů a žen na trhu práce a stratifikace společnosti. Cílem této analýzy bylo odhalit rozdíly v postojích žen na řídicích pozicích ve srovnání s celkem ženské populace a s mužskou populací. Názory a postoje populace na postavení žen ve společnosti jsou významně ovlivněny genderovými stereotypy, z nichž nejkompexnějším je genderový konflikt ženských rodinných a pracovních rolí. Pokud jde o ženy na řídicích pozicích, je tento konflikt ještě vyhrocen, protože sladění práce a rodiny je nezbytnou realitou žen v řídicích pozicích stejně jako všech ostatních žen, které mají rodinu.

Studie se nejdříve věnuje postojovým rozdílům v pracovní oblasti. Zcela jasně se zde ukázal zásadní význam charakteru prostředí řízení, které zejména svými podmínkami vyhovuje spíše mužským stereotypům. Toto prostředí vyžaduje nebo formuje muže a ženy, kteří věří svým schopnostem a chtějí je uplatnit v práci a odmítají se obětovat pro rodinu. Ženy v řízení nepociťují tak výrazně jako ostatní ženy nerovnosti mezi pohlavími nebo si je spíše nepřipouštějí. Tyto ženy jsou více nezávislé a vysoce kvalifikované.

Druhým tématem je oblast rodiny a rodinných povinností a jejich zvládání ve spojení s prací a kariérou. Řešení genderového konfliktu je stereotypně považováno za individuální problém žen a ženy obecně kladou na rodinu větší důraz než muži. Ženy v řídicích pozicích se ve svém důrazu na rodinu a čase věnovaném rodině a všem odpovědnostem a úkolům s ní spojeným významně neliší od celku ženské populace. To znamená, že při vyšší pracovní vytíženosti je otázka sladění rodiny a práce pro ženy manažerky složitější. Svůj volný čas věnují ženy v řídicích pozicích často přesčasům nebo dalšímu vzdělávání. Obecně však mají ženy méně volného času než muži, jelikož jeho část věnují práci v domácnosti a péči o děti.

Z hlediska hodnocení rovnosti příležitostí mužů a žen ve společnosti, ženy v řídicích pozicích existenci nerovnosti nebo diskriminačního chování vůči ženám častěji odmítají, stejně jako muži. Ženy manažerky si nechťejí přiznat svou nevýhodu, danou zejména stereotypními představami o jejich „životním údělu“. Je to dáno především tím, že genderové stereotypy jsou považovány za reálně opodstatněné a jsou zdůvodňovány zejména nižšími kompetencemi žen. Ženy v řídicích pozicích tak mají obavu, že pokud by na nerovnosti poukázaly, byla by jim automaticky přisouzena oproti mužům nižší schopnost vykonávat řídicí práci.

Postoj společnosti k ženě a její roli výrazně ovlivňuje názory a samotné postavení žen v řídicích pozicích. Ačkoli se tyto ženy s vypjatým úsilím propracovávají k vyšším pracovním

pozicím, musí každodenně čelit hodnocení a reakcím společnosti, která je vnímá především jako ženy - osoby slabší, méně průbojné, méně schopné a kvalifikované, více zatížené rodinnými úkoly a mateřstvím - než jako osoby zastávající vysokou pracovní pozici, za kterou většinou stojí intenzivní a náročná práce.

Summary

This study, **The Social Context of the Lives of Women Working in Management Positions (An analysis of the differences in the life attitudes and opinions of men and women in relation to their employment position)** is part of the first phase of work on the project Life Strategies of the Czech Entrepreneurial Sphere of the 1990s (supported by a grant from the AS CR reg.no. B7028201). In this phase the aim was to outline the management environment from the perspective of gender. Within the overall framework of the task of the project this study aims at making a qualitative analysis of gender relations and strategies in management positions.

The study represents a secondary analysis of data acquired from sample surveys of the Czech population on the subject of the position of men and women on the labour market and the stratification of society. The goal of this analysis was to reveal the differences in the attitudes of women in management positions in comparison with the overall female population and in comparison with the male population. The opinions and attitudes of the population on the position of women in society are significantly influenced by gender stereotypes, the most complex of which is the gender conflict over the roles of women in the family and at work. With respect to women in management positions, this conflict is more acute, as the task of combining the family and work is an equally unavoidable reality for women in management positions, just as it is in the case of other women who have a family.

The study looks first at the attitude differences in the sphere of work. Here the fundamental significance of the character of the management environment emerges clearly, as it is an environment that, particularly given the conditions it sets, is rather more suited to male stereotypes. This environment demands and shapes men and women who have confidence in their abilities and who want to apply them at work, and who refuse to make sacrifices for their family. Women in management do not have a sense of inequality between the sexes as much as other women do, or they do not acknowledge doing so. These women are more independent and are highly qualified.

The second subject deals with the sphere of the family and family responsibilities and how these are managed in connection with work and a career. Solving the gender conflict is stereotypically viewed as an individual problem for women, and women generally place more emphasis on the family than men do. Women in management positions do not significantly differ from the overall female population in terms of their emphasis on the family and the amount of time devoted to the family and the related responsibilities and tasks. This means that given the greater demands placed on them at work, the issue of combining the family and work is more complicated for female managers. Women in management positions often devote their free time to overtime work or furthering their education. In general, however, women have less free time than men, as a part of this time is devoted to work in the household and caring for the children.

From the perspective of the assessment of equal opportunities for men and women in society women - like men - in management positions more often deny the existence of inequality or discriminatory behaviour towards women. Female managers do not want to acknowledge their disadvantage, which stems in particular from the stereotypical notions of what their 'lot in life' is. This is especially a result of the fact that gender stereotypes are considered to be genuinely substantiated and justified by the lower competences of women. Therefore, women in management positions fear that if they were to indicate any sense of inequality they would automatically be accused of being less capable of performing management work as opposed to men.

The attitude of society towards women and their role considerably influences the opinions and very standing of women in management positions. Although through extreme striving these women work their way up to higher positions of employment they must still face on a daily basis the evaluations and reactions of society, which perceives them first of all as women - as weaker persons, less assertive, less capable and qualified, more burdened by family tasks and motherhood - rather than as people holding high positions of employment, which they have usually gained only as a result of much hard work and intense effort.

Zusammenfassung

Die Studie **Der soziale Kontext des Lebens von Frauen in Führungspositionen (Eine Analyse der Unterschiede der Lebenseinstellung und -anschauungen von Männern und Frauen in der tschechischen Gesellschaft in Abhängigkeit von ihrer beruflichen Position)** ist ein Teil der ersten Phase des Projekts „Lebensstrategien im tschechischen Unternehmersektor der 90er Jahre“ (gefördert durch die Akademie der Wissenschaften der Tschechischen Republik, Reg.-Nr. B7028201). In dieser Phase ging es darum, den Leitungsbereich aus genderspezifischer Sicht zu erfassen. Diese Studie ist im Rahmen der Gesamtaufgabe auf eine qualitative Analyse der Gender-Beziehungen und der Strategien in Führungspositionen ausgerichtet.

Die Studie stellt eine Sekundäranalyse von Daten vor, die aus Stichprobenuntersuchungen der tschechischen Bevölkerung zum Thema „Stellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Stratifikation der Gesellschaft“ gewonnen wurden. Ziel dieser Analyse war es, Unterschiede in den Einstellungen von Frauen in Führungspositionen im Vergleich mit der weiblichen Bevölkerung als Ganzer und mit der männlichen Population aufzudecken. Die Anschauungen und Einstellungen der Bevölkerung zur Stellung der Frau in der Gesellschaft sind in erheblichem Maß durch Gender-Stereotypen beeinflusst, von denen der komplexeste der Gender-Konflikt der weiblichen Rollen in Familie und Beruf ist. Bei Frauen in Führungspositionen ist dieser Konflikt noch zugespitzt, denn die Vereinbarung von Familie und Beruf ist für sie, ebenso wie für alle anderen Frauen mit Familie, unausweichliche Realität.

Die Studie widmet sich zunächst den unterschiedlichen Einstellungen im beruflichen Bereich. Ganz klar zeigte sich hier die grundlegende Bedeutung des Charakters des Leitungsbereichs, der insbesondere durch seine Bedingungen eher männlichen Stereotypen entgegenkommt. Diese Umgebung erfordert oder formt Männer und Frauen, die ihren Fähigkeiten vertrauen, sie in der Arbeit umsetzen möchten und die es ablehnen, sich für die Familie aufzuopfern. Frauen in der Leitung empfinden die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern nicht so stark wie andere Frauen oder neigen eher dazu, sich diese nicht einzugestehen. Diese Frauen sind unabhängiger und hochqualifiziert.

Das zweite Thema ist der Bereich der Familie und der familiären Pflichten sowie deren Bewältigung in Verbindung mit Arbeit und Karriere. Die Lösung des Gender-Konfliktes wird stereotyp als ein individuelles Problem der Frauen angesehen, und Frauen legen in der Regel mehr Wert auf die Familie als Männer. Frauen in Führungspositionen unterscheiden sich im Bezug auf die Betonung der Familie und der Zeit, die sie der Familie und den damit verbundenen Verantwortlichkeiten und Aufgaben widmen, nicht besonders deutlich von der weiblichen Population als Ganzer. Das bedeutet, dass die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei höherer beruflicher Auslastung für Frauen, die als Managerinnen tätig sind, komplizierter ist. Ihre Freizeit widmen Frauen in Führungspositionen oft Überstunden oder

Weiterbildungen. Im Allgemeinen haben jedoch Frauen weniger Freizeit als Männer, denn sie verwenden einen Teil dieser Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung.

Was die Einschätzung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Gesellschaft angeht, lehnen Frauen in Führungspositionen die Existenz von Ungleichheiten oder von diskriminierendem Verhalten gegenüber Frauen häufiger ab, genauso wie Männer. Managerinnen wollen sich ihre Benachteiligung, die vor allem durch die stereotypen Vorstellungen von ihrem „Lebensschicksal“ determiniert ist, nicht eingestehen. Dies ist insbesondere dadurch gegeben, dass die Gender-Stereotypen als real begründet angesehen und vornehmlich auf die geringeren Kompetenzen von Frauen zurückgeführt werden. Frauen in Führungspositionen fürchten deshalb, dass ihnen, wenn sie auf diese Ungleichheiten hinwiesen, automatisch geringere Fähigkeiten für die Ausübung einer leitenden Tätigkeit im Vergleich zu Männern zugesprochen würden.

Die Einstellung der Gesellschaft zur Frau und ihrer Rolle beeinflusst die Meinungen und die Stellung von Frauen in Führungspositionen erheblich. Obwohl sich diese Frauen mit äußerster Anstrengung zu höheren beruflichen Positionen emporarbeiten, müssen sie tagtäglich der Beurteilung und den Reaktionen der Gesellschaft die Stirn bieten, die sie vor allem als Frauen wahrnimmt – als schwächere Personen, weniger tatkräftig, weniger fähig und qualifiziert, stärker durch familiäre Aufgaben und Mutterschaft belastet – nicht als Personen, die eine hohe berufliche Position bekleiden, hinter der meist intensive und anspruchsvolle Arbeit steht.

PUBLIKACE EDICE „SOCIOLOGICAL PAPERS“

Edice „Sociological Papers“ je pokračováním edice „Working Papers“, která vychází od roku 1989.

- SP 02:9 L. Linek, P. Rakušanová: Parties in the Parliament. Why, When and How do Parties Act in Unity?
- SP 02:8 A. Křížková: Životní strategie manažerek: případová studie.
- SP 02:7 T. Kostecký, J. Stachová, D. Čermák: Region a politika.
- SP 02:6 Z. Vajdová, J. Kabele: Možnosti chápání hierarchií a jejich komunistická éra.
- SP 02:5 P. Sunega, D. Čermák, Z. Vajdová: Dráhy bydlení v ČR 1960 - 2001. 97 s., 177 Kč
- SP 02:4 Z. R. Nešpor: Reemigranti a sociálně sdílené hodnoty. Prolegomena k sociologickému studiu českých emigračních procesů 20. století se zvláštním zřetelem k západní reemigraci 90. let. 85 s., 148 Kč
- SP 02:3 M. Lux: Spokojenost českých občanů s bydlením. 56 s., 93,- Kč
- SP 02:2 N. Simonová: The Influence of Family Origin on the Evolution of Educational Inequalities in the Czech Republic after 1989, 36 s., 73,- Kč
- SP 02:1 P. Machonin, M. Tuček: Zrod a další vývoj nových elit v České republice (od konce osmdesátých let 20. století do jara 2002); 64 s., 97,- Kč
- SP 01:12 M. Hájek, T. Holeček, J. Kabele, P. Kohoutek, Z. Vajdová: Kdo se bojí hierarchií? Dědictví komunistické vlády; 99 s., 133,- Kč
- SP 01:11 H. Jeřábek a E. Veisová: 11 September. Mezinárodní internetový komunikační výzkum International On-line Communication Research; 60 s., 95,- Kč
- SP 01:10 J. Rychtaříková, S. Pikálková, D. Hamplová: Diferenciace reprodukčního a rodinného chování v evropských populacích; 83 s., 117,- Kč
- SP 01:9 T. Kostecký: Vzestup nebo pád politického regionalismu? Změny na politické mapě v letech 1992 až 1998 - srovnání České a Slovenské republiky; 96 s., 133,- Kč
- SP 01:8 M. Novák a K. Vlachová: Linie štěpení v České republice. Komparace národní úrovně s příkladem konkrétní lokality; 32 s., 68,- Kč
- SP 01:7 D. Kozlíková: Romská otázka - překážka vstupu České republiky do Evropské unie?; 64 s., 100,- Kč
- SP 01:6 P. Soukup: ISSP - Životní prostředí; 74 s., 105,- Kč
- SP 01:5 J. Večerník: Mzdová a příjmová diferenciace v České republice v transformačním období; 66 s., 111,- Kč
- SP 01:4 F. Zich: The Bearers of Development of the Cross-Border Community on Czech-German Border; 54 s., 88,- Kč
- SP 01:3 P. Sunega: Adresný příspěvek na nájemné v prostředí České republiky: komparace vybraných modelů; 96 s., 138,- Kč

- SP 01:2 M. Kreidl: The Role of Political, Social and Cultural Capital in Secondary School Selection in Socialist Czechoslovakia, 1948-1989; 48 pp., 89,- Kč
- SP 01:1 P. Štěpánková: Income Maintenance Policies, Household Characteristics and Work Incentives in the Czech Republic; 40 pp., 77,- Kč
- SP 00:7 L. Simerská, I. Smetáčková: Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek; 70 s., 95,- Kč
- SP 00:6 P. Machonin, L. Gatnar, M. Tuček: Vývoj sociální struktury v české společnosti 1988-1999; 70 s., 101,- Kč
- SP 00:5 K. Vlachová: Stranická identifikace v České republice; 38 s., 62,- Kč
- SP 00:4 M. Kreidl: What makes inequalities legitimate? An international comparison; 54 pp., 80,- Kč
- SP 00:3 D. Hamplová: Náboženství a nadpřirozeno ve společnosti (mezinárodní srovnání na základě jednoho empirického výzkumu); 64 s., 90,- Kč
- SP 00:2 K. Müller, V. Štědranský: Transformace a modernizace společnosti na příkladech vybraných institucí. První část případových studií: střední průmyslový podnik, softwarová firma, banka, různá zdravotnická zařízení, vysokoškolský institut; 116 s., 109,- Kč
- SP 00:1 M. Lux: The housing policy changes and housing expenditures in the Czech Republic; 64 pp., 82,- Kč

PUBLIKACE EDICE „WORKING PAPERS“

- WP 99:11 M. Jeřábek (ed.): Geografická analýza pohraničí České republiky; 184 s.
- WP 99:10 M. Kreidl, K. Vlachová: Rise and Decline of Right-Wing Extremism in the Czech Republic in the 1990s; 40 p.
- WP 99:9 B. Řeháková: Vnímání a spravedlivé nerovnosti: vývoj v devadesátých letech a další souvislosti; 46 s.
- WP 99:8 L. Brokl, A. Seidlová, J. Bečvář, P. Rakušanová: Postoje československých občanů k demokracii v roce 1968; 84 s.
- WP 99:7 H. Jeřábek, R. Gabriel, M. Kříž, H. Malečková, M. Novák, E. Pilíková, K. Plecítá, J. Remr, A. Vlachová: Utváření postojů obyvatel českého města I. Lidé s vlivem a osobní mezilidská komunikace při utváření politických postojů v lokální komunitě; 136 s.
- WP 99:6 H. Maříková: Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé; 110 s.
- WP 99:5 M. Musilová: Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace; 60 s.
- WP 99:4 F. Zich: Nositelé přeshraniční spolupráce na česko-německé hranici; 108 s.
- WP 99:3 L. Buštíková: Známosti osobností lokální politiky; 68 s.

- WP 99:2 A. Nedomová (editor), L. Bušíková, E. Heřmanová, T. Kostecký, Z. Vajdová, P. Vojtěchovská: Trh bydlení, jeho regionální diferenciacie a sociální souvislosti; 82 s.
- WP 99:1 M. Tuček, E. Rendlová, M. Rezková, A. Glasová, J. Černý: Odras společenských změn ve veřejném mínění 1990–1998 (analýza dat IVVM); 104 s.
- WP 98:6 K. Müller: Modernizační kontext transformace, strukturální a institucionální aspekty; 82 s.
- WP 98:5 L. Brokl, Z. Mansfeldová, A. Kroupa: Poslanci prvního českého parlamentu (1992–1996); 94 s.
- WP 98:4 M. Lux: Konzervatismus a liberalismus na pozadí percepce sociálního státu; 56 s.
- WP 98:3 M. Tuček a kol.: Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace; 162 s.

Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích
Analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen
v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení

Alena Křížková, Lenka Václavíková-Helšusová

Edice Sociological Papers 02:10

Řídí: Marie Čermáková

Překlady: Robin Cassling, Daniel Meier

Redakce: Anna Čermáková

Sazba: Martin Pokorný, Hostouň 89

Vydal: Sociologický ústav AV ČR

Jilská 1, 110 00 Praha 1

Náklad 170 ks

1. vydání

Prodej zajišťuje Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR

tel. 222 221 761

fax 221 183 250

e-mail: prodej@soc.cas.cz