

---

## Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce\*

HANA HAŠKOVÁ\*\*

Sociologický ústav AV ČR, Praha

### Attitudes of Czech University Graduates towards the Position of Women in the Labour Market

**Abstract:** This paper brings an overview of theoretical – economic and sociological – approaches to gender differences in the labour market. Major shortcomings of these theories are underscored using Czech and foreign empirical studies. The empirical part of the study is based on gender theories that highlight the influence of biases concerning the female labour force on the behaviour of employers, employees and those preparing for employment. Based on data from empirical research, we explore the existence of these biases among Czech university graduates. An interpretation of a lower position of women in the labour market which is held by the educational elite is also investigated. For that purpose, the collected data are analysed in a quantitative statistical as well as qualitative explorative way. The results showed that women often tend to interpret gender differences in the labour market, such as payment differences and the segregation of men and women into different labour sectors, branches, professions, firms, work collectives and positions, as discriminatory, while men interpret them more often as a result of women's nature. Although comparable data among the whole Czech population were not available, results of the research on university graduates (employers, employees, superiors and employees without subordinates) indicate that it is possible to use theories that highlight biases as a source of gender discrimination in the labour market as a basis for the research of the lower position of women in the current Czech labour market.

*Sociologický časopis, 2000, Vol. 36 (No. 4: 441-457)*

### Teoretický úvod

Statistická data ukazují, že ženy z celého světa nedosahují na poli zaměstnanosti takových úspěchů jako muži. Projevuje se to především nižšími mzdami, postavením v řízení, profesní prestiží, stejně tak jako větší nezaměstnaností, a to i v zemích, ve kterých je přítomnost žen na trhu práce běžnou praxí a má dlouholetou tradici. Na otázku, proč je tomu tak, existují různé varianty vysvětlení. Pozornost je přitom soustředěna na proces přijímání nových zaměstnanců do podniků, na možnosti jejich pracovního postupu, rozdíly v plátech mužů a žen, jejich segregaci do různých profesí, sektorů a odvětví trhu práce, podniků a pracovních skupin.

---

\*) Tento výzkum vznikl v rámci grantu „Aktuální otázky formování politiky rovných příležitostí mužů a žen v souvislosti s připraveností České republiky na vstup do Evropské unie“ uděleného radou Programu podpory cíleného výzkumu a vývoje AV ČR (reg. č.: S7028002). Autorka děkuje anonymním recenzentům za cenné připomínky.

\*\*) Veškerou korespondenci posílejte na adresu: Hana Hašková, Sociologický ústav AV ČR, Jilská 1, 110 00 Praha 1, e-mail [haskova@soc.cas.cz](mailto:haskova@soc.cas.cz)

Ekonomické a sociologické modely se v této otázce vzájemně ovlivňují nebo dokonce prolínají. V ekonomii se ustanovily dva dominantní explanační směry; neoklasický a institucionální; v sociologii lze zmínit strukturální a feministické/genderové přístupy.

*Neoklasické teorie* staví na představě, že se zaměstnavatelé i lidé hledající zaměstnání snaží maximalizovat svůj užitek. Vychází přitom z omezení a předností jednotlivých uchazečů o zaměstnání, kterými se chápe především vzdělání a pracovní zkušenost. Cena konkrétní pracovní síly se ustavuje na základě střetu nabídky a poptávky po práci a zaměstnancích. Odráží tak přínos, který představuje zaměstnanec pro zaměstnavatele [Graham, Hotchkiss a Gerhart 2000; Rich 1995]. Takto mohou být neoklasické teorie použity pro apologetiku nerovností na současném trhu práce a odmítnutí regulací a netržních zásahů do politiky zaměstnanosti. Na straně druhé zdůrazňují za účelem zmírnění genderové segregace na trhu práce nutnost regulace netržních faktorů, které způsobují odlišnosti v lidském kapitálu mužů a žen vstupujících do zaměstnání, jako je vzdělání nebo rozdělení práce v rodině.

Genderové nerovnosti jsou v rámci neoklasických modelů interpretovány jako důsledek nižšího vzdělání žen a jejich větších omezení na trhu práce z důvodu péče o děti a rodinu. Ženy pečující o malé děti mají menší počet let praxe z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou, vyšší absenci v zaměstnání z důvodu péče o nemocné děti a nemohou nabídnout časovou flexibilitu [„Diskriminace...“ 1999: 16].

Vzhledem k tomu, že vysokoškolačky odcházejí kvůli péči o děti ze zaměstnání do domácnosti na kratší dobu než ostatní české ženy, měly by být teoreticky vzato rozdíly v platech vysokoškoláků a vysokoškolaček menší než rozdíly v platech mužů a žen s nižším vzděláním. V České republice však tento předpoklad neplatí a projevuje se spíše opačná tendence – s vyšším vzděláním spíše rostou rozdíly v platech mužů a žen. Finanční efekt vzdělání je u žen nižší [Zpráva... 1999: 69]. Podle Večerníkovy analýzy variance mezd mezi lety 1988 a 1996 dochází u mužů a žen k opačnému vývoji, kdy váha vzdělání v diferenciaci mezd mužů posiluje, zatímco jeho váha v diferenciaci mezd žen naopak klesá [Večerník 1998: 118].

Dostatečné vysvětlení neposkytuje ani fakt, že ženy většinou nedosahují takové výše vzdělání jako muži. Podíl vysokoškoláků mezi muži stále ještě převyšuje v České republice podíl vysokoškolaček mezi ženami. Ženy však častěji než muži dosahují vyššího než středoškolského vzdělání jiného než vysokoškolského typu a v rámci středoškolského vzdělání a vyučení jsou to právě ženy, které také častěji než muži dosahují maturity. Muži se častěji koncentrují ve středních školách a učilištích bez maturitní zkoušky [Statistická... 2000].

Lepším pokusem o explanační genderových nerovností na trhu práce je proto fakt, že se ženy a muži koncentrují do jiných oborů, přitom ženy pracují především v těch finančně méně ohodnocených [McCarl Nielson 1990, Jurajda 2000]. Rozdíly v platech mužů a žen jsou však velmi výrazné jak v rámci homogenní vzdělanostní kategorie, tak i shodného profesního zařazení. Ženy se totiž koncentrují v jiných podnicích nebo alespoň jiných sektorech podniků než muži, a to i v rámci stejné profese. Tyto podniky nebo firmní sektory se přitom vyznačují nižší platovou úrovní [Jurajda 2000].

Podle neoklasické *teorie lidského kapitálu* se ženy snaží, na základě očekávání přerušovaného charakteru pracovní kariéry, maximalizovat svůj užitek hledáním a přípravou na takové typy zaměstnání, které neposkytují příliš velké vyhlídky na vertikální mobilitu. Vychází se z toho, že v takových zaměstnáních dosahují počáteční platy celkově nižší

úrovně, aby později výrazně stoupaly v závislosti na dosažené praxi. Vzhledem k tomu, že jsou ženy na trhu práce vůči mužům znevýhodněny kvůli rodinným povinnostem, vybírají si podle teorie lidského kapitálu feminizovaná odvětví, ve kterých nemají mužskou konkurenci. Oba způsoby mají ženám zajistit maximalizaci platu při vědomí omezení, která vyplývají z rozdělení rolí v rodině. Muži podle této teorie naopak upřednostňují typicky mužská povolání, jelikož v nich dosahují vyšších platů. Vyšší příjmy mužů v typicky mužských povoláních byly v ČR empiricky potvrzeny [Hájek 1997: 39]. Výzkumy ovšem také ukázaly, že „ženy pracující v povoláních s převahou žen dosahují nižších výdělků než ty, které pracují v typicky mužských povoláních“ [Čermáková 1999a: 135]. Zahraniční studie dále dokládají, že zaměstnankyně s nižšími počátečními platy a vyšší možností vertikální mobility dosahují vyšších platů než pracující ženy v zaměstnáních s menší možností vertikální mobility, ale zato větším počátečním platem [Grusky 1994: 597].

Vzhledem k tomu, že dvě ze tří hypotéz neoklasické teorie lidského kapitálu byly empiricky vyvráceny, a vzhledem k tomu, že genderová segregace na trhu práce i platové rozdíly mezi muži a ženami nemohou být plně vysvětleny rozdíly v lidském kapitálu, se kterým vstupují muži a ženy na trh práce, vyvinuli neoklasičtí ekonomové komplementární teorie, aniž by opustili myšlenku efektivně fungujícího trhu práce [Anker 1998: 18].

Podle neoklasické *teorie kompenzace platových rozdílů* upřednostňují ženy taková povolání a pracoviště, která jsou sice pověstná nižší platovou úrovní, nicméně poskytují určité výhody jako např. bezpečnost práce, možnost hlídání dětí nebo nákupu, a vybírají si tak část mzdy v jiné než peněžní formě [„Diskriminace...“ 1999: 16, Huffman a Velasco 1997]. V současné době, kdy je v České republice nebezpečná a fyzicky náročná práce stále více prováděna stroji, trh práce se přizpůsobuje rostoucí komputelizaci a stát či obec se podílí na finanční podpoře jeslí a mateřských škol, zatímco zaměstnavatelé neshledávají žádné výhody v tzv. „family friendly“ personální politice se však nezdá tato explanace dostačující, alespoň ne pro všechna feminizovaná povolání.

Je sice možné touto optikou nahlížet feminizované školství, v jehož rámci mohou zaměstnanci vykonávat část práce doma, ale z tohoto hlediska jsou na tom ještě lépe programátoři, kteří však vydělávají mnohonásobně více než pedagogové a mezi nimiž je žen jen velmi malý podíl. Naopak práci ve zdravotnictví a sociálních činnostech, tedy odvětvích s největším podílem žen, nelze v žádném případě označit za fyzicky nenáročnou a často ani za bezpečnou.

Ačkoliv teorie pojednává především o feminizovaných odvětvích, oborech a pracovištích, nevysvětluje fakt, proč dokonce i v rámci profesí nebo pracovišť s vysokým podílem žen mezi zaměstnanci dosahují muži vyšších příjmů, pozic a šancí na profesní postup. Hájek [1997: 39], který se soustřeďuje na motivaci mužů pracovat v těchto málo finančně oceňovaných oborech, zdůrazňuje vliv větších šancí na získání podílu na řízení. Stejný motiv však může být připsán i ženám, protože právě v těchto profesích mají reálnou možnost dosáhnout řídicích pozic.

Jiní neoklasičtí ekonomové upozornili na vliv *předsudků zaměstnavatelů vůči určitým skupinám zaměstnanců*, včetně žen, na jejich umístění na trhu práce. Jestliže se předpokládá, že ženská pracovní síla přináší zaměstnavateli nižší profit, je podle tohoto modelu logické, že je ženám vyplácena nižší mzda a mají menší šance na sehnání zaměstnání. Někteří ekonomové sice namítají, že mylné předpoklady o ženské pracovní síle by nemohly být při snaze o maximalizaci zisku zaměstnavatele dlouhodobě udržitelné,

nicméně sociální psychologové tvrdí, že stereotypy jsou běžnými kognitivními strukturami, které limitují percepci každého jedince, jenž s nimi pak nakládá v rámci racionálního jednání jako s těžko vyvratitelnými fakty [Anker 1998: 18-19]. Očekávání je navíc významným činitelem formování lidského chování, a tak lze usuzovat, že se část žen přizpůsobuje předsudkům zaměstnavatele [Grusky 1994: 625].

V době odvratu od neoklasického modelu, který staví především na předpokladu efektivního fungování trhu práce a jednoduché vazbě mezi vzděláním a pracovní produktivitou,<sup>1</sup> se stal dominantním přístup *institucionalistů*. Ti, podobně jako *strukturnalisté*, zpochybnili jednoznačný efekt vzdělání na výši platu. Institucionalisté podtrhují důležitost odborových svazů, politických a organizovaných skupin na proces přijímání uchazečů o zaměstnání do pracovního poměru [„Diskriminace...“ 1999: 17]. Strukturalisté tvrdí, že každá mzda je určena pozicí konkrétní práce v hierarchii povolání, a oslabují tak její závislost na kvalitách jedince, jenž ji vykonává [Grusky 1994: 376].

Zastánci *duální teorie trhu práce*, která představuje ve zkoumané oblasti nejznámější proud institucionalismu, zdůrazňují, že vedle sebe paralelně existují dva odlišné trhy práce,<sup>2</sup> mezi nimiž je pouze minimální prostupnost. Demarkační linii mezi nimi netvoří ani profese, ani typy podniků. Rozděluje je charakter dominantních pracovních vztahů.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé vycházejí při výběru nových zaměstnanců z omezených informací a také předsudků pojících se k pohlaví zaměstnance, jsou ženy zaměstnávány na tzv. sekundárním trhu práce. Ten se vyznačuje vysokou mírou soutěže o pracovní místa také z důvodu větší koncentrace žen do menšího počtu profesí [Graham, Hotchkiss a Gerhart 2000] a menší mírou odborového vyjednávání se zaměstnavateli, což vede ve svém důsledku k nižším mzdám a sociální nejistotě. Primární trh práce vykazuje opačné charakteristiky, včetně vyšší prestiže, míry podílu na rozhodování a jistoty zaměstnání [Rebitzer 1993]. Minimální prostupnost mezi trhy práce je dána odlišností pracovních vztahů, které vládou v rámci jednotlivých trhů. Proto zaměstnání v rámci sekundárního trhu práce navyklí na neformální vztahy nejsou schopni adekvátně reagovat na formální, právně regulovaný a rovnostářský způsob chování obvyklý v oblasti primárního trhu práce [Grusky 1994: 376].

Tato teorie dobře vysvětluje vertikální genderovou segregaci na trhu práce (ukazuje, proč ženy dosahují menších platů a horších pozic i charakteru práce v rámci stejného povolání), na straně druhé se nezabývá tím, proč přetrvává rozdělení na typicky ženská a mužská povolání [Anker 1998: 21-22].

Podle *teorie statistické diskriminace*, kterou Anker [1998: 21] vztahuje k teorii duálního trhu práce, vychází zaměstnavatelé jednak z předpokladu vysokých nákladů na zjišťování skutečných dovedností jednotlivých uchazečů o zaměstnání, a jednak z předpokladu relativně malého přínosu pro zaměstnavatele (v porovnání s náklady), který by přinesl výběr lepšího uchazeče o zaměstnání. Podle teorie proto staví většina zaměstnavatelů, při přijímání nových lidí do zaměstnání, na statisticky podložených předpokladech,

---

<sup>1</sup>) Stejně jednostranná je i představa zastánců funkcionální školy, kteří předpokládají soulad mezi profesním statutem a umístěním v hierarchii hodnot [Velký... 1996] nebo marxistů, kteří chápou odlišná ocenění pracovních výkonů v přímé závislosti na vlastnictví výrobních prostředků.

<sup>2</sup>) V empirických analýzách je tento dichotomický model často rozšířen do většího počtu segmentů [Velký... 1996].

např. o vyšší absenci žen v práci, ale také na falešných, nicméně všeobecně rozšířených domněnkách, např. o nesamostatnosti, nedostatku pracovního nasazení nebo vyšší fluktuaci žen, což způsobuje, že nejsou přijímány na pracovní místa, která vyžadují větší investice do zaměstnance. Zisk plynoucí z výběru lepšího uchazeče o zaměstnání totiž není považován za dostatečně velký, aby kompenzoval náklady na prověřování skutečných dovedností jednotlivých uchazečů. Síla této teorie spočívá především ve vysvětlení skrytých procesů během přijímacích pohovorů, ale oslabuje ve zdůvodnění diskriminačních praktik v dalším průběhu pracovní kariéry konkrétních žen [„Diskriminace...“ 1999: 17].

Podle *neomarxistů* je genderově segmentovaný trh práce nástrojem zaměstnavatelů pro účely znemožnění sjednocení zaměstnanců a vytvoření třídy „pro sebe“. *Teorie patriarchátu* definují muže jako vykořisťovatele pracovní síly žen, která je zneužívána v soukromé sféře, což ženám zabráňuje průniku do klíčových pozic ve sféře veřejné. Jedním z nástrojů exkluze žen z pracovního trhu je převzetí plné zodpovědnosti za péči o rodinu a domácnost. Důvody setrvávání tradičního rozdělení práce spočívají v socializačních procesech a procesech sociální kontroly. Genderové role naučené v průběhu socializace, ovlivňují celý život jedince, ať už se jedná o výběr školy, zálib, povolání, preferencí atd. Rozdíly mezi teoretiky nastávají v převládajícím hodnocení takového rozdělení rolí na spíše funkční (funkcionalismus) nebo spíše konfliktní (např. feministické směry).

*Genderové teorie* vysvětlují ty proměnné, které jsou v rámci ekonomických modelů trhu práce pojímány jako výchozí postuláty. Skrze odlišné role mužů a žen ve společnosti vysvětlují nižší vzdělání a postavení žen v řízení podniků, jejich koncentraci nebo nedostatek v určitých povoláních. Na základě genderových rolí a odlišného postavení žen a mužů ve společnosti vysvětlují, proč je dosažení vysokoškolského vzdělání u žen v porovnání s muži více závislé na vzdělání jejich rodičů, proč ženy pocítují menší podporu a zájem o jejich zaměstnání ze strany svých partnerů [Čermáková 1999a: 141] nebo proč je pracovní postup ženy více ovlivněn výší jejího vzdělání (a to navzdory jeho nižšímu finančnímu efektu) [Zpráva... 1999: 69].

Poukazují také na vliv předsudků, které se pojí k feminizovaným profesím a ženské pracovní síle vůbec, na umístění žen na trhu práce [Anker 1998: 23]. Větší koncentraci žen v zaměstnáních nabízejících kratší pracovní úvazky, a tak i menší platy a prestiž, vysvětlují genderové teorie jako důsledek toho, že jsou tato povolání považována za vhodná pro ženy, nikoliv za výsledek větší poptávky po částečných úvazcích ze strany žen, jak tuto situaci interpretují neoklasičtí ekonomové [Anker 1998: 29].

### **Situace na českém trhu práce**

Vysoký podíl žen na trhu práce je v České republice již dlouhou dobu běžnou záležitostí. Od šedesátých let tvořil podíl zaměstnaných žen na celkovém počtu zaměstnaných okolo 45-46 % a v devadesátých letech klesl jejich podíl zhruba o jedno procento. Nezaměstnaných žen registrovaných na úřadech práce je přitom o 3 % více než mužů. Povaha jejich nezaměstnanosti má dlouhodobější charakter. Pracovní uplatnění žen je stále více závislé na věku, rodinné situaci, vzdělání a jejich vzájemných vazbách [Zpráva... 1999: 66]. Na českém trhu práce se setkáváme se segregací mužů a žen do odlišných profesí, odvětví, sektorů a podniků. Feminizováno je především zdravotnictví a sociální činnosti (77,7 % žen), školství (75,7 % žen) a peněžnictví, pojišťovnictví (65,8 %) [Statistická... 2000].

Co se studentů vysokých škol týče, je situace obdobná stavu na trhu práce. Ženy jsou koncentrovány do menšího počtu oborů a jejich zastoupení je zhruba o 10 % nižší.

Stejně jako na trhu práce existují pochopitelně i zde feminizované obory a směry s velice nízkým zastoupením žen [*Statistická... 2000*].

Platy žen dosahovaly v roce 1999 v průměru 73,2 % platů mužů. S vyšším vzděláním tento podíl neroste. Vysokoškolačky bez vědecké výchovy dosahovaly v roce 1999 pouze 62,3 % platů vysokoškoláků bez vědecké výchovy [*Mzdy... 2000*]. Ženy v řídicích funkcích dosahují ještě nižšího podílu platů mužů na vedoucích pozicích [*Zpráva... 1999: 68*]. Podle Jurajdovy [*Jurajda 2000*] ekonomické studie<sup>3</sup> je možno na základě porušování pravidla stejné odměny za stejnou práci vysvětlit ve veřejné pracovní sféře zhruba 10 % platový rozdíl mezi muži a ženami. V soukromých firmách jde podle něho dokonce o 20 % rozdíl. Koncentrace žen v nízkopříjmových povoláních, firmách a pracovních skupinách způsobuje podle Jurajdy asi třetinu (zhruba 10 %) platových rozdílů mezi muži a ženami.

### **Výzkumný záměr**

V tomto textu je pozornost soustředěna na sociologickou analýzu postojů české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce. Středem zájmu jsou interpretace a hodnocení nižšího postavení žen v pracovním prostředí, které zastává tato vzdělanostní elita.<sup>4</sup> Je třeba si uvědomit, že se jedná o muže a ženy, kteří jsou schopni o daném námětu přemýšlet v rámci širšího společenského kontextu, formulovat své názory a domýšlet jejich důsledky. Právě oni mají navíc vysokou šanci na dosažení řídicích postů v rámci větších podniků a firem. Z této skupiny se nejčastěji rekrutují ti, kteří ovlivňují nebo rozhodují o platech, povýšení a přijetí některých dalších do zaměstnání. Vzhledem k tomu, že datový soubor české vysokoškolsky vzdělané populace, o který se tato studie opírá nejvíce, je dostatečně velký, bylo možno porovnávat rozdíly v názorech zaměstnanců, řídicích podnikových pracovníků i zaměstnavatelů na postavení žen na pracovním trhu.<sup>5</sup>

Sociologické a ekonomické explanace nerovností na trhu práce nacházejí jako i jiné sociálně-vědní teorie svou odezvu i v rámci veřejného mínění. Lidé využívají v běžném životě zjednodušené argumenty teoretiků k pochopení světa, ve kterém žijí, aniž by si tento soulad uvědomovali. Jejich argumenty jsou přitom vytvářeny jednak na základě vlastní zkušenosti, a jednak podléhají vlivu veřejných médií, na jejichž poli se odehrává boj více či méně zvýhodněných mluvčích odlišně konstruujících sociální realitu, včetně interpretace nerovností a způsobů jejich řešení. Teorie sociálních nerovností se tak stávají nositeli mýtotočného potenciálu, ale mohou být využity i k boření přetrvávajících předpokladů.

---

<sup>3</sup>) Pro tuto studii byla využita databáze ISPV (Informační systém o průměrných výdělích), kterou zpracovala Trexima, Zlín pro MPSV v rámci povinného čtvrtletního šetření zaměstnavatelů. Její nevýhodou je, že provedená analýza nezohlednila vliv mateřství na rozdíly v platech mužů a žen.

<sup>4</sup>) Ačkoliv by bylo jistě přínosné srovnání názorů vysokoškoláků s postoji populace s nižším vzděláním, nebyla k dispozici srovnatelná data. Proto není naší snahou osvětlit specifika postojů zde zkoumané skupiny.

<sup>5</sup>) Výzkum „Muži a ženy s vysokoškolským diplomem“ byl realizován Sociologickým ústavem AV ČR v roce 1998 v rámci projektu „Pozice žen s vysokoškolským vzděláním v české společnosti 90. let“. Sběr provedla agentura Sofres-Factum. Soubor 961 vysokoškoláků a 947 vysokoškolaček splňuje podmínky reprezentativity podle věku, struktury vysokoškolského vzdělání a typu místa bydliště. Další informace o tomto šetření jsou zmíněny na konci článku mezi popisy zdrojů dat.

Genderové teorie, ale i teorie statistické diskriminace poukazují na možný vliv falešných předsudků na rozhodování zaměstnavatelů a nadřízených o pracovním postupu a ocenění různých skupin zaměstnanců nebo o přijetí uchazečů do pracovního poměru. O jaké genderové stereotypy se jedná a do jaké míry jsou rozšířeny mezi českou populací, však není zcela jasné. Odpověď, kterou poskytuje tento text na dané otázky, je postavena na vlastní analýze datového souboru a opírá se také o další domácí výzkumné zprávy a studie.

#### **Metodologická poznámka**

Názory vysokoškoláků, které zde budou prezentovány, nevycházejí pouze z odpovědí na dotazníkové uzavřené otázky s předem vymezenými možnostmi odpovědí. Zpracovány jsou také reakce vysokoškoláků na otevřenou otázku situovanou na závěr dotazníku.<sup>6</sup> Tyto reakce byly vypsány do záznamového archu rozděleného do 7 tematických skupin.<sup>7</sup> Jednotlivé kategorie, do nichž byly konkrétní výroky zařazovány, nebyly stanoveny předem, jak tomu bývá u kvantitativní obsahové analýzy, ale vznikaly během záznamu dat, jak tomu je u kvalitativního šetření písemných sdělení [Wimmer a Dominick 1997]. Tento postup byl zvolen z toho důvodu, že se výzkumníkům jednalo spíše o exploraci názorů zastávaných vysokoškolačky než o jejich verifikaci či srovnávání.

Volné odpovědi respondentů týkající se postavení žen na trhu práce jsou použity komplementárně k odpovědím na uzavřené otázky na stejné téma. Zatímco výběr z předem stanovených variant odpovědí sloužil ke statistickému rozdělení populace do skupin s odlišnými názory na postavení vysokoškolaček, volně vyjádřené postoje měly zprostředkovat neočekávané interpretace dané problematiky stejně tak jako i detailnější pochopení jednotlivých statisticky podchycených názorů. Ačkoli byla mezi oběma typy analyzovaných otázek zřejmá tematická souvislost, je nutno připustit, že jejich propojení v textu nutně záviselo na imaginaci autorky.

#### **Názory na společenskou a pracovní pozici českých žen a její příčiny**

Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že téměř 2/3 vysokoškolaček a polovina vysokoškoláků se shodne na tom, že ženy mají oproti mužům omezené šance dosáhnout úspěchu. Obráceně to vidí na obou stranách zhruba jedno procento vysokoškoláků. Příčiny větší úspěšnosti mužů v práci však vysokoškoláci hledají jinde než vysokoškolačky.

---

<sup>6</sup>) Na otevřenou otázku odpovědělo 53 % z celkového počtu respondentů a dalších 15 % se vyjádřilo ve smyslu dostatečného pokrytí zkoumané problematiky v rámci předchozích uzavřených otázek. Dotaz zněl: „Na závěr Vás chceme poprosit o Vaše další sdělení, názory, připomínky či náměty k otázkám postavení mužů a žen-vysokoškoláků v české společnosti, na pracovním trhu, vztahů mužů a žen v pracovních skupinách, případně k hodnocení sociálních podmínek vysokoškoláků“.

<sup>7</sup>) Jednalo se o následující celky: připomínky ke konstrukci dotazníku, situace vysokoškoláků ve společnosti, postavení vysokoškoláků na trhu práce, situace absolventů vysokých škol na trhu práce, postavení žen na trhu práce, vztahy mezi muži a ženami na pracovišti, ostatní.

Tabulka 1. Vyrovnanost šancí mužů a žen na úspěch podle názorů vysokoškoláků v závislosti na jejich pohlaví

	Muži		Ženy	
	Abs.	%	Abs.	%
Ženy mají větší šance na úspěch	13	1,35	10	1,06
Šance mužů a žen jsou vyrovnané	462*	48,13	317*	33,47
Muži mají větší šance na úspěch	485*	50,52	620*	65,47
Celkem	960	100,00	947	100,00

Počet chybějících pozorování je 1.

\*) značí ty kategorie proměnné, ve kterých byl prokázán statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami, a to s 0,1 % možnou chybou.

$\chi^2 = 43,788$ ; Sig = 0,000; minimální očekávaná četnost = 11,42.

Faktorová analýza<sup>8</sup> pomohla odhalit celkem tři příčiny, o nichž se vysokoškoláci domnívají, že zabraňují ženám většímu průniku do klíčových pozic. Zatímco se muži vysokoškoláci přiklánějí spíše k tvrzení o tom, že *ženy nemají v porovnání s muži dostatek schopností požadovaných na trhu práce a nejeví o něj takový zájem* (43 % mužů oproti 25 % žen),<sup>9</sup> nebo hledají klíč k neúspěchu žen v oblasti zaměstnání v jejich *roli matky a pečovatelky o domácnost* (39 % mužů oproti 27 % žen), vysokoškolačky samy nalézají příčinu omezení žen spíše v *nedostatku příležitosti k jejich sebeprosazení způsobeného z části mužskou exkluzí žen z atraktivních pracovních postů* (48 % žen oproti 18 % mužů).

Tabulka 2. Názory na příčinu společenského a pracovního postavení vysokoškolaček podle pohlaví lidí s vysokoškolským vzděláním

	Muži		Ženy	
	Abs.	%	Abs.	%
Neschopnost a nezájem žen	411	43,3	237	25,4
Role matky a pečovatelky o domácnost	371	39,1	248	26,6
Nedostatek příležitosti pro ženy	167	17,6	447	48,0
Celkem	949	100,0	932	100,0

Počet chybějících pozorování je 27.

Rozdíly mezi názory mužů a žen jsou statisticky významné s 0,1 % možnou chybou.

$\chi^2 = 198,71$ ; Sig < 0,05; Minimální očekávaná četnost > 5.

<sup>8</sup>) Do faktorové analýzy vstoupilo celkem 13 položek. Po vyloučení dvou pro nízkou komunalitu a procento vysvětlení modelu byly vytvořeny tři faktory.

První faktor, nazvaný neschopnost a nezájem žen, je tvořen těmito položkami: Ženy se bojí úspěchu; Ženy nemají schopností, které jsou požadovány; Ženy nemají přirozenou autoritu; Ženy pracovní postup a kariéra nezajímá; Ženy se obávají ztráty přitažlivosti pro muže, pokud by dominovaly příjmem a postavením; Muži dokážou udělat mnoho věcí lépe než ženy.

Druhý faktor, nazvaný role matky a pečovatelky o domácnost, je tvořen těmito proměnnými: Ženy omezuje těhotenství a péče o malé děti; Ženy mají málo času kvůli rodinné zátěži; Ženy nejsou stabilní pracovní silou.

Poslední faktor, pojmenovaný nedostatek příležitosti pro ženy, zahrnuje tyto znaky: Společnost není ženám nakloněná a nepodporuje je; V práci dominují muži a ti nedají ženám šanci.

<sup>9</sup>) Uvedená procenta se vztahují k podílu vysokoškoláků nebo vysokoškolaček, kteří se přiklánějí k uvedenému názoru více než k jiným vysvětlením situace nižšího společenského postavení žen.



Tabulka 2 ukazuje, že názorové rozdíly mezi skupinou vysokoškoláků a vysokoškolaček jsou v rámci dané tematiky statisticky významné. V následujícím textu budou tyto odlišnosti postupně, faktor po faktoru rozebírány, stejně tak jako budou odhalovány i názorové rozdíly mezi zaměstnavateli, zaměstnanci, nadřizovanými a pracovníky bez nadřizovaných.

Tabulka 3. Rotovaná matice faktorových zátěží

Příčinou nižšího postavení žen ve společnosti je:	Neschopnost a nezáměr žen	Role matky a pečovatelky o domácnost	Nedostatek příležitostí pro ženy
Ženy se bojí úspěchu	<b>0,732</b>		0,190
Ženy nemají schopnosti, které jsou požadovány	<b>0,695</b>	0,135	-0,175
Ženy nemají přirozenou autoritu	<b>0,690</b>	0,160	
Ženy pracovní postup a kariéra nezajímá	<b>0,597</b>	0,175	
Ženy se obávají ztráty přitažlivosti pro muže, pokud by dominovaly příjmem a postavením	<b>0,566</b>		0,301
Muži dokážou udělat mnoho věcí lépe než ženy	<b>0,541</b>	0,339	-0,225
Ženy omezuje těhotenství a péče o malé děti		<b>0,831</b>	
Ženy mají málo času kvůli rodinné zátěži		<b>0,731</b>	
Ženy nejsou stabilní pracovní silou	0,276	<b>0,657</b>	
Společnost není ženám nakloněná a nepodporuje je			<b>0,810</b>
V práci dominují muži a ti nedají ženám šanci	0,113		<b>0,775</b>

Procento vysvětlení faktorů položkami je 54 %.

Pro rotaci faktorů byla zvolena metoda varimax.

### O schopnostech a povahových rysech

Zarážejícím zjištěním se zdá být, že více než 40 % mužů a 25 % žen s vysokoškolským vzděláním shledává neúspěch žen na trhu práce především v jejich naturelu. Tato skupina vysokoškolsky vzdělané populace odmítá představu existující společnosti jako diskriminující a po vzoru liberalistických idejí tvrdí, že „v dnešní době je již každý strůjcem svého osudu“,<sup>10</sup> „prosadí se ten, kdo umí“, „záleží na schopnostech“ a umění vyjednat svá práva a výsady „doma i na pracovišti“. Typickým představitelem zastánců tohoto názoru je muž, jehož partnerka dosáhla nižšího stupně vzdělání než on sám.

Tito vysokoškoláci tvrdí, že ženy nejsou na trhu práce diskriminovány.<sup>11</sup> Hlavní příčinu jejich menších pracovních úspěchů shledávají v jejich nedostatku na trhu práce požadovaných schopností a nezájmu o kariéru. „Ženy jsou omezeny svými fyzickými a psychickými dispozicemi“. Při detailnější analýze dat lze zjistit, že spíše než o předsudek nezájmu žen o kariéru, jde často spíše o šovinistický předpoklad jejich neschopnosti vyrovnat se mužům.

Výzkumy opakovaně potvrzují, že mezi českou populací přetrvávají stereotypy o povaze žen-zaměstnankyň, založené na genderovém rozdělení rolí ve společnosti. O ženách se soudí, že jsou „citlivé, klidné, trpělivé, pečlivé, pracovitě, spolehlivé“. Podle dat

<sup>10</sup>) Kurzívou uvedené výroky v uvozovkách v rámci celého textu jsou citacemi reakcí respondentů na otevřenou otázku ve výzkumu vysokoškolské populace.

<sup>11</sup>) Zajímavým zjištěním je, že celých 22 % z těch, kteří uvedli, že „diskriminace žen neexistuje“ nebo „muži i ženy mají stejné možnosti uplatnění a ocenění“ apod., opatrně omezilo platnost svého soudu na oblast svého pracoviště nebo oboru.

ze studie Kuchařové a Zamykalové [Kuchařová a Zamykalová 2000] se považují ale také za nesamostatné v rozhodování, nesoutěživé a bez autority. „*Neumí se (pro něco – pozn. autorky) rvát a rychle jednat*“, a to ve světě, kde „*mají zelenou průbojní, draví, nekompromisní, agresivní a drzí*“. Podle některých jsou „*muži zkrátka ve všem úspěšnější*“, a proto by „*měli být na vedoucích místech*“. Muže jako vedoucí preferuje celá polovina zaměstnaných mužů a 36 % žen. Zbytek převážně soudí, že na pohlaví nezáleží [Zpráva... 1999: 68].

Je možno si všimnout, že výše zmíněné vlastnosti, které jsou podle respondentů v pracovním prostředí požadovány, ale zároveň popírány jako vlastnosti žen, se neslučují s rolí pečovatelky, kterou ženy vykonávají v rámci své rodiny. Tato role je však s feminitou spojena natolik pevně, že se od ženy očekává v každé situaci. Na trhu práce se ženy uplatňují především ve zdravotnictví, školství nebo sociálních službách, které tuto roli implikují.

Zajímavé je, že ženy podle empirických výzkumů svou schopnost získat autoritu mírně nadhodnocují nebo muži tuto dovednost u žen mírně podhodnocují. Fakt, že ženy bývají nadřazenými většinou ve feminizovaných profesích nebo pracovních skupinách, evokuje domněnku o tom, že ženy hůře získávají autoritu právě u mužů, což zřejmě souvisí nejen s pozicí žen na trhu práce, ale i ve společnosti.

Genderové stereotypy se podílejí na reprodukci zaměstnanecké struktury, ve které jsou ženy udržovány spíše na nižších než řídicích pracovních postech, kde mohou uplatnit jim přisouzenou pracovitost, rezistenci proti monotónnosti práce, trpělivost, pečlivost a spolehlivost, zatímco jsou chráněny před rozhodováním pod tlakem a výkonem autority. Podle teorie sebesplňujícího se proctví pak ztížená možnost pracovního postupu způsobuje, že se ženy chovají podle očekávání zaměstnavatele, což ho zpětně utvrzuje o správnosti stereotypu. Někteří teoretici z oblasti sociální psychologie zdůrazňují, že se ženy v případě naplňování stereotypní představy chovají koneckonců zcela racionálně, jelikož lidé tendují k odmítání nebo marginalizaci toho, co neodpovídá jejich očekávání [Grusky 1994: 625]. Chování úspěšných žen na trhu práce je tak považováno spíše za pověstnou výjimku potvrzující pravidlo než fakt, jenž by mohl vést k přehodnocení možných předšudečných východisek.

### **O mateřství**

Vysokoškolačky se s vysokoškoly nejlépe shodnou na vysvětlení nižších pracovních úspěchů žen z důvodu mateřství a pečovatelské role ženy. I přes současné změny rodinného chování zatím patří mateřství k významným událostem v životě téměř každé české ženy. U žen se tedy s ním, i když třeba odloženým do pozdějšího věku, počítá a chápe se jako projev normality.<sup>12</sup> Mateřství ve smyslu oddané „mateřské“ lásky je pojímáno spíše jako instinkt, nikoliv sociální dovednost. Takto chápané je pevně a jedinečně spojeno s ženskou identitou.

I když se na příčině menší úspěšnosti žen na trhu práce „z rodinných důvodů“ shodne téměř třetina české vysokoškolsky vzdělané populace, je možno v jejich názorech nalézt výrazné rozdíly. Zatímco někteří definují omezení žen v roli matky jen po určitou

---

<sup>12)</sup> Za bývalého politického režimu u nás zůstávalo celoživotně bezdětných pouhých 5,5 % žen, což je vzhledem ke 4 % neplodných žen v populaci, odhadem 3-4 % lesbiček, 3 % mentálně retardovaných a 6 % celoživotně těžce fyzicky handicapovaných nepřírozeně malé číslo [Večerník 1998: 108].

dobu „po skončení mateřství už ženy nejsou diskriminovány“, jiní se domnívají, že je celoživotní záležitostí „rodinné povinnosti nutí mnohdy ženy přijmout i méně atraktivní místo či odmítnout i lákavé pracovní nabídky, čímž se samozřejmě snižuje pracovní motivace i možnost pracovního postupu“. „Nejdřív je žena diskriminována, protože se zaměstnavatel bojí, že otěhotní, pak kvůli dětem, a když už děti odrostou a ona se může konečně naplno věnovat své práci, tak už je zase moc stará.“

Mateřství je považováno za základní a nepřenositelnou roli ženy. Jako taková působí na všechny ostatní role, které jsou ženě připsány nebo jež během života získá. Ačkoliv je chápáno celými 25 % vysokoškolaček jako hlavní faktor limitující jejich možnosti na trhu práce, není většinou pojmáno jako zcela determinující. Vysokoškolačky stejně jako ženy s nižším vzděláním vesměs znají strategie, jak skloubit rodinu a zaměstnání nebo je od sebe oddělit tak, aby se vzájemně neovlivňovaly [Čermáková 1999b: 3].

Avšak aplikujeme-li výše uvedenou faktorovou analýzu pouze na soubor soukromě podnikajících vysokoškoláků se zaměstnanci, zjišťujeme, že se jejich interpretace nižšího postavení žen na trhu práce od zaměstnaných vysokoškoláků liší, a to ve větším důrazu, který kladou podnikatelé na pracovní handicap žen právě v podobě mateřství a péče o děti. Mateřství a péče o děti je chápána jako hlavní příčina menších úspěchů žen na trhu práce zhruba 45 % vysokoškolskými podnikateli se zaměstnanci a 32 % zaměstnávajícími vysokoškolskými podnikatelkami.<sup>13</sup> Stejná tendence (totiž větší důraz na pracovní handicap žen v podobě mateřství a péče o děti) byla zjištěna také u zaměstnaných vysokoškoláků, nikoliv však vysokoškolaček, s nejméně šesti podřízenými.<sup>14</sup>

Více než 60 % vysokoškolaček nicméně odpovědělo, že práci i rodinu dokáží skloubit bez větších problémů. Další 17 %, které jistě nesnáze pociťují, nešidí práci, ale naopak rodinu. Právý opak uvedly jen 2 % vysokoškolaček, ale také stejný podíl vysokoškoláků. Obavy zaměstnavatelů a nadřízených z neschopnosti žen přijatelně skloubit rodinu a zaměstnání může tedy pochopitelně výrazná většina vysokoškolaček na základě vlastní zkušenosti mateřství pociťovat při nejmenším za neoprávněné, když ne (z nejrůznějších důvodů) za diskriminující.

Vysokoškolačky většinou zvládají pracovní a rodinné úkoly, které zůstávají v rámci asymetrické dělby práce v rodině stále převážně na nich, na úkor času věnovaného čistě sobě, svým zálibám a přátelům.<sup>15</sup> Vzhledem k tomu, že mateřství je pro české ženy silnou sociální normou, neusilují o takové práce, které by vylučovaly založení rodiny. Podle teorie kompenzace rozdílů se koncentrují převážně ve školství, v němž charakter práce umožňuje, aby si nosily práci s sebou domů a řešily pracovní úkoly i po odchodu z pracoviště, což také činí častěji než vysokoškoláci. Dřívějšími odchody z práce řeší rodičovské povinnosti jako vyzvedávání dítěte ze školky nebo jeho ošetřování v době nemoci, které vysokoškolačky v dvoukariérovém manželství (stejně jako i ostatní české ženy) často přijímají jako svou povinnost, s níž jim může, ale nemusí jejich partner pomoci.

<sup>13</sup>) Uvedená procenta se vztahují k podílu vysokoškoláků nebo vysokoškolaček, kteří se přiklánějí k uvedenému názoru více než k jiným vysvětlením situace nižšího postavení žen.

<sup>14</sup>) Jiné významné názorové odlišnosti na příčinu nižšího postavení žen na trhu práce nebyly mezi zaměstnanými vysokoškoláky bez podřízených a s podřízenými nebo soukromě podnikajícími vysokoškoláky s podřízenými zjištěny.

<sup>15</sup>) Vysokoškolačky vykazují celkově menší spokojenost s množstvím svého volného času než vysokoškoláci. Ti naopak uvádějí častěji, že volný čas si pro sebe najdou opravdu každý den.

Tabulka 4. Zvládání rodinných a pracovních povinností z pohledu vysokoškoláků podle pohlaví

	Muži		Ženy	
	Abs.	%	Abs.	%
Zvládám dohromady bez problémů	443*	55	472*	63
Dohromady nezvládám, šidím rodinu	236**	30	131**	17
Dohromady nezvládám, šidím práci	10	1	12	2
Zvládám obojí tak napůl	101	13	129	17
Dohromady nezvládám, mám problémy s oběma	10	1	8	1
Celkem	800	100	752	100

Počet chybějících pozorování je 356.

\* značí ty kategorie proměnné, ve kterých byl prokázán statisticky signifikantní rozdíl mezi muži a ženami s 5 % možnou chybou a \*\* s 0,1 % možnou chybou.

$\chi^2 = 33,320$ ; Sig = 0,000; Minimální očekávaná četnost = 8,72.

Česká populace ve výzkumech opakovaně vykazuje silnou prorodinnou orientaci. V situaci, kdy většina žen v produktivním věku pracuje a zaměstnání se vzdát nechce a ani z ekonomických důvodů nemůže, se tedy ze strany státu očekává podpora pracujících matek a „zlepšení fungování i zpřístupnění služeb, aby se žena mohla odpoutat od domácnosti“. Na druhou stranu se však lze setkat také s názorem, že „muži by měli být finančně ohodnoceni tak, aby žena nemusela pracovat“. Nutno podotknout, že tento názor, který bylo možno slyšet v České republice i na politické scéně, je v rozporu s veřejně deklarovaným meritokratickým principem hodnocení zaměstnance podle jeho výkonu. Zavádění kritérií typu ženatý-svobodný nebo muž-žena do systému odměn za práci odporuje koncepci prosazování rovných příležitostí. Lze se však domnívat, že paternalistické chápání mzdového zabezpečení, jak bylo uplatňováno ve státních podnicích, kdy signifikantně nižší mzdy žen byly vedoucími pracovníky zcela oficiálně ospravedlňovány argumentem, že „ony přece neživí rodinu“, bude pravděpodobně přezít ještě dlouho.

#### O diskriminaci a neexistenci rovných příležitostí

Mateřství je s problematikou rovných příležitostí pro muže a ženy úzce svázáno. Se vzrůstajícím počtem let, která vysokoškolačka stráví v domácnosti výchovou dětí, roste pravděpodobnost, že bude při návratu na pracovní trh shledávat mateřství jako profesně omezující. Roste ovšem také šance, že příčinu svého pracovního omezení nebude spatřovat ve své konkrétní situaci mateřství, ale spíše v sociálních konstrukcích na mateřství nabalených a v předsudečném postoji k ženám vůbec. Záleží zřejmě na tom, s jakým přístupem se setká při návratu na pracovní trh a jakým způsobem svou zkušenost vyhodnotí; jestli jako diskriminující nebo přirozenou. Svou úlohu zde hraje zcela jistě i postoj, který žena zaujímá k rozdělení genderových rolí v české společnosti. Stereotypní dělbu práce mohou ženy chápat jako konfliktní ve stylu teorie patriarchy „muži zneužívají ženy tím, že na nich přenechávají rodinné povinnosti“ nebo se s ní smířit „ačkoliv péče o děti fakticky omezuje ženy na trhu práce, ony děti jako svůj pracovní handicap neberou“.

Nedostatečnou podporu příležitostí pro ženy garantovanou společností nebo dokonce vědomou snahu o jejich redukci považuje za příčinu svého omezení téměř celá polovina vysokoškoláček. U vysokoškoláků toto zdůvodnění nižšího postavení žen na trhu práce jako jedině naopak naprosto propadlo. Situace, které vysokoškolačky hodnotí jako diskriminující, hodnotí muži spíše jako úděl a přirozenost.

Téměř třetina vysokoškolaček uvedla, že zažila pracovní diskriminaci jen proto, že měla malé děti. Jiné sice existenci diskriminace popřely, ale vzápětí uvedly, že se s některou z praktik exkluze na trhu práce z důvodu mateřství setkaly. „*Ženy u nás nejsou diskriminovány, ale je pravda, že když mají malé děti, tak shánění zaměstnání velmi těžko*“. Tato situace je často způsobena tím, že ženy akceptují obavy zaměstnavatelů jako racionální, a tak přistupují na jejich pravidla hry.

Pocit nedostatku příležitostí pro ženy se s věkem vysokoškolačky zvyšuje. Tato situace je pochopitelná, jestliže si uvědomíme, že mladé vysokoškolačky ve věkové kategorii do 30 let prožívají z hlediska rovnosti mužů a žen platově nejvyrovnanější (nikoli však vyrovnané) období a nejsou nuceny řešit každodenní konflikty plynoucí z dvojrole zaměstnané matky.

Nelze říci, že nižší finanční ohodnocení ženy je způsobeno pouze jejím mateřstvím. Rozdíl v průměrných měsíčních mzdách mužů a žen je totiž významný také u bezdětných, a to nejen mladých vysokoškolaček, u nichž se mateřství očekává do budoucna, ale i u starších 40 let.

Fakt, že se pocit exkluze na pracovním trhu zvyšuje s věkem vysokoškolačky, lze v období rostoucí nezaměstnanosti interpretovat také jako důsledek prožitku věkové diskriminace. Ženy se cítí diskriminovány na základě svého věku daleko častěji než muži, což je pochopitelné, jestliže si uvědomíme, že častěji pracují v takových zaměstnáních, kde je vyžadován mladistvý vzhled, a navíc odcházejí do důchodu dříve než muži, což je v očích zaměstnavatelů diskvalifikuje v soutěži o získání práce.<sup>16</sup>

Ačkoliv je nezaměstnanost žen o něco vyšší než mužů, není menší možnost získání zaměstnání tím, co by vysokoškolačky chápaly jako nejvíce frustrující. Konečně, i když je podle některých respondentů „*na trhu práce nedostatek míst*“, tak „*vysokoškoláci prostě přijmou i méně kvalifikovanou práci bez požadavku na jejich vzdělání*“. Největší nerovnosti v šancích mužů a žen vidí vysokoškolačky shodně s ženami s nižším vzděláním v získání vedoucího a ředitelského místa [Křížková 2000: 6]. Příčinou těžké dostupnosti těchto postů je podle některých „*mužská ješitnost*“,<sup>17</sup> „*nižší respekt žen v práci*“ a „*nedůvěra v jejich schopnosti*“.<sup>18</sup> Podle zaměstnavatelů je hlavní příčinou především fakt, že „*lidé preferují vedoucí-muže*“ (podle tabulky 4.2.9. ze studie [Kuchařová a Zamykalová 2000]).

#### **Vliv věku na homogenizaci názorů mužů a žen**

Z výzkumu vyplynulo, že čím jsou respondenti starší, tím větší je názorová shoda mezi skupinou mužů a žen na hlavní příčinu nižšího postavení žen na trhu práce. Vysokoškolačci-muži se v závislosti na stoupajícím věku přiklánějí sice sporadicky (18 % mužů), nicméně přece k postoji typickému pro ženskou vysokoškolskou část populace a vysokoškolačky (25 % žen) zase naopak. Čím je vysokoškolák starší, tím je větší pravděpodobnost, že přistoupí na možnost vysvětlení neúspěchu žen z důvodu nedostatku rovných

<sup>16</sup>) Podle výzkumu Muži a ženy na trhu práce z roku 1995 se v životě cítila znevýhodněna na základě svého věku téměř třetina žen, zatímco podíl mužů, kteří zažili podobnou zkušenost, nedosahoval ani 25 %.

<sup>17</sup>) Podobné výroky proneslo dvakrát více žen než mužů.

<sup>18</sup>) Nositelkami posledních dvou názorů byly pouze ženy.

příležitostí. Čím starší je vysokoškolačka, tím vzrůstá naopak pravděpodobnost souhlasu s tvrzením o neschopnosti a nezájmu žen o kariéru a pracovní postup.

Shodně s Čermákovou [Čermáková 1999b: 4] lze postupnou rezignaci a paradoxní smířování žen s názory většinové populace, a tak i většinovým názorem mužů, chápat jako důsledek subjektivního vnímání sekundárního postavení žen a vlastní špatné zkušenosti se sebeprosazením. Větší sebedůvěru mladých vysoce vzdělaných žen, dospívajících do průměrného sňatkového věku svobodných v průběhu devadesátých let, lze interpretovat v kontextu změn rodinného chování; konkrétně odsunu mateřství do pozdějšího věku vysokoškolaček nebo jeho odmítnutí vůbec. Současné absolventky vysokých škol neodcházejí na mateřskou dovolenou krátce po ukončení studií tak, jak tomu bylo po celá 70. a 80. léta. Prodloužená doba, po kterou budují svou kariéru před jejím dlouhodobým narušením, které znamená často snížení odbornosti a opuštění kariérních plánů, bude zřejmě i nadále pozitivně ovlivňovat sebehodnocení i hodnocení pracovních schopností žen. Svůj vliv však v tomto případě nesehrály jen změny rodinného chování, ale také společensko-politické proměny devadesátých let, které přinesly možnosti studia a práce v zahraničí, umožnily soukromé podnikání a celkově přenesly zodpovědnost za umístění na trhu práce na jedince.

Nepřímou úměru mezi věkem vysokoškoláka a jeho souhlasem s většinovým názorem vysokoškolaček o existenci diskriminace na trhu práce, je možno interpretovat na základě jeho s věkem se měnících zkušeností na trhu práce. Platové i poziční rozdíly absolventů a absolventek vysokých škol v rámci jednoho podniku nebo profese totiž nejsou tak markantní jako později v průběhu jejich pracovní kariéry. Diskriminace absolventek na pracovním trhu bývá pro jejich kolegy skrytá. Projevuje se např. ve formě menších investic, které do nich v porovnání s kolegy vkládá zaměstnavatel.

### **Spokojenost s postavením žen na trhu práce**

Stejně tak jako větší část vysokoškolaček než vysokoškoláků vnímá šance žen na trhu práce jako omezené, tak i větší podíl vysokoškolaček projevuje celkovou nespokojenost s postavením žen v české společnosti (62 % žen). Bez povšimnutí by ale nemělo zůstat ani 34 % vysokoškoláků-mužů, kteří vnímají současnou sociální pozici žen jako problémovou. Celých 14 % vysokoškoláků a sedmkrát méně vysokoškolaček se domnívá, že na pozici žen by se v naší společnosti nemělo nic měnit. Téměř polovina vysokoškolské populace se shodne na tom, že k odstranění nerovností je třeba společného úsilí mužů a žen. Zhruba polovina vysokoškolaček a o necelých 15 % méně vysokoškoláků (především staršího věku) dále vyžaduje stanovení patřičných zákonů.<sup>19</sup> Poměrně velká shoda panuje v tom, kdo by v žádném případě neměl být aktérem změn. Česká společnost odmítá tendence vidět ženy a muže proti sobě v opozici. Zřejmě i proto jsou u nás vnímány snahy feministických aktivistek jako cizí a neužitečné, protože u nich se antagonistický postoj předpokládá. České ženy často přijímají parciální rovnost jako fakt a „metodou

---

<sup>19)</sup> Diskriminace podle pohlaví je formálně zakázána Ústavou ČR, nicméně česká soudní praxe téměř nezná případy řešené na ústavním základě jako jediném legislativním zdroji. Teprve v letošním roce byl explicitně vyjádřen zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, v přístupu k zaměstnání, v odborné přípravě či v pracovním postupu podle pohlaví v novele zákoníku práce, která bude platit od 1. 1. 2001. V současné době se také rozvinula v úzkém kruhu odborníků v oblasti práva diskuse o vytvoření samostatného zákona o rovnosti mužů a žen, nicméně průchodnost takového zákona v parlamentu se zdá být bez předchozí rozsáhlé kampaně nemožná.

participace rozkládají patriarchální a hierarchické struktury mužské dominance latentně a velmi zvolna“ [Čermáková 1995: 19].

### Shrnutí

Na začátku tohoto textu byly zmíněny různé teoretické koncepce pro explanaci genderových nerovností na trhu práce. Jejich aplikace na českou společnost však není vždy možná z důvodu specifik, kterými se vyznačuje český transformující se trh práce.

U některých profesí přetrvávající statusová inkonzistence, typická pro země bývalého socialistického bloku, zpochybňuje plošnou použitelnost *funkcionální teorie*, podle níž rozdílné ocenění lidí v zaměstnání odráží různou společenskou důležitost práce, kterou vykonávají. Ze stejného důvodu a dále na základě evidence větších platových rozdílů mezi vysokoškoláky a vysokoškolačkami než mezi muži a ženami s nižším vzděláním (ačkoliv právě vysokoškolačky si vybírají nejkratší rodičovskou dovolenou), lze zpochybňovat i plošnou aplikaci základních tezí *neoklasických modelů*, které vysvětlují rozdílné postavení mužů a žen na trhu práce na základě nižšího vzdělání žen a jejich pracovního omezení v podobě odchodu na mateřskou dovolenou.

Neoklasická *teorie lidského kapitálu* předkládá vysvětlení koncentrace žen ve feminizovaných odvětvích. Ta je v souladu s tímto modelem interpretována jako důsledek racionální volby žen, jež se snaží vyhnout mužské konkurenci, v níž by z důvodu výše uvedených základních premis neoklasických přístupů nemohly uspět. Empirické výzkumy však ukázaly, že ženy pracující ve feminizovaných odvětvích a povoláních dosahují nižších platů než ty, které pracují v typicky mužských povoláních.

Zdánlivě o trochu lepší vysvětlení segregace mužů a žen na trhu práce nabízí neoklasický *model kompenzace rozdílů*, který lze aplikovat na některá feminizovaná povolání a pracoviště. Podle něho ženy upřednostňují taková povolání a pracoviště, která jsou sice pověstná nižší platovou úrovní, nicméně poskytují určité výhody jako např. bezpečnost práce, a vybírají si tak část mzdy v jiné než peněžní formě. Není možné použít tuto teorii pro vysvětlení koncentrace žen do všech feminizovaných odvětví.

*Strukturalisté* shodně s *institucionalisty* kritizují premisu neoklasických teorií o závislosti postavení zaměstnance na trhu práce na jeho vzdělání a pracovní zkušenosti. Strukturalisté tvrdí, že každá mzda je určena pozicí konkrétní práce v hierarchii povolání, a oslabují tak její závislost na kvalitách jedince, který ji vykonává. *Duální teorie trhu práce*, která se prosadila v rámci *institucionálního* myšlenkového proudu, vysvětluje na příkladě odděleného primárního a sekundárního trhu práce, proč ženy dosahují menších platů, horších pozic a charakteru práce v rámci stejného zaměstnání jako muži. Na straně druhé se nezabývá tím, proč přetrvává rozdělení na typicky ženská a mužská povolání.

Podle *teorie statistické diskriminace* vycházejí zaměstnavatelé při přijímání nových lidí do zaměstnání ze statisticky podložených předpokladů, ale také falešných předpokladů o ženské a mužské pracovní síle z toho důvodu, že zjišťování skutečných dovedností jednotlivých uchazečů o zaměstnání by pro ně znamenalo náklady, které by nebyly kompenzovány užitkem z výběru schopnějšího uchazeče. Síla této teorie spočívá především ve vysvětlení skrytých procesů během přijímacích pohovorů, ale oslabuje ve zdůvodnění diskriminačních praktik v dalším průběhu pracovní kariéry konkrétních žen.

Podle *neomarxistů* je genderově segmentovaný trh práce nástrojem zaměstnavatelů kterým zabraňují sjednocení zaměstnanců. *Teorie patriarchátu* definují muže jako vyko-

řist'ovatele pracovní síly žen. Ta je zneužívána v soukromé sféře, což ženám zabraňuje průniku do klíčových pozic ve sféře veřejné.

*Genderové teorie* jsou zaměřeny na vysvětlení základních postulátů některých ostatních uvedených teorií. Skrze genderové role vysvětlují odlišný lidský kapitál mužů a žen, se kterým vstupují na trh práce. Podobně jako někteří ekonomové a teoretici statistické diskriminace upozorňují zastánci genderových teorií na vliv předsudků o ženské pracovní síle na chování zaměstnavatelů, zaměstnanců i připravujících se na zaměstnání. Z těchto přístupů jsme vycházeli při stanovení výzkumného záměru. Tím bylo jednak zjištění, do jaké míry jsou rozšířeny předsudky o ženské pracovní síle mezi českými vysokoškolačky, a jednak šetření jejich interpretací a postojů k nerovnému postavení žen na trhu práce.

Rozsah a zaměření výzkumu nesměřovalo k celkové kritice zmiňovaných teoretických koncepcí a vzhledem k nedostatku srovnatelných výzkumných dat o zkoumaných názorech celé české populace nebylo možné vytyčit ani specifika postojů vysokoškolsky vzdělané populace. Přehled nejznámějších teoretických koncepcí genderových nerovností na trhu práce sloužil jako úvod do problematiky nerovností mezi muži a ženami na pracovním trhu. Základní kritika teoretických modelů byla využita k popisu specifík ženské pracovní síly na českém trhu práce.

Genderové nerovnosti se na něm projevují jednak v podobě platových rozdílů, a jednak jako segregace mužů a žen do různých pracovních sektorů, odvětví, profesí, podniků, pracovních skupin i postů. Výzkum ukázal, že vysokoškolačky mají větší sklon tyto nerovnosti chápat jako diskriminující, zatímco muži je častěji interpretují jako důsledek ženského naturelu.

Předpoklad nedostatku schopností, které jsou požadovány na trhu práce, u žen se ukázal být mezi českou nejvzdělanější částí populace, a to především mužskou, silně rozšířen bez ohledu na to, zda se jednalo o zaměstnavatele, řídicího pracovníka nebo zaměstnance bez podřízených.

Podle různých šetření se ženám vytýká především menší soutěživost, nedostatek asertivity, nesamostatnost v rozhodování a nedostatek autority. Tyto znaky jsou považovány za maskulinní a vhodné pro výkon vedoucích funkcí. Ženám jsou připisovány naopak vlastnosti pečovatelky (jako pečlivost, citlivost, trpělivost), která je naopak pevně spjata s feminitou. Tyto předsudky ovlivňují nejen zaměstnavatele, ale i ambice zaměstnankyň a uchazeček o práci.

Vysokoškolačky si existenci těchto předsudků často uvědomují a nejsou se svou pozicí v české společnosti zcela spokojeny. Téměř třetina z nich uvedla, že byla ve svém životě diskriminována z důvodu mateřství a skoro polovina se cítí být na trhu práce znevýhodňována z jiného důvodu než péče o děti. Přesto k rozdělení genderových rolí ve společnosti přistupují jako k faktu a nehodlají se za účelem zlepšení svého postavení nijak organizovat ani vyvolávat konflikty. Dávají přednost spíše pozvolnému průniku na vyšší pracovní, ale i společenské pozice.

*HANA HAŠKOVÁ je odbornou pracovnící Sociologického ústavu Akademie věd České republiky a studentkou magisterského cyklu sociologie a sociální antropologie na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy. Zabývá se výzkumem genderových rolí a proměnami v chápání mateřství. Zkoumá jejich vliv na postavení žen na trhu práce i v rodině.*



### Zdroje dat

*Muži a ženy na trhu práce.* 1995. Sociologický výzkum zaměřený na pracovní vztahy a postoje ekonomicky aktivních mužů a žen byl realizován za podpory Grantové agentury České republiky (GA ČR č. 403/94/1891). Dotazováni byli ekonomicky aktivní lidé (N = 495 mužů, 492 žen).

*Muži a ženy s vysokoškolským diplomem.* 1998. Sociologický výzkum zaměřený na život a práci vysokoškolsky vzdělané české populace byl realizován za podpory Grantové agentury České republiky (GA ČR č. 403/97/0586). Dotazováni byli pouze vysokoškolsky vzdělaní ekonomicky aktivní lidé (N = 961 mužů, 947 žen).

### Literatura

- Anker, R. 1998. *Gender and Jobs Sex Segregation of Occupation in the World*. Geneva: International Labor Office.
- Čermáková, M. 1995. „Gender, společnost a pracovní trh.“ *Sociologický časopis* 31: 7-24.
- Čermáková, M. 1997. „Postavení žen na trhu práce.“ *Sociologický časopis* 33: 389-404.
- Čermáková, M. 1999a. „Gender Differences among Economically Active University Graduates.“ *Czech Sociological Review* 7: 127-144.
- Čermáková, M. 1999b. „Sociální pozice žen s vysokoškolským vzděláním.“ *Data & Fakta*, č. 4. „Diskriminace žen v zaměstnání a její důvody.“ 1999. *Sociální politika*, no 7-8: 16-18.
- Graham, M. E., J. L. Hotchkiss, B. Gerhart 2000. „Discrimination by Parts: a Fixed-effects Analysis of Starting Pay Differences Across Gender.“ *Eastern Economic Journal* 26(1): 9-27.
- Grusky, D. B. (ed.) 1994. *Social (Class, Race and Gender) Stratification in Sociological Perspective*. Boulder: Westview Press.
- Hájek, M. 1997. „Vývoj vybraných oborů vzdělání z hlediska genderu.“ *Pracovní texty* 97:5. Praha: SoÚ AV ČR.
- Hradecká, I. 1995. „Výrobní dělníci, industriální vztahy a sociální politika: základní orientace a postoje.“ *Sociologický časopis* 31: 485-499.
- Huffman, M. L., S. C. Velasco 1997. „When more is less.“ *Work and Occupation* 24(2): 214-244.
- Jurajda, Š. 2000. „Ženy versus muži na trhu práce: trocha empirie.“ 16. seminář ČSE v řadě Ekonomické teorie a česká ekonomika. Praha: ČSE.
- Křížková, A. 2000. „Diskriminace na českém pracovním trhu.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* č. 2-3: 6.
- Kuchařová, V., L. Zamykalová 2000. *Rovnost příležitostí žen a mužů*. Praha: VÚPSV
- McCarl Nielson, J. 1990. *Sex and Gender in Society: Perspectives on Stratification*. Prospect Heights, IL: Waveland Press.
- Rebitzer, J. B. 1993. „Radical Political Economy and the Economics of Labor Markets.“ *Journal of Economic Literature* 31(3): 1394-1437.
- Rich, B. L. 1995. „Explaining Feminization in the U.S. Banking Industry, 1940-1980: Human Capital, Dual Labor Markets or Gender Queuing?“ *Sociological Perspectives* 38(3): 357-380.
- Statistická ročenka 1999. 2000.* Praha: ČSÚ.
- Večerník, J. (ed.). 1998. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. Praha: Academia.
- Velký sociologický slovník.* 1996. Praha: Karolinum.
- Wimmer, R. D., J. R. Dominick 1997. *Mass Media Research*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Zpráva o lidském rozvoji 1999.* Praha: VÚPSV.