

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

Ženy a jejich zkušenosti na trhu práce v regionu Rychnov  
nad Kněžnou

Jitka Myšáková

Bakalářská práce

2012

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Jitka Myšáková  
Osobní číslo: H09242  
Studijní program: B6107 Humanitní studia  
Studijní obor: Komunitní studia  
Název tématu: Ženy a jejich zkušenosti na trhu práce v regionu Rychnov nad  
Kněžnou  
Zadávací katedra: Katedra sociálních věd

### Zásady pro vypracování:

Cílem této práce je zjistit, jaké mají ženy zkušenosti na trhu práce, jejich spokojenost a názory. V úvodní části budou zpracované teoretické přístupy genderu, rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce. Výzkum bude prováděn kvantitativní metodou formou dotazníků.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Oakley, A., Pohlaví, gender a společnost, Praha 2000 Machovcová, K., Ženy na trhu práce, Praha 2007 Křížková, A., Genderové segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz, Praha 2009 Kalvas, F., Nastolování agendy: role masové a interpersonální komunikace, osobní zkušenosti a genderu, vydavatelství Západočeské univ 2009 Tomeš, J., Ženy ve spektru civilizací: k proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti, Slon 2009 Křížková, A., Management genderových vztahů, 2004

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Zuzana Hloušková**  
Katedra sociálních věd


Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2011**

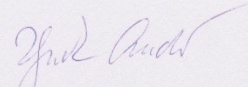
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2012**



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.  
děkan

L.S.

 **Univerzita Pardubice**  
Fakulta filozofická  
532 10 Pardubice, Studentská 34



Mgr. Zbyněk Andř, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2011

#### Poděkování :

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí své bakalářské práce Mgr. Zuzaně Hlouškové za její odborné rady, důležité připomínky a celkovou spolupráci. Dále děkuji za skvělou spolupráci paní Mikyskové a paní Haas z personálních oddělení firem a panu Ing. Bajerovi – jednatelem firmy. Mé poděkování v neposlední řadě patří i všem přátelům a rodině, kteří mi byli oporou při psaní této práce.

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona. Pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 28. 3. 2012

Jitka Myšáková

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá problematikou žen na trhu práce. V teoretické části je popsán historický kontext zaměstnanosti žen, který pak pokračuje ve srovnání před a po roce 1989. Dále jsou zde popsány teoretické přístupy ke studiu ženských pracovních drah, rovné příležitosti jako společenská odpovědnost firem, sladování osobního a pracovního života a na závěr teoretické části jsou představeny Rozvojové cíle tisíciletí. Dotazníkové šetření, které je součástí praktické části této práce, bylo zaměřeno na spokojenost žen na trhu práce a jejich zkušenosti a názory. Tato práce se zaměřuje na otázku, zda jsou ženy na trhu práce spokojené a také na jejich názory a vlastní zkušenosti.

## **Klíčová slova**

Trh práce, gender, zaměstnanost, ženy

## **Title**

Women and their experiences in the labor market in the region Rychnov nad Kněžnou.

## **Annotation**

This thesis deals with the issue of women in the labor market. The theoretical part describes the historical context of women's employment, which then continues as compared before and after 1989. It further describes the theoretical approaches to the study of women's careers, equal opportunities as corporate social responsibility, aligning personal and professional life and at the end of the theoretical part presents the Millennium Development Goals. Questionnaire survey which is part of the practical part of this work was focused on the satisfaction of women in the labor market and their experience and opinions. This work focuses on the question whether women are satisfied in the labor market and their own opinions and experiences.

## **Keywords**

Labor market, gender, employment, women

## Obsah

<b>Obsah</b> .....	<b>- 1 -</b>
<b>ÚVOD</b> .....	<b>- 2 -</b>
<b>1. Teoretická část</b> .....	<b>- 3 -</b>
1.1. Historický kontext zaměstnanosti žen.....	- 3 -
1.1.1. Historie pracovních drah před transformací roku 1989 .....	- 3 -
1.1.2. Pracovní trh žen po roce 1989.....	- 6 -
1.2. Teoretické přístupy ke studiu ženských pracovních drah .....	- 8 -
1.2.1. Rozdělení genderování práce podle Acker .....	- 9 -
1.2.2. Negativní dopady genderové segregace.....	- 10 -
1.3. Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem .....	- 12 -
1.3.1. Formy uplatňování rovných příležitostí ve firemní praxi .....	- 12 -
1.4. Sladění osobního a pracovního života .....	- 15 -
1.4.1. Existence zákonných opatření.....	- 16 -
1.4.2. Nabídka péče o děti do tří let .....	- 16 -
1.4.3. Zaměstnavatelská flexibilita.....	- 17 -
1.4.4. Dlouhodobý odchod žen z pracovního trhu .....	- 18 -
1.4.5. Přístup zaměstnavatelů k rodičům malých dětí.....	- 19 -
1.4.6. Aktivní otcovství.....	- 21 -
1.5. Rozvojové cíle tisíciletí.....	- 22 -
<b>2. Praktická část</b> .....	<b>- 25 -</b>
2.1. Metoda zpracování výzkumu .....	- 25 -
2.2. Představení regionu.....	- 25 -
2.3. Průběh oslovení firem .....	- 26 -
2.4. Vyhodnocení dotazníků .....	- 26 -
2.4.1. Stanovení hypotéz.....	- 27 -
2.4.2. Hypotézy a komentáře ke grafům .....	- 28 -
2.4.3. Shrnutí.....	- 34 -
<b>3. Závěr</b> .....	<b>- 36 -</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>- 38 -</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	<b>- 39 -</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>- 40 -</b>

## ÚVOD

Téma ženy na trhu práce jsem si zvolila, protože je spjata se slovem gender. Gender jako slovo se používá k označení kulturně vytvořených rozdílů mezi ženou a mužem. V průběhu mého studia zde na univerzitě mne problematika genderu oslovila a díky tomu si nyní ráda přečtu články nebo knížky týkající se tohoto problému.

Samotná tematika postavení žen ve společnosti se řeší už pár desítek let a po celém světě. Navíc lze na toto téma pohlížet z mnoha různých pohledů. Mezi tyto pohledy patří například postavení žen v rodině, ženy a jejich postavení v různých náboženstvích, ženy kariéristky versus ženy v domácnosti a další. Mě nejvíce zaujal pohled role žen na trhu práce.

Je zajímavé, že Česká republika patří mezi státy, kde ženy na trhu práce zaujímají celkem velké procento. Zaměstnanost žen v ČR patří dokonce mezi jednu z nejvyšších v Evropě. Celkem je zde ekonomicky činných 44 % z celkového počtu všech žen. Vyšší podíl ekonomicky činných žen než v ČR má v Evropě pouze Rumunsko, Litva a Finsko (46 %). Zaměstnanost žen není v České republice problémem z hlediska počtu pracujících žen a možnosti žen pracovat. Socialistická společnost v dřívějším Československu usilovala o intenzivní zařazení žen do pracovního procesu v mnoha profesích a na mnoha úrovních. Povinnost pracovat platila pro muže i pro ženy. Problémem však zůstávalo nízké finanční ohodnocení žen a téměř absence zastávání řídicích pozic v pracovní sféře ženami. Tento problém nadále přetrvává [Křížková a Václavíková-Helšusová, 2002, s. 11].

Prohlédneme-li si statistické údaje týkající se nezaměstnanosti, v převážné většině nalezneme vyšší procento nezaměstnaných žen, než mužů. Proto jsem za cíl práce zvolila spokojenost žen na trhu práce v regionu Rychnov nad Kněžnou. Jelikož už v tomto regionu bydlím 23 let, zajímá mě názor žen z mého okolí. Ráda bych se dozvěděla, jak ony samy vidí dnešní situaci na trhu práce a jaké jsou jejich vlastní zkušenosti.



## **1. Teoretická část**

V teoretické části se budu zabývat historickým kontextem žen na trhu práce. Ráda bych tím zmínila i starší doby, kdy to ženy měly obtížné. Zaměřím se především na dobu před rokem 1989 a dobu, která trvá od převratu dodnes. Dále se má práce bude týkat teoretických přístupů ke studiu ženských drah, společenské odpovědnosti firem a sladování osobního života s pracovním. V závěru teoretické části přiblížím rozvojové cíle tisíciletí.

### **1.1. Historický kontext zaměstnanosti žen**

V následující kapitole bych ráda uvedla hlavně rozdíl žen na trhu práce před rokem a po roce 1989. I přesto, že převrat po roce 1989 je brán pro ženy jako krok vpřed, tato událost přinesla i nové negativní dopady na ženy. Do přílohy č. 6 je vložen rozhovor s paní Annou Šabatovou, která vypráví o tom, jak vidí ženy před a po roce 1989. Paní Šabatová v rozhovoru uvádí i například to, jak v Chartě 77 měly ženy poměrně důležitou roli oproti oficiální předlistopadové mocenské struktuře a také se zmiňuje o dokumentu Charty 77 Sociální a hospodářská práva v Československu, kde je několik odstavců věnováno postavením žen ve společnosti. V rozhovoru paní Šabatová v neposlední řadě tvrdí, že ženy v České republice skutečně rovné příležitosti nemají.

#### **1.1.1. Historie pracovních drah před transformaci roku 1989**

V období před 2. světovou válkou ženy představovaly pouze necelou třetinu pracujících [Háková (1966, in Křížková a kol., 2011, s. 10)]. „Mobilizace pracovní síly během války a těsně po roce 1948, kdy byla prosazována idea plné zaměstnanosti a ženy v domácnosti představovaly největší rezervu pracovních sil, způsobila velmi rychlý nárůst míry zaměstnanosti žen. Zatímco v roce 1948 tvořil podíl žen mezi nezaměstnanými 37,4 %, v roce 1959 dosahoval tento podíl již 42 %. Podíl ekonomicky aktivních žen na celkové populaci žen vzrostl v tomto období z 55 % na 73 %“ [Křížková a Vohlídalová (2009, in Křížková a kol., 2011, s. 10)]. „Přestože v tomto období docházelo k budování ekonomiky založené na průmyslové výrobě a zejména těžkém průmyslu, vstupovaly ženy jak do sektoru průmyslu, tak také do sektoru služeb a zemědělství. Ženy v tomto období zastávaly zejména nízko kvalifikované pozice a dostávaly jen velmi malé mzdy. Bylo to způsobeno jednak tím, že naprostá většina z

nich (86 %) měla v roce 1950 pouze základní vzdělání a jednak tím, že jim takové pozice byly jakožto sekundární pracovní síle nabízeny (podíl mužů se základním vzděláním v té době činil 80 %). Již v tomto období docházelo k zakládání a zesilování feminizace některých oborů jako je zdravotnictví a vzdělávání. Fakt, že ženy nedosahovaly na řídicí pozice, byl zřejmě způsoben také tím, že tyto pozice byly podmíněné členstvím v komunistické straně, ze kterého byly ženy oproti mužům spíše vyvázány“ [Fodor (2002, in Křížková a kol., 2011, s. 10, 11)].

„Již od roku 1962 byla ustavena zákonná povinnost všech pracovat, i když ženy s malými dětmi byly z kriminalizace neúčasti na placeném zaměstnání vyjmuty. Centrální plánovaná ekonomika v tomto období trpěla nízkou produktivitou práce a nedostatkem pracovních sil, příjmová politika státu neumožňovala rodinám udržet životní standard na základě jediného příjmu v rodině. Státem budovaná, regulovaná a financovaná zařízení péče o děti všech věkových kategorií usnadňovala návrat matek do zaměstnání. Proto byla již v tomto období ustanovena nutnost a realizována praxe dvou příjmů v domácnosti – ze zaměstnání muže i ženy. Mateřská dovolená byla v roce 1956 stanovena na 18 týdnů a většina zaměstnaných matek vyjadřovala zájem vrátit se po ukončení celodenní péče o děti do zaměstnání zhruba do jednoho roku věku dítěte“ [Srb a Kučera (1959, in Křížková a kol., 2011, s. 11, 12)].

„Projekt široce dostupných veřejných služeb pro domácnost se realizovat nepodařilo a práce v domácnosti tak zůstala na bedrech žen, které zároveň nesly břímě placeného zaměstnání. Ačkoliv počet veřejných zařízení péče o děti od padesátých let 20. století rychle rostl, poptávka po nich přesahovala nabídku a ani ty pracující matky, kterým se místo v jeslích a mateřských školách sehnat podařilo, se nevyhnuly praktickým problémům kombinace práce a péče, které plynuly z trvalého nedostatku zboží a služeb pro rodiny. Dále k těmto praktickým problémům přispívaly problémy s provozem předškolních zařízení, zejména zvýšená nemocnost dětí, které navštěvovaly jesle [Dunovský, Suchá a Jančíková (1967, 1979, in Křížková a kol., 2011, s. 12)]  
„Také z tohoto důvodu byla v polovině šedesátých let 20. století zavedena tzv. další mateřská dovolená (od roku 2001 rodičovská) do jednoho roku dítěte. Ta byla v rámci propopulačního opatření na začátku sedmdesátých let ještě prodloužena do dvou let dítěte a zaveden k ní byl také mateřský příspěvek (od začátku devadesátých let rodičovský příspěvek). Genderový kontrakt založený na dvojí zátěži žen tak pevně

zakotvil v české společnosti a to i legislativně, jelikož čas na péči o nejmenší dítě – tzv. mateřská i další mateřská – byl vyhrazen pouze matkám. Zapojení mužů do péče nebylo před rokem 1989 nijak legislativně podpořeno“ [Dudová, Hašková a Maříková (2010, in Křížková a kol., 2011, s. 12-13)].

Od roku 1966 se zavedla možnost práce na zkrácený úvazek, ovšem nejsou dostupná data o jejím skutečném využívání. Jisté je, že většina mužů i žen i nadále pracovala na úvazek plný a to až do roku 1968 v šestidenním pracovním týdnu.<sup>1</sup> Byl také uzákoněn zákaz propuštění ze zaměstnání ženy s dítětem do jednoho roku dítěte (pro svobodné matky až do tří let věku), který byl rozšířen od roku 1975 až do tří let věku dítěte pro všechny těhotné ženy a matky, a od roku 2005 platí pro všechny těhotné ženy a ženy na mateřské a ženy a muže na rodičovské dovolené. Od roku 1966 byla také uzákoněna povinnost zaměstnavatele přijmout ženu zpět na její pozici po návratu z mateřské a na pozici odpovídající pracovní smlouvě po návratu z rodičovské (pro muže začala tato možnost platit až od roku 2001). Zároveň v té době bylo vymezeno několik omezení pro těhotné ženy a matky malých dětí, mezi které patřilo: možnost zaměstnavatele vysílat matky malých dětí na služební cestu, vyžadovat od těchto žen přesčasové hodiny nebo je převelet na práci na vzdálenější pracoviště. V sedmdesátých a osmdesátých letech s sebou dlouhá absence v zaměstnání a přerušování pracovní dráhy nenesla důsledky v podobě nejistoty dalšího pracovního uplatnění. Avšak důsledky v podobě diskriminačního zacházení byly i tehdy patrné zejména na mzdových rozdílech, možnostech postupu na vyšší pozice či nabídky vzdělávání v zaměstnání [Křížková a kol., 2011, s. 14].

Konec padesátých let 20. století bylo dobou, kdy už podstatnou úlohu v životě žen v České republice hraje placené zaměstnání [Čermáková (2000, in Křížková a kol., 2011, s. 10)]. Podle Šiklové byl komunistický ideál plné zaměstnanosti včetně zaměstnanosti žen prosazován od roku 1948. Tehdy byly ženy podpořeny k masovému vstupu do placeného zaměstnání. Komunistický projekt emancipace žen skrze jejich vstup do placeného zaměstnání však zcela vynechal otázku účastí mužů na práci neplacené, což se ukázalo být pro dosažení skutečné rovnosti značně problematické [Šiklová (1997, in Křížková a kol., 2011, s.10)].

---

<sup>1</sup> Pětidenní pracovní týden byl zaveden zákonem 63/1968, ovšem nebyla změněna maximální odpracovaná doba za týden nastavená na 46 hodin, která platila až do roku 1989.

Jak píše sama autorka: „Realizace ideje zásadní redukce neplacené práce v domácnosti a péče o děti veřejně poskytovanými službami – tzv. osvobozené domácnosti – nevyšlo“ [Křížková a kol., 2011, s. 10].

### **1.1.2. Pracovní trh žen po roce 1989**

Zatímco v rámci centrálně plánované ekonomiky několikaleté přerušení výdělečné činnosti matek z důvodu péče o děti nevedlo k jejich nezaměstnanosti, v průběhu devadesátých let 20. století se staly matky s malými dětmi jednou z nejvíce ohrožených skupin dlouhodobou nezaměstnaností [Křížková a kol., 2011, s. 14].

Hašková podotýká, že transformace trhu práce po roce 1989 s sebou přinesla nové nejistoty a rizika. Postupně docházelo k příjmové diferenciaci populace a dosažené vzdělání začalo mít významnou souvislost s mzdovým ohodnocením a prestiží zaměstnání. Přerušovaná pracovní dráha, která byla v české společnosti ustanovena jako norma pro ženy, se stala základem pro nejisté postavení žen na trhu práce, což vedlo i k ohrožení diskriminací a chudobou. Ustanovený model kontinuální pracovní dráhy muže a přerušované pracovní dráhy žen je zároveň i genderovou normou, na které jsou dále vystavěny politiky péče a politiky kombinace práce a péče. Na úrovni postojů lze tento model reflektovat v mezinárodních komparativních šetřeních. Ta ukazují vysokou míru souhlasu české populace s tím, že do rodinného rozpočtu by měl přispívat jak muž, tak i žena. Dále toto šetření ukázalo nízkou míru souhlasu s tím, že být ženou v domácnosti může být stejně uspokojující jako být zaměstnána a zároveň vysokou míru souhlasu s názorem, že předškolní dítě trpí, pokud je jeho matka zaměstnána [Hašková (2009, in Křížková a kol., 2011, s. 14-15)].

Podle Hantrais v první polovině devadesátých let nastoupila rodinná politika, tzv. „refamilializační trend.“ To znamenalo odmítnutí všeho, co bylo spojené se státně socialistickým režimem [Hantrais (2003, in Křížková a kol., 2011, s. 15-16)]. Hašková na to navazuje. Tento trend se projevil jednak v prodloužení rodičovského příspěvku pro pečujícího rodiče do 4 let věku dítěte, a jednak také v tom, že zařízení péče o děti mladší tří let (jeslí) přestal stát jakkoliv finančně podporovat. V důsledku toho naprostá většina z nich velice rychle zanikla. K poklesu počtu mateřských škol pro 3-5leté děti sice docházelo v devadesátých letech také, ale vzhledem k zachování jejich dotací z ministerstva školství byla jejich cena pro rodiče udržena na velmi nízké úrovni.

K poklesu počtu mateřských škol tak docházelo v průběhu devadesátých let 20. století kvůli poklesu porodnosti. Ten byl způsoben (mimo jiné) širokou akceptací nového vzorce reprodukčního chování ve smyslu odkládání rodičovství do pozdějšího věku. Spolu s uzavíráním provozu jeslí došlo k prodloužení rodičovského příspěvku pro celodenně pečujícího rodiče až do čtyř let věku dítěte. Avšak rodičovská dovolená prodloužena ze tří na čtyři roky nebyla. Tato politika vedla v praxi ke zvýšení počtu let strávených matkami v domácnosti s každým jejich dítětem. Zatímco se v osmdesátých letech vracela většina matek zpět do zaměstnání mezi 1. a 3. rokem dítěte a jen okolo 8 % matek zůstalo v domácnosti déle, v devadesátých letech se vracela většina matek zpět do zaměstnání krátce před třetími narozeninami dítěte, ale téměř 30 % matek zůstalo v domácnosti déle než tři roky [Hašková (2007, in Křížková a spol., 2011, s. 16-17)].

„Na konci devadesátých let, kdy již bylo zřejmé, že se matky staly jednou z nejvíce ohrožených skupin dlouhodobou nezaměstnaností, začala vláda upravovat podmínky pobírání rodičovského příspěvku tak, že se nakonec v roce 2004 proměnila celá jeho filozofie. Z příspěvku pro celodenní péči matky se stal příspěvek na péči o dítě bez ohledu na výdělečnou činnost příspěvek pobírající osoby. Trvá jen zákaz využívání zařízení péče o děti při pobírání příspěvku. Takové nastavení politiky péče o děti mělo v souladu s neoliberalní rétorikou svobodné volby umožnit matkám zůstat v domácnosti až do čtyř let věku jejich dítěte nebo použít rodičovský příspěvek na zaplacení soukromé péče o dítě. Podpora zařízení péče o děti mladší tří let, která by ženám návrat do zaměstnání reálně umožnila, byla zamítnuta jako investice z veřejných zdrojů, z níž by profitovaly jen některé rodiny. Zamlčován však zůstal fakt, že ceny za soukromou placenou péči o dítě se pohybují na tak vysoké úrovni, že bez existence a podpory veřejných zařízení péče o děti mladší tří let a bez možnosti jejich plného využívání, mají na výběr mezi různými typy péče o dítě jen lidé z vyšších příjmových skupin obyvatelstva.

Praktická nutnost volby mezi prací a péčí, která je v post-transformačním období v české společnosti vyžadována od většiny žen (ne však od mužů), alespoň v některých časových obdobích jejich života, je institucionalizována nejen prostřednictvím rodinných, ale také zaměstnaneckých politik. Nedostupnost zařízení péče o nejmenší děti a dlouhodobě nemotivující rodičovská role otce k jejímu využití, představuje výhybku z trhu práce na dlouhé časové období pro většinu žen kromě těch, které mají

příležitost se z tohoto systému vázat díky vysokému příjmu.<sup>2</sup> Institucionalizace tohoto systému však má potenciál působit na všechny ženy bez rozdílu jako stereotyp v podobě diskriminační bariéry v pracovním uplatnění“ [Křížková a kol. (2011, s. 17)].

Křížková a Sloboda uvádí, že tento systém založený na argumentaci svobodné volby na neoliberálních hodnotách způsobil pokles zaměstnanosti žen, jejichž podíl činil 43 % všech zaměstnaných v devadesátých letech 20. století. (v sedmdesátých letech to bylo 45,5 %). Avšak vzhledem k měnícím se metodikám sběru dat a výpočtů nelze srovnávat postavení žen v době normalizace a po roce 1989 v podrobnějších ukazatelích, jisté ovšem je, že nedošlo k významnému zlepšení pozice žen ve srovnání s muži. Mzdové rozdíly i genderová segregace zde byly před rokem 1989 a přetrvávají do současnosti [Křížková a Sloboda (2009, in Křížková a kol., 2011, s. 18)].

Je velmi problematické zjištění, že nerovnosti nebyly transformací trhu práce v demokratické éře české společnosti eliminovány, ale naopak se ještě více zakonzervovaly ve fungujících institucích a procesech, které na trhu práce probíhají. Genderové nerovnosti byly navíc tím, že přetrvávají i v demokratické společnosti, legitimizovány, a to sice v rámci argumentace v kruhu: „Jestliže genderové nerovnosti přetrvávají i v rámci demokratické společnosti, nedá se s nimi nic dělat!“ Faktem ovšem je, že v období po roce 1989 v České republice nikdy nebyla politická vůle zabývat se generovými nerovnostmi [Křížková a kol. (2011, s. 18)].

## **1.2. Teoretické přístupy ke studiu ženských pracovních drah**

Jak vidí sociologie genderu práci uvádí Reskin a Padavic: „Práci, jako jakoukoliv aktivitu, která produkuje služby a zboží pro osobní spotřebu, pro výměnu za peníze nebo určitou podporu, vidí sociologie genderu ve velmi širokém významu tak, že zahrnuje jak placenou tak i neplacenou a nucenou práci. V současné tržní společnosti jsme si stále více zvykli za práci považovat pouze práci, která generuje nějaký hmatatelný příjem, přitom ale práce zahrnuje i práci neplacenou, která je vykonávána (alespoň do určité míry) dobrovolně. Sem sociologie genderu zahrnuje zejména práci v domácnosti a péči o děti.“

---

<sup>2</sup> Pro rodiny s nízkými příjmy (zejména, ale nejen pro rodiny samoživitelek s nízkými příjmy) pak tato politika znamená dlouhodobý a nezřídka trvalý propad do nejchudších vrstev společnosti.

Striktní oddělení sfér práce a domácnosti se objevuje v souvislosti s rozvojem industrializace, kdy byli na práci v továrnách zaměstnáváni za mzdu převážně muži nebo ženy a děti z chudých vrstev. Na ženy ze středních vrstev se pohlíželo jako na ty, které zůstávají v domácnosti a jsou podporovány mzdou pracujících mužů. Ekonomické zajištění rodiny ze strany muže ale bylo předpokládáno i u nižších vrstev, a tím byl ospravedlněn nízký výdělek žen pracujících za mzdu. Zároveň prisouzení sféry domácnosti ženám v zásadě neumožňovalo (u středních a vyšších vrstev) jejich účast ve sféře placené práce.

Dělba práce, která muže předurčovala jako placenou pracovní sílu a ženy situovala do sféry domácnosti, motivovala zaměstnavatele strukturovat zaměstnání podle této logiky. Dané podmínky zbavily muže povinnosti pečovat o domácnost a děti, takže mohli být nuceni pracovat až 12-14 hodin denně. To zpětně přispělo k utvrzení domácích prací jako ženské zodpovědnosti. Chápání „skutečné“ práce jako placených aktivit vykonávaných mimo domov spojené s idealizací domova jako sféry odpočinku od práce vedlo k tomu, že je i v současnosti neplacená práce v domácnosti vnímána jako ekonomicky nevýznamná [Reskin a Padavic (1994, in Křížková a kol., 2011, s. 19-20)].

Reskin a Padavic nazývají rozdělení mužů a žen v hierarchické struktuře pozic na trhu práce tak, že muži jsou koncentrováni významně více do řídicích pozic a ženy do servisních, jako „vertikální genderovou segregaci“. Do některých nejvyšších pozic mají ženy výrazně omezený přístup a bariéra oddělující jednotlivé úrovně je nazývána „skleněným stropem“, protože se projeví až v okamžiku, kdy se jí ženy pokusí překročit a narazí na významné překážky v podobě genderového znevýhodnění. Důsledkem toho je, že muži mají častěji lepší příležitosti dosáhnout postupu na pozice s mocí, kde kontrolují podřízené a finanční zdroje a jsou za svou práci více finančně ohodnoceni, mají lepší pracovní podmínky a tak dále. Ženy jsou více koncentrovány v pozicích, kde není postup výše možný, mají méně podřízených, jsou hůře finančně ohodnoceny a tak dále. [Reskin a Padavic (1994, in Křížková a kol., 2011, s. 23)].

### **1.2.1. Rozdělení genderování práce podle Acker**

Podle Acker je proces genderové diferenciaci aktivit, které organizace nebo kultury spojily s jedním nebo druhým pohlavím, např. rozdělení práce na placenou a

neplacenou, někdy nazýván genderováním práce. Sama definuje tři základní procesy genderování práce:

- a) Úkoly jsou rozděleny na základě pohlaví pracovníků, a přitom, které pohlaví dělá jakou práci, se mění napříč společnostmi a časem.<sup>3</sup>
- b) Práci, kterou vykonávají muži, je připsána vyšší hodnota než práci, kterou vykonávají ženy. To souvisí s prvním procesem, protože v důsledku toho jsou v různých kulturách a různých časech také stejná nebo podobná zaměstnání ohodnocena odlišně.<sup>4</sup>
- c) Zaměstnavatelé a pracovníci konstruují gender dané práce prostřednictvím jazyka nebo rituálů včetně historické premisy, že velký podíl moderních zaměstnání byl vytvořen, když většina pracovníků byli muži. Jazyk a rituály typické pro určité zaměstnání tak vymezují prostřednictvím definice charakteristik „vhodného pracovníka“ či „vhodné pracovnice“ anebo charakteristik pracovního prostředí, to „jaký gender“ se hodí pro jejich výkon [Acker (1990, in Křížková a kol., 2011, s. 20-21)].

### 1.2.2. Negativní dopady genderové segregace

- a) Podle Cockburn a England je segregace na trhu práce jednou z hlavních determinant rozdílů mezd mezi muži a ženami, protože jednotlivá zaměstnání a pozice mají různé mzdové úrovně a obecně platí, že zaměstnání, kde převládají muži, jsou výše finančně hodnocena [Cockburn a England (1988, 1992, in Křížková a kol., 2011, s. 24)].
- b) Podle Reskin a Padavic má segregace negativní efekt na fungování a výkonnost trhu práce, protože není efektivně využíván individuální potenciál pracovníků a pracovnic, ale využívání jejich schopností je často

---

<sup>3</sup> Např. ve striktně segregované muslimské společnosti vykonávají muži práci učitelů na základních školách, sekretářek a zdravotních sester, zatímco v západních společnostech jsou tyto obory feminizované.

<sup>4</sup> Reskin a Padavic (1994) uvádějí příklad zaměstnání stomatologů, kdy např. v USA, kde většinu stomatologů tvoří muži, jsou výdělký zubařů na špičce, v Evropě jsou stomatology většinou ženy a výdělký v této profesi jsou okolo průměru.



řízeno generovými stereotypy [Reskin a Padavic (1994, Křížková a kol., 2011, s. 24)].

- c) Podle Anker segregace trhu práce brzdí možnosti trhu práce reagovat na změny, protože snižuje pružnost nabídky a poptávky na trhu práce jejich genderovou omezeností.
- d) Segregace zpětně negativně ovlivňuje výchovu a výuku budoucích generací, protože rozhodnutí rodičů, škol a dětí o oboru studia jsou do velké míry založena na pozorovaných příležitostech uplatnění [Anker (1998, Křížková a kol., 2011, s. 24)].
- e) Podle Anker a Dudové segregace omezuje ženskou zaměstnanost jako takovou, protože oblasti trhu práce, kam mají ženy přístup, jsou malé a často s nízkými mzdami, takže v některých zemích či oblastech mohou ženy zvažovat, zda se jim pracovat vůbec vyplatí.

Poslední dvě autorky shrnují, že tyto negativní dopady souvisí s dalšími okolnostmi, jako je nastavení sociálních dávek a služeb, počet dětí, rodinná situace, dopravní dostupnost apod. V rozvojových zemích je i v důsledku toho vysoká porodnost, která prohlubuje místní sociální problémy. V rozvinutých zemích je nežádoucí skrytá nezaměstnanost a ekonomická neaktivita žen, které se díky omezeným možnostem uplatnění na trhu práce rozhodují mezi mateřstvím, špatnými pracovními podmínkami a nezaměstnaností. Tento problém má také globální důsledky, protože nejde pouze o „problém žen“, ale o problém celé společnosti a zejména populace dětí. Nízké mzdy žen, které segregaci doprovázejí, jsou důležitým příspěvkem k chudobě a nerovnostem ve společnosti jako celku. Existuje velký podíl domácností se ženou v čele a nejen v nich je důsledkem segregace žen do nízko placených zaměstnání i chudoba dětí [Anker a Dudová (1998, 2009, in Křížková a kol., 2011, s. 24)].

Myslím si, že genderové nerovnosti a genderová segregace mají negativní vliv na to, jak muži vidí ženy a jak samotné ženy vidí samy sebe. Tímto se genderové stereotypy jen posilují. Muži ženy podceňují, ženy si na trhu práce nevěří a jejich sebevědomí je nízké.

### **1.3. Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem**

Definice rovných příležitostí podle Trnkové J.: „Rovnost příležitostí pro ženy a muže je stavem, kdy obě pohlaví mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a stejným způsobem využívat příležitostí.“

Definice společenské odpovědnosti firem: „Společenská odpovědnost firem (Corporate Social Responsibility, dále jen CSR) představuje způsob podnikání, kdy se firmy cíleně zaměřují nejen na ekonomická, ale rovněž na environmentální, etická a sociální hlediska svého podnikání.“ Jinak řečeno, je to dobrovolný závazek firem chovat se v rámci svého podnikání odpovědně k prostředí i společnosti, ve které podnikají. EU definuje CSR jako „dobrovolnou integraci sociálních a ekologických hledisek do každodenních operací firem a jejich interakcí s okolím (tzv. stakeholdery)“ [Trnková J. (2006, s. 4)].

#### **1.3.1. Formy uplatňování rovných příležitostí ve firemní praxi**

##### **a) Etický kodex, vize firmy a princip rovných příležitostí**

- principy rovnosti příležitostí jsou explicitně zakotveny ve strategických dokumentech firmy, které jsou schváleny nejvyšším managementem

##### **b) Nediskriminace při náboru pracovníků**

- firma se při náboru nových zaměstnanců vyhýbá jakékoliv diskriminaci z důvodu pohlaví
- pracovní pozice jsou inzerovány a obsahují tvary pro obě pohlaví – např. projektový/vá manažer/ka
- uchazeči jsou posuzováni pouze podle individuálních schopností
- uchazečům nejsou kladeny diskriminující otázky – např. kolik máte dětí, plánujete rodinu?

### **c) Rovnost mezd**

- firma dbá na dodržování principu stejná odměna za stejnou práci, která je zakotvená v zákonu – bez ohledu na to, zda je pracovníkem muž nebo žena
- rovněž nabízené benefity jsou stejně dostupné pro muže i ženy a zároveň atraktivní pro obě strany – např. nabídka zajištění hlídání dětí jako benefit pro ženské zaměstnankyně (popř. pro muže, kdyby měli zájem)

### **d) Podpora kariérního růstu žen**

- firma se snaží aktivně podporovat kariérní růst žen formou specializovaných tréninkových programů, které ženám pomáhají zlepšovat klíčové dovednosti nutné pro úspěch v podnikatelském světě – např. schopnost asertivního jednání

### **e) Podpora jeslí a mateřských škol zaměstnavatelem**

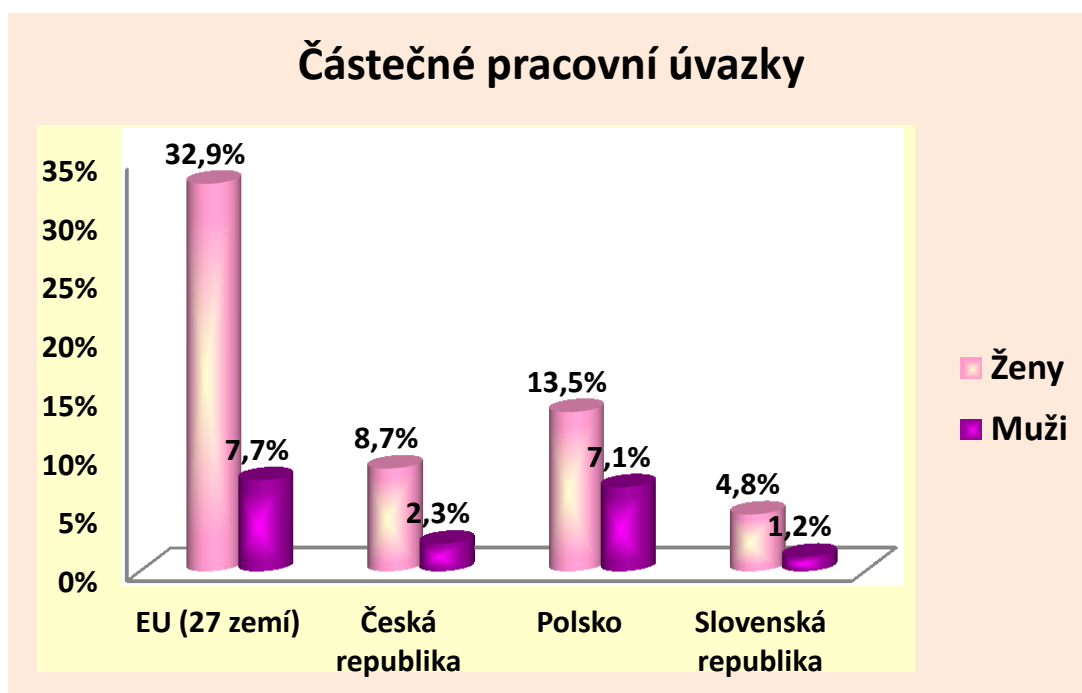
- firma finančně přispívá na chod zařízení, které zaměstnancům-rodicům zajistí hlídání dětí v pracovní době, v některých případech si firmy i tato zařízení samy budují – např. jesle, mateřské školky nebo dětské koutky na pracovišti

### **f) Flexibilní formy práce**

- firma se snaží vyjít ženám a mužům vstříc tak, aby mohli efektivně sladit svou práci s rodinným životem – např. nabídka práce z domova (přes internet) nebo zavedením tzv. flexibilních forem práce
- mezi flexibilní formy práce patří:
  - práce na směny
  - možnost posunu začátku a konce pracovní doby

- sdílení pracovního místa – dva zaměstnanci na částečný úvazek pracují na jednom pracovním místě
- zkomprimovaný pracovní týden – zaměstnaný pracuje např. namísto obvyklých 8 hodin v 5 dnech pouze 4 dny po 10 hodinách
- teleworking (= telecommuting) – práce z domova prostřednictvím informačních technologií
- zkrácený pracovní úvazek

Graf č. 1: Částečné pracovní úvazky v zemi EU, ČR, Polsku a SR



Zdroj: Lisowska E., 2007, s. 9

„Pro Polsko stejně jako pro Českou republiku a Slovensko je typický neflexibilní trh práce charakterizovaný mimo jiné celkově malým počtem osob zaměstnaných na částečný úvazek z celkového počtu pracující populace. Nejnižší počty částečných pracovních úvazků se vyskytují na Slovensku, kde na částečný pracovní poměr pracuje pouze 4,8 % žen a 1,2 % mužů. V České republice je hodnota téměř dvojnásobně vyšší – 8,7 % žen a 2,3 % mužů. Nejvyšší procenta však nalezneme v Polsku: 13,5 % žen a 8,4 % mužů.“ [Lisowska E., 2007, s. 9].

Podle průzkumu Českého svazu žen z roku 2002 staví ženy v České republice rodinu na vrchol hodnotového žebříčku. Zároveň však uvedly, že práce patří mezi jednu z nejdůležitějších součástí jejich života. Vysoké procento žen by proto uvítalo možnost flexibilně sladit práci s rodinou (přes 60 % žen dotazovaných v průzkumu). Zákoník práce využívání flexibilních forem práce procesně umožňuje a jedná se o zcela legální způsob zaměstnávání.

#### **g) Aktivní zaměstnávání žen ohrožených nezaměstnaností**

- mezi tyto ženy patří ženy po mateřské dovolené, ženy 50+ nebo ženy, které pečují o blízké osoby
- pravidelné statistické průzkumy v České republice dokazují, že ženy po mateřské dovolené a ženy nad 50 let tvoří skupinu nejvíce ohroženou nezaměstnaností.
- firma ženám může pomoci tím, když udržuje neustálý kontakt se ženou po dobu mateřské dovolené, umožní ženám rekvalifikaci či vymezení času na zapracování po příchodu z mateřské dovolené

Vědomá snaha o nalezení optimálních pracovních pozic pro tyto pracovnice snižuje diskriminaci na trhu práce a přispívá k rovnosti příležitostí ve společnosti. Zaměstnavatel, který zaměstnává skupiny osob ohrožené nezaměstnaností, navíc může žádat příspěvek na jejich zapracování či rekvalifikaci na úřadu práce [Trnková J. (2006, s. 7)].

### **1.4. Sladování osobního a pracovního života**

I když sladování osobního a pracovního života je nevyhnutelnou každodenní realitou všech pracujících žen a mužů, větší díl práce spojené s péčí o rodinu a domácnost spočívá stále na ženě. Ženy tráví neplacenou prací v domácnosti o 2,55 hodin denně více než muži. Jejich skutečná či předpokládaná odpovědnost za péči o rodinu je jednou z hlavních bariér jejich uplatnění na pracovním trhu. Zaměstnavatelé zpravidla pokládají osobní život pracujících za jejich soukromou věc.

Rodičům při sladování soukromého a pracovního života pomáhají zejména některá právní opatření regulující pracovní trh – například mateřská a rodičovská

dovolená. Patří sem i státem garantovaná i soukromá zařízení péče o děti. České ženy nejčastěji volí dlouhodobé opuštění pracovního trhu a následně hledají místo, které by jim umožnilo sladit práci s rodinou. Toto místo poté přijmou i s tím, že nevyužijí své kvalifikace a schopností a tím se uchýlí k tomu, že vydělají méně peněz.

#### **1.4.1. Existence zákonných opatření**

Rodiče nevyžívají všech opatření, jejichž cílem je usnadnit skloubení pracovního a rodinného života. Mezi často využívaná opatření patří mateřská a rodičovská dovolená s rodičovským příspěvkem. Naproti tomu mezi méně užívané a známé patří zákonný nárok na zkrácený úvazek pro rodiče s dětmi mladšími 15. let a těhotné ženy a přizpůsobení rozpisu směn při směnném provozu. Existují ještě další opatření, která jsou ovšem vnímána jako příliš ekonomicky nevýhodná, a proto se využívají jen zřídka, patří sem rodičovská dovolená pro muže, zkrácení pracovní doby, čerpání neplaceného volna při ošetřování člena rodiny.

#### **1.4.2. Nabídka péče o děti do tří let**

V České republice je tato péče nedostačující. Pracující rodiče malých dětí si mohou vybrat mezi těmito placenými variantami hlídání dětí: státem garantovanými zařízeními péče o děti (např. jesle, mateřské školy), soukromými zařízeními péče o děti nebo soukromým individuálním hlídáním dětí.

V průběhu devadesátých let došlo k významnému poklesu počtu jeslí: z roku 1991, kdy jich bylo 1043 na 60 v roce 2003. Poplatky v obecních či státních jeslích se liší (cena se pohybuje ve výši 800 – 4.500 Kč za měsíc). Poptávka po nich je větší ve větších městech, kde se kvalifikované ženy vracejí dříve do práce. Nejčastěji jesle využívají buď ženy vysoce kvalifikované (s vyššími příjmy) nebo naopak ženy samoživitelky, které se z nejrůznějších důvodů nespokojí se sociálními dávkami. Soukromých zařízení péče o děti rodiče využívají spíše ve větších městech při nedostupnosti veřejných jeslí. Tato soukromá zařízení jsou zpravidla kvalitní, ovšem nepoměrně dražší. Za celodenní provoz mohou rodiče zaplatit až 10.000 Kč měsíčně.

Síť mateřských škol je v České republice celkem rozsáhlá a rodiče jich velmi často využívají (do školky chodí průměrně 85 % dětí ve věku od 3 do 6 let). Ani zde však není poptávka vždy uspokojena. Většinovým problémem mateřských škol je

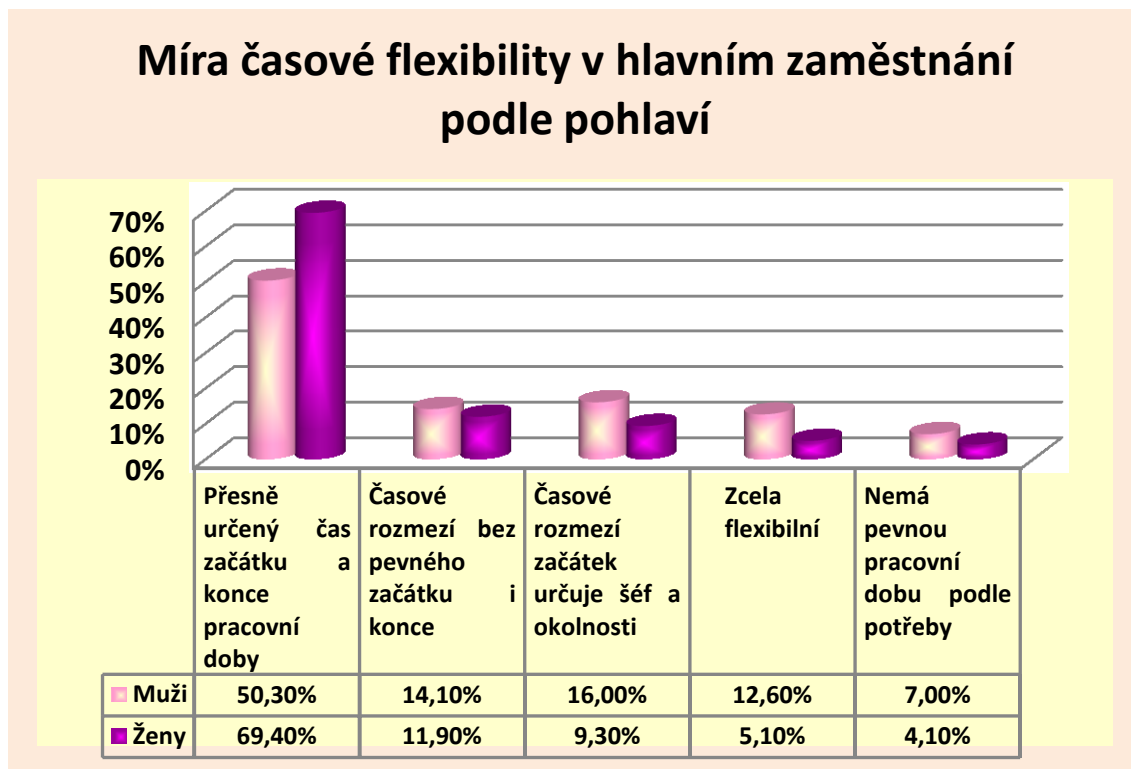
časová flexibilita (pokud totiž mateřské školy ukončují svůj provoz v 17 hodin, nemusí to všem pracujícím rodičům vyhovovat).

### **1.4.3. Zaměstnavatelská flexibilita**

V České republice je bohužel trh stále spíše rigidní, co se týče usprádnění pracovní doby. Národní zpráva o rodině (z roku 2004) uvádí, že 93 % zaměstnaných žen a 98 % mužů ve věku 25 až 55 let pracuje na plný úvazek. Pouze 28 % mužů a dokonce jen 16 % žen může spolurozhodovat o své pracovní době. Zkrácené pracovní úvazky bývají zaměstnavateli označovány za neekonomické, a proto jimi nejsou příliš nabízeny. Zároveň ani nejsou pro zaměstnance a zaměstnankyně výhodné.

„Pokud můžeme v České republice hovořit o nastupující flexibilitě pracovní doby, tento trend se významně více týká mužů a žen. Pružnou pracovní dobu využívá 11 % otců a 12 % matek, zcela časově flexibilních otců je oproti matkám dvojnásobek (12,6 % oproti 5 %). Na druhou stranu významně více mužů také pracuje v režimech, kdy musí být flexibilní ve vztahu k zaměstnavateli, který určuje jejich pracovní dobu (práce na zvanou, pohotovostní režimy a podobně)“ [Křížková A. a kol., 2006, s. 37, 38]. (viz. graf. č. 2)

Graf č. 2: Míra časové flexibility v hlavním zaměstnání podle pohlaví v %



Zdroj: Křížková A. a kol., 2006, s. 38

Počet mužů = 771

Počet žen = 772

Výhodnější než částečný úvazek může být pro zaměstnané rodiče tzv. pružná pracovní doba. Tuto formu organizace pracovní doby zatím využívají hlavně muži na vedoucích místech a tím pak ve skutečnosti nepřispívá k účelnému kloubení práce s rodinou, neboť tito muži ji pro daný účel zpravidla vůbec nevyužívají. Další možnost je v práci z domova. I když tato forma může být vhodným prostředkem pro skloubení práce s rodinou, některé výzkumy ukazují, že při této formě práce nebývá respektována pracovní doba a lidé pak obvykle pracují déle než by měli. Tato forma práce patří v současnosti k sociálně a ekonomicky nejrizikovějším typům pracovní činnosti. K dalším v ČR nestandardním organizacím pracovní doby patří sdílení pracovního místa a osobní účty počtu hodin. Tyto formy jsou však velmi málo rozšířené.

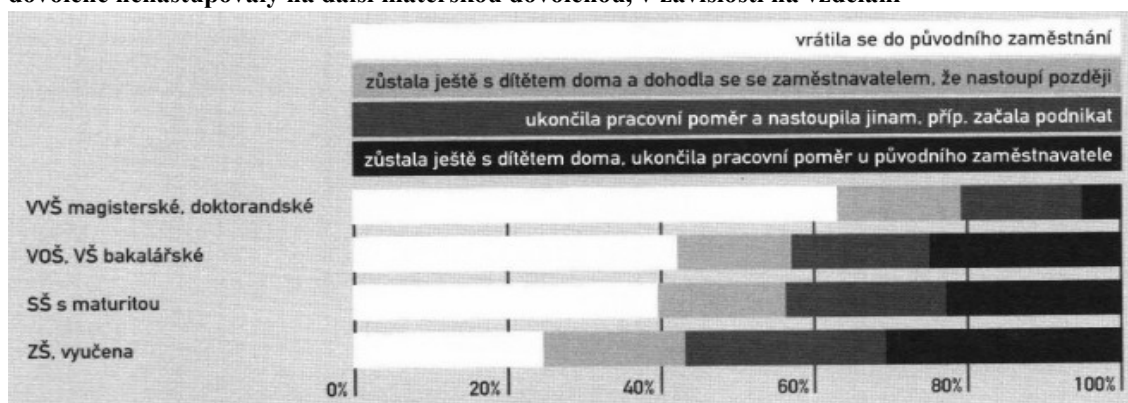
#### 1.4.4. Dlouhodobý odchod žen z pracovního trhu

Nejčastěji využívanou individuální strategií českých žen při kombinování práce s rodinou je odchod na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou, která trvá



minimálně dva roky, častěji však tři až čtyři. Pak často následuje další porod a nástup mateřské a rodičovské dovolené s druhým potomkem. Absence žen-matek na pracovním trhu se pak díky tomu prodlužuje až na šest let i více. Pro mnoho žen je poté obtížné se po tolika letech vrátit na pracovní trh, navíc tehdy, když chtějí najít práci odpovídající své kvalifikaci. Pokud se jim to přesto podaří, většinou je jim nabídnuta pouze práce na plný úvazek. Navíc jsou ženy často nuceny přizpůsobit se nárokům rodiny vůči své práci, to znamená hledají si práci blízko svého bydliště, vhodnou či kratší pracovní dobu a to i na úkor využití své kvalifikace. Podmínkou návratu na pracovní trh je využívání zařízení péče o děti, tj. mateřských školek a nebo pomoc třetí osoby – nejčastěji babiček dítěte. Ženy díky tomuto všemu plánují narození prvního dítěte ve vyšším věku, obzvláště ženy s vyšším vzděláním [Dudová R. (2007)].

**Graf č. 3: Situace matek prvních dětí, které před mateřskou dovolenou pracovaly a po rodičovské dovolené nenastupovaly na další mateřskou dovolenou, v závislosti na vzdělání**



Zdroj: Kuchařová V. a kol., 2006, s. 10

„Vysokoškolsky vzdělané ženy se rovněž častěji vracejí z rodičovské dovolené k původními zaměstnavateli oproti ženám s nižším vzděláním. Pokud nebereme v úvahu ženy, které nastoupí na další mateřskou/rodičovskou dovolenou nebo před poslední mateřskou dovolenou nepracovaly, je rozdíl mezi ženami s různými stupni vzdělání velmi výrazný. Zatímco mezi ženami se základním vzděláním nebo s vyučením se do tří let věku dítěte vrátí k původnímu zaměstnavateli pouhých 26 %, u žen s vysokoškolským vzděláním je to 63 %.“ [Kuchařová V. a kol. (2006, s. 8, 9)].

#### 1.4.5. Přístup zaměstnavatelů k rodičům malých dětí

Většina zaměstnavatelů bohužel nenabízí jiná opatření než ta, která jsou stanovena zákonem jako např. mateřská a rodičovská dovolená, čímž nevycházejí vstříc

v procesu harmonizace rodinné a profesní sféry. Rodičovství a sním spojená péče, zejména o malé děti, není pro zaměstnavatele skutečností, kvůli které by měl zaměstnancům upravovat podmínky ke snadnějšímu sladování práce a rodiny. Z hlediska zaměstnavatele je to zaměstnanec, kdo by se měl pracovní době a nároků kladeným na výkon přizpůsobit.

Zohlednění rodičovství a nutnosti péče o děti se však může projevovat na nižších úrovních než jsou jen zákony. Nacházet jiná a efektivní řešení by se dalo nalézt např. v rámci pracovních týmů, na základě vzájemné domluvy užšího kolektivu a rozhodnutí přímého nadřízeného. Možnosti takových řešení jsou ovšem limitovány a spočívají spíše v určité časové flexibilitě nebo ve výměně pracovních směn s kolegy, pokud to neohrozí kolektivní práci. Tato řešení jsou ovšem zatím využívána jen ve výjimečných situacích jako je např. nemoc dítěte, nutnost dítě někam doprovodit. Bohužel se tímto nevychází rodičům vstříc v každodenní praxi. Pouze v malém množství případů je možné zaměstnancům upravit pracovní dobu na základě jejich žádosti tak, aby jim umožňovala lépe sladit péči o rodinu s pracovními povinnostmi

Ve většině případů požadují zaměstnavatelé, aby se zaměstnanci zcela přizpůsobili jejich řádu a potřebám (tyto potřeby jsou založené na rytmu výrobního procesu anebo na klientech). Na rodinné a osobní záležitosti zaměstnanců přitom obvykle brán ohled není. Navíc zaměstnavatelé obvykle na základě zkušeností počítají spíše s tím, že budou nějaké požadavky v souvislosti s péčí o děti klást matky, než že by to činili otcové. Zkušenost s tím, že do pracovního uplatnění matek se častěji a výrazněji promítají požadavky vycházející z nutnosti plnění rodinných povinností (zejména péče o děti), vede v některých případech ke skryté diskriminaci žen (především matek s malými dětmi) na trhu práce.

Zákon by měl zaměstnavatelům nabízet více možností, jakým způsobem vyjít vstříc svým zaměstnancům s dětmi k lepšímu sladění rodinných a pracovních povinností. Rozšíření možností výběru by mělo přispět ke zkvalitnění vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kdy obě strany budou moci svobodně volit z více variant podle aktuálních podmínek a potřeb. Pokud by se významně legislativně posílila pozice žen matek ve vztahu k zaměstnavateli, pak by bohužel hrozilo, že by se zaměstnavatelé ještě více než dnes vyhýbali zaměstnávání žen s malými dětmi. Rozšíření možností tak spíše vede skrze větší uvědomělost či senzitivitu zaměstnavatelů k potřebám svých

zaměstnanců. Pokud jsou zaměstnanci spokojeni, pak sami častěji vycházejí „na oplátku“ vstříc svému zaměstnavateli a jeho potřebám. Je tedy žádoucí poukazovat na efektivitu přístupů zaměstnavatelů vstřícných vůči rodině a jaký vliv tento přístup má na prosperitu podniku.

Na straně zaměstnavatelů zatím existuje úplná absence tzv. „family friendly“ přístupu, založeného na větším vzájemném respektu k zájmům zaměstnavatelů a zaměstnanců, uskutečňovaném v zájmu pozitivních efektů pro obě strany. Rezervy se týkají jak zavádění netradičních pracovních režimů, tak větší variety zaměstnaneckých výhod. Naprosto chybí iniciativa ve spolupráci se zaměstnanci na rodičovské dovolené. Do šikaly aktérů, kteří mohou přispět ke zlepšení podmínek návratu na trh práce po rodičovské dovolené, je třeba zahrnout i samotné rodiče-zaměstnance nacházející se v tomto postavení. Již během rodičovské dovolené by se měli zajímat o udržení kvalifikace a kontakt se zaměstnavatelem [Kuchařová V. a kol. (2006, s. 11,12)].

#### **1.4.6. Aktivní otcovství**

O participaci otců se v současnosti hovoří čím dál tím víc a navíc aktivní otcovství napomáhá k harmonizaci celé rodiny. Model, kdy se o malé dítě starala pouze matka a otec byl živitelem, můžeme změnit. Sociologické výzkumy dokazují, že na výchově dítěte se mají podílet rodiče oba. Nejlepší je se na rodičovské dovolené vystřídat. Díky tomu se sladí rodičovství a pracovní život pro oba rodiče a umožní jim to vybudovat si pevný vztah se svým dítětem.

Aby mohly být uplatněny rovné příležitosti pro ženy a muže v pracovním životě, musí být uplatňovány také v životě osobním a rodinném. Rovnoměrné rozdělení domácích rolí včetně výchovy dětí zmírňuje znevýhodněnou pozici žen na pracovním trhu. Rodiny, ve kterých se muž a žena vystřídají během rodičovské dovolené po mateřské dovolené, napomáhají zrovnoprávnění žen na trhu práce, především odstranění diskriminace.

V České republice zatím muži tvoří velmi malé procento osob pobírajících rodičovský příspěvek. Muži se většinou starají o starší děti, to znamená, že odcházejí na rodičovskou dovolenou v období druhého či třetího roku věku dítěte. Zatímco aby se zvýšila participace mužů na rodičovské dovolené ve Skandinávských zemích, vytvořily tyto země tzv. otcovskou kvótu, kdy je část rodičovské dovolené vyhrazena pouze otcům.

Pokud otec tuto „otcovskou dovolenou“ nevyužije, rodina ztrácí na tuto část placeného volna nárok. Otcovská kvóta je využívána především ve Švédsku, Norsku a na Islandu [Jachanová Doleželová A. (2007, s. 18)].

## **1.5. Rozvojové cíle tisíciletí**

Úkolem tohoto projektu bylo odstranit chudobu, hlad a zajistit důstojný život všem obyvatelům Země. Tyto cíle se staly zásadním projektem začátku 21. stol. Bohaté státy však dosud prokázaly jen málo odhodlání k jejich naplňování. Krize situaci v nejchudších zemích ještě dále zhoršila.

Po čtyřiceti letech neúspěšných pokusů odstranit extrémní chudobu sužující třetinu populace planety, vznikla na půdě OSN Deklarace tisíciletí. V roce 2000 vlády všech členských zemí na Summitu tisíciletí vyhlásily své odhodlání odstranit extrémní chudobu a hlad a zajistit všem lidem bez rozdílu pohlaví, rasy a náboženství či světového názoru svobodu, rovnost, solidaritu a toleranci. Dále se zavázaly k ohleduplnosti vůči přírodě a přihlásily se ke sdílené odpovědnosti.

Součástí Deklarace tisíciletí se následně stal program zaměřený na odstranění nejhorších forem a dopadů chudoby. Byl přijat pod názvem Rozvojové cíle tisíciletí – MDGs (Millenium Development Goals).

Politici se v tomto programu dohodli na osmi bodech, které rozpracovali do dalších úkolů a jež mají být splněny do roku 2015.

### **a) Odstranění extrémní chudoby a hladu**

- snížení na polovinu počet lidí, kteří mají příjem nižší než 1 americký dolar na den
- snížení na polovinu počet lidí, kteří trpí hladem
- odstranění nezaměstnanosti a zajištění důstojné práce pro všechny včetně žen a mladých lidí

### **b) Dosažení základního vzdělání pro všechny**

- zajištění, aby mohly děti kdekoli na světě, dívky i chlapci, dokončit základní školu
- c) Prosazení rovnosti pohlaví a posílení roli žen ve společnosti
- odstranění nepoměru pohlaví v základním a středním školství, dále i na všech úrovních vzdělávacího systému
- d) Snížení dětské úmrtnosti
- e) Zlepšení zdraví matek
- f) Bojovat s HIV/AIDS, malárií a dalšími nemocemi
- g) Zajištění udržitelného rozvoje životního prostředí
- h) Vytvoření světového partnerství pro rozvoj

Tento program měl za sebou několik let tvrdých jednání. V čele stály finanční instituce skupiny Světové banky a Mezinárodní měnový fond, jejichž hlavní ideologií boje proti chudobě bylo omezování sociálních výdajů, omezování sociálních výdajů, omezování práv zaměstnaných a otevírání trhů nadnárodním firmám. Tento Program strukturálního přizpůsobení byl napadán představiteli rozvojových zemí i ze strany OSN, církví a občanských iniciativ. Situace se nakonec stala neudržitelnou a pod rostoucím tlakem nakonec OECD podpořilo OSN, čímž se otevřela cesta novému, více na chudé zaměřenému programu.

Rozvojové cíle si nestanovily žádné nesplnitelné závazky, naopak, šlo spíše o skromný krok, na němž se státníci mohli domluvit. Avšak bohužel se již poměrně záhy ukázalo, že i tyto nepříliš ambiciózní cíle nebude lehké splnit. Základním problémem je fakt, že bohaté země odmítají plnit svůj závazek přispívat na mezinárodní rozvoj 0,7 % hrubého národního důchodu. Ovšem samostatný nedostatek financí není jediným faktorem ovlivňujícím negativně mezinárodní rozvoj. Nástrojem, který je ještě důležitější než peníze rozdělované v rámci rozvojové pomoci, je mezinárodní obchod. Právě ten je díky protekcionismu bohatých států největší překážkou rozvoje. Dalším kritickým bodem rozvoje se stala začarovaná spirála katastrofální zadluženosti – úroky z dluhů v některých zemích převyšují již dávno zaplacené dlužné částky. Oddlužení

části nejhudších zemí se ukázalo jako efektivní nástroj rozvoje. Země, kterým se takto uvolnily prostředky, prokázaly významný pokrok v boji s chudobou.

Politici mluvící o MDGs neustále připomínají důležitost zapojení žen do rozvojového procesu. Otázka rovného přístupu žen ke vzdělání, a rovnoprávného podílu a participace v politice a ekonomice se vždy udává jako klíčová. Zní to logicky, není možné dosáhnout rozvoje, pokud z něj vyloučíme polovinu lidstva. Ovšem v realitě je od deklarácí k činům až příliš daleko.

Rozvojové cíle se do roku 2015 splnit nepodaří. Bohužel v mnoha ukazatelích navíc můžeme sledovat i zhoršení [Tožička T. (2011)].

## **2. Praktická část**

V praktické části se zmíním o svém osobním oslovení firem a následně přiblížím samotné firmy z hlediska spolupráce a počtu zaměstnanců. Ve zbytku této části budu vyhodnocovat 120 vyplněných dotazníků pomocí hypotéz.

### **2.1. Metoda zpracování výzkumu**

K získání dat ze svého výzkumu jsem použila kvantitativní metodu. Jako formu jsem zvolila strukturovaný dotazník, jelikož mě zajímalo vyjádření co největšího počtu žen. Cílem mého výzkumu bylo zjistit kromě celkové spokojenosti žen na trhu práce v mém regionu, také jejich osobní zkušenosti na trhu práce a vlastní postoje k této problematice. Dotazník obsahoval celkem 22 otázek a dělil se na otázky týkající se demografie, zkušeností a postojů (viz příloha č. 1).

### **2.2. Představení regionu**

Rychnovský region se rozkládá na východě Královéhradeckého kraje a vyznačuje se celkem velkou mírou nezaměstnaností: za třetí čtvrtletí roku 2011 muži tvořili 7,1 % a ženy 9,6 %. V obou případech se jedná o nadprůměr celkové nezaměstnanosti v České republice [ČSÚ, 2012].

Mnou oslovené firmy se nachází ve městech Vamberk a Rychnov nad Kněžnou. Tato města se nachází v okrese Rychnov nad Kněžnou, jehož rozloha tvoří 982 km<sup>2</sup> a na celkové ploše Královéhradeckého kraje zaujímá 21 %. Z hlediska počtu obyvatel je Rychnovský okres nejmenší v kraji, žije zde 79 152 obyvatel, tj. 14,3 % z celkového počtu obyvatel kraje. Hustota zalidněním zde nejmenší v kraji, na 1 km<sup>2</sup> připadá 81 obyvatel [ČSÚ, 2011].

Do registru ekonomických subjektů je zapsáno 17 292 podnikatelských subjektů, to představuje 13,3 % z celkového počtu ekonomických subjektů kraje. V členění podle odvětvové činnosti tvořily z celkového počtu 14,4 % subjekty zabývající se činností průmyslovou, 11,5 % stavební, 7 % zemědělskou činností a nejvíce s 31,8 % podniky zabývající se obchodem, ubytováním a stravováním.

V našem regionu převládá průmyslové odvětví. Nalezneme zde výrobu automobilů, různých součástek do automobilů, svářečí techniky nebo také výrobu klíčových systémů. Už z toho lze vyčíst, že nabídka práce pro ženy zde není bohatá. Některé ženy dokonce zastávají práci mužů, pokud to zvládají (informace z jedné firmy, se kterou jsem spolupracovala).

### **2.3. Průběh oslovení firem**

Jelikož se v mém regionu nachází několik firem zaměřených na strojní průmysl, kde pracují převážně muži, ale i přesto zde našlo práci i několik set žen, rozhodla jsem se provést dotazníkové šetření právě v nich. Osobně jsem navštívila celkem čtyři firmy. Jedna firma, kterou jsem kontaktovala pouze přes e-mail, se mi bohužel neozvala. Ze čtyř firem, které jsem osobně navštívila, mi povolili udělat dotazníkové šetření tři firmy.

Ve firmě č. 1 jsem jednala s paní Mikyskovou z personálního oddělení, která byla moc sympatická a vstřícná. Ve firmě pracuje přibližně 650 zaměstnanců, z toho pouze okolo 70 zaměstnankyň. Z této firmy se mi po rozdaní 30 dotazníků vrátilo celkem 22 vyplněných dotazníků.

Ve firmě č. 2 jsem jednala s personální manažerkou paní Haas, která mi také velmi ochotně vyšla vstříc. V této firmě pracuje cca 520 zaměstnanců, z toho 67 % tvoří ženy. V této firmě jsem nechala rozdat 30 dotazníků a 30 vyplněných dotazníků se mi vrátilo.

Ve firmě č. 3 jsem jednala s jednatelem firmy panem Ing. Bajerem, který projevil osobní zájem se mnou spolupracovat. V této firmě se nachází zhruba 450 zaměstnanců a z toho kolem 150 žen. V této firmě jsem požádala o rozdaní 80 dotazníků a 68 vyplněných dotazníků jsem dostala zpět.

### **2.4. Vyhodnocení dotazníků**

Dotazníkové šetření probíhalo v období od 30. 1. 2012 do 24. 2. 2012. Z počtu 140 rozdaných dotazníků se mi jich celkově vrátilo 120. Dále následuje vyhodnocení celého dotazníkového výzkumu pomocí zvolených hypotéz.



### 2.4.1. Stanovení hypotéz

Hypotéza č. 1: Ženy do 40 let budou mít o povýšení větší zájem než ženy ve věku 41 let a starší.

Hypotéza č. 2: Ženy do 40 let budou mít větší zkušenosti s registrací na úřadu práce.

Hypotéza č. 3: Ženy, které jsou vdané a mají minimálně jedno dítě, budou mít zájem vyzkoušet si práci z domova, pokud s ní zkušenost zatím neměly.

Hypotéza č. 4: Ženy ve věku do 40 let budou mít kladný názor na skloubení rodiny s kariérou. Naopak si myslím, že ženy nad 50 let budou mít názor záporný.

Hypotéza č. 5: Ženy budou celkově ve svém zaměstnání spokojené.

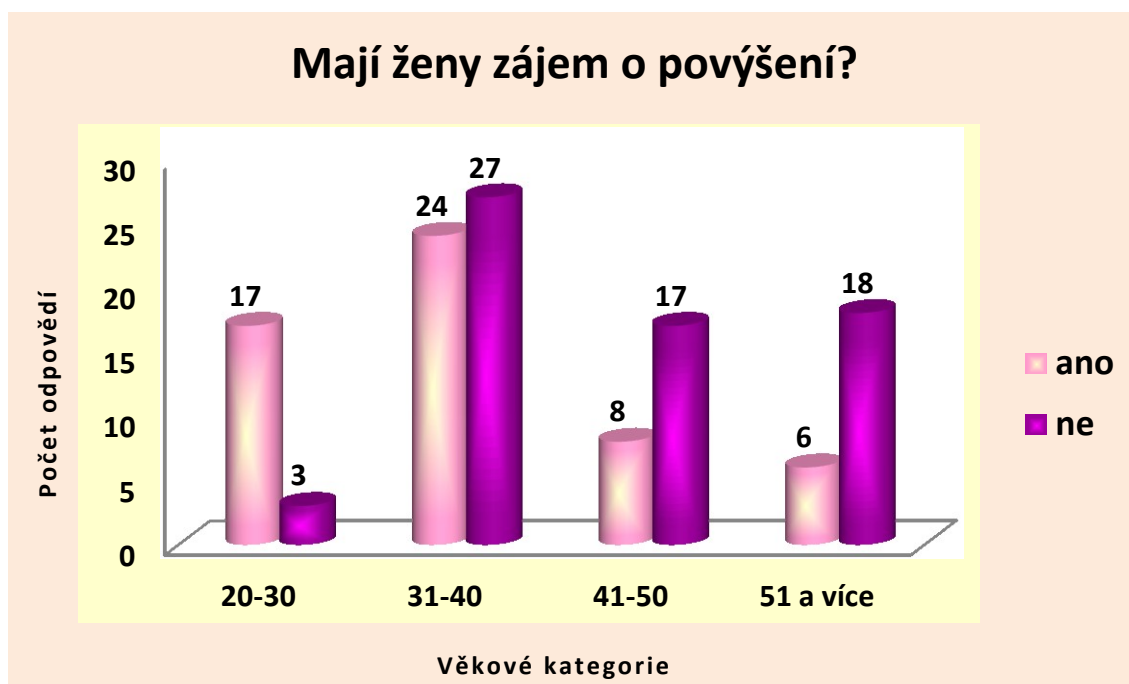
Hypotéza č. 6: Na otázku, zda muži v dnešní době pomáhají ženám s chodem domácnosti, bude u respondentek převažovat kladná odpověď.

Všech šest hypotéz jsem volila na základě svých vlastních zkušeností, které jsem získala v průběhu posledních let s ženami, které jsou na trhu práce. Dále mě ovlivnily různé články a mediálně probíraná témata, týkajících se žen na trhu práce.

### 2.4.2. Hypotézy a komentáře ke grafům

Předpokládám, že ženy do 40 let budou mít o povýšení větší zájem než ženy ve věku 41 let a starší. Myslím si, že ženy ve starším věku nemají rády změny a jsou spokojené se svým zaměstnáním. K této hypotéze se vztahují otázky z dotazníku: „Kolik Vám je let?“ (otázka č. 1) a „Ráda byste povýšila na lepší pozici?“ (otázka č. 14).

Graf č. 4: Jak ovlivňuje věk žen zájem o povýšení na lepší pozici v zaměstnání

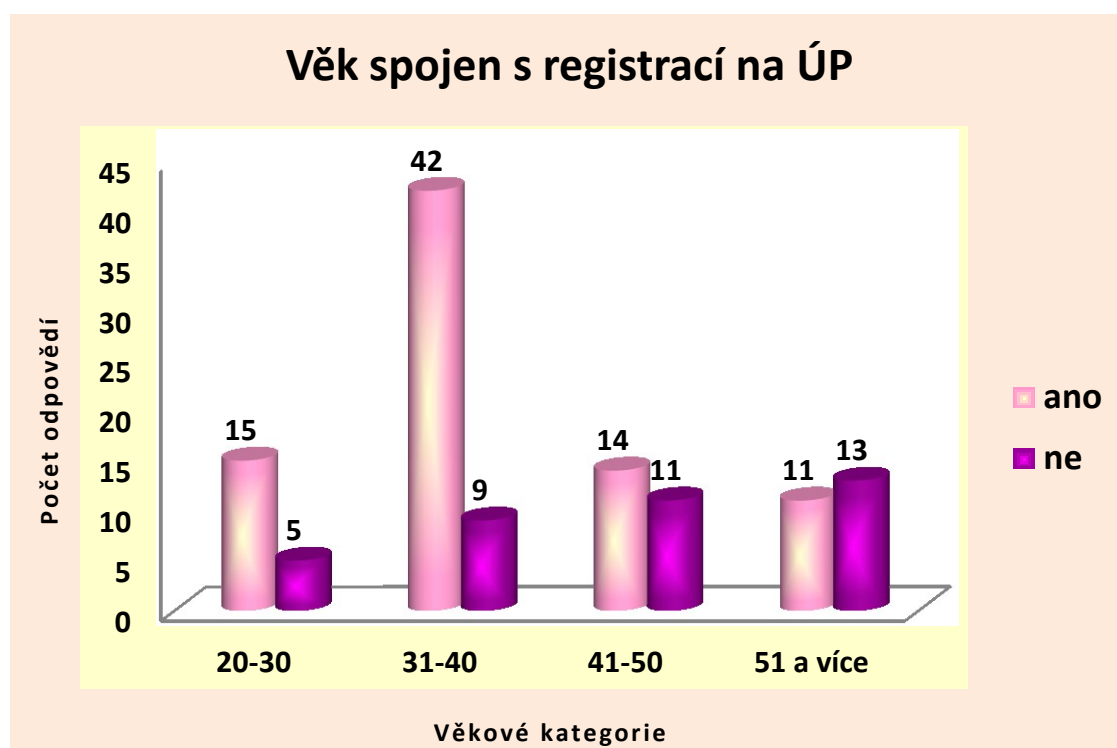


Zdroj: Vlastní tvorba

Jak ukazuje tento graf, má hypotéza se celkem potvrdila. Co mě samotnou překvapuje, je výsledek grafu ve věkové kategorii od 31-40 let. Na otázku zda mají zájem o povýšení o 3 odpovědi převažovala odpověď NE. Očekávala jsem větší zájem o povýšení u mladších žen. Z grafu lze usuzovat, že ženy ve věku 31-40 let jsou se svým místem spokojené a nejspíš nemají ambice dokázat něco více nebo zkusit i něco jiného.

Podle mého předpokladu budou mít ženy do 40 let větší zkušenosti s registrací na úřadě práce. Domnívám se, že by tato skutečnost mohla mít souvislost s dřívějším komunistickým režimem. Stát se v té době snažil o plnou zaměstnanost, i když platy (zvláště žen) tomu neodpovídaly. K této hypotéze se vztahují otázky z dotazníku: „Kolik Vám je let?“ (Otázka č. 1) a „Byla jste někdy registrovaná na úřadu práce?“ (Otázka č. 5).

Graf č. 5: Jaké jsou zkušenosti žen s registrací na ÚP v určitém věku



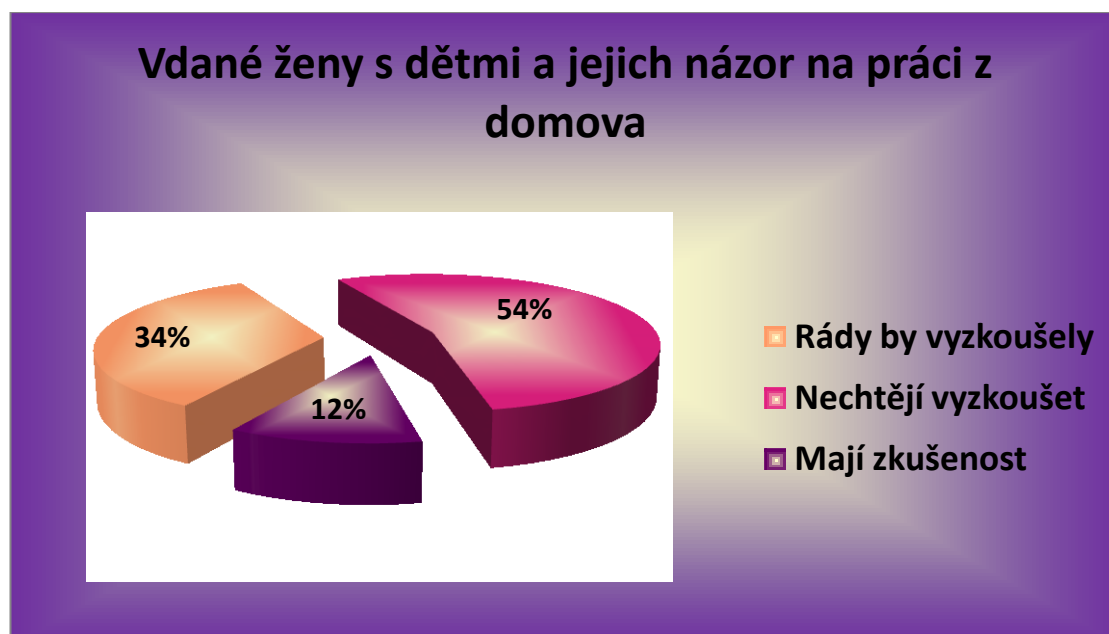
Zdroj: Vlastní tvorba

Graf nám ukazuje největší počet ano ve věkové kategorii 31-40 let. Tato věková skupina tvořila největší část z mých respondentek (tj. 51 žen, což tvoří 42,5 % všech dotazovaných žen). Jak vidíme, tyto ženy mají nejvíce zkušeností s registrací na úřadu práce. Když srovnáme ženy ve věku 20-40 let s ženami ve věku 41 a více, vyjde nám počet procent u mladších žen se zkušeností s registrací na úřadu práce na 47,5 % a počet procent u starších žen, které mají zkušenosti s registrací na úřadu práce na 20,84 %. Díky tomuto výsledku mohu říci, že má hypotéza byla správná.

Uspokojující ovšem není fakt, že v tomto grafu můžeme vyčíst, že z celkové počtu respondentek má zkušenosti s registrací na úřadu práce 68,33 % a pouze 31,67 % tuto zkušenost nemá.

Domnívám se, že ženy, které jsou vdané a mají minimálně jedno dítě, budou mít zájem vyzkoušet si práci z domova, pokud s ní zkušenost zatím neměly. Myslím si, že ženy, které mají děti, by tuto formu práce přivítaly z toho důvodu, aby si své děti užily a ty ženy, které jsou rády ve své domácnosti, aby si zpříjemnily pracovní režim. K této hypotéze se vztahují otázky z dotazníku: „Jaký je Váš rodinný stav?“ (Otázka č. 2); „Kolik máte dětí?“ (Otázka č. 3) a „Jaký máte názor na práci z domova?“ (Otázka č. 18).

**Graf č. 6: Jaký je názor vdaných žen s dětmi na práci z domova**

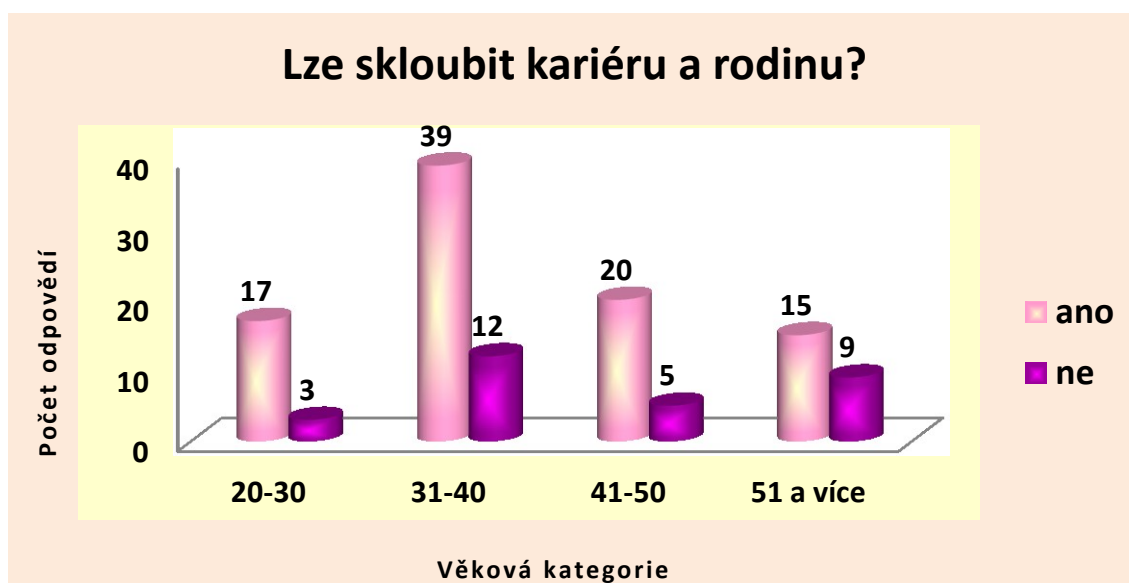


**Zdroj: Vlastní tvorba**

Tuto kategorii splnilo celkem 70 respondentek z celkového počtu 120. A jak z grafu můžeme vyčíst z těchto 70 žen by si 54 % práci z domova vyzkoušet nechtěla. Pouze 12 % má s touto formou práce zkušenost a zbylých 34 % žen by zájem o vyzkoušení mělo. Jelikož se tímto má hypotéza nepotvrdila, jsem z odpovědí celkem překvapena. Na druhou stranu, když se nad tím zamyslím, je možné, že ženy jsou rády také mimo domov. Představa stálého trávení času jen doma určitě není pro všechny uspokojující. Navíc z grafu nelze vyčíst, kolik let je dětem těchto žen. Podle mého názoru to na rozhodnutí ženy určitý vliv má. Pokud mají ženy už děti samostatné nebo dospělé, nemusí na ně brát takový zřetel.

Předpokládám, že ženy ve věku do 40 let budou mít kladný názor na skloubení rodiny s kariérou. Naopak si myslím, že ženy nad 50 let budou mít názor záporný. Při této hypotéze usuzuji ze své vlastní zkušenosti s generací nad 50 let. Většina žen z této skupiny z mého okolí si nedovede představit skloubení těchto dvou skutečností. Navíc se domnívám, že tyto ženy nad 50 let žily několik let v době komunistického režimu, a proto mohou být touto skutečností ovlivněny. K této hypotéze se vztahují otázky z dotazníku: „Kolik Vám je let?“ (Otázka č. 1) a „Myslíte si, že vůbec lze skloubit kariéru s rodinou?“ (Otázka č. 17).

Graf č. 7: Názory na skloubení kariéry s rodinou podle věku respondentek

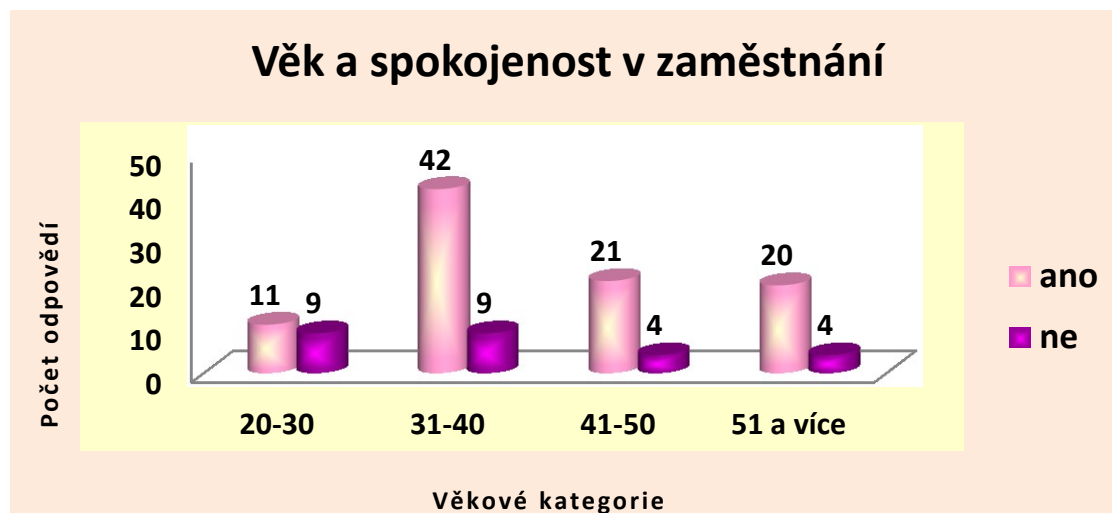


Zdroj: Vlastní tvorba

Jak nám graf sám ukazuje, v každé kategorii převládá kladná odpověď. Když si to převedeme na procenta tak kategorie ve věku 20-30 let vypovídá o 14,17 % pro ANO a 2,5 % pro NE. V kategorii ve věku 31-40 let vyšlo 32,5 % pro ANO a 10 % pro NE. Kategorie věku 41-50 let ukazuje 16,67 % pro ANO a 4,17 % pro NE. U těchto tří kategorií lze říci, že převaha u odpovědí ANO je minimálně trojnásobná, což vypovídá o celkové shodě názoru žen na tuto otázku. Poslední kategorie vychází na 12,5 % pro ANO a 7,5 % pro NE. Tato kategorie už mezi sebou takový rozdíl nemá, ovšem i přesto část mé hypotézy vyvrátila, neboť odpovědí ANO bylo více.

Podle mého názoru budou ženy celkově ve svém zaměstnání spokojené. Toto mínění mám z pozorování dnešní situace na trhu práce. Dá se usuzovat, že ten, kdo má práci je za ni vlastně rád. K této hypotéze se vztahují otázky z dotazníku: „Kolik Vám je let?“ (Otázka č. 1) a „Jste s nynější pozicí v zaměstnání spokojená?“ (Otázka č. 10).

**Graf č. 8: Věk žen spojený se spokojeností s pozicí v zaměstnání**



**Zdroj: Vlastní tvorba**

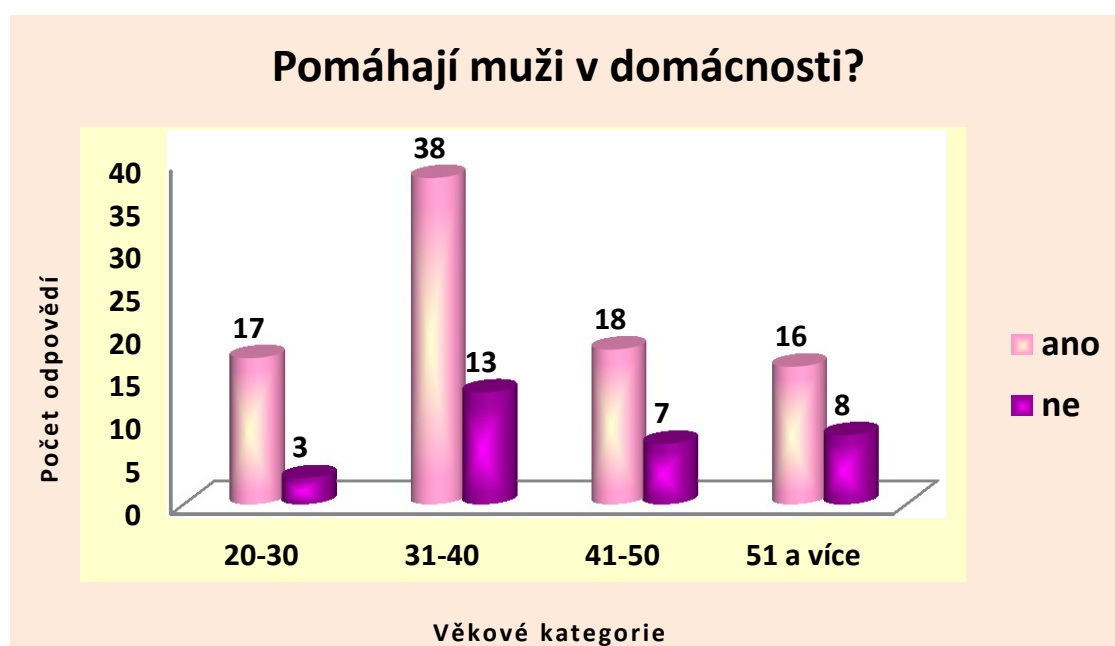
Jak z grafu můžeme vyčíst, tak kategorie věku 31-40 let nám vychází 42 odpovědí pro ANO a 9 pro NE, v kategorii ve věku 41-50 let 21 odpovědí pro ANO a pouze 4 pro ne v kategorii ve věku nad 51 let skoro stejně jako u předešlé kategorie. Z toho můžeme usuzovat až čtyřnásobnou spokojenost žen v zaměstnání v kategorii ve věku od 31 let a výše. V nejmladší kategorii žen 20-30 let můžeme vidět největší nespokojenost se svou pozicí v zaměstnání. I přesto však v této skupině najdeme převahu žen, která je spokojená.

Z tohoto grafu nám vychází celková spokojenost žen u 94 respondentek (78,33 %) z celkového počtu 120. Pouze 26 žen (21,67 %) z mého vzorku odpověděla záporně. Tím mohu svou hypotézu považovat za potvrzenou.

Pokud ženy odpověděly, že nejsou ve svém zaměstnání spokojené, mohly uvést důvod své nespokojenosti v otázce č. 11 v dotazníku (viz. příloha č. 1.), kde některé uvedly i více důvodů. Celkem 21 respondentek uvedlo jako důvod své nespokojenosti plat. Ve srovnání s celkovým výsledkem nespokojených žen (26 respondentek) nám vychází, že u většiny respondentek za nespokojenost může hlavně plat. Dále 6 respondentek uvedlo nespokojenost s vedením, 4 respondentky nespokojenost s kolektivem a 5 respondentek uvedlo vlastní důvod nespokojenosti.

Podle mého předpokladu na otázku, zda muži v dnešní době pomáhají ženám s chodem domácnosti, bude převažovat u respondentek odpověď ANO. Usuzuji z toho, že dnes není zvláštní, když muž např. rodině uvaří, jde s kočárkem na procházku nebo zajde na rodinný nákup. Za časů našich babiček téměř všichni muži nevěděli, co to znamená starat se o domácnost a děti. K této hypotéze se vztahují otázky z dotazníku: „Kolik Vám je let?“ (Otázka č. 1) a „Myslíte si, že se v dnešní době muži snaží více pomáhat ženám s chodem domácnosti?“ (Otázka č. 10).

**Graf č. 9: Ženy podle věku a jejich názory na to, zda muži v dnešní době pomáhají více v domácnosti**



**Zdroj: Vlastní tvorba**

Jak nám graf znázorňuje ženy mají kladnější názory v každé kategorii věku. Nejvíce jsou ovšem přesvědčené ženy v nejmladší kategorii věku. V kategoriích 31-40 let a 41-50 let se najde vždy jedna čtvrtina, která má názor opačný. V poslední nejstarší kategorii je pak s negativním názorem zastoupena zhruba jedna třetina žen. I přes několik negativních odpovědí se má hypotéza potvrdila.

Dohromady z grafu můžeme vyčíst celkem 89 odpovědí ANO (74,17 %) a 31 odpovědí NE (25,83 %).

### 2.4.3. Shrnutí

Jak můžeme vidět ve výše zmíněných a okomentovaných hypotézách s grafy, většina z nich vyšla kladně a tím se pravdivost mých předpokladů potvrdila. To znamená, že mé postřehy, které jsem pochytala ze svého okolí a médií (kdy jsem si na základě těchto zkušeností vytvořila své názory), se celkem shodují s názory mého vzorku respondentek.

Myslím, že pro společnost toto zjištění není moc kladné. V případě hypotézy č. 2, kdy mi z dotazníkového šetření vyšlo 68,33 % žen se zkušeností s registrací na úřadu práce a to většina žen z tohoto procenta má věk do 40 let, lze potvrdit špatnou situaci s nabídkou práce v mém regionu. K této hypotéze mohu ještě dodat údaj, kolikrát ženy už byly registrované na úřadu práce. K tomuto zjištění byla použita otázka z dotazníku č. 6. Z dotazovaných respondentek jsou na tom nejhůř ženy ve věku 31-40 let. Naopak nejlépe jsou na tom ženy nad 50 let (viz. příloha č. 2).

Ze všech dotazovaných respondentek mi také vyšlo další negativní zjištění o tom, že 95 % dotazovaných respondentek se nachází pouze na nevedoucí pozici, 5 % ve středním managementu a v top managementu ani jedna (viz. příloha č. 3). K tomu zjištění byla použita otázka z dotazníku č. 9. Po tomto zjištění jsem neváhala a napsala těm, se kterými jsem v jednotlivých firmách spolupracovala, zda se dotazníky k ženám z top managementu jen nedostaly nebo zda určitá firma ženy v top managementu nemá. Odpověď mi přišla pouze z firmy č. 1 s tím, že v té se opravdu ženy v top managementu nevyskytují.

Při zaměření na otázku č. 13 z dotazníku: „Máte možnost postupu na své nynější pozici?“, mi odpovědělo celkem 69 % žen NE a zbylých 31 % ANO (viz. příloha č. 4). Tento fakt potvrzuje nedostatek takových míst, kde mají ženy možnost pracovního růstu v našem regionu.

Ovšem jakmile to vezmu z pohledu samotných žen, nalézám jakýsi stereotyp, který převažuje mezi mými respondentkami. Jakoby se samy smířily s takzvaným „skleněným stropem“ a neměly zájem dostat se na vyšší místa. Tím myslím graf č. 8, kdy mi velká část respondentek odpověděla ANO na otázku, zda je se svou pozicí spokojena. Když si vezmu, že téměř všechny ženy se nacházejí na nevedoucích pozicích, k tomu většina nemá možnost povýšení a i přesto jsou spokojené, potom si lze



položít otázku: „Má vůbec smysl se pokusit o nějaké změny, co se týče zlepšení změn pro ženy na trhu práce? “

Na předešlý pohled se mohu negativně dívat i díky grafu č. 4. Přijde mi celkem škoda, že ženy samy nemají větší zájem o povýšení. Z grafu č. 4 můžeme vyčíst, že zájem o povýšení mají hlavně mladé ženy do 30 let, poté mi přijde pokles žen s většími ambicemi něco dokázat. Z celkového počtu žen by 55 žen (48,5 %) rádo povýšilo a 65 žen (54,2 %) by o povýšení zájem nemělo. K tématu povýšení se v dotazníku vztahovaly ještě dvě podotázky. První podotázka zněla: „Pokud byste ráda povýšila, jaký máte důvod?“ (otázka v dotazníku č. 15). Kvůli vyššímu platu se vyjádřilo 35 žen. Žen, které by chtěly dokázat něco víc bylo 31. Pět žen vyjádřilo nespokojenost s náplní práce a 2 ženy uvedly jiný důvod. Druhá podotázka byla: „Pokud byste nechtěla povýšit, jaký máte důvod?“ (otázka v dotazníku č. 16). Třicet respondentek uvedlo nespokojenost s náplní práce, 11 respondentek uvedlo, že by nechtěly větší zodpovědnost. Dalších 11 uvedlo špatné snášení změn a 4 uvedly jiný důvod.

Z celkového šetření mohu posoudit špatnou nabídku pozic, které by ženám nabídly možnost pracovního postupu v zaměstnání. Oproti tomu lze však tvrdit, že ženy z regionu Rychnov nad Kněžnou jsou se svým zaměstnáním celkově spokojené a to byl hlavní cíl mé bakalářské práce.

### 3. Závěr

V závěru své bakalářské práce bych ráda shrnula veškeré poznatky, které jsem v průběhu psaní této práce získala. Dále bych ráda shrnula výsledky svého kvantitativního výzkumu, který proběhl pomocí dotazníkového šetření celkem ve třech firmách.

Práce je zaměřena na problematiku žen na trhu práce. V teoretické části je rozebrán historický kontext zaměstnanosti žen. Celkově je pojat od období před 2. světovou válkou, ovšem nejvíce je zaměřen na období před a po roce 1989. Toto období je na začátku přiblíženo odkazem na přílohu č. 6, která se týká rozhovoru s paní Šabatovou o ženách před a po roce 1989. Sama tu dobu zažila a podle mě je zajímavé si přečíst něčí vlastní zkušenost.

Dále se ve své práci zmiňuji o teoretických přístupech žen, vysvětluji pojem „skleněný stop“ a jeho následné důsledky. Pod touto subkapitolou rozebírám genderování práce podle Acker a rozlišuji dopady genderové segregace podle různých autorů. Práce pokračuje ve vysvětlení rovných příležitostí jako součástí společenské odpovědnosti firem, které jsem rozšířila o formy uplatňování rovných příležitostí a obohatila ukázkou grafu. Následně se ve své práci zabírám otázkou sladění osobního a pracovního života. Zde bych ráda připomněla graf č. 7, který nám ukazuje názory žen z mého dotazníkového šetření. Pod tuto subkapitolu jsem zahrnula zaměstnavatelskou flexibilitu, dlouhodobý odchod žen z pracovního trhu, přístup zaměstnavatelů k rodičům malých dětí a pro mě velice zajímavou část o aktivním otcovství, kde mě zaujal pojem otcovská kvóta, která se využívá ve Skandinávských zemích. Tato otázka mě inspirovala k vložení otázky č. 21 v dotazníku: „Setkala jste se ve svém okolí s nějakým mužem, který byl nebo je na tzv. rodičovské dovolené?“ (viz. příloha č. 1). I přesto, že je rodičovská dovolená v ČR zavedena již od roku 2002, potvrdila se mi existence stále mnoho žen, které se nesetkaly s tím, že by muž byl na rodičovské dovolené (viz. příloha č. 5). Sama neznám ani jednoho muže, který by měl zkušenost s rodičovskou dovolenou. Nakonec teoretické části uvádím Rozvojové cíle tisíciletí, které mě osobně zaujaly a o jejichž existenci jsem neměla tušení.

V praktické části této práce uvádím metodu zpracování výzkumu, pod kterou dále představuji svůj region a průběh oslovení firem. Dále navazuji stanovením šesti

hypotéz, na které si v části 2.4.2. nazvané Hypotézy a komentáře ke grafům odpovídám a které graficky zpracovávám. Praktickou část v subčásti 2.4.3. nazvané Shrnutí, ukončuji výsledky ze svého výzkumu a následně rozebírám své poznání a pohled na to, jak na mě postoj respondentek působí.

Můj vzorek žen tvořil celkem 120 respondentek. Jsem ráda za účast tolika žen při realizaci této práce, kde díky tomu mohu prokázat zajímavé výsledky svého kvantitativního výzkumu. Na všech šest zvolených hypotéz jsem odpověď dostala a tím byly mé předpoklady ověřeny. Cílem této práce bylo zjistit spokojenost žen na trhu práce, dále jejich názory a zkušenosti. Domnívám se, že na tyto otázky bylo v této bakalářské práci odpovězeno a tím i smysl této práce lze označit za naplněný.

Psaní této práce mi dalo mnoho nových poznatků. Hodně si vážím bližšího seznámí se s okolními firmami a spolupráci s tamními zaměstnanci. Pro mě to byla velmi zajímavá zkušenost a navíc mě bavilo tuto práci tvořit, díky zvolenému tématu a lidem, kteří se mnou spolupracovali. Doufám, že i pro ty, kdo si tuto bakalářskou práci přečtou, bude čtení a následné poznání zajímavé.

# SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

## Monografie:

- JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. *Rovné příležitosti do firem*. 2. spec. vyd. Praha: Gender Studies, 2007. S. 18. ISBN 978-80-86520-21-6.
- KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. S 37.-38. ISBN 80-7330-112-1.
- KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: SLON, 2011. S. 10.-24. ISBN 978-80-7419-054-4.
- KŘÍŽKOVÁ, A., Václavíková-Helšusová, L. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. S. 11. ISBN 80-7330-035-4.
- KUCHAROVÁ, V. a kol. *Kariéra, rodina a rovné příležitosti - Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. S. 8.-12. ISBN 80-86520-12-9.
- LISOWSKA, E. *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy (Sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce)*. Praha: Gender Studies, 2007. S. 9. ISBN 978-80-86520-23-0.
- TRNKOVÁ, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*. Praha: Gender Studies, 2006. S. 4.-7.

## Www stránky:

- ČSÚ – *Tabulka míry nezaměstnanosti*, [ cit. 2012-01-31 ]. Dostupné z: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VSPS+507\\_1&&kapitola\\_id=15](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VSPS+507_1&&kapitola_id=15)
- Dudová, R. *Slad'ování pracovního a osobního života má v České republice stále své nedostatky*, [ cit. 2007-02-28 ]. Dostupné z: [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1972315&als\[nm\]=1972293](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1972315&als[nm]=1972293)
- Tožička, T. *Stagnace místo rozvoje*, [ cit. 2011-02-28 ]. Dostupné z: [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2279009&als\[nm\]=2279080](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2279009&als[nm]=2279080)
- Bosničová N. *Rozhovor a Annou Šabatovou*, [ cit. 2012-01-31 ]. Dostupné z: [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2324409&als\[nm\]=2324418](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2324409&als[nm]=2324418)
- ČSÚ – *Charakteristika okresu RK*, [ cit. 2011-15-11 ]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_rychnov\\_nad\\_kneznou](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_rychnov_nad_kneznou)

## SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Částečné pracovní úvazky v zemí EU, ČR, Polsku a SR.....	- 14 -
Graf č. 2: Míra časové flexibility v hlavním zaměstnání podle pohlaví v %.....	- 18 -
Graf č. 3: Situace matek prvních dětí, které před mateřskou dovolenou pracovaly a po rodičovské dovolené nenastupovaly na další mateřskou dovolenou, v závislosti na vzdělání .....	- 19 -
Graf č. 4: Jak ovlivňuje věk žen zájem o povýšení na lepší pozici v zaměstnání.....	- 28 -
Graf č. 5: Jaké jsou zkušenosti žen s registrováním na ÚP v určitém věku.....	- 29 -
Graf č. 6: Jaký je názor vdaných žen s dětmi na práci z domova .....	- 30 -
Graf č. 7: Názory na skloubení kariéry s rodinou podle věku respondentek .....	- 31 -
Graf č. 8: Věk žen spojený se spokojeností s pozicí v zaměstnání .....	- 32 -
Graf č. 9: Ženy podle věku a jejich názory na to, zda muži v dnešní době pomáhají více v domácnosti .....	- 33 -

# SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1.: Dotazník.....	I
Příloha č. 2.: Počet registrací na úřadě práce spojen s věkem ženy.....	V
Příloha č. 3.: Ženy a jejich pozice v zaměstnání.....	V
Příloha č. 4.: Možnost postupu žen v zaměstnání.....	VI
Příloha č. 5.: Setkaly se někdy ženy s mužem, který je nebo byl na RD ?.....	VI
Příloha č. 6.: Rozhovor s Annou Šabatovou a disentu, genderové rovnosti a lidských právech.....	VII

# Dotazník k bakalářské práci

Téma: Ženy a jejich zkušenosti na trhu práce v regionu Rychnov nad Kněžnou

Dobrý den,

jmenuji se Jitka Myšáková a jsem studentkou filozofické fakulty v Pardubicích (obor komunitní studia) a chtěla bych Vás tímto poprosit o vyplnění tohoto dotazníku, který je vytvořen za účelem mé bakalářské práce, zaměřené na téma **Ženy a jejich zkušenosti na trhu práce v regionu Rychnov nad Kněžnou**. Tento dotazník je anonymní a údaje v něm budou využité čistě k mé bakalářské práci.

*Předem děkuji za jeho vyplnění*

**1) Kolik Vám je let?**

- a) 20-30let      b) 31-40let      c) 41-50let      d) 51 a více let

**2) Jaký je Váš rodinný stav?**

- a) svobodná      b) vdaná      c) soužití s partnerem

**3) Kolik máte dětí?**

- a) žádné      b) 1      c) 2      d) 3  
e) více než 3

**4) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a) výuční list      b) maturita      c) VOŠ      d) VŠ

**5) Byla jste někdy registrovaná na úřadu práce (dále jen ÚP)?**

- a) ano      b) ne

**6) Kolikrát jste byla registrovaná na ÚP? ( Vyplňte, pokud jste na předchozí otázku odpověděla ano)**

- a) 1 krát      b) 2 krát      c) 3 krát      d) více jak 3 krát

**7) Po jakou nejdelší dobu jste byla na ÚP registrovaná? (Vyplňte, pokud jste na otázku č. 5 odpověděla ano)**

- a) méně než 6 měsíců      b) 6-12 měsíců      c) 12 měsíců a výše

**8) V kolikátém zaměstnání se již nacházíte?**

- a) v prvním      b) ve druhém      c) ve třetím      d) více jak ve třetím

**9) Na jaké pozici se nyní nacházíte?**

- a) nevedoucí pozice      b) střední management      c) vrcholný management

**10) Jste s nynější pozicí v zaměstnání spokojená?**

- a) ano      b) ne

**11) Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ne, jaký je Váš důvod nespokojenosti?**

- a) nespokojenost s platem      b) nespokojenost s vedením  
c) nespokojenost s kolektivem      d) jiný důvod (uved'te jaký):.....

**12) Jak dlouho se nacházíte na nynější pozici?**

- a) méně než rok      b) 1-3 roky      c) 3-5 let  
d) více jak 5 let





**20) Myslíte si, že se v dnešní době muži snaží více pomáhat ženám s chodem domácnosti? (popř. s dětmi)**

a) ano                      b) ne

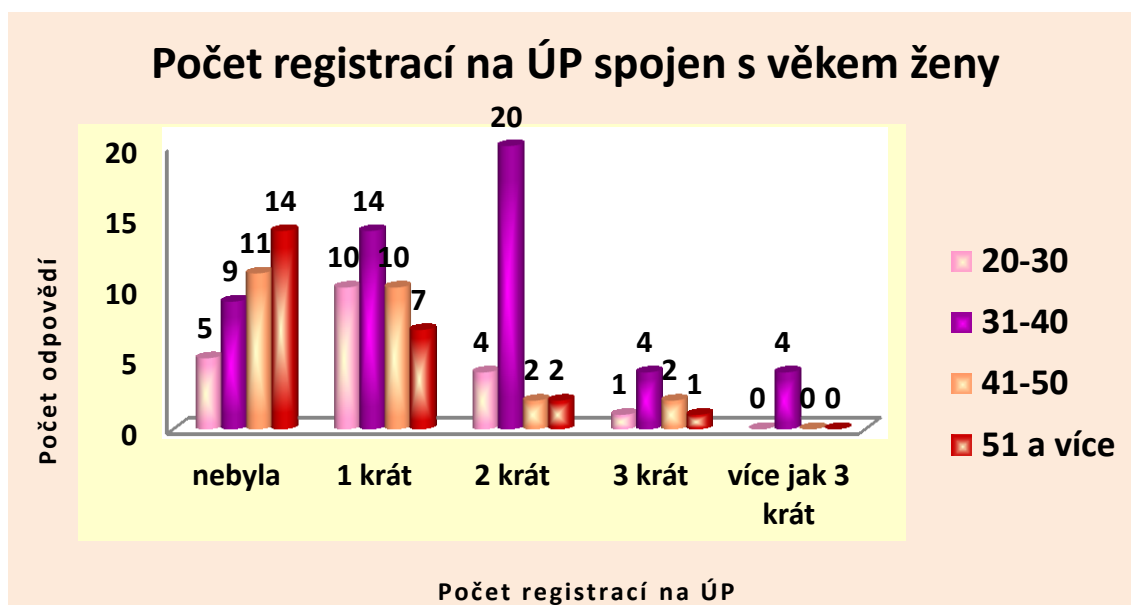
**21) Setkala jste se ve svém okolí s nějakým mužem, který byl nebo je na tzv. rodičovské dovolené?**

a) ano                      b) ne

**22) Setkala jste se někdy s tím, že Vás v práci podcenil kolega právě proto, že jste žena?**

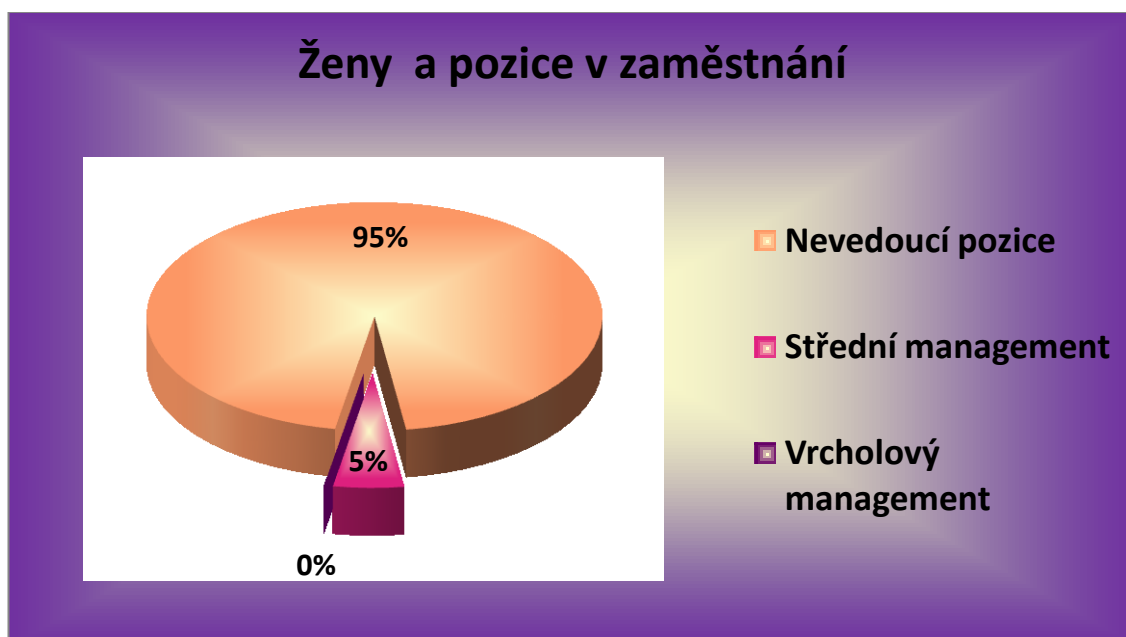
a) ano                      b) ne

Příloha č. 2: Počet registrací na úřadě práce spojen s věkem ženy



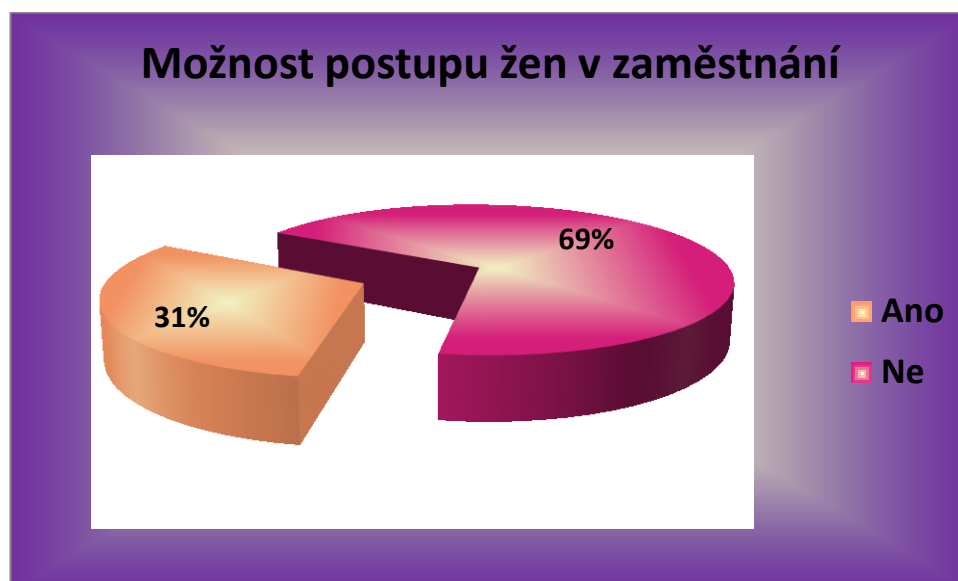
Zdroj: Vlastní tvorba

Příloha č. 3: Ženy a jejich pozice v zaměstnání



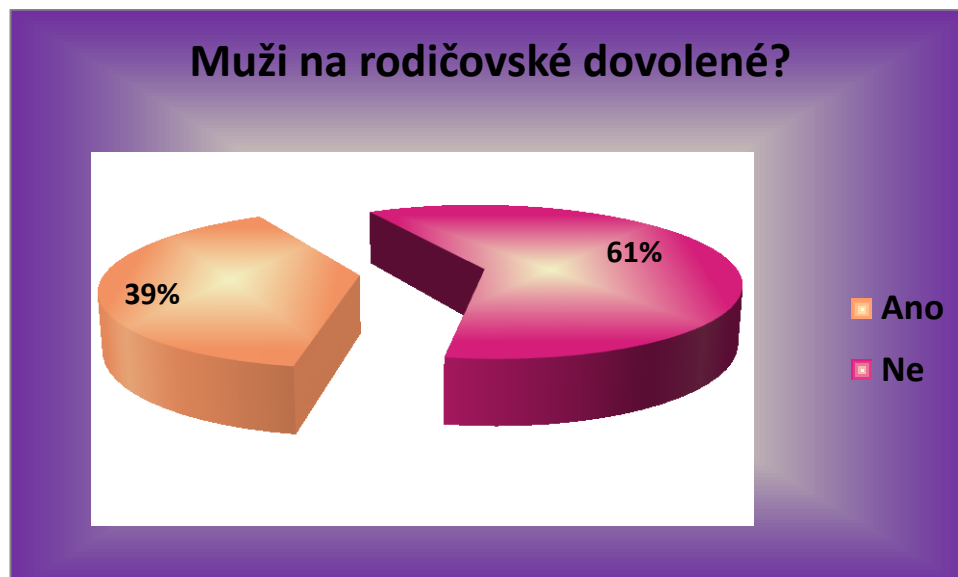
Zdroj: Vlastní tvorba

Příloha č. 4: Možnost postupu žen v zaměstnání



Zdroj: Vlastní tvorba

Příloha č. 5: Setkaly se někdy ženy s mužem, který je nebo byl na RD?



Zdroj: Vlastní tvorba

## **„Vždy je potřeba synergického úsilí a delší doby, než se zažitě stereotypy začnou měnit“: S Annou Šabatovou o disentu, genderové rovnosti a lidských právech**

**Anna Šabatová** je významnou osobností českého veřejného života, která neúnavně a po dlouhá léta poukazuje na význam lidských práv. Ve svém životě plnila několik zásadních rolí – byla mluvčí Charty 77, zástupkyní Ombudsmana, v současnosti je předsedkyní Českého helsinského výboru. Za své aktivity byla několikrát oceněna, mj. cenou OSN za obranu lidských práv, a to v roce 1998, nebo cenou Alice Garrigue Masarykové na konci roku 2010. Bylo nám ctí a radostí s ní mluvit.

**Byla jste veřejně činnou osobou za minulého režimu, jste veřejně činná i dnes – kdybyste měla hodnotit situaci tehdy a dnes, co se rovnosti žen a mužů v české společnosti týče, jak byste ji posoudila? Došlo k posunu k lepšímu, nebo horšímu (a v čem)?**

*„Jistě se dá v jistém smyslu říci, že jsem byla za minulého režimu veřejně činná. Je třeba si ale uvědomit, že šlo „pouze“ o veřejnou činnost vykonávanou v neoficiálních paralelních strukturách. Byla jsem mluvčí Charty 77, členka Výboru na obranu nespravedlivě stíhaných a mluvčí Polsko-československé solidarity. To znamená, že naše stanoviska byla publikována v samizdatových periodikách nebo je vysílaly rozhlasové stanice jako Hlas Ameriky nebo Svobodná Evropa. Případně se jednalo o rozhovory pro zahraniční noviny nebo o kontakty s některými západními politiky, pokud se k takovému setkání u příležitosti oficiální návštěvy v Československu rozhodli. Nicméně pro většinu lidí a pro oficiální veřejný prostor, jsem veřejně činná nebyla, nebyla jsem v něm ani jakkoliv viditelná.“*

*„Přiznám se, že jsem ani příliš nesledovala oficiální veřejnou debatu (televizi ani rozhlas, a noviny jen občas), takže mé posouzení nemusí být úplně správné. Přesto se mi zdá, že žen ve výkonné politice bylo velmi málo. Prakticky žádné. Ženy ve Federálním shromáždění byly sice zastoupeny ve větším množství, ale role zastupitelských sborů byla prostě jiná. Nešlo o reálné spolutvůrce politiky, spíše o schvalovací mašinerii. Politika se ve velmi rigidních ideologických rámcích formovala v orgánech Komunistické strany Československa. Klíčové byly pozice stranických tajemníků. Jsem si téměř jistá, že na žádném místě tajemníků, ani jejich náměstků, jak na centrální, tak krajské úrovni, nebyla jmenována žena. Také si nepamatuji, že by nějaký velký národní podnik řídila žena. O tématu zastoupení žen v politice se ani reálně nediskutovalo. Než se otázky rovných příležitostí staly veřejně reflektovaným tématem, muselo uplynout poměrně dost vody i po Listopadu 1989. Takže shrnuto: situace se mi zdá dnes lepší, což samozřejmě neznamená, že je dobrá.“*

**Označila byste československé disidentské hnutí za genderově senzitivní? Jak to bylo v případě hnutí spojeného s Chartou 77?**

*„Myslím, že v Chartě 77 byla situace lepší než v oficiálních předlistopadových mocenských strukturách. Ženy měly v Chartě 77 poměrně důležitou roli. Pokud bychom vzali jedinou formální strukturu, a to mluvčí Charty, pak nepochybně zastoupení žen bylo poměrně vysoké. Ve funkcích mluvčí/ho Charty se postupně vystříдалo 38 osob. Mezi nimi bylo 27 mužů a 11 žen. V roce 1983 a v roce 1985 byla trojice mluvčích tvořena dvěma ženami a jedním mužem. Funkce mluvčí/ho nebyla formální, mluvčí skutečně významně ovlivňovali aktuální agendu Charty, byť samozřejmě nebyli jediní. Shrnula bych to tedy tak, že ženy poměrně významně participovaly na dění Charty77.“*

*„Myslím, že se málo ví, že Charta vydala v roce 1977 dokument nazvaný Sociální a hospodářská práva v Československu. Je to dokument č. 7 z 8. března 1977. Podepsal ho Jiří Hájek a Jan Patočka (jako poslední dokument před svou smrtí). V dokumentu je několik odstavců věnováno postavení žen ve společnosti, zejména mzdové diskriminaci, konstatuje se tam, že ženy vydělávají asi o třetinu méně než muži.“*

**Nezpochybnitelným faktem, když se podíváme na různé genderové statistiky, je, že ženy a muži nemají v ČR zatím rovné příležitosti. Souvisí to, podle Vás, s legislativou? Mělo by se v ní něco změnit, aby se situace zlepšila? Nebo má nerovnost kořeny jinde, než v tom, jak jsou oficiálně postavené zákony a na ně navázána práva a povinnosti jednotlivců?**

*„Ano, ženy nemají v České republice skutečně rovné příležitosti. Jde především o kulturněhistorické myšlenkové dědictví dob minulých, které je velmi pevně usídleno především v našich hlavách. I když diskriminační ustanovení jsou postupně ze zákonů odstraňována, z hlav, kde jde především o stereotypní myšlení, to jde podstatně pomaleji. Bez proaktivních opatření bude proces směřující ke skutečně rovným příležitostem trvat déle, než s nimi. Za jedno z osvědčených opatření považuji zavedení kvót na kandidátkách do všech stupňů zastupitelských orgánů. Je to opatření, kterého se mohou ujmout strany, není k tomu zapotřebí zákona, i když přijetí takového zákona bych považovala za přínos. Velký význam by mělo rozhodnutí jmenovat více žen do vlády a aktivně vyhledávat takové ženy, které by se funkce ministryně s úspěchem zhostily. Zatím je ve vládě pouze jediná žena a zdá se, že spíše náhodou, aby se vyřešila koaliční krize. Přestože je ze strany, kterou bych nikdy nevolila, nevede si rozhodně hůře, než většina jejích mužských kolegů.“*

**Působila jste nějaký čas v Úřadu ombudsmana. Jak vnímáte tento úřad – má, podle Vás, jeho působení dostatečný praktický dopad na společenskou situaci?**

*„Kancelář veřejného ochránce práv (ombudsmana) považuji za jeden z nejlepších úřadů v České republice. Myslím, že v mnoha oblastech veřejné správy a veřejného života se promítá jeho pozitivní působení. Měli jsme s Otakarem Motejlem to štěstí, že jsme ho mohli vystavět na zelené louce podle svých představ a netáhli jsme za sebou žádné zatuchlé struktury dob minulých.“*

*„Pro zajímavost: pracují v něm asi ze dvou třetin právničky a asi jedna třetina právníků. Vedoucí právního oddělení je žena a menší oddělení vedou jak ženy, tak muži. Panovala tam za mého působení, a myslím, že stále panuje, opravdu nediskriminační personální praxe.“*

*„Pokud Vám jde o to, co může udělat Kancelář ochránce pro rovné příležitosti ve společnosti, může poukázat na otevřené diskriminační praktiky, vyvolat debatu, vydat stanovisko a tím se postavit na stranu diskriminovaných, ale nemůže zařídit, aby se společnost ze dne na den změnila. Vždy je potřeba synergického úsilí a delší doby, než se zažitá stereotypy začnou měnit.“*

**Jste momentálně předsedkyní ČHV. Přibližte nám prosím tuto organizaci a její cíle. Co je, z pohledu ČHV, nejakutnějším problémem, který je v oblasti lidských práv třeba v ČR v současnosti řešit?**

*„Český helsinský výbor je lidskoprávní organizace. Byla založena v roce 1988. Nespécializujeme se na nějakou oblast. Vydáváme každoročně zprávu o stavu lidských práv, vydáváme stanoviska k různým tématům souvisejícím s lidskými právy, upozorňujeme na sílící nebezpečí vzrůstající netolerance a nenávisti, poskytujeme poradenství v sociální v oblasti a v otázkách diskriminace, monitorujeme stav vězeňství. Již několik let také realizujeme zajímavý projekt, který se jmenuje "Děti odsouzených rodičů". V rámci projektu se konají dobře připravené a odborně podporované návštěvy dětí ve věznicích, a to zejména těch dětí, které by se jinak za rodiči z nejrůznějších důvodů nedostaly.“*

**Zdroj: Bosničová N., 2012**