



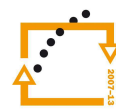
evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDĚM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY



ČESKÁ  
ZEMĚDĚLSKÁ  
UNIVERZITA V PRAZE

# Kariérní a rovnostní příležitosti v regionu

*Učební texty pro kurzy uskutečněné v regionu Karlovy Vary, Litvínov, Litoměřice a Kostelec nad  
Černými lesy, Hradec Králové, Tábor-Sezimovo Ústí*

Ing. Pavla Varvažovská

**OPVK CZ.1.07/2.3.00/09.0076**

*Stabilizace a motivace výzkumných týmů v oblasti agrobiotechnologických oborů*



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

# 1. ÚVOD DO STUDIA, VYSVĚTLENÍ POJMŮ

## 1.1. Pojem gender

Slovo gender pochází z řečtiny a znamená rod. Z řečtiny tento pojem převzala celá řada evropských jazyků. Do češtiny se přenáší především z angličtiny, protože ta je u nás známější než řečtina. Většinou se tedy u nás vyslovuje anglicky, ale není chybou, vyslovuje-li jej někdo tak, jak se píše.

Slovo rod v češtině označuje nejen pohlaví, sex, ale i rod a rodinu (třeba v genealogii) a také je lze chápat jako označení rodu v gramatice. Má tedy v češtině mnoho významů, a tak byl termín „rodová studia“ velice nejasný. Proto česká odborná veřejnost rozhodla po diskusi s pracovníky z Ústavu pro jazyk český Akademie věd ČR toto slovo nepřekládat a používat anglický resp. řecký termín gender.

Pojem gender vysvětluje v podstatě každá kniha, která u nás na toto téma vyšla (většinou jde o překlady, protože původních prací je zatím velmi málo). U nás se o rozšíření tohoto vědního oboru zasloužila zejména socioložka Jiřina Šiklová, která se mj. zabývá srovnáváním a diskusí mezi feministickými koncepcemi na západě a v postkomunistických zemích. Angažuje se rovněž v řadě nevládních organizací.

Pojem gender v angličtině i v jiných jazycích zahrnuje především sociální a společensky podmíněné kulturní rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení mužů a žen. Gender je zároveň konstruktivní prvek moderní a postmoderní organizace společnosti. Je to sociální kategorie, která umožňuje sledovat a interpretovat jak rozdíly z hlediska mužů a žen v nejrůznějších sociokulturních kontextech, tak i formy porušování lidských práv v demokratických státech.

Pojmy pohlaví či sex užíváme, chceme-li hovořit o základních fyziologických rozdílech mezi muži a ženami, tedy zejména o rozdílech, které se týkají pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. Pohlaví se vztahuje k tomu, co vytváří muže a ženu biologicky. Sex a pohlaví jsou tedy kategorie především biologické, zatímco gender neboli rod je sociální konstrukcí (nikoli tedy biologickou daností, jak je tomu v případě pohlaví), ke které jsou vázány askriptivní neboli připisované či očekávané sociální role, chování, ale i předsudky, stereotypy, hodnocení a sebehodnocení, tedy představy o tom, co je či není pro muže nebo ženu správné a vhodné. Lidé obvykle reflektují své sociální postavení, svůj třídní původ, rasu, národnost, etnikum stejně jako předsudky k těmto kategoriím vázané, ale neuvědomují si, že obdobně jsou determinováni i tím, ke kterému pohlaví resp. rodu náležejí.

Šiklová vysvětluje i rozdíl mezi women a genders studies, jak se chápou v západoevropských a severoamerických univerzitách. Women studies, ženská studia, se na Západě přednášejí na předuniverzitních (college) i obou univerzitních (bakalářském, magisterském) stupních studia. Posluchačky a posluchači se v nich učí citlivosti vnímání vůči problematice žen, schopnosti její reflexe a jejího studia i vyjádření vlastního postoje a dojmu a uvědomění si práva na tento odlišný, ženský postoj k realitě a k hodnocení jevů. Učí se tedy vyjádřit svůj dojem, impresi, názor včetně sebereflexe a získání sebevědomí.

Gender studies (rodová studia) jsou vědeckou, odbornou disciplínou sledující různé sociálně a kulturně podmíněné rozdíly mezi muži a ženami ve společnosti v současnosti i minulosti. Cílem je nejen sledovat a interpretovat empirická data o rozdílech a zvlátnostech obou pohlaví, ale vytvářet i sociální senzitivitu a kultivovat analytickou schopnost z pohledu gender v sociálních a kulturních otázkách doby včetně sociální politiky. Gender studies se přednášejí v rámci vysokoškolského studia. Představují odborně zaměřenou, samostatnou, velmi specializovanou vědeckou disciplínu, v jejímž rámci jsou realizovány vědecké (empirické) výzkumy, z jejichž výsledků tento obor vychází. Studia gender se

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

neorientují jen na problematiku ženy, ale šířejí na problematiku vztahu žen a mužů ve společnosti v určitých kulturách a jsou více disciplínou sociálně vědní a humanitní než disciplínou ideologickou. U nás se ale oba přístupy často směšují a zaměňují.

Často také panuje nejasnost v odlišení pojmů „feminismus“ a „gender“. Různé druhy feminismů nejsou totožné s problematiku gender či s emancipací ženy nebo s hnutím žen za jejich lidská práva. Feminismus, resp. feminismy (protože existuje mnoho jeho proudů) se často chápe i jako ideologická platforma hnutí žen se specifickým politickým zaměřením. Mluví se o feminismu radikálním, androgynním, sociálním, socialistickým, pravicovém, levicovém, freudiánsky, jungiánsky či ekologicky zaměřeném či jiném. Každý tento směr v sobě zároveň zahrnuje celou řadu dalších členění. Zároveň nelze feminismus, emancipaci žen a gender studies ani ztotožnit, ani zcela oddělit. Tyto obory se vyvíjely v návaznosti na proces získávání poznatků o postavení ženy ve společnosti v nejrůznějších speciálních vědách – v antropologii, etnografii, sociologii, somatologii, psychologii, sociální psychologii, ekonomii, historii, v dějinách umění, estetice a dalších oborech.

Samostatná oddělení (subkatedry) zaměřená na problematiku postavení ženy ve společnosti začala vznikat na amerických univerzitách od šedesátých let, většinou jako součást jiných kateder. Dnes jsou z nich už samostatné katedry. Přednáší se na nich z hlediska gender např. o trhu pracovních sil, o světové chudobě, nezaměstnanosti a dalších konkrétních sociálních problémech.

U nás jsou feminismus, stejně jako studia gender, stále ještě málo známé. Je to proto, že za bývalého režimu představitelé vládnoucí strany a ideologie feminismus jednoznačně odmítali a odsuzovali jako idealistickou filozofii, jejímž účelem je mást ženy a oslabovat společný boj mužů a žen za vítězství socialismu. Navíc bouřlivý vývoj feminismu v USA v 60. letech byl spojen s bojem za lidská práva černochů a dalších minorit. Mluvit v tehdejší Československu o lidských právech se však považovalo za ideologickou diverzi.

Po roce 1990 se začaly u nás pěstovat i disciplíny dříve zanedbané. Důvodem je mimo jiné i skutečnost, že chceme-li vstoupit do Evropské unie, je jedním z požadavků přijetí rovnoprávné postavení ženy a muže a zařazení tematiky gender do výuky na středních a vysokých školách.

Samostatná katedra gender studies zatím neexistuje na žádné vysoké škole, i když se na mnohých přednáší. Velmi se o to zasloužila obecně prospěšná společnost (dříve nadace) gender studies, podporovaná mezinárodními nadacemi, zahraničními granty a některými ambasádami v České republice. Její zakladatelkou je Jiřina Šiklová. Zasloužila se i o vznik knihovny gender studies, kterou původně, v samých začátcích, umístila do vlastního bytu. Společnost i knihovna později našly útočiště v podkroví smíchovského Národního domu. Koncem roku 2000 se společnost přestěhovala na Prahu 2 do Gorazdovy ulice 20 (poblíž známého Tančického domu).

Kromě obecně prospěšné společnosti gender studies se některé přednášky uskutečňují z iniciativy Open Society Fund v Praze – speciálně pro učitele středních a vyšších škol.

Když jsme si vymezili pojem gender, podívejme se nyní podrobněji, co tato disciplína zkoumá. Prací ke studiím gender vydaných v češtině u nás začíná pomalu přibývat, i když stále představují jen zlomek toho, co bylo k tomuto tématu napsáno. Jednou ze zásadních studií, s níž by se měl seznámit každý, kdo se studiem gender zabývá, je práce profesorky sociologie a ředitelky výzkumného centra pro sociální vědy na Londýnské univerzitě Ann Oakleyové Pohlaví, gender a společnost. Vyšla u nás loni (2000) díky nakladatelství Portál.

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Název knihy jasně vypovídá o jejím obsahu. I když se s touto prací mohou čeští čtenáři seznámit s téměř třicetiletým zpožděním (poprvé vyšla 1972), její podstatná část nezastarala. Jsou tu sice některé statistické údaje a data vyplývající z tehdy uskutečněných výzkumů, které dnes už nemají aktuální vypovídací schopnost, ale zejména zásadní pohled na utváření pohlavních rolí během socializace, který autorka rozebírá, má stálou platnost. K nejzajímavějším částem knihy patří úvahy nad souvislostmi mezi biologickou daností člověka, jeho psychologickou výbavou a socializačními momenty a úvahy o diferenciaci pracovních rolí i celé společnosti podle genderu.

### 1.2. Diferenciace v zaměstnání podle pohlaví

Obavy z přílišné emancipace žen dodnes neodezněly. Pro českou společnost však tak docela neplatí tvrzení Oakleyové, že lidé většinou spojují představy o tom, co je přiměřené, se strachem, že zaměstnané ženy budou „pomůžtělé“, agresivní a dominantní a že to povede k rodinným rozvratům a neshodám. U nás, kde je zaměstnaná žena už dlouhá léta něčím zcela samozřejmým, společnost podobnými obavami v podstatě zatížena není, i když péče o domácnost je nadále v drtivě většině záležitostí žen. Poměrně málo pochopitelně nám zní i věta, že „ve Velké Británii bylo v době vzniku této knihy 76 % zaměstnaných žen zároveň ženami v domácnosti, z nepracujících žen je to 96 %. Toto vysoké procento v případě nepracujících žen je dáno tím, že mnoho z těchto žen má děti – téměř 60 %, z toho 28 % z těchto žen má děti do dvou let věku. Péče o dítě je samozřejmě takřka výlučně ženská práce, jak doma, tak mimo domov. Za celodenní péči o dítě jsou odpovědné matky, nikoli otcové.“

Česká – a patrně nejen česká – žena by se asi velice ohradila proti označení „nepracující žena“, pokud je na mateřské dovolené a má na starosti domácnost a péči o jedno nebo více dětí. Proti tomu, že péče o dítě je takřka výlučně ženská práce, však ani dnes lze těžko co namítat. Tak se nadále tradičně chápe a nikdo se nad tím nepozastavuje. Zajímavější je ale další zjištění o zastoupení jednotlivých pohlaví v průmyslových oblastech. Konstatuje se převaha žen v oděvní a textilní výrobě (platí dodnes) a dále příliv žen do kanceláří, který nastal po druhé světové válce. V Americe pracovalo v 70. letech 60 % ze zaměstnaných žen u kancelářského stolu. „Tyto sekretářské profese většinou vyžadují jen krátké a nepříliš nákladné vzdělání a nároky na chování v těchto profesích vyhovují tradiční ženské roli. Ve většině zemí je muž-sekretář – s výjimkou určitých prestižních postů, jako například ve státní správě, nemyšlitelný.“ Tento poznatek dnes platí už jen napůl. Především práce sekretářky není dnes zdaleka tak nevýznamná, aby vyžadovala jen krátké a nenáročné vzdělání. Platí však druhá polovina tvrzení o tom, že najít muže zaměstnaného jako sekretář, přičemž by toto slovo mělo stejný význam jako sekretářka, je opravdu zcela výjimečné. A pokud už tuto funkci vykonává, má zařazení jako tajemník. Zní to mnohem vznešeněji a většina lidí si pod tímto slovem představuje něco zcela jiného než sekretářku (ta vaří kafe a píše na stroji, resp. dnes na počítači), přestože slovo tajemník je vlastně o doslovný překlad slova sekretář (anglické secretary i francouzské secrétaire = tajemník).

Obecně a plně je platné další tvrzení: Celkově muži okupují většinu profesí poskytujících vysokou prestiž, vysokou odbornost a vysoký příjem, což platí po celém industriálním světě. Dále uváděná čísla z Velké Británie sice už opět neplatí, ale přesto je uvedme pro srovnání. V roce 1969 bylo z absolventů denního studia všech vědeckých a technických oborů 77 % mužů a 7 % žen. V oblasti strojírenství a elektrotechniky zaujímal v roce 1968 muži v Británii 17 % nekvalifikovaných míst, ženy plných 48 %. Mezi manažery velkých etablovaných firem bylo v roce 1966 v Británii 87 % mužů a 13 % žen. Ze všech předáků a mistrů bylo 82 % mužů a 18 % žen. V USA působily jako právničky jen tři procenta žen, v Británii to byla čtyři procenta a ve Švédsku sedm procent. V Británii představovaly ženy



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

pouze 0,06 % techniků, v USA 0,07 a ve Francii 3,7 %. V těchto profesích dostávaly ženy stejný plat jako muži, ale v jiných profesích tomu tak nebylo. Znamená to, že odbornost, prestiž, finanční ohodnocení a gender jsou velmi složitě, ale systematicky propleteny. Ukazatelem této systematickosti, která úzce souvisí s vymezením maskulinity a feminity v západní kultuře, je podle Oakleyové dále to, že např. v USA bylo devět desetin žen soustředěno ve dvaceti profesích zaměřených na domácí a kancelářskou práci, pečovatelské, učitelství a nekvalifikovanou manuální práci. Ve Švédsku byla ještě v roce 1962 situace naprosto stejná. V těchto dvaceti profesích pracovalo v USA pouze 12 % mužů, ve Švédsku o jedenáct let později 11,9 %. V obou těchto zemích a také v Británii, Belgii, Dánsku, Francii, Německu, Itálii, Nizozemsku a Norsku byly dvě pětiny všech pracujících žen soustředěny jen v pěti profesích. (O tom, jak vypadá situace dnes, si řekneme v samostatné přednášce o uplatnění mužů a žen na pracovním trhu.) Vliv pohlaví na sociální roli se projevuje i jinak – a to dodnes. Kariéra ženy je přerušovaná, kariéra muže nikoli. Významné procento zaměstnaných žen představují ženy zaměstnané na částečný úvazek – v Kanadě a Německu to bylo 10 %, v Británii 18 % a ve Švédsku, Dánsku a USA 20 %. Je tu samozřejmě souvislost s počtem dětí, o které se zaměstnané ženy starají, a s jejich věkem. Velké rozdíly jsou spojeny dále s obecnou rolí pohlaví a s očekáváními a přednostmi, které s sebou nese. Stále je ovlivňují tradice a předsudky, takže povolání tradičně vykonávaná ženami ženy vykonávají i dodnes. Mladá žena, která si vybírá profesi, pravděpodobně odmítne „mužská“ povolání nebo do nich nebude přijata a vezme v úvahu pouze ta, k nimž má snadný přístup jako k potenciálnímu zdroji uspokojení. Je většinou silně ovlivněna výchovou, která ji lépe vybavila pro profese vyžadující „ženské“ povahové rysy. Tento výsledek ještě posílí skutečnost, že dostat se do „mužské“ profese znamená mít „mužské“ vlastnosti – iniciativu, vytrvalost, agresivitu. Jako další faktor, který působí na vytváření sociálních rolí, uvádí Oakleyová vzdělání, srovnání počtů žáků na základních, středních a vysokých školách. Ty už dnes určitě neplatí, ale pro nás může být velmi zajímavý údaj, že např. v Řecku bylo v době vzniku její knihy 30 % negramotných žen, mužů ovšem jen 8 %. V Jugoslávii byla negramotnost žen vyčíslena u žen 34 %, 12 % u mužů, ve Španělsku bylo negramotných 18 % žen a 8 % mužů. Od té doby se sice situace změnila – v Řecku se snížila celková negramotnost pod 5 % a ve Španělsku pod 3 % - přesto podle údajů UNESCO mezi dospělými negramotnými i dnes ve světě převažují ženy - tvoří plných 64 %. Také počty vysokoškolaček se velmi změnily – například v Portugalsku či Bulharsku tvořily v 90. letech ženy studující na vysokých školách většinu. Na počátku 90. let připadalo v Evropské unii na 100 mužů na vysokých školách asi 95 žen. V České republice tvoří ženy asi 45 % studujících a mají mírnou většinu mezi absolventy; znamená to, že mají vyšší studijní úspěšnost než muži.



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

## 2. ZMĚNA FUNKCE RODINY, SOCIÁLNÍ ROLE MUŽŮ A ŽEN V ČESKÉ RODINĚ

Proměny české rodiny během posledních deseti let jsou poměrně dobře zmapovány. V roce 1997 vydal Sociologický ústav studii Představy mladých lidí o manželství a rodičovství (Ludmila Fialová, Dana Hamplová, Milan Kučera, Simona Vymětalová), o rok později následovala Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace (Milan Tuček a kol.) a v roce 1999 vyšla studie téhož ústavu Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech (kolektiv autorek). První jmenovaná práce shrnuje podstatné výsledky projektu Stratifikace, gender, rodina (Sociologický ústav, 1995), který měl za cíl zmapovat situaci současné české rodiny s důrazem na měnící se postavení a role mužů a žen ve společnosti i v rodině.

Druhá studie obsahuje výsledky demograficko-sociologického průzkumu o demografickém chování mladých lidí, který byl proveden v polovině 90. let. Autoři třetí jmenované studie, která je naše účely nejvýznamnější, zkoumají rodinu v členění podle základních rodinných fází: zabývají se bezdětnými páry, rodinou s dětmi a rodinou po odchodu dětí (s dalším podrobnějším členěním). Zvláštní kapitola je věnována mužům a proměnou jejich genderových rolí a postojů. Cílem práce bylo především vymezit nerovnosti mezi mužem a ženou v české rodině, odhalit příčiny jejich vzniku a ukázat proměny modelu české rodiny v průběhu rodinného cyklu a v důsledku společenské změny po roce 1989.

Všechny jmenované práce se opírají zejména o výsledky výzkumů Sociologického ústavu Rodina 1994 (vzorek 503 mužů a 521 žen), Rodina 1996 (spolu se STEM, vzorek 705 mužů a 746 žen), Pracující žena a rodina (z roku 1995, vzorek 959 žen), Rodina po odchodu dítěte (1994, STEM, vzorek 172 žen a 168 mužů), Rodina důchodců (1994, STEM, vzorek 172 žen a 168 mužů). Dále využívá výsledků mezinárodního výzkumu – rodinného modulu ISSP, který se uskutečnil v roce 1994 ve 23 zemích (bývalé „západní“ i „východní“ Evropy včetně České republiky). Autoři rovněž využívají data ČSÚ a některá další sociologická šetření.

Autorky studie Souvislosti a změny genderových diferencí vycházejí ze sociálního konstruktivismu, který vysvětluje jako konkrétní procesy sociální interakce, které vlastně konstruují sociální realitu. Znamená to, že lidé, aniž by si to uvědomovali, svými vztahy, jednáním a interakcí konstruují realitu svých životů, kterou ale zároveň považují za danou z vnějšku. Ve skutečnosti tedy lidé nejednají na základě nějaké objektivně dané reality, ale na základě významů, které této realitě přiřkládají, a tyto významy jsou vyjednávány během sociální interakce. Pro genderovou teorii rolí to znamená, že lidé jednají podle toho, jak si interpretují to, co ostatní považují za správné chování muže nebo ženy.

Dalším východiskem je feministická sociologie, tedy směr, který se nejvíc zabývá právě rodinou, která je podle ní sídlem nerovností, kde je žena podřízena a ženská role zvěčňována. Nachází v rodině dvě struktury genderových nerovností: v ženské pozici jako manželky a matky, a v socializačním procesu, kdy děti internalizují mužské a ženské postoje a předávají je dále svým dětem, čímž se vlastně reprodukuje stereotypní vzorec genderového chování.

Předmětem zájmu všech autorů je rovněž koncepce rovných příležitostí. Rozumí se jí snaha odhalit stereotypy, které institucionalizují a legitimizují genderové nerovnosti jako přirozeně dané, neměnné a funkční. V průběhu 90. let byla politika rovných příležitostí v české společnosti opomíjená a nerozvinula se diskuse ani o základních typech nerovností. Změnu přinesl až závěr tohoto období, kdy



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

se Česká republika začala připravovat na vstup do Evropské unie a sladit své právní normy s právem EU.

Přes poměrně „čerstvá“ data vydání obou jmenovaných studií je nutné brát uváděná fakta a čísla s určitou rezervou, protože poskytují obraz společnosti zhruba před pěti lety – autoři logicky museli vycházet z údajů o něco starších, společnost se přitom velice rychle mění a data rok od roku zastarávají. Jde tedy spíše o postihu trendů, čísla jsou víceméně ilustrativní.

### 2.1. Charakteristika české rodiny devadesátých let

Výzkumný projekt Demografické chování obyvatelstva a jeho vztah ke vzniku a rozsahu sociální potřeby a empirické šetření výzkumného projektu Muži a ženy na trhu práce (obě Sociologický ústav, 1995) dospěly k těmto závěrům:

1. Strukturální změny po roce 1989 spíše zdůrazňují nerovnosti podle genderu. Segmentace trhu práce podle toho, zda práci vykonávají ženy nebo muži, je jedním z makroekonomických determinujících faktorů, které se podílejí na rozdílech v zisku obou pohlaví s přímou vazbou na rodinnou strukturu.
2. Pro většinu ženské a mužské populace nepředstavuje zatím skloubení pracovních a rodinných povinností žádný zásadní problém. Je to pravděpodobně proto, že většina českých žen ve své orientaci dává přednost rodině před svým zaměstnáním.
3. Přestože si téměř každý pátý muž přeje, aby jeho žena zůstala trvale v domácnosti, většina rodin by se bez druhého příjmu neobešla. I když příjem žen bývá obvykle nižší než příjem mužů – jejich příjmy nejsou stejné (tedy rovné) – jsou jejich příjmy rovnocenné z hlediska významu přínosu do rodinného rozpočtu.
4. Muži a ženy nejsou rovnocenní v případě péče o domácnost, hlavní starost a větší část času věnovaného péči o domácnost spočívá stále na ženě.
5. Nerovnost pohlaví není ve většině situací v pracovních vztazích na prvním místě. Pozornost české veřejnosti je především soustředěna na politické a osobní případy diskriminace. Potlačení vnímavosti ke genderovým nerovnostem ovšem neznamená vymizení problému. Ten se v praxi projevuje divergencí (rozbíhavost, rozpor) životních drah a kariér či strategií mužské a ženské populace a v konečném důsledku genderovou vertikální a horizontální segregací pracovního trhu.
6. Námezdní práce mužů a žen je na pracovním trhu strukturována tak, že znemožňuje genderovou rovnost v péči o děti, rodinu a domácnost. Charakter a organizace práce posilují asymetričnost rodinných rolí. Představa, že muž a žena (otec a matka) se mohou zcela svobodně dohodnout na ekvivalentní dělbě práce v rodině je iluzorní.

#### **Současná rodina v číslech (r. 1996)**

- Dvě třetiny dospělé populace žijí v trvalém partnerském vztahu, nesezdáných soužití je necelých 5 %.
- V rodinách osob středního věku je nadpoloviční zastoupení dvoudětných rodin. Bezdětných párů je kolem 8 %. Vícegenerační soužití je řídkým jevem. Složení rodinné domácnosti je výrazně závislé na životním cyklu.
- Téměř 50 % rodinných domácností je vzdělanostně homogenních. Zcela neobvyklá jsou manželství s výrazně rozdílným stupněm vzdělání partnerů. Ve většině nehomogenních manželství se jedná o rozdíl o jeden vzdělanostní stupeň.
- Příjmová diferenciací mezi dělnickými a zemědělskými rodinami na straně jedné a podnikatelsko-živnostenskými rodinami a rodinami inteligence je výrazná jak z hlediska celkových příjmů, tak především z hlediska příjmů na hlavu. Zároveň platí, že především rodiny podnikatelů jsou příjmově výrazně diferencované.

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

- Z hlediska celkových příjmů se rodinné domácnosti s různým počtem dětí od sebe podstatně neliší. V příjmech na hlavu jsou výrazné rozdíly, které případný příspěvek na děti zdaleka nevyrovná.
- Během prvních šesti let po roce 1989 se postupně zvyšoval podíl domácností, které odbadují svůj majetek na více než milion korun, a snižoval podíl domácností s majetkem nižším než půl milionu.
- Úplně rodinné domácnosti zaujímají vesměs vyšší statusová postavení než ostatní. Mezi rodinami s dětmi je statusově nejlépe situovaná dvoudětná rodina. Statusová pozice bezdětných domácností a domácností jednotlivců je ovlivněna tím, že zhruba dvě třetiny těchto domácností tvoří domácnosti důchodců.
- V roce 1996 se považovala za chudou zhruba třetina domácností. Vazba mezi počtem chudoby a příjmovou úrovní domácností existovala, ale nebyla příliš výrazná (korelační koeficient = 0,35). Například vícedětné rodiny se nepovažovaly za chudší, i když se v mnohem vyšším procentu pohybovaly na úrovni životního minima.

## 2.2. Souvislosti a změny genderových diferencí

### Bezdětný pár

Tuto kapitulu pojednávají autorky studie velmi stručně. Charakterizují toto období jako setkání dvou dospělých lidí, muže a ženy, kdy se nejdříve vyjasňují jejich představu o vzájemném vztahu a teprve postupně o fungování rodiny. Každý si přináší do tohoto vztahu svou představu, kterou je nutné sladit s partnerem. V této fázi jsou důležité postoje a samotné reálné chování: česká společnost se podle autorek vyznačuje tím, že postoje o rodině a postavení ženy, především v práci, se pohybují směrem k rovnosti, ale reálné chování je více závislé na stereotypním myšlení, a proto se mění pomaleji.

### Nesezdané soužití

Jde o fenomén, který doznal v české společnosti 90. let mohutného nárůstu. Zdá se, že se tento typ soužití stává mezistupněm mezi vztahem a manželstvím; proto se často nazývá „manželství na zkoušku“. Demografové tvrdí, že nejde o vznik nové rodinné formy, ale spíše o vznik nové fáze v rámci rodinného cyklu, o určitý předstupeň rodinného soužití. Mladí lidé, kteří volí tento typ soužití, totiž zároveň neodmítají manželství, které spojují se založením rodiny. Založením rodiny se v českém prostředí tradičně rozumí narození dětí.

Soužití tohoto typu je založeno na principu partnerství. Muži i ženy jsou v tomto období do značné míry nezávislými individualitami. „Zdá se, že v této fázi nic nestojí v cestě partnerskému soužití ve smyslu rovnosti povinností ve společné domácnosti, finančního přínosu i volného času. Zvláště mladí čeští muži, kteří nějaký čas žili sami a nebyli zvyklí, že za ně údržbu domácnosti někdo udělá, jsou nakloněni partnerské dělbě povinností,“ tvrdí autorky.

Ale i v této fázi jsou většinou poměrně jasně ustaveny genderové role, každý z partnerů si je vědom své budoucí odpovědnosti v rodině. I když představa o muži jako jediném živiteli rodiny ustupuje do pozadí, stále platí, že muži se snaží především najít dobře placenou práci a pak teprve myslí na založení rodiny, zatímco ženy už při hledání práce kalkulují s jejím skloubením s rodinným životem.

Postoj státu k rodině je rozporný. Často sice slyšíme z úst politiků úvahy (i stesky) o poklesu počtu sňatků i porodnosti, stát se nikterak nesnaží tuto situaci měnit. Nenabízí už za sňatek a děti žádné výhody, nesnaží se o jakoukoli prorodinnou politiku.

Pokles sňatečnosti a porodnosti, resp. odklad založení rodiny na pozdější dobu, je však zároveň způsoben celkovou změnou sociálního klimatu v naší společnosti. Mladým lidem se po roce 1990 otevřely dříve neexistující možnosti, jak svůj život naplnit, mohou leccos zkusit a dokázat ještě před tím, než založí rodinu. V životních plánech mladých lidí se objevuje přání věnovat se dříve svým zájmům, koníčkům, kariéře, a to jak u mužů, tak u žen.





evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Sociologická šetření prokázala, že čeští muži i ženy žijící v nesezdaném soužití bez dětí se obecně přiklánějí k názorům o rovnosti práv i povinností v domácnosti. Muži i ženy bez rozdílu souhlasí s tím, aby finanční přínos obou partnerů do domácnosti byl stejný, že muž a žena by měli mít stejné povinnosti v domácnosti a stejnou možnost věnovat se svým zájmům.

Právně není nesezdané soužití v České republice zatím nikterak zakotveno. Patrně i proto se nestal tento typ soužití rovnocennou alternativou k manželství. Zhruba 40 % mladých lidí totiž vidí jako jednu z hlavních výhod uzavření manželství finanční jistotu a právní záruky majetkových vztahů.

### Bezdětné manželství

Výzkumy prokazují, že vedle citového vztahu jsou hlavními podmínkami připravenosti na manželství pro většinu mladých lidí ekonomická nezávislost, dostatečný finanční příjem a samostatné bydlení. Více než polovina svobodných (57 % mužů a 56 % žen) označila ve výzkumu Rodina 1994 za hlavní důvod uzavírání sňatku touhu mít děti. V české společnosti panuje přesvědčení, že děti by se měly narodit a vyrůstat v manželství muže a ženy, že nesezdané soužití rodičů nebo neúplná rodina je pro dítě handicapem. „Fakt, že manželství je stále naprosté většiny české populace, je způsoben na jedné straně právě tím, že jediné v manželství jsou jasně dány právní záruky majetkových vztahů a na druhé straně tradicí manželství v české společnosti jako určitého mravního základu pro narození dětí, které přetrvává,“ říkají autorky.

K vyjednávání o budoucím rozdělení rolí v rodině dochází už při plánování dětí. Manželé se rozhodují, kdo z nich půjde na rodičovskou dovolenou i kdo bude hlavním živitelem rodiny. Tato možnost rozhodování je poměrně čerstvou novinkou – až od 1. 10. 1995 je rodičovský příspěvek jednou z dávek sociální podpory, která se chápe jako sociální příjem rodiče v době péče o dítě. Nárok na ni má ten rodič, který celodenně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř let věku. Zákon je konstruován tak, že prvních 28 týdnů po narození dítěte pobírá matka mateřskou dovolenou. Následující období až do čtyř let věku dítěte je rodičovská dovolená, kterou může čerpat jak matka, tak i otec. Dříve se bralo za naprostou samozřejmost, že na rodičovskou dovolenou půjde žena – také se hovořilo výhradně o mateřské dovolené, nikoli rodičovské. Dnes mohou manželé zvažovat, zda by nebylo výhodné, hlavně z finančního hlediska, aby s dítětem zůstal doma muž. I když v naprosté většině českých rodin využívá rodičovskou dovolenou žena, jde o významný posun směrem k rovným příležitostem, zejména v myšlení. Zvláště mnoho mladých mužů rodičovskou dovolenou jako možnost neodmítá, i když pak doma zůstává jejich partnerka. Autorky předpokládají, že tuto možnost bude v budoucnu využívat stále více českých mužů, jejich počet se však zdaleka nebude blížit paritě a kvalifikovaný odhad dokonce říká, že maximum by v průběhu dalších pěti let mohlo dosáhnout okolo 5 %.

Autorky uzavírají: Rodinný vzorec českého bezdětného páru bychom mohli obecně pojmenovat jako partnerský převážně na úrovni postojů. Mladí lidé vyjadřují vůli k rovné dělbě povinností, odpovědností a možností. Velice důležitým faktorem však je vzorec rolí původní rodiny daného jedince, který v této době přímo ovlivňuje jeho chování. Zdá se, že s nárůstem kultury individualismu, která zahrnuje právě i zvýšenou „popularitu“ nesezdaného soužití „na zkoušku“, ale i fenomén singles (lidé, kteří nechtějí žít v nesezdaném ani sezdaném soužití) a snahu nejdříve sám něco dokázat a pak teprve založit rodinu, patrně zatím převážně u mladé vzdělanější populace, bude postupně slábnout přímý vliv generace rodičů na utváření představy o ideálním soužití muže a ženy v rodině. Nelze však odhadnout, jak bude takové soužití vypadat v realitě a zvláště po narození dětí.

### Rodina s dětmi

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Narození dítěte je významným předělem v životě rodiny. Zvláště žena je konfrontována s očekáváním, které na ni klade společnost a které spočívá v stereotypní představě o modelu ženských rolí. Tím, že se stává matkou, je jí reálně přisouzena role hospodyně, ženy v domácnosti, manželky.

Asymetrické rozdělení rolí podle genderu se nejvíc projevuje právě v rodině s dětmi. U nás se teprve rodina s dětmi považuje za rodinu v pravém slova smyslu, právě v této fázi se nejsilněji uplatňují stereotypy o genderových rolích v rodině. Po narození dítěte je žena, ať chce nebo ne, nucena přijmout roli hospodyně. Jak jsme si ukázali v tabulce, česká žena v rodině s dětmi vykonává naprostou většinu domácích prací – vaří, nakupuje a uklízí ve třech čtvrtinách českých domácností. Muž se na těchto činnostech nepodílí systematicky ani v 5 % domácností. Žena má hlavní odpovědnost za chod domácnosti, a tedy k za organizaci i vykonávání domácích prací. Ty se u nás stále považují za „ženskou práci“, pokud se jim věnuje i muž, říká se tomu „pomoc ženě“.

Paradox však spočívá v tom, že většina žen je s výjimkou doby rodičovské dovolené zaměstnána, převážně na plný úvazek. Muž v české rodině definitivně ztratil svou pozici jediného živitele, i když má v naprosté většině rodin vyšší příjem než jeho žena. Rodina je však závislá na příjmu obou partnerů, proto se v době, kdy je jeden z nich na rodičovské dovolené, musí smířit s dočasným poklesem životní úrovně. Podle výzkumu Rodina 1994 je přesto zhruba polovina české populace přesvědčena, že rodina a děti trpí tím, že žena (matka) pracuje. Zároveň je naprostá většina žen (85 %) a mužů (80 %) z rodin s dětmi přesvědčena, že do rodinného rozpočtu by měli přispívat oba partneři. České ženy preferují rodinu, ale jen čtvrtina z nich si myslí, že role ženy v domácnosti by je mohla uspokojovat stejně jako placené zaměstnání. Většina českých žen považuje placené zaměstnání za nejlepší způsob, jak být nezávislou.

Opakovaný výzkum Rodina 96 přinesl tyto poznatky: Žena je v české rodině považována za expertku na výchovu a starost o děti. Muž je považován za vrozeně nenadaného k dlouhodobější péči o dítě, především dítě předškolního věku. To je také jeden ze základů stereotypního předpokladu, že muž by měl využít rodičovskou dovolenou jen v krajním případě. Plných 61 % žen a 51 % mužů si myslí, že pro výchovu dětí je důležitější matka než otec. S tímto názorem však zároveň nesouhlasí 45 % mužů a 39 % žen.

Zakořeněnost stereotypu, že dítě patří k matce, se nejostřeji ukazuje v krizových situacích. Pokud nastane konflikt (odloučení manželství, rozvod), téměř automaticky se předpokládá, že děti připadnou matce. U nás se tak děje po rozvodu v naprosté většině případů – do péče matek připadá asi 95 % dětí. S tímto paušálním postupem nesouhlasí 36 % mužů a 20 % žen (Výzkum Rodina 1994). „Vysoký podíl rozvodů, kdy děti připadají matce, svědčí jednak o silné pozici stereotypu matky v naší společnosti a její nenahraditelnosti a na druhé straně o nerovnosti příležitostí pro otce, kteří právě v důsledku tohoto stereotypu nemají s matkami už na začátku rozhodování soudu rovné výchozí podmínky. Je ovšem pravda, že ne všichni čeští muži žádají při rozvodu o svěřeni dítěte do své péče. S názorem, že děti by po rozvodu měly být výhradně v péči matky, souhlasí 39 % mužů a 56 % žen.“

### **Rodina s dětmi v předškolním věku**

Žena, která nastoupí po mateřské dovolené opět do zaměstnání, je v nevýhodě; autorky studie Sociologického ústavu označují její situaci přímo za diskriminační. Má samozřejmě určité zpoždění při získávání nových poznatků a dovedností, ztratila většinou kontakty, musí se vyrovnat s náskokem spolupracovníků. Má velmi malou šanci získat nejen pozici, kterou by si představovala, ale i tu, na kterou má kvalifikaci. Je však nutné říci, že mnohé ženy se s touto situací smířují jako s danou skutečností.

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Česká matka musí při svém nástupu do zaměstnání řešit problém – zda umístí dítě do předškolního zařízení, či zda si obstará jeho hlídání. Dostupnost jeslí a mateřských škol se v 90. letech zhoršila, placené hlídání dítěte je pro většinu českých žen finančně nedostupné, dlouhodobá pomoc prarodičů často také nepřichází v úvahu, protože dnešní prarodiče bývají zaměstnáni. „Dá se však očekávat, že v blízké budoucnosti dosáhne část mladé české generace oddalováním narození dětí určitého přirozenějšího stavu, kdy prarodiče už budou v důchodu a tím budou mít i více času pomáhat svým dětem,“ tvrdí autorky. Zároveň však své tvrzení zpochybňují otázkou, zda bude starší generace vůbec ochotna svým dětem takto pomáhat, a jako reálnější vidí občasnou výpomoc babiček.

Zhruba polovina české populace se shoduje v tom, že předškolní dítě pracující matky pravděpodobně strádá (výzkum Rodina 1994). Většina rodin si však z finančních důvodů nemůže dovolit, aby žena zůstala po celou dobu předškolního věku dítěte doma. Tato doba je zároveň pro ženu nejnáročnější: stráví vůbec nejvíc času domácí prací, asymetrie gender rolí partnerů a její dopad na ženu je vůbec nejtěžší. Česká žena se věnuje práci v domácnosti průměrně téměř třikrát tolik času co muž a v placeném zaměstnání průměrně odpracuje zhruba polovinu času, který odpracuje její partner. Doba strávená s přáteli je u obou partnerů zhruba stejná (5 hodin) a čas, který věnují svým zájmům, je v průměru o dvě hodiny delší u muže (výzkum Pracující žena a rodina, Sociologický ústav 1995).

### Rodina s dětmi ve školním věku

Skutečná možnost startovat kariéru se většině českých žen naskýtá až v době, kdy je nejmladší dítě ve školním věku. V této době je také česká žena již plně zakotvena v roli hospodyně, matky a manželky a snaží se všechny tyto role skloubit dohromady. V této fázi mírně snižuje svůj časový podíl určený na práci v domácnosti, ale její partner také. To znamená, že asymetrie trojnásobku času věnovaného českou ženou oproti času, který věnuje práci v domácnosti její partner, zůstává. Čas strávený s přáteli a věnovaný vlastním zájmům zůstává u obou partnerů v tomto období zhruba stejný (výzkum Rodina 1994).

### Rodina se zaopatřenými dětmi

S dospělostí dětí se genderové role v rodině mění. Partneři jsou konfrontováni „s každodenním vyjednáváním obsahů svých rolí a rolí svých dospělých potomků“. Autorky nazývají tento vztah „oboustrannou socializací“. Rodiče jsou na jedné straně postaveni tváří v tvář obrazu vlastního rodinného vzorce gender rolí tak, jak ho přejaly děti, a zároveň jejich představě, hodnocení a reflexi tohoto uspořádání. Důsledkem často bývá, že i generace rodičů přehodnocuje svůj dosavadní způsob života, což může vést až k rozchodu nebo rozvodu. Podle sociologického šetření Populační klima 96 je ve věkové skupině 41 – 50 let největší podíl rozvodů.

Je to ale také období, kdy se snižuje zátěž domácí práce pro ženu, částečně i proto, že její část přebírají dospělí potomci. Česká žena se v této době významně více věnuje kariéře. Zhruba polovina českých žen starších 50 let tvrdí, že se věnuje stejně rodině i práci a desetina dokonce dává přednost práci, zatímco mladší ženy v naprosté většině dávají přednost rodině (výzkum Pracující žena a rodina, 1995). U muže v této době žádné významné změny nenastávají, pouze se o něco zvyšuje čas průměrně strávený v práci.

Z finančního hlediska je na tom česká rodina v této fázi nejlépe, protože do rodinného rozpočtu zpravidla přispívají i děti. Zároveň však přibývají problémy související s budoucím osamostatněním dětí (jejich zaměstnání, bydlení).

### Rodina po odchodu dětí

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Po osamostatnění dětí se manželský pár ocitá zdanlivě ve stejné situaci z dob začátku, před narozením dětí. Žena může konečně budovat kariéru bez pocitu, že zanedbává rodinu a děti. Problémem však je, že na to už bývá většinou pozdě. Oba partneři mají víc času na své zájmy. „Dnešní česká generace rodičů po odchodu dětí z domova však má výrazně tradičnější názory a je více nakloněna stereotypnímu myšlení. V této fázi rodinného cyklu proto v této době nacházíme tradiční uspořádání gender rolí, ale zároveň i poměrně tradiční postoje.

### Rodina opuštěná dětmi

Pro českou společnost je specifické, že vdaná dcera žije spíše poblíž své původní rodiny než poblíž rodiny manžela. Funkci zprostředkovatelek vztahů mezi rodinami rovněž zastávají v české rodině nejčastěji ženy – intenzivněji se kontaktují se svou rodinou, rodinou svých sourozenců a zejména rodičů i dalšími příbuznými. Plných 95 % žen z rodin po odchodu dětí tvrdí, že se pravidelně se svými dětmi stýkají.

Další českou zvláštností je materiální i jiná pomoc rodičů rodinám dětí. Plných 60 % respondentů soudí, že tato pomoc je přirozená, ale jen 26 % přiznává, že pro chod jejich domácnosti je pomoc rodičů a příbuzných nezbytná. 23 % domácností pomáhají rodiče s péčí o děti a domácnost a v 18 % poskytují rodině dětí finanční a materiální podporu. Zároveň 7 % domácností poskytuje svým nebo partnerovým rodičům pravidelnou finanční a materiální podporu a 22 % domácností na sebe převzalo některé práce spojené s péčí o rodiče a jejich domácnost. Rodiče finančně podporují rodiny svých dětí v 18 %, ale pouze 7 % rodin dětí pomáhá finančně svým rodičům. (Výzkum Rodina po odchodu dětí, 1994). Zároveň zhruba pětina českých rodin opuštěných dětmi převzala část péče o své rodiče a jejich domácnost. Zejména pro ženy to znamená, že podporuje a pomáhá zároveň rodinám svých dětí i svým vlastním rodičům.

### Rodina důchodců

Zhruba pětina Čechů, žijících v domácnosti důchodců, v polovině 90. let pracovala. V domácnostech nepracujících důchodců poměrně významně vzrůstá množství volného času, především mužů. Generace dnešních důchodců je silně tradičně orientována. Svědčí o tom fakt, že u žen je v této fázi časová investice do práce v domácnosti zhruba stejná jako u žen s dětmi v předškolním věku, tj. největší – průměrně asi 36 hodin týdně. České ženy této věkové kategorie často považují práci v domácnosti za svůj hlavní zájem a koníček. Čeští muži vkládají do práce v domácnosti zhruba polovinu času žen, ale i tak je to nejvíc ze všech fází rodinného cyklu.

Tradičně jsou ve svých názorech na role v rodině orientováni především muži. Polovina z nich totiž tvrdí, že důležitá rozhodnutí v jejich domácnosti činí většinou muž. Stejně hodnotí situaci ve své domácnosti zhruba třetina českých žen. (Výzkum Rodina důchodců, STEM 1994).

Zhruba polovina důchodců si v průzkumech stěžuje na své nebo partnerovo vážné onemocnění. V této době také často ženy ovdoví a vzniká domácnost osamělé ženy. Situace domácnosti osamělé české ženy je především z ekonomického hlediska tíživá. V důsledku obecně nižších platů českých žen a kratší odpracované doby, způsobené přestávkami po narození dětí a nižší věkovou hranicí odchodu do důchodu, je úroveň starobního důchodu českých žen vždy o něco nižší oproti mužům. Navíc výdaje domácnosti jednotlivce jsou vždy vyšší než výdaje dvoučlenné domácnosti.



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

### 3. PROMĚNY REPRODUKČNÍHO CHOVÁNÍ

Jednou z markantních změn, kterou zaznamenala česká společnost v posledních deseti letech, je rapidní pokles porodnosti. V letech 1993 – 1996 se celkový počet narozených dětí trvale snížil o více než 30 tisíc. V této době je úhrnná míra plodnosti (tj. počet dětí připadajících na ženu ve fertilním věku 15 – 49 let) na velmi nízké úrovni 1,16.

Mateřství dříve patřilo k základním rolím ženy. Za bývalého režimu zůstávalo v České republice celoživotně bezdětných pouhých 5,5 % žen. Je však nutné vzít v úvahu, že zhruba 4 % žen jsou neplodná a že asi 3 – 4 % ženské populace jsou lesbičky, 3 % mentálně retardované a 6 % celoživotně těžce fyzicky handicapované.

Poklesla nejen porodnost, ale také sňatečnost. Odborníci se dosud neshodli, zda lze považovat tuto situaci za dočasnou, způsobenou politickými změnami po roce 1989, nebo za dlouhodobý trend.

#### a) Sňatečnost a nesezdané soužití

Pro celé poválečné období byl v České republice velice nízký průměrný věk při uzavírání prvních sňatků, jak u nevěst (21 – 22 let), tak u ženichů (24 – 25 let). Tím se i většina dětí rodila ženám mladším (do 25 – 26 let). Podobná situace byla i v ostatních zemích východního bloku, zatímco v západní Evropě byl sňatkový věk od šedesátých let v průměru o tři až čtyři roky vyšší. Vlivem nízkého věku při uzavírání sňatků a také převládajícího názoru na rodinu a manželství žilo v České republice 90 – 95 % mužů a 96 – 97 % žen alespoň část svého života v legálním manželství, zatímco na Západě se od 60. let zvyšovalo jak procento svobodných, tak procento lidí žijících v nesezdaném soužití.

V 70. a 80.- letech u nás dále existovala různá propopulační opatření – plošné přídatky na děti, bezúročné novomanželské půjčky, státem podporovaná výstavba panelových domů pro mladé rodiny apod. Zejména určitá možnost přidělení bytu mladým manželům (svobodní neměli šanci) způsobila, že do manželství vstupovalo asi tolik žen a mužů, a to ve velmi nízkém věku. V 90. letech však vzrostl průměrný věk při uzavírání prvního manželství zhruba o 4 roky u žen a o 3 roky u mužů.

Mladí lidé sňatek přinejmenším odkládají. Zároveň mladí lidé spíše sňatek nezamítají. Výzkumy prokazují, že za dlouhodobě vhodnou formu pouze společného bydlení považuje jen 10 % svobodných lidí ve věku 18 – 29 let. Přání vyzkoušet si společné žití, ač je dosti časté, však nebývá vždy splněno, protože mladí lidé jen málokdy mají k dispozici byt.

Porovnání dat z 15 evropských zemí zároveň řadí Českou republiku k státům s vyšším podílem nesezdaných dvojic (a to již v roce 1994) ve věkové skupině 18 – 30 let. V této době bylo 65,7 % mužů a 47,8 % žen svobodných. V Itálii bylo v této věkové skupině 85,1 % svobodných mužů a 69,2 % žen, v Norsku 84,9 % mužů a 73,5 % žen, téměř stejná procenta platila pro Španělsko. Na opačném konci tabulky je Velká Británie (46,5 a 37,9 %, s velkým odstupem následována Severním Irskem (56,5 a 62,0 %) a Švédskem (58,5 a 43,7 %). Podíl svobodných osob je ve většině západních zemí v příslušné věkové skupině mezi muži i ženami vyšší zhruba o jednu pětinu oproti postkomunistickým zemím, ale forma nesezdaného soužití je mezi svobodnými zastoupena přinejmenším stejnou měrou. Výrazné rozdíly mezi zeměmi je z části ovlivněna sekularizací mladé generace. Česká republika se v tomto ohledu řadí mezi země nejvíce sekularizované.



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Ve většině západních zemí se ve věkové skupině odpovídající generaci rodičů procento svobodných mužů pohybuje kolem 11 – 14 %. Oproti tomu bylo v roce 1996 mezi dotázanými z České republiky pouze 5 % svobodných mužů.

Změny v sňatkovém chování mladé české populace se často spojují s rozšířením vzdělávacích možností po roce 1989. Z údajů zachycujících rozdíly v socioekonomickém postavení mladé generace ve zkoumaných evropských zemích je patrné, že Česká republika patřila již v roce 1994 k zemím s vysokým stupněm studující mládeže jak v mužské, tak ženské části populace. Přesto se tento podíl nepromítl do nižší sňatečnosti v takové míře jako v Holandsku či Norsku a zůstal srovnatelný např. s východními zeměmi Německa, kde je podíl studujících zhruba poloviční.

V postojích, které vypovídají o vztahu k tradičním funkcím manželství (citové a materiální zázemí a jistoty pro partnery a děti) je mladá česká populace (nebo v roce 1996 byla) značně konzervativní. Zvláště patrné je to v postojích zdůrazňujících význam manželství pro založení rodiny. S výrokem „pokud lidé chtějí mít děti, tak by měli uzavřít manželství“ souhlasilo 63 % dotázaných mladých lidí (vyšší souhlas byl jen v Polsku). Podrobnější analýza potvrdila v České republice mnohem nižší závislost tohoto postoje na věku než v zemích, kde mladí lidé tento postoj zaujímal v daleko nižším procentu. To znamená, že nejstarší generace ve většině evropských zemí zastávala podobný souhlasný názor, který se v mnohem větší míře uchoval i v nejmladší věkové skupině u nás.

### b) Porodnost

Zdá se, že vůle k rodičovství sice mírně poklesla, ale rozhodně ne tak prudce jako skutečný počet nově narozených dětí. Mladí lidé sice stále považují za ideální rodinu se dvěma dětmi, ale ve skutečnosti je tu prokazatelná tendence k snížení počtu nejen skutečně narozených, ale i chťených dětí.

Nynější situace se příliš neliší od stavu v polovině 90. let. Porovnání s ostatními zeměmi západní i postkomunistické Evropy ukazuje, že v zemích bývalého východního bloku sice lze vysledovat určitou podobnost, která vyjadřuje nynější či minulou ekonomickou situaci, ale zároveň je zde patrná i určitá diferencovanost vyjadřující historické a kulturní rozdílnosti jednotlivých zemí. Podobně je diferencovaná z hlediska názorů na ideální počet dětí. Hypotéza, že představa o ideálním počtu dětí v rodině je výrazně podmíněna věkem dotázaných, se v průzkumech nepotvrdila. Rozbor prokázal, že s výjimkou Irska a nejstarší generace dotázaných v Polsku je ideální počet dětí téměř konstantní hodnotou, která se v národních souborech nemění s věkem dotázaných. Znamená to, že ve všech sledovaných zemích uvedeného mezinárodního průzkumu (s výjimkou Irska), a tedy i v České republice, existuje většinově přijímaný model ideální velikosti rodiny.

Nejvíce dětí, v průměru tři, chtějí mít Irové. Víc než dvě však chtějí i manželé v drtivé většině všech ostatních sledovaných zemí: Po Irech následují s průměrem 2,6 dítěte Norové, za nimi Holanďané a Poláci (průměr 2,5), Slovinci (2,4), Britové, Maďaři a Španělé (2,3), západní Němci, Italové a Rusové (2,2), Češi a Bulhaři (2,1) a nejméně dětí chtějí mít Němci z bývalé NDR (2,0).

Praxe ovšem je poněkud jiná – představa o ideálním počtu dětí neodpovídá skutečnosti. V České republice, a nejen v ní, porodnost v posledních letech klesá. Ze Statistické ročenky 1999 vyplývá, že zatímco v roce 1980 připadalo na 1000 českých obyvatel 14,9 živě narozených dětí, v roce 1990 se tento počet snížil na 12,6 a dále plynule klesal, takže v letech 1997 a 1998 činil jen 8,8.

V České republice se zároveň zvýšil podíl dětí narozených mimo manželství – proti roku 1990 se více než zdvojnásobil. Důvodem není menší zodpovědnost mladých lidí k rodičovství – počet žen užívajících antikoncepční prostředky v této době vzrostl a zároveň rapidně poklesl počet interrupcí:

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

v roce 1980 připadalo na 1000 žen ve fertilním věku 28,3 umělých přerušení těhotenství, v roce 1990 dokonce 41,3. Pak ale začalo toto číslo opět plynule klesat až k nynějším 15,6.

### c) Rozvodovost

Relativně vysoká rozvodovost není v českých zemích novinkou posledních desetiletí. Poprvé dosáhla deseti procent ve věkové skupině lidí, kteří se narodili na konci první světové války a do manželství vstupovali po druhé světové válce. Narození v 50. letech již dosáhli v průměru 25procentní rozvodovosti, přičemž průměrný věk mužů (otců) v době rozvodu byl 26,1 a žen (matek) 27,8 roku.

Na počátku 90. let rozvodovost mírně poklesla, ale pak se vrátila a dokonce převýšila předchozí úroveň. Obdobně jako v předchozích letech se po celá 90. léta nejvíce rozvádějí manželé ve věkové kategorii 20 –29 let, z hlediska trvání manželství jsou nadále kritickými třetí a čtvrtý rok. Novým jevem je pokles sňatečnosti rozvedených o jednu třetinu.

I v této době je u nás rozvodovost stále jednou z nejvyšších v Evropě. Zhruba tři čtvrtiny rozvádějících se manželských párů přitom mají nezletilé děti. Česká společnost se staví k rozvodům velmi liberálně – pouze 5 % lidí se domnívá, že by manželé měli zůstat pohromadě, i když spolu nemohou vyjít. Třetina mužů a čtvrtina žen si myslí, že by se takto měli zachovat, i když mají malé děti.

## 3.1. Postoj k mateřství

### a) Osamělá žena

Ženy a muži v naší zemi považují biologickou roli matky a pečovatelky o rodinu za biologicky, nikoli sociálně danou. Česká společnost přitom nevidí nic nenormálního na tom, zůstává-li žena s dítětem svobodná. Podle Podrobného šetření rodiny a reprodukce v roce 1997 je pouze 5 % žen a 8 % mužů proti tomu, aby ženy vychovávala své dítě sama. Plných 80 % žen a 70 % mužů by neodsoudilo ani ženu, která by chtěla mít dítě jako jediný rodič a odmítala trvalý vztah s mužem.

Tuto situaci určitě ovlivňuje vysoká rozvodovost a její tolerování. Rozpadem manželství vzniklo v ČR velké množství neúplných rodin, v jejichž čele stála rozhodnutím soudu v naprosté většině případů matka, protože ta se stále považuje za kompetentnější v péči o děti. Na počátku 90. let tvořily neúplné rodiny okolo 11 % ze všech domácností.

Osamělé matky jsou však často závislé na sociálních dávkách od státu a na výživném od otce dětí. Vlastní výdělky nejsou většinou příliš vysoké, jednak v důsledku všeobecné znevýhodněnosti žen na trhu práce, a jednak v důsledku péče o děti. Tyto ženy jsou také více ohroženy nezaměstnaností a chudobou. V roce 1996 tvořil podíl chudých neúplných rodin na celkovém počtu domácností nacházejících se pod hranicí chudoby plných 38,5 %- Zatímco mezi úplnými rodinami se nachází pod hranicí chudoby necelá 3 %, mezi neúplnými rodinami je jich více než 8 %.

Osamělé matky společnost přijímá bez problémů, z ekonomického hlediska je však jejich situace kritická. Sociální systém jim poskytuje spíše záchrannou síť než skutečnou šanci na dosažení průměrné životní úrovně, a především ekonomické samostatnosti.

### b) Bezdětná žena

Na rozdíl od matek-samoživitelek pohlíží česká společnost na bezdětné ženy nepříznivě. Podle téměř poloviny ženské populace totiž žena, která se věnuje pouze práci a kariéře, není zcela normální (výzkum Pracující žena a rodina). Obdobný podíl žen a o něco méně mužů soudí, že lidé, kteří nikdy neměli děti, vedou prázdný život. Výchova vlastních dětí se považuje za projev normality a dospělosti. Mateřství ve smyslu oddané „mateřské“ lásky se pojímá jako instinkt, nikoli jako sociální dovednost. Na

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

ženy tak společnost vyvíjí formou veřejného mínění nátlak, aby založily rodinu. Existenci této silné sociální kontroly nad mateřství potvrzuje fakt, že v průběhu 80. let se reprodukce účastnilo 94 % žen, což odpovídá podílu žen schopných fyzické reprodukce. Bezdětné ženy byly vystaveny sociálnímu strádání, emoční nepohodě, ale i ekonomickému znevýhodnění v podobě odvodu vyšších daní z platů.

V této době však podle šetření ČSÚ odmítá mateřství plná pětina bezdětných žen mezi 20 – 40 lety. Jsou to především ženy s vyšším vzděláním, které dosáhly vyšších, řídicích a dobře placených pozic v zaměstnání, jehož se nehodlají ve prospěch mateřství vzdát. Demografové odhadují, že ve skupině lidí, u níž došlo k souběhu nevhodnější doby k založení rodiny s obdobím „zakládání kapitalismu“ přesáhne podíl celoživotní bezdětnosti 30 %- U mladších ročníků ale lze předpokládat opětovné dlouhodobé snižování bezdětnosti až na západoevropský standard, který činí 15 %.

### c) Pracující matka

Od 60. let tvoří podíl zaměstnaných žen na celkovém počtu zaměstnaných okolo 44 – 46 %. Jen 6 % žen a 8 % mužů se domnívá, že do příjmu domácnosti by neměli přispívat oba partneři, a pouze 8 % žen a 10 % mužů soudí, že si pracující žena nemůže vybudovat se svými dětmi tak vřelý a pevný vztah jako matka, která nepracuje. Výchova dětí a práce v domácnosti se považuje v porovnání s placenou prací za méně dostačující z hlediska seberealizace.

### d) Svobodní

V polovině 90. let zůstávalo svobodných 6,5 % žen ve věku mezi 25 a 45 lety, mužů ve stejné věkové skupině 14,8 %. Vzhledem k tomu, že muži obvykle uzavírají sňatek v pozdějším věku než ženy, je však tento údaj poněkud zkreslený – svobodných mužů ve věku nad 45 a pod 65 let bylo svobodných v průměru jen 4,7 % a nad 65 let 4,5 %. Svobodné ženy mezi 45 a 65 lety jsou zastoupeny 3,2 %, nad 65 let 9,0 %. U obou pohlaví se do sňatku nejméně hrnou vysokoškoláci (ženy nad 25 let – 11,7 %, nad 45 let – 11,3 %, nad 65 let – 14,3 %, muži nad 25 let – 11,6 %, nad 45 let – 3,6 %, nad 65 let – 10,3 %).

### e) Důsledky mateřství na život ženy v důchodovém věku

Počet nepracujících žen v době, kdy jejich děti odešly z domova, se zvyšuje. Přitom podle názoru absolutní většiny mužů i žen by však v tomto období měly být ekonomicky aktivní, a podle 86 % z nich by měly pracovat na plný úvazek. Důvod, proč se podíl starších žen, které nepracují, zvyšuje, je jednoduchý: nezaměstnanost, která postihuje především ženy v předdůchodovém věku.

Důchodový věk se posouvá od roku 1996 každoročně o dva měsíce u mužů a o čtyři měsíce u žen tak, aby od 1. 1. 2007 činil 62 let u mužů a 57 až 61 let v závislosti na počtu vychovaných dětí u žen. Schválený model prodloužení produktivního věku je stále předmětem diskusí, především politických. Zastánci rovných šancí mužů a žen považují způsob rozdílného přiznávání důchodu v závislosti na pohlaví a počtu dětí u žen za diskriminaci především matek, protože nárok na odchod do důchodu, který u nich vzniká v nižším věku, je diskvalifikuje jako pracovně neperspektivní.

Nezaměstnanost v předdůchodovém věku se někdy řeší předčasným odchodem do důchodu. Důsledkem je ovšem krácení starobního důchodu. Vláda nyní navrhuje změnit systém odchodu do důchodu tzv. pružnou formou – člověk by si měl sám zvolit, kdy odejde do důchodu: pokud to bude dříve, musí počítat s ještě drastičtější krácením částky pobírané jako starobní důchod, naopak rozhodne-li se pracovat déle, bude mu přiznáno větší zvýhodnění za roky odpracované „navíc“ než dosud (nyní se za každé tři měsíce odpracované po době, která uplyne od získání nároku na důchod, připočítává jedno procento z vyměřeného základu důchodu), ale zatím není zdaleka jisté, jak vše dopadne.

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Podíl žen, kterým se přiznává předčasný starobní důchod, se zvyšuje a je stabilně vyšší než u mužů. V roce 1998 bylo ženám nově přiznáno téměř 26 000 předčasných starobních důchodů o tři roky, což je plných 38 % všech důchodů, které byly přiznány ženám. Průměrná výše starobního důchodu ženy dosahuje v průměru 82 % starobního důchodu muže. Důvodem je to, že ženy mají během celého života nižší výdělky, a jednak to, že dosáhnou menšího počtu let pojištění, který vzniká na základě nižší věkové hranice žen pro odchod do důchodu.

Situace důchodkyň je finančně nepříznivá, především pokud kvůli celoživotní péči o děti nedosáhnou nároku na svůj starobní důchod a pobírají jen důchod vdovský, nebo nemají nárok na vdovský důchod např. kvůli rozvodu. Ale ani průměrný vdovský důchod kombinovaný se starobním u žen nedosahuje průměrného starobního důchodu (bez vdoveckého) muže. Vzhledem k tomu, že ženy žijí zhruba o sedm let déle než muži a životní náklady na osobu v jednočlenné domácnosti důchodce se oproti nákladům ve dvoučlenné domácnosti značně zvyšují (80 % jednočlenných domácností důchodců jsou domácnosti žen), dostávají se staré ženy velmi často do naprosto nezáviděníhodné situace.

Autorky vyvozují tento závěr: Mateřství česká společnost stále chápe jako hlavní, jedinečnou a nepřenositelnou roli ženy. Ovlivňuje tedy celý život ženy, a to i v případě, pokud se nenaplní. Je pro ženy sociální normou, která bude v budoucnu zřejmě oslabovat v důsledku rostoucího počtu bezdětných žen jako následku všech studijních a pracovních možností, možností volného času a důrazu na individualismus, který s sebou přineslo otevření hranic.

Rozdělení rolí v rodině se na jednu stranu pojímá tradičně, ve smyslu ženy pečovatelky i hospodyně a muže hlavního živitele rodiny, na druhé straně se však s aktivitou ženy na trhu práce jednoznačně počítá, jednak proto, že bez příjmu ženy do rodinného rozpočtu se nelze obejít, jednak proto, že se ženy placené práce vzdát nechtějí. Prestiž matky, která se dobrovolně vzdá jakékoli aktivity na pracovním trhu ve prospěch péče o rodinu, je nulová.

Ženy s malými dětmi pocítují rozpor mezi rodinným a pracovním životem s větší intenzitou než starší generace, která se mohla spoléhat na státem garantovanou plnou zaměstnanost.

### 3.2. Dělbá rolí v rodině a v domácnosti mezi mužem a ženou

Výzkumy Rodina 96 a Rodina 94 zjišťovaly odhad času v hodinách věnovaných práci, rodině a domácnosti během týdne. Výsledky potvrdily známé pravdy o podobné pracovní zatíženosti mužů a žen a o „druhé směně“ žen při vykonávání domácích prací a o podobném způsobu trávení mimopracovního času v okruhu rodiny jak mužů, tak žen. Vyplynulo z nich, že ženy věnují v průměru dva a půlkrát více času domácím pracím než muži, že jejich druhá směna“ je delší než polovina reálné pracovní doby. Při přepočtu na dny vychází v průměru kolem tří a půl hodiny domácích prací denně s tím, že nepochybně nutně dochází k přesunu prací na víkend. Přitom domácích prací nejsou ušetřeny ani podnikatelky či odborně vysoce kvalifikované pracovnice. Ani v dvoukariérových manželstvích nelze usuzovat o výrazném posunu v dělbě domácích prací. Domácí práce stírají rozdílnost mezi sociálním postavením žen (a podobně podíl mužů na domácích pracích není sociálně determinován). V polovině 90. let vedly výzkumy k závěru, že zřejmě fungování většiny domácností vyžaduje podobný objem domácích prací, které dosud jen zřídka vykonává někdo jiný než členové rodiny (konkrétně ženy). Výsledky také doložily, že pokud jsou domácnosti, kde dělbá prací mezi mužem a ženou je vyrovnaná (kdy oba věnují domácnosti stejně času), pak je takových domácností jednak málo a jednak nejsou výrazně podmíněny socioprofesioním postavením partnerů.



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

### 3.3. Angažovanost v práci a rodině (rozdílnost postojů)

Výzkum Rodina 96 obsahoval otázku, čemu dotázaný při rozhodování svých pracovních a rodinných závazků či povinností dává přednost. Zároveň měl vyjádřit i svůj názor, jak tento problém řeší jeho partner. Procentní rozdíly mezi muži a ženami určitým způsobem především kvantitativně upřesňují očekávaný rozpor či genderovou distanci. Pozoruhodný byl posun mezi celkovou výpovědí dotázaných o sobě a výpovědí o partnerovi. I když není rozdílu v sociálním či vzdělanostním složení dotázaných a jejich partnerů, jsou partneři vnímáni více v tradičních rolích. Nejvýrazněji se to projevilo ve výrazně vyšším procentu partnerek, které se věnují jednoznačně rodině a v celkovém „vypuzení“ zhruba desetiny partnerů od rodinného krbu do pracovního procesu. Přitom nejde o kompenzaci ve smyslu „já se věnuji spíše rodině a partner spíše práci“. Zdá se, že jde o posun ke společenské normě při vlastním sebezařazení (emancipace mužů v rodině, žen v práci), která není u části dotázaných tak zažitá, aby se prosadila i v pohledu na partnera.

Zároveň v 31 % rodinných domácnosti oba partneři dávají přednost rodině před prací, v 25 % domácností převažuje zájem o rodinu, ve 12 % jde u obou partnerů o vyrovnaný vztah mezi prací a rodinou, ve 20 % domácností existuje kompenzační model a ve zbylých 13 % převažuje zájem o práci (ve vyhraněné podobě pouze u 3 % dotázaných). Tento stav podmiňuje rodinný cyklus: v 37 % mladých rodin existuje jednoznačná orientace obou partnerů na rodinu, zatímco mezi rodinami s dospívajícími dětmi je jich jen čtvrtina. Sociální zařazení potvrdilo očekávání: mezi rodinami podnikatelů byla oboustranná orientace na rodinu zjištěna ve 22 % domácností, mezi dělnickými rodinami se v tomto smyslu vyslovilo 38 % dotázaných, v rodinách inteligence 31 %.

### 3.4. Míra konfliktu mezi prací, péčí o domácnost a časem věnovaným rodině

O vnímání případného konfliktu mezi pracovní a rodinnou sférou vypovídaly odpovědi na otázku, do jaké míry by se dotázaný chtěl věnovat určité aktivitě. Z analýz vyplynulo:

- Ti, kteří uvedli, že práci v domácnosti by chtěli věnovat méně času, by tento čas věnovali aktivitám ve volném čase
- Pro muže neplatí žádný vztah mezi časem, který práci, domácnosti a rodině věnují, a mezi postojem, zda je to mnoho či málo. Jinak řečeno to konkrétně znamená, že muži, kteří věnují hodně času práci, jsou s tímto stavem spokojeni. Podobně neplatí, že muži, kteří prohlašují, že by se chtěli domácnosti věnovat méně, tráví domácími pracemi více času než muži, kteří by se chtěli domácnosti věnovat více.
- Ženy naopak pocítují jak zátěž v práci, tak v domácnosti. Ty, které věnují práci či domácnosti více (nadprůměrně) času, by se chtěly těmto aktivitám věnovat méně a obráceně. Vazba mezi časem stráveným s rodinou a přáním věnovat se více rodině není podobně jako u mužů statisticky významná.
- Je zjevně určitá mez, kdy péče o domácnost (čas věnovaný domácím pracím) se stává neúnosnou: ženy, kterým situace vyhovuje, věnovaly domácnosti v průměru 23 hodin týdně, ty, které by se chtěly věnovat domácnosti o trochu méně, uváděly 26 hodin týdně. Obráceně mírný deficit pocítovaly ženy, které se domácnosti věnovaly v průměru 22 hodin týdně.



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Podrobnější rozbor prokázal, že výrazně vyšší konflikt pocítují ženy pracovně angažované (s vysokoškolským vzděláním nebo podnikající): 38 % z nich by chtělo věnovat domácnosti méně. Mezi ženami v dělnických profesích to bylo pouze 23 %. Ovšem platí i opačný rozpor: Zatímco 25 % pracovně angažovaných žen by se chtělo více věnovat domácnosti, mezi dělnicemi zastává tento názor pouze 15 %.

### 3.5. Proměny genderových postojů u mužů

Autorky studie Sociologického si nejdříve položily otázku, v čem se odlišují mladí, dosud svobodní muži, od svých otců a zda se odlišují od svých ženských protějšků – svobodných mladých žen.

Mladí muži především oddalují vstup do manželství, zatímco v 70. letech se během svého života oženilo 95 % svobodných mužů, na konci 80. let to bylo už jen 89 % a v roce 1997 tento podíl činil pouhých 73 %. V 80. letech vstupovalo do manželství 40 % až 45 % mužů ve věku do 23 let. V rozmezí let 1996 – 1997 to ve stejném věku bylo již jen 18 % svobodných mladých mužů. Věk při uzavírání prvního sňatku mužů (ale i žen) se tak zákonitě zvyšuje – u mužů z 24,6 roku v roce 198 na 27,7 roku v roce 1997.

Většina svobodných mladých mužů (85,4 %) se hodlá někdy v budoucnu oženit. I pro většinu mladých lidí – 70 % mužů a stejný počet žen – znamená rodina nejdůležitější věc na světě. Více než dvě třetiny mladých mužů však chtějí nejprve žít se svou partnerkou tzv. na zkoušku a až pak s ní uzavřít sňatek. Pouhých 18,9 % uvažuje o uzavření sňatku bez této předchozí životní zkušenosti. Zbýlých 11 % mladých mužů je pro nesezdané soužití a jen necelá čtyři procenta hodlají žít bez stálé partnerky. I když se většina mužů tedy hodlá oženit, více než polovina z nich bez ohledu na socioekonomické zařazení považuje manželství za omezení osobní svobody.

Pokud zůstávají mladí muži svobodní, pak více než tři čtvrtiny z nich považují za velmi důležité mít zajímavou a užitečnou práci, zatímco mladé ženy preferují rodinu a děti, zejména pak ty se základním vzděláním. Výzkum však nepotvrdil, že by muži připisovali manželství menší význam pro život než ženy, že by snad pro ně manželství mělo nižší hodnotu než pro ženské protějšky. Představy mladých mužů o manželství a o rolích muže a ženy v rodině bývají dost tradiční. Pokud mladí muži uvažují o dětech (43,6 % je neplánuje, zatímco žen neplánujících dětí je jen 30 %), pak obvykle plánují větší počet dětí než ženy. Častěji chtějí více než dvě děti, i když nejčastěji plánují právě dvě (70,4 %). Dvě děti považuje za ideální počet 76,4 % mužů. Muži méně často než ženy uvažují o jediném dítěti jako o ideálním počtu (rozdíl mezi muži a ženami činí více než 4 %).

Zatímco mladí muži chtějí mít hodně peněz a část na vlastní koníčky a zájmy, dosáhnout úspěchu a uznání (to jsou jejich priority i nejbližší životní plány), mladé ženy zase chtějí, o něco častěji než mladí muži, studovat.

Odkládání sňatku a založení rodiny je životní strategií, kterou lidé reagují na změnu režimu. Jejich situace, podmínky i vyhlídky jsou odlišné od generace jejich rodičů i od generace, která uzavřela sňatek v průběhu 80. let. Ukazuje se však, že zdaleka ne všichni odkládají sňatek či narození dítěte. I nadále jsou uzavírány sňatky v relativně nízkém věku a brzy po sňatku následuje narození prvního dítěte nebo je jeho narození sice o nějaký čas posunuto, ale přesto se dítě rodí relativně stále ještě velmi mladým rodičům (do 25 let věku). Tato situace je typická hlavně pro vyučené, tedy muže s nižším stupněm vzdělání.

Pokud však mladí muži i mladé ženy odkládají sňatek, jsou důvody objektivní i subjektivní. Mladí lidé mají jiné možnosti seberealizace ve srovnání s generací svých rodičů, která není omezena pouze na seberealizaci prostřednictvím rodiny, jako tomu bylo za socialismu. Dnešní mladí muži mají

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

nesrovnatelně větší možnosti i šance studovat, cestovat, věnovat se svým koníčkům a zájmům. Proto dnešní svobodní muži uvažují zcela jinak než generace jejich otců. Pokud totiž chtějí založit rodinu, chtějí mít zajištěny finanční i materiální podmínky (na rozdíl od rodičů, které satureoval a do jisté míry i dotoval stát ve formě hojně rozšířených a využívaných novomanželských půjček). Zajištění dostatečných a příhodných finančních i materiálních podmínek pro založení rodiny se bezesporu do značné míry váže na vybudování postavení v zaměstnání, na vybudování kariéry a zajištění bydlení.

### 3.5.1. Muži v soukromé sféře

„Přinejmenším v posledním století plnil muž v rodině roli jejího hlavního či dokonce výlučného živitele. Situace, kdy rodinu finančně zabezpečoval pouze muž, byla v některých vrstvách české společnosti (těch vyšších a středních) obvyklá ještě před druhou světovou válkou. V té době bylo běžné, že muž pracoval a žena byla doma, starala se o děti i veškerý chod domácnosti. Situace se výrazně změnila po druhé světové válce a zvláště pak po roce 1948, kdy ženy začaly v masovém měřítku pracovat mimo domov.

Podle výzkumu Rodina 1994 se za výhradního živitele rodiny v současné době považuje každý čtvrtý muž z manželského i nemanželského svazku. Je to poměrně vysoké číslo – vzhledem k tomu, že většina českých žen v produktivním věku pracuje. Naprostá většina rodin je tvořena tzv. dvoupříjmovými domácnostmi. Procento tzv. žen v domácnosti je u nás poměrně nízké, nízké je proti i procento rodin, které žijí pouze z jednoho, a to mužova příjmu. Muži obvykle vydělávají více než ženy, jejich průměrné měsíční příjmy jsou vyšší podle statistických údajů zhruba o 27 %. Ačkoliv příjmy muže a ženy nebývají stejné z hlediska jejich výše (nejsou rovné), je možné na ně nahlížet jako na rovnocenné z hlediska významu přínosu do rodinného rozpočtu. S jedním příjmem by česká rodina často nedosáhla běžného materiálního standardu a nebyla by schopna satureovat své potřeby. Mnohé ženy se proto zcela právem považují za spoluživitelky rodin (navíc v čele většiny neúplných rodin stojí žena). Za výhradní živitelku rodiny se považuje každá sedmá žena. Muži považují ženy za živitelku rodiny jen ve dvou procentech případů. Rozdíl v optice nazírání tohoto problému je dán skutečností, že v čele většiny neúplných rodin stojí žena. Muži na rozdíl od žen uvažují zpravidla o rodinách úplných. Muž tak ztratil v české rodině své výsadní postavení živitele rodiny a stal se z něho spoluživitel. V rovině finančního zabezpečení rodiny je možné vnímat české muže a ženy jako partnery.

Přestože realita vypovídá o tom, že muž již není výhradním živitelem rodiny, je tato představa poměrně silně zakořeněná a respektovaná stále ještě v oblasti trhu práce, kde se aticipuje, že muž má uživit rodinu. Zatímco na trhu práce se o muži uvažuje, pokud jde o rodinu, spíše ve směru pozitivním (finanční ohodnocení jeho práce, neboť muž musí uživit rodinu, jeho možnosti postupu s možnostmi postupu ženy v případě, že oba mají rodinu, nejsou stejné). O ženě se pak většinou uvažuje ve směru negativním, neboť se předpokládá, že rodina je naopak zátěží, překážkou, brzdou jejího pracovního výkonu, což se může promítnout (a také často promítá) do nižšího finančního ohodnocení, menších kariérových možností, pomalejšího tempa jejího pracovního postupu.

Ve vědomí lidí u nás zatím není reflektováno, že trh práce a organizace pracovní sféry nejsou příliš „nakloněna mužům, kteří se orientují na rodinu více než na svou práci. Společnost – zaměstnavatelé, kolegové, sousedé, příbuzní a dokonce ženy samy jsou mnohem méně tolerantní k mužům, kteří se věnují své práci, mnohdy na úkor rodiny.

V soudobé české rodině ztrácí muž i v oblasti rozhodování, neboť stále méně často činí zcela sám důležitá rozhodnutí – ohledně peněz, velkých výdajů, způsobu trávení dovolené, nebo rozhoduje

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

převážně on. Mužova pozice jako nejvyšší autority je oslabena, přestože muži sami sebe považují podle výzkumu Rodina 1996 při aktu rozhodování za důležitější, než je považují ženy. Pokud v rodině rozhoduje pouze jeden z partnerů, je to spíše žena než muž. Muži nemají na rozdíl od žen hlavní rozhodovací pravomoci ani v jednom sledovaném případě (běžné hospodaření s penězi, nákup drahých věcí, zařizování bytu a domácnosti, studium dětí, dovolená, nákup oblečení pro sebe sama, nákup dárků dětem, počet dětí, zaměstnání ženy). Žena pak většinou zcela sama rozhoduje, pokud se jedná o běžné hospodaření s penězi („ryze ženská“ doména). Ve sféře rozhodování se muži dokonce projevují jako značně závislí na ženách, neboť ženy rozhodují o nákupu jejich oblečení a dalších okolnostech souvisejících s organizací a zabezpečením jejich soukromých činností. Tato „závislost“ sice může být dána mužovým laxním postojem či pohodlností nebo jeho opravdovou neschopností postarat se sám o sebe (natož o jiné), může být však vnímána i jako projev mužovy „nadřazenosti“. Muž si může paradoxně dovolit vzhledem ke své dominanci v rodině chovat se vůči ženě jako „závislý“.

Přesto jsou si muži a ženy v oblasti rozhodování relativně nejvíce rovni a nejčastěji rozhodují oba společně – například plánování počtu dětí a jejich studia, způsob trávení víkendů i dovolené, nákup drahých věcí, zařizování bytu a domácnosti, což svědčí o demokratizaci vztahů uvnitř většiny rodin.

Bezsporu jednou z nejdůležitějších rolí muže v rodině je role partnera, manžela. Jak se muži cítí v partnerském vztahu v manželství? Muži uvádějí častěji než ženy, že jsou s partnerskými vztahy spokojeni a i své životní období hodnotí spíše jako šťastné či celkem klidné než jako „problémové či nešťastné“. Jejich spokojenost či nespokojenost se úzce váže na fáze rodinného cyklu. Nejvíce spokojeni bývají mladí muži do 29 let, tj. ve věku, kdy zakládají rodinu. Ve středním věku 30 – 44 let, kdy se pak častěji vyskytují různé rodinné problémy, spokojenosti zákonitě ubývá. Moment mužské spokojenosti a ženské nespokojenosti je v rodinách přítomen již delší dobu. Pocit nespokojenosti v partnerském vztahu je velice často dán nerovnoměrným rozdělením práce v domácnosti a povinností v rodině, které ženy často vnímají jako nespravedlivé. Pocit nespravedlnosti pak negativně ovlivňuje psychickou pohodu žen a následně i kvalitu manželského a rodinného soužití.

Ústřední rolí muže v rodině je role, kterou plní vůči svému dítěti či dětem. Pokud na roli nahlížíme z hlediska vynaloženého času přes měřitelný, kvantifikovatelný údaj, nevychází z toho český muž nejlépe. I když jsou k dispozici pouze dílčí data, pokud se jedná o skutečně vynaložený čas na děti, je z nich zřejmé, že ženy se dětem věnují mnohem více než muži. Situace je však trochu jiná, pokud se na role rodičů nahlíží pomocí postojových otázek. Muži a ženy se odlišují ve vnímání své důležitosti a důležitosti toho druhého jako rodiče při výchově dítěte. Muži kladou důraz na přítomnost a důležitost obou rodičů při výchově dítěte. Poukazují tak vlastně nepřímou na svůj význam a nezastupitelnost. Zároveň tím mohou vyjadřovat svůj nesouhlas s dominancí žen při výchově dětí. Obě pohlaví se shodují v momentě, kdy zdůrazňují svou roli a svůj význam při výchově dítěte a rozcházejí se, když hodnotí toho druhého. V případě možné záměny rolí značného dílu odpovědnosti za celkový vývoj dítěte, se jako konzervativní projevují mnohem více muži než ženy. Ženy by často záměru rolí uvítaly, muži nikoli. Muži by se rádi ve vztahu k dítěti situovali do role vychovatele spíše než pečovatele. Zástupnost rolí muži vnímají a realizují spíše v oblasti hry a náplně volného času než v každodenní rutinní péči o děti.

Autorky studie Sociologického ústavu při analýze vztahu otec – dítě z generačního hlediska dospěly k závěru, že každá další (nová) generace otců se svým dětem věnuje minimálně stejně, zpravidla však více, než se jim věnovala generace jejich otců. Existují muži, pro něž je dítě v životě nejdůležitější hodnotou a jsou ochotni se mu plně věnovat. Tito muži jsou jakýmsi „prototypem nového otce“. Při analýze vztahu otce k dětem v průběhu životního a rodinného cyklu se obvykle ukazuje, že výkon

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDĚM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

otcovské role kolísá, že i u téhož muže může být tento výkon variující v čase, a navíc u různých mužů je značně diferencovaný.

Jestliže žena v domácnosti je u nás rarita, muž v domácnosti prakticky vůbec neexistuje. Přesto se většina ženatých mužů, ale i těch „pouze“ žijících s partnerkou střetává s problémem, kdo co bude v domácnosti dělat. I když dělba práce v domácnosti se u nás stále považuje za „soukromý“ problém každé rodiny, ve skutečnosti je problémem veřejným, protože přesahuje ze soukromí do sféry veřejné. Rozdělení prací a povinností v rodině a domácnosti má do jisté míry vliv na pracovní angažovanost každého jedince – zcela konkrétního muže i zcela konkrétní ženy, protože jim zvětšuje či naopak zmenšuje prostor pro seberealizaci mimo rodinu. U nás se však nadále mlčky předpokládá, že tíha každodenní zodpovědnosti za domácnost a rodinu leží hlavně na ženě a je to v první řadě „její“ problém, jak si dokáže poradit se skloubením rodinných a pracovních povinností. Na muže v tomto směru není vyvíjen tak silný sociální tlak.

Podíl mužů na domácích pracích není rovnocenný podílu žen ve smyslu množství vynaloženého času, ani ve smyslu přijaté odpovědnosti. Ženy věnují domácnosti nejméně třikrát tolik času co muži. Ženy zcela výjimečně participují na tzv. mužských domácích pracích, ale frekvence jejich výkonu je v domácnosti nepoměrně nižší v porovnání s činnostmi, které je nutné zvládnout pro zabezpečení každodenního chodu domácnosti a jež většinou tradičně vykonávají ženy (a nesou proto označení „ženské práce“). I když se muž do některých činností zapojuje častěji (nákupy, péče o nemocného, částečně úklid), není možné jeho práci vnímat a hodnotit jako rovnocennou a srovnatelnou s tím, co dělá žena, neboť muž za výkon těchto činností nenese zpravidla patřičnou odpovědnost. Mužovo angažování se v domácnosti má charakter převážně výpomoci. Muž zastává, pokud jde o dělbu práce v domácnosti spíše než roli partnera roli pouhého pomocníka. Teprve když muž převezme beze zbytku určitou práci, například doprovázení dětí do školky či školy, péči o auto, je jeho práce v domácnosti vnímána jako rovnocenná a tedy srovnatelná s prací ženy. Pokud muž pouze „pomáhá“, žena tuto výpomoc obvykle nevnímá jako dostačující. Sféra domácích prací představuje oblast, která je častým zdrojem konfliktů mezi partnery.

Každá další generace mužů obvykle participuje na domácích pracích více než generace jejich otců. V tomto smyslu zřejmě dochází k významnému generačnímu posunu. Na druhé straně je možné u mnohých mužů zaznamenat „regres“ v průběhu jejich života, neboť s přibývajícím věkem slábnou jejich případná spoluúčast na domácích pracích.

I v případě domácích prací jsou muži stoupenci rovných, stejných povinností spíše je v názorové rovině než v reálném životě. V porovnání se ženami lpí na tradici opět daleko více než ony. Rovná participace partnerů na domácích pracích se jeví být spíše nedostižným ideálem než žitou realitou.

Nelze učinit jednoznačný závěr o charakteru změn dotýkajících se postavení a rolí muže v rodině. Přestože muži ztrácejí mnoho ze své dominance v této sféře, zároveň mnohé získávají. Zejména pak tím, že je z nich snata plná zodpovědnost za „živitelství“, a že stojí blíže svým dětem než generace jejich prarodičů – mužů. Ztráta je pak spíše pomyslná než faktická a v určitém smyslu se může dokonce rovnat zisku.

### 3.5.2. Dvoustupňové manželství

Hana Maříková (Česká rodina v transformaci) označuje rodinu, v níž usilují o kariéru oba partneři, za specifickou skupinu možných typů rodin. Je charakteristická častým preferováním práce před rodinou, vysokým pracovním vytížením obou partnerů a nedostatkem volného času. V obecném



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

povědomí se těmto skutečností připisuje negativní dopad na kvalitu rodinného soužití, ale nemusí tomu tak nutně být a ani není. Ne každé kariérové manželství končí rozvodem, i když většina z nich se s těmito skutečnostmi setkává. Pouze menší část kariérových manželství se rozvede.

Kariérové rodiny charakterizuje i vyšší hladina majetku a vyšší úroveň aktuálních příjmů. Jejich životní úroveň je vyšší v porovnání s ostatní populací. Tyto rodiny mají rovněž celkově vyšší společenské postavení, vyšší status a prestiž oproti ostatním rodinám. Podle Maříkové může soubor těchto skutečností působit jako stabilizující faktor rodinného soužití. Rozvodem mohou všechny strany (nebo některá z nich) leccos ztratit jak ze svého materiálního standardu, tak ze svého společenského postavení. I to může být hlavním důvodem, proč tito lidé volí spíše strategii společné cesty než individuální svobody a volnosti, případně uzavření nového manželství a vytvoření nové rodiny. Může se na tom podepsat i fakt, že pro jedince z kariérových manželských párů je charakteristická názorová a postojoivá tolerance k manželskému a rodinnému soužití, kterou mnozí z nich dokáží prosadit ve svém každodenním životě.

Tyto rodiny jsou nuceny se vyrovnat s nedostatkem volného času na zvládnání domácnosti a na péči o děti. Pro tento typ rodin je charakteristické, že jsou v tomto směru pružní a kreativní. Než aby nedostatek času ohrozil rodinu do té míry, že by se rozpadla, hledají způsoby, jak tuto situaci zvládnout – ať již výpomocí v domácnosti někým třetím (prarodiče, placená výpomoc), či o vybavení domácnosti nejmodernějšími přístroji, které mohou práci v domácnosti alespoň ulehčit. Dělbá domácích prací bývá v těchto rodinách flexibilnější, genderové rozdělení rolí obvykle nebývá dáno tak striktně jako v jiných typech rodin. Mnohé tyto rodiny fungují tak, že práci dělá ten, kdo je zrovna doma a má čas; totéž platí v péči o děti.

Z genderového hlediska představují kariérové rodiny směs všech možných genderových uspořádání vztahů a rolí, i když právě v nich se dost výrazně prosazuje tendence k egalitářskému a partnerskému uspořádání vztahů mezi mužem a ženou v rodině, eventuálně i mezi rodiči a dětmi.

Kariérové páry velmi často volí takovou organizaci času, která jim umožňuje věnovat se v týdenních nebo i několikaměsíčních „blocích“ intenzivně své práci, aby se v době volna mohli o to více věnovat své rodině. S rostoucím nasazením obou partnerů se pochopitelně zvyšuje i riziko nestability jak jejich partnerského vztahu, tak rodiny jako celku. Ne každému se za všech okolností daří situaci zvládat do té míry, aby byla zaručena stabilita a dostatečná funkčnost rodiny.

Realita vypovídá však nejen o možnosti rozpadu těchto pracovně silně exponovaných párů, ale i o možnosti jejich zachování za cenu ústupků a kompromisů na všech stranách, počítaje v to i děti. Právě z hlediska dětí není jediným a hlavním kritériem skutečnost, zda v rodině došlo či nedošlo k rozvodu, ale do jaké míry je rodina funkční a představuje dostatečné zázemí pro každého jejího člena, aby byla minimalizována možnost vzniku problémů, které přerůstají ze soukromí do společenské roviny.

### 3.5.3. Shrnutí

Transformační procesy, které probíhají v české společnosti po roce 1989, výrazně zasáhly i rodinu. Postupně se mění ekonomická funkce rodiny, mění se také role muže i ženy, rodiny se musí adaptovat na nové podmínky a vzniká výrazná majetková diferenciacce společnosti právě na úrovni domácností. Tyto změny se projevují i ve změněném demografickém chování mladých lidí.

Rodinné a reprodukční chování mladé generace se v devadesátých letech dynamicky mění a diferencuje. Průměrné demografické ukazatele signalizují oddalování sňatků a porodů prvních i dalších dětí do vyššího věku, a tím snižování počtu dětí v dnešních mladých rodinách. Postupně je opouštěn



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

tradiční model reprodukce a je patrný přechod k novému, „modernisticky“ orientovanému, který se vyznačuje diferenciací reprodukčního chování a změnami v časové distanci i posloupnosti startů manželského a rodičovského života. Orientace na jednotlivé typy demografického chování přitom prochází napříč sociálními vrstvami a skupinami, takže lze hovořit jen o inklinaci sociálních skupin k určitému modelu, nikoli o sociálně determinovaných typech. Analýzy postojů a názorů, zachycující vysokou míru orientace na manželství, vypovídají na jedné straně o stále podpoře určitých prvků „tradičního“ přístupu k manželství a rodičovství, které však mladá generace nesdílí obecně. Manželství se těsně spojuje s mateřstvím a otcovstvím a naopak (rození dětí s manželstvím), takže hlavní tendencí části dnešní mladé generace je zásada oddalování sňatku do doby, kdy se má narodit dítě (a ani pak není vždy uskutečněn) a ochrana před otěhotněním do doby získání zaměstnání po ukončení přípravy na povolání. Zajištění samostatného bydlení je velice žádoucí, ale nikoli nutná podmínka.

Tradiční společenské normy se dostávají stále častěji do rozporu s individuálními aspiracemi mladých lidí. To může mít důsledky, které nelze hodnotit jen jako pozitivní nebo negativní. Osvobození se od pout tradičních norem umožňuje uspět i v podmínkách náročnějších požadavků tržně orientované, dynamické a otevřené společnosti, ale rostoucí individualismus oslabuje rodinná pouta a aspirace. Dá se předpokládat, že v českém národním i evropském kulturním kontextu nenabudou tyto souvztažnosti kritických rozměrů.

Fakta z této oblasti signalizují, že instituce rodiny reaguje na sociální změnu. Mění se jak strategie a vzorce chování, tak i jejich hodnotový aspekt. Vzorce chování v rodině, které se ani za socialismu nevyznačovaly stabilitou (rozvody, poruchy rodinného soužití, neúplné rodiny apod.) jsou v současnosti podrobeny determinujícímu vlivu přesunu majetku, peněz, prudké diferenciaci sociálního postavení včetně růstu bohatství a propadu v životní úrovni až po hranici chudoby.

Ekonomický tlak na muže i ženy (resp. na otce a matky), který vyžaduje ekonomickou aktivitu obou partnerů, vytlačuje na okraj rodinných priorit péči a čas věnovaný dětem. I když ženy vnímají konflikt mezi pracovním zatížením a rodinou (muži tento konflikt nevnímají), situace není takový, aby výraznějším způsobem mohla ovlivnit vžitě normy jak zaměstnanosti žen, tak genderové dělby rolí v domácnosti.

Mezinárodní srovnání dokládá, že česká společnost je v oblasti práce méně genderově diferencovaná, než je západní standard. I když je velice pravděpodobné, že s postupem restrukturalizace a modernizace hospodářství se přiblíží vzdělanostní a profesní struktura k situaci v západní společnosti (k prohloubení genderových rozdílů), je otázkou, do jaké míry se toto přiblížení promítne do postojů a názorů. Po roce 1989 jsou podstatně důležitější platové podmínky a jistota zaměstnání (pro muže i pro ženy), což vypovídá o tom, že si lidé uvědomují ekonomický význam práce v tržně a spotřebně orientované ekonomice.

Česká rodina neprošla stejným vývojem jako rodina západní, proto její struktura a dynamika jsou odlišné. Vzorce chování obou partnerů, kteří tvoří páteř rodiny (muž a žena, otec a matka) přetrvávají a posuny nastávají spíše pod tlakem ekonomických a sociálních dopadů transformace než reakcí na modely (vzorce) odjinud. V obecné názorové rovině, jak potvrdilo mezinárodní srovnání, přetrvává v Česku model rodinného života, který je společný pro všechny bývalé komunistické země. Tento model vychází ze souhlasu veřejného mínění s vysokou participací žen na trhu práce, z odmítnutí patriarchálního modelu rodiny, z preference manželského svazku před jinými formami partnerského soužití a ze souhlasu s rozvodem.



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Klíčovým nositelem změn rodinného chování, které mohou být spouštěcím mechanismem sociální změny, je v moderní rodině žena. Na její strategii a hodnotové orientaci bude záviset, zda česká rodina dá přednost postavení a kariéře obou partnerů před dětmi.

Vnitřní vztahy rodiny jsou podmíněny nutností obou příjmů rodiny, pracovní aktivitou a pracovní drahou obou partnerů – při této konstelaci je výhodnější forma, kdy se vnitřní vztahy vyznačují spíše demokratičností než dominancí jednoho z partnerů. V tomto směru je žádoucí přesně vymezit charakter vnitřních rodinných vazeb. Spočívá-li na ženě (matce) veškerá domácí práce, lze těžko tento stav pokládat za dominanci ženy, i když to tak na první pohled vypadá. Ženy věnují v průměru dva a půlkrát více času domácím pracím než muži, jejich „druhá směna“ je delší než polovina reálné pracovní doby. Domácí práce stírají rozdílnost mezi sociálním postavením žen (a podobně podíl mužů na domácích pracích není sociálně determinován). Fungování většiny domácnosti vyžaduje podobný objem domácích prací, které dosud jen zřídka vykonává někdo jiný než členové rodiny (konkrétně ženy). Jevová stránka dělby práce často skrývá složitý komplex partnerských vztahů.

Propojenost rodiny a pracovní síly po roce 1989 vůbec neklesá. Naopak posiluje se význam ženské zaměstnanosti a tím i výdělku (příjmu) pro rodinu. Dosavadní sociální průchodnost ekonomické transformace vyplývá ze zamlčeného faktu, že životní úroveň a finanční stabilita rodiny zajišťují oba příjmy. Potvrdil se význam ženské pracovní aktivity nejen pro českou ekonomiku, ale zároveň pro udržení rozkolísaných rodinných rozpočtů, klesajících vlivem dopadů liberalizace cen, zdražování služeb a bydlení.

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

### 4. ŽENY A MUŽI NA TRHU PRÁCE

Novela zákoníku práce nařizuje dodržování rovných příležitostí na pracovišti. Výslovně ukládá zaměstnavatelům zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a specificky přikazuje dbát na rovnost příležitosti podle pohlaví. To znamená zajistit rovné příležitosti mužům a ženám pokud jde o pracovní podmínky, možnost kariérního postupu nebo kvalifikaci, stejné platové ohodnocení za stejnou práci. Zároveň je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoli diskriminace. Princip rovnosti je zakotven i v Listině základních práv a svobod ČR. Přesto, jak si ukážeme, praxe někdy bývá trochu jiná.

**Trh práce** je institucí, která zajišťuje, že ekonomika může disponovat pracovními silami v požadované struktuře, a současně i to, že i pracovní síla (a na ní závislé osoby) má možnost získat prostředky (peněžní i sociální) ke své reprodukci. Klasická liberální teorie často operuje s homogenitou pracovního trhu. Ve skutečnosti se stav trhu práce homogenitou nevyznačuje. Nejčastěji se připouští, že existují přinejmenším dva trhy – primární a sekundární, ale jsou teorie, které uvádějí, že existuje tolik trhů, kolik existuje oblastí, odvětví, profesí.

Pravděpodobnost mobility pracovníků ze sekundárního trhu do primárního trhu je nízká, někdy i nulová. Navíc pracovníci, kteří získali místa na primárním trhu práce, často těží i z existence tzv. *vnitřního trhu*. To je neveřejný segment, který preferuje a zvyhodňuje určité pracovníky a dává jim šanci dosáhnout vyšších pozic. Vnitřní trh práce funguje za branami volného trhu, na osobních odděleních podniků, firem či institucí.

#### 4.1. Překážky profesionálního růstu žen

Studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí z roku 1998 Aktuální otázky postavení žen v ČR vidí tři hlavní příčiny, proč mají ženy ztížen svůj profesionální růst:

- ženy nemohou získat takovou autoritu, dokud se nechovají jako muži, což destruuje jejich identitu a osobnost
- ženy hodně obětují tomu, že neustále dokazují (všem i sobě), že na vedoucí místo patří, že na něj stačí, že jsou stejně dobré či lepší než muži
- chová-li se žena jako muž (ve vedoucí funkci), nemusí být vůbec adekvátně přijata (a hodnocena), takže se vlastně může dostat do situace, že neexistuje pro její roli model vzorového chování a jednání. Vzorové chování „vedoucího“ má totiž maskulinní archetyp – s nímž se nelze definovat, je-li člověk ženou.

#### 4.2. Segregace práce

Už jsme uvedli, že český trh práce se vyznačuje značnou segregací, tj. je obvykle rozdělen na mužskou a ženskou práci. Pochopitelně ne ve zcela ideální a transparentní podobě, nicméně rysy, které určují dominantní postavení mužů na trhu práce, jsou zřetelné a neoddiskutovatelné. Marie Čermáková konstatuje, že k nim patří např. skutečnost, že ženy jen obtížně pronikají do tzv. mužských profesí. Vytláčování mužů z některého oboru (povolání) se v delší perspektivě vůbec nevyplácí a muži to vědí, proto všemožně (skrytě i veřejně), argumentací technickou, instrumentální či sociální ženám brání některá povolání zpřístupnit nebo dovolit, aby počet žen v daném oboru vzrostl. Jakmile se totiž

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDĚM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

podíváme do historie, zjistíme, že pokud se některé povolání zcela zpřístupní ženám, vyvolá to dojem, že to není těžká a důležitá práce nebo že na ni stačí nižší kvalifikace (a někdy i stačí, protože předtím tuto práci vykonávali překvalifikovaní muži). Výdělký se začínou snižovat, prestiž práce klesá a s tímto poklesem klesá i sociální status mužů, vykonávajících tuto práci. V Americe tímto vývojem prošla například povolání jako pokladní u přepážek bank, nebo učitel na střední škole. U nás najdeme celé resorty či obory a povolání, v nichž jsou koncentrovány ženy a které dnes nesou stigma feminizace. Pracovat ve feminizovaném odvětví a uvnitř pak ve feminizovaném povolání dnes u nás znamená být dvakrát, ale i vícekrát znevýhodněna. Důkazem jsou profese lékařek ve státním sektoru, učitelek ve státním sektoru či sociálních pracovníků.

### 4.3. Genderové rozdělení v zaměstnání

Ve většině společností je legitimní otázka, proč ženy pracují. U žen se totiž (diskriminačně) nepředpokládá touha po uplatnění a po vlastní finanční a sociální nezávislosti. Ve vztahu k mužům tato otázka není položena nikdy. Proto se vytvářejí teorie, které argumentují ženskou prací. Často se na ženskou práci pohlíží jako na

1. pouhou doplňující podporu rodiny, 2. pouhou podporu kariéry manžela, 3. zajištění „kapesného“, 4. sekundární, méně významnou nahodilou záležitostí.

U nás naštěstí toto nepřichází v úvahu, protože většina žen zajišťuje životní standard českých rodin a bez nich by to nešlo, řada rodin by se propadla do kategorie domácností s nízkým sociálním statutem, případně do závislosti na sociální podpoře.

Ženy jsou na trhu práce segregovány do určitých zaměstnání (a to i u nás), takže dochází k feminizaci určitých oborů či odvětví s důsledky nižších platů a ztráty prestiže. Ženy jsou navíc koncentrovány do nižších statusových pozic, což v praxi znamená, že pokud se ve feminizovaném pracovním prostoru objeví vedoucí pozice nebo zajímavé místo, je (nebo bude) obsazeno mužem.

### 4.4. Práce a rodina

Děti a rodina, případně reprodukční schopnosti žen – to jsou skutečnosti, které bývají zneužívány proti zaměstnaným ženám. Přitom neexistuje žádný pádný psychologický, fyziologický či sociální důvod, proč by to měla být žena, kdo kombinuje práci a rodinu. Proč ne oba partneři? Proč je námezdní práce strukturována tak, že naprosto znemožňuje dospělým partnerům kombinovat spoluodpovědnost za rodinu se zaměstnáním? ptá se Čermáková.

Sociologové vidí příčiny více v technické, technologické či organizační charakteristice práce než přímo v rodině či neochotě partnerů domluvit se o strategii rodinných a pracovních rolí. Moderní svět vytlačuje rodinu a triumfují v něm jiné životní styly, než je rodinný život. Důsledky jsou v nízké porodnosti a neodpovědnosti partnerů k rodinným závazkům. Marie Čermáková se domnívá, že tyto konflikty budou v budoucnu spíše vzrůstat, pokud nebudou řešeny. Spjatost pracovní sféry s rodinou je značná, lidé ji také tak vnímají a chovají se podle toho. Zejména u mladých lidí, mužů i žen, přestávají fungovat zaběhaná schémata jejich otců a matek. Bylo snazší být ochránkyní rodinného krbu, když možnost studovat, kariérově získat či prostě cestovat a konzumovat byly minimální. Je však třeba přesně definovat, že možnosti by měly být stejné pro obě pohlaví. Obviňovat ženy, že ruší tradiční rodinu a odklánějí se od rodinných pout, je nespravedlivé, pokud se ze stejného hlediska nehodnotí i muži.

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

V rámci projektu Postavení žen v ČR – aktuální problémy uskutečnil v květnu až srpnu 1998 VÚPS empirické šetření názorů a životních podmínek žen a mužů. Soubor byl získán kvótním výběrem 1000 respondentů – 602 žen a 398 mužů ve věku 20 – 60 let. Soubor byl reprezentativní za regiony, záměrně však bylo upuštěno od reprezentativnosti podle pohlaví, protože autoři chtěli mít větší soubor žen pro potřeby vyšších třídění, a také byly mírně posíleny mladší a střední ročníky, u nichž se předpokládala větší citlivost a kritičnost k ženské problematice. Tím se zvýšila i průměrná vzdělanostní úroveň souboru.

### 4.5. Společenské postavení žen očima mužů a žen

Základní orientaci v názorech na postavení žen poskytly odpovědi na otázky, jaké rozdíly spatřují muži a ženy ve svých aspiracích a životních podmínkách. Základní zjištění, které z výzkumu vyplynulo, byl (očekávaný) rozdíl mezi postoji mužů a žen. Oproti hodnocení mužů ženy celkově vidí svou situaci kritičtěji, pokud jde o „vnější podmínky“, ale pozitivně posuzují své schopnosti pro rovnoprávnou participaci v daných oblastech. Zároveň i většina mužů vnímá nerovnoprávnost postavení žen a mužů v zaměstnání (a v politice) a odlišnosti vyplývající z jejich rolí v rodině.

Největší rozdíly se týkají rodiny. Muži více zdůrazňují svou „mužskou roli“, zatímco ženy svou tradiční roli v rodině nechtějí chápat tak zcela úplně jako přirozeně danou a neměnnou. Plných 63 % mužů (ale také 38 % žen) vidí hlavní roli ženy v rodině, především při plnění domácích povinností, zatímco hlavním místem muže je role živitele. Zároveň ale 68 % mužů míní, že pro ženy má zaměstnání stejný význam jako pro muže a přes 60 % mužů přiznává ženám stejnou schopnost zastávat řídicí funkce nebo soukromně podnikat jako muži. Mezi ženami zastává tyto názory zhruba 80 %. Je tu vidět určitý rozpor: muži sice přiznávají ženám právo na profesní seberealizaci a společenskou angažovanost, nároky a schopnosti na seberealizaci mimo domov, ale na druhé straně jim nechtějí příliš „slevit“ z jejich domácích rolí ženy-manželky a ženy-matky.

Ale ani postoje žen nejsou o mnoho konzistentnější. Třebaže ženy mají zřetelně větší zájem o jisté osvobození od „rodinných pout“, chrání si svou jistou nezastupitelnost v rodině: 84 % tvrdí, že ženám víc záleží na rodině a dětech než mužům. To jim zároveň nebrání prosazovat své profesní ambice, případně udržovat zaměstnanost z jiných důvodů, i když si uvědomují těžkosti s tím spojené.

Závěr, který učinil VÚPS: Není dostatečně řešen rozpor mezi dvojí orientací žen a tento problém nebude řešen alespoň v blízké době, protože ho dostatečně nepodporuje mužská populace. Dále se ukazuje, že profesní aspirace žen se dostávají do určitého rozporu s žádoucím vývojem plodnosti. Neznamená to, že by ženy z profesních důvodů úplně rezignovaly na mateřství, spíše hledají obtížné cesty k jejich sladění.

### 4.6. Vzdělávání a příprava na povolání

Na základě závěrů 4, světové konference o ženách, která se uskutečnila v roce 1995 v Peking, vydala nadace Gender Studies zprávu o situaci v České republice. V kapitole o vzdělávání a přípravě na povolání se konstatuje, že deficit struktury vzdělanosti žen v ČR je v počtu žen s vysokoškolským vzděláním a postgraduálním vzděláním. Rozdíly v případě vysokoškolského vzdělání nejsou propastné, ale přesto jsou významné. Podíl vysokoškolsky vzdělaných žen je ve struktuře ženských pracovních sil pouze 8,7 %, zatímco podíl mužů je podle téhož ukazatele 12,1. Tento stav je navíc prodlužován tím, že podíl studujících žen na vysokých školách tvořilo ve školním roce 1997 pouze 43,8 % z celkového počtu



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

studujících. Šance českých žen dosahovat nejvyšších stupňů vzdělání nejsou sice uzavřeny, ale jsou limitovány kvótami. Tyto kvóty determinují průběh a další vzdělanostní postup ženské populace. Nejlépe to charakterizuje zjištění, že zájem o získání vyššího vzdělání (středoškolského i vysokoškolského) je v průměru u českých dívek a žen vyšší než u českých mužů. Přitom podíl přijatých dívek je nakonec výrazně nižší. Celková úspěšnost přijetí na VŠ (školní rok 1996/97) byla podle zprávy katastrofální – jen 21 % přihlášených dívek bylo přijato. Na vysoké školy se hlásí výrazně víc žen (o 7,8 % v roce 1997), úspěšnější jsou však muži (přijato jich bylo o 10,6 % více než žen).

Závěr, který z toho vyplývá, je, že snížená dynamika vzdělávacího procesu ohrožuje budoucnost žen ve větším rozsahu, než je tomu u mužů. Přitom ženy bez vyššího vzdělání mají v ČR nejnižší možnosti a šance ze všech sledovaných sociálních skupin. Ukazatele vysokého podílu zaměstnanosti žen v produktivním věku v ČR tak vlastně zakrývají skutečnost, že je zde velká skupina žen, která by se mohla a chce vzdělávat, studovat, ale která nebyla pro vysoký počet zájemců přijata. I když se situace po roce 1989 zlepšila, přetrvává stav, kdy významná část ženské populace (zhruba v rozsahu 10 % daného populačního ročníku) nedosáhne vysokoškolského vzdělání, přestože o přijetí na vysokou školu vícekrát usiluje. Deficit vysokoškolsky vzdělaných žen má vliv na nízkou kapacitu a absenci „ženských elit“ v jakémkoli oboru v pracovním systému, zejména v kultuře a politice.

Nutno k tomu dodat, že počet mladých lidí, kteří se nedostanou na vysokou školu z „kapacitních důvodů“, je varující nejen v kategorii ženské populace, ale i mužské.

Šetření VÚPS vychází z čísel o jeden rok starších (školní rok 1997/98). Příliš se toho nezměnilo, i když prvním konstatováním studie je, že „vzdělanostní úroveň žen v ČR je vysoká a významně přispívá k jejich vysoké zaměstnanosti, třebaže využití této vzdělanostní úrovně a specializace je u žen nižší než u mužů“.

U žen převládá středoškolské vzdělání, je poměrně vysoké zastoupení absolventek gymnázií (téměř 7 % mezi zaměstnanými). Určité kulturně a sociálně podmíněné rozdíly se projevují už ve volbě studijní dráhy a oboru studia. Ve věkové skupině příslušné středním školám jako celku (15 – 18 let) je zastoupení žen mezi studujícími dáno v podstatě jejich podílem v příslušné populaci (48 %). Rozdíl se však projevuje jednak větším zájmem dívek o všeobecné střední vzdělání (58 % studujících jsou tu dívky) a jednak v jejich účasti na typu středoškolského odborného studia: ve studiu vedoucím k maturitní zkoušce dosahuje podíl žen opět asi 58 % ze všech žáků (především v oborech zdravotnických – 97 % žen, učitelských – 94 %, ekonomika a organizace – asi 80 %). V učňovských zařízeních je pouze 39 % žen. Na vyšších odborných školách (jsou většinou zaměřeny na obory ekonomického charakteru) studuje přes 65 % žen z celkového počtu studentů.

Na vysokých školách studuje méně žen, než odpovídá jejich podílu z převažující věkové skupiny 19 – 24 let (49 % žen v populaci, 44 % mezi studenty), přestože se jich hlásí víc než mužů. Muži jsou však úspěšnější v přijímacích zkouškách – je to mj. proto, že se častěji hlásí na obory, kde je větší šance uspět. Ženy dávají přednost kratší formě studia – bakalářského se účastní téměř 45 % z celkového počtu studentů, magistersko-inženýrského 44 % a doktorandského přes 26 %. V rámci vysokoškolského studia projevují ženy největší zájem o společenské vědy (61 %), z toho nejvíc o filologii (81 %), učitelství (74 %), lékařství (66 %). Technické obory studuje pouze 24 % žen, z toho v oborech strojírenských a elektrotechnických pouze 7 %. Úspěšnost přijetí na vysokou školu je v průměru u mužů třetinová, u žen pětinnová. Shodná je však ve čtyřech z devíti skupin oborů (technické, zemědělské, ekonomické a učitelské). Podíl žen mezi absolventy vysokých škol činil v roce 1997 téměř 49 % v denním studiu a přes 55 % ve studiu při zaměstnání – vypovídá to o jejich větší vytrvalosti ve studiu.

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Závěr: Odlišná orientace jednak koresponduje s převažujícím odlišným založením, které má základ jak v biopsychických charakteristikách obou pohlaví, tak v sociokulturních aspektech (dívký mj. již při výběru oboru a formy studia alespoň částečně zohledňují předpokládanou potřebu sladit rodinné a profesní funkce). Neznamená to, že by ženy neměly stejné schopnosti vykonávat profese považované za mužské, pouze o ně mají menší zájem. V minulosti se vliv rodičů na studium dětí promítal při vzestupné mezigenerační vzdělanostní mobilitě i genderově odlišné formě oborové návaznosti – např. u dětí otců a matek bez středního vzdělání synové dělníků častěji volí průmyslové školy, dcery ekonomické. Při dnešní celkově vyšší vzdělanostní úrovni české populace se tyto vlivy snižují, přesto jsou vzdělávací dráhy dětí do značné míry ovlivněny vzděláním rodičů. Platí to pro obě pohlaví.

V evropském srovnání (se zeměmi OECD) je struktura studujících v ČR odlišná především v nižším podílu studujících vysoké školy z příslušných populačních ročníků, a to jednak celkově, a jednak osob ve věku nad 25 let. Pouze 8,6 % vysokoškolsky vzdělaných žen (i 12,3 % vysokoškolsky vzdělaných mužů) v ekonomicky aktivní populaci znamená zaostávání ČR za vyspělými zeměmi. (Z věkové skupiny 19 – 23 let studovalo na vysokých školách 1996/97 přes 18 procent populace, žen však jen 16,5 %.)

Liší se také struktura středoškoláků v tom, že u nás je větší zastoupení studujících odborné školy proti gymnáziím. Obojí se týká obdobně žen i mužů. Při hodnocení vývoje po roce 1989 je však těžké hovořit o zásadních změnách ve vzdělanostní struktuře žen dané jen hrubými kategoriemi podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání. K určitým posunům však dochází v oblasti profilace jednotlivých studijních oborů. Zejména pro ženy je příznivá vyšší variabilita studijních možností (zejména postsekundární vzdělávání na vyšších středních školách a možnost tzv. stavebnicového studia vysoké školy – získání vzdělání na úrovni bakalářské, magisterské a doktorandské. Tím se můžeme přiblížit zemím OECD, z nichž ve více než v polovině převažují na úrovni tzv. neuniverzitního terciárního vzdělávání ženy. Také v ČR studuje na nově vzniklých vyšších odborných školách více dívek než chlapců.

Sociologický ústav tyto obavy potvrzuje, i když z čísel vyplývá, že se situace nepatrně lepší: V roce 1999 mělo základní vzdělání jen 2,5 % ekonomicky aktivních mužů a 10 % žen, zatímco v roce 1993 mělo základní vzdělání 13,3 % mužů, žen 24,7 %. V roce 1999 bylo mužů s vysokoškolským vzděláním a ekonomicky aktivních 15 %, žen 12 %. Celkově bylo z veškeré populace vysokoškolsky vzdělaných mužů 13,3 %, žen 8,9 %.

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDĚM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

### 4.7. Pracovní uplatnění žen, zaměstnanost a nezaměstnanost, úspěšnost na trhu práce

#### 4.7.1. Zaměstnanost

Ekonomická aktivita žen v ČR je tradičně vysoká. Po roce 1989 mírně poklesla, přesto se však v posledních letech udržuje na necelých 52 %. Většina žen pracuje na plný úvazek. Více než polovina z nich uvádí, že je pro ně práce ekonomickou nutností, pro více než 42 procent je pracoviště především místem sociálních kontaktů, zhruba 40 % pracuje, protože je to baví.

Nadále přetrvávají hlavní ukazatele, které tuto vysokou zaměstnanost ovlivňují: vysoká kvalifikační úroveň ženské pracovní síly, zájem žen o zaměstnání, adaptovanost zaměstnavatelů na ženskou pracovní sílu, potřeba většiny rodin zajišťovat příjmy prostřednictvím více jejích členů, sociálně psychologická motivace (pracovní zapojení je nástrojem nezávislosti a prostředkem sociálních kontaktů).

Přesto se však situace pomalu mění. Trh práce klade větší nároky na průběžné zvyšování kvalifikace, které je pro ženy obtížnější, požadavek pracovní mobility, narušení pracovní kariéry v důsledku péče o děti ztěžuje ženám víc než dříve jejich prosazení se v zaměstnání. Na druhé straně se české ženy individuálně prosadily ve vysoce kvalifikovaných profesích, stejně jako v soukromém podnikání.

České ženy se nadále orientují na tradičně ženská povolání: ve zdravotnictví a sociálních službách jich v roce 1998 bylo z celkového počtu zde zaměstnaných 77,7 %, ve školství 75,7 %, v peněžnictví a pojišťovnictví 65,8 %, v pohostinství a ubytovacích službách 55 %, v obchodě (kde pracovaly a pracují většinou jako prodavačky) 51,7 %.

Nepřekvapí, že vedoucí funkce si rozebírají spíše muži, stejně jako to, že převažují mezi zákonodárci (složení parlamentu, v němž je jen 15 % žen, o tom svědčí jasně). Možná ale udiví, že ženy převažují v kategorii vědeckých a odborných duševních pracovníků. Také vysoké procento žen zastávajících pomocné a nekvalifikované práce je vzhledem k charakteru těchto prací (většinou se jimi míní hrubé manuální práce) poněkud překvapivé.

Některé strukturální ukazatele zaměstnanosti žen ilustrují změny v 90. letech, jež charakterizoval pokles zaměstnanosti žen v poproduktivním věku a rostoucí obtíže mladých žen na pracovním trhu (zejména absolventek škol a žen po mateřské dovolené). Ukazují i zvýšenou závislost jejich pracovního uplatnění na vzdělání. V rozdílech podle vzdělání je však skryt mj. i faktor věku (starší ženy, které z různých důvodů více opouštějí pracovní trh, mají nižší vzdělání) a rodinné situace (méně vzdělané mívají víc dětí, takže zůstávají delší dobu na mateřské dovolené a v domácnosti).

Nynější problémy žen na trhu práce jsou podle VÚPS jednak důsledkem genderové segmentace pracovního trhu, jednak je vyvolala restrukturalizace české ekonomiky. Ekonomický vývoj v posledních letech se v zaměstnanosti žen neprojevuje stejně ve všech odvětvích – závisí na podílu zaměstnaných žen v jednotlivých odvětvích, na charakteru odvětví z hlediska jeho růstu, stability nebo poklesu celkové zaměstnanosti i na kvalifikačních požadavcích. Ženy se spíše podílejí na úbytku pracovních sil v útlumových odvětvích než na jejich růstu v odvětvích rozvojových.

Dále je patrný přesun ženské pracovní síly – výraznější než mužské – do kvalifikačně náročnějších profesí. Studie VÚPS prognózuje, že udrželi-li se dosavadní odlišnosti oborové preference mezi muži a ženami, mají ženy šanci udržet si středně kvalifikované profese prakticky ve všech oborech, ale také šanci zvyšováním své vzdělanosti dobývat kvalifikovanější pozice. Větší úspěšnost na trhu práce

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

jim však spíše zaručí, kromě dalšího zvyšování vzdělání, větší orientace na obory dosud považované za mužské.

### 4.7.2. Nezaměstnanost

Za nezaměstnanost se pokládá stav, kdy jedinec nemá placené zaměstnání. Stejně jako ve většině zemí je i u nás dlouhodobě vyšší nezaměstnanost žen než mužů. V českém prostředí se však liší přístupy k mužské a ženské nezaměstnanosti – situace nezaměstnaného muže se obvykle nepokládá za totožnou se situací nezaměstnané ženy. Důvodem jsou podle studie Sociologického ústavu Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech zejména zakořeněné stereotypy v nazírání na význam práce žen a mužů, na jejich životní a pracovní situaci. K hlavním patří názor, že muž je živitelem rodiny, zatímco pro vdanou ženu je zaměstnání druhotné vzhledem k zaměstnání jejího muže. Existuje rovněž zakořeněný mýtus, že žena snáší nezaměstnanost lépe než muž a že pro vdané ženy je zaměstnání druhotné, protože svým příjmem obvykle přispívá do společné pokladny domácnosti méně než muž.

Na počátku 90. let u nás byla nezaměstnanost velmi nízká, a to jak u žen, tak mužů (0,76 a 0,70 %). V letech 1992 – 1996 byla stále poměrně nízká – pohybovala se od 2,6 do 3,5 %, u žen dosahovala maximálně 5 %. Do poloviny roku 1998 však vzrostla na 7,6 % u žen a na 4,6 % u mužů. V roce 2000 se celkově pohybovala kolem 9 (muži 7,2 %, ženy 10,6 %). Jak je z uvedených čísel patrné, byla však po celých deset let nezaměstnanost žen každoročně vyšší než mužů, i když se obavy z jejího masového charakteru a z vytlačení žen do domácností nenaplnily. Statistické údaje zároveň dokumentují prudší tempo nárůstu nezaměstnanosti žen i narůstání rozdílů v šancích žen a mužů na trhu práce.

Zároveň ale byla u nás ženská nezaměstnanost téměř po celých těchto deset let nižší než v ostatních reformujících se zemích středoevropského regionu (v Polsku, Maďarsku a na Slovensku, kde přesahovala 10 %). Byla také nižší než průměrný ukazatel ženské nezaměstnanosti v Evropské unii, kde rovněž přesahuje 10 %.

Naproti tomu, konstatují autorky studie Sociologického ústavu, dochází v letech 1997 – 2000 k naplnění teoretických předpokladů o vyšší rizikovosti ženské práce, růstu nezaměstnanosti, propouštění žen, narůstání diskriminace při přijímání absolventek škol apod. Mnohá rizika se vzhledem k ženské populaci násobí – ať již jde o kombinaci základního vzdělání s věkem v sociálně problémových okresech či v kombinaci jednoho či více těchto ukazatelů s prací v regionu, kde je likvidován provoz zaměřený na práci žen. Významným ekonomickým propadem mohou projít v budoucnu i některá odvětví dosud kumulující značný podíl zaměstnaných žen jako jsou např. některé služby, obchod či zpracovatelský průmysl. Rizika nezaměstnanosti jsou obecně vždy vyšší u žen než u mužů a v období ekonomické stagnace nebo dokonce regresi stoupají. Ve statistických tabulkách se dále neodráží rizikovost situace matek s malými dětmi a „čerstvých“ absolventek některých fakult. „Je vhodné brát v úvahu i signály konzultačních a poradenských firem, které uvádějí diskriminační praktiky už nejen českých, ale i zahraničních firem, kterými upřednostňují muže do manažerských a vedoucích pozic,“ varují autorky.

Podle studie VÚPS bylo v roce 1998 mezi uchazeči o zaměstnání 56,5 % žen. Velmi patrná je závislost na výši vzdělání. Ženy nejčastěji ukončovaly předchozí zaměstnání z osobních důvodů (22,7 %), jako další důvod následovalo ukončení činnosti bývalého zaměstnavatele (17,8 %) a propouštění (22,5 pro nadbytečnost, 11,9 % z jiných důvodů). Zdravotní handicap (změněnou pracovní schopnost) má 8,4 % nezaměstnaných žen (muži 12,2). Mezi nezaměstnanými ženami tvořily necelou šestinu čerstvé absolventky škol a středních odborných učilišť.



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

U žen je ohrožení nezaměstnaností spojeno hlavně s nižším vzděláním a vyšším věkem. Přestože mladší generace žen jsou vzdělanější, mají často problémy s návratem do zaměstnání po mateřské dovolené. Navíc při vyšších nárocích na znalosti a dovednosti pro výkon mnoha povolání už nevyhovuje u části z nich jejich kvalifikace požadavkům poptávky. Ohrožení nezaměstnaností žen se dále zvyšuje, jsou-li osamělé (zejména osamělé matky), pečují-li o malé děti, mají-li zdravotní postižení, a pokud bydlí na venkově. V porovnání s muži hraje relativně menší roli věk, absence profesních zkušeností a romská národnost, naopak větší roli hraje péče o člena rodiny.

Nezdá se však, že při hledání zaměstnání mají větší problémy ženy než muži – alespoň to samotné ženy netvrdí. V šetření VÚPS velké problémy při hledání nynějšího zaměstnání uvádělo 7 % žen a 4 % mužů, určité problémy 38 a 37 %. Samotní respondenti deklarovali své potíže v souvislosti s dosavadními zkušenostmi. U žen jsou proti mužům celkově významnějším zdrojem potíží věk a teprve potom samotný fakt, že jde o ženu. Větší obtíže vykazují dále vdané ženy a matky.

Závěr VÚPS: Při obecně obdobných podmínkách a šancích na trhu práce je případným zdrojem obtíží s hledáním zaměstnání u žen právě to, že jde o ženy, kombinováno s většími obtížemi některých jejich vzdělanostních a věkových kategorií. Pokud ženy ztratí zaměstnání, jejich návrat do práce komplikuje malá schopnost se prosadit a nevhodná či nízká kvalifikace.

Studie Sociologického ústavu dospěla k tomuto závěru:

Výchozí hypotéza projektu, že situace nezaměstnanosti je stejně tíživá a stresující jak pro muže, tak pro ženy, se potvrdila. Pokud jsme shledali rozdíly mezi prožíváním nezaměstnanosti mezi muži a ženami, byly dány dalšími závažnými charakteristikami, ať již demografickými, sociálními či osobnostními, a role pohlaví jako determinanty byla většinou velmi slabá.

Situace České nezaměstnané ženy se v jistém ohledu liší od pozice nezaměstnané v západních zemích. Česká žena nemůže v nezaměstnanosti vklouznout do kabátu ženy v domácnosti, protože takový kabát jednoduše neexistuje. Tato kategorie žen je u nás marginální, neviditelná. Stereotyp české ženy, přes všechny obtíže, které s tím souvisejí, vytváří sociální vzorec ženy, která má být 'komplexní' ve svých rodinných a pracovních rolích. Pokud některou ze 'sad rolí' nesplňuje (v případě nezaměstnanosti je to sada pracovních rolí), pocítuje totéž, co živitel rodiny – selhání, frustraci, hodnotí situaci jako narušení toho, co se od ní očekává. K tomu přistupuje fakt, že se stává individuálně závislou na mužově příjmu (musí si o peníze říkat). U nás jsou ženy generálně zvyklé mít vlastní příjem, být finančně nezávislé. Navíc o svém příjmu a často o příjmech v rodině rozhodují ve většině českých rodin právě ony.

...Paušalizující představy, které připisují ženám a mužům odlišnou percepci nezaměstnanosti se prokázaly jako zkreslující. Ve vzorku byly ženy, které věnovaly v době své nezaměstnanosti domácnosti a rodině méně času a energie, než když chodily do práce. Všechn čas totiž věnovaly na rekvalifikaci a shánění pracovního místa. Ale ve vzorku byli i muži, kteří převzali všechny domácí práce zcela bez problémů. Nepočítají, že to budou dělat pořád, nicméně v tomto životním období takto zafungovali.

### 4.7.3. Kariéra a pracovní uplatnění

Ženské organizace uvádějí, že i v případech, kdy se ženy rozhodnou výlučně pro pracovní kariéru, dávají podniky při výběru zaměstnanců, zejména na vyšší posty, přednost mužům. Jen asi pětina podniků nemá nic proti tomu, aby na lepší pozici byla vybrána žena, většinou se však objevuje striktní přání, aby šlo o muže, přestože je u nás jakákoli diskriminace zakázána. V domácích firmách sedí v nejvyšších křeslech vedení firem i ve správních radách jen mizivý počet žen. Podle výsledků jednoho



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

staršího průzkumu jsou to jen dvě procenta ředitelek a deset procent náměstkyň. Ovšem i ty ženy, které stojí v podnikové hierarchii na nejvyšších stupíncích, vydělávají v průměru méně než jejich mužské protějšky.

Co na to říká šetření VÚPS? První otázkou bylo, nakolik ženy vůbec o pracovní kariéru stojí. Z šetření vyplynulo, že profesní kariéra sice nemá v životě žen tak vysoké postavení jako u mužů, ale rozdíly nejsou velké. Svou roli pochopitelně hraje výše vzdělání.

Jako nejdůležitější důvod pracovní aktivity obě pohlaví jednoznačně udávají finanční efekt (ženy 69 %, muži 73 %). Na dalších místech je u žen (u mužů obdobně, ale s jiným důrazem) seberealizace v zaměstnání („práce mě baví“) a setkávání se s lidmi. Poslední důvod oceňují zvláště ženy (zejména s nižším vzděláním), muži kladou důraz rovněž na využití kvalifikace. Celkově je u důvodů pracovní aktivity vliv vzdělání nevelký, ale je patrné, že přispívá k vyšší seberealizaci žen více než u mužů. VÚPS použil při zkoumání názorů na profesní kariéru pětibodovou stupnici, při níž 1 znamenala rozhodující roli, již respondent kariéru přisoudil, 5 naopak označovala nepodstatnou roli kariéry. V procentech bylo zastoupení následující: Jedničku přisoudilo kariéře 6 % žen a 10,5 % mužů, dvojku 21,0 % žen a 28,8 mužů, u trojky byl tentýž poměr 38,3 a 34,9, u čtyřky 18,3 a 14,5 a u pětky 16,4 a 11,2. Význam kariéry pro muže i ženy se ovšem lišil podle dosaženého vzdělání – plynule roste s jeho výši, a to u obou pohlaví.

VÚPS také zkoumal spokojenost s profesním uplatněním podle pohlaví, vzdělání a profesních skupin. Z šetření vyplynulo, že profesní uplatnění má pro ženy nižší hodnotu než pro muže a nesouvisí pouze s jejich orientací na děti a rodinu. U žen s nižším vzděláním v některých případech souvisela nespokojenost i s přehnaným profesním očekáváním.

Založení rodiny sice mění vztah žen k zaměstnání, ale ne k profesi či k práci jako takové. Omezuje jejich možnost plněji se věnovat zaměstnání a zároveň zvyšuje důraz na jeho finanční přínos. Naproti tomu svobodné ženy, pro něž je ale finanční efekt také nejdůležitější, kladou důraz i na využití kvalifikace a seberealizaci v povolání. Svobodné jsou sice ochotnější více podniknout pro vyšší příjem, ale důvodem je hlavně absence omezujících okolností a částečně vyšší ambice mládí. Konflikt mezi rodinou a profesí však není fatální – projevuje se hlavně v určité fázi vývoje rodiny, přirozeně v době péče o malé děti.

Zajímavé jsou poznatky, které vyplynuly ze zkoumání odhodlanosti slevit z vlastních požadavků na výkon zaměstnání. Ta je u žen oproti mužům nižší pouze tam, kde by to zkomplikovalo jejich denní časový rozvrh (dojíždění do zaměstnání), jinak je obdobná. U žen se vždy přidružuje ohled na plnění rodinných funkcí, u mužů má větší sílu samotný finanční efekt (mužský pohled z pozice hlavního živitele).

Nižší materiální standard pracovní aktivitu neovlivňuje. Podle poznatků VÚPS chudoba obecně neaktivizuje k vyššímu výkonu. „Chudší“ respondenti nejenže nedeklarovali ochotu k vyšší aktivitě v zájmu vyšších příjmů, ale ani ochotu slevit z některých svých nároků či představ o zaměstnání. „To dokládá i jinde zjišťovanou diferenciaci české populace podle míry aktivního přístupu k práci a životu, který se dnes více než dříve podílí na dosahované životní úrovni rodin a jednotlivců. Tato zjištění podporují oprávněnost praktickými zkušenostmi podložených názorů pracovníků úřadů práce, že část méně kvalifikovaných a hůře odměňovaných žen nemá skutečný zájem o zaměstnání a je pro ně výhodnější využívat sociální dávky, nemohou však tyto názory přímo potvrdit,“ říkají autorky výzkumu.

Výzkum dále potvrdil, že ženy mají větší zájem v případě potřeby o práci v upraveném pracovním režimu. Tento zájem deklarovalo 64 % žen (49 % mužů), většina jen za určitých podmínek.

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDĚM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Zájem není ale natolik vázán na konkrétní rodinnou situaci, aby se dalo usuzovat, že ženy považují úpravu pracovní doby za účinnou pomoc v propojení rodinných a profesních funkcí. Kromě nepatrně vyššího zájmu mladších žen (matek menších dětí) je mnohem nápadnější souvislost s profesní skupinou, takže individuální volba upravené pracovní doby hraje patrně stejnou roli jako rodinná situace.

O tom, jak se vidí samotné ženy, podává informaci výzkum sociální struktury a rozvrstvení mužů a žen, který v roce 1999 uskutečnil Sociologický ústav. Porovnával situaci v letech 1993 a 1999. Jedna z otázek zkoumala potíže žen při sebezapojení v jednotlivých oblastech hospodářského a společenského života.

Nejméně překážek spatřují ženy v možnosti vzdělání, naopak nevíc „zabouchnuté dveře“ vidí v politické oblasti. Zcela to odpovídá situaci – v politice se ženy uplatňují stále velmi málo.

Sociologický ústav dále zkoumal, jak jsou ženy spokojeny či nespokojeny se zaměstnáním, vztahy a podmínkami na pracovišti.

Průzkum odráží situaci a náladu ve společnosti v polovině 90. let, kdy bylo hospodářství ještě na vzestupu. Je pravděpodobné, že kdyby se uskutečnil o rok později, kdy už začala hospodářská recese, vyzněly by názory poněkud jinak, méně optimisticky.

### 4.7.4. Soukromé podnikání žen

Intenzita soukromého podnikání žen je podle VÚPS u nás (možná překvapivě) v mezinárodním srovnání poměrně vysoká. Podíl samostatně výdělečně činných osob podnikajících bez zaměstnanců mezi zaměstnanými ženami dosáhl v polovině roku 1998 už 6 % (muži 11,1 %) a podnikajících se zaměstnanci 2,2 % (muži 5,6 %). V letech 1993 – 1998 vzrostl podíl podnikajících žen o 2,7 %.

Struktura zaměstnanosti jak u žen-zaměstnanek, tak žen-podnikatelek či těch, které se zaměstnávaly samy, zhruba odpovídá tradičním preferencím jak studijních oborů středních a vysokých škol, tak učebních oborů. Odvětvová struktura podnikatelek se zaměstnanci se však více koncentruje do tří „feminizovaných“ odvětví – obchod, zdravotnictví a zpracovatelský průmysl.

Okolnosti a podmínky soukromého podnikání žen nemohl průzkum zcela relevantně postihnout, protože ve zkoumaném souboru byl jejich absolutní počet nízký – jen 48. Získané poznatky proto slouží spíš jen pro ilustraci.

Jaké jsou podnikatelky? Především jde o ženy s poměrně vysokým sebehodnocením. Jejich práce jim přináší větší seberealizaci než ženám v zaměstnaneckém poměru. Spokojenější jsou s náplní a charakterem práce, využitím vlastních schopností a kvalifikace i s příjmy, a to i proto, že se jim zde častěji splnily jejich představy o pracovním uplatnění. Uspokojuje je jejich samostatnost.

Další otázky zněly, zda mají při soukromém podnikání víc problémů než muži, jak zvládají náročnou práci, jak je podporují rodinní příslušníci, týkaly se i zcela konkrétních problémů – např. se získáváním bankovních úvěrů, pozice v konkurenčním prostředí. U žádné z těchto okolností šetření nezjistilo rozdíly mezi podnikajícími ženami a podnikajícími muži.

### 4.7.5. Účast na řízení

Účast žen na řízení a jejich zastoupení ve vedoucích funkcích v porovnání s muži se situací před rokem 1989 zásadně nezměnila. Podle studie Sociologického ústavu je žen s nejvyšším sociálním statutem (bráno ze 100 % pracujících žen) trvale po celá 90. léta zhruba 4,1 %, zatímco stejný ukazatel u mužů s nejvyšším sociálním statutem uvádí 8,9 %. Ještě výraznější je tento nepoměr, vezmeme-li

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

v úvahu počet všech pracovníků tzv. top-kategorií (zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci). Poměr mužů a žen je v tomto případě 74 : 26. V roce 1998 bylo bez podřízených 90 % žen a 79 % mužů, zatímco v roce to bylo 89 a 77 %. Více než 10 podřízených mělo v obou letech 2 % žen a 7 % mužů.

Výzkum VÚPS za rok 1998 uvádí čísla jen mírně odlišná – podřízené nemá 85 % žen a 62 % mužů. Za závažnější však považuje to, že nevyvážený poměr existuje i v jednotlivých vzdělanostních skupinách včetně vysokoškoláků, mezi nimiž nezastává žádnou řídicí funkci 58 % žen, ale jen 39 % mužů. Přesto vyšší vzdělání pomáhá otevřít ženám přístup k řídicím funkcím. Čím vyšší vzdělání, tím jsou menší rozdíly v podílech jedinců bez podřízených mezi muži a ženami, takže u žen více záleží při funkčním vzestupu na vzdělání. Obdobně je u žen vyšší místo více spojeno s vyšším příjmem než u mužů.

Naopak věk jen mírně zvyšuje podíl pracovníků s alespoň jedním podřízeným u mužů a nevýznamně u žen.

Výzkum rovněž zjišťoval, jaké schopnosti lidé přiznávají oběma pohlavím. Většina přiznává mužům a ženám stejné schopnosti, ženy ale statisticky významněji (82 % žen a 61 % mužů). Ve výzkumech veřejného mínění IVVM sice 43 % populace dává přednost tomu, aby jejich nadřízeným byl muž (36 % žen a 50 % mužů), ale většina lidí toto kritérium nepovažuje za důležité (45 % celkem, 42 % mužů a 47 % žen). Nejvíce oceňovanými vlastnostmi žen pro řídicí funkce jsou důkladnost a rozvážnost, schopnost řešit vztahy mezi lidmi, zatímco u mužů jsou to rozhodnost, autorita a odbornost, inteligence. Přesto ženy deklarují horší šance v zaměstnání právě pokud jde o získání vedoucího místa (čím vyšší pozice, o níž jde, tím nižší šance žen).

Fakta ukazují celkově na odlišnou cestu žen a mužů k vyšším pracovním místům, vedoucí k celkově nižšímu zastoupení žen v řídicích funkcích. K danému stavu přispívá přerušování zaměstnání kvůli mateřské dovolené. Ženy, i když mají obdobné předpoklady jako muži, dosahují v podnikové (obdobně jako v jakékoli mocenské) hierarchii spíše středně řídicí pozice.

Nechť svěřovat ženám vyšší pozice potvrzuje i praxe. Například společnost Personnel Selekt, která se zabývá personálním poradenstvím, tvrdí, že jen asi pětina podniků nemá nic proti tomu, aby byla na lepší pozici vybrána žena. Například průzkum zlínské firmy Trexima z konce roku 1996 zjistil, že ve funkci ředitele firmy jsou jen dvě procenta žen, ve funkci náměstkyní je to 10 %. (MF Dnes, prosinec 1997)

Podíl mužů a žen na řízení zkoumal rovněž v roce 1999 Sociologický ústav. Porovnával situaci v letech 1993 a 1999. V roce 1993 uvádělo jako žádný podíl 68,3 % mužů a 82,8 žen. O šest let později se na řízení nepodílelo 60,2 % mužů a 76,3 % žen. Zároveň ubylo žen s vysokým podílem na řízení: v roce 1993 jich bylo 1,2 % (muži 5,1 %), v roce 1999 však se na řízení podílelo jen 0,1 % žen (muži 2 %).

O rok později byla situace v podstatě stejná. Konkrétní údaje přinesl deník MF Dnes v listopadu 2000, který se zabýval ženami v nejvyšších firemních pozicích. Podle statistik je žen-ředitelk v tuzemských firmách jen 4,5 %. Údaj je celostátní; MF kromě toho udává podíl žen-ředitelk ve firmách se zahraniční účastí, kde je situace o něco lepší. Nejvíce se ženy uplatňují jako personální ředitelky (v 62,9 %), následují ředitelky marketingu (29,5 %) a finanční ředitelky (25,0 %). Obchodní ředitelky jsou zastoupeny z 9,6, zastoupení technických ředitelk je nulové. Generálních ředitelk je jen 3,9 %.

Mezi 250 největšími tuzemskými firmami však není ani jedna, kde by v jejím úplném čele (tedy většinou jako generální ředitelka) stála žena. Z manažerů velkých podniků je jen 4,5 % žen.

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Čím větší firma a čím vyšší pozice, tím menší šance, že na ní bude žena. MF Dnes cituje Michaelu Marks-Tominovou z Centra pro Genders Studies, která hovoří o „skleněném stropu“: schopným ženám sice v postupu nikdo nebrání, ale prosadit se na opravdu vrcholné pozice je velmi obtížné. Řada žen to řeší tak, že si raději založí vlastní firmu, kde se mohou uplatnit ihned.

Na druhou stranu většina žen, které se do klíčových funkcí propracovaly, připouští, že zábrany jsou i na jejich straně. Například generální ředitelka Kovošrotu, jediná žena, která v tuzemsku řídí podnik s ročními tržbami nad miliardu korun, připouští, že každá žena si je vědoma toho, že její přirozená vloha spočívá v tom, že přivede na svět děti a bude o ně pečovat. Rozhodnutí, že se věnuje kariéře, je pro ni těžší než pro muže. Uvedená generální ředitelka se sama do budování kariéry pustila až v době, když její potomek odrostl.

Deník se zeptal i některých žen na důvody, proč je žen ve vysokých pozicích tak málo. Odpovědi se v podstatě shodovaly s tím, co zjišťují různé výzkumy i ankety. Odmítání žen ve vedoucích pozicích je podle dotazovaných dáno hlavně tradicí. Ženy proto často pocítují, že k tomu, aby se prosadily a měly úspěch, musí vynaložit více úsilí než jejich mužští kolegové. Muž nemusí tolik dokazovat, že umí, aby získal důvěru.

Přesto v posledních letech žen na vysokých pozicích poněkud přibývá, tvrdí deník. Zásahu na tom mají především zahraničních firmy, které sem přináší jinou kulturu, v níž mají ženy vyšší šanci, jsou pro ženy mnohem otevřenější. Zároveň působnost žen ve vysokých funkcích působí jako reklama, která dokazuje, že žena může být pro podnik stejně dobrá jako muž. Jak si ale dále ukážeme, nejnovější poznatky Sociologického ústavu toto tvrzení poněkud korigují.

### 4.7.6. Diskriminace v zaměstnání

Diskriminaci podle pohlaví zakazuje Ústava ČR a v novele Zákoníku práce, která byla schválena v roce 2000 a v platnost vstoupila 1. 1. 2001, je výslovně vyjádřen zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, v přístupu k zaměstnání, v odborné přípravě či v pracovním postupu podle pohlaví. Soudní praxe v podstatě nezná případ, kdy by se žena obrátila na soud kvůli tomu, že je diskriminována. Přesto podle výzkumů VÚPS připouští zhruba 40 % zaměstnavatelů a dvě pětiny představitelů podnikových odborů možnost, že osamělá matka nebo vdaná žena nebude přijata do zaměstnání proto, že není možné jí dát výpověď v ochranné době. Z rozhovorů s odlišnými vzdělanostními skupinami žen jednoznačně vyplynulo, že ženy musí při přijímacích pohovorech zcela běžně zodpovědět otázky týkající se rodinných poměrů, jestli chtějí a na kdy plánují děti a někdy rovnou uslyší, že důvodem jejich nepřijetí je ženské pohlaví a malé děti. České ženy však tuto situaci většinou akceptují, smířují se s ní jako s něčím logickým, nevyhnutelným a bezpředmětným pro případné soudní jednání.

V postojích k otázce postavení mužů a žen v zaměstnání je u celé populace, zejména žen, patrné vědomí jisté nerovnoprávnosti, případně i diskriminace, v hodnocení jednotlivých aspektů profesního uplatnění (motivace, seberealizace, pracovní podmínky, jednání nadřízených aj.) se muži a ženy většinou příliš neliší. Prokazují to výzkumy. Rozdíly v postojích mužů a žen se však nacházejí v těch charakteristikách práce, kde ženy cítí nerovnost s muži nejvíce – v odměňování, funkčním postupu, možnosti seberealizace a samostatnosti. Jde tedy o ty ukazatele, které jsou nejdůležitější.

Respondenti výzkumu VÚPS odpovídali na otázky, jak podle jejich názoru jejich zaměstnavatel oceňuje různé aspekty práce a charakteristiky jednak při odměňování (stanovování výše platu) a jednak při pracovním postupu (jmenování do vyšších funkcí). Jednotlivá pohlaví pak byla zařazena jako jeden



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

z osmi (v prvním případě) či sedmi (ve druhém případě) faktorů. Odpověď na otázku, do jaké míry závisí výše platu a šance na pracovní postup na vybraných faktorech, byla hodnocena na čtyřbodové škále, přičemž 1 = velmi závisí, 4 = vůbec ne. Z tabulky vyplývá, že odpovědi mužů a žen se příliš nelišily, s výjimkou podřízení pracovní doby potřebám zaměstnavatele a pracovního výkonu u odměňování. Zdá se, že ženy si zřejmě opět uvědomují svůj jistý handicap pramenící z jejich rodinných povinností.

Jistou formu vyrovnávacích opatření ve prospěch žen (některá zvláštní práva žen v zaměstnání) v zásadě považovalo za správnou 57 % žen a 40 % mužů. Odmítá ji 37 % mužů a 23 % žen. Tito muži a ženy si většinou myslí, že dnes jsou práva obou skupin shodná a je to tak správné, zbytek odsuzuje dnešní zvýhodňování žen (6 % mužů a 2 % žen). Tyto postoje nebyly nikterak sociálně podmíněny, souvisely však s postoji k všeobecným otázkám postavení žen.

Kriticky se tedy k současnému stavu vyjádřila celkem pětina mužů a dvě pětiny žen, v obou případech je převážně požadována změna k většímu zvýhodnění žen.

Je pozoruhodné, že většině lidí nevadily diskriminující pracovní inzeráty. (Pozn. – v době výzkumu ještě nebyly zakázané.) Inzeráty definující požadavky na věk či pohlaví uchazečů o zaměstnání vysloveně odsoudilo pouze po 6 % mužů a žen, naopak naprostou benevolenci k nim vyjádřilo 54 % mužů a 31 % žen, určitou míru tolerance (s tím, že někdy má tato diskriminace své opodstatnění) vyjádřilo 26 % mužů a 41 % žen.

### 4.7.7. Příjmy a odměňování mužů a žen

Článek 119 Ústavy Evropské unie stanovuje, že ženy musí dostávat za stejnou práci stejnou mzdu jako muži. Vzhledem k tomu, že některá odvětví jsou feminizována celá, existují metody, jak určit, zda dvě různé práce mají stejnou hodnotu. Pomocí tabulek, zahrnujících různé faktory (fyzickou náročnost, komunikativnost, příjemnost, flexibilitu atd.) lze například porovnat práci frézaře a zdravotní sestry.

Studie Sociologického ústavu z roku 2000 konstatuje, že příjmové zvýhodnění mužů patří k základním genderovým rozdílům na trhu práce. V roce 1997 si ženy vydělávaly o 26,5 % méně než muži. V porovnání s platy mužů prodělávají všechny vzdělanostní kategorie žen. Relativně nejvíc ženy vyučené, pak ženy bez vzdělání a překvapivě vysokoškolačky, které dosahují v průměru jen 68 % platů vysokoškoláků. Pokud by tento trend pokračoval, pak by to paradoxně znamenalo, že pokud ženy vzdělanostně dostoupají po žebříčku sociálního statusu k vysokoškolskému vzdělání, pak je jejich diskriminace (nebo genderová nerovnost) pravděpodobnější, častější, protože muži srovnatelných parametrů získávají vyšší a nejvyšší platy.

Příčiny tohoto stavu jsou podle autorek studie Sociologického ústavu dány mnoha aspekty:

- nejsilněji působí stereotypní představy o nižší kompetenci ženské pracovní síly v důsledku připsaných sociálních rolí – matky, pečovatelky a hospodyně. Podepisují se na diskriminaci mladých žen s dětmi, absolventek vysokých i středních škol při nástupu do zaměstnání a propouštění žen z práce.
- Přetrvává dvojí standard ( muži x ženy) a to přesto, že mechanismy trhu by jej teoreticky měly vyloučit nebo alespoň omezit. To se neděje, právě naopak trh využívá a kořistí z níže nasazené ceny ženské práce. Typické je v tomto případě chování zahraničních firem působících v ČR. Když k nám na začátku 90. let přišly, řídily se pravidly rovných příležitostí svých zemí původu. V současné době



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

však odmítají i ony přijmout ženy do manažerských funkcí, nasazují ženám nižší platy oproti mužům. Jednoduše řečeno přizpůsobily se českým parametrům.

- Skutečné záruky rovnosti mužů a žen nejsou žádné (chybějí právní či pracovní kodexy firem). V kontextu tranzitní společnosti s nedostatečným systémem hodnot a nerozvinutým kodexem pracovních zásluh nelze čekat zlepšení postavení těch (tj. žen), které jsou znevýhodňovány dlouhodobě, a formy diskriminace mají „plášť“ sociálních a ekonomických mechanismů.
- K nejslabším místům patří postoje a přístupy českých žen k vyhodnocování a popisu vlastní situace na trhu práce. Výzkumy prokázaly silnou tendenci žen k sebedoceňování, k rezignaci na rovnoprávné zacházení a odmítání popisu vlastní pracovní situace jako nerovné, přestože podle mnoha ukazatelů nerovná je. Ochota žen pracovat za podmínek, které navozují diskriminační praktiky zaměstnavatelů, vypovídá také o selhání jak odborů, tak prosazování práva ze strany společnosti.

Přetrvávající finanční diskriminaci žen potvrdil i výzkum VÚPS. Téměř 46 procent žen uvedlo, že jsou finančně diskriminovány, tj. mají při stejném výkonu menší mzdu než muži. Přitom 50,8 % se alespoň zčásti (12,2 %) pokládá za živitelku rodiny. Zároveň většina z dotázaných (71,3 %) je toho názoru, že rodinu má uživit muž.

Přes přetrvávající nerovnost je z tabulky patrné, že se situace přece jen trochu lepší. Zatímco v roce 1984 dosahovala průměrná měsíční mzda žen 68,9 % mužského příjmu, o čtyři roky později byl tento poměr 70,6 %. V roce 1996 dosáhla průměrná mzda žen vůči mužské 73,8 %. ovšem o rok později se opět nepatrně snížila na 73,4 %.

VÚPS upozorňuje na to, že uvedená čísla jsou průměrem, který v sobě skrývá velkou variabilitu. Například z hlediska věku jsou rozdíly mezi muži a ženami nejmenší u nejmladších věkových kategorií, z hlediska vzdělání je tento rozdíl největší u vyučených, ale s dalším vzděláním se snižuje nerovnoměrně. Markantní jsou nerovnosti podle vlastnických sektorů – ve státem řízených podnicích dosahují ženy více než 80 % příjmů mužů, zatímco u zahraničních firem pouze necelých 60 %. Menší jsou rozdíly podle odvětví, která v sobě skrývají profesní, a tedy i příjmovou variabilitu zaměstnání žen a mužů.

Platovou diskriminaci žen potvrzují i personální agentury. Zástupce už zmíněné společnosti Personnel Select zpravodaj MF Dnes v prosinci 1997 řekl, že i když ženy často vykonávají stejnou práci, přesto v průměru vydělávají v průměru o třicet procent méně než muži. Rozdíl, který je bohužel příznačný pro vyspělé země, se navíc v posledních letech opět začal zvětšovat. Personalista se domnívá, že tyto rozdíly neodpovídají rozdílu ve výkonnosti. Příčinou nižšího výdělku žen je obecné mínění, že žena musí ještě zastávat druhou domácí směnu.

I na Západě ženy vydělávají – podobně jako u nás – v průměru o zhruba čtvrtinu méně.

Odborníci specializující se na tuto tematiku však připomínají, že je nutné vzít v úvahu fakt, že v západních zemích mnoho žen pracuje jen na částečný úvazek a zastává méně kvalifikovaná místa než muži, kdežto u nás se ženy velikostí pracovního úvazku i kvalifikací mužům přibližují. Přesto je rozdíl v platech stejný. Největší „zakopaný pes“ je zřejmě v platech ve feminizovaných odvětvích nebo v takzvaných ženských pracích.

Co je zvláště zážející je skutečnost, že i vysoce postavené ženy vydělávají méně než jejich mužské protějšky. Svědčí o tom fakt, že generální ředitel podniku si v roce 1996 vydělal průměrně 733 tisíc ročně, zatímco žena měla ve stejné funkci méně než dvě třetiny platu svého mužského protějšku - jen 461 tisíc.

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Je ovšem pravda, že horší odměňování žen souvisí s jejich obecně nižší kvalifikací. Mnohem větší zastoupení, než by odpovídalo jejich celkovému počtu, tak ženy mají v nejnižších tarifních stupních, ale místa vyžadující vysokou kvalifikaci obsazují převážně muži.

Co tomuto názoru říká šetření VÚPS? Konstatuje, že vzdělání jako faktor příjmové diferenciace se obecně prosazuje až v posledních letech. V období před rokem 1989, při centrálně plánované ekonomice, byl při vysoce nivelizovaných příjmech vliv vzdělání nevýrazný. V roce 1997 mzda zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním dosahovala zhruba 2,3násobku mzdy zaměstnance se základním vzděláním, mzda zaměstnanců s maturitou byla proti těmto zhruba o polovinu vyšší. Vliv vzdělání na příjmové nerovnosti se přitom liší v různých odvětvích, obdobně je jeho význam v této souvislosti výraznější u kvalifikačně náročnějších zaměstnání oproti zaměstnáním méně kvalifikovaným. Na vyšší vzdělanostní úrovni rostou mzdy rychleji v závislosti na věku.

Ženy většinou dosahují nejvyšších příjmů ve stejných odvětvích jako muži. Výjimkou jsou ta odvětví, kde muži často vykonávají namáhavé méně kvalifikované nebo nekvalifikované práce nebo je ženská práce z jiných důvodů kvalifikovanější. Mezi odvětví s nejvyššími rozdíly v příjmech žen oproti mužům patří zpracovatelský průmysl, kde opět ženy zastávají méně kvalifikovanou práci.

Nadprůměrné mzdové rozdíly v některých feminizovaných odvětvích, které ukazují větší vzdělanostní nerovnosti mezi muži a ženami v nich, mají podle VÚPS dvě příčiny: za prvé jednak existují nerovnosti v obsazování pracovních funkcí (větší podíl mužů v nich zaměstnaných oproti jiným odvětvím) zastává řídicí funkce. Za druhé v některých těchto odvětvích převažují relativně méně kvalifikovaná zaměstnání, zejména dělnická (vyžadující jen základní vzdělání nebo vyučení), v nichž ženy jsou výrazně méně mzdově oceněny než muži. Je to i proto, že mezi osobami se základním vzděláním je víc žen, mezi vyučenými naopak víc mužů.

VÚPS dále akceptuje jen částečně názor, že je to právě feminizace některých odvětví, která způsobuje nižší odměňování žen v nich. Z pěti odvětví s nízkými příjmy žen jen dvě patří mezi výrazně feminizovaná. Mezi šesti odvětvími s největším rozdílem v odměňování žen a mužů jsou tři, jež lze označit za feminizovaná. Ve dvou feminizovaných odvětvích mají ženy nízké příjmy absolutně i v porovnání s muži a jsou v nich také velké vzdělanostní rozdíly mezi muži a ženami – obchod, opravy zboží a pohostinství, ubytování. Naproti tomu ve dvou dalších feminizovaných odvětvích dosahují ženy nejvyšších příjmů – peněžnictví, pojišťovnictví a veřejná správa – v prvním z nich jsou však jedny z nejmarkantnějších rozdíly v odměňování podle pohlaví, což je však částečně vysvětlitelné rozdíly ve vzdělanosti. Další odvětví představuje stavebnictví jako obor spíše „maskulinizovaný“, kde jsou podprůměrné rozdíly mezi příjmy žen a mužů, ale u obou jde také o obor průměrně až podprůměrně mzdově oceňovaný, zároveň však s nápadným rozdílem ve vzdělanosti ve prospěch žen. Vyplývá to z toho, že menší vzdělanostní rozdíly nebo dokonce vyšší vzdělanost žen sice zřejmě obecně snižuje příjmovou nerovnost podle pohlaví v rámci jednoho odvětví, ale o pravidlu hovořit nelze.

Diferenciace v odměňování existuje také v závislosti na postavení ve vlastnických sektorech (kombinace vlastnického sektoru a postavení v zaměstnání). V žebříčku příjmů ze závislé činnosti vykazují v obou skupinách podle pohlaví nejvyšší pozici zaměstnání ve vlastním podniku (neplatí to však pro zemědělství). Muži mají příjem 57 % nad průměrem, ženy 34 %. V této skupině jsou i největší rozdíly mezi ženami a muži (poměr Ž/M = 58). Tyto nerovnosti nejsou ovlivněny odlišnou strukturou oborů podnikání. Nejvyrovnanější je situace u členů produkčních družstev v zemědělství, kde obě skupiny dosahují nejnižších příjmů a relace průměrných příjmů žen k příjmům mužů je 76 %.

Srovnání lidí v jakémkoli zaměstnaneckém poměru s osobami samostatně podnikajícími je do značné míry nepřesné - někteří nepodnikají po celých 12 měsících. Obecně však lze říci, že podnikající

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

ženy se zaměstnanci vydělávají ročně o 130 % víc než je průměrný hrubý roční příjem z hlavního zaměstnání všech žen. Podnikatelky bez zaměstnanců vydělávají jen o 3 % víc než je tento průměrný příjem.

### 5. SHRNUTÍ

Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou poměrně vysoké a i v dlouhodobějším pohledu se mění jen zvolna. Nelze však globálně prokázat, do jaké míry jde o diskriminaci v tom smyslu, že zdrojem nerovnosti je genderová příslušnost. Je třeba pokud možno hledat obecně použitelná kritéria pro posuzování rovného odměňování za práci stejné hodnoty, tj. klasifikaci zaměstnání a principy odměňování.

Zjištěné rozdíly v odměňování lze do značné míry vysvětlit objektivními faktory, tj. rozdíly v kvalifikaci, pracovním zařazení a délkou praxe. Subjektivní faktory (neochotu shodně oceňovat mužskou a ženskou práci stejné hodnoty) lze prokázat obtížně. Ženy v této oblasti doplácí na to, že jejich pracovní kariéra podléhá tomu, že jsou zatíženy víc než muži rodičovskými povinnostmi. Doplácí ale i na to, že tento fakt, více či méně vědomě, většinou samy akceptují ve svých profesních a vzdělanostních aspiracích.

Přetrvávající rozdíly v odměňování, které zjistil VÚPS na základě údajů za rok 1996, v podstatě potvrdil zmiňovaný výzkum sociální struktury a rozvrstvení mužů a žen Sociologického ústavu z roku 1999, který porovnával situaci v letech 1993 a 1999. Výzkum zkoumal výši příjmů, jak ji označili samotní respondenti. Téměř třetina mužů, 29,5 %, byla v roce 1999 v druhé nejvyšší příjmové kategorii, vysoké příjmy mělo 7,3 %. Ženy jsou naopak nejvíc zastoupeny v druhé nejnižší příjmové kategorii (41,8 %) a dalších téměř 20 % stojí na nejnižší příjmové příčce. Vysoké příjmy má jen 2,6 %.

Vyplyvá z toho jasný závěr: mužská dominance převládá i nadále, společenská dělba práce vytvořená v minulosti zůstává zachována. Marie Čermáková říká, že český trh práce sice nelze označit za patriarchální, protože muži se nesnaží ženy vytlačit ze zaměstnání do domácnosti, ale pracovní systém se vyznačuje mimořádně silným rysem mužské vzájemné solidarity, podpory a tolerance – jde o jakési moderní bratrstvo.

S odchodem starších ročníků do důchodu a nárůstem nezaměstnanosti došlo ke změnám, které sice částečně vyrovnávají rozdíly ve vzdělání, uplatnění a ohodnocení mužů a žen, ale přesto jsou rozdíly stále velmi podstatné.



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

### 6. ZDROJE

- [1] MARIE ČERMÁKOVÁ, HANA HAŠKOVÁ, ALENA KŘÍŽKOVÁ, MARCELA LINKOVÁ, HANA MAŘÍKOVÁ, MARTINA MUSILOVÁ: Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech. Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2000
- [2] MILAN TUČEK a kol. Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace. Sociologický ústav Akademie věd ČR, 1998
- [3] LUDMILA FIALOVÁ, DANA HAMPLOVÁ, MILAN KUČERA, SIMONA VYMĚTALOVÁ: Představy mladých lidí o manželství a rodičovství. Vydalo Sociologické nakladatelství (SLON), Praha 2000
- [4] IVO MOŽNÝ: Sociologie rodiny. Vydalo Sociologické nakladatelství (SLON), Praha 1999 (doporučená)
- [5] VĚRA KUCHAROVÁ, LENKA ZAMYKALOVÁ: Aktuální otázky postavení žen v ČR, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha 1998
- [6] Sociologický časopis AV ČR, Praha, 1/1995
- [7] Společnost žen a mužů z aspektu gender. Sborník studií Open Society Fund, Praha 1999
- [8] Statistická ročenka ČR, Praha 1999
- [9] Mladá fronta DNES 1997, 2000
- [10] Lidové noviny 30. 5. 1996

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDĚM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

### OBSAH

|      |  |    |
|------|--|----|
| 1.   | ÚVOD DO STUDIA, VYSVĚTLENÍ POJMŮ   | 1  |
| 1.1. | Pojem gender   | 1  |
| 1.2. | Diferenciace v zaměstnání podle pohlaví  | 3  |
| 2.   | ZMĚNA FUNKCE RODINY, SOCIÁLNÍ ROLE MUŽŮ A ŽEN V ČESKÉ RODINĚ                   | 5  |
| 2.1. | Charakteristika české rodiny devadesátých let                                  | 6  |
| 2.2. | Souvislosti a změny genderových diferencí                                      | 7  |
| 3.   | PROMĚNY REPRODUKČNÍHO CHOVÁNÍ  | 12 |
| 3.1. | Postoj k mateřství   | 14 |
| 3.2. | Dělbá rolí v rodině a v domácnosti mezi mužem a ženou                          | 16 |
| 3.3. | Angažovanost v práci a rodině (rozdílnost postojů)                             | 17 |
| 3.4. | Míra konfliktu mezi prací, péčí o domácnost a časem věnovaným rodině           | 17 |
| 3.5. | Proměny genderových postojů u mužů   | 18 |
| 4.   | ŽENY A MUŽI NA TRHU PRÁCE  | 25 |
| 4.1. | Překážky profesionálního růstu žen   | 25 |
| 4.2. | Segregace práce  | 25 |
| 4.3. | Genderové rozdělení v zaměstnání   | 26 |
| 4.4. | Práce a rodina   | 26 |
| 4.5. | Společenské postavení žen očima mužů a žen                                     | 27 |
| 4.6. | Vzdělávání a příprava na povolání  | 27 |
| 4.7. | Pracovní uplatnění žen, zaměstnanost a nezaměstnanost, úspěšnost na trhu práce | 30 |
| 5.   | SHRNUTÍ  | 40 |
| 6.   | ZDROJE   | 41 |



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

### REJSTŘÍK

- bezdětná žena, 14
- bezdětné manželství, 8
- bezdětný pár, 7
- diferenciace v odměňování, 39
- diskriminace, 36
- domácí práce, 24
- důsledky mateřství, 15
- emancipace, 3
- Evropa, 13
- feminismus, 2
  - feministická sociologie, 5
  - femininity, 4
- gender, 1
  - gender studies, 1
- chování, 6
- jednání nadřízených, 36
- kariéra, 32
  - kariérové páry, 22
  - kariérové rodiny, 22
- manželství, 13
- maskulinity, 4
- mladí muži, 18
- motivace, 36
- mzdové rozdíly, 39
- nesezdané soužití, 7, 12
- nezaměstnanost, 31
- opatření, 37
- orientace žen, 27
- osamělá žena, 14
- péče o domácnost, 17
- peněžnictví, 39
- platová diskriminace, 38
- podnikatelky, 34
- pohlaví, 1
- pojišťovnictví, 39
- porodnost, 12
- postavení žen, 2, 27
- postoje, 38
  - postoj k mateřství, 14
  - postoje žen, 27
- povolání, 27
- pracovní podmínky, 36
- pracovní uplatnění, 32
- pracující matka, 15
- profesionální růst, 25
- propopulační opatření, 12
- příjem, 3
- rodina, 16
  - rodina opuštěná dětmi, 11
  - rodina po odchodu dětí, 10
  - rodina s dětmi, 8
  - rodina s dětmi v předškolním věku, 9
  - rodina s dětmi ve školním věku, 10
  - rodina se zaopatřenými dětmi, 10
- role partnera, 20
- rozvodovost, 14
- seberealizace, 36
- sex, 1
- sňatečnost, 12
  - sňatek, 12
- Sociologický ústav, 34
- společenské normy, 23
- svobodní, 15
- trh práce, 25
- věk, 35
- veřejná správa, 39
- VÚPS, 39
- vysokoškolačky, 37
- vzdělávání, 27
- Women studies, 1
- zaměstnanost, 30
- ženská práce, 3
- živitel rodiny, 19



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

© 2011 Pavla Varvažovská

Název publikace: Kariérní a rovnostní příležitosti v regionu  
Druh publikace: Tématicky účelově zaměřená učební pomůcka v rámci projektu OPVK CZ.1.07/2.3.00/09.0076, Stabilizace a motivace výzkumných týmů v oblasti agrobiotechnologických oborů  
Vydavatel: Česká zemědělská univerzita v Praze  
Tisk: Reprografické studio PEF ČZU v Praze  
Editor: Aleš Hes  
Vydání: první  
Počet výtisků: 20  
Neprodejné

*Publikace neprošla jazykovou úpravou.*