



GENDER ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI VÝZKUM

www.genderonline.cz

2-3/2002

Postavení českých žen na trhu práce, ženy v řídicích pozicích a vztah rodiny a práce v jejich životě jsou hlavní témata tohoto dvojčísla čtvrtletníku Gender – rovné příležitosti – výzkum. Problematika genderových nerovností na trhu práce je nejen aktuální z hlediska projektů aktuálně řešených v týmu Gender & sociologie, ale i jako jedna z kapitol, které je třeba v současné české společnosti řešit a diskutovat i v rámci vstupu České republiky do Evropské unie.

V oddíle **Gender** uvádíme problematiku výzkumu trhu práce z genderového hlediska slovníkem důležitých pojmů. Radka Radimská přináší přehled teorií francouzské sociologie práce a Hana Hašková se zabývá problémem bezdětnosti, který zejména pro budoucnost představuje jeden z mnoha aspektů a důsledků kariérních plánů současných žen. Dále přinášíme anotace dvou knih, které představují odlišná teoretická východiska při zkoumání postavení žen v managementu.

V oddíle **Rovné příležitosti** otevírá Marie Čermáková problém genderové analýzy přístupu ke vzdělání a ukazuje, jaká je úspěšnost žen a mužů při přijetí na vysokou školu, Hana Hašková a Alena Křížková podávají přehled možných opatření umožňujících harmonizaci práce a rodiny a Radka Radimská vysvětluje nerovnou pozici vdaných žen na trhu práce.

Oddíl **Výzkum** informuje o dvou projektech, které byly letos v oddělení Gender & sociologie zahájeny. Alena Křížková v článku Rodina a/nebo práce v životě českých manažerek přináší některé z výsledků předvýzkumu k jednomu z projektů. Na závěr předkládá Marcela Linková závěry z workshopu Věda o ženách, pro ženy a se ženami, který 12. 6. 2002 pořádalo Národní kontaktní centrum: Ženy a věda v Praze, a Patricie Šulcová informuje o semináři na téma rovných příležitostí mužů a žen, který pořádala Evropská komise 3. a 4. června v Bruselu.

práce. Dokazuje, že zaměstnavatelé ve sféře průmyslové výroby využívají schopnosti, kterých ženy nabyly v oblasti rodiny prostřednictvím domácích prací (zručnost, přesnost, schopnost vykonávat více úkonů zároveň). Tyto schopnosti jsou považovány za ženskou přirozenost, a nejsou proto uznávány a ohodnoceny jako profesionální kvalifikace, což vede k **devalorizaci ženské práce**. Tato kniha ale neměla takový ohlas, jaký by si zasloužila – byla pokládána spíše za práci ženy než za práci sociologa.

V 70. letech se ve Francii začalo aktivizovat radikální feministické hnutí a do výzkumných institucí nastoupilo mnoho žen-socioložek. V oblasti sociologie práce se jim podařilo dosáhnout zásadních změn paradigmatu: **dokázaly totiž zpochybnit přímo definici práce**. Do pojmu práce byla **konečně zahrnuta i práce** v domácnosti, ženy v domácnosti přestaly být označovány jako neaktivní a domácí práce začala být chápána jako základ patriarchálního vykořisťování. Soukromé se tak stalo politickým.

V této době ve Francii dochází k zásadním politickým, právním a institucionálním změnám, které ustavují rovnost ženských práv v rodině, ve vzdělání a ve světě práce. Objevují se konfrontace mezi právním přístupem, který zdůrazňuje upevnění rovnosti mezi muži a ženami, a sociologickým přístupem, který dokazuje reálné přetrvávání nerovností. Začíná být zpochybňována ochranná logika ženské práce, která v podstatě zapřičiňovala mnohé nerovnosti: jednalo se zejména o ochranu ženy v mateřství, která vedla k představě slabé a křehké ženy, nestále potencionálně těhotné, jež rozhodně přispěla

k devalorizaci ženské práce. Od té doby ženy požadují nový přístup ke **skloubení pracovních a rodinných rolí, skloubení svobody pracovat a svobody být matkou**.

V 80. letech byla v sociologii práce věnována pozornost právě problematice skloubení obou sfér – práce domácí a práce profesionální. Ukázalo se, že pokud chceme porozumět rozdílnému postavení mužů a žen na pracovním trhu, **musíme nejprve zkoumat genderovou dělbu práce v rodinné oblasti**. Nerovnost mezi pohlavími na pracovním trhu pramení v první řadě z faktu, že domácí práce je stále pokládána za ženskou povinnost.

Touto tematikou se zabývala například studie **Danièle Kergoat** nazvaná *Ouvriers = ouvrières? (Dělníci = dělnice?)* z roku 1978. Kergoat vysvětluje, že technická a sociální dělba práce se kryje s genderovou dělbou práce, že každé zkoumání ženské práce se musí zároveň zabývat postavením žen ve sféře reprodukce a že je nutno analyzovat způsob, jakým zaměstnavatelé využívají ženských schopností získané v domácí oblasti, aniž by je dostatečně ohodnotili. **Sociologie práce se ve Francii v 80. letech spojuje se sociologií rodiny**.

Hlavní teze této nové sociologie práce byly shromážděny v roce 1984 v kolektivní publikaci *Le sexe du travail (Pohlaví práce)*. Zdůrazňuje se

Z OBSAHU ČÍSLA:

GENDEROVÉ NEROVNOSTI NA TRHU PRÁCE 1

RADKA RADIMSKÁ

BEZDĚTNÍ NA TRHU PRÁCE: VLIV VZDĚLÁNÍ A ZAMĚSTNANOSTI NA REPRODUKČNÍ CHOVÁNÍ 3

HANA HAŠKOVÁ

ÚSPĚŠNOST MUŽŮ A ŽEN PŘI PŘIJETÍ NA VYSOKOU ŠKOLU V ČR 7

MARIE ČERMÁKOVÁ

MOŽNOSTI SKLOUBENÍ PRÁCE A RODINY V ŽIVOTĚ ŽEN 8

HANA HAŠKOVÁ A ALENA KŘÍŽKOVÁ

ŠTĚSTÍ A NEŠTĚSTÍ V DANÉ ŽENY 9

RADKA RADIMSKÁ

RODINA A/NEBO PRÁCE V ŽIVOTĚ ČESKÝCH MANAŽEREK 10

ALENA KŘÍŽKOVÁ

GENDER

GENDEROVÉ NEROVNOSTI NA TRHU PRÁCE – POHLED FRANCOUZSKÉ SOCIOLOGIE

Sociologie práce byla až do 50. let 20. století **mužskou disciplínou**. Přestože její náplní mělo být odhalování rozdílů a hierarchií ve sféře práce a pracovního trhu, dlouhou dobu nevěnovala ani tu nejmenší pozornost nerovnostem mezi mužskou a ženskou prací.

Ve Francii se první vlaštovkou stala v polovině 60. let práce socioložky **Madeleine Guilbert**: v knize *Les fonctions des femmes dans l'industrie (Funkce žen v průmyslu)* odhaluje specifické rysy ženské dělnické



zde, že sféra produkce a sféra reprodukce jsou dvě pracovní oblasti, ve kterých vládou nerovné vztahy mezi muži a ženami, a nerovnost na pracovním trhu pramení z nerovného rozdělení práce v rodině. Tímto dílem navíc končí období, kdy ženská práce byla pokládána jen za specifickou a marginální část práce jako takové. Nyní se již předpokládá, že **každá práce má své pohlaví, buďto mužské anebo ženské.**

Na počátku 90. let dochází k další, ještě významnější změně optiky: **od sociologie ženské práce se přechází k sociologii genderových odlišností ve světě práce**, od ženských studií se přechází ke genderovým studiím. Většina prací vzniklých v této době se zabývá srovnáváním mužské a ženské situace – mužských a ženských platů (Silvera, 1996), kariér (Cacouault, 1995, Laufer et Fouquet, 1998), životních drah (Battagliola, 1998, Alonzo, 1996) atd. Dále se objevuje myšlenka, že je třeba zabývat se mužskou prací stejným způsobem, jakým je zkoumána práce ženská, tedy jako genderově konstruovanou aktivitou – mužské pohlaví není neutrální.

Do analýzy jsou přibírána nová témata: vedle práce jako takové se zkoumá i zaměstnanost a nezaměstnanost či pracovní aktivita. **Od otázky genderové dělby práce se přechází k otázce genderového rozdělení pracovního trhu.** Otevírá se také studium vzdělání a výuky – 90. léta jsou obdobím **spolupráce mezi sociologií práce a sociologií vzdělávání.** Objevuje se totiž nový jev: dívky jsou ve škole na všech úrovních úspěšnější než chlapci. To otevírá otázku, jak vysvětlit přetrvávání profesionálních nerovností, přestože se tolik zvýšil ženský vzdělanostní kapitál.

V roce 1998 vychází nová kolektivní publikace, zabývající se postavením žen na francouzském pracovním trhu: *Les nouvelles frontières de l'inégalité (Nové hranice nerovnosti)*, ed. M. Maruani. Těmito novými hranicemi jsou zejména **vysoká ženská nezaměstnanost, nejistota zaměstnání, koncentrace žen v nekvalifikovaných zaměstnáních a převaha práce na částečný úvazek.** Na jedné straně rostou rovnostářská dynamika některých žen na trhu práce, na druhé straně se objevují nová rizika a nerovnosti. Začíná se proto hovořit o « **dualizaci** » **postavení žen** ve společnosti, která je zapříčiněna nerovnostmi v samotné ženské populaci.

Podle autorek a autorů této publikace studium vývoje odlišného postavení mužů a žen na trhu práce umožňuje odhalit strukturální změny, ke kterým došlo vlivem transformace aktivní populace. Zkoumání genderových odlišností na pracovním trhu nepřináší jen poznání specifik

ženské práce, ale vede k celkovému pokroku v poznání pracovního světa jako takového.

Ve Francii, podobně jako v jiných zemích, došlo co se týče postavení žen na pracovním trhu k postupnému vývoji reprezentovanému třemi principy. Po prvotním principu **formální rovnosti**, který spočíval v rovnosti práv žen a mužů na pracovním trhu, následoval princip **rovnosti zacházení**, spočívající v přijetí zákonů proti přetrvávajícím faktickým diskriminacím, a nakonec byl přijat princip **rovnosti šancí**, jenž je spojen s pozitivními opatřeními, jež mají za cíl napravovat konkrétní důsledky nerovné situace. Zejména judikatura Evropského soudního dvora umožňuje bojovat proti nepřímým diskriminacím prostřednictvím pozitivních akcí, jež mají odstraňovat faktické nerovnosti. Přesto všechna tato legislativní opatření jsou příliš slabá, zvláště vezmeme-li v úvahu, že odlišné zacházení s muži a ženami může být nakonec legálně ospravedlněno „potřebami podniku“ nebo „silami trhu“. Pozitivní akce a kvóty navíc vyvolávají ve Francii bouřlivé debaty a kontroverze a v soukromých podnicích je možnost jejich aplikace omezena.

Sociologie genderových nerovností na trhu práce se proto musí zabývat všemi následujícími úrovněmi: právem a normami, které právo ustavuje; mírou rozdílu mezi těmito normami a skutečností; politikami, které mají za cíl tento rozdíl odstraňovat; a nakonec strategiemi aktérů, založenými buďto na akceptování či neakceptování daných norem.

Radka Radimská
článek vznikl za podpory CEFRES

Podle:

Laufer, J., Marry, C., Maruani, M.: Masculin – Féminin: questions pour les sciences de l'homme. PUF, Paris 2001.

Literatura:

Alonzo, P.: Femmes employées. L'Harmattan, Paris 1996.

Battagliola, F.: „Les trajectoires d'emploi des jeunes mères de famille“. Recherches et prévisions, nř 52, 1998.

Cacouault, M.: „Féminisation et masculinisation des professions: approches historiques et comparatives“. Les cahiers du Mage, nř 1, 1995.

Guilbert, M.: Les fonctions des femmes dans l'industrie. Mouton, La Haye 1966.

Kergoat, D.: „Ouvriers = ouvrières? – propositions pour une articulation théorique de deux variables: sexe et classes sociales“. Critiques de l'économie politique, 1978.

kol. aut.: Le sexe du travail. PUG, Grenoble 1984.

Laufer, J. et Fouquet, A.: „Les femmes dans l'entreprise: le plafond de verre est toujours là“. Revue française de gestion, nř 119, 1998.

Maruani, M. (éd.): Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail. La Découverte / Mage, Paris 1998.

Silvera, R.: Le salaire des femmes: toutes choses inégales par ailleurs. La Documentation française, Paris 1996.

SLOVNÍK POJMŮ

GENDER

Pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit a různí se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Jsou předmětem socializace. Závaznost těchto rozdílu tedy není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.

DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POKLAVÍ

Apriorní zamezení přístupu k jakýmkoliv zdrojům, možnostem a příležitostem jedinci pouze na základě jeho kategorizace podle pohlaví bez zjišťování a ověřování jeho individuálních schopností a možností.

GENDER KONTRAKT

Je souborem implicitních a explicitních pravidel, uplatňovaných a vymáhaných

v každodenním životě, která ženám a mužům přisuzují různou práci, hodnotu, odlišné povinnosti a zodpovědnosti. Tato genderová „smlouva“ je nepsanou „dohodou“, regulující vztahy mezi muži a ženami. Její reálná podoba je historicky a geograficky proměnlivá. V některých oblastech života může znevýhodňovat muže a v jiných zase ženy. Její projevy nabývají různých podob, od formálního vyloučení mužů nebo žen z některých sfér sociálního života až po latentní formy jejich exkluze z některých sociálních aktivit a pozic. Termín vznikl s odkazem k novodobé přirozenopravní teorii „společenské smlouvy“ a na základě teorie „genderových rolí“, jež pojednává o jejich vzájemném vztahu působení i reprodukce.

SKLENĚNÝ STROP

Soubor bariér, uplatňovaných na ženy jako celek, které ženám brání postupu na vyšší pozice v zaměstnání. Bariéry pracovního postupu žen můžeme shnout do několika typů na:

- a) společenské** – zahrnující rovnost příležitostí v přístupu ke vzdělání a zaměstnání,
- b) tzv. bariéra odlišnosti** – pracovníci, kteří přijímají nové zaměstnance si stereotypně spíše

vybírají ty uchazeče, kteří se od nich významně neodlišují. Pak pokud na vyšších pozicích převažují muži, bude si nejvyšší management podle této teorie vybírat opět muže,

c) **institucionální bariéry**, kdy není zajišťována dostatečná informovanost o pozici žen na vedoucích a řídicích pozicích a zejména statistiky práce nejsou dostatečně genderově citlivé,

d) **segregace pracovního trhu** se uplatňuje i na vertikální rozdělení pozic. Ženy, které dosahují vedoucích a řídicích pozic se uplatňují opět spíše ve feminizovaných, méně prestižních a finančně výhodných oborech,

e) **old-boy network** – sítě neformálních vztahů, které mezi sebou vytvářejí muži aktivitami na pracovišti i mimo ně. Problémem zde je zejména nízký podíl žen na pracovišti a vyloučení žen z mimopracovních např. sportovních aktivit. Tyto sítě neformálních vztahů jsou pak muži využívány v pracovních vztazích, což znevýhodňuje ženy nezapojené do těchto sítí,

f) **diskriminace na základě pohlaví** – viz



výše

g) **sexuální obtěžování** – nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné chování, které je založeno na sexu a které má vliv na důstojnost žen. V tomto případě jde zejména o chování nadřízených a kolegů v práci,

h) **antidiskriminační zákony** – legislativní opatření zakazující diskriminaci. Tyto zákony nemají dostatečné mechanismy postihu tak, aby nebyla žalobou postížena zejména žena a zároveň diskriminace není společností považována za významný problém hodný žaloby.

KARIÉRNÍ VZOREC

Kariérní vzorec je výsledný součet pozic, zaujímaných individuem (zahrnující nepracovní aktivity), a přechodů z jedné pozice do druhé. Důležitými faktory pro kariérní vzorec jsou podle Kanter zejména z hlediska individua: aspirace, odpovědnost, příležitost, moc. Tyto faktory nejsou v institucích rozdělovány mezi muže a ženy rovnoměrně, ale jejich distribuce je závislá na genderových stereotypech. Např. při přijímání do zaměstnání je uplatňován tzv. **genderově zakotvený vzorec** (gender – based schema). Znamená to, že každá žena je při přijímání pohovoru „zatížena“ genderovými stereotypy bez ohledu na její aspirace a schopnosti.

TOKENISMUS

Pojem, které lze do češtiny těžko přeložit, jedná se o fenomén, kdy je zástupce v jiném společenství jediný či početně vzácný. Pak se tento zástupce stává jakýmsi symbolem (token) své skupiny, je k němu obracena větší pozornost a soustřeďují se vůči němu stereotypy.

Kanter popisuje tři jevy, které se projevují ve vnímání tokenů: pozornost, kontrast a asimilace. Tokenové přitahují pozornost právě svou výjimečností ve skupině; pozorovatelé mají tendenci přehánět rozdíly mezi zástupci většiny a tokeny a zejména charakteristiky tokenů a jejich sociální zařazení je předmětem generalizace a stereotypizace. Pak je pro tokeny jednodušší se přizpůsobit těmto stereotypům.

NETWORKING

Pojem, popisující vytváření sítí vztahů na různé úrovni formálnosti za účelem získání zejména statků – pracovních nebo vzdělávacích příležitostí, účast v projektech apod., které nejsou pouze formální cestou jednoduše dostupné. Vzhledem k tomu, že sítě jsou vytvářeny převážně mimo pracovní prostředí nebo pracovní dobu, jsou ženy často z těchto aktivit vyloučeny – viz výše – old-boy network.

MENTORING

Slovo mentor pochází z řečtiny. Užívání slova mentor je založeno na vztahu Mentora, řeckého učence, a Telemacha, syna Odyssea. V současné době se mentoring chápe jako proces, v jehož rámci mentor (starší, zkušená a v oboru zavedená osoba) poskytuje podporu a rady týkající se kariérního rozvoje menteeho mimo rámec běžných vztahů mezi podřízeným a nadřízeným. Mentoring zahrnuje několik aspektů: koučování, poradenství, pomoc a vytváření sítí. Podpora, kterou mentor menteeu poskytuje, se realizuje na dvou rovinách. První se týká **kariéře-profesní podpory**, která zahrnuje otázky technických znalostí, výzkumných metod, výzkumného směru, vědecké komunikace, a druhá je **psychosociální**. Na této rovině se mentee dozvídá a učí etické standardy vlastního oboru a odpovědnému chování ve vědecké praxi.

(zdroj: Mentoring for Women in Europe: A Strategy for the Professional Support of Women. German Youth Institute. Mnichov.

<http://cgi.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=153>)

SEGREGACE DLE GENDERU

Pojem segregace se v genderových analýzách vztahuje ke koncentraci mužů a žen v rozdílných sektorech, povoláních či pracovních pozicích. Protože tato koncentrace vzniká na základě nerovných vztahů mužů a žen, přičemž práci a zastoupení mužů se bez ohledu na skutečné schopnosti a kvalifikaci přisuzuje vyšší důležitost a kompetence, dochází k genderové nerovnosti. Zdůvodnění genderové nerovnosti často spočívá v tom, že ženy a muži mají tendenci pracovat v odlišných povoláních s rozdílnou úrovní odměňování. Výzkumy však ukazují, že rozdíly v odměňování či v možnosti získat pracovní místo, pozici či

postup v zaměstnání nejsou přímo vázány na rozdílnou úroveň kvalifikace a odpovědnosti vyžadované pro danou pozici, ale jsou přímo vázány na gender. Při zkoumání genderových nerovností je důležitý koncept dělby práce, který rozlišuje mezi **horizontální segregací**, která označuje segregaci mezi různými povoláními a sektory, a **vertikální segregací**, která se vztahuje ke koncentraci mužů a žen na různých pracovních místech dle stupňů nebo podle jiných pracovních hierarchií. Složitost genderové segregace je prokazována studii, které odhalily, že i tehdy, proniknou-li ženy do uzavřených struktur pracovního trhu a jsou úspěšné v mužských povoláních, často dochází k tzv. **resegregaci** a konstituci mužských a ženských ghet uvnitř povolání. V literatuře často dochází k záměně pojmu segregace s pojmem segmentace, který se také vztahuje k trhu práce. Správné je užití pojmu segmentace (případně segment) tam, kde chceme označit rozdělení trhu na části dle různých ekonomických charakteristik, například sektor, typ, resort, odvětví (například též lze užití označení hůře placený segment pracovního trhu), bez vztahu k sociálně či jinak konstruovaným kategoriím, pojmům a označením.

STEJNÁ ODMĚNA ZA PRÁCI STEJNÉ HODNOTY

Stejná odměna za práci, které je připisována stejná hodnota bez diskriminace podle pohlaví nebo stavu, a to ve vztahu ke všem aspektům odměny a platových podmínek (Článek 141 (ex 119) Amsterodamské smlouvy)

POZITIVNÍ AKCE

Kroky zaměřené na určitou skupinu, které mají za cíl eliminovat a předcházet diskriminaci nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění, které vychází ze stávajících postojů, chování a struktur (někdy také nazýváno pozitivní diskriminace).

Zdroj:

Powel, N.G. (ed.) 1999. Handbook of Gender and Work. London: Sage Publ.

Rosabeth Moss Kanter: Men and Women of the Corporation, New York 1993: BasicBooks

BEZDĚTNÍ NA TRHU PRÁCE: Vliv vzdělání a zaměstnanosti na reprodukční chování

Rodina a práce tvoří jednu ze základních dimenzí lidského života. Podíly mužů a žen, kteří ve svém životě nezaložili rodinu nebo nebyli ekonomicky aktivní, jsou historicky proměnlivé a liší se také mezi různými společnostmi i společenskými skupinami.

PRONIKÁNÍ ŽEN NA TRH PRÁCE

Zatímco ženy tvoří již od 60. let 20. století zhruba polovinu z ekonomicky aktivní populace, před 2. světovou válkou byl podíl ekonomicky aktivních žen daleko menší. Zaměstnanost žen měla dalekosáhlé důsledky na jejich mateřství a vstup do manželství, stejně jako byl sňatek a porod dítěte často spjat s ukončením nebo omezením výdělečné aktivity ženy.

Na konci 19. století se osudy celoživotně svobodných, a tedy převážně i bezdětných žen lišily od života jejich vdaných vrstevnic právě z hlediska jejich účasti na trhu práce. Jejich podíl (11%) odpovídal spíše západoevropskému modelu rodinného chování, pro nějž byl typický nejen vysoký věk snoubenců, ale s ním související také vyšší podíl celoživotně svobodných a bezdětných. **Podíl celoživotně svobodných žen zůstával v 19. století vyšší než u mužů.** Ve druhé polovině 19. století dosahoval v některých oblastech dokonce až 1/5 žen, zatímco maximálně 1/12 mužů (Horská 1998; 1999).

Vdané ženy se převážně věnovaly práci v domácnosti, rodině a výchově dětí. Ženy svobodné nezůstávaly závislé na své původní rodině, ale žily většinou samostatně a živily se na rozdíl od svých vdaných vrstevnic díky své účasti na trhu práce. Uplatňovaly se většinou ve funkci služebných, ale také v rámci svobodných povolání. Podle rakouské statistiky povolání z roku 1890 **byla mezi ženami ve svobodných a samostatných povoláních ve věku 30-40 let provdána sotva třetina**



a v 50-ti letech necelá čtvrtina takto pracujících žen. U žen zaměstnaných službou v domácnosti bylo provdáno ve všech věkových kategoriích pouze nepatrné procento žen (Horská 1999).

Nejvyšší zastoupení žen v zaměstnání bylo v dělnických profesích, a to především v zemědělství a textilním průmyslu. Omezený přístup žen k vyššímu vzdělání se totiž ve vztahu k jejich uplatnění na trhu práce projevil především tím, že ženy po dlouhou dobu absentovaly v povoláních intelektuálních. Pro výkon práce, vyžadující poměrně těžké fyzické zatížení, jakými byla např. práce rolnic nebo služebných, nosících dennodenně naplněná vědra s vodou do patrových měšťanských domů, jim však zpravidla kladeny překážky nebyly. Dělnice však nezůstávaly tak často jako ostatní výdělečně činné ženy bezdětné. Bylo mezi nimi totiž poměrně vysoké zastoupení ve svazku s otcem jejich nemanželských dětí kohabitujících žen. Sňatek totiž nezřídka znamenal pro ženu ztrátu zaměstnání (Horská 1999; Kárníková 1965). **Podíly nemanželských dětí se tak pohybovaly ve druhé polovině 19. století na poměrně vysoké úrovni 14-15%.** Vysoký podíl na nemanželské plodnosti přitom mělo německé obyvatelstvo. U toho se ustálil jako jeden z rodinných modelů postup: nejdříve narození dítěte nebo několika dětí nesezdanému páru (žijícímu ve městě ve faktickém manželství, jelikož zde mohly být opomenuty problémy týkající se dědictví, a na venkově žijícímu oddělené u svých původních rodin), a později, po několika letech, dodatečný sňatek legitimizující již narozené děti jako děti manželské nebo alespoň dodatečně otcovou uznání dětí (Šalamounová 2001).

Vliv zaměstnání na životy žen na konci 19. století je zřetelný především ve srovnání rodinného života zaměstnaných žen a mužů. **Zatímco v rámci svobodných povolání byla většina pracujících mužů ženatá, většina takto pracujících žen byla naopak svobodná.** Konkrétně v učitelském povolání se žena provdat v zásadě nesměla, chtěla-li si svou pozici učitelky udržet (Horská 1998).

Ačkoliv byl po celé 19. století zřetelný rozdíl mezi zaměstnaností vdaných a svobodných žen, nelze říci, že by vdané ženy nepracovaly za mzdu vůbec. Podle Horské (1999) naopak finanční podmínky rodin dělníků, úředníků a zkrachovalých obchodníků vyžadovaly finanční výpomoc ze strany žen, které tak byly ochotny pracovat za nižší mzdy než jejich svobodné vrstevnice, závislé pouze na svém vlastním příjmu. Vypomáhaly většinou v domácnostech bohatších lidí nebo provozovaly činnosti, nevyžadující školní vzdělání, ale dovednosti, které žena potřebovala ve svém každodenním životě.

Výdělečná činnost tak byla východiskem jednak pro ženy chudé, které si potřebovaly vydělat na věno nebo uživit svou rodinu, pro ženy ze středních vrstev, které raději zůstaly svobodné, než by uzavřely sňatek s ženichem z nižší společenské vrstvy, a ženy, jimž se dostalo vzdělání, se chtěly (především pak ve 20. století) stále častěji uplatnit také na trhu práce.

FEMINIZACE POVOLÁNÍ

Zatímco obrazy celoživotně svobodných a bezdětných žen na konci 19. století a počátku 20. století poměrně zřetelně charakterizují v knižních publikacích české historičky a demografky, obrazy celoživotně bezdětných a svobodných žen žijících v socialistické éře se s jejich početní marginalizací (až na 6% celoživotně bezdětných a 3% celoživotně svobodných na konci 80. let) vytrácí.

Přesto lze na základě prací Kučery (1994), Jurečka (1968a,b), Možného (1983) a Zuzánkové (1976) shrnout, že ekonomická aktivita, ale především **vzdělání žen mělo i nadále zásadní vliv na relativní počet jejich dětí.** Ve věku 30-39 let byla v roce 1979 zhruba čtvrtina lékařek, čtvrtina inženýrek a 13% učitelek bez závislých dětí, zatímco v rámci profesí se silným zastoupením žen, nevyžadujících vysokoškolské vzdělání, jich bylo pod 10%. **U mužů přitom závislost plodnosti na dosaženém vzdělání v takovém rozsahu prokázána nebyla (Možný 1983).**

Vyšší koncentrace celoživotně svobodných a bezdětných žen byla nalezena především mezi vysokoškolačkami pronikajícími do oborů s nízkým zastoupením žen. Tyto ženy 1) vstupovaly do manželství významně méně často a ve vyšším věku než ostatní vysokoškolačky; 2) jejich plodnost byla nižší, a to nejen kvůli

vyššímu podílu bezdětných žen, ale také vyššímu podílu žen s jedinákem; 3) konflikt jejich pracovních a profesních rolí nakonec častěji vedl k rozvodům (Možný 1983).

V 80. letech identifikuje I. Možný (1983) vysoké podíly celoživotně svobodných a bezdětných žen například mezi inženýrkami. Mezi lékařkami, v jejichž oboru byl proces feminizace odstartován o něco dříve, pozoruje významné změny v rodinném chování mezi skupinou lékařek starších 65 let (které vystudovaly v období, kdy medicína byla ještě téměř výhradně mužský obor) na straně jedné, a skupinou lékařek mladších (které vystudovaly v období feminizované medicíny) na straně druhé. Zatímco lékařky, které vystudovaly krátce po 2. světové válce, zůstávaly často celoživotně bezdětné i svobodné, a když uzavřely sňatek, tak v průměrném věku 37 let (!), lékařky, které vystudovaly v době, kdy již podíl lékařek ve zdravotnictví přesahoval podíl mužů a ne obráceně, praktikovaly již jiný model rodinného chování.¹ Ten byl podle Možného (1983) bližší rodinnému chování učitelek, jejichž povolání bylo feminizováno z vysokoškolských profesí jako první.

Zatímco ještě v první čtvrtině 20. století (kdy ještě zdaleka nebylo učitelství převážně ženským oborem) předpokládá Možný (1983) mezi kantorkami relativně vysoké podíly bezdětných svobodných žen, v 80. letech již charakterizuje rodinné chování učitelek v opozici k ostatním vysokoškolským profesím sňatkem v nižším věku, vyšší plodností a nízkou rozvodovostí. **Změna očekávání, která se pojí k roli vyučující/ho, tak umožnila nejen koncentraci rodinně orientovaných žen, ale také mužů do tohoto oboru. U mužských kolegů učitelek byl totiž Možným (1983) zaznamenán vyšší podíl mužů se třemi a více dětmi, a to nejen v porovnání s ostatními vysokoškolačky, ale dokonce s celou populací.**

Vliv vzdělání na bezdětnost

Zatímco je tedy bezdětnost spojována v české i zahraniční literatuře s kariérově a pracovní orientovanými ženami s vyššími než průměrnými výděly žen, bezdětní muži zastávají naopak nižší pracovní pozice s nižšími než průměrnými příjmy (Bernard 1975; Gerson 1986; Hakim 2000). Tento fakt je možné chápat v souvislosti se současným nastavením genderového kontraktu (Hašková 2000) a jeho vlivem na rodinný život a výběr životního partnera.

Podle Hamplové (2000), která zkoumala názory mladých svobodných lidí na ideální vlastnosti životních partnerů, je úspěšnost v zaměstnání, dobré finanční i hmotné zabezpečení a vysokoškolské vzdělání očekáváno od budoucích životních partnerů významně častěji ze strany českých žen než mužů. Jestliže se v naší společnosti očekává v rodině od ženy především pečovatelská a mateřská role, a od muže role hlavního živitele rodiny, pak je kariérová orientace ženy chápána spíše jako překážka její mateřské role a neúspěšnost muže v zaměstnání zase jako překážka jeho živitelské role. Fakt, že **zatímco šance mužů na sňatek rostou s jejich vzděláním, šance žen s rostoucím vzděláním naopak klesají**, ukázal v 80. letech na české populaci I. Možný (1983). Tento trend potvrzuje i zaznamenaná **tendence žen k hypergamii**, tedy k situaci, kdy se jedinec snaží provdat za sociálně výše postaveného partnera/ku. Vysokoškolačky a muži se základním vzděláním se tak dostávají při ženské hypergamii do nevýhodného postavení, jelikož vysokoškolačky pak mají tendenci vstupovat do sňatku nejen s vysokoškolačkami, ale i maturantkami, zatímco ženy se základním vzděláním vstupují do manželství nejen se stejně vzdělanými muži, ale také s muži vyučenými (Kastrňák 2001).

V 90. letech se vysokoškolačky dostaly do nevýhodné pozice na sňatkovém trhu i díky dospívání silných populačních ročníků do sňatkového věku. České ženy si totiž berou o zhruba 2 roky starší muže. Na základě výkyvů plodnosti v 70. letech tak došlo k situacím sňatkové tísně, která postihla v různých obdobích jak muže, tak ženy. Sňatková tíseň se zdá být pro ženy dvojnásobně nepříznivá z toho důvodu, že jim s přibývajícím věkem ubývá strašných svobodných mužů, zatímco mužům teoreticky s přibývajícím věkem každým rokem přibývá nová věková kohorta svobodných nevěst. Se zvyšujícím se věkem tak muži přestávají akceptovat jako partnerky stejně staré a starší ženy, zatímco se ženy se zvyšujícím věkem stávají tolerantnější i k mladším partnerům (Kastrňák 2001).



Strategií vysokoškoláček ve sňatkové tísní tak může být na straně jedné sňatek s vysokoškolačkou stejně starým nebo mladším. Na druhou stranu lze však spolu s reálným odkládáním sňatků i prvních porodů a očekávaným nárůstem počtu celoživotně svobodných a bezdětných očekávat také nárůst celoživotně bezdětných žen s vyšším vzděláním, které se nebudou ochotny vdát „pod úroveň“.

V současné době Hamplová (2000) předpokládá 15-ti procentní a Kučera (1996) až 30-ti procentní celoživotní bezdětnost v generaci, u níž došlo k souběhu společenské transformace české společnosti s věkem zakládání rodiny. Nezodpovězenou otázkou stále zůstává, nakolik budou tyto lidé chápat svou rodinnou situaci spíše jako důsledek vlastní svobodné volby, výsledek nepříznivých sociálních podmínek nebo následek promeškání biologické šance.

Hana Hašková

Poznámka:

1) Možný (1983) ve své publikaci nerozlišuje mezi jednotlivými obory ve zdravotnictví, nicméně na základě jeho teorie lze usuzovat, že se např. rodinné chování lékařek v chirurgii značně odlišovalo od chování pediatřiček.

Literatura:

- Bernard, J. 1973. *American Family Behavior*. New York: Russell & Russell.
- Gerson, K. 1986. *Hard Choices: How Women decide About Work, Career and Motherhood*. University of California Press.
- Hašková, H. 2000. *K gender kontraktu*. Gender, rovné příležitosti, výzkum 1: 7.
- Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*. Preference Theory. New York: Oxford University Press.
- Hamplová, D. 2000. „Postoje k manželství a rodičovství“ In Fialová, L.; Hamplová, D.; Kučera, M.; Vymětalová, S. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: SLON.
- Horská, P. 1998. „Nový demografický režim“, In Fialová, L.; Horská, P.; Kučera, M.; Maur, E.; Musil, J.; Stloukal, M. *Dějiny obyvatelstva českých zemí*. Pp.: 193-227. Praha: Mladá Fronta.
- Horská, P. 1999. *Naše prababičky feministky*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny.
- Jureček, Z. 1968a. *Bezdětná manželství*. Demografie 1.
- Jureček, Z. 1968b. *Bezdětná manželství*. Demografie 2.
- Kármiková, L. 1965. *Vývoj obyvatelstva v českých zemích 1754-1914*. Praha: Nakladatelství Československé Akademie věd.
- Kastrňák, T. 2001. *Strukturální příčiny poklesu sňatečnosti a nárůstu svobodných v devadesátých letech v České republice*. Sociologický časopis 2.
- Kučera, M. 1994. *Populace České republiky 1918-1991*. SoU AV ČR.
- Kučera, M.; Fialová, L. 1996. *Demografické chování obyvatelstva České republiky během přeměny společnosti po roce 1989*. Praha: SoU AV ČR.
- Možný, I. 1983. *Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů*. Brno: Univerzita J.E. Purkyně.
- Salamounová, P. 2001. *Mimomanželská plodnost v České republice*. Diplomová práce obhájená na katedře demografie na Přírodovědecké fakultě UK.
- Zuzánková, N. 1976. *Bezdětná manželství*. Demografie 2.

ANOTACE KNIHY ROSABETH MOSS KANTER: MEN AND WOMEN OF THE CORPORATION, NEW YORK 1993: BASICBOOKS, 390 s.

Kniha Rosabeth Moss Kanter, která vyšla poprvé v roce 1977, je klasikou, ze které dodnes čerpají všechny autorky i autoři sociologických prací na téma genderových vztahů v organizaci obecně a zejména v managementu. Tato studie, která pojednává o širokých souvislostech pracovních vztahů v korporacích, zejména na úrovni vedoucích a řídicích pracovníků, se zaměřuje zejména na rozdíly v postavení mužů a žen na těchto pozicích a jejich vysvětlení. Základem této práce je rozsáhlá případová studie, kterou Kanter provedla v 70. letech v jedné korporaci v USA a která autorce slouží za základ argumentace.

Teorie Rosabeth Moss Kanter je v řadě teoretických prací na téma gender v managementu výjimečná tím, že za hlavní příčinu nerovného postavení žen v práci a zejména na manažerských pozicích nepovažuje prvotně kategorií genderu, tak jako naprostá většina ostatních autorů, ale právě naopak pozici, kterou daná pracovnice nebo pracovník aktuálně zastává. Umístění individua v organizační struktuře je základem pro vysvětlení jeho jednání a postojů spíše než jeho genderová kategorie. **Základem vztahů v organizaci jsou podle Kanter tři faktory: struktura příležitostí (mobilitních šancí), moc a proporční zastoupení sociálního typu, do kterého individuum patří.** Kanter argumentuje, že ať už jde o muže nebo ženu v nevýhodné a nerovné pozici s nízkými mobilitními šancemi a nízkou mírou moci, jejich jednání je velmi podobné a odvíjí se prvotně právě od této pozice.

V první části knihy, nazvané **Hráči a prostředí**, popisuje zastoupení

mužů a žen v byrokratických strukturách a vysvětluje průnik a růst tzv. maskulinní etiky v managementu a vedle toho naopak feminizaci administrativní práce. Prostředí managementu bylo postupně nastaveno jako vysoce racionální prostředí v opozici k prostředí pracujících na nižších pozicích, jejichž chování je více založeno na emocionálních charakteristikách. Kanter zde vychází z Weberovy teorie byrokracie jako racionální a neemocionální instituce. I když už poměrně dávno teorie lidských vztahů upozorňovaly na „feminní“ element v nových formách organizace, které se mimo jiné vyznačují týmovou strukturou a projektovým řízením, „maskulinní etika“ v managementu dominovala po většinu 20. století. Tyto teorie, zdůrazňující „feminní“ prvky a vlastnosti, však velmi často vedou spíše k zakořenění stereotypu o ženách jako emocionálních pracovnicích a odsunují je do jiných sektorů a pozic, které nevyžadují racionalitu jako základ jednání. Ženy, které se chtějí v managementu prosadit, musí podle této teorie dokázat schopnost myslet jako muž.

V části nazvané **Role a image** popisuje tři typy rolí, významných pro prostředí velkých korporací: manažery, sekretářky a manželky. **Manažerská pozice se podle Kanter vyznačuje zejména vysokou mírou nejistoty**, která vede k tendenci vytvářet a zvyšovat sociální podobnost v tomto prostředí. Kanter odhalila závislost mezi mírou pocítované nejistoty a intenzitou vyžadované homogenity pracovníků na manažerských pozicích. Pokud si je totiž manažer jistý svou pozicí, vítá heterogenní prostředí svých podřízených a podle toho si je vybírá a naopak.

Role sekretářek je v knize popisována jako nebyrokratická anomálie právě díky úzkému vztahu nadřízeného a jeho sekretářky, který překračuje hranice diskretnosti a jehož výsledkem je, že sekretářka neodvozuje své postavení od svých schopností, ale od postavení svého nadřízeného. Všechny charakteristiky vztahu: nadřízený – sekretářka vedou k metafoře jejich vztahu jako manželství (nebo „kancelářské manželství“). Kanter dále rozebírá způsob udržování nízké mobility sekretářek – „trénovanou neschopnost“ a zároveň „dilema nepostradatelnosti“, které je drží dlouhodobě na stejné pozici.

Role manželek manažerů je pro prostředí organizace také významné. Manželky na jedné straně motivují manažery k větší výkonnosti tím, že je staví do role živitele. Na druhé straně významně ovlivňují pozici zaměstnaných žen v organizaci. Image manželek má velmi často výraznou tendenci se přenášet na tyto ženy a snižovat tak jejich pozici. Manažeři totiž stereotypně ne dost ostře rozlišují mezi jednáním s manželkami a spolupracovnicemi nebo podřízenými ženami.

V části nazvané **Struktury a procesy** rozebírá Kanter tři podle ní nejdůležitější faktory vymezující pozici, postuje a jednání mužů a žen v organizaci: příležitost, moc a zastoupení. Autorka **definuje faktor příležitosti jako sebenaplňující prorocství**. Čím větší míru aspirací, loajality k práci a odpovědnosti pracovník „vyzařuje“, tím více šancí postupu se mu otevírá. Moc považuje Kanter za velmi důležitou pro vedoucí pozici a popisuje způsoby jejího získávání a zvyšování. **Moc jednak zvyšují aktivity**, které jsou výjimečné, jsou vidět a zároveň relevantní k řešenému problému. Druhou silou, která pomáhá získávat a udržovat moc, jsou **aliance se sponzory, spolupracovnicí a podřízenými**. Vedle toho autorka vysvětluje důsledky nedostatku moci, kterou pocítují někteří manažeři a velice často ženy, kterým se popisovanými způsoby nedaří moc získávat. Nedostatek moci vyvolává zejména „neurotické“ lpění na pravidlech hry, zvýšenou kontrolu práce podřízených a „teritoriální chování“ ve vztahu k zastávané pozici. Pravidla hry a kontrola jejich dodržování se pro takové pracovníky stávají jediným nástrojem moci. Toto jednání je také spjaté s již popisovanou nejistotou pozice.

Třetím důležitým faktorem je poměr zastoupení sociálních skupin, v tomto případě mužů a žen. **Fakt, že ženy tvoří na manažerských pozicích menšinu, výrazně ovlivňuje jejich chování a postuje, ale i postuje většiny – mužů – k ženám**. S tím je spojen koncept tokenismu (viz slovník pojmů v tomto čísle). Zejména na faktoru poměrného zastoupení Kanter ukazuje, že chování a postuje nejsou přímým důsledkem genderových rolí a stereotypů, ale především důsledkem pozice v organizační struktuře. Tvrdí totiž, že kdyby byl poměr mužů a žen na manažerských pozicích obrácený, muži by se chovali velmi podobně jako ženy, které tvoří minoritu.



V části nazvané **Chápání akce** shrnuje svou teorii vztahu individua a organizace a staví ji do opozice vůči individuálnímu modelu vysvětlení nerovné pozice žen v managementu. Individuální model považuje za základ nerovností genderové nastavení vztahů mužů a žen. Dále Kanter vyzdvihuje **tři důležité podmínky, které jsou třeba ke změně struktury organizací:**

1. Pochopení, že zlepšení kvality pracovního života a sociální dopady organizační struktury jsou stejně důležitým měřítkem efektivity systému jako ekonomické ukazatele.
2. Rovné příležitosti v zaměstnání pro ženy a další minority je další důležité téma, které podle Kanter nemůže být vyřešeno bez ohledu na strukturu příležitostí, moci a zastoupení žen a minorit.
3. Organizace samy by měly mít zájem zvýšit efektivitu jednání, jelikož nedostatek mobilních šancí, moci a tokenismus generuje zaměstnance, kteří mají nízké aspirace, pocítují nízkou loajalitu v práci, jsou stresováni, málo riskují a vůbec se chovají neefektivně ve vedoucích pozicích.

Podle Kanter je jediným řešením problému zároveň zvýšení mobilních šancí, zlepšení stylu řízení a zvýšení moci nadřízených ve smyslu odpovědnosti a samostatného rozhodování a zvýšení podílu žen a minorit jako třetí z nutných kroků, které pro dosažení významného výsledku musí jít ruku v ruce.

Poslední vydání knihy *Men and Women of the Corporation* doplnila autorka rozsáhlým doslovem nazvaným **Hledisko 90. let: Jak globální ekonomika přetváří moc a kariéry v korporacích**. Hlavní obecnou změnou, která se odehrála od napsání této knihy a kterou autorka vyzdvihuje, je všeobecný **nárůst nejistoty kariéry**. Dále popisuje jednotlivé změny, ke kterým došlo v amerických organizacích, z nichž jednou zajímavou je „ženský podnikatelský boom“, který Kanter staví do přímé souvislosti s problémem skleněného stropu (viz slovník pojmů v tomto čísle) a všemi bariérami příležitostí pro ženy. Změny, které nastávají v obrazech a rolích žen, vysvětluje čtyřmi tendencemi:

1. Od ženy soupeřící se ženou k ženám jako spojencům
2. Od žen, které potřebují pomoc, k ženám, které vyžadují spoluzodpovědnost
3. Od žen asistentek k ženám, které mají moc
4. Od ženství jako limitující charakteristiky k ženství jako bonusu.

Alena Křížková

ŘÍDIT JAKO MUŽ

ANOTACE KNIHY JUDY WAJCMAN: MANAGING LIKE A MAN, CAMBRIDGE 1998: POLITY PRESS, 177 s.

Klíčovým argumentem knihy socioložky Judy Wajcman je předpoklad, že management (řízení) obecně je vystavěn na mužském principu, který automaticky staví ženy mimo. Autorka shrnuje práce, které se zabývaly problematikou nízkého zastoupení žen na řídicích pozicích, zhodnocuje i vliv politik rovných příležitostí, které byly uplatňovány, ale svou argumentaci zakládá i na vlastním výzkumu žen a mužů – senior manažerů.

V první kapitole nazvané **Rovnost pohlaví v organizacích** Wajcman porovnává dva základní feministické koncepty: rovnost (equality) a rozdílnost (diversity) a vysvětluje nezbytnost obou v dnešním diskurzu o gender nerovnostech. Tyto koncepty však v průběhu feministického hnutí nešly vždy spolu. V první vlně šlo o rovnost a ve druhé byl důraz kladen spíše na odlišnost. Autorka ukazuje, že ani jeden z těchto přístupů nemohl sám o sobě nic vyřešit, neboť tak byly ženy vždy stavěny do role problému, přičemž mužská zkušenost byla akceptována jako norma.

Feminismus tedy postupně odmítl rovnost založenou na vyrovnání se nebo ztotožnění se s muži. „Pokud totiž ignorujeme vztah žen k privátní sféře, jsou ženy penalizovány za svou odlišnost.“ (s. 16) Postupně začala být uplatňována politika affirmative action, která však byla muži většinou pocífována jako nefér.

Politiku affirmative action postupně v 90. letech na západě vystřídala

politika „řízené odlišnosti.“ Autorka cituje Thomase, který popisuje přechod od „affirmative action (pozitivní akce – pozn. aut.) k affirming diversity (prohlášené rozdílnosti)“, kdy „cílem je řídit rozdílnost tak, abychom získali od rozdílných pracovních sil stejnou produktivitu, kterou jsme dříve získávali od homogenních pracovních sil, a to bez umělých programů, standardů nebo bariér.“ (20. Podle Thomas 1990)

Pro rozvoj tohoto modelu je, podle Wajcman, důležité vytvořit srovnávací kritéria bez ohledu na gender posuzovaného. To znamená odlišná, ale ekvivalentní kritéria pro různé skupiny. Na závěr autorka shrnuje úskalí toho, když sklouzneme k upřednostňování jednoho konceptu před druhým v rámci ženské populace. Pokud se totiž zaměříme pouze na rozdílnost, „můžeme tak podkopat předpoklad, že ženy jsou jako skupina terčem diskriminačních praktik.“ (s. 22) Na druhé straně musíme odmítnout i představu žen jako univerzální a homogenní kategorie vymezené vzhledem k mužům. Tento předpoklad podle Wajcman udržuje moc mužů a zároveň nejsou brány v potaz rozdíly mezi ženami.

Wajcman tuto kapitolu uzavírá návrhem, jak osvětlit a zviditelnit genderové nerovnosti, a to způsobem uspořádání daného prostředí podle ženských potřeb a zkušeností.

Kapitolu **Genderové vztahy v řízení** uvádí Wajcman popisem nejběžnějších vysvětlení ženské podprezentace na senior manažerských pozicích¹. Prvním směrem základních úvah o tomto problému je poukazování na individuální rozdíly pohlaví, resp. na nekompetenci žen a na ženské charakteristiky – postoje, hodnoty a chování, které se pro danou práci údajně nehodí. Druhý směr argumentů míří na rodinný život žen a jejich zaměstnanost rodinou. Wajcman však ukazuje, že mužský vztah k práci také nemůže být chápán v izolaci od jejich pozice v domácnosti, stejně jako u žen. Jejich výzkum dokazuje, že „mužský úspěch (v práci) předpokládá služby závislé manželky.“ (s. 38) Naopak, jak ukázala už Pateman, „ženy vstupují na trh práce s pracovní silou zmenšenou o práci v domácnosti.“ (s. 39)

Wajcman si při svém výzkumu senior manažerů a manažerek uvědomila, že problém je již ve struktuře dané organizace a že pak už i sama pracovní pozice má genderový význam. Zjistila, že manažerská pozice je jednoduše založena na vlastnostech a kvalitách stereotypně přisuzovaných mužům.

Tento problém dále rozpracovává v kapitole **Je tvrdé být jemný(á). Je styl řízení genderově vymezen?** Wajcman totiž i ve svém výzkumu dokázala to, co je hlavní příčinou nízkého zastoupení žen v řídicích pozicích, které jsou ušity na míru mužům. Neexistují totiž významné rozdíly ve způsobu řízení mužů a žen, a tedy jediným způsobem „přežítí“ ženy v tomto prostředí je přizpůsobení se mužskému řádu.

V poslední době se sice objevují hlasy o tom, že tento mužský, resp. racionální styl bude postupně nahrazen ženským prvkem intuice a iracionality a emocí, že v budoucnu se ukáže potřeba méně hierarchie, více týmové práce a komunikace, což jsou atributy připisovány ženám. Wajcman však upozorňuje na nebezpečí tohoto přístupu pro ženy, a to ve způsobu interpretace jejich chování. Genderové výzkumy totiž ukazují, že „stejná akce nebo chování může být u muže hodnoceno jako rozhodné a racionální, ale u ženy jako hysterické a iracionální.“ (s. 61)

Hlubkovými rozhovory se senior manažery a manažerkami došla Wajcman k závěru, že sami respondenti popisují svůj styl řízení, který se v zásadě ani nemůže lišit, chtějí-li se ženy na této pozici udržet, přesně podle genderových stereotypů, tedy jako rozdílný.

V další kapitole nazvané **Kariéra v korporaci „Proč nemůže být žena více jako muž?“** popisuje Wajcman dva typy kariéry: mužskou, jako lineárně organizovanou, a ženskou, jako „praktickou, zaměstnaneckou“ kariéru přerušovanou péčí o děti. (s. 80) Problém tohoto rozdělení tkví právě v tom, že stejně jako gender kontrakt definuje všechny ženy na trhu práce jako pracovnice zatížené domácími povinnostmi, a to i ty, které si zvolily práci místo rodiny nebo domácnost dobře zorganizovaly a dostaly se na senior manažerské pozice.

Kvantitativním výzkumem manažerů a manažerek autorka zjistila, že ženy manažerky jsou častěji svobodné nebo rozvedené a



bezdětné. U vdáných žen manažerek se výrazně nemění dělba práce v domácnosti s partnerem, tzn. žena manažerka této práci věnuje v průměru 19 hodin týdně, zatímco její partner jen 10 hodin. Dále zjistila, že tři čtvrtiny žen manažerek a třetina mužů manažerů připouští existenci „skleněného stropu.“

Wajcman si pro svou kvalitativní část výzkumu vybrala počítačovou společnost „Chip“, která se pyšní otevřeností každému, příležitostnímu postupu i aktivní politikou rovných příležitostí. Přesto je i v této společnosti pouze 5% žen na senior manažerských pozicích. Hlubším zkoumáním vztahů této společnosti Wajcman zjistila, že pro postup na vyšší pozice je velmi důležité zviditelňování se, vyzdvihování vlastních kvalit a networking. To jsou postupy uplatňované především muži. Zároveň mají ženy v Chipu sice deklaratorně dané rovné příležitosti s muži, ale za podmínky, že se přizpůsobí mužsky nastavenému prostředí.

V páté kapitole, příhodně nazvané **Osobní řízení: sexualita a pracovní vztahy**, ukazuje Wajcman, jak současná koncepce harassmentu staví ženy do pozice pasivních obětí a muže do aktivní role subjektu. Pojetí muže jako pasivní oběti sexuální touhy by byla možnost, jak ženy z této role vymanit. Autorka uvádí i další znevýhodňující aspekty ženské pracovní role. Na ženy jsou totiž v práci kladeny vysoké požadavky ohledně vzhledu. Wajcman dokonce tvrdí, že „ženská těla jsou implicitní součástí zaměstnanecké smlouvy.“ (118.) Vedle toho se od ženy očekává, že bude vykonávat „vyjednávací práci“ tak, aby se udržely vztahy na pracovišti stejné, jako to popisoval Parsons a Bales v případě rodiny. (s. 122)

Na pracovišti velice často vznikají i další vztahy znevýhodňující ženy. Jsou to „známé“ mužské sítě, které se udržují i mimo práci ve volném čase a vzniklé vztahy se přenášejí i do pracovního prostředí. Wajcman vypořozovala i tzv. mentoring – předávání zkušeností – na manažerských pozicích, který přirovnává ke vztahu otec - syn. (s. 130)

V poslední kapitole nazvané **Řízení rodinného života** se Wajcman staví opět na stranu feministických autorů a autorek, kteří jsou s ostatními autory skeptičtí k popisovaným „převratným“ změnám v dělbě domácí práce, když ukazuje, že na ženách stále leží 70% této práce. To je podle ní jedna z příčin nedostatku žen v řídicích pozicích.

Wajcman tvrdí, že pro každé pohlaví platí jako předpoklad možnosti postupu na manažerskou pozici jiný typ domácnosti, ve které musí žít. U muže je předpokladem manželka bez výrazných kariérních plánů a domácnost, která nevyžaduje téměř žádnou participaci muže, kromě jeho finančního přínosu. Jde tedy o muže se zázemím. Ženy na vysokých manažerských pozicích naopak volí velice často život bez partnera (27%) nebo s partnerem, ale bez dětí. Naprostá většina těch, které žijí s partnerem, by se však dala zařadit do skupiny dvoukariérových manželství. (s. 140)

Wajcman knihu uzavírá myšlenkou, že „znovuzhodnocení ženského stylu a důraz na rozdílnost spíše než na rovnost ještě nutně nemusí zlepšit ženské kariérové možnosti.“ (s. 159)

Alena Křížková

Poznámka:

1) Wajcman si tuto skupinu žen ke svému výzkumu vybrala proto, že v ní je mužský standard řízení nejméně markantnější.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

ÚSPĚŠNOST MUŽŮ A ŽEN PŘI PŘIJETÍ NA VYSOKOU ŠKOLU V ČR

Genderová analýza průběhu socializace v českém vzdělávacím systému, což je výzkum institucionálních (školských) procesů a mechanismů, které formují a potvrzují genderové stereotypy, je dlouhodobá teoretická i analytická vědecká práce. Záměrem našeho příspěvku je upozornit na genderové rozdíly, na charakteristiku směřování dívek a chlapců na různé skupiny studijních oborů a na problematiku šancí při přijetí na vysokou školu. Teoreticky se opíráme o poznatek, že

vysokoškolské vzdělání je „statek“, který je vzhledem k politickému a ekonomickému kontextu v České republice upírán velkému počtu mladých lidí. Data ukazují, že zájem mladých lidí vysoce převyšuje počet těch, které mohou vysoké školy přijímat. Tato skutečnost je setrvalým jevem po celá 90. léta a sledovaný rok 2000/01 není tedy výjimkou.

Zajímavá je ovšem také problematika genderových rozdílů v úspěšnosti přijetí na VŠ. Zaměřujeme se na otázku kalkulů fakult s tím, zda přijmou dívky či chlapce, či zda je ve volbě mužů a žen možné vysledovat strategii úspěšnosti.

CELKOVÁ ÚSPĚŠNOST MUŽŮ A ŽEN

Z přihlášených 103 485 bylo nakonec úspěšných pouze 45 214 uchazečů.¹ Přihlásilo se 47 418 (45,8%) mužů a 56 067 (54,2%) žen. To znamená, že ženy převyšovaly muže celkově o 8 649 (tj. o 8,4%). Přijatých na VŠ však bylo 24 1333 mužů a 21 081 žen. Následující malá tabulka opticky ukazuje, co se stalo. Co se týče přijetí, neměli muži a ženy shodnou úspěšnost. Podíl přijetí je téměř zrcadlovým obrazem (muži : ženy) podílu přihlášených.

Tabulka č. 1: Porovnání podílů přihlášených a úspěšných při přijetí na VŠ – 2000/01 dle genderu v %

	Muži	Ženy	rozdíl v % bodech M/Ž	M/Ž
Přihlášení (é)	45,8	54,2	- 8,4	+ 8,4
Přijetí (é)	53,4	46,6	+ 6,8	- 6,8
Celkem	100%	100%		

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání 2001; Vlastní výpočty

Co se týče individuální úspěšnosti, alespoň na jednu vysokou školu se dostal každý druhý muž (50,9%), ale jen zhruba každá třetí žena (37,6). Je na místě otázka, proč jsou ženy méně úspěšné.

SKUPINY STUDIJNÍCH OBORŮ A GENDER

Ženy jsou úspěšnější než muži ve dvou skupinách oborů – zemědělské vysoké školy a ekonomické směry studia. Jejich úspěšnost však není příliš výrazná (rozdíly 4,2 a 1,2 procentních bodů). Muži dominují ve všech ostatních skupinách oborů. Ve dvou, tj. lékařské a humanitně-společenské obory, je však dominance výrazná (7,8 a 7,3 procentních bodů). V ostatních oborech se rozdíly pohybují od 3,7 do 0,5 procentních bodů (tabulka č. 2).

Tabulka č. 2: Skupiny oborů na VŠ a genderové rozdíly v roce 2000/01

skupina oborů	rozdíl M/Ž v ABS	úspěšnost mužů v % bodech	úspěšnost žen v % bodech
Přírodní vědy	+ MUŽI 1168	+ 3,7	-
Technické obory	+ MUŽI 8313	+ 1,1	-
Zemědělství, veterinářství	+ ŽENY 59	-	+ 4,2
Lékařské vědy, farmacie	+ ŽENY 1322	+ 7,8	-
Ekonomické vědy	+ ŽENY 912	-	+ 1,2
Humanitní a spol. vědy	+ ŽENY 1344	+ 7,3	-
Právní vědy	+ MUŽI 70	+1,3	-
Učitelství	+ ŽENY 3076	+0,5	-
Umělecké obory	+ ŽENY 123	+2,9	-

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání 2001; Vlastní výpočty

Analýza dle genderu prokázala některé další zajímavé souvislosti:

1) Muži a ženy podávají prokazatelně diferencující se přihlášky na vysoké školy. Úspěšnost dle genderu má různou charakteristiku a liší se dle oborů.

1) Uchází-li se o přijetí muž, má vyšší šance v 7 z 9 skupin oborů, a ve



dvou skupinách (lékařství a humanitní obory) dokonce významně vyšší. Není náhodou, že je uchazeč-muž ve výhodě. Na medicínu jsou na jednoho muže přihlášeny čtyři ženy. Na humanitních fakultách pak dvě ženy. Toto je velice nevyrovnané skóre a převaha přihlášených žen skrytě funguje právě proti ženám.

I Nejmenší šance měly ženy hlásící se na práva a umělecké směry (ostatně muži na tom byli podobně, i když například zrovna práva jich bude studovat o 70 více než žen)

I Fenomémem českých školských statistik je skutečnost, že v šesti z devíti skupin oborů bylo nakonec přijato více žen (absolutně) než mužů. Učitelství, medicína, společenské vědy a zemědělství jsou obory, kde budou mít na trhu práce převahu ženy.

I Genderově vyváženými oblastmi by mohly být v budoucnu ekonomické obory, právo a umělecké obory.

I Maskulinními obory by měly zůstat, dle počtu přijatých, technika a přírodní vědy.

I Genderový společenský stereotyp, který posiluje jak škola, tak rodina, je diference chlapců a dívek dle zájmů a její normotvorná determinace „chlapec-muž: technika, přírodní vědy“ – „dívka-žena: učitelství, sociální a humanitní obory“. V 18 letech je pak příliš pozdě na reorientaci. Vzhledem ke kvótám, které jsou v ČR pevně vymezeny a silně limitují některé skupiny oborů, doplácí na tuto situaci více dívky (ženy).

Muži lépe využívají spektra nabízených studijních míst. Jejich strategie je v mnoha směrech lepší než strategie žen:

- tam, kde se jich hlásí nejvíce (absolutně), také nejvíce uchazečů berou – technika

- tam, kde se hlásí významně více žen než mužů, mají výhodu „token“, získávají neviditelný, ale účinný bod za své pohlaví (společenské vědy například)

- jsou obory, kde zřejmě funguje panika z možné feminizace oboru vzhledem k malému počtu uchazečů – mužů. Tyto obory muže, pokud to jde, rovněž zvýhodní.

I Ženy významně častěji podléhají stereotypu a obavám z techniky a přírodních věd. Jejich celková úspěšnost prokazatelně ztrácí právě ve slabší strategii vzhledem k možnostem vysokoškolského studia v ČR.

I Kromě techniky a přírodních věd se na všechny obory hlásilo více žen než mužů (kromě zemědělství, kde byl poměr M/Ž téměř vyrovnán).

I Ženy jsou silněji zasaženy konstruktem vhodnosti (nutnosti) volit ten vysokoškolský obor studia, který dle společenského stereotypu lépe konvenuje kompatibilitě budoucího povolání s připsanou genderovou ženskou rolí.

ZÁVĚREM

Deficit vzdělávacích možností na VŠ postihuje jak muže, tak ženy. Pro ženy však má mnohem závažnější důsledky. Ženy řeší své nerovné postavení ve společnosti úsilím o získání většího vzdělanostního kapitálu. Ve vyspělých zemích počet žen studujících na vysokých školách již mírně převažuje nad počtem mužů. Ovšem tam je přístup ke studiu obvykle bez omezení. Různé druhy škol terciárního typu tam studuje až třikrát větší počet studentů (a studentek) příslušného věkového ročníku než u nás.

Situace se však zlepšuje i v ČR. Ještě před lety bychom si těžko dovedli představit převahu vysokoškolaček na medicíně, ekonomii či zemědělských oborech. V tomto směru se vyspělé Evropě česká vysokoškolačka vyrovná.

Složitější je situace v tom, že současná genderová struktura například studijního ročníku startujícího v roce 2000/01 zakládá diference, které ovlivní strukturu vysokoškolsky vzdělaných pracovních sil. Muži budou převažovat jako techničtí inženýři i přírodovědci. Ženy budou učitelkami a ekonomickými inženýrkami. Tři ze čtyř lékařů budou ženy. Pozice, které vyžadují studium humanitně-sociálních oborů budou ze 2/3

zastávat ženy. Ale hodně povolání bude mít, pokud mladí lidé dostudují, šanci stát se vyrovnanými, co do parity mužů a žen – například právo, umělecké obory či zemědělské vysokoškolské pozice.

Marie Čermáková

Poznámky:

1) Celkový počet přihlášených je vypočítán tímto způsobem: Přihlášení jsou v každé skupině oborů započítáni pouze jedenkrát – pokud někdo podal například 3 přihlášky na medicínu a 1 přihlášku na veterinární lékařství, je uveden 1x u kategorie „Lékařské vědy, farmacie“ a 1x u kategorie „Zemědělství, veterinární lékařství“. V rubrice „Celkem“ je však uveden pouze 1x. Index přihlášení (počet přihlášek na 1 přihlášeného) byl v roce 2000/01 2,01.

MOŽNOSTI SKLOUBENÍ PRÁCE A RODINY V ŽIVOTĚ ŽEN

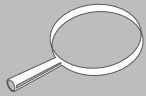
Konflikt rodinných a pracovních rolí nabývá v životě současných žen stále většího významu. S rostoucí pracovní náročností, se kterou se setkáváme zejména, ale zdaleka ne výlučně, u žen vysokoškolaček, žen ve vedoucích a řídicích pozicích a žen podnikatelek, se tyto ženy nehodlají vzdát své rodinné zátěže. Snahou, která rámuje život většiny žen, je snaha skloubit práci a rodinu dohromady. Je teprve otázkou času, kdy se i u nás, stejně jako na Západě, utvoří významná skupina žen, které budou volit mezi zaměstnáním – kariérou – a rodinou. Vždycky ale bude většina žen hledat možnosti, jak rodinu s profesí skloubit. Možnosti, které ženám pomáhají skloubit rodinu a práci, hledají jak jednotlivci, tak i zaměstnavatelé. Tato opatření se zřejmě i u nás, stejně jako v zemích EU, budou dále vyvíjet směrem k větší rozmanitosti, institucionalizaci a vzájemné propojitelnosti. Zároveň je třeba zdůraznit, že mnohá z těchto opatření by měla být a jsou nastavena tak, aby je mohli využívat nejen ženy-matky, ale i muži-otcové. Tato otevřenost by mohla napomoci větší angažovanosti mužů v rodině.

Zaměstnání na částečný (zkrácený) úvazek – zaměstnání, u něž je pracovní doba kratší, než je tomu u standardního zaměstnání na plný úvazek. Zaměstnavatel v ČR je povinen vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně (zaměstnanec) pečující/ho o dítě mladší 15 let nebo o jinou převážně či úplně bezmocnou osobu, o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu provozní důvody. Ačkoliv je tato forma zaměstnání teoreticky považována za vhodnou pro harmonizaci rodinného a pracovního života zaměstnance, a využívají ji především ženy, přináší i reálně zjišťované nevýhody: 1) pokud není zajištěna dobrá dopravní obslužnost v místě pracoviště také v období mimo standardní začátek a ukončení pracovní doby, mohou časové i finanční investice do dopravy do/z zaměstnání omezit výhody částečného úvazku; 2) zaměstnanci pracující na částečný úvazek vykazují nižší míru zaměstnaneckých jistot i výhod; a 3) pokud není adekvátně upraven požadavek na pracovní výkon v rámci práce na částečný úvazek, dochází k narůstání neplacené přesčasové práce.

Sdílení pracovního místa – jediné pracovní místo je sdíleno dvěma v práci se střídajícími osobami, pracujícími na částečný úvazek. Při osmihodinové pracovní době se ukazuje, že v rámci uspořádání 4+4 se nedosahuje tak vysoké produktivity práce, a uspořádání 6+2 bývá výhodné pouze pro jednoho ze střídajících se zaměstnanců.

Flexibilní pracovní doba regulovaná ze strany zaměstnance – pracovní doba, která není vázána na pevně zaměstnavatelem stanovenou počáteční a koncovou hodinu práce v zaměstnání. Začátek, průběh i konec vlastní pracovní doby reguluje naopak zaměstnanec sám tak, aby splnil zadané pracovní úkoly.

Subdodavatelská práce, vykonávaná doma – práce, která je vykonávána za odměnu doma nebo na jiném místě podle výběru osoby, jež takovou práci vykonává, a která se liší od pracoviště zaměstnavatele. Taková práce vede k vytváření produktů nebo služeb, které určí zaměstnavatel, bez ohledu na to, kdo poskytuje vybavení, materiál nebo jiné používané vstupní jednotky (Konvence Mezinárodní pracovní organizace č.117). V případě, že je práce vykonávána na počítači a její výsledky jsou zaměstnavateli zasílány elektronickou poštou, jedná se o tzv. teleworking. Nevýhodou práce vykonávané doma může být ztráta sociálních kontaktů. Především v případě žen pracujících doma hrozí také nebezpečí, že jejich pracovní doba nebude v domácnosti respektována.



Asistence v péči o závislé členy rodiny – lze rozlišovat mezi kolektivními a individuálními formami péče o závislé členy rodiny. Provozovatelem kolektivních forem péče může být stát, obec, církev nebo jiný soukromý subjekt. Závislí členy rodiny bývají nejčastěji děti, staří lidé a nemocní či zdravotně a mentálně hendikepovaní.

V ČR lze mezi kolektivní formy péče a výchovy dětí řadit zejména péči a výchovu 1) dětí do 3 let zajišťovanou speciálně školenými odborníky v jeslích; 2) dětí od 3 do cca 6-7 let zajišťovanou buď speciálně školenými odborníky v mateřských školách, nebo rodiči samotnými v rámci svépomocných mateřských center; 3) dětí starších 6 let zajišťovanou učiteli, učitelkami a školními družinářkami ve školách. Kromě toho lze využívat také služeb zájmových kroužků a organizací pro děti, a to ať už ve formě pravidelné a krátkodobé (zájmové kroužky), nebo jednorázové a dlouhodobé (letní tábory).

Instituce kolektivní péče o staré, nemocné či zdravotně a mentálně postižené tvoří široká síť různě uzpůsobených zařízení k dlouhodobému (např. domovy důchodců, LDN) či krátkodobému (např. tzv. školky pro důchodce) pobytu a dalších forem pomoci (např. pečovatelská služba).

Na individuální rovině je možná neplacená asistence v péči o závislé členy rodiny v rámci širší rodiny (v případě péče o děti se jedná především o asistenci prarodičů, konkrétně babiček) či v rámci svépomocných (např. sousedských) skupin nebo placená asistence v podobě najmutí soukromé/ho ošetřovatele/ky, asistenta/ky či chůvy (baby-sitter). Neformální svépomocné skupiny mohou zakládat právní subjekty, a provozovat tak svou činnost ve větším rozsahu (např. mateřská centra).

Přeřazení na jinou práci – v případě návratu ženy do zaměstnání před ukončením 9. měsíce od data porodu (nebo jedná-li se o ženy těhotnou) je povinen zaměstnavatel v ČR přeložit zaměstnankyni na jinou, vyhovující práci, pokud o to požádá ze zdravotních důvodů nebo pokud se jedná o práci, kterou vykonávat ze zákona v daném období nesmí. Jestliže při přesunu na jinou práci dojde ke snížení výše jejího příjmu, má nárok na dorovnání ztráty příjmu z nemocenského pojištění formou vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství.

Přestávky na kojení – zaměstnavatel v ČR je povinen poskytnout denně dvě půlhodinové přestávky na kojení kojící a na plný úvazek pracující zaměstnankyni s dítětem mladším jednoho roku. Po další 3 měsíce nebo jedná-li se o ženu s dítětem do konce šestého měsíce věku pracující na částečný úvazek, avšak alespoň polovinu plného úvazku, přísluší zaměstnankyni pouze jedna půlhodinová přestávka. Přestávky se počítají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Některá z těchto opatření na podporu harmonizace práce a rodiny má v současnosti možnost volit zaměstnanec (zaměstnankyně) i zaměstnavatel. U nás, ale i v ostatních zemích EU, jich však využívají v převážné většině ženy. Je třeba si uvědomit, že tato opatření ve svém důsledku zesilují genderové nerovnosti, udržují genderovou dělbu práce a vertikální i horizontální segregaci pracovních pozic. Tím, že jsou „výhody“ pro ženy – matky – v práci institucionalizovány, vzrůstá zátěž stereotypů, vážící se k mateřské roli ženy, pro všechny ženy vstupující na trh práce. Cestou ke zmírnění této zátěže pro ženy však nemůže být odbourání daných opatření a možností a vrácení strategií skloubení práce a rodiny na individuální úroveň, ale postupné rozměňování genderové determinace těchto opatření. Teprve až tato opatření budou častěji využívat i muži-otcové, situace se zlepší i pro ženy-matky.

Hana Hašková a Alena Křížková

ŠTĚSTÍ A NEŠTĚSTÍ V DANÉ ŽENY: NEPŘÍMÉ ZHODNOCENÍ ŽENSKÉHO KAPITÁLU NA PRACOVNÍM TRHU

Oblasti lidské aktivity bývají rozdělovány na dvě sféry: **sféru soukromou a veřejnou**. Toto rozdělení jako by implikovalo jejich vzájemnou nezávislost, a navíc přímo vybízí k označení jedné oblasti jako ženské a druhé jako mužské. Tyto sféry ale nikdy skutečně nezávislé nebyly, a zvláště v současné době dochází ke stále

silnějšímu ovlivňování jedné druhou. Příkladem tohoto vzájemného ovlivňování je fakt, že ženy, které nemají přímý podíl na pracovním trhu anebo se na něm účastní jen částečně, se **podílejí na ziscích a ztrátách v této oblasti nepřímo prostřednictvím svého manžela**.

Mechanismus, jakým k tomu dochází, popsal v roce 1987 francouzský sociolog rodiny **François de Singly v knize Fortune et infortune de la femme mariée (Šťěstí a nešťěstí vdané ženy)**. Tato kniha byla klíčová pro pochopení pravidel, jimiž se řídí postavení žen ve společnosti, v rodině i na pracovním trhu. Odhalila totiž obrovské riziko, jemuž jsou vystaveny ženy potvrzující si svou vlastní hodnotu pouze prostřednictvím svého manžela, a v podstatě tak poukázala na neplatnost Parsonova pojetí rodiny jako funkcionální jednotky.

Manželství podle F. de Singly představuje, stejně jako zaměstnání, **trh, na kterém dochází k výměně kapitálů**. Cílem knihy *Fortune et infortune de la femme mariée* je rekonstruovat toky kulturních a sociálních kapitálů právě v rámci rodiny. Základní tezí knihy je konstatování, že vdaná žena získává zhodnocení svého kapitálu (sociálního, kulturního a zejména vzdělanostního) zprostředkovaně přes svého manžela. Muž, ať už svobodný nebo ženatý, zhodnocuje svůj kapitál na trhu práce přímo, zatímco **zhodnocování kapitálu vdané ženy je buďto nepřímé**, pokud žena zůstane v domácnosti, **anebo smíšené**, pokud je zaměstnaná. Ženy totiž zpravidla podporují vzestupnou socioprofesi dráhu svých partnerů, mobilizují své vlastní zdroje ve prospěch svých mužů. Za mužským úspěchem se tak často skrývá práce a angažovanost obou manželů.

Jelikož domácí práce jsou stále obvykle přisuzovány ženě, platí to i pro ženy mající své vlastní zaměstnání. Vzhledem k tomu, že značný podíl svého času stráví vykonáváním domácích prací a péčí o děti, investuje zaměstnaná vdaná žena do svého profesního života méně než muž. F. de Singly analyzuje výnosnost vzdělanostního kapitálu na trhu práce, a zjišťuje, že se mění podle pohlaví a rodinné situace. **Zatímco ženatým mužům vynáší dosažené vzdělání víc než svobodným** (z hlediska dosažené socioprofesi pozice při stejném věku a vzdělání), **vdaným ženám přináší méně než ženám svobodným**. Rodičovství znamená urychlení profesní kariéry u mužů a zpomalení u žen. S tím roste angažovanost mužů na pracovním trhu a klesá angažovanost žen.

Žena, která investuje své zdroje do podpory kariéry svého manžela, sice materiálně získá stejně jako žena, která si vydělává sama – platí za to ale závislost na svém partnerovi. Příjmy se sice zpravidla rozdělují rovně mezi oba manžele a žena má přístup ke stejné životní úrovni jako její manžel, ale **v okamžiku rozpadu manželství se ukáží důsledky této skryté nerovnosti**. Žena pak ztrácí kapitály, kterých užívala skrze manžela, zatímco muž si své dosažené postavení a příjem uchovává. Muž si tak vlastně přivlastňuje její investice a žena je bez návratu ztrácí – rozvod proto většinu žen ochuzuje. Přitom paradoxně čím více žena investuje do manžela a dětí, tím více se jí ve všech směrech vzdalují, dostávají se na vyšší společenskou úroveň a právě tato nevyrovnanost často vede k rozvodu. Jediný způsob, jak může žena svůj kapitál opět zhodnotit, je co nejdříve se znovu provdat.

François de Singly ponechává ve své analýze stranou lásku a zaměřuje se zejména na sociální zájmy aktérů. Ukazuje, jak manželský život mění pro ženu způsob řízení jejího kulturního, ekonomického a sociálního kapitálu. **Konstatuje, že žena platí v manželství vyšší cenu než její muž a že ženské zájmy jsou zde chráněny méně než zájmy mužské**. Využívá nejen metodu analýzy dat a biografických vyprávění, ale jak je zvykem pro jeho práci, i originální přístup analýzy literárních textů, zejména románů, ve kterých analyzuje životní příběhy a pocity žen, které jsou v nich popsány a které představují zhuštěný odraz reálné situace.

Radka Radimská
článek vznikl za podpory
CEFRES

Literatura:
François de Singly : Fortune et infortune de la femme mariée. PUF, Paris 1997. (První vydání v r. 1987.)



VÝZKUM

PROJEKT ŽIVOTNÍ STRATEGIE V ČESKÉ PODNIKATELSKÉ SFÉŘE

GA AV ČR 2002 – 2004

řešitelka: Mgr. Alena Křížková, SoÚ AV ČR

Cílem projektu Životní strategie v české podnikatelské sféře 90. let, který byl podpořen GA AV ČR na dobu tří let, je sociologické zkoumání životních strategií jako prolínání pracovních a rodinných podmínek a jejich subjektivního vnímání v životě českých podnikatelů a podnikatelek. Projekt definuje pracovní a rodinné podmínky jako diferencované z hlediska genderu a genderově podmíněné. To má za následek vytváření odlišných životních strategií – spojení práce a rodiny – muži a ženami. Zkoumání tedy sleduje především nerovné podmínky žen na trhu práce a vytváření strategií harmonizujících práci a rodinu v životě žen. Teoreticky se projekt opírá a integruje vědecké poznatky tří základních sociologických disciplín – sociologie práce, rodiny a genderu.

V tomto roce zahajovaný projekt vychází z předpokladu, že strategie spojení práce a rodiny je pro úspěch podnikatelů a podnikatelek v této profesní sféře klíčovou determinantou. Zkoumání strategií podnikatelů a podnikatelek je sociologicky přínosné a zajímavé ze dvou hlavních důvodů: zaprvé, i když je v ČR podnikání po 40 letech novým fenoménem, jeho vývoj a proměny můžeme sociologicky analyzovat v celé jedné dekádě. Za druhé, jde u tohoto typu profese o zvláštní podobnost mezi činnostmi a dovednostmi uplatňovanými jak ve sféře rodiny, tak ve sféře práce. Například pro úspěšný chod domácnosti je stejně jako pro úspěšnou samostatně výdělečnou činnost třeba: organizace práce a času, racionality, řízení a rozdělování úkolů a kompetencí, synchronizace a odpovědnosti. **Znamená to, že i když je podnikatelská profese genderově vymezena a v české společnosti definována jako mužská, ženy v ní mají možnost uplatnit schopnosti, které nezbytně užívají v rodině.** Z této úvahy vycházejí teorie hovořící o nastupujícím typu řízení a podnikání, který bude genderově nastaven více na charakteristikách historicky i sociálně přisuzovaných ženám.

V současnosti v České republice soukromě podniká dle postavení v zaměstnání zhruba 13% pracujících mužů a 7% pracujících žen. Podnikatelská sféra byla zvolena záměrně jako případová studie strategií spojení rodiny a práce v životě mužů a žen, kteří se rozhodli pro typ pracovní realizace v pracovním prostředí stereotypně přisuzovaném mužům. Devadesátá léta se v české společnosti vyznačovala silným nástupem trendu individualizace, a tím i pluralizace životních drah. Tyto tendence se nadále rozvíjejí i na počátku další dekády. Genderové uspořádání společnosti je zároveň založeno na gender kontraktu, tedy na komplementárně vymezených rolích mužů a žen. Pluralizace životních drah v kontextu stávajícího gender kontraktu a jejich dopad na životní strategie v české podnikatelské sféře je jedním z hlavních úhlů zkoumání řešeného projektu.

V první fázi projekt využívá již vytvořených databází z kvantitativních sociologických šetření sociální struktury a rodiny. Na tuto fázi sekundární analýzy dat bude navazovat pro výzkum stěžejní metodologická fáze – kvalitativní studie pomocí metodou hloubkových polostrukturovaných rozhovorů. To nám umožní porovnat různé typy dat a komplexně porozumět studované problematice. Kvalitativní metodologie byla pro navrhovaný projekt zvolena v souladu s jejím hlavním cílem: studiem životních strategií českých podnikatelů a podnikatelek. Pomocí hloubkových rozhovorů tak bude možné zjišťovat souvislosti, návaznosti a dynamiku vytváření strategií, ale i vnímání, prožívání a významy připisované těmto procesům a jejich výsledkům.

Jako předvýzkum projektu byla na podzim roku 2001 provedena kvalitativní sonda do života českých manažerek – Manažerky 2001, čítající 15 hloubkových rozhovorů se ženami na řídicích pozicích na jednom pracovišti. Tato studie, z jejichž prvních výsledků přináším výběr v dalším článku v tomto čísle bulletinu, umožní nejen proniknout a porozumět „prostředí řízení“ a managementu, ale i dobře připravit metodologii pro stěžejní kvalitativní studii žen a mužů podnikatelek a podnikatelů, která bude provedena v roce 2003.

Alena Křížková

RODINA A NEBO PRÁCE V ŽIVOTĚ ČESKÝCH MANAŽEREK

Harmonické provázání rodiny a práce v životě je zvláště důležité pro ženy vysoce pracovní angažované, kterými jsou zejména ženy na vedoucích a řídicích pozicích. Sociologické výzkumy rodiny ukazují vysoký význam rodiny na žebříčku hodnot české populace bez výraznějších diferencí v závislosti na sociálním postavení. I ženy vysoce pracovní vytížené, které mají rodinu, staví tuto hodnotu před hodnotu práce. Na podzim roku 2001 jsem, jako předvýzkum k projektu „Životní strategie v české podnikatelské sféře“, provedla 15 hloubkových rozhovorů se ženami na pozicích středního a vyššího managementu v jedné finanční společnosti. Hlavní osou těchto polostrukturovaných interview byl vztah práce – kariéry – rodiny, uspořádání těchto sfér v životě nebo plány na jejich uspořádání a jejich vzájemné ovlivňování.

Soubor 15 rozhovorů, provedených na jednom pracovišti¹, představuje možnost case study – analýzy prostředí daného pracoviště z pohledu žen na různých pozicích. Umožňuje nám sledovat, jak se mění názory žen na vztah práce a rodiny a způsoby jejich argumentace a vytváření významů při přechodu na vyšší pozice, ale i v různých věkových kategoriích. V tomto příspěvku se nejdříve zaměřím na rodinu a rodinné plány manažerek a vztah rodiny a kariéry. Ve druhé části si budu všimnout více pracovní části jejich života, a to zejména pojetí rovných příležitostí mužů a žen v názorech samotných manažerek, ale i jejich reflexi tohoto pojetí u nejvyššího managementu firmy. Na konec ukáži genderové rozdíly ve způsobu práce mužů a žen, ale i genderové nastavení pracovního prostředí, které více vyhovuje mužům na manažerských pozicích.

RODINA A RODINNÉ PLÁNY

Soubor dotazovaných tvoří 9 bezdětných žen ve věku od 27 do 33 let, 3 bezdětné ženy ve věku 39, 40 a 50 let a 3 ženy s dětmi ve věku 30, 34 a 40 let. Už podle věkového složení je jasné, že v první skupině dotazovaných bezdětných žen je v současnosti vysoce aktuální otázka založení rodiny. Rozhodování o tomto kroku a zvažování jeho možných důsledků a strategií tvořilo jednu z hlavních linií rozhovorů s těmito manažerkami.

Je třeba předeslat, že nešlo ani tak o rozhodování ve smyslu, **zda** rodinu založit, jako spíše **kdy**. Zdá se totiž, že **v České republice se teprve formuje skupina žen, které se rozhodnou rodinu nezakládat a věnovat se pouze kariéře.** A právě skupina žen v současnosti ve věkové kategorii 30 až 35 let bude tvořit zřejmě první generaci takto kariérově orientovaných žen. Sociologické výzkumy, které byly provedeny v západní Evropě, ukazují, že ženy na nejvyšších manažerských pozicích jsou z velké části bezdětné právě v důsledku rozhodnutí: buď kariéra, nebo rodina. Naopak muži na manažerských pozicích mají většinou rodinu a děti, protože pro ně z hlediska nastavení gender kontraktu rodina nepředstavuje brzdu nebo překážku v kariéře. [Wajcman 1998] I tento kvalitativní výzkum manažerek naznačuje, že i u nás bude muset dojít k výrazné diferenciaci strategií, a to v tomto smyslu zejména k růstu významu rozhodnutí nemít děti a věnovat se kariéře.

Námi dotazované bezdětné ženy ve starší věkové kategorii však ještě nepatří do skupiny „prokariérově rozhodnutých“ žen, protože prostředí, kdy se jejich představa o rodině a rodičovství formovala, jim tuto volbu neumožňovalo, a tak **svou bezdětnost nevysvětlují jako volbu, ale jako shodu různých náhod** – odkládání mateřství následované někdy později i zjištěním, že nemohou mít děti, ale dvě z nich dokonce argumentovaly zároveň tím, že mají staršího partnera, který má děti z předchozího manželství, a tedy již neměl zájem zakládat další rodinu. Tento partnerův postoj pak tyto ženy přijaly jako výzvu věnovat se naplno kariéře.

Dotazovaná skupina bezdětných žen v mladší věkové kategorii v současnosti stojí před rozhodnutím o založení rodiny. Dotazované manažerky mají za sebou vesměs 5 – 8 let kariéry v této společnosti, která se vyznačuje přesně danou hierarchií pozic a pravidly povyšování. Zvláštností je také to, že naprostou většinu přijímaných tvoří absolventi vysokých škol bez praxe. U těchto žen šlo tedy o první větší pracovní zkušenost provázenou nepřetržitým tlakem na zvyšování kvalifikace a



cyklů povyšování. Práce v této firmě je navíc typická tím, že již od nejnižší pozice je velmi časově i psychicky náročná. Z rozhovorů vyplynulo, že těmto ženám často nezbyval čas ani kapacita vytvořit dlouhodobý partnerský vztah a přemýšlet o založení rodiny. Soutěživě nastavené prostředí navíc rodinným plánům také neprospívá.

Protože máme tam třeba jednu kolegyni, která se rozhodovala, já nevím, třeba až udělám zkoušku, tak půjdu na mateřskou, zkoušky udělala, pak jsme se vlastně spojili s tou druhou firmou a ona říkala: Tak a teď, jestli budou nějaké cíle, tak toho cíle dosáhnu a pak teda půjdu na mateřskou. A vlastně svým způsobem každý rok si dává nějaký cíl, který třeba mně se může zdát jako směšný, ale pro ni je prostě asi důležitý, to znamená, že pro ni je ta práce a dosahování nějakých cílů v tom důležitější než třeba ta rodina. Anebo se třeba domnívá, že z hlediska toho věku ještě nedozrála ta doba pro to, aby tady to dítě bylo. Tady je zase problém v tom, že to v té přírodě funguje úplně obráceně, že když si člověk všechno takhle plánuje, tak ten plán s tím dítětem pak třeba vůbec nevychází. (Petra, 34 let, 1 dítě)

Složitost rozhodování odejít na mateřskou dovolenou z prostředí plného výzev k seberealizaci vyjádřila i manažerka Eva. Zároveň ve své výpovědi ukazuje velice častou nejistotu manažerek, jak budou ony samy svou mateřskou roli prožívat. Jde totiž o to, že dotazované manažerky se vyznačují velmi pozitivním vztahem ke své práci, tvořeným zejména právě možnostmi předvést své schopnosti, poměrně vysokou úroveň samostatnosti rozhodování a odpovědnosti na manažerské pozici. V důsledku toho se bojí vlastního zvládnutí přechodu z pracovního prostředí do domácnosti.

Já o tom samozřejmě uvažuji čím dál intenzivněji a zatím na to nemám řešení, nevím zatím. Víím, že kdybych se o to snažila, že to bude těžké a asi tím jediným řešením, ono to jde v tom smyslu, že na té manažerské pozici hodně věcí záleží na mně, jak si to zorganizuju, v tom by to nějak šlo, ale samozřejmě nevím, jestli to půjde v tom smyslu, já si myslím, že bych se chtěla tomu dítěti věnovat hodně intenzivně a to by na tu práci pak zbylo tak málo, že ani nemá smysl o tom uvažovat a taky to nevím. Opravdu to upřímně nejsem schopná říct a asi i si myslím, že když bych odcházela na tu mateřskou dovolenou, tak ani v tu chvíli to nebudu vědět. Protože asi budu čekat, jak moc přilhu k té rodině, já se hodně upřímně bojím toho, že se třeba po roce doma, prostě jsem zvyklá na určitou hladinu adrenalinu a na to, že něco řeším a že mám kolem sebe lidi a problémy, doma budu mít jiné problémy, že, ale že se budu cítit izolovaná a že mi to bude vadit. Z toho mám upřímný strach a nevím, jak to skloubím a jestli mě to bude stát tu práci, nebo jestli se mi podaří najít nějaké kompromisní řešení. Nemám o tom zatím žádnou konkrétní představu. (Eva, 30 let)

Obecně se dá říci, že hlavním důvodem úvah o založení rodiny u této generace manažerek je věk. Postupně si začínají uvědomovat své biologicky daný potenciál mít dítě a to, že jsou ve věku okolo 30 let, pro většinu z nich představuje hlavní důvod těchto úvah. Z jejich výpovědí je vidět smíšený pocit společensky zkonstruované představy o ideálním nebo vhodném věku pro narození prvního dítěte a biologické hranice možnosti mít děti. Věk zhruba 30 let, který je naší společností považován za orientační hranici pro narození prvního dítěte, aniž by byla žena považována za „nenormální“, se neshoduje s biologickou hranicí. Dá se však vyzkoušet, že manažerky tlak svého okolí a rodiny na rozhodnutí mít dítě zaměňují s biologickou hranicí, což je však často typické právě i pro dané okolí.

Potom dál spíš už jsem přemýšlela nějaké děti nebo tak, protože my jsme se vzali už po škole, vlastně v tom prvním roce, spíš jako tak jsem přemýšlela. To, že tady budu touhle dobou, to jsem si nemyslela, to jsem si myslela, že to už spíš budu někde s téma dětma, nebo dítětem. Tak se to spíš vyvrtilo. (Markéta, 29 let)

Tak jako já osobně, kdybych nemusela, ne jako ne kdybych nemusela, jako kdyby se mi jako už neblížil ten věk, takový už riskantní, tak bych nad tím zatím nepřemýšlela. Protože jako opravdu v téhle době radši bych, asi to zní sobecky, ale jako ještě cestovala a poznávala spoustu jiných věcí, než abych měla rodinu a vzhledem k tomu, že už jsem v tom věku, v jakém jsem, tak asi nejspíš prostě se může stát, že v dohledné době, já nevím třeba dvou let, prostě si tu rodinu pořídíme. (Vlasta, 28 let)

VZTAH RODINY A PRÁCE

V souboru manažerek se jako významné ukázaly dvě základní strategie uspořádání rodiny a práce v životě. Zajímavá je preference strategie v závislosti na věkové skupině žen tak, jak jsme si je na začátku rozdělili. Bezdětné ženy v mladší věkové kategorii, které všechny počítají se založením rodiny, jednoznačně preferují rodinu a plánují, že bude nějakým způsobem možné rodinu a práci skloubit dohromady. Buď se spoléhají na to, že se v práci dohodnou na jiném, méně náročném, časovém uspořádání pracovních závazků, nebo počítají s tím, že najdou jinou, méně náročnou práci. Nejmladší z žen, které ve sledovaném souboru mají děti (Jitka, 30 let, dcera – 1 rok), také výrazně preferuje rodinu a v současnosti pracuje na zkrácený úvazek. Vzhledem k tomu, že Jitka patří věkově do nejmladší kategorie dotazovaných, je její život v praxi realizovanou představou dalších žen této věkové kategorie, které rodinu teprve plánují.

Druhou základní strategií je preference práce a kariéry, kterou vyjadřovaly jak bezdětné ženy ve věkové kategorii 39 – 50 let, tak i dvě představitelky starší kategorie s dětmi (Renata 40 let, 3 děti a Petra 34 let, 1 dítě). Zdá se, že tyto strategie na sebe biograficky často navazují. Bezdětné ženy totiž preferují rodinu, ale zároveň také vyjadřují obavu, že až rodinu založí, nebude jim pouze rodina a domácnost k seberealizaci stačit. Manažerky, které již děti mají, byly s tímto pocitem již konfrontovány, a pokud zvládly kombinaci takto náročné práce a rodiny, jsou to jednoznačně ženy, které sice rodinu chtějí, snaží se jí dát co nejvíce, ale zároveň se již své kariéry a realizace v práci nechtějí vzdát.

Hlavní argumentační linií všech žen s dětmi ve sledovaném souboru byl velmi kladný vztah k práci a potřeba se realizovat, přičemž deficit, který by těmto ženám vznikl tím, že by zůstaly v domácnosti a neměly kontakt s pracovním prostředím a možnost uplatnit své schopnosti, by se nutně projevilo ve vztahu k domácnosti a dětem. Východiskem pak je skloubit práci a rodinu i za cenu toho, že rodinu budou částečně „šidit“.

Nemá se smysl užírat tím, že budu dělat věci v práci špatně a nebo že budu žít s rodinou. Takže vlastně jsem si řekla: Tak buďto se vzdám kariéry, anebo si nebudu lámat hlavu s tím, že jsem špatná matka. Takže jsem se rozhodla, že budu špatná matka, že budu dělat, co to jde, ale nemá smysl každý večer se užírat kvůli tomu, že půjdu prostě domů, nebo se tím pořád trápit. Tak to prostě je, zase ty děti mají něco, co nemají jiné děti. Snažila jsem se jim v rámci svých možností a v rámci své přirozenosti věnovat pořád a jsou to docela hodné nebo normální děti. (Renata, 40 let, 3 děti)

Renata se třemi dětmi, která je na nejvyšší pozici, jaké lze ve firmě dosáhnout, je svými kolegyněmi i podřízenými považována za skutečnou výjimku hodnou obdivu. Rodinu zvládá díky tomu, že má paní na úklid i na hlídání dětí a dokáže dobře zorganizovat svůj čas i tím, že si bere práci domů. Je totiž jednou z mála žen, která si zároveň přiznává, že ji nebaví domácnost ani běžná rutinní péče o děti. Uvědomuje si také, že kdyby měla opustit práci a být v domácnosti, stejně by si dříve nebo později našla jinou „zábavu“, studium nebo práci, aby nemusela být pořád doma. Podobně svou potřebu uplatnit se zároveň v práci i rodině vyjádřila Jitka, která však tvrdí, že preferuje rodinu.

Zas ta práce není úplně nedůležitá a když jsem schopná to zařídit tak, že tomu dítěti se budu věnovat a tak dále, tak si myslím, že ten čas je využit tak efektivně, že je to lepší, než kdybych byla protivná, nepřijemná, protože mi to někde utíká. (Jitka, 30 let, 1 dítě)

Strategie preference práce a kariéry v životě nabývá u bezdětných žen, které již se založením rodiny spíše nepočítají, jiného významu. Tyto ženy jsou nejvíce z celého souboru manažerek přesvědčeny o tom, že tento typ práce lze jen velmi těžko skloubit s rodinou. Ženy, kterým se to nějakým způsobem podařilo, musí podle nich počítat s horší pozicí v práci.

DĚTI VERSUS ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Pak je ještě senior manažer a partner a na té partnerské pozici to je hodně výjimečné a na senior manažerské jsou některé ženy, ale tam je problém v tom, že v momentě, když si pořídíte to dítě, tak ztrácíte kredit



v práci, protože nepostupujete. Protože máte i jiné priority a tím pádem to nejde. Takže tam pak už těch žen tolik není. (Jitka 30 let, 1 dítě)

Jinak si myslím, že, hypoteticky budu uvažovat, pokud bych nechtěla zakládat rodinu, tak si myslím, že bych mohla být velice spokojená v téhle firmě dlouhodobě. (Lenka, 27 let)

Tyto dvě citace dobře nastiňují pozici žen s dětmi ve firmě, která zdaleka není ideální podle koncepce rovných příležitostí mužů a žen. Struktura firmy má podobu pyramidy přesně strukturovaných pozic. Ti, kdo nejsou povyšováni nebo ty ženy, které mají děti a nezvládnou náročnou práci a rodinu skloubit dohromady, vypadávají z této struktury. Odchod žen s dětmi je často i verbálně považován za účelný mechanismus nutného odchodu části pracovníků tak, aby mohl být dobře obsazen menší počet vyšších pozic. Firma, ve které všechny dotazované manažerky pracují, je typickou organizací, kde nezavedli do praxe politiku rovných příležitostí mužů a žen. **Pracovní pozice je zde definována typicky „neutrálně“ bez ohledu na osobní, a zejména rodinnou situaci pracovníka, což však nepoměrně více vyhovuje mužům.** Důsledkem tohoto pojetí rovnosti, které ilustruje citace níže, je **mateřství jako handicap pro pracovní situaci žen.**

Já si myslím, že bychom si měli říct, co to znamená rovný. Já jsem nikdy, za celou dobu nikdy jsem nepocítovala, že bych byla diskriminovaná z pozice toho, že jsem žena. Možná, že taky proto, že jsem vždycky byla agresivní. Ale, když to vezmeme z hlediska těch dětí, tak rovný znamená, že nepůjdu na mateřskou, rovná znamená, že si děti zařídím tak, abych na tu mateřskou nemusela, ale neočekávám, že někdo bude s dětmi doma, protože to není rovnost. Rovnost je tady být, neříkám, když třeba jde dítě na operaci, tak s ním doma zůstane, tak pracuje stejně doma, to jsou lidé, o kterých vím, že si to zařídí, ale díváme-li se na to obecně, tak bych za rovné považovala to, že bych se o tom samozřejmě nemusela ani zmiňovat, protože ti lidé to samozřejmě chápou. Takže tři roky mateřské. Já jsem říkala, že se jí to nebude líbit, protože kdybych byla tři roky doma, tak ta kariéra odpadne. Ono ne že by jako nemohla být s dítětem tři roky doma, ona ze zákona na to samozřejmě právo má, nikdo jí to nemůže odeprít. Ale pak se nemůže divit, že nemá klienty, že jí nikdo nepřidá, že jí nikdo nedá práci, protože nestačí. Takže odešla velmi rychle, protože hned po tom, co nastoupila, tak byla tady 14 dní a 14 dní doma s dítětem. To je tady nemyslitelné. Ono to ze zákona je, ale ostatní to brzdí, takže buď si to musí zařídít, protože když si to neumí zorganizovat, tak ti ostatní je předběhnou hrozně rychle. A nikdo je nechce, nikdo s nimi nechce pracovat, protože se na ně nemůže spolehnout a ti lidé jsou sami otráveni a odejdou. (Renata, 40 let, 3 děti)

Současné ale nepředstíráme to, že jsme sociální instituce, jsme pracoviště. Takže těžko budeme dávat slevy lidem jenom proto, že si udělali dvě děti. To je prostě její rozhodnutí a jejího muže a oni vědí, jaké mají priority a jak se zachovají do budoucna a my to budeme respektovat a nějak vyjdeme vstříc, ale není to to, že bychom holce, která má děti, umožnili, že bude jenom v Praze, a všichni ostatní potom odnesli cestování, protože ona je sociální případ, protože ona má dvě děti. (Šárka, 40 let)

Manažerky, které teprve plánují děti, ale i ty, které děti mají, si uvědomují, že v závislosti na pojetí rovnosti vedení firmy, kterou vyjadřují dvě předchozí citace, nemožno mít po narození dítěte stejné podmínky jako jejich mužští kolegové nebo bezdětné kolegyně. Návrat po mateřské, čím kratší tím pro znovunastartování kariéry lepší, vždy pro ženu znamená individuální dohodu s nejvyšším managementem o novém uspořádání jejich pracovních závazků. Nejčastěji jde o kombinaci krátké mateřské dovolené (do 1 roku) a následného zkráceného úvazku. Vzhledem k organizaci práce, která je závislá na počtu a velikosti klientů, jde často o dohodnuté snížení počtu klientů, které má manažerka s dítětem na starosti. Dohoda o individuálním pracovním uspořádání však s sebou „samozřejmě“ nese nerovné podmínky ve srovnání s bezdětnými. **Manažerky s dětmi musí počítat se snížením platu i s horší možností postupu.**

GENDER V MANAGEMENTU

V prostředí managementu však bohužel nemají ztíženou pozici pouze ženy s dětmi, ale ženy obecně. Struktura organizace a způsob práce totiž odpovídá mužským charakteristikám a schopnostem, což se ukázalo i v tomto kvalitativním výzkumu. Manažerky totiž v průběhu rozhovorů popisovaly své mužské kolegy a jejich přístup k práci jako: konkurenční, agresivní, sebevědomý, reálný, klidný apod. Vedle toho popisovaly i jejich

další stránky: ne tolik odpovědní, ješitní, nepracují tolik v týmu, línější, nepraktičtí apod. Podle toho, co jsem v průběhu výzkumu zjistila o povaze pracovního prostředí, se dá říci, že první sada charakteristik této povaze odpovídá. Další sada charakteristik zase dobře zapadá do obrazu řídicího pracovníka, který dokáže dobře delegovat práci, ale i odpovědnost na své podřízené.

Několik manažerek přímo vyjadřovalo nespokojenost se způsobem práce a přímo konkurenčním prostředím ve firmě. Pouze ojediněle však věřily, že firma by mohla stejně prosperovat i v jiném režimu a struktuře práce včetně snížení stresové zátěže pracovníků. Většina z nich bere prostředí firmy jako daný a nezměnitelný fakt, což jim svým způsobem pomáhá vyrovnat se s genderovými nerovnostmi.

Ale na druhou stranu musím říct, že asi je fakt, že možná trochu jo, že možná trochu je to tu těžší pro ženy, protože nejsou prostě agresivní a tohle je agresivní firma. Člověk se musí neustále dívat, co se děje kolem něj a sledovat všechny stránky. Což neznamená, že by ta firma nedávala šance ženám. Kdybych byla agresivní, tak bych možná šla rychleji nahoru, než jsem šla, to neznamená, že jako žena nemám stejné šance, prostě se jenom trochu jinak chovám, a proto mám jiné šance. (Lenka, 27 let)

Manažerky samy sebe a svůj způsob práce a vedení popisovaly jako: emotivní, praktický, systematický, komunikativní, pečlivý, kritický, se smyslem pro detail. Zároveň vyjadřovaly svou nespokojenost s množstvím práce, odpovědnosti a celkovou psychickou i časovou náročností práce. Spolu s tím nás uvedené charakteristiky vedou k myšlence, že **ženy manažerky oproti mužům nepřenesou odpovědnost tak často na své podřízené** a jak vyplynulo z rozhovorů i přímo, často po nich práci dodělávají nebo předělávají. Tento způsob práce, kdy manažerky opakovaně diskutují a vysvětlují svým podřízeným jejich úkoly, kontrolují, předělávají a znovu projednávají jejich chyby, manažerky zatěžuje ještě více než jejich mužské kolegy. **Své kolegy naopak považují za schopné většího odstupu a nadhledu.** Je zajímavé, že i když lze ve výpovědích manažerek najít tak jasné genderové popisy rozdílů, téměř všechny na dotaz, zda se jejich způsob práce nebo konkrétně vedení nějak liší od jejich mužských kolegů, odpovídaly nejdříve jasně záporně. To, že pak postupně v průběhu rozhovoru rozvíjely „teorie“ o popsáních rozdílech, svědčí spíše o tom, že manažerky **o těchto rozdílech běžně nepřemýšlejí nebo si je nechtějí připustit.**

Organizace, ve které všechny dotazované manažerky pracují, je typickým vysoce konkurenčním pracovním prostředím, které je navenek prezentováno jako genderově neutrální a rovnoprávné, **ve skutečnosti v něm fungují jasná genderová pravidla, která znevýhodňují ženy, a to bez ohledu na to, zda zakládají rodinu.** Už samo prostředí vyhovuje mužskému způsobu práce, a tak samozřejmě znevýhodňuje i ženy s rodinou. Rodina je totiž považována za handicap a problém jejího skloubení s kariérou se nachází vně uvažování o rovnosti mužů a žen v práci. Je na ženě, jak se s těmito podmínkami vypořádá a skloubí práci a rodinu. Firma je sice ochotná k individuální dohodě o změně pracovních podmínek žen s dětmi, ale to vždy za cenu snížení konkurenceschopnosti a dalších výhod ženy v manažerské pozici.

Alena Křížková

Literatura:

Wajcman, J. 1998. Managing like a Man, Polity Press

Poznámka:

1) Daná společnost má několik stovek zaměstnanců a ne všechny dotazované manažerky se vzájemně znají.

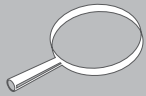
PROJEKT PROFESE ŽENY A RODINNÉ SOUŽITÍ – ROZDÍLY V NÁZORECH ČESKÝCH MUŽŮ A ŽEN DVOU VĚKOVÝCH KATEGORIÍ

GA ČR 2002 – 2003

řešitelka: Mgr. Martina Rašticová, MU Brno

spoluřešitelka: Mgr. Alena Křížková, SoU AV ČR

Cílem projektu Profese ženy a rodinné soužití – rozdíly v názorech českých mužů a žen dvou věkových kategorií, jehož řešení bylo podpořeno grantem Grantové agentury České republiky na dobu dvou let, je zjistit, jaké jsou názory generace současných studentů posledních



ročníků vysokých škol, tj. lidí na prahu profesní kariéry, a generace jejich rodičů, na roli ženy profesně angažované mimo domov a v čem se liší názory mužů a žen. Projekt využívá kombinaci kvantitativního a kvalitativního typu výzkumu. Kvantitativní výzkum bude proveden metodou dotazníku, kvalitativní výzkum bude mít podobu hloubkového rozhovoru.

DÍLČÍ VÝZKUMNÉ OTÁZKY:

! odrážejí názory mužů a žen rovnoprávnost v postavení muže a ženy v zaměstnání, v podnikání, na trhu práce apod., která je v ČR i ve státech EU stanovena zákonem?

! jaké jsou životní plány, cíle a aspirace dnešních mladých žen a jak se liší od plánů a cílů, které měla generace jejich matek?

! chtějí ženy dosáhnout úspěchu ve své profesi nebo v zajištění rodiny a ve výchově dětí, jakého úspěchu chtěly dosáhnout jejich matky?

! jaké jsou názory na rozdíly mezi muži a ženami v komunikaci?

! jaký je vliv primární rodiny respondentů na jejich vnímání role ženy?

! jak ženy (muži) vnímají svou roli matky (otce) a ženy (muže) v domácnosti?

! jaké jsou názory na rozdělení domácích prací, jsou v těchto otázkách patry generační rozdíly?

! jaké jsou názory na podíl matky a otce na výchově dětí v rodině?

! jak ženy a muži vnímají svou roli mimo domov?

! jaké stereotypy jsou spojované se ženami a jejich uplatněním v profesi?

! jak důležitý vnímají ženy (muži) příspěvek ženy do rodinného rozpočtu?

! je největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov to, aby přispěly do rodinného rozpočtu?

! jaké mají ženy zkušenosti se zaměstnavateli a s přijímáním do zaměstnání?

! jaké obavy mají ženy a muži ze ztráty pracovního místa?

Tyto a další otázky budeme zkoumat formou dotazníku, který má čtyři verze – pro studentky, studenty, matky a otce.

V současnosti probíhá předvýzkum, v jehož rámci bude dotázáno 100 respondentů z každé ze čtyř skupin. Jeho hlavní výsledky přiblížíme v některém z příštích čísel. Na kvantitativní šetření bude navazovat kvalitativní výzkum formou rozhovorů s manželskými páry studentů a páry ve věku mezi 50 – 60 lety. Struktura rozhovoru bude navržena na základě kvantitativního šetření a bude podrobněji zkoumat hlavní otázky výzkumného projektu.

Velká část našeho výzkumného úkolu bude věnována studiu poznatků, zkušeností a výzkumných výsledků, vztahujících se k problematice žen profesně angažovaných mimo domov v zemích EU. V této práci také shrneme konkrétní případy, návody a ukázky praxe běžné v zemích EU. Výsledky našeho výzkumu srovnáme s výsledky zahraničních výzkumů, především s výzkumy prováděnými v EU a pokusíme se poukázat na možné příčiny rozdílů.

Martina Rašicová

autorka je doktorandkou na MU Brno

INFORMACE

VĚDA O ŽENÁCH, PRO ŽENY A S ŽENAMI

Dne 12. 6. 2002 se ve Vile Lanna konal závěrečný workshop „**Věda o ženách, pro ženy a s ženami**“, jenž byl vyvrcholením cyklu seminářů na téma gender a věda, který zorganizovalo Národní kontaktní centrum – Ženy a věda. Jednotlivé diskusní bloky kopírovaly témata pokrytá v seminářích:

- ! Gender a věda
- ! Postavení žen ve vědě
- ! Harmonizace vědecké kariéry a rodiny
- ! Mentorovací programy pro mladé vědkyně
- ! Věda a etika

V úvodním bloku Petr Pavlík, Ph.D. představil základní koncepty genderové analýzy vědy a pět základních výzkumných programů, které strukturují feministickou analýzu/kritiku etablovaného vědeckého

kánonu, stávajících vědeckých postupů a institucí, jež tento kánon produkují a reprodukuji. Pět projektů podle Sandry Harding zahrnují 1. studia rovnosti, 2. „využívání a zneužívání biologie, sociálních věd a jejich metod ve službách sexistických, rasistických, homofobních a třídně diskriminujících sociálních projektů“ (Harding, 1986:21), 3. třetí projekt dokumentuje „všudypřítomné androcentrické tendence ovlivňující všechny aspekty vědeckého bádání (metody kolekce dat, jejich interpretace i využití výsledků vědeckých výzkumů), 4. „v rámci čtvrtého programu využívají autorky nástrojů literární kritiky, historické interpretace a psychoanalýzy ke 'čtení vědy jako textu' s cílem ukázat sociální významy...ve zdánlivě hodnotově neutrálních tvrzeních a praktikách“ (Harding, 1986:23) a konečně 5. pátý projekt se zabývá alternativními teoriemi poznání. Na závěr se Petr Pavlík zamýšlel nad otázkou, zda ženy bádají jinak než muži.

Druhý diskusní panel se věnoval pozici žen ve vědě. PhDr. Marie Čermáková zmapovala evropské vědní struktury z hlediska podílu zastoupení žen a tato data srovnala s ČR. Věnovala se též institucionálnímu postupům v otázce harmonizace přístupu k ženám badatelkách v rámci EU a přidružených zemích. Uvedla, že gender mainstreaming tak, jak byl implementován v rámci některých zemí EU, by nebyl v ČR akceptovatelný, nicméně je nutné zkoumat možnost implementace politik rovných příležitostí ve vědě a vědní politice. Na závěr se věnovala existenci tzv. „skleněného stropu“ v české vědě a výzkumu a genderovými stereotypy a jejich vztahem k pozici žen ve vědě.

Ve třetím bloku se v přednášce nazvané **Práce a rodina v životě českých vědkyň** Mgr. Alena Křížková a Mgr. Hana Hašková věnovaly problematice harmonizace vědecké kariéry a rodinných povinností. Jejich tázání směřovalo k následujícím otázkám: Je ženská vědecká kariéra specifická? Jak rodina ovlivňuje pracovní dráhu ženy ve vědě a naopak? Jak se měří úspěch ženy vědkyně? Je možné „optimálně načasovat“ mateřství v kariéře vědkyně? Existuje univerzální strategie kombinace rodiny a profese ve vědě? Jaké jsou největší překážky rozvoje ženských vědeckých strategií, jejich specifika podle vědeckých oborů a možná opatření usnadňující vědkyním profesi a rodinu skloubit?

V diskusi, která se rozproudila po těchto příspěvcích, zaznělo, že rodina může figurovat jako značná překážka v kariéřním rozvoji žen vědkyň. V průběhu rodičovské dovolené neexistují kontakty mezi rodičem na rodičovské, většinou matkou, a jejím zaměstnavatelem. Po nástupu do zaměstnání se ženy matky setkávají s diskriminujícím chováním a stereotypy na základě svého mateřství.

Účastnice došly k závěru, že by bylo vhodné, aby grantové agentury v ČR zavedly speciální **překlenovací granty pro rodiče vracející se z rodičovské dovolené** a aby **termíny pro podávání přihlášek do grantů cílených na mladé lidi stoupalo o 1 rok s každým dítětem**, což by pomohlo překonat časový posun, ke kterému dochází v důsledku rodičovství.

V prvním odpoledním bloku se Mgr. Marcela Linková věnovala problematice **mentoringu a mentorovacím programům**. Na úvod představila koncept a historii pojmu mentor a mentoring (v současné době se mentoring chápe jako proces, v jehož rámci mentor – starší, zkušená a v oboru zavedená osoba – poskytuje podporu a rady týkající se kariéřního rozvoje menteeho mimo rámec běžných vztahů mezi podřízeným a nadřízeným) a posléze se zabývala cíli mentorovacích programů a úskalími, která je nutné při jejich zavádění překonat. Mentoring na obecné rovině zahrnuje dvě roviny, **profesně-kariéřní aspekt a psychosociální aspekt**. Zmínila též jednotlivé aktivity, které mentoring zahrnuje: koučování, poradenství, pomoc a vytváření sítě.

Po představení se rozproudila debata nad aplikovatelností těchto programů v ČR. Jako hlavní překážky byl uváděn nedostatek času, nízká prestiž asociovaná s těmito programy (byla zmíněna možnost udělovat ceny pro nejlepšího mentora). V diskusi dominovaly dva pohledy. Podle jedné skupiny mentoring již vlastně funguje, neboť to je vztah, který funguje mezi vedoucími diplomových prací a školiteli na jedné straně a studenty a doktorandy na straně druhé. Tento proud apeloval na odpovědnou práci vysokoškolských učitelů, která je často ovšem velice pochybná. Druhý proud poukázal na nedostatek času a pozornosti, který vysokoškolské učitelé věnují svým studentům. Tato



skupina by tedy spíše přivítala existenci mentorovacích programů. Bylo také zmíněno, že pokud by existoval veřejně přístupný seznam mentorů, ke kterému by všichni bez rozdílu měli přístup, mohlo by dojít k překonání tradičních genderově podmíněných překážek, které brání ženám v navázání těchto kontaktů (malá průbojnost, bagatelizace vlastní pozice atd.). Bylo také zmíněno, že stávající uspořádání vysokoškolského studia zabraňuje studentům v tom, aby se efektivně dotazovali na fungování učebního procesu a fungování školy, neboť takové otázky studenti pasují na neschopné a nesamostatné. I v tomto smyslu by mohl určitý typ mentoringu mezi bakalářskými a magisterskými studenty přispět v rozvoji studentské kultury.

Poslední příspěvek doc. PhDr. Anny Hogenové, CSc. na téma **věda a etika** se ptal, co se stalo s „pravdou“ v průběhu novověkého vědeckého a filozofického myšlení a jaké dopady této proměny můžeme nalézt v etice? Co to jsou hodnoty a jak hodnoty vznikají v době postmoderní. V bohaté diskusi, která se k tomuto tématu rozproutila, se střetávala obhajoba osvícenského projektu a jeho hodnot s koncepty postmodernity. Na jedné straně byly obhajovány koncepty poznatelnosti pravdy a stabilních hodnot, na kterých by měla stát společnost, a tedy i věda a vědecké bádání. Druhá skupina obhajovala spíše pluralitu a nemožnost určení jedné základní pravdy, přístupu a metodologie a zmiňovala osobní odpovědnost jako zásadní měřítko. V diskusi byla též zmíněna témata problematického přístupu tradiční západní vědy k ženskému tělu a vůbec ženské subjektivitě, který spolu s dalšími problematickými aspekty západní vědy vedou k zásadnímu tázání po vědeckém projektu jako takovém.

Základními výstupy, které z workshopu vzešly, jsou následující požadavky a úkoly:

- zavedení překlenovacích grantů pro lidi vracející se z rodičovské dovolené k překonání prvního obtížného období, kdy daná osoba nepatří na žádném z běžících projektů
- posun věkového limitu pro podávání přihlášek cílených na mladé lidi o jeden rok s každým dítětem
- zmapovat zájem o zavedení mentorovacích programů a schémat

Národní kontaktní centrum – Ženy a věda bude s danými výstupy kontaktovat odpovědná místa a žádat vyjádření (AV ČR, vysoké školy a univerzity, Steering Committee Women in Science ČR a další) a zároveň bude dále mapovat situaci a zájem žen vědkyň v daných oblastech.

Marcela Linková

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A PRÁVA ŽEN V EU A V KANDIDÁTSKÝCH ZEMÍCH

Evropský parlament, Brusel, 3.- 4. června 2002

Ve dnech 3. a 4. června se v Bruselu v budově Evropského parlamentu uskutečnil seminář pro zástupce parlamentů kandidátských zemí. Seminář uspořádal Výbor pro ženská práva a rovné příležitosti vedený poslankyní za Stranu evropských socialistů paní Annou Karamanou.

Účast přijali zástupci všech kandidátských zemí, včetně Turecka, celkový počet účastníků byl 25. Převážnou většinu tvořily poslankyně národních parlamentů, členky výborů zabývajících se související agendou, v některých případech doprovázené odbornými pracovníky. Výjimkou byla pouze delegace Bulharska tvořená dvěma poslanci Národního shromáždění Bulharska.

Seminář byl uspořádán jako interaktivní diskuse všech účastníků, tzn. hostů z kandidátských zemí, členek Výboru a zástupců Evropské komise, Generálního ředitelství (DG) pro zaměstnanost a sociální politiku, na předem daná témata. Zástupkyně Parlamentu České republiky byla senátorka Helena Rögnerová, členka Výboru pro

evropskou integraci.

Pondělní dopolední jednání zahájily poslankyně Evropského parlamentu paní Lone Dybkjaer, členka Výboru pro ženská práva a rovné příležitosti a Maria Donnelly, členka DG pro zaměstnanost a sociální politiku Komise. Tématem úvodního setkání byla **implementace *acquis communautaire*¹ v oblasti rovných příležitostí do národních legislativ a odpovědnost příslušných výborů za agendu rovných příležitostí v národních parlamentech**. Zástupkyně Evropského parlamentu paní Dybkjaer seznámila účastníky semináře s aktivitami Výboru, s dokumenty, které Výbor pravidelně vydává a požádala zástupce jednotlivých kandidátských států o prezentaci.

Všichni účastníci postupně představili instituce a výbory, které se agendou ženských práv v zákonodárných sborech zabývají, stav implementace *acquis*, účast na evropských programech zaměřených na tuto problematiku, popř. konkrétní problémy či postřehy z každé účastnické země.

Odpolední program zahrnoval setkání hostů s členkami Výboru a diskusi na **téma *Role žen v rozšiřující se Evropě***. Přestože se semináře zúčastnilo pouze šest z celkových 38 členů výboru, diskuse byla velmi živá, místy až konfrontační. Důležitým tématem se staly příspěvky kandidátským zemím ze strukturálních fondů, zapojení uchazečů do společných strategií a spolupráce Výboru s Výborem pro rovné příležitosti mužů a žen při Radě Evropy. Hovořilo se rovněž o specializovaných výborech pro ženská práva a rovné příležitosti v národních parlamentech, zejména na to, že tato agenda spadá téměř ve všech parlamentech kandidátských zemí do kompetencí jiných, mnohdy tematicky příliš nesouvisejících výborů.

Diskuse se protáhla do velmi pozdního odpoledne a účastníci odcházeli po prvním jednání dnu obohaceni také o řadu písemných materiálů a dokumentů.

V úterý dopoledne zahájila poslankyně Elizabeth Lynne diskusi o právech postižených občanů, zejména ve smyslu práv pracovních. Představila dokument „For an inclusive Europe“, který má napomoci sjednotit základní pozice a strategie další spolupráce mezi členskými a kandidátskými státy. Seznámila účastníky s posilováním pozice postižených i v evropské legislativě v souvislosti s přípravou Směrnice o zaměstnávání a rovných podmínkách pro zdravotně postižené. V následné diskusi zástupci kandidátských zemí prezentovali národní programy na pomoc zdravotně (především mentálně) postiženým.

Rámec evropské strategie zaměstnanosti prezentoval pan Theodorus Bouwman, předseda Výboru pro zaměstnanost a sociální politiku. Informoval o vyhodnocovacím procesu „pětileté strategie“, která byla sice přijata již v Amsterodamské smlouvě, ale v praxi začala být uplatňována od roku 1999. Přestože šlo o dokument na „vládní“ úrovni, postupně se do jeho prosazování a uplatňování zapojila řada nestátních organizací a občanských sdružení, které dnes hrají při formování dalších postupů stěžejní úlohu. Zmínil dále nutnost utváření evropské politiky zaměstnanosti v souladu s evropskou ekonomickou politikou, zdůraznil provázanost cílů sociální politiky s hospodářskými výsledky.

Po společném obědě, na který účastníky pozvala předsedkyně Výboru pro ženská práva a rovné příležitosti paní Karamanou, následovala debata na téma ***násilí na ženách a prevence obchodování s „bílým masem“***. Poslankyně Christa Prets hovořila o střednědobém programu Daphne 2000-2003, který je zaměřen na preventivní opatření pro boj proti násilí vůči dětem a ženám. Jeho hlavním cílem je podporovat a posilovat nestátní organizace i veřejné orgány k aktivnímu boji proti násilí a koordinovat jejich činnost na mezinárodní a nadnárodní úrovni. Jako hlavní nástroj program využívá podporu nárůstu veřejného povědomí o existenci problému, o jeho intenzitě a možnostech každého občana zapojit se do boje proti násilí. Daphne program poskytuje dotace a granty na základě předkládaných projektů také organizacím z kandidátských zemí, Česká republika však zatím ke strategii nepřistoupila a žádné podklady pro grant předloženy nebyly. Závěrečného slova se ujala poslankyně Patsy Sorensen, která prezentovala svoje osobní zkušenosti z nevládní organizace bojující



proti obchodování se ženami a nucené prostituci v Belgii. Přestože o své činnosti v této oblasti vyprávěla s výrazným nadhledem, až úsměvně, bylo zřejmé, že různé formy násilí vůči ženám nejsou problémem jen postkomunistických nebo rozvojových zemí, ale v různé míře a podobě prolínají celou Evropou.

Přestože setkání bylo pouze dvoudenní, účastníci prodiskutovali širokou škálu problémů a navázali řadu užitečných kontaktů. Paní poslankyně Keltošová z Národny rady Slovenské republiky pozvala všechny na podzimní zasedání Výboru pro rovné příležitosti mužů a žen v Radě Evropy. Zástupkyně Evropského parlamentu a Komise ujistily, že se rozhodně nejedná o poslední setkání a že společná témata nejsou ještě vyčerpána.

Patricie Šulcová
Parlamentní institut
KPS PČR

Poznámka:

1) *acquis communautaire* (společné bohatství Společenství) představuje společná práva a závazky pro všechny členské státy. Sestava z obsahu, principu a politických cílů smluv, legislativy přijaté při aplikaci smluv a judikatury Evropského soudního dvora, deklarací a rezolucí přijatých Uníí, opatření vztahujících se ke společné zahraniční a bezpečnostní politice, k justici a spolupráci ve vnitřních věcech, mezinárodních smluv uzavřených Uníí a navzájem mezi členskými státy v oblasti aktivit Unie. Nezahrnuje jen právo Společenství, ale také všechny akty přijaté v rámci druhého a třetího pilíře EU a společné cíle stanovené ve smlouvách. [Glosar Evropské unie, Evropská komise 2000]

STATISTIKA O ŽENÁCH:

MZDOVÉ NEROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ NA VEDOUCÍCH A ŘÍDÍCÍCH POZICÍCH

I když podíl žen na pozicích vedoucích a řídicích pracovníků v posledních dvou letech proti minulému období významně vzrostl, rozdíl v platech mužů a žen na těchto pozicích se udržel na stejné vysoké úrovni. Podle klasifikace zaměstnání (KZAM) tvořily ženy na pozicích zákonodárců a vedoucích a řídicích pracovníků v roce 2000 39%¹, průměrná mzda žen na těchto pozicích však ve stejném roce tvořila pouze 54%² průměrné mzdy mužů na tomto nejvyšším stupni klasifikace. Rozdíl v platech mužů a žen je právě na nejvyšším stupni klasifikace zaměstnání nejvýraznější (viz tabulka č.1). Tato nerovnost souvisí s podobným rozdílem v platech mužů a žen jednotlivých vzdělanostních stupňů. Ženy vysokoškolačky dostávají v průměru za svou práci nejnižší podíl průměrného platu mužů ze všech kategorií dokončeného vzdělání a předpokládáme, že na nejvyšším stupni klasifikace zaměstnání jsou vysokoškoláci zastoupeni největším podílem. V roce 2000 tento podíl ve skupině vysokoškoláků tvořil 63%³.

Při podrobnějším pohledu na kategorii vedoucích a řídicích pracovníků na trhu práce a na podíl žen v jednotlivých odvětvích a jejich mzdy, zjistíme, že se zde opakuje podobný model segregace jako na trhu práce celkově. Ženy i na vedoucích a řídicích pozicích početně převládají v oblasti školství, obchodu a služeb a zcela minimálně jsou zastoupeny v technických a zemědělských oborech. Zaměříme-li se na mzdy, odhalíme v oborech, kde jsou ženy zastoupeny podílem pouze okolo 10%, podobný rozdíl ve finančním ohodnocení oproti mužům jako na dalších pozicích klasifikace zaměstnání. **Ženy v těchto oborech vydělávají zhruba o 30% méně než muži, přičemž však jejich pozice je z hlediska klasifikace zaměstnání hodnocena jako srovnatelná.**

V oborech, kde jsou ženy na vedoucích a řídicích pozicích zastoupeny většinovým podílem, je však mzdová nerovnost ještě řádově výraznější. Na vedoucích pozicích v restauracích a hotelích, ve velkoobchodě maloobchodě, zdravotnických, kulturních a školských celcích sice převládají ženy, avšak jejich mzda tvoří zhruba pouze 50% mzdy mužů na této pozici v daném oboru. Tato až překvapivá míra nerovnosti ukazuje na malou vypovídací hodnotu argumentů, ospravedlňujících mzdovou diferenciaci podle genderu, založených právě na segregaci mužů a žen podle oborů a pozic. **Na stejné pozici, ve stejném oboru se zde setkáváme s o 100% vyšší mzdou u mužů oproti ženám.**

Ve „feminizovaných“ oborech sledujeme silnou tendenci udržet mužskou pracovní sílu, která je obecně hodnocena jako výkonnější a stabilnější, a to bez ohledu na celkovou nízkou platovou úroveň těchto oborů. Výše popsané tendence na jedné straně v oborech, kde převažují muži a na druhé straně v oborech, kde převažují ženy, zcela jasně ukazují hodnotu, jakou má muž nebo žena na trhu práce a v konkrétním oboru. 30% rozdíl v platech na úkor žen, při zařazení na stejnou pozici klasifikace v oborech s převahou mužů, totiž snahu udržet alespoň určitý podíl žen nevykazuje, ale právě naopak. Toto srovnání v zásadě vylučuje vysvětlení celého platového rozdílu podle pohlaví na základě rozdílu objektivně dosažených pozic.

Ukazuje se tedy, že další faktory, jako výrazně platově strukturovaná hierarchie kompetencí, odpovědností, rolí, vzájemná podpora mužů a vytváření mužských sítí vlivu na i mimo pracoviště a vedle toho marginalizace a izolace žen bez vazeb na tyto struktury, hrají právě v nejvyšší kategorii klasifikace zaměstnání mnohem významnější roli než v ostatních kategoriích.

Alena Křížková

Poznámky:

- 1) Mzdy zaměstnanců za rok 2000. ČSÚ 2001.
- 2) Mzdy zaměstnanců za rok 2000. ČSÚ 2001.
- 3) Mzdy zaměstnanců za rok 2000. ČSÚ 2001.

Tabulka č. 1: Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy za rok 2000 u zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším v třídění podle zaměstnání klasifikace KZAM

	Muži v %	Ženy v %	Muži	Ženy	Ženy v %
1 – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	8,7	3,4	37 257	20 188	54
2 – vědečtí a odborní duševní pracovníci	8,9	12,8	23 566	16 103	68
3 – techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	15,6	23,2	19 550	13 768	70
4 – nižší administrativní pracovníci	2,7	13,8	15 556	12 126	78
5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě	7,3	18,4	11 892	8 863	75
6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	2,1	2,1	10 924	9 257	85
7 – řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři	31,6	7,5	14 236	9 849	69
8 – obsluha strojů a zařízení	17,4	7,3	14 061	10 529	75
9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,7	11,5	10 344	8 017	77
Celkem	100%	100%			

Zdroj: Statistická ročenka ČR 2000. Praha: ČSÚ 2001



MPSV – ODDĚLENÍ ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN – INFORMUJE: AKČNÍ PLÁN NA ROK 2002

Pilíř 4: Posilování rovných příležitostí mužů a žen

Členské státy přijmou nediskriminační opatření k podpoře procesu zavádění směrnic v rámci všech čtyř pilířů:

! Budou rozvíjet a prosazovat poradenský systém a spolupracovat s institucemi, které se zabývají zajištěním rovnoprávného přístupu k oběma pohlavím.

! Budou uplatňovat takové postupy, které jim umožní posoudit dopad zavádění politiky rovných příležitostí v rámci každé směrnice.

! Připraví ukazatele, které jim umožní měřit pokrok dosažený v přístupu rovných příležitostí obou pohlaví ve vztahu ke každé směrnici politiky zaměstnanosti.

! Kontext

Náš záměr týkající se rovnoprávnosti pohlaví je dosáhnout společnosti, ve které by muži i ženy měli stejné příležitosti, práva i povinnosti ve všech důležitých aspektech života. To vyžaduje řadu opatření k podpoře rovnosti mezi ženami a muži v různých oblastech. Každý pilíř i směrnice vyžaduje zajištění rovnosti zacházení mezi pohlavími prostřednictvím celého procesu vývoje a zavedení politiky na celostátní, regionální i místní úrovni.

Klíč k účinným krokům spočívá ve sledování stávající situace a identifikace oblastí s nerovností v rámci každé směrnice. Česká republika dosáhla nejvýznamnějšího pokroku v oblasti posilování formálně právních předpokladů rovnosti mužů a žen. Jedná se o celou řadu legislativních změn posilujících rovnost zacházení s muži a ženami při výkonu zaměstnání. Prvním krokem v této oblasti bylo zavedení výslovného zákazu diskriminace na základě pohlaví v právu na zaměstnání, včetně zákazu diskriminační inzerce, a to novelou zákona o zaměstnanosti, s účinností od 1.10.1999. Nejrozsáhlejší změny byly následně provedeny zejména v rámci novely zákoníku práce, novel zákonů o odměňování a doplnění občanského soudního řádu posilujícího postavení navrhovatele v důkazním řízení při pracovních sporech o rovném zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Tyto legislativní změny nabývaly účinnosti 1.ledna 2001.

Návrhy dalších připravovaných zákonů jsou připravovány tak, aby byly plně slučitelné s komunitárním právem v oblasti rovnosti žen a mužů. Jedná se např. o zákon o zaměstnaneckém penzijním připojištění (MPSV), novely právní úpravy branného zákonodárství (MO), zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (MV) či zákon č.320/2001 Sb., o finanční kontrole, který již byl schválen. Otázka možnosti přijetí speciálního zákona upravujícího rovnost mužů a žen se v současnosti přesunuje do komplexnější roviny, zejména ve vztahu i k ostatním formám diskriminace. Jedním z možných řešení je existence jednoho „zastřešujícího“ zákona, poskytujícího ochranu před diskriminací všem občanům bez rozdílu na základě pohlaví, rasy a etnického původu, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace atd..

Pokud jde o možnost zavádění tzv. pozitivních opatření, byla v dubnu 2001 vládou schválena zpráva místopředsedy vlády a předsedy Legislativní rady vlády k právní možnosti zavedení tohoto nástroje do českého právního řádu. V souladu s touto zprávou lze pozitivní opatření zavádět za předpokladu, že nebudou překračovat rámec vymezený příslušnými mezinárodními smlouvami a ústavním pořádkem. Ve stejném usnesení vláda všem svým členům uložila dbát při přípravě právních předpisů na zařazení institutů k odstraňování případného znevýhodňování v zastoupení mužů a žen na rozhodujících společenských aktivitách. Prvním návrhem, který reflektuje předmětné usnesení vlády, je novela zákona o zaměstnanosti, který byl vládou již schválen a postoupen Parlamentu ČR.

Vytvoření rovných příležitostí pro muže a ženy bezesporu zahrnuje nastolení rovnosti formální (de jure) zejména zákonným zákazem diskriminace, avšak žádná legislativa sama osobě nezajistí skutečné prosazení principu rovnosti v praktickém životě (de facto). Přitom v mnoha sférách společenského života stále přetrvávají nerovnosti resp. diskriminace, a to v neprospěch obou pohlaví, zejména ale žen. Základní prioritou v oblasti rovných příležitostí je proto podpořit naplnění principu

rovnosti mužů a žen v praxi. Hlavní překážkou v prosazování předmětného principu v praxi je však nízká úroveň pochopení celé problematiky, její neznalost či její ne zcela plné pochopení, které následně vede k pasivitě až nezájmu občanů i státních zaměstnanců.

Z osvědčených metod využívaných k dosažení praktického působení principu rovných příležitostí pro muže a ženy, k jejichž aplikaci se přihlásila i vláda ČR, jsou již výše uvedena pozitivní opatření a genderový mainstreaming.

Rozhodnutí vlády o ustanovení MPSV jako koordinátora problematiky mužů a žen (usnesení vlády č. 6 z roku 1998) se osvědčilo, ale zároveň se ukazují jeho meze působení při dalším rozvoji této politiky. Stále přetrvává nedostatečné institucionální zajištění tvorby a provádění politiky rovných příležitostí mužů a žen (tzv. národní mechanismus) na rezortní a mezirezortní úrovni. Nejdůležitějšími iniciativami v oblasti posilování institucionálního zabezpečení politiky rovných příležitostí je projekt MPSV schválený v dubnu 2001 Evropskou komisí v rámci programu PHARE 2001 a návrh MPSV na zřízení Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen. Tato Rada, jejíž zřízení bylo schváleno usnesením vlády č.1033 z 10.října 2001, by jako poradní orgán vlády měla svou činnost fakticky zahájit od ledna 2002. Hlavní činností Rady budou konsenzuální návrhy a doporučení na řešení průřezového celospolečenského problému – vytváření a prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy. Rada bude mít 23 členů, z toho se počítá s 15 členy z resortů (na funkční úrovni náměstků ministrů). Další členové Rady mají být zástupci sociálních partnerů, občanské a odborné veřejnosti. V zájmu provázanosti celostátní politiky s regionální politikou budou mít hejtmani v Radě postavení stálých hostů. Rada účelně doplní stávající soustavu poradních orgánů vlády zabývajících se problematikou odstraňování dalších významných diskriminačních hledisek (jako je zdravotní postižení, národnostní či etnický původ). Kromě toho jsou všichni členové vlády na základě usnesení č. 456 z 9. května 2001 povinni vytvořit od 1. ledna 2002 v každém resortu v rámci stávající systemizace jedno pracovní místo nejméně na poloviční pracovní úvazek pro zaměstnance, který by se v rámci tohoto úvazku plně věnoval agendě rovných příležitostí pro muže a ženy.

Záměrem MPSV (jako koordinátora vládní politiky) je dosáhnout, aby jednotlivá ministerstva přijala vlastní programy podporující rozvoj rovnosti mužů a žen v rámci svých rezortních politik. Do konce roku 2001 musejí všichni členové vlády zpracovat a předložit MPSV, jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí mužů a žen, resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů v oblastech, které spadají do věcné působnosti jednotlivých resortů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR; <http://www.mpsv.cz>

V PŘÍŠTÍM ČÍSLE

Příští číslo bude zaměřené přímo na problematiku rovných příležitostí pro muže a ženy v české společnosti, a to v různých specifických oblastech společenského života. Částečně bude navazovat na problematiku trhu práce, zejména analýzou podmínek uplatnění žen v řídicích pozicích, a na oblast vzdělávání analýzou nerovnosti šancí na přijetí na vysokou školu. Otevře ale i nová témata, jako je sféra médií a reklamy a sféra rodiny a rodinného chování, kde bude pozornost věnována zejména porozvodovým uspořádáním péče o děti (na jedné straně postavení osamělých matek v systému sociálního zabezpečení a na trhu práce a na druhé straně situace otců po rozvodu a nové definování otcovské role).

GENDER & SOCIOLOGIE SOU AV ČR

adresa: Sociologický ústav AV ČR

Gender & sociologie

Jilská 1, 110 00 Praha 1

telefon: (+420-2) 2222 0924

fax: (+420-2) 2222 0143

E-mail: genderteam@soc.cas.cz

Internet: www.genderonline.cz

GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM - bulletin týmu Gender & sociologie vydává Sociologický ústav Akademie věd České republiky. Čtvrtletník je součástí projektu „Aktuální otázky formování politiky rovných příležitostí mužů a žen v souvislosti s připraveností České republiky na vstup do Evropské unie“ v rámci Programu podpory cíleného výzkumu a vývoje AV ČR (reg. číslo: S7028002). Vychází čtvrtletně a je distribuován zdarma v nákladu 350 ks. Číslo 2-3/2002 vyšlo v červnu 2002. Vydání připravily členky týmu: Alena Křížková (redaktorka čísla), Marie Čermáková, Hana Hašková, Marcela Linková, Eva Nechvátalová a Radka Radimská. Korespondenci zasílejte prosím na adresu: Sociologický ústav AV ČR, Gender & sociologie, Jilská 1, Praha 1, 110 00 nebo e-mailem: genderteam@soc.cas.cz. ISSN 1213-0028