



národní
úložiště
šedé
literatury

Ženy na trhu práce: realita a perspektivy

Lisowska, Ewa ; Skálová, Helena ; Doleželová Jachanová, Alexandra ; Valentová, Marie; Dudová, Radka; Linková, Marcela; Červinková, Alice; Bosá, Monika
2007

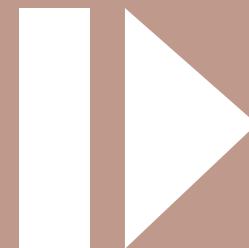
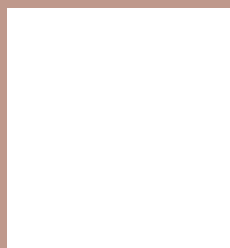
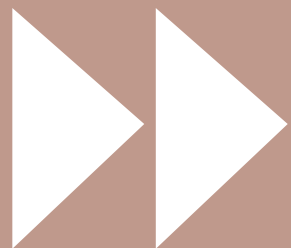
Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-393191>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 08.02.2023

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .



ŽENY NA TRHU PRÁCE: REALITA A PERSPEKTIVY

ŽENY NA TRHU PRÁCE: REALITA A PERSPEKTIVY

Sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce.

Vydává obecně prospěšná společnost Gender Studies v rámci projektu **Přípravení na gender mainstreaming – citlivé překonávání hranic s ohledem na gender.**

Projekt je podpořený Evropskou unií (12/2006 – 02/2008) a zapojuje partnery z Polska, Rakouska, České republiky a Německa. Hlavním cílem je pomocí dialogu mezi východem a západem, vzdělávání politických aktérů a aktérek a pořádání konferencí podpořit uplatňování strategie gender mainstreamingu na lokální úrovni a umožnit výměnu zkušeností mezi evropskými státy.



Publikace je spolufinancována Evropskou komisí, Generálním ředitelstvím pro zaměstnanost, sociální záležitosti a rovné příležitosti, Akčním programem pro rovnost žen a mužů a nadací Heinrich-Böll-Stiftung, zastoupení ve Varšavě.

Odpovědnost za obsah nese výlučně Gender Studies, o.p.s.

www.genderstudies.cz
www.fit-for-gender.org

Vydává Gender Studies, o.p.s., 2007

Manažerka projektu: Alexandra Jachanová Doleželová
Editorka: Kateřina Machovcová

Jazykové korektury české části: Lucie Kolářová

Jazykové korektury anglické části: Kamila Švehlová

Překlad: Anna Valouchová, Kamila Švehlová, Tereza Hornová

Design: Night Fox

ISBN 978-80-86520-23-0

Partneři projektu:

Heinrich-Böll-Stiftung: Gunda-Werner-Institute for Feminism and Gender Democracy, Berlín

Heinrich-Böll-Stiftung, regionální kanceláře ve Varšavě, Praze a Bruselu

Network of East-West-Women, Gdaňsk

Gender Studies, o.p.s, Praha

Die Grüne Bildungswerkstatt, Vídeň



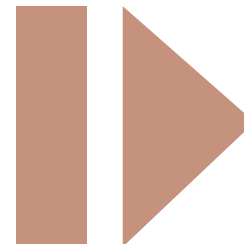
Úvodem: Vladimír Špidla	2
Úvodem: Kateřina Jacques	3
Úvodem: Agnieszka Rochon	4
Ženy a trh práce – Polsko, Česká republika a Slovenská republika: Ewa Lisowska	5
Perspektiva žen na trhu práce: Helena Skálová	12
Flexibilita – flexibilita prostřednictvím zabezpečení: Alexandra Jachanová Doleželová	15
Analýza dopadů přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti na další kariéru žen v České republice: Marie Valentová	18
Jak být dobrou matkou – strategie kombinace práce a rodiny a hegemonický diskurz mateřství: Radka Dudová	25
Flexibilní pracovní modely a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem v Estonsku: Kairi Talves	30
Věda jako profese: vědkyně na akademické dráze: Alice Červinková a Marcela Linková	32
Analýza médií: rodové stereotypy v pozadí argumentace rovnosti: Monika Bosá	37
Slepé a neviditelné: diskriminace žen na pracovištích – mužská tvář odborových organizací: Jasna A. Petrovic	45
Heike Jensen: Práce a pracovní síla v informační společnosti: příležitosti a výzvy pro lidská práva žen	51
Informace o autorkách	58
O Gender Studies	59

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

do rukou se vám dostává publikace **Ženy na trhu práce: realita a perspektivy**, která vznikla v rámci projektu Přípravení na gender mainstreaming – citlivé překonávání hranic s ohledem na gender. Prostřednictvím vzdělávacích a informačních aktivit podporuje aplikaci gender mainstreamingu a umožníme výměnu zkušeností mezi evropskými státy.

Publikace navazuje na konferenci Perspektiva žen na trhu práce, která se konala pod záštitou poslankyně Kateřiny Jacques v říjnu 2007 v Praze. Cílem je kritické zhodnocení pozice žen na trhu práce, poukázání na přetrvávající nerovnosti a zamyšlení nad budoucností. Uvědomujeme si, že je třeba zhodnotit uplatňování politik na podporu rovného zacházení, které při neinformovaném uplatnění mohou namísto rovnosti upevňovat genderové stereotypy. Předkládané texty neslouží pouze osobám v rozhodovacích pozicích, jsou i výzvou k vzájemné ženské solidaritě, jejíž nedostatek často naplňování principů rovnosti brání. I proto jsme se rozhodli, některé naše aktivity zaměřit především na ženy.

Přejeme vám příjemné a užitečné čtení,
Alexandra Jachanová Doleželová, projektová manažerka a Kateřina Machovcová, editorka publikace, Gender Studies, o.p.s.



Úvodem: Vladimír Špidla

Rovné postavení žen a mužů je základní právem a společnou hodnotou Evropské unie. Je rovněž nutnou podmínkou pro dosažení evropských cílů růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti.

Jednou z oblastí, kde je rovné postavení žen a mužů mimořádně důležité, je zajistit trh práce. Účast žen na trhu práce je nutnou podmínkou jejich seberealizace ve společnosti a hospodářské nezávislosti. V posledních letech bylo v této oblasti dosaženo významných pokroků, zejména v rámci Evropské strategie pro růst a zaměstnanost. Ve většině zemí Evropské unie se situace žen, pokud jde o účast na trhu práce, neustále zlepšuje. S ohledem na toto zlepšení (zvýšení z 54,8 % v roce 2003 na 57,2 % v roce 2006) se nyní zdá, že cíl, kterým je 60 % zaměstnanost žen v roce 2010, bude možné splnit.

Nicméně pokud jde o míru zaměstnanosti, odměňování a možnost sladit profesionální život s životem soukromým a rodinným, i nadále přetrvávají velké rozdíly mezi ženami a muži. Stále je třeba vyvíjet značné úsilí k tomu, aby byla podporována účast žen na trhu práce v kvalitních zaměstnáních, zejména aby bylo zaručeno rovné zacházení, aby se oslabily stereotypy týkající se žen a mužů a aby bylo zaručeno, že práce žen a mužů je stejně ohodnocena. Dále je potřeba zavést flexibilní pracovní dobu a více rozvinout systémy péče o děti a jiné závislé osoby. V neposlední řadě je nutné, aby rovné postavení žen a mužů bylo průřezově začleněno do všech politik.

Evropská komise se v roce 2006 zavázala k tomu, že bude podporovat rovné postavení žen a mužů prostřednictvím plánu, který se vztahuje na období 2006–2010. Tento závazek podpořily členské státy prostřednictvím Evropského paktu pro rovné postavení žen a mužů, který byl přijat na jařním zasedání Evropské rady v roce 2006. Aby bylo možné se s úkolem rovného postavení žen a mužů v zaměstnání vypořádat, je třeba, aby se zapojili všichni aktéři, včetně sociálních partnerů a občanské společnosti. Proto vítám vydání této publikace, která spolu s konferencí Perspektiva žen na trhu práce, uspořádanou organizací Gender Studies za podpory Heinrich-Böll-Stiftung a Evropské komise, účelně přispívá ke zvýšení povědomí a debatě o dané problematice v České republice.

Vladimír Špidla, PhD.

Komisař pro zaměstnanost, sociální záležitosti a rovné příležitosti, Evropská komise



Úvodem: Kateřina Jacques

Milé čtenářky, milí čtenáři,
záštitu nad konferencí Perspektiva žen na trhu práce jsem převzala s velkou radostí. Téma, v jehož duchu se konference nesla, patří k velkým politickým výzvám, jež mne oslovují, mimo jiné z důvodu silné osobní zkušenosti. Jako matka dvou dětí jsem studovala, pracovala a zároveň se politicky angažovala. Příběh žen, které chtějí být matkami a současně se uplatnit i v jiných společenských rolích, je i mým životním příběhem.

V naší společnosti je stále zakořeněna představa přisuzující ženě v první řadě roli rodičky a vychovatelky. Tento ryze tradiční pohled našťastí pozvolna ustupuje moderním přístupům, volajícím po co největší míře rovnoprávnosti žen s muži. Ženy samozřejmě chtějí být matkami, avšak chtějí se stejně jako muži v životě uplatnit i mimo rodinný kruh.

I v politice, podobně jako v jiných oblastech, je tento trend citelný. Mnohé politické strany deklarují vůli poskytovat ženám větší prostor. Veřejnost dává najevo, že o ženy v politice stojí. Otázkou je, nakolik tato prohlášení nacházejí svůj reálný odraz v praxi. Poněkud tristním faktem zůstává, že zastoupení žen v české politice je bohužel stále více než skromné. Zatím.

Ačkoliv politiku formulují převážně muži, situace žen na trhu práce se postupně zlepšuje. Mohlo by to být rychlejší, ale přesto: rozvíjí se prorodinná flexibilní politika, k jejíž hlavním pilířům náleží posílení svobody volby. Velmi vítám zavedení

institutu tzv. vícerychlostní rodičovské dovolené a otcovské rodičovské dovolené či podporu flexibilních (zkrácených) pracovních úvazků.

Je třeba si však přiznat, že pouze politické změny samy o sobě situaci žen na trhu práce nevyřeší. Nejde jen o zákony, ale o celkovou atmosféru. Bude zapotřebí odstranit celospolečenské nešvary, k nimž patří především rozdíly v odměňování mužů a žen, jež jsou v Česku jedny z nejvyšších v Evropě. České ženy vydělávají méně i proto, že pracují na hůře hodnocených místech. Za závažné celospolečenské tabu lze označit i fakt, že ženy jsou podceňovány a necítí celospolečenskou oporu ve snaze uplatnit se a prosadit. Důležité je proto povzbuzovat sebevědomí žen a podporovat jejich aktivní přístup při profesním uplatňování. Stěžejním faktorem je přitom sladění rodinného a profesního života, jehož nelze dosáhnout bez kvalitního rodinného zázemí a spravedlivého rozdělení rolí a úkolů v rodině.

Pevně věřím, že tento sborník povede k širší debatě, jež přispěje k žádoucímu zlepšení situace. Ženy tvoří polovinu společnosti a do mocenských a rozhodovacích pozic zkrátka patří. K tomu jim přeji odvalu, neochvějnou vůli a osvědčené muže, bez jejichž pomoci tento cíl zůstane pouze zbožným přáním.

PhDr. Kateřina Jacques

Předsedkyně poslaneckého klubu Strany zelených



Úvodem: Agnieszka Rochon

Globalizace a technická revoluce s sebou přináší konec éry stabilní masové zaměstnanosti. Přesídlení práce z Evropy (především z vyspělých západních zemí) a USA do zemí, kde jsou nižší náklady na pracovní sílu, stejně jako nahrazení manuální práce levnějšími a přesnějšími technologiemi, se stále rozšiřuje. Tyto tendence definované jako „konec“ práce dávají vzniknout obavám a jsou podnětem k hledání řešení.

Rozvoj moderní, postindustriální a globalizované ekonomiky je podmíněn investicemi do vědy a výzkumu, stejně jako reformami do existujících často zastaralých mechanismů sociálního zabezpečení a modelů zaměstnanosti, a to s ohledem na perspektivu státu, zaměstnavatelů i zaměstnaných.

Varšavská kancelář Nadace Heinricha Bölla publikovala v roce 2006 studii „Budoucnost práce. Polsko, Česká republika a Slovensko tváří v tvář výzám globalizovaného světa“. Její autorky Ewa Lisowska a Edwin Bendyk se pokusily ukázat, jak připravené byly země střední Evropy na výzvy, které připravila konkurence na globálně se měnícím trhu práce a jaké kroky je třeba podniknout, aby se dalo využít všech nabízených možností za účelem dosažení dlouhodobého ekonomického růstu. Autorky uvedly, že ženský sociální kapitál se nedostatečně využívá: ač dosahují v průměru vyšší úroveň vzdělání než muži, jsou schopny flexibilní dělby práce a jsou otevřené změnám, mají složitější přístup na trh práce. To je způsobeno kulturními a strukturálními bariérami, které jsou ještě prohlubovány současným

politickým populismem, což ztěžuje přístup žen k zaměstnání nebo dokonce zcela vyřazuje ženy z pracoviště. Je ale velmi pravděpodobné, že 21. století – které je érou informací a vědění – bude sloužit ženám, neboť jsou více připravené na další změny. Jak zdůraznila Lisowska, ženy jsou vzdělané, jsou motivované k tomu, aby čelily novým výzám a jsou jim vlastní dovednosti, které jsou v dnešním byznysu potřebné (schopnost komunikovat, spolupracovat a vyjadřovat pocity atd.).

Velmi nás těší, že naše studie poskytla kolegyním z Gender Studies inspiraci k rozšíření diskuse o perspektivách žen na pracovním trhu nejen České republiky. Témata, na která upozornila Lisowska, dále rozpracovávají české i zahraniční odbornice. Doufáme, že publikace, kterou právě držíte v rukou, prohloubí diskusi o příležitostech a výzám, které se týkají participace žen v zaměstnání. Trh práce se mění a je potřeba přispět k rozvoji řešení, která zajistí plné využití sociálního kapitálu, jímž ženy disponují.

Agnieszka Rochon

Ředitelka Oblastní kanceláře Nadace Heinricha Bölla ve Varšavě

Úvod

Možnost ženy najít si zaměstnání je ztížena tím, že případní zaměstnavatelé na ni nahlížejí z hlediska zodpovědnosti, kterou vykazuje vůči rodině. Existují zřetelné důkazy, že žena nemá v Polsku, v Česku ani na Slovenské republice právoplatné postavení, co se pracovních míst týče a to navzdory tomu, že byl do národní legislativy zaveden protidiskriminační zákon¹.

Níže je možné seznámit se statistickými údaji, které se situací žen na trhu práce v těchto třech zemích souvisejí.

Ztížená dostupnost práce

Míra zaměstnanosti v Polsku a na Slovensku činí je pro obě pohlaví údaj nižší než je průměr ve 27 členských státech EU. Česká republika se okolo průměru pohybuje a u mužů ho dokonce převyšuje (viz tabulka č. 1). Mezi země s nejvyšší zaměstnaností žen (alespoň 66%) se řadí Dánsko, Nizozemí, Švédsko, Finsko a Velká Británie. Polsko má jeden z nejnižších průměrů zaměstnanosti žen (48%) v Evropské unii. Nižší míru zaměstnanosti lze najít pouze v Itálii, na Maltě a v Řecku.

Srovnáme-li Polsko, Česko a Slovensko, stojí za povšimnutí, že vzájemný rozdíl míry zaměstnanosti u žen a mužů je nejvyšší v České republice (téměř 30%) a ve Slovenské republice (29%), v Polsku je pak nejnižší (26%).

Tabulka č. 1 Míra zaměstnanosti dle pohlaví v České republice, v Polsku, ve Slovenské republice a v Evropské unii v roce 2006 (v %)

Země	Ženy	Muži	Vzájemný rozdíl míry nezaměstnanosti
EU (27 zemí) průměr	57,2 ^a	71,6 ^a	25,2
Česká republika	56,8	73,7	29,8
Polsko	48,2	60,9	26,3
Slovenská republika	51,9	67,0	29,1

^a Prozatímní hodnota

Zdroj: Eurostat 2007 a vlastní výpočty opírající se o: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

Vysoká míra nezaměstnanosti představuje pro ženy i muže v Polsku i na Slovensku závažný sociální problém, neboť je nejvyšší mezi všemi 27 zeměmi EU (viz tabulka č. 2). Míra nezaměstnanosti v Polsku a na Slovensku se v roce 2004 blížila 20 %, v roce 2006 klesla na 15 %, zatímco v České republice byla v roce 2004 10 % a v roce 2006 činila 9 %. Nejnižší míry nezaměstnanosti žen můžeme nalézt v Irsku, Velké Británii a v Nizozemí (zhruba 4 % ve všech těchto zemích).

Nejvíce působivý je vzájemný rozdíl míry nezaměstnanosti mezi pohlavími – nejvyšší v České republice (v roce 2004 se přiblížil ke 40 % a v roce 2006 ke 52 %) a nejnižší v Polsku (v roce 2004 se jednalo o 9 % a v roce 2006 o 20 %). Ze statistických údajů, které se zabývají mírou zaměstnanosti a nezaměstnanosti u obou pohlaví, vyplývá, že nejobtížnější dostupnost práce pro ženy je v České republice. V období 2004-2006 se vzájemný rozdíl míry nezaměstnanosti zvýšil, to tedy znamená, že nalézt práci je pro muže snadnější než pro ženy.

Tabulka č. 2 Míry nezaměstnanosti dle pohlaví v České republice, Polsku a na Slovensku a v EU, v roce 2006 (v %)

Země	Ženy	Muži	Vzájemný rozdíl míry nezaměstnanosti	
			2004	2006
EU (27 zemí) průměr	8,9	7,6	25,9 ^a	17,1
Česká republika	8,8	5,8	39,4	51,7
Polsko	14,9	13,0	9,4	14,6
Slovensko	14,7	12,3	13,5	19,5

^a Podle EU-25

Zdroj: stejný jako u tabulky č. 1.

Vyšší míra nezaměstnanosti u žen, stejně jako delší doba strávená bez zaměstnaneckého poměru (v Polsku je v posledních letech průměrná doba hledání práce o měsíc delší u žen než u mužů) (Cichomski, 2006), se vysvětluje Beckerovou teorií o diskriminaci jako výsledku předpokladů zaměstnavatele k jisté sociální skupině (v tomto případě k ženám). Tím je pro reprezentanty této skupiny, jsou-li bez zaměstnaneckého poměru, složitější najít si práci. Oproti tomu statistický model diskriminace vykazuje, že případný zaměstnavatel vnímá muže jako jedince s více zkušenostmi a vyšší kvalifikací, než jakou mají ženy. Proto si také zaměstnavatel vybere spíše mužskou pracovní sílu, čímž dosáhne snížení výdajů za výběrové řízení a za ohodnocení schopností všech žadatelů (Cichomski, 2006). Tak dochází k tomu, že i velmi

¹ V České republice antidiskriminační zákon v současnosti projednává Poslanecká sněmovna.

vzdělané a schopné ženy mají potíže nalézt odpovídající zaměstnání.

Nízká míra zaměstnanosti žen v Polsku se odvíjí od celkové malé míry zaměstnanosti ve službách a výrobním průmyslu, je rovněž důsledkem nedostatečného zajištění péče o dítě v institucích. Lisabonská strategie doporučuje, aby do konce roku 2010 byly zavedeny podmínky, které by v mateřských školách zajistily možnost péče pro 90% dětí ve věku od tří let až po školní věk. Zatímco 33% dětí ve věku nižším než 3 roky by mělo mít možnost navštěvovat školu před-mateřskou – jesle (Sztanderska, 2004, str. 197). V Polsku v období reformace počet mateřských škol výrazně poklesl. V městských oblastech okolo 50% všech dětí profituje z péče mateřských škol, zatímco na venkově je to pouhých 14%. Evropský průměr činí až 80% (Nowakowska, 2003).¹ Z analyzovaných zemí má nejvyšší procento dětí v předškolní péči a nejvyšší míru zaměstnanosti žen Česká republika (Report o rozvoji společnosti, 2004, str.36).²

Omezená dostupnost institucionální péče limituje zejména u ženy možnost plného pracovního výkonu, avšak negativně působí i na porodnost. V zemích, kde se ustanovily zákony o rovných šancích včetně zákonů, které řeší rovnováhu pracovního a rodinného života (např. ve Švédsku je možnost využití mateřských škol bezplatná a mateřská dovolená se dělí rovnoměrně mezi matku a otce), je míra plodnosti (průměrný počet dětí na ženu ve věku 15-49) vyšší než v zemích střední a východní Evropy: ve Švédsku dosahuje 1,85; ve Finsku 1,84; v Dánsku 1,83; zatímco v Polsku pouhých 1,27; v České republice 1,33 a na Slovensku 1,24.³

Ženy vydělávají méně

Diskriminace žen se odráží i v nižších příjmech, které ženy dostávají za práci stejné nebo podobné kvality. Nižší platové ohodnocení v porovnání s muži se vyskytuje ve všech zemích u všech skupin povolání. Zároveň však případné nižší příjmy u žen působí negativně na jejich pracovní proces a na investice do udržení kvalifikace a rozvoje schopností a dovedností.

Tabulka č. 3 Rozdíly v průměrných příjmech žen a mužů v České republice, Polsku, Slovenské republice a EU, 2006 (v %)

Země	Průměrný rozdíl v %
EU (27 zemí)	15 ^a
Česká republika	18
Polsko	12
Slovenská republika	22

^a odhad Eurostatu, 2005

Zdroj: stejný jako pro tabulku č. 1.

Slovensko následováno Českou republikou vykazuje nejvyšší rozpětí mezd, zatímco nejmenší rozdíly se dají vysledovat v Polsku (viz tabulka č. 3). V ostatních členských státech EU, jmenovitě v Německu, v Estonsku, na Kypru a ve Velké Británii se rozdíl průměrných příjmů blíží stavu na Slovensku. Nejmenší rozdíly ve výdělcích lze nalézt na Maltě a v Portugalsku. Ve Švédsku představuje platební rozdíl 16%, tím pádem je nepatrně vyšší než evropský průměr.

Detailní analýza statistických údajů v Polsku vede k závěru, že největší rozdíly ve výši mezd se objevují na manažerských pozicích, zvláště pak ve velkých organizacích zaměstnávajících přes 1000 lidí. Obecně se největší rozdíly v platech žen a mužů nacházejí v průmyslovém sektoru, menší ve službách a nejmenší v zemědělství. Ženy s pracovními kvalifikacemi a vyšším vzděláním vydělávají podstatně méně než muži té samé pracovní skupiny (Cichowski, 2006, str.318).

Proč ženy vydělávají méně, ačkoli je v průměru jejich vzdělání na vyšší úrovni než vzdělání mužů? Z historického hlediska ženy vždy dosahovaly nižšího vzdělání, a stávaly se proto levnější pracovní silou, co se pracovních nákladů týče. Nahlízet na ženy jako na levnou pracovní sílu a na práci, kterou vykonávají, jako na práci jednoduššího rázu s menším významem a nižším stupněm náročnosti, se vrylo do našeho sociálního podvědomí.

Viděno z hlediska makroekonomického jsou rozdíly mezi příjmy žen a mužů výsledkem:

-rozdílných kariér a feminizací určitých povolání (u tzv. „ženských povolání“ jsou výdělky podstatně nižší než u „mužských povolání“);

-menšího počtu žen na vysoce placených, výkonných manažerských pozicích, což je výsledek fenoménu skleněného stropu, tj. bariéry, které brání, aby byly ženy na tyto pozice vůbec povýšeny

-předsudků, které z ekonomického hlediska vnímají a hodnotí kvalifikace u žen jako méně významné než kvalifikace dosažené muži

¹ Podle amerických výpočtů je investice do předškolní péče výhodná. Každých 1000 dolarů utracených za předškolní péči se vrací sedmkrát, neboť děti s předškolní péčí pak daleko lépe prospívají ve škole, jsou úspěšnější v zaměstnání a více vydělávají, což znamená, že platí vyšší daně a navíc nepotřebují tak často sociální dávky. Viz Lazar, Darlington (1982).

² Eurostat 2006. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

³Nowakowska (2003). Powiedz Jasiu, powiedz Olu, „Polityka“, 6, 2003. Viz také: W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym – Polska (2004, str. 38).

-nedostatku bezpečnostních mechanismů na národní úrovni, které by vybalancovaly negativní dopad předsudků a kulturních faktorů a které by podpořily a zaručily právní vymáhání v oblasti rovnoprávnosti pro ženy a muže v oblasti zaměstnání.

Na mikroekonomické (podnikové) úrovni jsou nižší odměny u žen výsledkem následujících faktorů: ženy se nacházejí na nižších pozicích v prémiových tabulkách, ženy vydělávají méně než jejich mužští předchůdci na stejné pozici, ženy jsou povyšovány mnohem pomaleji (jak finančně, tak v podnikové hierarchii), nižší hodnota, která je ženské práci přisuzována, jejich pověření jsou popsána velmi obecně, aniž by se vztahy v potaz následující dovednosti: přebírání zodpovědnosti za jiné, manuální zručnost, starost o jiné lidi, uvědomělost, mezilidská komunikace a intuice.

Navzdory snaze snížit diferenci mezi výděly žen a mužů ve všech zemích (např. v Polsku v roce 1998 byla 30%, v roce 2003 18% a v roce 2004 16%) je rozdíl stále patrný.

Proměnlivost výdělků žen se nedá vysvětlit pouze teorií lidského kapitálu, neboť úroveň zkušeností a počet kvalifikací u žen vzrůstá, zrovna tak i jejich motivace investovat do sebevzdělání, a tím se pokusit získat zaměstnání s dobrým platem. Přetrvávající rozdíly v platech žen a mužů, které byly zpozorovány i ve Švédsku, v zemi proslavené politikou rovnoprávnosti, se dají vysvětlit předsudky, kterými zaměstnavatelé vůči ženám trpí. Ti vnímají ženy jako méně flexibilní a méně výkonnou pracovní sílu vzhledem k rodinným povinnostem. Důvodem může být i teorie o dvojitým pracovním trhu, soutěž je daleko větší v ženském sektoru trhu, a tím pádem menší v mužském, a tak je množství případných zaměstnavatelů se zájmem o muže větší [Cichomski, 2006].

Obtížný přístup žen k manažerským pozicím

Pracující ženy mají lepší vzdělání než pracující muži. V procesu terciálního vzdělávání je více studentek než studentů (viz tabulka č. 4). Navíc jsou ženám vlastní dovednosti, které se velice hodí pro způsob moderního obchodování: interpersonální umění – práce v týmu, komunikativní dovednosti, schopnost vyjednat stejně jako intrapersonální schopnosti a emocionální přístup. Navzdory tomu je však jejich počet na pozicích nejvyšších výkonných manažerů, jako jsou ředitelé nebo prezidenti společností, velmi nízký⁵.

Tabulka č. 4. Účast studentek v terciálním vzdělávání v České republice, v Polsku, ve Slovenské republice a v průměru v EU, 2005

Země	procento žen mezi studujícími		
	studenty celkově	studenty matematiky a IT	studenty inženýrských zaměření
EU (27 zemí) průměr	55	37	24
Polsko	58	33	26
Česká republika	53	36	21
Slovenská republika	55	33	28

Zdroj: stejný jako pro tabulku č. 1.

Ženy postrádají kolektivní zkušenost, jak si udržet manažerskou pozici, nemají síť kontaktů ani mentorů, a navíc je obklopují společenské předsudky, které na ně ve srovnání s muži nahlížejí jako na méně vhodné pro vedení společnosti.

Nejvyšší počet žen můžeme vysledovat na nižších manažerských pozicích. Ze všech manažerů je v Polsku 33% manažerů žen, podobné číslo získáme i na Slovensku (31%), zatímco v České republice je patrný pokles – na 30%. Nejvyšší počet žen pracujících na manažerském postu byl zjištěn v Litvě (41%), v Lotyšsku (38%) a v Irsku (39%).

Tabulka č. 5. Ženy a muži na pozicích manažerů v České republice, v Polsku, ve Slovenské republice a v průměru v EU, 2005

Země	Procento žen	Procento mužů
EU (27 zemí) průměr	32,2	67,8
Polsko	32,5	67,5
Česká republika	30,3	69,7
Slovenská republika	31,2	68,8

Zdroj: Eurostat. Přehled pracovních sil (Labour Force Survey), jaro 2005. Těž: Zpráva o rovnosti mezi ženami a muži, 2007 (Report on equality between women and men 2007).

⁵ Číslo žen mezi nejvyššími výkonnými manažery se u těchto zemích nemůže opřít o dostatečnou statistická data. Např. v Nizozemí je to 7%, v jiných zemích je to číslo ještě nižší v rozmezích 1%-5% (údaje se zakládají na materiálu získaném během studijního pobytu v Nizozemí 19.-20. dubna 2006).

Zřizování byznysu jako způsob úniku od diskriminace a skleněných stropů

Hrozba nezaměstnanosti a menších šancí nalézt placené zaměstnání se stala jedním z důvodů, proč se ženy stávají podnikatelkami. Přehled pracovních sil (Labour Force Survey) dokazuje, že celkové číslo podnikatelů tvoří v Polsku z 35% ženy, v České republice a na Slovensku pak shodně 26%⁶. Evidentně tak z toho vyplývá, že se ve všech třech zemích ujaly ženy šance, jež se jim naskytlá na začátku 90. let 20. století, a vlastní společnosti si založily dokonce mnohem častěji než muži.

Výzkumy provedené inter alia v Polsku (Lisowska, 2001) a v Bulharsku (Stoyanovska, 2001) ukazují, že ženám podnikatelkám je obvykle kolem 40 let a výše, jsou vdané a povětšinou mají jedno nebo dvě odrostlé děti, rovněž mívají bohaté zkušenosti s prací ve veřejném sektoru. Muži podnikatelé patří obvykle do stejné věkové kategorie (40 let), v porovnání s ženami však klesá počet svobodných mužů. Podíl podnikatelek a podnikatelů se středním, vyšším nebo vysokým vzděláním je značný⁷. Výjimku tvoří zemědělství, kde převládají lidé se vzděláním nižším. Porovnání žen podnikatelek a podnikajících mužů s ohledem na úroveň vzdělání nepřineslo žádné podstatné rozdíly.

Zatímco většina podnikatelů se živí jako technici a inženýři či kvalifikovaní pracovníci, podnikající ženy se častěji zaměřují na ekonomii, humanismus, anebo pracují bez konkrétního zaměření, tj. dosáhly obecného středoškolského vzdělání. Rozdíly můžeme nalézt i ve způsobu vedení firem. Aktivita podnikajících mužů se soustřeďují do čtyřech oblastí: obchod, konstrukce, výroba a přeprava. Aktivita žen disponují větší rozmanitostí: nejvíce se zaměřují na obchodní aktivity spojené s poskytováním služeb, často přímo zaměřených na oblast podnikání (účetnictví, public relations, poradenství, návrhy interiérů kanceláří).

Učinit rozhodnutí a založit si vlastní podnikání je mnohem těžší pro ženy, neboť musejí mnohem častěji než muži překonat vlastní strach z prohry, nedostatek víry v úspěch a nedůvěry ve vlastní schopnosti. Proto také potřebují podporu a specifickou pomoc, ta je však poskytována jen nevládními organizacemi. Všeobecně je v Polsku, v České republice a na Slovensku patrný nedostatek programů podporujících podnikání žen. Úřad pro rozvoj podnikání sice existuje v Polsku i na Slovensku, ale chybí speciální nabídka pro podnikání žen.

V porovnání s ostatními zeměmi EU se v Polsku vyskytuje celkem vysoké procento podnikajících žen (viz tabulka č. 7) a vysoký podíl podnikatelek v celkovém počtu pracujících žen – 25 % v porovnání se 7 % na Slovensku, 11 % v České republice a 11% pro někdejší EU s 15 zeměmi⁸.

Tabulka č. 7. Podíl žen v celkovém počtu podnikajících osob ve vybraných členských státech EU

Země	Podíl v procentech
Rakousko	34,2
Belgie	27,7
Česká republika	27,2
Dánsko	20,8
Finsko	32,8
Španělsko	26,8
Irsko	24,9
Německo	27,8
Švédsko	25,6
Velká Británie	26,5
Polsko	36,3

Zdroj: Financing Women Entrepreneurs, OECD Small and Medium Enterprise Outlook, Ženeva 2000, str. 53-63.

⁶ Vlastní počty odvozené ze Statistical Yearbook of Poland 2005 [Statistické ročenky Polska 2005], str. 233, Statistical Yearbook of the Czech Republic 2005 [Statistické ročenky České republiky 2005], str. 92 a Statistical Yearbook of Slovakia 2005 [Statistické ročenky Slovenska 2005], str. 320.

⁷ Relativně vysoká úroveň vzdělání u žen podnikatelek je v Evropě běžná, což dokazují výsledky mnoha průzkumů, např. přehled z roku 2004 se zaobírá počtem členů ženského pohlaví v Evropských komorách ve všech 25 zemích EU; <http://www.eurochambres.be/women/index.htm>.

⁸ Women and men on the labour market, Central Statistical Office [Ženy a muži na trhu práce, Centrální statistický úřad] Varšava 2004 a Statistical Yearbooks of Slovakia and the Czech Republic 2005 [Statistické ročenky Slovenska a České republiky 2005].

Toto je částečně výsledek odhodlání žen bojovat s omezenými možnostmi placeného zaměstnání, což je typické pro situace, kdy je sice nabídka práce široká, ale zaměstnavatel si vybere mužské kandidáty, kteří jsou dostupnější a tradičně mají méně rodinných závazků. Tento výsledek také mimo jiné potvrzuje schopnost polských žen podnikat a jejich potřebu mít placené zaměstnání.

Nicméně jak průzkumy prováděné v Polsku ukazují, mnoho žen se rozhodne založit vlastní živnost nikoli z nutnosti, ale v důsledku volby, neboť jim možnost vlastnit firmu dodává finanční nezávislost a volnost v rozhodování. Tak se pokoušejí uniknout „skleněnému stropu“ (pro ženu je jednodušší začít podnikat než být povýšena do manažerské funkce)⁹ a uniknout diskriminaci spojené s pohlavím (Krug, 2003, str. 62). Jedná se rovněž o možnost dosáhnout vyššího příjmu a v neposlední řadě o způsob, jak spojit placené zaměstnání, rodinné povinnosti a volný čas.

Zatím nebyl uskutečněn žádný průzkum, který by odhalil, do jaké míry jsou ženy „nuceny“ podnikat v důsledku chování zaměstnavatelů nebo který by poukázal na to, zda se k ženám takto přistupuje častěji než k mužům. Zdá se tedy nemožné dokázat, zda podnikání nahrazuje potřebu pracovní smlouvy.

Práce na částečný úvazek, práce po telefonu a jiné flexibilní druhy zaměstnání

Pro Polsko stejně jako 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 (viz tabulka č. 8).

Tabulka č. 8. Částečné pracovní úvazky v Polsku, v České republice, na Slovensku a průměr v EU (27), 2006

Země	Ženy	Muži
EU (27 zemí)	32,2	67,8 %
Česká republika	8,7	2,3 %
Polsko	13,5	7,1 %
Slovenská republika	4,8	1,2 %

Zdroj: Eurostat. Labour Force Survey, spring 2006 [Průzkum pracovní síly, jaro 2006]. Těž: Report on equality between women and men 2007 [Zpráva o rovnoprávnosti žen a mužů 2007]

Ve všech členských státech Evropské unie je procento žen, které pracují na částečný úvazek, vyšší než procento mužů. Ti bývají na částečný úvazek zaměstnaní málokdy, výjimku tvoří Dánsko, kde počet mužů na částečný úvazek dokonce počet žen převyšuje. V porovnání s 27 zeměmi Evropské unie panuje v Polsku, v České republice a na Slovensku nižší poměr částečných pracovních úvazků, zejména u žen (např. v Nizozemí značná většina žen – až 75% pracuje na částečný úvazek; v Německu, Velké Británii, Belgii a Lucembursku hodnoty dosahují 40%).

Jiné flexibilní způsoby práce, jako například práce po telefonu, sdílená práce nebo flexibilní pracovní doba, se vyskytují zřídka, nejvíce jsou využívány velkými společnostmi se zahraničním kapitálem (např. Hewlett Packard, Xerox Poland), řeší se tak propojení práce a závazků vůči rodině. Průzkumy dokazují, že práci po telefonu využívají zhruba 2% polských podniků (Report o rozvoji společnosti, 2001, str.91).

Epilog – budoucnost práce

Nelze než souhlasit s J. Rifkinem (2001), že „období masové výroby je u konce“, zejména manuální práce vlivem končící průmyslové éry ustupuje. Nové technologie nahrazují jednoduché úkony, které doposud prováděli lidé.

Služby v ekonomii hrají neustále důležitější roli. Rozvoj sektoru služeb vyžaduje vyšší úroveň vzdělání společnosti. Jelikož neustále roste úroveň vzdělání, roste i ekonomická aktivita populace, včetně činnosti žen. Zvyšuje se však i četnost, s jakou ženy výhody nejrůznějších služeb využívají. Rozvoj intelektuální práce pro ně zajišťuje více příležitostí, neboť – podle F. Fukuyami – „ekonomie informačního věku mění manuální práci na intelektuální, a v takovém světě pak hrají ženy přirozeně větší roli“ (Fukuyama, 2000, str. 102).

Nové technologie jsou vytvořeny pro ženy. Co více, nejsou zatíženy stereotypním vnímáním pohlaví. Pro ženy by tudíž mělo být jednodušší nalézt uplatnění ve spojení s novými technologiemi, založení vlastních společností operujících s novými technologiemi nevýmáhá. Některá odvětví západních firem jsou ochotna ženy zaměstnat a vytvořit pro ně speciální programy, např.: IBM, Hewlett Packard nebo General Electric.

⁹Skleněný strop se dá definovat jako neviditelná bariéra v profesní kariéře žen a etnických menšin. Existenci tohoto fenoménu potvrzují v Polsku výsledky průzkumu provedeného IFIS PAN v roce 2002. Viz Titkov (2003).

Vysoká míra nezaměstnanosti žen by se také mohla snížit vlivem rozvoje podnikání a povzbuzení žen, aby se samy stávaly zaměstnavatelkami a vytvářely tak místa nejen pro sebe, ale i pro další ženy a muže. Je však potřeba sestavit specifické programy, které by se staly podporou pro vzdělané, nezaměstnané ženy, jež prokazují zájem o vlastní podnikatelskou činnost.

Evropská unie zdůrazňuje, jak je důležité zvýšit poměr zaměstnanosti ve všech sociálních skupinách, včetně těch, které bývají na trhu práce diskriminovány (ženy, hendikepovaní, starší občané). Proto také Lisabonská strategie, program na podporu růstu ekonomiky v širším měřítku, zavazuje členské státy EU v podpoře zvyšování počtu zaměstnaných žen, mužů a lidí kolem 55 let a více.

Flexibilní práce se začíná stávat naprosto běžnou. Situace v USA dokazuje, že celoživotní zaměstnání a stálá pozice v jediné společnosti mohou brzy náležet minulosti. Průměrná profesní kariéra se nyní sestává z několika zaměstnání pro nejrůznější společnosti. Podnikání a další netypické způsoby práce se rozrůstají. Kancelářských a administrativních prací vlivem rozšiřování počítačů nesmírně ubývá, zatímco se více a více uplatňuje smluvní práce a konkrétní projekty (Peters, 2005, str.235-247).

V Polsku, v České republice i na Slovensku jsou zatím zaměstnaní a zaměstnavatelé stále propojeni na základě plného úvazku. Tyto země tedy stojí před výzvou učinit pracovní trhy flexibilnějšími. V budoucnosti by to vedlo k navýšení pracovních příležitostí pro ženy, které si dosud tyto způsoby zaměstnání vybíraly, neboť jim umožňují kombinovat profesní i rodinný život. Nejprve je však třeba upravit zákony, které by širokou nabídkou flexibilních prací pro ženy i muže povolily. Poté by se muselo zabránit znevýhodnění podmínek oproti práci na plný úvazek, např. by se mohla zavést sazba na hodinu a výhody stejné pro zaměstnance na plný i částečný úvazek. Zvyšující se produktivita společnosti umožní vyšší ohodnocení práce, včetně té, která je vykonávána pracujícími na částečný úvazek. To sníží naléhavost otázek odborů a ženských pracovníků, které se týkají horšího zacházení se zaměstnanci na částečných úvazek.

Podpora nových flexibilních způsobů práce ve společnosti je velice důležitá. Stejně tak je nutné informovat ženy i muže, že se dá spousta prací vykonávat např. telefonem či doma za pomoci počítače a internetu.

Klíčovým úspěchem žen ve 20.století bylo získání přístupu ke vzdělání na všech úrovních a ve všech oblastech. V důsledku toho mohly ženy vstoupit na trh práce a definitivně se tam zabydlet. Je to především díky tomu, že ženám bylo umožněno zapracovat se na postech typických

pro muže jako je právo, konstrukce nebo ochrana bezpečnosti. Možnost vyššího vzdělání žen následně zapůsobila na vzrůstající počet studentek v terciálním cyklu vzdělávání. Vyšší kvalifikace zlepšila šance žen na dosažení manažerských pozic a to i těch nejprestižnějších.

Tom Peters, který vychází z výsledků americké antropoložky Helen Fisherové, uvádí, že ženy se na pozice vedoucích hodí více než muži a lépe si získávají důvěru ostatních lidí. Z žen se stávají lepší obchodnice i investorky, jdou stále vpřed díky kvalifikaci a nebrání se změnám. Navíc jim jsou vlastní dovednosti, které jsou pro dnešní ekonomii velice užitečné. Nová ekonomie oceňuje mnohem více ženy, protože dbají méně na hierarchii než muži, lépe navazují a udržují kontakty a upřednostňují spíše spolupráci než soutěživost. „Nadání žen je zlatou příležitostí, která nám klepe na dveře. Já zaměstnávám ženy“ (Peters, 2002, str.271)¹⁰.

Ženy disponují velkou zodpovědností, na věci nahlízejí v širším společenském kontextu, cení si intuice i racionality, dovedou se vyrovnat s nejasnými situacemi, dokáží vnímat více názorů a možných řešení, jsou flexibilní a tolerantní ke kulturním rozdílům. Zvýšený podíl žen v ekonomickém i politickém životě, zvláště pak v oblastech vyžadujících jasná rozhodnutí, je v nejlepším zájmu každé společnosti. Můžeme pouze citovat slova Helen Fisher (2003), že ženy v budoucnu změní svět na místo, které se stane pro obě pohlaví více přátelským.

Literatura

- Cichomski, B. (2006). Aktywność ekonomiczna kobiet i mężczyzn. In Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn, tom 1. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Varšava.
- Fisher, H. (2003). Pierwsza płeć. Jak wrodzone talenty kobiet zmieniają nasz świat. Wyd. Jacek Santorski i Spółka, Varšava.
- Fukuyama, F. (2000). Wielki wstrząs. Natura ludzka a odbudowa porządku społecznego. Bertelsmann Media, Varšava.
- Gender and Economic Opportunities In Poland: Has Transition left Women Behind? (2004). The World Bank, Varšava.

¹⁰ Viz též: H. Fisher, Pierwsza płeć. Jak wrodzone talenty kobiet zmieniają nasz świat [První pohlaví. Přirozené nadání žen a způsob, jakým mění svět], Wyd. Jacek Santorski i Spółka, Varšava 2003, str. 33-86.

- Krug, B. (2003). Dyskryminacja kobiet: perspektywa neoinstytucjonalna. In Dijkstr, A. G., Planteg, J. (Ed.). *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Lazar I., Darlington, R. (1982). The lasting effects of early education: a report from the Consortium for Longitudinal Studies, „Journal of the Society for Research in Child Development”, No 47.
- Lisowska, E. (2001). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, „Monografie i Opracowania”, 494. Szkoła Główna Handlowa, Varšava.
- Peters, T. (2005). *Biznes od nowa*. Wyd. Studio EMKA, Varšava.
- Rifkin, J. (2001). *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery post industrialnej*. Wyd. Dolnośląskie, Wrocław.
- Stoyanovska, A. (2001). Jobs, gender and small enterprises in Bulgaria, Series on Womens' Entrepreneurship Development and Gender in Enterprise, "Working Paper", 20. International Labour Office, Ženeva.
- Sztanderska, U. (2004). Rynek pracy dla konkurencyjnej gospodarki. In *Biata Księga 2004. Polskie Forum Strategii Lizbońskiej*, Gdańsk- Varšava.
- Titkow, A. (Ed.) (2003). *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*. Instytut Spraw Publicznych, Varšava 2003
- W trosce o pracę, Raport o rozwoju społecznym [Report o rozvoji společnosti] (2004). UNDP, Varšava.

Perspektiva žen na trhu práce

Helena Skálová

Motto: Ženy tvoří polovinu lidstva. Jestliže se rozhodneme pracovat bez žen, je to jako kdybychom pracovali s jednou rukou přivázanou za zády.¹

Jak prosté a logické, a navzdory výše uvedenému citátu bohužel stále nereálné, je rovnocenné zapojení žen a jejich plnohodnotná participace na pracovním trhu. Ženy jsou nejčastěji diskriminovanou skupinou, respektive, diskriminace z hlediska pohlaví je nejrozšířenějším typem diskriminace, a to v celoevropském měřítku.²

Podle zkušeností nevládních organizací patří k hlavním diskriminačním faktorům mateřství (či potenciální mateřství) a k největšímu propadu v pracovním životě ženy dochází právě po porodu. Samozřejmě nesmíme zapomínat ani na další potenciální zdroje nerovného přístupu, kterými mohou být věk, rasa, příslušnost k určitému etniku nebo zdravotní postižení. Kombinace znevýhodnění zvyšuje riziko možné diskriminace a značně ztěžuje šance na rovnoprávné uplatnění na pracovním trhu³.

Ženy na pracovních trzích střední Evropy (konkrétně ČR, Polska, Německo a Rakousko) se potýkají se srovnatelnými omezeními, podobný je rozsah a příčiny diskriminace, ale rovněž i šance a způsoby, které umožňují její řešení – a to pomocí otevírání prostoru pro alternativy.

Postavení žen na trhu práce v ČR

Pokud jde o zaměstnanost žen, zaujímá třetí nejhorší pozici v rámci Evropské unie Polsko –48,2%⁴. ČR je v této oblasti blízko k evropskému průměru a s 58,6%⁵ má dobrou šanci na splnění lisabonské strategie šedesátiprocentní zaměstnanosti žen do roku 2010. Pokud jde o český trh práce, projevuje se diskriminace především v oblasti přijímání do zaměstnání, rov-

ného zacházení v průběhu zaměstnání a odměňování. V jednom z výzkumů⁶ byly zjišťovány i subjektivní pocity diskriminace českých respondentů a respondentek. Vyšlo najevo, že nerovné zacházení pocituje 30% mužů a 40% žen, přičemž muži se cítí nejčastěji diskriminováni kvůli svému věku a ženy kvůli pohlaví.

V jiném výzkumu (Křížková, 2005) byl sledován posun citlivosti české společnosti k otázce diskriminace. Ze srovnání výzkumů z 90. let a současnosti vyplynulo, že více lidí považuje ženy za diskriminovanou skupinu. Tento výsledek lze interpretovat buď větší mírou citlivosti k problému, nebo také jako signál, že míra skutečné diskriminace na trhu práce narůstá. Ženy jsou vnímány jako riziková pracovní síla především proto, že jsou nejpravděpodobnějšími pečovateli dětí v raném věku nebo v případě nemoci. Možné řešení této situace by bylo ve větším zapojení mužů do péče. Vyrovnají-li se rodičovské role žen a mužů, nebude (potenciální) matka pro zaměstnavatele méně hodnotným přínosem, nežli (potenciální) otec.

V souvislosti se stereotypním rozdělením rolí můžeme odůvodnit i platovou nerovnost. Ve společnosti, která jako hlavní roli ženy vidí péči o rodinu a práce je pro ni pouze přivýdělek, jsou zaměstnavatelé zdánlivě oprávněni k vyplácení nižšího platu.

Za zmínku v této diskusi stojí také fenomén horizontální segregace pracovního trhu (podle odvětví), jejíž míra je v ČR značná, nicméně velmi podobná jako ve zbytku EU. Socialistické režimy poměrně silně podporovaly průmysl a vstup žen do této oblasti i dalších technických oborů, i proto mají právě země východního bloku častěji vyšší zastoupení žen v technických profesích než země západní.

Při shodě všech proměnných faktorů jsou rozdíly v platech žen a mužů menší, nerovnosti jsou zřetelnější právě se segregací dle odvětví, roli hraje také velikost firmy a obor podnikání – žena má větší šanci dostat se do top managementu v menší společnosti a v méně perspektivním odvětví – např. v textilním průmyslu, naproti tomu v prestižních oborech, jako je např. bankovníctví, se její šance značně snižují.

Je zřejmé, že určitý posun k lepšímu, zejména v oblasti informovanosti veřejnosti o diskriminaci a vlastních právech, nastal, jedná se však o první krok na dlouhé cestě. Praktický dopad zatím chybí – známe minimum konkrétních kauz, kdy se lidé úspěšně brání proti diskriminaci, což úzce souvisí se stavem českého právního státu, kde je těžké a nákladné sehnat právníka a soudní procesy bývají vleklé a neefektivní.

¹ Autor citátu: Brian Schwarz, výkonný ředitel Ernst & Young Australia

² Europe in figures - Eurostat yearbook 2006-07 (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073.46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-CD-06-001)

³ Např. Gender Studies, o.p.s. provozuje v rámci projektu Půl na půl bezplatnou právní poradnu pro diskriminované na pracovním trhu (<http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?poradna=open&PHPSSESID=1bd842581d493758faafcaeea2ed1120>)

⁴ Zdroj: Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996.39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em012)

⁵ Tamtéž.

Flexibilní uspořádání pracovní doby

Flexibilní uspořádání pracovní doby je určitě jednou z možností, jak pracovní trh ženám více otevřít. Je však třeba mít neustále na zřeteli, že každá mince má dvě strany a stejně jako nové formy práce přinášejí mnoho pozitivního, mají také své limity. Zároveň tento fenomén nemůže existovat ve vzduchoprázdnu, zásadní je jasné legislativní vymezení (platný zákoník⁷ práci z domova nezakazuje, ale ani přesně neupravuje) a také konkrétní participace státu – např. propracovaný a efektivní systém péče o děti (v Polsku např. z výsledků průzkumu vyplynulo, že fungující systém jeslí a školek je pro ženy prioritou, flexibilní formy práce jsou až na druhém místě).

Čeští zaměstnanci a zaměstnankyně zatím v mezinárodním srovnání nemají stejné možnosti na dosažení flexibilního pracovního uspořádání, není zvykem využívat částečných úvazků a pracující mají minimální možnosti ovlivňovat svou pracovní dobu. Dalším problémem v případě částečných úvazků je, že snížení počtu placených hodin nutně neznamená úbytek práce. K tomu se přidávají problémy s dopravou atd. Podle dostupných údajů využívá alespoň částečně možnost pracovat z domova v ČR pouze 7-15% zaměstnaných⁸.

Hovoříme-li o pracovní flexibilitě, je nutné rozlišovat tzv. pozitivní a negativní. Pozitivní flexibilitu chápeme jako soubor nástrojů a konkrétních opatření, která mají zaměstnaným umožnit lépe sladit osobní a profesní povinnosti, což pro zaměstnavatele představuje určité náklady, které se ovšem v dlouhodobé perspektivě vyplácí. Negativní flexibilita je oproti tomu takový přístup zaměstnavatele, kdy vyžaduje od svých pracovníků a pracovníc neustálou dostupnost, nerespektuje stanovenou pracovní dobu či určuje pracovní směny v nedostatečném časovém předstihu. Takové uspořádání pracovní doby je v ČR bohužel poměrně běžné a pojem flexibilita je zaměstnavateli vnímán velmi často právě v této perspektivě. Podle Ivany Šindlerové z Evropské kontaktní skupiny (EKS) může být například práce z domova dokonce velmi stresující. Podle výzkumu, který EKS provedla, se v ČR převážně jedná o práci manuální, často vykonávanou v nevhodných či dokonce nebezpečných podmínkách. Takto pracující ženy jsou navíc svým okolím vnímány jako by byly doma a jejich hlavním úkolem je péče o rodinu.

⁶ Výzkum Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti (N = 5510, reprezentativní kvótní výběr, respondenti ve věku 25–54 let), Sociologický ústav AV ČR, 2005.

⁷ Zákon č. 262/2006 Sb.

⁸ <http://www.czso.cz>

Informační a komunikační technologie jako nástroj i obor

Jedním ze základních předpokladů fungování nových forem práce, jako je např. teleworking, jsou vyspělé informační a komunikační technologie (IT, ICT). Z hlediska pozitivní flexibility jsou skutečně nepostradatelným pomocníkem, ale zároveň kladou zvýšené nároky na etiku firemní kultury, neboť mohou svádět k pocitu, že zaměstnanec či zaměstnankyně je dostupnější, a to kdykoli a kdekoli.

Důležitá je také vlastní disciplinovanost, jasné vymezení času pro rodinu a času pro práci. Rovněž vzájemný respekt mezi zaměstnanými a zaměstnavatelem, který stojí na jasné komunikaci a nastavení pravidel, aby se minimalizovalo narušení soukromí. Příznivé pro osoby pracující formou teleworkingu je to, že mohou být doma, nevýhodou je riziko sociální izolace a negativní pocity plynoucí z chybějícího kontaktu s lidmi a v krajním případě i vznik závislosti na technologii.

Důležité je, aby v případě zavádění různých opatření pro sladění práce a rodiny nebyla tato opatření určena výhradně ženám. Ze zkušenosti berlínské pobočky Heinrich-Böll-Stiftung (Nadace Heinricha Bölla), vyplývá, že pokud jsou flexibilní pracovní trendy prezentovány jako specificky proženské, potvrzuje to jejich primárně pečovatelskou roli. Opatření by proto měla být taková, aby je mohli - a v ideálním případě i chtěli - využívat také muži, protože jedině tak je možné v dlouhodobé perspektivě vyrovnat pracovní a soukromé role obou pohlaví.

Informační a komunikační technologie mohou představovat prostor pro ženy nejen v přeneseném slova smyslu, ale i jako konkrétní oblast pracovních příležitostí. V tomto perspektivním, dobře placeném a neustále se rozvíjejícím oboru je stále velká poptávka po kvalifikovaných odbornících a odbornicích. I proto se v poslední době personalisté a personalistky velkých IT firem začaly zabývat ženami jako specifickou skupinou. Snaží se působit osvětově, hlavně na středních školách s převahou dívek a také na ženy nezaměstnané nebo na mateřské a rodičovské dovolené - vyvíjí pro ně např. e-learningové programy.

Zároveň motivují své stávající zaměstnankyně a zaměstnance ke zkrácení klasické rodičovské dovolené či ke kombinaci péče o dítě a zaměstnání. Kromě již zmíněných e-learningových programů pořádají akce pro rodiče na rodičovské dovolené, komunikují s nimi a nabízejí různé možnosti pro využití zkrácených úvazků. Např. ve firmě IBM ČR pracuje z domova 40% lidí. IBM v Praze také finančně podporuje soukromou školku v blízkosti sídla firmy, a získává tak výhody při využití jejich služeb pro vlastní zaměstnance a zaměstnankyně. Všechna tato opatření považuje firma mimo jiné za investici do znalostního kapitálu svých pracovníků a pracovníc, který je

v oboru informačních a komunikačních technologií nejcennější.

Politiky a strategie prosazování rovnosti mezi muži a ženami

Princip rovnosti je zmíněn již v Zakládacím smlouvě Evropské unie z roku 1957 a v současnosti je jednou z priorit ve všech oblastech. Existuje celý právní rámec (13 směrnic) související

s problematikou diskriminace v různých sférách a rámcový plán Evropské komise na období 2006–10, zaměřený na nezávislost žen a mužů, sladování osobního a pracovního života, zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech, ale nevyhýbá se ani tématům jako je obchod se ženami, platová nerovnost a postavení žen v zemích mimo Evropskou unii.

Podle zkušeností Kateřiny Jacques, poslankyně Parlamentu ČR, je česká společnost zatím nastavena spíše profeministicky a veřejnost vnímá tematiku rovných příležitostí negativně. I proto bylo v naší republice před pěti lety úspěchem samotné založení Rady vlády pro rovné příležitosti. V současné době je třeba usilovat o to, aby měla i konkrétní pravomoci, rozpočet a především praktickou činnost. Smysl specializovaných institucí, jako je např. evropský Institut pro genderovou rovnost, vidí Jacques v tom, že by v nich měli pracovat odborníci a odbornice, kteří mohou poskytnout relevantní podklady pro rozhodování politiků.

Z hlediska odborů jako sociálních partnerů je velmi důležitý a prospěšný koncept flexicurity, což je nová forma řízení trhu práce. Flexicurity v sobě propojuje koncepce flexibility a security (bezpečnost, jistota). Trh práce je flexibilnější, ale zároveň bezpečný - více pracujících se propouští, ale i nabírá. Chráněné nejsou pouze standardní formy práce, ale i formy netradiční a alternativní.

Shrnutí

Pracující i zaměstnavatelé chápou a zřejmě budou chápat i nadále koncept flexibility jinak a protikladně, na základě svých odlišných potřeb. Proto je třeba neustále hledat rovnováhu ve všech sférách. Důležitý je také legislativní rámec a aktivní zapojení politiků a političek na všech úrovních – od regionální až po evropskou. V žádné z uvažovaných inovativních koncepcí nesmí chybět muži, z hlediska rovnosti šancí je důležité propojování společenských i rodinných rolí obou pohlaví.

Jaká tedy bude ve skutečnosti perspektiva žen na trhu práce, to záleží hlavně na spolupráci politických, ekonomických, sociálních, vzdělávacích a nevládních subjektů ve spojení

efektivním využíváním vyspělých informačních a komunikačních technologií a v neposlední řadě také na osobní angažovanosti každé jednotlivé z nás.

Zdroji pro článek se staly příspěvky, které zazněly 25. října 2007 na konferenci Perspektiva žen na trhu práce, zorganizované obecně prospěšnou společností Gender Studies ve spolupráci se Sítí mateřských center (SMC) a Heinrich-Böll-Stiftung (HBS).

Ve třech panelových diskuzích vystoupili odborníci a odbornice z řad firemního managementu, odborů, neziskových organizací a politické sféry z České republiky i ze zahraničí. Přítomné seznámili s některými problémovými aspekty postavení žen na pracovním trhu a zároveň otevřeli diskusi o nových možnostech a konceptech zaměstnávání žen v budoucnosti.

Literatura

Křížková, A. (ed.), Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H. 2005. Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. Praha: SOÚ AV ČR.

Flexibilita – flexibilita prostřednictvím zabezpečení

Alexandra Jachanová Doleželová

Evropská unie prosazuje flexibilní pracovní uspořádání, snaží se tak zpružnit pracovní trh, zvýšit zaměstnanost a dosáhnout cílů Lisabonské strategie, mezi nimiž je například dosažení 60% zaměstnanosti žen¹. Flexibilita na jedné straně umožňuje sladění osobního a pracovního života, ale na druhé straně může negativně ovlivnit mzdové, pracovněprávní a další podmínky života zaměstnanců a zaměstnankyň. Proto vznikla strategie tzv. flexijistoty (v angličtině flexicurity), aby propojila flexibilitu se sociálním zabezpečením. Ideální koncept flexijistoty propojuje zájmy sociálních partnerů (zaměstnavatelů, státu a odborů), ale také individuálních zaměstnaných. Flexijistota nastavuje podmínky, které umožňují potřebnou flexibilitu, ale zachovává mezinárodně stanovené standardy práce (ČMKOS, 2007).

Propojení flexibility a jistoty bylo poprvé zmíněno v dokumentech EU v roce 1996.² Je zdůrazněna role sociálních partnerů při vytváření flexijistoty, především při organizaci práce a kolektivním vyjednávání. V roce 2006 byl vydán tzv. Green Paper, požadující reflexi tohoto konceptu. V roce 2007 vydává Evropská komise sdělení „K obecným zásadám flexicurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty,“ ve kterém objasňuje základní principy flexijistoty. Flexijistota má zajistit větší konkurenceschopnost evropských trhů v globální ekonomice, ale přesto udržet kvalitní prostředí pro zaměstnané.

Mezi flexibilní formy pracovního uspořádání patří:

- ▷ Flexibilní formy pracovní doby: částečné úvazky, víkendová práce, volná pracovní doba, práce na směny, zhuštěný pracovní týden (často využíván v rámci „krátkého“ a „dlouhého týdne“), posunutí začátku a konce práce, noční práce, práce přesčas, termínovaná práce, úkolová práce, konto pracovní doby.
- ▷ Flexibilní formy místa práce: práce na dálku, pohyblivé pracovní místo, sdílení pracovního místa, práce z domova.
- ▷ Flexibilní formy pracovní smlouvy: smlouva na dobu určitou, dohoda o provedení práce, dohoda o provedení pracovní činnosti, sdílený pracovní úvazek (job-sharing), agenturní zaměstnávání, práce na živnostenský list.

Mezi flexibilní formy v zaměstnávání dále patří: vědecké volno či dovolená za účelem vzdělávání, pracovní doba přizpůsobená školnímu roku, částečný odchod do důchodu atp.

Flexijistota – propojení jistoty zaměstnaných s potřebami zaměstnavatelů

Koncept flexijistoty vznikl jako odpověď na takové vnímání flexibility, které je zaměřováno s právem zaměstnavatele na veškerý čas zaměstnanců. Nezaměstnanost je pak často využívána k tomu, že zaměstnavatelé po osobách s nízkou kvalifikací vyžadují maximální časové nasazení za minimální mzdu. Zde se jedná o tzv. sociální dumping, kdy flexibilní formy nepříznivě ovlivňují mzdové, pracovněprávní a další podmínky života zaměstnanců (ČMKOS, 2007).

Eurofound³ poukazuje na to, že pracující na dobu určitou mají horší pracovní podmínky než pracující na dobu neurčitou. Flexibilita v očích zaměstnavatelů může také znamenat „být k dispozici kdykoliv“. Flexijistota kombinuje flexibilní formy práce s vysokou úrovní sociálního zabezpečení. Oba prvky je nutné uvést do vyváženého poměru pro všechny partnery.

Flexijistota má rovněž zajistit trh práce podporující zaměstnávání osob ohrožených chudobou a diskriminací, zaručit odstraňování nerovností a zajišťovat udržitelnou zaměstnanost všech. Všichni zaměstnaní by měli pobírat mzdu, která jim zaručuje naplnit základní životní potřeby a hrát aktivní roli ve společnosti. Jedním z principů je zabránit chudobě a sociálnímu vyloučení. Strategie flexijistoty musí zapojit ohrožené osoby do pracovního procesu a zajistit jim adekvátní vzdělávání (EAPN, 2007). Politika aktivní zaměstnanosti hraje klíčovou roli v poskytování jistoty. Musí zajistit, že osoby, které ztratí práci, získají podporu při hledání další a nesetrvají v dlouhodobé nezaměstnanosti. Proto je nezbytné poskytnout školení v období hledání práce a snažit se vyrovnat nabídku a poptávku po zaměstnání. Další cestou je celoživotní vzdělávání.

V rámci uplatňování flexijistoty mají členské země EU co nejlépe přizpůsobit sociální systémy k vyvážení flexibility, kterou požadují zaměstnavatelé, s poskytnutím dostatečného zabezpečení pro zaměstnané. To vyžaduje reformy pracovního trhu i sociálního zabezpečení na národních úrovních. Základní principy flexijistoty jsou jednotné, ale každý stát je musí přizpůsobit svým potřebám a lokálními podmínkám.

Zaměstnavatelé hrají velkou roli v podpoře přechodnosti svých zaměstnaných, především vzděláváním, mentoringem, posilováním kvalit a mzdovým ohodnocením. Mohou ovlivnit typ

¹ Zvyšování míry zaměstnanosti žen je součástí Evropské strategie zaměstnanosti, důraz je kladen i na sladění pracovního a rodinného života (Mysíková 2006).

² Green Paper on Partnership for New Organisation of Work

³ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – orgán Evropské unie, jehož cílem je zlepšit životní a pracovní podmínky Evropanů a Evropanek.

smlouvy zaměstnané/ho nebo pružnost pracovní doby. Pro fungování flexibility hraje významnou roli také infrastruktura. Jedním z příkladů je dostupnost zařízení péče o předškolní děti. Nemůžeme očekávat flexibilitu rodičů (a zejména matek, přebírajících vyšší míru zodpovědnosti), pokud nebudou k dispozici možnosti péče o jejich děti, které jim umožní sladovat pracovní a rodinné závazky.

Dobré příklady: Dánsko a Nizozemí

Hlavním pojítkem mezi flexibilitou a jistotou je důvěra. Mezi země, kde občané sociálnímu systému věří, patří Dánsko. „Jádrem dánského systému „flexicurity“ je flexibilní trh práce, který je uskutečňován pomocí aktivní politiky trhu práce a vzdělávací politiky a je chráněn prvky přispívajícími k sociální jistotě – tato konstelace se pro konkurenceschopnost Dánska očividně zdá být prospěšná“ (Ústřední věstník Evropské unie, 2006). I když je v Dánsku fluktuace v zaměstnání 25 procent, lidé se nebojí nezaměstnanosti, protože snadno a v krátké době naleznou stejně kvalitní práci (Hurley & Vermeylen, 2007). Při flexibilních pracovních poměrech musí mít zaměstnaný jistotu, že se udrží na pracovním trhu. Dánští sociální partneři se shodli, že flexijistota má pozitivní vliv na celou zaměstnanost.

Flexijistotu lze uplatnit několika způsoby. První je založen na flexibilizaci pracujících na tradiční smlouvy ve stálých zaměstnáních (tvoří 80 % pracovní síly). To lze provést například novou organizací práce nebo přes rozmanité a pružné formy pracovní doby. Následovat musí sociální zabezpečení pro zaměstnané (Hurley & Vermeylen, 2007). Dánsko spojuje relativně vysokou úroveň dávek v nezaměstnanosti (včetně dalších sociálních dávek) s flexibilitou prostřednictvím uvolněné legislativy týkající se ochrany zaměstnanců. Jistota zaměstnancům je poskytována státem, nikoliv zaměstnavateli (Ústřední věstník Evropské unie, 2006).

Druhým typem je normalizace práv pracujících na alternativní pracovní poměr při udržení pružnosti. Tento typ si zvolilo Nizozemí, které poskytuje vysoké sociální zabezpečení pracujícím na zkrácený úvazek nebo na dobu určitou a snaží se jim poskytnout stejné podmínky v sociálních dávkách jako osobám pracujícím v tradičním pracovním poměru (Hurley & Vermeylen, 2007).

Flexijistota a rovné příležitosti žen a mužů

Ženy jsou ovlivněny flexibilitou více než muži. Trpí vyšší nezaměstnaností a kvůli tomu, že zůstávají doma s dětmi na mateřské či rodičovské dovolené, často ztrácejí kvalifikaci. Ve větší míře se starají o závislé osoby, např. nemocné rodiče. Celoživotní vzdělávání, které je součástí

flexijistoty, může ženám pomoci lépe se vrátit na trh práce po čerpání volna spojeného s péčí o druhé.

Flexibilní formy práce mohou ženám a mužům pomoci ke sladění pracovního a osobního života. Často je ale také znevýhodňují. Ukažme si to na příkladu částečných pracovních úvazků. Zdají se být ideální pro ženy starající se o malé děti, ale podle studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí přináší zaměstnancům relativně více nevýhod než výhod, co se např. budoucnosti jejich zaměstnání týče. Doprovází je nižší platy, méně kvalifikovaná práce, běžná je smlouva na dobu určitou či práce na dohodu. Práce na částečný úvazek je značně nevýhodná, pokud se osoba stane následně nezaměstnanou. Podpora v nezaměstnanosti nebo např. peněžitá podpora v mateřství se výrazně snižují. Zaměstnaným na částečné úvazky se snižuje nárok na udělení půjček a hypoték (Mysíková, 2007). Flexijistota by měla přijít s takovým řešením, které by zaměstnané na částečný úvazek neznevýhodňovalo.

Flexijistota, stejně jako jiné strategie Evropské unie, musí být hodnocena v rámci gender mainstreamingu, tedy zohledňovat, jakým způsobem ovlivňuje ženy a muže a jaký má vliv na rovné příležitosti žen a mužů.

Závěry a doporučení

1. Flexijistota má potenciál zvýšit konkurenceschopnost evropské ekonomiky a zvýšit zaměstnanost.
2. Zaměstnavatelé, pracující a společnost musí důvěřovat sociálnímu systému a souhlasit s danými principy flexijistoty (Hurley & Vermeylen, 2007).
3. Vytváření flexibility musí doprovázet sociální zabezpečení.
4. Při vytváření a hodnocení flexijistoty je nutné zohledňovat gender mainstreaming a podporovat rovné zacházení.
5. Mezi hlavními cíli musí být viditelný boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení.
6. Sociální ochrana musí zajistit bezpečí v případech, kde už flexibilita existuje.
7. Do diskuze o flexijistotě musí být zapojeni všichni, které následně ovlivní: vedle sociálních partnerů také zaměstnaní a nezaměstnaní (EAPN, 2007)

Poděkování

Velice ráda bych poděkovala paní Philine Scholze, poradkyni v oblasti práce a sociálních věcí, Greens/EFA v Evropském parlamentu, která mi doporučila literaturu a podělila se o své

zkušenosti a znalosti z oblasti flexijistoty.

Literatura

Commission of the European Communities (2007). Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions: "Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security." Brussels.

Českomoravská konfederace odborových svazů - ČMKOS (2007). Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti žen a mužů v praxi. Praha.

European Anti-Poverty Network- EAPN (2007). Flexicurity common principles. Letter to EU Ministers of Employment and Social Affairs.

European Parliament, Committee on Employment and Social Affairs: Report on Common Principles of Flexicurity (2007/2209(INI)).

European Parliament: Opinion of the Committee on Women's Rights and Gender Equality for the Committee on Employment and Social Affairs on 'Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security' (2007/2209(INI)).

Hurley, J., Vermeylen, G. (2007). Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security. Background paper. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.

Mysíková, M. (2007). Částečné úvazky. Gender Studies, Praha. (<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/27e97389ba.pdf>)

Mysíková, M. (2006). Postavení žen na trhu práce. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd, Institut ekonomických studií, Praha.

Ústřední věstník Evropské unie: Stanovisko Evropské hospodářské komory a sociálního výboru k tématu Flexicurity: případ Dánska. 18.8.2006

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (2004). Podmínky práce v ČR. Flexibilní formy zaměstnání. Praha.

Analýza dopadů přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti na další kariéru žen v České republice

Marie Valentová

Úvod¹

Podle ukazatelů jako jsou obecná míra participace žen na trhu práce a míra zaměstnanosti žen, počet žen zapojených do placené práce kontinuálně vzrůstá a rozdíly v participaci žen a mužů na trhu práce se zmenšují (Eurostat 2006). I přes tento pozitivní obecný vývoj empirické studie dokazují, že míra participace žen a kvalita jejich zapojení na trhu práce je stále významně ovlivňována jejich rodinnými povinnostmi. Ženy s dětmi vykazují nižší míru zaměstnanosti než ženy bezdětné. Ve většině evropských zemí také platí, že s rostoucím počtem dětí klesá míra zapojení žen na trhu práce (OECD 2002). Ženy, které přerušují nebo omezují svoji kariéru z důvodu péče o děti, mohou čelit problémům spojeným s devalvaci lidského kapitálu, ztrátou pracovních příležitostí a rizikem pomalejšího kariéerního postupu (Salsbury 1996, Román 2006, Rhum 1999). Evropské státy a Evropská unie se snaží tyto nevýhody mírnit například tím, že zavádí antidiskriminační opatření minimalizující negativní dopady práce na částečný úvazek, garantují bezpečný návrat žen do zaměstnání po skončení mateřské, zavádějí rodičovskou dovolenou, kterou mohou využívat oba rodiče, poskytují rekvalifikace a vzdělání pro ženy, jež se snaží po určité době neaktivity opět vstoupit do pracovního procesu. Přes tyto snahy sociálního státu eliminovat negativní dopady rodičovství na pozdější profesní kariéru pracovníků s dětmi otázkou zůstává, zda a nakolik jsou tato opatření účinná.

Účinky intervencí sociálního státu, týkající se zmírňování negativních dopadů péče o děti na účast žen na trhu práce, lze zkoumat za pomoci objektivních nebo subjektivních indikátorů. Objektivní indikátory například mohou ukázat, kolik v průměru ženy vydělávají nebo jaké postavení v profesní hierarchii zastávají matky, které přerušily nebo omezily účast na trhu práce kvůli péči o děti, v porovnání se ženami nebo muži formálně kariéru neomezujícími. Subjektivní indikátory, které jsou spíše postavené na sebereflexi a individuálních pocitech dotázaných, ukazují, jak sociální aktéři vnímají svoji situaci.

V tomto článku se zaměříme na analýzu subjektivně vnímaných dopadů přerušování účasti na trhu práce na další kariéru žen v České republice, přičemž výsledky těchto analýz budou vztaženy k objektivní situaci žen na trhu práce.²

Neaktivita na trhu práce z důvodu péče o děti

Ženám, které chtějí osobně pečovat o své děti, a nemají možnost či nechtějí využít mateřské nebo rodičovské dovolené nebo snížit svůj pracovní úvazek, zbývá jediná možnost – přestup do pracovní neaktivity. To znamená, že po dobu, kdy se starají o své děti, formálně opouštějí pracovní trh.³

Vzhledem k tomu, že náš článek je zaměřen na populaci žen-matek, zaměříme se na míru neaktivity na trhu práce z rodinných a osobních důvodů. Podle dat Eurostatu, popisujících situaci v roce 2004, nejnižší procento neaktivních žen ve věku 25–54 let z rodinných a osobních důvodů najdeme ve Slovinsku, ve Skandinávských zemích, ve Francii a Litvě: 2–6 % všech neaktivních žen ve věku 25–54 let. V Estonsku, Polsku, Lotyšsku, Německu, Rakousku, a České republice, uvádí rodinné a osobní příčiny jako hlavní důvod neaktivity 7–15 % neaktivních žen. Nejsilněji je problematika ženské neaktivity spojena s péčí o rodinu na Maltě, v Lucembursku, Irsku, Řecku a v Itálii: 15–57 % neaktivních žen uvádí, že jsou mimo pracovní trh z osobních či rodinných důvodů. (Harderson 2006)

Velké procento žen ve věku 25–54 let neaktivních na trhu práce je zároveň matkami alespoň jednoho dítěte mladšího 6 let. Na Maltě, v Maďarsku, České republice, na Slovensku, v Itálii a Estonsku se jedná o 40–72 %. V prvních třech uvedených zemích je to dokonce více než polovina neaktivních žen. To nasvědčuje tomu, že matky malých dětí zde preferují nebo jsou tlačeny do neaktivity na trhu práce více než v jiných zemích.

Přerušování pracovní kariéry v podobě vystoupení z pracovního trhu práce může mít negativní důsledky na pozdější pracovní kariéru jedince. Math a Meillard (2004) uvádějí, že dlouhodobá absence na trhu práce může vést k tomu, že pracovníkovy znalosti a dovednosti zastarávají a jeho kompetence na trhu práce se snižuje. Vstup na trh práce po delším období stráveném například péčí o děti tak může být problematický. Zaměstnavatelé totiž mohou dávat přednost osobám, které svoji konkurenceschopnost na trhu práce v průběhu času zvyšují, oproti těm, kteří z pracovního procesu na čas vystoupili. Jestliže je pracovní působení osoby plně častých epizod neaktivity na trhu práce, je pravděpodobné, že tato osoba se potenciálním zaměstnavatelům bude jevit méně atraktivní než konkurent s nepřerušovaným a gradujícím profesním životopisem. Můžeme proto předpokládat, že ženy, které z formálního trhu práce na čas

¹ Text tohoto článku je založen na výzkumné zprávě projektu IVRIS na Fakultě sociálních studií v Brně.

² V analýzách použijeme data z Evropského sociálního výzkumu (European Social Survey – ESS) z roku 2004.

³ Neaktivita by neměla být zaměňována s dočasným přerušением účasti na trhu práce, lidé na mateřské a rodičovské dovolené a nezaměstnaní jsou totiž oficiálně součástí pracovní síly.

vystoupily, budou mít větší problémy s opětovným nastartováním své pracovní kariéry a s kariéerním postupem než například ženy, které kvůli péči o děti pouze omezily svůj pracovní úvazek, nebo než matky, které přerušily pracovní kariéru z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené.

Přerušení působení na trhu práce z důvodu mateřské a rodičovské dovolené

Jedním ze způsobů balancování rodinného a profesního života je mateřská a především rodičovská dovolená. Jedná se o opatření sociálního státu, která umožňují matce nebo oběma rodičům na čas opustit trh práce a věnovat se rodičovským povinnostem.

Nařízení Evropské unie z roku 1992 (Pregnant Workers Directive) stanoví minimální hranici mateřské dovolené v zemích EU o délce 14 týdnů, přičemž těhotné ženě by měla být vyplacena podpora přinejmenším adekvátní dávkám v nemoci. Nařízení 96/34/EC (Parental Leave Directive) týkající se rodičovské dovolené stanoví minimální trvání rodičovské dovolené ve všech členských státech na tři měsíce a s možností čerpání do osmi let věku dítěte (Leon, Millns 2006). Je garantován návrat do stejné pozice jako před nástupem dovolené. Toto nařízení se týká obou rodičů.

Porovnáme-li garantovanou dobu mateřské dovolené a relativní finanční kompenzace, vidíme, že rozdíly mezi jednotlivými členskými státy nejsou nikterak výrazné. Ve většině zemí se doba mateřské dovolené pohybuje okolo minimální doby požadované zmiňovaným Nařízením EU, tedy okolo 14 týdnů. Z průměru vybočují pouze Švédsko (68,6 týdnů), Itálie (5 měsíců), Česká republika (28 týdnů), Slovensko (28 týdnů) a Velká Británie (26 týdnů).

Co se rodičovské dovolené týče, i přes všechny harmonizační snahy si není možné nevšimnout výrazných rozdílů mezi členskými státy EU. Délka garantované rodičovské dovolené variuje od tříměsíční v Belgii, Portugalsku, Nizozemí až po tři- až čtyřletou v Německu, České republice, Polsku, Litvě, Slovensku, Estonsku a Španělsku. Česká republika tak patří mezi země s nejdelší rodičovskou dovolenou. Důležitým aspektem rodičovské dovolené je mimo její délku také výše finanční podpory. Na rozdíl od mateřské, rodičovská dovolená totiž není ve všech zemích placená a rozdíly v rozsahu finanční kompenzace mezi evropskými zeměmi jsou značné.

Rodičovská dovolená má rodičům pomoci nalézt kompromis mezi rodinným a pracovním životem. Evropské země se však výrazně liší v tom, do jaké míry je toto opatření rodiči, v našem případě hlavně ženami, využíváno. V Irsku a Nizozemsku, tedy v zemích, kde stát neposkytuje žádnou finanční kompenzaci výdělku v průběhu rodičovské dovolené, je to méně než 40 %, při-

čemž například v Německu, Dánsku a ve Finsku míra využívání opatření rodičovské dovolené přesahuje 90 %. (Math and Meilland 2004)

Vzhledem k tomu, že rodičovská dovolená má v České republice od dob socialismu dlouhou tradici a možnosti využít dostupné formální péče o děti do 3 let jsou relativně omezené (Valentová 2004), můžeme předpokládat, že ženy budou rodičovskou dovolenou v hojně míře využívat.

Rhum (1999) a Sainsbury (1996) uznávají, že opatření mateřské a rodičovské dovolené mají prokazatelně pozitivní vliv na participaci rodičů na trhu práce. Rodičům, především ženám, je tak dána šance udržet si zaměstnání po porodu a jisté době strávené péčí o dítě. Oba autoři ale zároveň podotýkají, že dlouhodobé setrvání na rodičovské dovolené může mít negativní dopad na kvalifikaci a pracovní kompetenci ženy a může být zdrojem ztráty zajímavých pracovních příležitostí a konkurenceschopnosti.

Bernhardt (2000) a Rhum (1999) v souvislosti s nežádoucími efekty mateřské a rodičovské dovolené upozorňují na to, že zaměstnavatelé, především pak ti v privátním sektoru, si uvědomují, že v případě zaměstnankyň je vyšší pravděpodobnost než u jejich mužských protějšků, že odejdou na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Strategie těchto firem je následující: důležité pozice, kde je kontinuita výkonu nutná, jsou obsazeny muži. Ženy zastávají pozice, které jsou lehce nahraditelné. V takové situaci opatření, jako jsou mateřská dovolená a volno spojené s péčí o dítě nebo rodinné příslušníky, vytváří atmosféru, která se snaží problémům s "ženami-matkami" předejít tím, že je do určitých pozic raději nepustí. Tato diskriminace na úrovni vstupu má předejít pozdějším administrativním nákladům (výběr a zaškolování nového zaměstnance atd.).

Shrme-li obecné údaje popisující využívání různých forem přerušení nebo omezení pracovní aktivity žen, vidíme, že obecná míra neaktivity na pracovním trhu z osobních a rodinných důvodů dosahuje v České republice, v porovnání s dalšími zeměmi, průměrných hodnot. Soustředíme-li se pouze na ženy s dětmi do šesti let, je zřejmé, že v této podskupině je míra neaktivity výrazně vyšší a Česká republika se dostává do čela ostatních evropských zemí.

Faktory ovlivňující dopady přerušení nebo omezení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti na

Jak už z předešlého textu vyplývá, přerušení profesní kariéry nebo omezení pracovního úvazku může představovat jisté riziko pro další kariéerní postup.

Můžeme rozlišit dva hlavní druhy těchto rizikových faktorů:

▷ individuální/mikroúrovňové faktory (např. věk, rodinný status, počet dětí, vzdělání; délka působení na trhu práce, postavení v zaměstnání, sektor, ve kterém jedinec pracuje atd.; míra zapojení jedinců do neplacené práce v domácnosti a hodnotové orientace jedinců),

▷ systémové/makroúrovňové determinanty (problémy spojené s poptávkou po ženské pracovní síle – neochota zaměstnavatelů zaměstnávat ženy v reprodukčním věku do určitých profesí, pozic, typ legislativy zaručující rovné šance na trhu práce, existence služeb a opatření jako například formální péče o děti, mateřská a rodičovská dovolená atd., viz Chang 2000).

I když obě skupiny faktorů jsou velmi důležité a spolupůsobí na postavení žen na trhu práce, v tomto článku se zaměříme pouze na první z nich.

Esping-Andersen (2002) nebo Hakim (1992) zdůrazňují, že mladší ženy jsou mnohem více orientovány na svoji pracovní kariéru a kladou relativně větší důraz na seberealizaci na trhu práce než ženy dříve narozené. Data ESS z roku 2004 pro Českou republiku tuto skutečnost potvrzují. Ženy ve věkové kategorii 14–35 let statisticky významně méně než ženy starší souhlasily s výrokem, že pro dobro rodiny by žena měla být připravena omezit svoje působení na trhu práce. Proto si můžeme představit, že mladší ženy ponесou, díky svým vyšším ambicím a konkurenčním tlakům na trhu práce, omezení pracovní aktivity hůře než ženy starší. Také je velmi pravděpodobné, že mladší ženy porodily své děti v době po roce 1989, a byly tedy konfrontovány s výraznými změnami v oblasti rodinné sociální politiky, které mimo jiné zahrnovaly výrazný pokles státní podpory rodičům s dětmi, omezení počtu předškolních zařízení, zvláště pak těch pro děti do 3 let (Saxonberg, Sirovátka 2006), ale také ve sféře trhu práce, kde plnou zaměstnanost vystřídal tržní konkurenční systém s reálnou hrozbou nezaměstnanosti. Z výše uvedených argumentů je zřejmé, že je velmi složité oddělit od sebe vliv věku respondentek a vliv společenských změn, kterými respondentky procházely.

Dalším velmi důležitým socio-demografickým indikátorem je počet dětí, o které se žena stará. Ze zprávy OECD (2001) je patrné, že míra zaměstnanosti žen klesá s rostoucím počtem dětí.⁴

Třetím determinantem vnímání dopadů přerušení kariéry kvůli péči o děti může být rodinný stav respondentky. Ženy žijící se stálým partnerem mohou do jisté míry spoléhat na podporu a na to, že partner převezme určitou část zodpovědnosti spojené s péčí o dítě nebo o finanční zabezpečení rodiny. Můžeme proto předpokládat, že ženy sdílející domácnost s partnerem jsou

méně exponované dilematu, jak skloubit kariéru a péči o své potomky. Osamocení rodiče, v našem případě rozvedené, vdovy, odděleně žijící nebo svobodné matky, jsou nuceny skloubit finanční zabezpečení rodiny s péčí o děti a mnohem méně mohou spoléhat na podporu svých partnerů (Kilkey, Bradshaw 1996).

Čtvrtým socio-demografickým faktorem je stupeň vzdělání. Vychází ze teorie lidského kapitálu, jejíž základní tezí je, že se zlepšující se vzdělanostní a kvalifikační úrovně žen se zvyšuje

a zlepšuje jejich účast na trhu práce a výše jejich výdělku (Chiplin, Sloane 1976), předpokládáme, že ženy s vyšší úrovní vzdělání se budou méně často potýkat s negativními dopady přerušení nebo omezení své účasti na trhu práce. Tento předpoklad podporují také výsledky studie OECD z roku 2001, která uvádí, že matky předškolních dětí s vysokoškolským titulem jsou zaměstnané častěji než ženy se středním vzděláním a ženy se vzděláním základním (OECD 2001).

V dalších odstavcích navážeme na diskusi o lidském kapitálu žen a budeme se věnovat individuálním faktorům, které jsou spojené s postavením žen na trhu práce. Míra lidského kapitálu jednotlivce nezávisí výlučně na úrovni vzdělání a znalostí, ale je velmi úzce propojena i se zkušenostmi nabytými v pracovním procesu a délkou pracovní kariéry. Desai a Waite (1991) tvrdí, že čím delší pracovní zkušenosti ženy mají, čím výše stojí na žebříčku pracovní hierarchie nebo čím vyšší je jejich výdělečný potenciál, tím dříve se po porodu navracejí do svého povolání. Ženy, které mají dlouholeté a ceněné zkušenosti na trhu práce, si už v jeho rámci vydobyly určitou pozici, kterou nebudou chtít ztratit. Je proto pravděpodobné, že budou přerušovat kariéru na kratší dobu než ženy s méně pracovními zkušenostmi. Lze také předpokládat, že když ženy, mající dobré postavení v zaměstnání, přeruší kariéru kvůli péči o děti, jejich dosavadní zkušenosti jim do jisté míry zaručí, že o ně bude i po této přestávce na trhu práce zájem.

Při výčtu faktorů souvisejících se situací jedince na trhu práce a ovlivňujících vnímání dopadů přerušení nebo omezení účasti na trhu práce kvůli péči o děti na další kariéru matek, nesmíme zapomenout na vliv délky přerušení nebo omezení kariéry. Existují studie, které potvrzují, že čím déle jedinec neparticipuje na trhu práce, tím více kompetencí a příležitostí ztrácí a snižuje se jeho šance návratu a míra konkurenceschopnosti na trhu práce (Rhum 1999, Math and Meilland 2004). Předpokládáme tak, že čím delší dobu ženy strávily mimo pracovní trh, tím negativněji pociťovaly dopady této přestávky na svoji pozdější kariéru.

⁴ Tuto hypotézu nebudeme v rámci této studie testovat.

Poslední kategorie faktorů zahrnuje hodnotové orientace a volní strategie žen. Hakim (2002) například rozlišuje tři základní typy životních strategií žen:

-orientované na domácnost (vidí děti jako prioritu, která nemůže být narušena kariéerními ambicemi, nevstupují na trh práce, pokud to není nezbytně nutné, využívají té části sociálního systému, která je zaměřená na matky v domácnosti);

-orientované na práci (preferují kariéru před rodinným životem, jsou velmi často bezdětné a investují do svého lidského kapitálu);

-adaptabilní (snaží se kombinovat rodinu a děti, jsou často zaměstnány na částečný úvazek, využívají opatření regulujících trh práce ve prospěch žen, prostředky zaměstnanecké politiky státu a opatření zajišťujících rovnost příležitostí).

Můžeme předpokládat, že ženy více orientované na rodinu budou vítat možnost čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou nebo úplně vystoupení z trhu práce, přičemž důsledky tohoto přerušení své účasti na trhu práce na svoji další pracovní kariéru nebudou – díky svému přesvědčení o prioritě rodiny – vnímat negativně.

Metodologie a data

Hlavním tématem této studie je analyzovat subjektivně chápáné dopady mateřství na pracovní kariéru. Konkrétně se zaměříme na dvě hlavní výzkumné otázky: První otázkou je, jak české matky subjektivně vnímají dopady přerušení účasti na trhu práce kvůli péči o děti na svoji další kariéru v porovnání s matkami v ostatních evropských zemích. Druhá výzkumná otázka zkoumá faktory, které mohou mít vliv na vnímání dopadů přerušení účasti na trhu práce. Analýzy provádíme na vzorku žen, které v dotazníku uvedly, že mají alespoň jedno dítě a které alespoň na určitou dobu přerušily pracovní kariéru z důvodu péče o děti. Druhá výzkumná otázka je tedy zaměřena na analýzu faktorů, které mohou mít na percepci dopadů přerušení nebo omezení intenzity účasti na trhu práce vliv. V této části studie se zaměříme pouze na Českou republiku. Do modelu vstoupí nezávislé proměnné (faktory, jejichž vliv na závislé proměnné budeme zkoumat), které pracovně můžeme rozdělit do tří skupin:

1. faktory socio-demografické (rodinný status, alespoň jedno dítě narozené po roce 1989, vzdělání respondentky),
2. faktory spojené s postavením respondentek na trhu práce (délka přerušení pracovní kariéry nebo délka využívání možnosti pracovat na částečný úvazek kvůli péči o děti, současný status na trhu práce, vedoucí pozice v současném nebo posledním vykonávaném zaměstnání, typ

pracovní smlouvy, míra autonomie na pracovišti v současném nebo posledním zaměstnání, partnerův status na trhu práce, partner ve vedoucí pozici atd.),

3. faktory spojené s hodnotovou orientací jedince (význam přikládáný rodině a pracovní kariéře: nakolik by měla žena být připravena omezit své zapojení do placené práce v zájmu rodiny).

Výsledky analýzy

V první výzkumné otázce jsme zkoumali, jak ženy s dětmi v různých evropských zemích vnímají dopad přerušení pracovní kariéry z důvodu péče o děti na svůj další profesní život. Zaměříme-li se pouze na subjektivní percepci důsledků tohoto přerušení, vidíme, že nejvíce negativně vnímají přerušení respondentky v Rakousku, Německu, Velké Británii a Lucembursku. V těchto zemích je přibližně jedna třetina žen, které strávily nějaký čas péčí o své děti na plný úvazek, přesvědčena, že tato přerušení kariéry měla negativní dopad na jejich pozdější kariéru. Estonky, Finky, Češky, Dánky a Slovinky si naopak stěžují relativně nejméně. V těchto zemích procento žen, pociťujících negativní dopady, nepřesáhlo výrazně 15 %. I když přibližně jedna šestina českých žen vnímá jistá znevýhodnění spojená s tím, že zůstaly s dítětem nějakou dobu doma, jsou na tom v porovnání s ostatními zeměmi relativně dobře.

Tabulka 1: Negativní dopady péče o děti na plný úvazek na pozdější kariéru žen

Země	Určitě ano	Pravděpodobně ano	Pravděpodobně ne	Určitě ne	Celkem	N
Česká republika	4,8%	9,7%	85,5%		100,0%	965
Finsko	5,0%	6,5%	19,4%	69,1%	100,0%	643
Estonsko	5,3%	5,3%	30,5%	58,8%	100,0%	748
Dánsko	6,8%	7,9%	19,9%	65,5%	100,0%	443
Švédsko	7,0%	11,7%	26,4%	54,8%	100,0%	639
Slovinsko	7,3%	7,8%	31,6%	53,3%	100,0%	396
Norsko	7,7%	12,1%	24,4%	55,7%	100,0%	594
Polsko	8,2%	12,3%	37,1%	42,4%	100,0%	415
Portugalsko	9,2%	13,3%	18,3%	59,1%	100,0%	487
Belgie	10,2%	10,5%	16,3%	63,0%	100,0%	362
Španělsko	11,2%	11,2%	21,5%	56,1%	100,0%	223
Švýcarsko	13,2%	13,7%	13,7%	59,4%	100,0%	577
Řecko	13,6%	9,3%	19,5%	57,6%	100,0%	375
Velká Británie	14,4%	16,4%	26,5%	42,6%	100,0%	298
Lucembursko	17,3%	11,1%	17,7%	53,9%	100,0%	243
Německo	18,8%	14,2%	24,3%	42,7%	100,0%	810
Rakousko	20,1%	16,0%	26,0%	37,9%	100,0%	601

Zdroj: ESS 2004, vlastní analýzy

Poznámka: na otázku odpovídaly pouze ženy, které mají alespoň dítě a které uvedly, že v průběhu svého života strávily alespoň nějakou dobu péčí o své děti na plný úvazek (tz. v době péče o své děti nevykonávaly aktivně své povolání)

Vzhledem k tomu, že pouze malé procento českých žen mělo v době komunismu (v našem výzkumu tvoří většinu dotázaných) zkušenost s pracovní neaktivitou kvůli péči o děti a přerušovaly pracovní kariéru pouze po dobu mateřské dovolené, kdy jsou rizika přerušování kariéry mnohem menší, není překvapivé, že Češky vnímají dopady přerušování působení na trhu práce relativně pozitivněji než ženy v jiných evropských zemích.

Nyní se zaměříme na druhou výzkumnou otázku, a to které individuální faktory ovlivňují vnímání dopadů přerušování účasti na trhu práce kvůli péči o děti. Na základě údajů prezentovaných v níže uvedené tabulce můžeme konstatovat, že ženy se středním vzděláním s maturitou mají statisticky významně vyšší pravděpodobnost vnímat dopady přerušování kariéry kvůli péči o děti negativně v porovnání s ženami se základním vzděláním. Tato tendence může být vysvětlena tím, že ženy s vyšším vzděláním přerušování kariéry více riskují ztrátou kvalifikace a možnosti pracovního postupu než ženy se základním vzděláním. Také je zřejmé, že dopady přerušování kariéry mnohem hůře nesly ženy rozvedené, odděleně žijící, svobodné matky a vdovy než ženy vdané.

Ženy, které přerušily kariéru na více než dva roky, vnímají dopady přerušování statisticky významně méně negativně než ženy, které strávily péčí o děti dobu kratší než jeden rok. Tento výsledek může být do jisté míry překvapivý, protože je v rozporu s námi vyslovenou hypotézou, že čím déle zůstávají ženy mimo trh práce, tím negativnější dopady na jejich kariéru toto přerušování má. Možným vysvětlením je, že většina žen v České republice čerpá rodičovskou dovolenou do doby, kdy je jim garantován návrat do původního povolání. Pouze ženy s vysokoškolským vzděláním, které pravděpodobně vykonávají lépe placená povolání ve více konkurenčních segmentech trhu práce, nebo naopak ženy se základním vzděláním, které si z finančních důvodů nemohou dovolit čerpat rodičovskou dovolenou, se budou do pracovního procesu vracet co nejdříve po porodu.

To, že žena v době výzkumu nebo ve svém posledním zaměstnání měla smlouvu na dobu neurčitou, výrazně snižuje pravděpodobnost negativních dopadů přerušování kariéry. Tato skutečnost může být vysvětlena tím, že ženy, které v době, kdy se rozhodly pečovat o své děti, měly stabilní postavení na trhu práce nebo se jim jejich pozicí podařilo stabilizovat a dosáhnout dlouhodobé pracovní smlouvy později, patří mezi ty úspěšnější na trhu práce, a proto nemají tolik důvodů vnímat přerušování účasti na trhu práce jako negativní.

Velmi důležitým zjištěním tohoto článku je fakt, že ženy, které porodily alespoň jedno ze svých dětí po roce 1989, vnímají dopady přerušování kariéry kvůli péči o dítě dvakrát negativněji než ženy, které měly děti před rokem 1989. Za těmito výsledky mohou stát dvě možná vysvětlení. Prvním z nich je skutečnost, že v posledních desetiletích jsou ženy ve všech rozvinutých zemích stále více orientovány na svoji pracovní kariéru a generace od generace je méně a méně nakloněna tradičnímu rozdělení práce mezi pohlavími. Mladší ženy (porodily po roce 1989) tedy vnímají dobu strávenou mimo pracovní trh kvůli péči o děti jako jisté znevýhodnění a negativum pro svoji další kariéru. Druhým vysvětlením, které se nám zdá v kontextu České republiky realističtější, je, že změna sociálního systému, zrušení vnímají mnoha sociálních opatření (omezená dostupnost formální péče o nejmladší děti), zvýšení hrozby nezaměstnanosti a nejistota na trhu práce, to vše nutí mladé matky vnímat přerušování kariéry mnohem citlivěji a negativněji.

Tabulka 2: Výsledky logistické analýzy - faktory ovlivňující vnímání dopadů přerušování účasti na trhu práce z důvodu péče o děti na další kariéru ženy-matky

		Model 1 socio- demograf. ukazatele	Model 2 +délka péče	Model 3 + trh práce	Model 5 +postoje
Vzdělání	Základní [RK]				
	Střední/ vyučená	1,524	1,561	1,475	1,436
	Střední s maturitou	1,854	2,077*	2,130*	2,064*
Alespoň jedno dítě narozené v a nebo po roce 1989	Vysokoškolské	2,457*	2,750*	2,626*	2,214
	Žádné děti po 1989 [RK]				
Rodinný stav	Alespoň jedno dítě po 1989	3,034*	2,666*	1,805*	2,010*
	Vdaná [RK]				
Doba strávená péčí o dětí na plný úvazek	Rozvedená, odděleně žijící, vdova, nikdy vdaná	2,064*	2,108*	2,150*	2,117*
	Do jednoho roku [RK]				
	1 až 2 roky		0,658	0,638	0,730
Hlavní typ aktivity	2 až 4 roky		0,406*	0,373*	0,373*
	4 a více let		0,504*	0,454*	0,469*
	V placené práci [RK]				
Vedoucí postavení v současném nebo posledním zaměstnání	Nezaměstnaná			0,792	0,740
	V důchodu			0,576	0,556
	V domácnosti			1,699*	1,594
	Jiné (studující, postizžená, jiné)			3,766*	4,900*
Typ smlouvy v součas- ném nebo posledním zaměstnání	Ano [RK]				
	Ne			0,808	0,829
Žena by měla být připravena omezit placenou práci, pokud je to v zájmu rodiny	Na dobu neurčitou [RK]				
	Na dobu určitou			1,559	1,791*
Žena by měla být připravena omezit placenou práci, pokud je to v zájmu rodiny	Souhlasí [RK]				
	Ani tak, ani tak				0,291*
	Nesouhlasí				1,120

N: 825
Zdroj: ESS 2004, vlastní výpočty
Poznámka: [RK]=referenční kategorie
* statistická významnost na úrovni 0,05

Závěry

Hlavním cílem statě bylo zkoumat dopady přerušení pracovní aktivity z důvodů péče o děti na pracovní kariéry u žen-matek v České republice. Problematiku subjektivně vnímaných dopadů přerušení účasti na trhu práce jsme analyzovali ve dvou krocích. V prvním kroku jsme porovnávali, jak české ženy vnímají dopady péče o děti v kontextu vybraných evropských zemí. V druhém kroku jsme pak testovali hypotézy týkající se vlivu různých socio-ekonomických faktorů na vnímání důsledků kariérní přestávky z důvodu péče o děti.

ESS data z roku 2004 ukázala, že relativně velké procento českých matek přerušuje svoji pracovní kariéru za účelem péče o děti. Pouze 2 % respondentek uvádí, že svoji kariéru nikdy nepřerušily, ať už z důvodu mateřské, rodičovské dovolené nebo přechodu do pracovní neaktivity. To staví Českou republiku do čela zemí, ve kterých ženy kvůli dětem kariéru přerušují. Vzhledem k tomu, že v České republice je pouze malé procento žen, které jsou neaktivní na trhu práce, vyvozujeme, že většina výše uvedených přerušení účasti na trhu práce lze připsat mateřské a rodičovské dovolené. České matky státem garantované mateřské a rodičovské dovolené hojně využívají. Fakt, že mateřská a rodičovská dovolená jsou důležitou součástí jejich strategie, jak balancovat rodinný a profesní život, může být vysvětleno tím, že v České republice není příliš dostupná formální péče o děti do tří let věku.

Srovnáme-li dobu přerušení kariéry v České republice a v ostatních zemích, vidíme, že české ženy přerušují svoji kariéru z důvodu péče o děti nejčastěji na dva až deset let. Doba přerušení je samozřejmě závislá na počtu dětí, které žena má. Dodatečné analýzy ukázaly, že české ženy s jedním dítětem nejčastěji přerušují kariéru na dva až čtyři roky, ženy se dvěma a více dětmi většinou na čtyři až deset let. Toto potvrzuje náš závěr z předchozího odstavce, že doba přerušení kariéry z důvodu péče o děti v České republice víceméně odpovídá délce mateřské/rodičovské dovolené pro daný počet dětí.

Podíváme-li se na dopady přerušení pracovní kariéry, vidíme, že ženy v České republice, které na nějakou dobu přerušily své působení na trhu práce z důvodu péče o děti, si nejsou vědomy negativních dopadů tohoto přerušení na jejich další kariéru (85,5 %). Pouhých 14,5 % žen uvedlo, že výpadek z pracovního procesu měl na jejich další působení na trhu práce negativní dopad. V porovnání s ostatními evropskými zeměmi je toto procento relativně nízké. Vysvětlení je nasnadě. Češky vnímají dopady přerušení působení na trhu práce relativně pozitivněji než ženy v jiných evropských zemích, protože české matky v hojně míře přerušují pracovní kariéru pouze po dobu mateřské a rodičovské dovolené, kdy rizika negativních důsledků na pozdější

znovuzapojení na trhu práce jsou mnohem menší než v případě formální neaktivity.

I když výsledky jsou pro Českou republiku relativně uspokojivé, v druhé části statí jsme se rozhodli odhalit, které ženy-matky jsou negativním dopadům přerušení kariéry vystaveny nejvíce. Jako druhý krok našich analýz jsme proto zkoumali vliv vybraných mikroekonomických ukazatelů na to, jak české ženy-matky vnímají dopady přerušení účasti na trhu práce. Data ukazují, že ženy se středním vzděláním s maturitou vnímají dopady přerušení významně negativněji než ženy se základním vzděláním. Dále se potvrdila naše hypotéza o tom, že ženy žijící mimo manželský svazek, tedy ženy odděleně žijící, rozvedené, ovdovělé nebo svobodné matky, vnímají dopady přerušení kariéry hůře než ženy vdané. Fakt, že žena v době výzkumu nebo ve svém posledním zaměstnání měla smlouvu na dobu neurčitou, výrazně snižuje pravděpodobnost negativních dopadů přerušení kariéry. Vidíme také, že ženy, které strávily mimo pracovní trh dobu kratší než jeden rok vnímají dopady tohoto přerušení statisticky významně negativněji než ženy, které se péči o děti na plný úvazek věnovaly dva a více let. Velmi důležitým zjištěním je také, že ženy, které porodily alespoň jedno ze svých dětí po roce 1989, tedy v období transformace, vnímají dopady přerušení kariéry kvůli péči o dítě dvakrát negativněji než ženy, které měly děti před rokem 1989.

Literatura

- Bernhardt, E. M. (2000). Female Careers between Employment and Children; European Observatory of the Social Situation; http://europa.eu.int/comm/employment_social/eoss/downloads/sevilla_2000_bernhardt_en.pdf
- Desai, S., Waite, L. (1991). Women's employment during pregnancy and after the first birth: occupational characteristics and work commitment. Rand Research document. N-33-53-NICHD
- Esping-Andersen, G. et al (2002). Why We Need a New Welfare State. Oxford University, Oxford.
- Eurostat (2006). Europe in Figures. Eurostat Year Book 2006-2007. Eurostat, Lucembursko. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-06-001/EN/KS-CD-06-001-EN.PDF
- Hakim, C. (1992). Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour. European Sociological Review, Vol. 8, No. 2., pp. 127-152.

- Hakim, C. (2002). Do lifestyle preferences explain the pay gap? Paper presented to the Gender Research Forum conference on the Gender Pay and Productivity Gap Women and Equality Unit, DTI, London.
- Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labour market careers. *Work and Occupations*. Vol. 29 (November).
- Chang, M. L. (2000). The Evolution of Sex Segregation Regimes. *American Journal of Sociology*, Vol. 105, Issue 6, pp. 1658-1701.
- Chiplin, B, Sloane, P.J. (1976). Personal Characteristics and Sex Differentials in Professional Employment. *The Economic Journal*. Vol. 86, No. 344, pp. 729-745.
- Kilkey, M. Bradshaw, J. (1996). Lone Mothers, Economic Well-Being , and Politics. In: Sainsbury, D. ed. (1996) *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford University Press, Oxford.
- Leon, M., Millns, S. (2006). Parental, Maternity and /or Paternity Leave: Comparative European Perspectives. Paper presented at the SPA Annual Conference "The State of Welfare: Past, Present and Future. University of Birmingham.
- Math, A., Meilland, Ch. (16.09. 2004). Family related leave and industrial relations. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European industrial relations observatory on-line. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/2004/study/tn0403101s.html>
- OECD (2002) *Employment outlook*. OECD
- Román, A. (2006). *Deviation from the standards: effects on labour continuity and career patterns*. Dutch University Press, Amsterdam.
- Sainsbury, D. ed. (1996). *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford University Press, Oxford.
- Saxonberg, S.&Sirovatka, T.(2006). Failing family policy in post-communist Central Europe. *Journal of Comparative Policy Analysis*, 8(2), pp.185-202.
- Valentová, M. (2005). Začlenění žen na trhu práce. V: Sirovátka, T. et al. *Směřování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie*, 130-150. VUPSV, Brno.

Jak být dobrou matkou – strategie kombinace práce a rodiny a hegemonický diskurz mateřství

Radka Dudová

Problematika kombinace pracovních a rodinných povinností se již v České republice dočkala výrazné vědecké i veřejné pozornosti. Jsou zkoumány podmínky, jaké zaměstnancům, a zejména zaměstnankyním, nabízejí firmy jako zaměstnavatelé, jsou hodnocena opatření státní sociální politiky, jsou studovány představy a preference samotných zaměstnaných rodičů – matek, poněkud vzácněji i otců. Ve světle výsledků zkoumání této problematiky by se chtělo skoro konstatovat, že „sladování“ práce a rodiny je pro ženy velmi náročný a nerealizovatelný podnik. Přesto ale každodenní zkušenosti většiny žen, včetně mne samotné, ukazují, že to možné je – je možné kvalitně vykonávat svou práci a zároveň vychovávat své děti (i děti velmi malé). Cenou, kterou za to ale většina žen platí, jsou výčitky a pocity nedostatečnosti, nutnost vzdát se některých ambicí a akceptovat pozice hluboko pod úrovní vlastní kvalifikace, intenzita práce (formální a neformální) na hranici lidských možností. Tato cena je pokládána za automatickou daň pracující matky – ale je tomu tak skutečně? Je skutečně matka, která začne pracovat ještě před oslavou třetích narozenin svého dítěte nebo matka dvou školních dětí, která přijme špičkovou manažerskou pozici, nutně matkou krkavčí, jak se domnívá české veřejné mínění? Sociologie jako vědní disciplína ukazuje, že ne vše, co je v dané společnosti pokládáno za „přirozené“, a tudíž nezměnitelné a pevně určené, je takové ve skutečnosti.

To se týká i kulturních norem určujících, co je to „dobré mateřství“. V této kapitole se budu zabývat otázkou, jaký normativní diskurz mateřství v České republice v současnosti převládá a jak tento diskurz určuje možné strategie kombinace práce a rodiny pro zaměstnané matky malých dětí. Ukáží některé negativní důsledky tohoto diskurzu, ke kterým patří: špatná zaměstnavatelnost matek malých dětí, ztráta jejich kvalifikace, diskriminace při vstupu do zaměstnání, plýtvání lidským a vzdělanostním kapitálem a v neposlední řadě závislost, kterou současná situace od žen, jež se rozhodnou mít děti, vyžaduje. Závěrem poukážu na to, jak soudobý vládnoucí diskurz „dobrého mateřství“ stigmatizuje a ostrakizuje „jiné“ matky – ženy, které z různých důvodů nemohou nebo nechťejí přijmout kulturu předepsané podmínky, a přesto se domnívají, že dělají v dané situaci pro své děti to nejlepší.

Hegemonický diskurz mateřství

Mateřství není jen soubor konkrétních činností, aktivit, pocitů či praktik – může být zároveň

viděno jako specifický typ mocenského diskurzu. Diskurz chápeme jako množinu toho, jak se o určitém jevu či situaci mluví, píše a přemýšlí. Tyto způsoby určují hranice toho, co je v dané oblasti správné, přijatelné a co již nikoli. Hegemonický či vládnoucí diskurz mateřství určuje, co musí a naopak co nesmí žena říkat, myslet či dělat, pokud chce být „dobrou matkou“. Místo o diskurzu bychom také mohli hovořit o „kultu dobrého mateřství“ nebo o „mateřském mýtu“. V rámci diskurzu správného mateřství jsou některé praktiky a postoje definovány a reprodukovány jako „přirozené“, a to zpravidla takovým způsobem, aby došlo k reprodukování nerovností mezi oběma pohlavími. Dominantní sociálně konstruovaný diskurz mateřství určuje, jaké mají matky být, co mají dělat a co mají jako matky cítit.

V teoriích, jež jsou produkovány sociálními vědami, lze na jedné straně rozlišit snahu nalézt univerzální model mateřství (Nancy Chodorow, Sandra Rudick), a na straně druhé zkoumat a zdůraznit různé třídní a kulturní variace. Oba tyto přístupy se přitom shodují v tom, že mateřství je ideologicky tvarováno, řízeno a nařizováno. Mateřství zahrnuje tedy nejen konkrétní mateřské praktiky a aktivity, ale také kulturní víry, hodnoty a normy, které jsou odlišné v každé kultuře.

Pro popis diskurzu mateřství vládnoucího v současnosti v České republice je možné použít koncept „intenzivního mateřství“ (Hays 1996; Arendell 1999). Koncept intenzivního mateřství byl rozvinut v USA a ve své podstatě jej lze aplikovat s dílčími obměnami i na českou realitu. „Dobrá matka“ je podle něj zaměřena výhradně na pečování o své děti, své vlastní zájmy ztotožňuje se zájmy svých dětí, případně je staví do pozadí, věnuje svým dětem maximum své energie, času a citů. Podstatné je, že ideologie intenzivního mateřství zároveň přijímá a posiluje tradiční pojetí genderové dělby práce: od otcovství se stejné intenzivní a výlučné zaměření na dítě neočekává.

Mateřství je vnímáno jako takřka synonymické s ženstvím, oboje tvoří stejnou část identity. Pečování je významově spojeno s feminitou, a ta je zase spojena s možností mít děti. Ideologie mateřství zůstává zpravidla dlouho neotřesena i v případech, kdy v praxi dochází k mnoha změnám a transformacím genderových rolí. Navíc je pevně spojena s ideologií rodiny – převažujícím normativnímu diskurzu mateřství odpovídá i rodinná politika, a Česká republika je toho jednoznačným příkladem. Ačkoli se rodinný model s otcem živitelem a matkou pečovatelkou nevyhnutelně stává zastaralým (vzhledem k diferenciaci rodinných forem, nestabilitě manželství a zvyšujícím se počtu dětí narozených mimo manželství, a také vzhledem k situaci na pracovním trhu, kdy jeden plat již nestačí na užití celé rodiny a nikdo si nemůže být svým

místem jistý na celý život), ideál „rodiny s mužským živatelem“ stále stojí v pozadí většiny sociálních politik. Představa rodiny s mužským živatelem a ženskou pečovatelkou (a spoluživitelkou) je přítomna v „subtextech“ veřejné politiky, i když již neodpovídá realitě rodin ani situaci na pracovním trhu.

Hegemonický diskurz mateřství určuje, jak má vypadat správné mateřství, a předem vylučuje jakékoli jiné alternativy. Svazuje ženy identitou pečovatelky o děti a obecně pečovatelky o blaho ostatních. Neposkytuje ale matkám stejně vysoký sociální a ekonomický status, jako mají muži, ať naplní normativní požadavky dobrého mateřství sebelépe. To se nejzřetelněji vyjevuje například v okamžiku partnerského rozchodu, kdy žena zůstává se svými dětmi sama jako hlavní pečovatelka a zároveň žitelka – její obět v podobě opuštění práce a rezignace na svou kvalifikaci se může ukázat naopak jako to nejhorší, co pro své děti z hlediska jejich celkového blaha mohla ve svém životě udělat.

Hegemonický diskurz mateřství a strategie kombinace práce a rodiny v ČR

Ačkoli ve všech západních kulturách v současné době pravděpodobně najdeme hlavní rysy hegemonického diskurzu „intenzivního mateřství“, v konkrétních detailech se od sebe jednotlivé soustavy norem, hodnot a přesvědčení liší. Odlišují se také v souvislosti s tím, že jsou recipročně provázány se systémem sociální politiky, se zaměstnaneckou politikou podniků a s dostupností zařízení formální péče o děti v dané zemi. Konkrétní podoba vládnoucího diskurzu mateřství, tedy představy, jak by se měla chovat dobrá matka, nutně ovlivňuje způsoby, jakými matky v dané kultuře řeší problematiku kombinace práce a rodiny. V různých zemích jsou proto s úspěchem využívány a pozitivně hodnoceny jiné strategie. Už samo to, že se tyto strategie liší, ukazuje na sociálně konstruovaný charakter předpisu „dobrého mateřství“.

V České republice lze hegemonický diskurz mateřství popsat jednoduše pomocí několika nezpochybňovaných zásad:

▷ Matka patří k dítěti: Matka by po co nejdélejší možnou dobu měla být nepřetržitě přítomna u svého dítěte, intenzivně se mu věnovat, pečovat o ně a ukazovat mu svět. To zároveň znamená, že její vlastní zájmy přestávají mít jakoukoli váhu – nyní „patří“ (k) dítěti, stává se svým způsobem jeho majetkem. Navíc se očekává, že si toto období bude „užívat“ – zvolí si toto několikaleté období věnované výhradně dítěti dobrovolně, bude jí to působit radost a bude litovat každého okamžiku, který si s dítětem nevyčtne. Mnoho mladých matek tak získává pocit, že nejsou dostatečně dobrými matkami jen proto, že nejsou při pobytu doma s dětmi neustále šťastné

a spokojené. Matka patří k dítěti v podstatě napořád: do jeho tří až čtyř let výlučně, v době školní docházky mu ale také musí dodávat potřebnou oporu a být doma, když se vrací ze školy. V pubertě je na ní, aby dítě nepropadlo nezdravým návykům nebo partě, a toho nejlépe docílí svou přítomností v domově. Služba nekončí ani odchodem dítěte z domova: s narozením další generace by měla převzít povinnosti babičky.

▷ Do tří let by dítě mělo být s matkou: V České republice je rozšířena představa magické hranice tří let, pod kterou by matka neměla dítě opustit na déle než pár hodin, a to jen výjimečně. Do tří let dítěti pobyt v kolektivu škodí, od tří let naopak může prospívat. Uznává se sice, že některé děti mohou být zralé dříve, mnoho dalších je ale zralých ještě později, proto je žádoucí s nástupem do školky počkat nejlépe až po čtvrtém roce. Sociální politika tuto tříletou hranici posiluje, a navíc ještě posouvá dále, ať už aktivně (prodloužením rodičovského příspěvku, přijímáním dětí do školek až ve třech letech věku) nebo stále více pasivně (rušením jeslí, nedostatečným zajištěním míst ve školkách i pro tříleté děti).

▷ Správná žena zvládne všechno sama: Nejen veškerou péči o dítě, ale i všechny práce v domácnosti by matka měla obstarat sama bez cizí pomoci (maximálně s pomocí své matky či tchyně, která tak sama plní svou povinnost vůči hegemonickému diskurzu mateřství: být svému dítěti k dispozici i po jeho odchodu z domova a založení nové rodiny). Dobrá matka si nenajímá chůvy ani pomoc na úklid, ideálně si sama pěstuje bio zeleninu, rozhodně sama vaří a vždy z čerstvých potravin.

Ve výčtu zásad dobré matky by se dalo pokračovat dále a dále, toto jsou ale tři nejdůležitější. Výsledkem jejich působení je nejčastější strategie kombinace práce a rodiny, kterou podle různých sociologických výzkumů volí drtivá většina matek v České republice: před založením rodiny pracují na plný úvazek a jejich kvalifikace i finanční ohodnocení jsou velmi podobné mužské populaci. Po narození dítěte ale zůstávají doma na tři až čtyřleté rodičovské dovolené, na níž často plyně naváží rodičovskou dovolenou s druhým dítětem. Během tohoto mnohaletého období neudrží žádné kontakty se svou profesí a pracovištěm a málokdy předpokládají, že se skutečně vrátí na původní pracovní pozici. Česká republika je v evropském kontextu zemí, ve které se po rodičovském volnu vrací do původního zaměstnání nejmenší procento matek: celá polovina matek dnes končí rodičovskou dovolenou rozvázáním pracovního poměru (Kuchařová, Ettlerová, Nešporová, Svobodová, 2006). Po ukončení tohoto výhradně pečovatelského období nastupují do práce na plný úvazek, i když by raději volily úvazek částečný – ty ale nejsou zaměstnavateli v ČR poskytovány. Aby nadále zvládly péči o dítě či děti, volí takovou

práci, která nebude vyžadovat práci přesčas či práci v době, kdy není otevřena školka, na pozici, kde nebudou nepostradatelné a bude jim tolerována nepřítomnost v době péče o nemocné dítě. Přijímají proto i práci s nižšími požadavky na kvalifikaci, a hlavně s nižším finančním ohodnocením, a navíc jsou zpravidla vděčné, když takovou práci vůbec najdou. Nežádá se v této době potýkají s nezaměstnaností, pravidelně se setkávají s diskriminačními přístupy ze strany zaměstnavatelů. V důsledku toho je zaměstnanost žen-matek dětí do šesti let jedna z nejnižších v Evropě, ačkoli celkově je pracovní aktivita žen v ČR velmi vysoká. I když nakonec pracují na plný úvazek, nevyužívají ženy mnohdy plně svůj vzdělanostní kapitál a rozdíl mezi jejich příjmy a průměrnými příjmy mužů se silně prohlubuje.

Důsledky hegemonického diskurzu mateřství v České republice

Široce rozšířená praxe českých matek, jak jsem ji popsala výše, má mnohé praktické důsledky nejen pro ženy samotné, ale i pro další aktéry. K negativním důsledkům patří v první řadě obtížná pozice žen na pracovním trhu. Jak bylo řečeno, kvůli dlouhému přerušení pracovní aktivity ztrácejí ženy kontakt s pracovištěm, přicházejí o zkušenosti a praxi, jejich kvalifikace se znehodnocuje. To se jistě netýká všech odvětví stejně: zatímco pro některé se mnoho nemění, jiné se po třech či šesti letech vrací na úplně jiný pracovní trh, než jaký opustily. Výzkumy ukazují, že v málo kvalifikovaných a rutinních pozicích sice nehrozí ztráta kvalifikace, ale vládne tu větší nezaměstnanost, horší pracovní podmínky a neochota zaměstnavatelů vycházet vstříc matkám malých dětí. Na druhé straně pracovní podmínky kvalifikovaných žen na vyšších administrativních či řídicích pozicích jsou sice lepší, ale zase tu se zvýšeným nebezpečím hrozí ona ztráta kvalifikace a zkušeností, počítaje do toho i ztrátu sociálních dovedností a sebedůvěry. Důsledkem je vysoká nezaměstnanost matek po skončení rodičovského volna, nízké procento návratů do původní práce a akceptování méně kvalifikované a ohodnocené práce.

Problematické postavení žen na pracovním trhu, způsobené povahou norem obklopujících mateřství v ČR, se ale netýká jen matek samotných. I ženy, které se ještě matkami nestaly a třeba ani nikdy nestanou, musí nést dopady hegemonického diskurzu mateřství. Nejen, že jsou v soukromém životě tisíce způsoby volány k pořádku a je jim připomínáno, že jejich hlavním životním údělem a naplněním musí být mateřství, na pracovním trhu je od nich zaměstnavatelé poměrně logicky očekáváno stejné chování jako od většiny žen. Předpoklad, že každá žena okolo třicítky plánuje rodinu, bude mít v brzké době jedno nebo více dětí a opustí kvůli nim svou práci na tři a více let, je stále ještě zdrojem diskriminačních praktik při přijímání do zaměstnání.

Od podniků je samozřejmě nutné požadovat, ať už formou tripartitního vyjednávání, legislativními zásahy nebo pomocí pozitivní podpory, vytváření pracovního prostředí beroucího v úvahu soukromý život svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Přesto je třeba umět vnímat situaci i z úhlu pohledu zaměstnavatelů: pro mnohé z nich je v podmínkách volného trhu neudržitelné poskytnout zaměstnáváním ženám záruku, že je po třech či více letech příjmu zpět na odpovídající pracovní pozici. Mnozí se proto pomocí různých více či méně legálních strategií této povinnosti vyhýbají. Přitom ale v tomto systému také prohrávají: ztrácejí zkušenou pracovní sílu, musí za ni hledat náhradu a zaučovat dalšího pracovníka.

Z pohledu státu má hegemonický diskurz mateřství v ČR za důsledek obrovské plýtvání lidským a vzdělanostním kapitálem. Ženy, které (z velké části za peníze státu) vystudovaly nebo se vyučily, přestávají na dlouhou dobu pracovat a ani po návratu do zaměstnání nevyužívají svou kvalifikaci. V době, kdy nepracují, neplatí daně a naopak jsou státem podporovány, ať už formou rodičovského příspěvku nebo minimálně tím, že za ně stát platí sociální a zdravotní pojištění. Nejvýznamnější negativní důsledek hegemonického diskurzu mateřství v ČR se podle mého názoru ale nachází na individuální rovině a má podobu závislosti, do které se žena dostává, když se stane matkou. Najednou je na dlouhou dobu závislá na příjmu svého partnera. To sice v případě ideálního partnerství nemusí být problém a situace se může jevit jako výsledek spravedlivé dělby práce. Všechna partnerství ale nejsou ideální, rozvodové statistiky spíše ukazují, že jich není ani většina. Pokud se partnerství rozpadne, matka náhle získává primární finanční odpovědnost za své děti, a to ji v případě, že na několik let přerušila pracovní aktivitu a pak přijala málo ohodnocené místo, staví do velmi těžké situace. Podle výzkumu **Rodičovství po rozvodu partnerů**¹ se matky zejména v prvním roce po rozvodu potýkají se skutečnou chudobou. Pokud k rozvodu partnerství nedojde, může se závislost projevat mocenskou nerovnováhou ve vztahu až trpěným fyzickým násilím.

Není divu, že tyto negativní dopady norem a požadavků obklopujících mateřství v České republice mají za důsledek rozhodnutí mnoha mladých žen odložit narození svého (prvního) dítěte. Být „dobrou matkou“ totiž od ženy vyžaduje obrovskou oběť, znamená naprosté zrušení současného běhu života. České ženy tato rizika vědomě či nevědomě zvažují. Výsledkem je extrémně nízká porodnost v evropském i světovém kontextu.

Převládající normativní diskurz mateřství má bezpochyby i některé pozitivní dopady. Ty jsou ale hůře kvantifikovatelné a mnohdy sporné. Týkají se zejména dětí: pro děti jistě může být

¹ Kvalitativní výzkum Otcovství po rozvodu rodičovského páru, realizován v oddělení Gender a sociologie SOU AV ČR, v.v.i. v letech 2005-2006. 35 dotázaných. Kvalitativní výzkum Mateřství po rozvodu rodičovského páru, realizován v oddělení Gender a sociologie SOU AV ČR v roce 2007. 20 dotázaných.

přínosné, když jsou do tří či čtyř let života vzorně opečovávány, do kolektivu se vydávají jen v doprovodu matky, která není stresována pracovními povinnostmi. Stejně tak ale mohou trpět jednotvárností přístupu jediné pečující osoby, která může být frustrována nedostatkem sociálních kontaktů, uznání a sebedůvěry a ztrátou své životní seberealizace. Přikláním se k tomu, že matky samy vědí nejlépe, jaká péče je pro jejich konkrétní dítě v daném věku nejlepší; neměly by ale být ovlivňovány, donucovány a sankcionovány existujícím hegemonickým diskurzem „dobrého“ mateřství. Pokud se rozhodneme, že zájem dítěte musí být na prvním místě a že v zájmu všech dětí je být v prvních několika letech života pokud možno jen s rodiči, nesmí alespoň za toto rozhodnutí platit nejvyšší cenu samy matky, jak je tomu nyní. Řešením by mohlo být zkracování pracovní doby pro všechny pracovníky, zavádění flexibilních opatření a částečných úvazků pro oba rodiče, s použitím pozitivních kvót, které by skutečně motivovaly otce k jejich využívání, aby se pak tato opatření nestala jen další pastí, do které ženy-matky na pracovním trhu spadnou. Jiným řešením může být zkvalitňování institucionální péče o děti v malých kolektivech, v nichž bude pobyt pro dítě obohacemím, nikoli jen trpěným odložením.

Zároveň chci jako socioložka připomenout, že i psychologické normy, které mají v současnosti zásadní vliv na mocenský diskurz mateřství, jsou sociálně konstruované: co je ideální pro dítě v jedné kultuře, nemusí být vůbec pokládáno za ideální v kultuře jiné. Když bylo mému synovi deset měsíců, byla jsem dotazována svými francouzskými známými – matkami, zda se již chystáme do jeslí – dítě od jednoho roku přece již pobyt v kolektivu nutně potřebuje, jinak se podle psychologů nemůže správně socializovat.

Jiné diskurzy mateřství

Působení hegemonického diskurzu „intenzivního“ mateřství má ale ještě jeden důsledek, který zatím nebyl zmíněn. Okolo každého vládnoucího normativního diskurzu se vytváří množství alternativních, „jiných“ diskurzů, které mohou mít subverzivní funkci, nacházejí se ale v podřízené pozici. Jedinci, kteří nechtějí nebo nemohou naplňovat požadavky vládnoucího diskurzu, si vytvářejí své vlastní pravdy a hodnoty – jejich postavení je ale neustále zpochybňováno a ohrožováno sankcemi hlavního normativního diskurzu. V případě mateřství se jedná o „jiné“ typy matek: příkladem jsou matky nastupující do práce před uplynutím třetího roku dítěte, matky osamělé – svobodné nebo častěji rozvedené, či ženy, jejichž partneři se aktivně zapojují do rodičovství, například zůstávají nějaký čas s dítětem na rodičovské dovolené. Všechny tyto ženy se musí neustále vyrovnávat s normativním tlakem, který může mít podobu

otevřené diskriminace, odsuzování, pomluv, finančního znevýhodnění, případně soucitu. Na tento tlak reagují různé ženy různě, podle toho, jakými disponují zdroji podpory, v jakých socioekonomických podmínkách se nacházejí a jak jsou psychologicky odolné.

Objasněme si fungování hegemonického diskurzu mateřství na příkladu osamělých matek malých dětí. Podle převažujících norem se předpokládá, že matka nebude do 3-4 let věku dítěte pracovat a bude se mu intenzivně věnovat. Od osamělé matky se ale zároveň očekává, že své děti uživí. Osamělým matkám je tak jaksi udělena výjimka: pracovat mohou, protože musejí (jejich případná závislost na sociální podpoře státu je vnímána totiž také velmi negativně); jesse by měly být zachovány právě pro děti osamělých matek, které je nutně potřebují. To vše ale ve výsledku znamená, že osamělá matka nikdy nemůže být podle hegemonického diskurzu „dobrou matkou“, ať se snaží sebevíc – její dítě či děti budou podle všeobecné víry vždy trpět a ona sama se bude setkávat v každodenním životě s mnoha situacemi, které jí a její rodinu explicitně či implicitně znevýhodňují. K negativním důsledkům mocenského diskurzu „intenzivního mateřství“ je tedy třeba ještě přičíst škody a utrpení, které tato stigmatizace a vyčleňování „jiných“ matek přináší jim samotným a hlavně jejich dětem.

Závěr

Strategie kombinace práce a rodiny, kterou si každá rodina v konkrétní situaci volí, není jen výsledkem společného působení vnějších strukturálních podmínek a omezení (např. délky pracovní doby a dostupnosti kvalitní péče o děti) a osobních preferencí rodičů, otců a matek. Významnou roli při této volbě sehrává právě převažující normativní diskurz určující, jak by mělo vypadat správné mateřství (a otcovství). Tento diskurz je souhrnem toho, jak se o mateřství v dané kultuře píše a mluví (mezi odborníky, v médiích, na veřejnosti, ale i v soukromí rodin), a určuje, co se očekává od ženy, aby mohla být pokládána za dobrou matku. Hegemonický diskurz mateřství v České republice odpovídá konceptu „intenzivního mateřství“ a jeho obsah lze stručně shrnout do tří zásad: 1) matka patří k dítěti, 2) dítě by mělo být do tří let s matkou, a 3) správná žena všechno zvládne sama. Tyto normativní požadavky mají množství negativních důsledků, jak na úrovni individuální, tak na úrovni podnikové a institucionální. Jsou posilovány a podporovány současnou podobou sociální politiky České republiky a zároveň tuto politiku formují a legitimizují. Vládnoucí diskurz mateřství je v naší kultuře nesen zejména expertními výroky řady psychologů, které mnohdy směřují úroveň vědecko-výzkumnou, úroveň normativní a hodnotovou i úroveň osobní. Jednoznačně naplňují Foucaultovu tezi, podle které

„vědění je moc“. Tento expertní normativní diskurz se opírá o kritérium „zájmu dítěte“, které ovšem zdaleka není tak jednoznačně definovatelné, jak je mnohdy předstíráno. Zároveň se ale významně podílí na reprodukci stávajících genderových nerovností, na reprodukci sociálních nerovností obecně (tím, že dává apriori negativní znaménko práci zaměstnaných matek, která přitom pro mnohé rodiny může být jedinou cestou k získání uspokojivé životní úrovně) a tím na reprodukci stávajícího sociálního řádu.

Literatura

- Arendell, T. (1999). Hegemonic Motherhood: Deviancy Discourses and Employed Mothers' Accounts of Out-of-School Time Issues. Working Paper No. 9, Center for Working Families, University of California, Berkeley.
- Hays, S. (1996). The Cultural Contradictions of Motherhood. Yale University Press, New Haven, CT.
- Kuchařová, V., Ettlerová, S., Nešporová, O., Svobodová, K. (2006). Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. VÚPSV, Praha.

Flexibilní pracovní modely a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem v Estonsku

Kairi Talves

Úvod

Nové pracovní modely postprůmyslové ekonomie narušují časový prostor určený pro práci a pro rodinu. Neohraničená pracovní doba se stala pro hodně lidí realitou. Mnoho výzkumů již analyzovalo rozšiřování pracovních flexibilních modelů a způsobů, jakými ovlivňují ekonomiku a trh práce v Evropě. Daleko menší pozornost však byla věnována pozitivním a negativním dopadům této flexibility na jednotlivce, zejména na soukromý a rodinný život pracovníků a pracovník. Tento text si proto klade za cíl analyzovat flexibilní pracovní dobu v Estonsku a její dopad na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. V první části se podíváme na přehled vývoje flexibilních pracovních modelů za poslední dekádu. Druhá část operuje s údaji ESS 2004¹, ty v Estonsku ukazují vliv této nově zavedené flexibility na stres, který doprovází snahu o rovnováhu mezi prací a soukromým životem.

Flexibilní pracovní modely v Estonsku

Estonský trh práce prošel od počátku 90. let 20. století výraznými strukturálními změnami. Kromě změn v sektorech došlo i k přeměně pracovních forem a rozrůzněných potřeb zaměstnaných. Na druhou stranu se i zaměstnavatelé přizpůsobili novým pravidlům a potřebám tržního hospodářství v postsovětské éře.

Rozdělení trhu práce se dotklo mužů i žen. Zatímco v dobách Sovětského svazu jsme mohli mluvit o formální rovnoprávnosti pohlaví, dnes pracovní segregace předepisuje na trhu práce rozdílné pozice a odlišná postavení obou pohlaví. Flexibilní způsob práce je v Estonsku častější u žen než u mužů. Práce na částečný úvazek (méně než 35 hodin týdně) si mezi ženami získala oblibu, zároveň se však za posledních několik let ustálila i mezi muži. Mladí lidé a starší osoby se uchylují k práci na částečný úvazek nejvíce. V roce 2006 pracovalo na částečný úvazek 21 % žen v rozmezí 15-24 let, u mužů to však bylo pouze 8 %. Částečné úvazky ztrácí na významu pro věkovou kategorii 25-49 (pouhá 3 % mužů a 7 % žen), ale opětovně získávají na významu v předdůchodovém období, kdy takto pracuje 7 % mužů a 16 % žen spadajících do věkové skupiny 50-74.

Práce na částečný úvazek se obvykle dělí na dvě kategorie: dobrovolná a vynucená. Politika a směrnice EU na dobrovolnou práci na částečný úvazek nahlížejí jako na snahu, jak vyjít vstříc

uspořádání času mezi prací a rodinou, a tím dosáhnout rovnováhy mezi pracovními povinnostmi a závazky spojenými s péčí a výchovou (např. viz Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010²). V Estonsku hlavní důvody k práci na částečný úvazek nesouvisí s potřebou o vytvoření rovnováhy mezi prací a rodinou, ale odvíjejí se od vstupu na trh práce a odchodu do důchodu. Ačkoli celková míra zaměstnanosti žen je celkem vysoká, pouze 34% pracujících žen je matkou dítěte, kterému jsou 0-2 roky. Dlouhá mateřská dovolená, snaha udržet si práci, rodičovské příspěvky, malá nabídka prací na částečný úvazek a omezená nabídka zařízení, která by se o děti postarala, jednoznačně v tomto období podporují odevzdání se rodině bez většího prostoru jakékoli pracovní činnosti. Navíc ke změnám pracovních poměrů na plný úvazek dochází velice pozvolna, v Estonsku stále převládá podpora tradičních forem práce (Värk, 2007).

Flexibilní pracovní doba a rovnováha mezi prací a osobním životem

Tato část se opírá o analýzu dat, která pocházejí z ESS 2004, vysvětlují totiž spojitost mezi pracovní dobou a rovnováhou pracovního a osobního života v Estonsku³. Pokud zhodnotíme faktory WIF (práce zasahující do rodinného života) a FIW (rodina zasahující do práce) dá se v estonské populaci vysledovat silnější orientace na práci – 24% mužů a 17% žen se domnívá, že práce jim často zabraňuje trávit čas s rodinou. Zároveň si však pouhá 2% lidí obou pohlaví myslí, že povinnosti vůči rodině jim pracovní proces ztěžují. Taktéž muži údajně pociťují větší stres vyvolaný prací než ženy a trpí daleko více nevyvážeností mezi pracovním a rodinným životem. Odlišné pracovní modely způsobují, že pracující přistupují k rovnováze mezi prací a soukromým životem rozdílně. Muži, kteří pracují přesčas a v práci tráví více než 40 hodin týdně, pociťují WIF (práce, která zasahuje do rodinného života) nejsilněji, 36% mužů s častými přesčasovými povinnostmi považuje za problematické. Ovšem i mezi muži pracujícími na částečný úvazek je relativně vysoký počet těch, kteří WIF vnímají také jako problém – 25% mužů. Nejnížší WIF se vyskytuje mezi muži, kteří mají běžnou pracovní dobu (40 hodin týdně) – pouhých 15% říká, že pracovní závazky je vystavují stresu.

U pracujících žen přesčasovými povinnostmi rovněž náleží k faktorům, které WIF ovlivňují – 30% žen s přesčasovými povinnostmi pociťuje vyšší WIF a častěji žijí v důsledku pracovních povinností ve stresu. Oproti mužům jsou však ženy pracující na částečný úvazek celkem vyrovnané, práci

¹ R Jowell and the Central Coordinating Team, European Social Survey 2004/2005. Data k dispozici na Norwegian Social Science Data Services, domovská adresa <http://ess.nsd.uib.no/>

² Stanovisko Evropské ekonomické a sociální komise k Plánu pro dosažení rovnosti pro ženy a muže [Roadmap for equality between women and men] 2006-2010 <http://eur-lex.europa.eu/>

jako přítěž nevnímají a nebrání jim ani v plnění rodinných závazků. Pouze 11% žen připouští, že tyto problémy jim jsou vlastní.

Vyšší hodnota FIW znepokojuje více ženy než muže. Jen několik lidí obou pohlaví přiznává, že závazky vůči rodině zhoršují jejich pracovní situaci, ovšem mnoho lidí to považuje za občasný problém. Samozřejmě se tento bod stává problémem zejména pro osoby, které často zůstávají v práci přesčas. 31% žen a 26% mužů pracujících více než 40 hodin týdně usuzuje, že rodinný život jim někdy do práce zasahuje. U pracujících na částečný úvazek je stejného názoru 18% žen a 10% mužů.

Po analýze WIF a FIW u lidí s rozdílnou pracovní dobou se podíváme blíže na přístup k práci členů těchto odlišných skupin. Obecný trend u obou pohlaví říká, že lidé s kratší pracovní dobou by rádi pracovali více (80% mužů a žen), zatímco ti, kteří pracují obvykle přesčas, žádají snížení počtu hodin (47% mužů a 67% žen). Lidé s běžnou pracovní dobou si pracovní zatížení celkem pochvalují, 55% mužů a 68% žen by si rádo ponechalo současný počet hodin.

Nicméně, přihládneme-li ke stresu, který práce u Estonců vyvolává, je počet těch, kteří by rádi pracovali více než dosud, poněkud zvláštní. Zejména pak muži, kteří mají běžnou pracovní dobu, by uvítali navýšení hodin, až 41% mužů s dosavadními 40 hodinami týdně připouští, že by pracovalo i více hodin. A 27% mužů s více než 40 hodinami by si hodiny strávené v práci ještě navýšilo. Ženy se však pokouší vlastní pracovní zatížení snížit, odráží se to i ve faktu, že ony považují pracovní dobu za ideální. Jsou rovněž více spokojené se současným stavem, anebo by uvítaly snížení hodin. 25% žen s běžnou pracovní dobou by chtělo pracovat více a 18% těch, které jsou v práci přesčas, by pracovalo i více.

Závěr

V Estonsku nejsou flexibilní modely práce příliš rozšířené. Mnoho lidí je totiž zaměstnáno tradičním způsobem. Přesto se ale flexibilita a flexibilní pracovní doba stávají na estonském trhu práce častějším fenoménem. Pro ženy platí za netradiční formy práce ta na částečný úvazek a pro muže zase práce na přesčasy (prodloužená pracovní doba nebo prodloužené pracovní týdny). Zdá se, že částečné úvazky obvykle fungují na základě nepravidelné pracovní doby, na jejíž rozložení zaměstnanec či zaměstnankyně nemají vliv. To může částečně vysvětlovat výši stresu a nerovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, kterou tyto lidé přiznávají.

Na druhou stranu to vypadá, že zaměstnání na plný úvazek má neochvějnou pozici v povědomí estonských lidí. Tradiční rozdělení rolí a stereotypní vnímání pohlaví, které vyzdvihuje muže

jako živitele rodiny, stále ovlivňuje nemalé procento lidí a působí na jejich názory ohledně rovnováhy mezi prací a rodinou. Práce a společenský úspěch vyvolávají v lidech stres, zejména muži, jak dokazuje tato analýza, se cítí vlivem velké pracovní zátěže zranitelní a deprimovaní.

Literatura

Värk, A (2007). Flexible working time. Thematical bulletin I/2007. Statistics Estonia [Tööaja paindlikkus. Teemaleht I/2007, Eesti Statistikaamet].

Věda jako profese: vědkyně na akademické dráze Alice Červinková a Marcela Linková

„V zásadě se domnívám, že pouze ženy, které se cele věnují vědě a odsouvají osobní život, jsou jedinými potenciálními kandidátkami na vedoucí vědecké pracovníky. Ale musí se vzdát mnoha věcí a dalo by se to také pokládat za sebe-diskriminaci, protože přece jde vždycky o naše vlastní rozhodnutí.“

(účastnice mezinárodního workshopu Young Scientists, 25. 4. 2003, Praha)

Věda představuje ucelený systém utváření a distribuce znalostí¹, zároveň můžeme oblast vědy a výzkumu nahlížet jako specifický segment trhu práce. Organizace a povaha vědecké práce vytvářejí takové pracovní prostředí, ve kterém je potřeba dlouhé období pro získání kvalifikace, a zároveň se jedná o prostředí s velkou mírou kariérní nejistoty. Při budování akademické dráhy hraje ve zvyšující se míře roli mobilita, pohybujeme se tedy zároveň na poli transnacionálního trhu práce.

V průběhu 90. let se začíná otázka rovného postavení žen ve vědě prosazovat jako politicky aktuální téma v různých zemích Evropy, na úrovni Evropské unie a o něco později i v ČR. Tato otázka je interpretována především řečí čísel – pozornost je věnována nízkému zastoupení žen ve vědě, zejména ve vedoucích pozicích. Poukazuje se na skutečnost, že ačkoliv počet vysokoškolsky vzdělaných žen je víceméně stejný jako počet vysokoškolsky vzdělaných mužů, v akademickém prostředí jsou ženy zastoupeny v menší míře². Tento proces je popisován metaforou dřevěného potrubí – tak, jak pokračuje akademická dráha, ženy z ní vypadávají (například na úrovni profesorských pozic působí jedna vědkyně a deset vědců). Politiky se tak zaměřují dvojnásobně směrem – na „získávání“ studentek pro vědeckou práci a dále na překážky a důvody, díky kterým vědkyně z akademické dráhy vypadávají. Pro tyto překážky se vžila metafora skleněného stropu. Ten představuje neviditelné bariéry, které ženám brání pokračovat ve vědecké dráze na vyšších – a tedy samostatnějších a odpovědnějších – pozicích.

Jako téma veřejné politiky se téma postavení žen ve vědě objevuje také v souvislosti s pojetím vědy a výzkumu jako nástroje ekonomického rozvoje společností. Z hlediska vědní politiky a politiky zaměstnanosti je nízké zastoupení žen ve vědě problémem, který si zaslouží specifickou pozornost, neboť ekonomický rozvoj společnosti je v dokumentech veřejné politiky úzce navázán na inovace a znalost, zejména inovace a znalost ve vědě a technologiích (Národní

politika výzkumu a vývoje ČR pro léta 2004–2008³, Národní inovační politika České republiky na léta 2005–2010⁴, Strategie hospodářského růstu⁵). Ženy jsou v rámci této představy chápány jako nedostatečně využitý lidský zdroj, kterého je nutné lépe a efektivněji využívat z důvodu dosažení lepšího ekonomického výsledku společnosti.

Evropské politiky věnují pozornost především otázkám vertikální a horizontální segregace, měření vědeckého výkonu, pronikání žen do rozhodovacích pozic a přístupu k finančním zdrojům⁶. Ve všech těchto oblastech politického zájmu stojí v popředí otázka dělby práce v soukromém sektoru v souvislosti s genderovým kontraktem – tedy tomu, že za péči o rodinu a domácnost mají primární zodpovědnost ženy. Celá tato oblast spadá pod hlavičku harmonizace vědeckého a soukromého života (work-life balance).⁷ Na jednu stranu je zde tedy zájem (politický, ekonomický, rovnopříležitostní⁸) se otázkou harmonizace soukromého a pracovního života věnovat, na druhou stranu jsou zde historicky dané institucionální podmínky, (uznávány jako univerzální a nediskriminující), které jsou ti, jež jim nemohou dostat, nuceni individuálně vyjednávat.

¹ Podle Frascati manuálu je věda definována jako „systematické aktivity, které jsou úzce spojeny s vytvářením, rozšiřováním, diseminací a aplikací vědecké a technologické znalosti ve všech oborech vědy a technologií“. Dle Frascati manuálu věda zahrnuje jak přírodní tak sociální vědy. (Frascati Manual 1992).

² Například v ČR v roce 2005 působilo v akademické oblasti 32,2% doktorek, 15,6% docentek a 8,7% profesorek. Zdroj: ČSÚ. Výzkumní pracovníci ve vládním sektoru a vyšším školství podle kvalifikace

³ <http://www.vyzkum.cz/storage/att/1FA326578097C871278DB3A833CF5841/NPVAV%20aktualizovan%33a1.pdf>

⁴ <http://www.vyzkum.cz/storage/att/D585A235FD706523B2F40970946EC49B/NIP-%20851.pdf>.

⁵ <http://www.vyzkum.cz/storage/att/2E19C964AA2946D68D17482DC5DDFA0D/SHR%20Expert%20Final.pdf>.

⁶ Council Resolution of 26 June 2001 on science and society and on women in science (OJ C 199, 14.7.2001, p. 1–2), Council Resolution of 20 May 1999 on women and science (OJ C 201, 16.7.1999, p. 1–1), Council Resolution of 27 March 1995 on the balanced participation of men and women in decision-making (OJ C 168, 4.7.1995, p. 3–4), Women and Science – Mobilising women to enrich European research. Communication of the Commission adopted on 17 February 1999 (COM (1999) 76 final) (PDF, – 220 Kb).

⁷ Krátký pohled na vývoj toho, jak je otázka harmonizace v posledních třiceti letech rámována, ukazuje, že se z problému, který byl převážně řešen jako feministický, stal problém rovnopříležitosti a ekonomický. Na této cestě se sice dostal na agendu tvorby obecně zaměstnaneckých či specificky vědních politik a na jeho řešení jsou alokovány i určité finanční prostředky (např. v rámci Evropského sociálního fondu). Změnila se ale základní argumentace. Otázka harmonizace není vyjednávána jako problém hodnot, ale jako problém institucí a žen, které se společně snaží najít model, jenž bude pro instituce finančně výhodný a ženám umožní pracovat, vychovávat děti a starat se o domácnost (ať již samy nebo zprostředkovaně tím, že si budou moci zaplatit třetí osobu). Na druhé, případně třetí směně, se tedy nic nemění. Stávající opatření ani nepředstírají, že by jejich cílem měla být i změna v distribuci odpovědností a rolí, tudíž i role mužů. (Linková 2007)

⁸ Termín rovnopříležitostní používám k označení politicky motivovaných kroků a opatření, jež mají naznačit politickou podporu řešení otázky rovnosti žen a mužů, které se ovšem nevěnují řešení nerovné distribuce moci, zdrojů a odpovědnosti v soukromé sféře. Zaměřují se tudíž pouze na vytvoření podmínek na trhu práce, které umožní ženám s dětmi plnohodnotnější zapojení bez toho, že by bylo nutné cokoli měnit na stávající organizaci práce. Tento přístup tak naprosto ponechává stranou např. genderové předpojatosti v hodnocení vědecké práce, to, že stávající model lineární výzkumné dráhy je z definice diskriminující, tj. nevěnuje se hodnotám, které jsou neviditelné do tohoto systému vepsány atd.

V následující části představíme čtyři různé přístupy k problematice žen ve vědě, včetně jejich politických implikací, jak je vypracovala francouzská socioložka Nicky LeFeuvre (2000). Jejich konceptualizace pomáhá pochopit různost teoretických perspektiv, vztahujících se k problematice žen ve vědě, a zároveň jejich provázanost s perspektivami veřejných (konkrétně vědních) politik. Tyto přístupy vedle sebe koexistují a rozvíjejí se, stejně jako politiky na podporu žen ve vědě. Podle prvního přístupu, tzv. perspektivy „femininních hodnot“, přináší vstup žen do akademického prostředí příležitost pro vnesení tzv. ženských hodnot, jako je altruismus, empatie atd., do utváření vědecké znalosti. Zvyšující se zastoupení žen ve vědě povede k proměně principů, na kterých stojí akademický výzkum (které jsou naopak spojovány s mužskými hodnotami jako nezaujatost, soutěživost atd.). Opatření vycházející z tohoto přístupu se pak soustřeďují na projektování takové akademické dráhy, která bude akceptovat odlišnost žen, a to především jejich zodpovědnost v oblasti péče v soukromé oblasti. Druhý přístup, tzv. přijatá mužskost, se zaměřuje na ty vědkyně, které v akademickém prostředí uspěly, a poukazuje na to, že tyto vědkyně přijaly mužské modely chování a hodnot, přizpůsobily se tradičnímu duchu akademického prostředí. Politická opatření navazující na tuto perspektivu se pak soustředila na zajištění stejných podmínek pro vědkyně, jako mají jejich mužští kolegové. Konkrétně se to může projevat v zavádění finančně dostupných služeb péče o děti a domácnost (aniž by se ovšem bralo v potaz vyšší zapojení mužů do těchto aktivit). Třetí, tzv. patriarchální přístup, se zaměřuje na téma žen ve vědě z perspektivy jejich nedostatečného zastoupení v akademickém prostředí.

Nedostatečné zastoupení žen ve vědě je vysvětlováno skrze mocenské rozložení sil ve společnosti (patriarchát). Při implementaci politik rovných příležitostí působí patriarchát tak, že například tam, kde dojde k feminizaci určité profese, zároveň klesá její prestiž. S tím také souvisí nedůvěra v rovnopříležitostní politiky, protože patriarchální uspořádání působí ve svém důsledku tak, že dochází ke znovuuštění genderových hierarchií. Poslední představovaný přístup, jehož zastávkyní je také autorka, se nazývá genderová eroze (tedy narušení genderového pořádku). V tomto přístupu je gender chápán jako historicky situovaný sociální proces. Diferenciace (mezi pohlavími) a hierarchie jsou považovány za dva zásadní sociální mechanismy, které produkují nerovnost mezi muži a ženami. Ve vztahu k politikám rovných příležitostí tento přístup poukazuje na paradox, který je těmto politikám vlastní: podpora žen jako skupiny se společnými biologickými znaky podporuje konstrukci „přirozených rozdílů“, které jsou považovány za zdroj nerovnosti. Autorka navrhuje zaměřit se na to, v čem jsou muži jiní (nepřipisovat jinakost pouze ženám). To ale podle ní nestačí, rovnopříležitostní politiky by měly brát v potaz

sociální konstruovanost pohlavní binarity mezi muži a ženami a podporovat „zaměnitelnost“ mužů a žen v pracovní a soukromé sféře.

Akademická dráha

Akademická dráha je koncipována lineárně (Murray 2000). To znamená, že se předpokládá profesní kontinuita, je kladen důraz na nepřerušeni vědecké dráhy a na vědecký postup. Z hlediska stávající dělby rolí a odpovědnosti v rodině je představa takové vědecké dráhy ideálem, kterému vědkyně mohou dostat pouze s obtížemi. Vzhledem k tomu, že tato přerušeni dráhy nejsou řešena systémově, jejich úspěšné zvládnutí závisí na individuálním vyjednávání v rámci instituce⁹. Mateřská a rodičovská dovolená mohou v některých vědních oborech a institucích představovat překážku pro pokračování započaté vědecké dráhy. Týká se to především přírodních a technických věd. Věda a technologie se rozvíjejí velice rychlým tempem, což ztěžuje návrat po kariérní přestávce. Rostou nároky na obnovení znalostí v oboru, který se během dvou let může dramaticky posunout. Jak uvádějí vědkyně, je návrat po kariérní přestávce velmi obtížný, což lze dokreslit slovy jedné vědkyně „přežila jsem to“¹⁰. Po návratu z rodičovské dovolené se zase potýkají s tím, že mají nižší počet publikací, než jejich kolegové a kolegyně, kteří pokračovali v nepřerušeni akademické dráze. V souvislosti s touto zkušeností (přerušeni dráhy) a případně v souvislosti s dalším možným přerušeni, je jejich ochota podávat dlouhodobé granty a vést výzkumné týmy menší. Ve vysoce kompetitivním vědeckém prostředí tak může „mezera“ v CV představovat dostatečný důvod pro odmítnutí kandidátky (či kandidáta) na vědeckou pozici.

Za účelem standardizace kariérních drah ve vědě jsou vytvářena kritéria pro vědecký postup: jsou vyvíjeny různé systémy hodnocení výkonu, ať již výzkumných týmů či jednotlivců. Výkon je hodnocen především počtem publikací v impaktovaných časopisech a rostoucím citačním indexem vědců a vědkyň za určité období. Ti pak procházejí v rámci ústavů Akademie věd ČR atestacemi, na vysokých školách se zase předpokládá (nebo lépe vyžaduje) postupné dosahování akademických hodností (doktorát, docentura). V akademickém prostředí je tedy nemožné

⁹ Více viz. Šaldová, K., Tenglerová, H. 2006. Tady je na dohodě vlastně úplně všechno. Příklady dobré praxe na cestách labyrintem sladování soukromého a profesního života. Str. 36 – 41. In: Šaldová, K. (ed.) Cesty labyrintem. O vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

¹⁰ Některé vědkyně hovoří o návratu do výzkumu po přestávce na rodičovství v termínech „přežití“ („přežila jsem to“). Výzkumné poznámky M.L. Projekt KNOWING.

dlouhodobě zůstávat na stejné pozici bez rozvoje vědeckých kompetencí. Z výpovědí vědkyň¹¹ vyplývá jasná obava z toho, že přerušení vědecké práce v důsledku péče o dítě povede ke snížení jejich publikační činnosti.

Vzhledem k tomu, že hodnocení pracovníků a pracovnic se provádí po určitých časových obdobích (obvykle pět let), nebo se pro dosažení akademických hodnot používají časové limity, je např. dvouletá kariérní přestávka zásadním faktorem, který má negativní dopad na hodnocení takové pracovnice či pracovníka. Poměřovat publikační výstupy vědců a vědkyň s kariérní přestávkou a bez ní jednoznačně vyznívá v neprospěch vědkyň a vědců s přestávkou. Tento nepoměr si některé instituce uvědomují a zvažují zavedení opatření, jejichž cílem bude tento hendikep snížit. Jde o opatření nezapočítávat období strávené péčí o děti na rodičovské a mateřské dovolené do období hodnocení. Tudíž se hodnotící období prodlouží právě o dobu strávenou na takové dovolené.

Dalším hodnotícím hlediskem a důležitým předpokladem pro kariérní postup je schopnost získávat grantovou podporu. Ta hraje specifickou úlohu na počátku akademické dráhy i v jejím průběhu. Pro začínající vědce a vědkyně je obtížné konkurovat zkušeným kolegům a kolegyním v grantových soutěžích. Jedním z kritérií získání grantové podpory je i tzv. vědecká kompetence, která se měří počtem řešených grantů, publikací atd. Začínající vědci a vědkyně nemohou takové profesní životopisy nabídnout. Jedním ze systémových kroků na podporu samostatné práce začínajících vědců a vědkyň je zavedení specifických programů podpory. Ty byly zavedeny Grantovou agenturou Akademie věd (GA AV ČR) v roce 2002 a Grantovou agenturou České republiky (GA ČR) v roce 2003. GA AV ČR zavedla juniorské badatelské projekty, které jsou určeny specificky studujícím a absolventům doktorského studia. Možnost ucházet se o grant v tomto schématu byla limitována věkem 35 let. GA ČR vyhlásila veřejnou soutěž o postdoktorské grantové projekty. Stejně jako v prvně jmenovaném grantovém schématu, nesměli být uchazeči starší 35 let a doba od ukončení doktorského studia nesměla být delší než čtyři roky. Jak věková hranice, tak čtyřletý časový limit od ukončení doktorského studia, vychází z představy nepřerušené, lineární akademické dráhy a má diskriminační efekt pro rodiče na rodičovské dovolené. Obě grantové agentury učinily opatření k odstranění tohoto diskriminujícího nastavení.¹² GA AV ČR od roku 2006 připočítává k věkovému limitu 35 let pro juniorské granty, jichž se účastní studující doktorského studia i jeho absolventi/absolventky, dva roky za každé dítě, pokud se žadatelka nebo žadatel o grant vrací na pracoviště z rodičovské dovolené. Navíc je v případě úspěšného získání grantu umožněn řešiteli nebo řešitelce odklad zahájení jeho řešení až o de-

vět měsíců. Od roku 2007 se změnila kritéria pro možnost zúčastnit se soutěže o postdoktorské badatelské projekty. Věkový limit 35 let, který mohl být na žádost zvýšen z důvodu absolvování mateřské dovolené (tedy o 28 týdnů), byl zcela zrušen a nahrazen limitem čtyř let od ukončení doktorského studia. Z tohoto limitu je navíc vyňata doba strávená na mateřské i rodičovské dovolené (tedy maximálně doba tří let). GA ČR tak odstranila nejen přímou diskriminaci na základě věku, ale i nepřímou diskriminaci na základě pohlaví z důvodu péče o dítě.

Získání grantové podpory je důležité i v další akademické dráze, zejména v případech vedoucích výzkumných týmů, na nichž leží odpovědnost zajistit chod celého týmu, a to především v těch případech, kdy grantové prostředky slouží k zajištění výzkumu jak z hlediska materiálního zabezpečení výzkumu, tak z hlediska finančního zajištění výzkumníků a výzkumnic. Získání grantové podpory a jeho úspěšné řešení ovšem předpokládá, že člověk bude po dobu tří až pěti let časově dostupný grant řešit. V tuto chvíli existuje pouze omezené množství grantů, které je možné přerušit z důvodu péče o dítě. Česká republika toto opatření nezavedla přesto, že bylo doporučeno k přijetí Národním kontaktním centrem – ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., odpovědným grantovým institucím v ČR.¹³

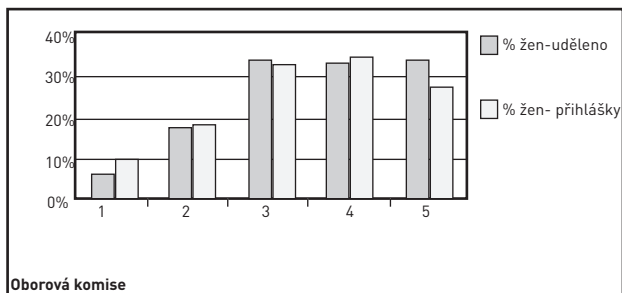
Vědkyně si uvědomují povinnosti vázící se k řešitelství grantů a „závislosti“ členů a členek řešitelského týmu na hlavním řešiteli projektu. Právě obava, že nebudou moci těmto nárokům dostát v případě těhotenství, vede k nižší míře zastoupení žen mezi uchazečkami o grantovou podporu.¹⁴ V ČR tvoří ženy přibližně 20 % uchazečů o grantovou podporu a právě obava z možného souběhu řešitelských a rodičovských povinností je jedním z důvodů nízké účasti žen v soutěži o grantovou podporu. V současné době neexistují žádná opatření, která by se věnovala řešení nízkého zastoupení žen mezi uchazeči o grantovou podporu, a to jak na české tak evropské úrovni. Lze shrnout, že přestože je nastavení grantové soutěže genderově neutrální, proces ucházení se o granty je silně ovlivněn výše popsanými genderovanými procesy.

¹¹ Výzkumné poznámky a skupinový rozhovor s vědkyněmi v rámci projektu KNOWING - M.L.

¹² Tato opatření byla zavedena na návrh Národního kontaktního centra – ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., v návaznosti na usnesení pléna konference Cesty labyrintem: proč je stále tak málo žen ve vědě, která se konala dne 1.11.2005 v PSP ČR pod záštitou poslankyně Mgr. Anny Čurdové a tehdejšího místopředsedy vlády pro ekonomiku ing. Martina Jahnha.

¹³ Dle stávajícího zákona údajně není prodloužování seniorských grantů (pětiletých) možné s odůvodněním, že výstupy z grantů se do databáze RIV zapisují po období pěti let, a tudíž prodloužení těchto grantů by mělo za následek to, že některé výsledky nebudou uznatelné. Opatření je údajně možné zvážit pouze u kratších grantů postdoktorských, které jsou většinou řešeny po dobu tří let.

¹⁴ Např. v případě Grantové agentury ČR v období 2002–2005 tvořily ženy 18,6 % řešitelů v případě standardních projektů a 27,4 % v případě postdoktorských projektů. V roce 2006 bylo 21 % žádostí o standardní grant podáno ženami a 28 % žádostí o postdoktorský grant podáno ženami.



Zdroj: prezentace Prof. RNDr. Syky, DrSc., bývalého předsedy GA ČR na konferenci Cesty labyrintem: proč je stále tak málo žen ve vědě, 1.11.2005, Parlament ČR.

- 1 technické vědy
- 2 přírodní vědy
- 3 lékařské vědy
- 4 společenské vědy
- 5 zemědělské vědy

Mobilita – transnacionální vědecký trh práce

Dlouhodobá mobilita (tzn. od jednoho roku výše) se stává integrální součástí vědecké dráhy v celém jejím průběhu. Nicméně důležitou roli hraje na začátku vědecké dráhy, po ukončení doktorského studia. Období po dosažení doktorátu bylo institucionalizováno do tzv. postdoktorské fáze vědecké dráhy a dlouhodobá mobilita začínajících vědců a vědkyň probíhá v rámci tzv. postdoktorských stáží. Tyto stáže trvají od jednoho do tří let a v rámci akademické dráhy může vědec či vědkyně absolvovat více pobytů. Limit pro podávání žádostí bývá dán buď dobou od ukončení doktorského studia nebo věkem. Pro mnoho vědců a vědkyň znamenají postdoktorské stáže možnost získat pozici v oboru, seznámit se s výzkumnou prací ve světových výzkumných institucích a také zařadit výzkumný pobyt v té které laboratoři do svých profesních životopisů, na základě kterých se pak budou ucházet o vědecké pozice v budoucnu. V některých oborech a institucích je absolvování postdoktorských stáží nezbytnou součástí vědecké dráhy. Začínající vědci a vědkyně nemohou setrvat po ukončení doktorského studia v instituci, kde studium absolvovali, a jsou nuceni si hledat pozici jinde. Vzhledem k tomu, že česká akademická komunita

je poměrně malá, znamená to pro začínající vědce a vědkyně hledat si pozice v rámci jiných zemí a zapojit se tak do transnacionálního akademického trhu práce.

Jazykem evropské vědní politiky je mobilita strategií. Jak uvádí D. M. Meyer, vedoucí programu EK Marie Curie Fellowship (MCF)¹⁵, který podporuje začínající vědce a vědkyně, je „mobilita životně důležitá pro vytvoření společné evropské výzkumné identity. Je nezbytná pro rozvoj a přenos výzkumných kompetencí a podporu vědecké excelence. Vědecká mobilita je rozhodující pro ustavení Evropského výzkumného prostoru a měla by být podporována už od počátku vědecké dráhy“. (D. M. Meyer, 2005). Mobilita vědců a vědkyň se geograficky neomezuje na Evropu, mnoho vědců a vědkyň z Evropy odchází na postdoktorské stáže do USA, což se také stalo impulsem pro vytvoření mobilitního schématu MCF. Evropské vědní politiky jsou vedeny zájmem udržet evropské postdokty v Evropě a přitáhnout začínající vědce a vědkyně z tzv. třetích zemí.

Mobilita, a to především její dlouhodobé formy, představují často problém pro začínající vědkyně. Ukončení doktorského studia a počátek akademické dráhy se často překrývají s dobou zakládání rodiny, nebo obdobím, kdy jsou děti malé. Odjezd do zahraničí a dlouhodobý pobyt na zahraniční výzkumné instituci jsou za těchto podmínek problematické. Ve vědě se také často setkáváme s dvoukariérovými vědeckými partnerstvími/manželstvími. V tomto ohledu je také nutné vyjednávat, který z partnerů se bude ucházet o postdoktorskou stáž a kdo koho bude následovat. Některé výzkumné instituce tuto problematiku řeší zaváděním grantových schémat pro manžele, případně navýšením stipendia pro postdoktoranda/ku, který žije v manželství. Z výzkumu Philippa Mogueou (2004), který se zaměřil na mobilitu postdoktorů ve Francii vyplývá, že zatímco u svobodných nehraje pohlaví roli při rozhodování o zahraniční stáži, v případě vědců a vědkyň, kteří mají rodiny, se snižuje počet žen, které odcházejí na postgraduální stáže do zahraničí (a absolvují je ve Francii), u vědců se vliv rodiny na zahraniční mobilitu neprojevil.

¹⁵ Program na podporu mobility začínajících vědců a vědkyň v rámci EU a asociovaných zemí.

Věda představuje specifickou oblast trhu práce, se specifickými nároky na vědeckou výchovu a mobilitu, jak časovou tak prostorovou. Navíc jde o instituci, která se historicky konstituovala na základě tzv. maskulinních hodnot (objektivita, racionalita) a ženy z ní byly po dlouhá staletí vyloučeny. Stávající snahy o řešení otázky rovných příležitostí ve výzkumu narážejí na problém odděleného řešení obecně vědní politiky a politiky rovných příležitostí ve výzkumu a vývoji. Zatímco obecně vědní politiky mají tendenci být založeny na představě stejnosti (s předpokladem, že jeden systém vyhovuje všem, je neutrální a nemá různé a nerovné dopady na postavení osob, které se výzkumem zabývají), jsou politiky zaměřené na dosahování rovných příležitostí často argumentovány z pozic jinakosti. Protože ženy mají odlišné sociální role a povinnosti, je nutné vytvořit podmínky, které by tuto jinakost braly v potaz a ženám umožnily zapojení se do výzkumu. Tato rozdvojenost vědních politik v oblasti obecné organizace a priorit výzkumu a rovných příležitostí tak udržuje genderovou nerovnost. Do té doby, než bude gender skutečně mainstreamován do tvorby vědních politik (tj. vědní politiky v oblasti mobility, organizace práce, měření excelence a kariéerního postupu nebudou zaváděny po analýze dopadu genderu na takové politiky), nebude možné situaci v oblasti výzkumu zlepšit, neboť pro obecnou vědní politiku bude genderová problematika a zatížení zůstat neviditelná.

Literatura

- Blake, M. and La Valle, I. (2000). Who Applies for Research Funding?: Key factors shaping funding application behaviour among women and men in British higher education institutions, A NatCen report for the UK Research Councils and the Wellcome Trust, <http://www.wellcome.ac.uk/assets/wtd003209.pdf> accessed 29/10/07.
- Bleier, R. ed. (1988). *Feminist Approaches to Science*. Pergamon Press, Oxford.
- Commission of the European Commission (1999) Communication of the Commission Women and science: Mobilising women to enrich European Research, Luxembourg Office for Official Publications of the European Commission COM (99) 76 final dated 17 February 1999. (PDF: ftp://ftp.cordis.lu/pub/improving/docs/g_wo_co_en.pdf)
- Council of the European Union (1999). Council Resolution on women in science – Official Journal C 201/1 dated 16 July 1999 (PDF: ftp://ftp.cordis.lu/pub/improving/docs/g_wo_res_en.pdf).
- Meyer, D. (2005). Introduction. In: Gabaldón et al. (eds.) *Proceedings of the Conference ESRM2004 and the MCFA Events at ESOF2004*. Göttingen: CUVILLIER Verlag, European Commission (2006a). *Women in Science and Technology – The Business Perspective*.

European Communities, Brusel.

- Handley, J. (1994). Women, decision making and academia: an unholy alliance. In *Women in Management Review*. Bradford, Vol. 9, Issue 3.
- Le Feuvre, N. (2000). Women's Access to Professional Occupations. http://csn.uni-muenster.de/women-eu/download/LeFeuvreCP00_01.pdf (staženo 10.10.2007)
- Linková, M. (2002). „Děravé potrubí: gender a věda“ Str. 47–66 in: Čermáková et al. 2002. *Na cestě to EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Sociologický ústav AV ČR, Praha.
- Maynard, M. ed. (1997). *Science and the Construction of Women*, UCL Press, Londýn.
- Moguéro, P. (2004). A double gender-family inequality phenomenon in the international mobility of young researchers. *International Trade 0403003*, EconWPA.
- Murray, M. A. (2000). *Women Becoming Mathematicians: Creating a Professional Identity in Post-World II America*. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- OECD, Frascati Manual (1992): Proposed Standard Practice for Survey of Research and Experimental Development, September 17, 1992
- Wajcman, Judy (1991). *Feminism Confronts Technology*. London: Polity Press.
- Wennerås, C., Wold, A. (1997). „Nepotism and Sexism in Peer Review“. *Nature*. No. 387, p. 341–343.

Analýza médií: rodové stereotypy v pozadí argumentácie rovnosti

Monika Bosá

Rozlíšenie pohlavia a rodu patrí medzi najvýznamnejšie feministické teoretické koncepty. V súvislosti s aktuálnymi legislatívnymi opatreniami podporujúcimi rodovú rovnosť sa tieto koncepty stávajú v našich podmienkach zvlášť aktuálnymi. Predovšetkým krajiny, kde autonómne ženské hnutie bolo nútene prerušené totalitnou mocou, musia nadviazať a nanovo „premyslieť“ feministické teórie v špecifických podmienkach. Podľa môjho názoru, jedným zo stále aktuálnych aspektov, na ktoré by sme mali v súčasnosti znova zamerať svoju pozornosť, je odmietnutie rodových stereotypov, ako základu nerovnosti žien a mužov.

Rodové stereotypy sú najčastejšie definované ako pretrvávajúce a zastaralé predstavy, prípadne predsudky o ženskosti a mužskosti (napríklad: Jarkovská, 2004, str. 20, Lukšík, 2003, str. 45).

Som však presvedčená, že toto nie je postačujúca definícia rodových stereotypov. Nevypovedá totiž o mechanizme, akým rodové stereotypy ovplyvňujú naše myslenie a konanie, a predovšetkým nevysvetľujú ich pretrvávajúcu „životnosť“ napriek mnohým demokratizačným procesom a zmenám v rodových rolách. Domnievam sa, že charakter rodových stereotypov je možné pochopiť na základe definície sociálneho stereotypu, ako ho podáva Veľký sociologický slovník: stereotyp je podľa neho „súbor predsudkov týkajúcich sa mužskosti a ženskosti, považovaných za dané, nemenné. Stereotyp je veľmi stabilný prvok vo vedomí, resp. psychický a sociálny mechanizmus, regulujúci vnímanie a hodnotenie určitých javov, ovplyvňujúci názory, mienku, postoje a správanie sa. Pre stereotyp je typické nediferencované paušálne prisudzovanie určitých vlastností všetkým členom danej skupiny. Je charakteristický emocionálnosťou a iracionalitou, zjednodušujúcim výkladom javov – ako taký je veľmi často zneužívaný v propagande. Stereotypy majú značnú zotrvačnosť a menia sa len veľmi pomaly. Majú výrazný, ale málo zjavný vplyv na vedomie“ (Tomek, 1996, str. 1230). S ohľadom na štruktúru rodových stereotypov, ako ju definuje Zuzana Kíczková (2001, str. 4-5) prostredníctvom troch znakov (dichotómia, nepriechné hranice a hierarchický vzťah medzi dichotómiami), umožňuje porozumenie pretrvávajúcim nerovnostiam medzi ženami a mužmi – dokonca aj tam, kde je možné identifikovať vedomú snahu o ich elimináciu.

Aj keď v súčasnosti sme často svedkami takej praxe, kde autorky a autori jednoducho zamieňajú slovo pohlavie za slovo rod (čím vlastne popierajú podstatu teoretického konceptu rodu

a obmedzujú široké možnosti, ktoré v oblasti výskumu otvára), dôsledné rozlišovanie pohlavia a rodu je dnes – v našich podmienkach – zvlášť aktuálne. Dôsledné používanie pojmu rod sa však musí dotýkať predovšetkým oblasti sociálnych vzťahov a štruktúry spoločnosti.

Zistenia prezentované v tomto texte predstavujú výber výsledkov analýzy slovenských deníkov⁴⁷. Zameriam sa iba na identifikovanie rodových stereotypov a mechanizmu, akým môžu stereotypné koncepty ženskosti prispievať k vytváraniu bariér plnej a rovnoprávnej participácie žien na trhu práce. Ako východisko som zvolila definíciu rodu, ako ju podáva Sandra Harding (1993). Harding uvádza tri (navzájom previazané) „úrovne rodu“, ktoré by mali byť predmetom kritického skúmania. Identifikuje ich ako procesy, ktorými je rod v sociálnej štruktúre prítomný (a reprodukováný):

Rodový symbolizmus odkazuje na prisudzovanie mužskosti a ženskosti javom, ktoré s pohlavnými rozdielmi nijakým spôsobom nesúvisia. Rodový symbolizmus je prítomný v samotnom jazyku a spôsoboch jeho využívania. Podstatným faktom pritom je, že prisúdenie „mužskej“ alebo „ženskej“ konotácie nesie so sebou hodnotiace, hierarchické stanovisko a vytvára dojem všeobecnej dichotomickej štruktúry spoločnosti. (symbolická rovina rodu)

Rodová štruktúra ľudských aktivít odkazuje na priradovanie rodových charakteristík celým oblastiam ľudskej činnosti a inštitúcií, bez ohľadu na to, či sú reálne vykonávané ženami a mužmi. Deľba práce tak dostáva charakter „prírodnosti“. Opäť je prítomný prvok hierarchie v súvislosti s mužskou alebo ženskou charakteristikou. (inštitucionálna rovina rodu)

Rodová identita, ktorú si jednotlivé individua v rámci „rodovanej“ spoločnosti vytvárajú, ktorú prijímajú a s ktorou sa vyrovnávajú. (individuálna rovina rodu)

Práve charakteristika rodového univerza podľa Harding umožňuje pochopenie príčin nízkej efektivity prístupov založených na „rovnosti pohlaví“ bez pochopenia rodovej rovnosti. Deklarovaná rovnosť žien a mužov bez zmeny rodových vzťahov na všetkých troch úrovniach de facto nič nezmení.

Obrazy žien – fragmenty diskurzu

Výsledkom diskurzívnej analýzy boli identifikované fragmenty mediálneho diskurzu ženskosti, ktoré nazývam obrazy.

Obraz prvý: rodina ako primárna oblasť záujmu žien

Odkazuje na dichotómiu verejnej a privatej sféry ako východisko (a ospravedlnenie) nerovného postavenia žien a mužov v spoločnosti. Je podávaná ako nespochybniteľný fakt, ktorý nepotrebuje vysvetľovanie, je súčasťou všeobecného porozumenia. V prípadoch, kedy dochádza (výhradne nepriamo) k argumentácii tohto obrazu, ide o biologizujúcu argumentáciu. Spája sa s obdivom a uznaním obetavosti žien, predovšetkým matiek, ktorá býva argumentovaná ako „prirodzená“. Primárne situovanie žien do privatej sféry – rodiny, starostlivosti a vzťahov – sa prelína všetkými obrazmi, ktoré sme v denníkoch identifikovali. Profesionálny a pracovný potenciál žien je tak rozdeľovaný, či dokonca „vykazovaný“, do sféry neplatenej práce a vzťahov.

Obraz druhý: povinná krása

Sústreďuje pozornosť na „krásu“ ako jednu z hlavných „kvalít“ ženskosti. Oveľa viac sa napríklad dozvedáme o manželkách politikov, než o političkách. Spolu s prítlačivým vzhladom sú pritom od manželiek politikov vyžadované „materské“ vlastnosti: jemnosť, štedrosť, obetavosť, poskytovanie podpory, skromnosť, ... Krása diskvalifikuje ženy na pracovnom trhu: definovanie ženskej krásy mladostou znevažuje skúsenosti, ktoré ženy dosahujú vo vyššom veku. Parafrazujúc Naomi Wolf (2000): ak chcú byť ženy úspešné, musia byť nadané a skúsené, ale nesmú tak vyzerať...

Obraz tretí: ženy pre mužov – ženy ako (sexuálne) objekty

Obraz žien je v médiách sexualizovaný. Zvlášť zrejme je to pri pohľade na fotografie: ženy sú využívané na vyvolanie „príjemného pocitu“ u čitateľa (muža), slúžia ako ozdoba. Ani v kontextoch iných, než je sexualita, nie sú ženy zobrazované ako autonómne bytosti, ale ich život sa orientuje na iných: ženy ako podporujúce osoby, matky, svokry, manželky, partnerky, ...

Obraz štvrtý: úspešné ženy

Úspešné ženy je možné v denníkoch stretnúť skôr „vzadu“. Akoby na „vyváženie“ ich popredného miesta v spoločnosti sú články o nich situované do príloh – na oddychnutie. Úspešné ženy pritom takmer bez výnimky čelia prvému obrazu ženskosti, s ktorým sa musia vyrovnávať, údivu nad tým, že to zvládli, ale aj hrozbe spochybnenia oprávnenosti svojho úspechu.

Pre mňa najzaujímavejší je práve posledný obraz. Články, ktoré som po analýze „zaradila“ do tejto kategórie sú totiž práve tými, ktoré by mohli byť zdrojom narušania rodových stereotypov

a mohli by ponúknuť stimuly pre pôsobenie žien v oblasti platenej práce.

Úspešné ženy

Pracovne aktívne ženy v staršom strednom a staršom veku bolo možné „stretnúť“ na stránkach denníkov a časopisov prevažne ako úspešné ženy. Vzhľadom na ich lokalizáciu v prílohách, zodpovedá aj výber reprezentantiek oblastiam, ako je kultúra, spoločenská smotánka a podobne. Výnimku tvorili ženy, ktoré mali reprezentovať „príklad“ pre ostatné – hlavne v rubrikách venovaných kariére. Ženy v staršom strednom a staršom veku boli zastúpené vedúcimi pracovníčkami, prípadne manažérkami.

Takmer všade je žena vo vedúcej pozícii, alebo úspešná žena, podávaná ako „nie celkom bežný jav“, čo korešponduje s našou realitou¹. Otázne však zostáva, či medializácia úspešných žien ako výnimiek môže slúžiť motivačne, alebo skôr podporujúco, pre stereotypné vnímanie žien vo vedúcich pozíciách, prípadne ekonomicky silných žien ako „neprirodzeného“ javu.

V podobnom duchu vyznieva aj v podstate pozitívny článok o ženách vo vedúcich funkciách, ktorý uvádza medzi plusmi žien niektoré „typicky ženské vlastnosti“ ako výhody:

„Ženy sú však – nie vždy, ale v mnohom ohľade – lepšími šéfkami než ich mužskí kolegovia. Sú komunikatívnejšie, dokážu viac vecí sledovať odrazu, majú tímového ducha, sú tvorivé“ [Mojou šéfkou je žena: Hospodárske noviny 4. 11. 2004].

Na ďalšom mieste však zároveň medzi „radami“ pre ženy vymenúva iné ženské vlastnosti, ktorých by sa žena mala vo vedúcej funkcii vyvarovať:

„Nevystavujte príliš svoju ženskosť; ... nepodporuje to vašu autoritu“ [Mojou šéfkou je žena: Hospodárske noviny 4. 11. 2004].

¹Medzi vedúcimi a riadiacimi pracovníkmi, vrátane zákonodarcov, bolo v roku 2004 32,4% žien. (FILADELFIOVÁ 2007: 60).

Viacero článkov, prevažne v prílohách Kariéra, obsahuje rady pre ženy. V súvislosti s úspechom žien bývajú považované za relevantné hlavne „návodov na prežitie v mužskom kolektíve“:

„Celkový profesionálny vzhľad: žena by mala pôsobiť sviežo a sympaticky. Mala by mať pekné vystupovanie, pohyba a gestá. Všetko musí byť s mierou. Profesionálny vzhľad dotvára aj vhodné oblečenie“.

„Vystupovanie: žena musí ovládať spoločenské pravidlá. Nemá byť trúfalá, arogantná, príliš sebavedomá, ale na druhej strane ani ustráchaná či príliš bojazlivá. Muži oceňujú zmysel pre humor, je však dôležité vyvarovať sa príliš dôverného kamarátstva alebo flirtu. Treba sa sústrediť na pracovný výkon, a na ten netreba dôverné kamarátstvo. Naopak, ak sa vás kolega niektorými svojimi výrokmi dotkne, treba mu to dať vhodnou formou najavo“.

„Komunikácia: hovorte pokojne, vyrovnané, vecne a partnerovi sa dívajte do očí. Prílišná gestikulácia odvádza pozornosť od témy a môže pozíciu ženy oslabiť. Nebyť ani prostoreká“.

„Profesionálna zdatnosť: profesionálny prístup k výkonu funkcie je jediná možnosť, ako získať autoritu mužov. Nebyť pritom príliš otvorená a nezdôverovať sa kolegom so svojimi osobnými problémami.“

„Dajte si od mužov poradiť: autorita ženy sa neznižuje, ak požiadate kolegu o pomoc, keď niečomu nerozumiete. Nezoberú to ako neschopnosť a veľmi radi sa blysnu svojimi znalosťami a zručnosťami“ (Žena v mužskom kolektíve: Pravda – Kariéra 5.2.2005)

Citované rady dokumentujú stereotypné vnímanie ženského a mužského sveta ako úplne odlišných a navzájom nezrozumiteľných. Podporujú stereotypné dichotomické vnímanie mužskosti a ženskosti. Takáto štruktúra článku vyvoláva dojem, že muži pôsobia v prostredí profesionálnej platenej práce „prirodzene“, kým ženy sa musia naučiť „špeciálnym“ komunikačným zručnosťami. Aj keď mnohé z uvedených rád by mohli byť prospešné pre mužov rovnako, ako pre ženy, špecifikom zostáva opakované prízvukovanie „ženskosti“. V tomto prípade ide hlavne o rady typu „dajte si od mužov poradiť“.

Pozornosť si zaslúži aj ilustračná fotografia, ktorá uvedené rady sprevádza. Jej názov je

paradoxne „úspešná žena“ :



Povedané slovami Naomi Wolf, ak chcete byť na trhu práce a pri budovaní kariéry úspešné, musíte byť „ženské, ale nie príliš ako ženy.“ (Wolf, 2000, str. 43). Takéto odporúčania alebo rady sú priveľmi vágne, aby sme si jasne vedeli predstaviť, kde je hranica „tej prípustnej“ ženskosti, a tak sú ženy jednoducho vystavené hrozbe zo strany prílišnej alebo primalej ženskosti. Navyše definícia „primeranej ženskosti“ je vždy nestála, závislá od okolností, od toho, kto ju vytvára a aké má pre to motívy. Zodpovednosť však akoby ležala na žene.

Napriek deklarovanému odmietnutiu stereotypných konceptov žien a mužov, rodové stereotypy ako nevedomé mechanizmy „fungujúce“ na symbolickej rovine, sú prítomné v článku ako matrix uvažovania, ako kontrolný mechanizmus prejavujúci sa v jazyku.

..... tento proces (prenikanie žien na pracovný trh a do vyšších pozícií v zamestnaní – pozn. MB) sprevádzajú predsudky, obavy a klišéovité zábrany“ (Mojou šéfkou je žena: Hospodárske noviny 4. 11. 2004).

Stávajú sa tak nepochybným a nepochybňovaným faktom „poriadku sveta“. Tento príklad iba dokazuje, aké komplikované je reflektovať stereotypy „v nás“, ale zároveň skutočnosť, že bez hlbšieho porozumenia rodu ako organizačného princípu spoločnosti, nie je možné vyhnúť sa obmedzeniam, ktoré stereotypné koncepty mužskosti a ženskosti vytvárajú.

V súvislosti s témou uvádzaného článku je treba pripomenúť, že byť ženou sa (nie len) tu stáva podstatnejšie (a pre médiá zaujímavejšie) než pracovný výkon. Muži nemusia vynakladať úsilie na „ospravedlnenie“ a „opodstatnenie“ svojej prítomnosti vo svete práce. Aj keď je nutné pripomenúť, že stereotypný obraz mužskosti tiež zohráva svoju úlohu pri budovaní kariéry. Mužskosť sa však nestáva prekážkou v pracovnom postupe, ani zamestnaní, nie je primárnym predmetom záujmu. Ani v rozhovoroch s mužmi nie je ich mužskosť nijakým spôsobom otvorene tematizovaná, ako je to v prípade žien. Mužskosť sa vo svete práce považuje za samozrejmosť, za „normalitu“. Aj preto bývajú ženy vo väčšej miere konfrontované s vymedzovaním svojej pozície, s dokazovaním svojich pracovných a vedúcich kvalít a úspechov dosiahnutých „napriek“ svojej ženskosti.

„... čo vám prináša problémy pri riadení prevažne mužského pracovného tímu?“ (Rada pracujúcich ...: Hospodárske noviny 9.9.2004).

Pôsobenie žien na trhu práce nie je v našich podmienkach ničím novým. Právo žien na sebarealizáciu v zamestnaní otvorene nie je spochybňované. Práve naopak. Aj vo viacerých článkoch, ktoré sme analyzovali, je deklarovaná podpora pre pôsobenie žien na trhu práce. Je možné stretnúť sa s formuláciami, ktoré „na prvý pohľad“ vysoko hodnotia snahu žien podnikáť.

Napriek vysokej zamestnanosti žien na plný pracovný úväzok,² dichotómia verejnej a privatej sféry negatívne ovplyvňuje vnímanie pracovného výkonu žien. Najmarkantnejšie sa táto skutočnosť prejavuje v potrebe zosúladovania pracovného a osobného života, ktorá je medializovaná ako výhradná záležitosť žien. Osobný život je pritom chápaný ako rodinný život a predovšetkým týkajúci sa matiek s malými deťmi.

„Popri podnikaní musí zladiť aj deti a rodinu“ (Záujem žien muži neberú často vážne: Hospodárske noviny 1.4.2005).

Toto konštatovanie je uvádzané ako jedna z hlavných prekážok rozhodnutia žien podnikáť, hoci v úvode článku je deklarované, že záujem žien o podnikanie stúpa hlavne vo veku nad 50 rokov (Záujem žien muži neberú často vážne: Hospodárske noviny 1.4.2005). Spomínaný článok

je však jedným z pozitívnych príkladov reflexie stereotypného vnímania ženskosti ako prekážky plného uplatnenia žien na pracovnom trhu:

„Muž by nemal byť dominantný a žena sa starať o rodinu, žena má právo podnikáť a pracovať a preto sú vytvorené podpory pre ženy podnikateľky“ (Záujem žien muži neberú často vážne: Hospodárske noviny 1.4.2005).

Táto úvaha definuje postoj k pracovnej angažovanosti žien na trhu práce, ktorý je v texte podporený aj zvýraznením pracovnej aktivity žien ako prostriedku k ich ekonomickej nezávislosti a sebestačnosti. Vytváranie podporných mechanizmov pre ženy – podnikateľky, predovšetkým v súvislosti s ich starostlivosťnými aktivitami v rodine, však zároveň nepriamo poukazuje na to, že „rodinné povinnosti“ sú úlohou žien. Bolo by možné namietat, že článok iba reflektuje slovenskú realitu, kde takéto usporiadanie delby práce medzi ženami a mužmi pretrváva. Avšak skutočnosť, že nikde v článku nie je zdôraznená potreba prevzatia starostlivosti o rodinu a domácnosť mužmi tak, ako je to v prípade platenej práce ženami, nepriamo článok podporuje dichotómiu verejnej a privatej sféry, keď potrebu zosúladovania vnímanú ako ženskú záležitosť alebo problém žien používa ako východisko. Právo podnikáť pre ženy sa tak stáva akoby „niečím navyše“, čo si vyžaduje špeciálne opatrenia zo strany spoločnosti. Hoci článok nevedome podporuje stereotypnú delbu práce medzi ženami a mužmi a dichotómiu privatej a verejnej sféry, veľmi dobre konštatuje ich negatívne dôsledky pre ženy:

„Pomáhať manželovi pri podnikaní môže viesť k nedocenenosti ženy“.

„Postavenie mužov (na trhu práce – poznámka: MB) je jednoduchšie, nemajú rešpekt pred ženou podnikateľkou, resp. ženou, ktorá chce začať podnikáť“ (Záujem žien muži neberú často vážne: Hospodárske noviny 1.4.2005).

Na stránkach Hospodárskych novín bolo možné nájsť viacero článkov, ktoré (aj keď nereflektovali podstatu rodových nerovností) konštatovali dôsledky stereotypného chápania mužskosti a ženskosti.

² 96% zo všetkých zamestnaných žien v roku 2004 (podľa: Filadelfiová, 2007, str. 64)

Jedným z najrizikovejších spôsobov používania rodového hľadiska, kedy dochádza k jednoduchému zamieňaniu pojmu rod a pohlavie, je oblasť zosúladovania osobného a pracovného života, kde osobné býva stotožňované s rodinou, predovšetkým so starostlivosťou o deti, a je pripisované výhradne ženám. Ako príklad môžeme uviesť aj viacero rozhovorov, kde sú opakovane kladené otázky týkajúce sa ťažkostí so zvládnutím ženskej „dvojroly“, ale aj ťažkostí s vykonávaním riadiacej funkcie:

**„Nie je to problém byť špičkovou manažérkou a láskavou mamou súčasne?“
„... čo vám prináša problémy pri riadení prevažne mužského pracovného tímu?“**

[Rada pracujem ... : Hospodárske noviny 9.9.2004].

Jedným z najvýraznejších všeobecne akceptovaných znakov úspechu vo svete vedy, menia alebo spoločenskej angažovanosti je Nobelova cena. Akým spôsobom využili denníky možnosť pozitívneho príkladu z radov žien – laureátok Nobelovej ceny – je však zarážajúce, až šokujúce.

Priestor ženám, ktoré získali toto vysoké ocenenie, bol vyhradený minimálne: noviny sa obmedzili na informovanie o tejto skutočnosti alebo, v prípade rozsiahlejších článkov, dokonca na jej spochybňovanie. Keď v roku 2004 získala Nobelovu cenu za literatúru rakúska spisovateľka Elfriede Jelinek, Pravda využila túto skutočnosť na pokus o diskusiu o oprávnenosti samotnej Nobelovej ceny v tejto oblasti:

„Akú cenu má Nobelova cena za literatúru“ [Pravda– KNIHY 11. 12. 2004].

Okrem uverejnenia fotografie laureátky je Elfriede Jelinek spomínaná iba v úvode článku v súvislosti s tým, že si osobne neprišla prevziať cenu a prednášku mala iba prostredníctvom televízie – Jelinek je označená za enfant terrible rakúskej literatúry. Celý nasledujúci text je venovaný kontroverziám Nobelovej ceny za literatúru³.

Podobne diskreditovali inú nositeľku Nobelovej ceny za mier na stránkach Sme:

„Rozhodnutie Osla prekvapilo viacerých. Za favoritov označovali napríklad šéfa Medzinárodnej agentúry pre atómovú energiu, pápeža, či ... Václava Havla...“.

„Keňanka Maathaiová je svetovo takmer neznáma“ [Afričanka, ktorá sadila stromy: Sme 9. 10. 2004].

Článok je doplnený o ilustračnú fotografiu, na ktorej môžeme vidieť vzdialenú ženu sadiacu stromy, a v popredí muža, ktorý drží v rukách portrét Wangari Maathaiovej, čo ešte viac zdôrazňuje akúsi „bezvýznamnosť“ a „nereálnosť“ laureátky Nobelovej ceny za mier⁴.

Takýto spôsob medializácie najväčších úspechov žien svedčí o akejsi schizofrénii: na jednej strane sa na stránkach všetkých denníkov stretáme s deklarovanou podporou rovnoprávnosti žien, s presadzovaním prostriedkov podpory pre ženy, medializovaním úspešných žien, na druhej strane však narážame na spochybňovanie „prírodnosti“ ambícií žien, dokonca s diskreditáciou tých najúspešnejších. Domnievame sa, že dôvodom takéhoto spôsobu medializácie žien a ich profesionálneho života je charakter rodových stereotypov ako nevedomých mechanizmov, emocionálne pôsobiacich prostredníctvom dichotómií mužského a ženského, zvlášť na pozadí neprekročiteľnosti identifikovania verejného s mužským a privátneho so ženským. Napriek dobrej snahe tak vo väčšine prípadov analyzovaných článkov nie je možné hovoriť o reálnej rovnosti žien a mužov, pretože obrazy ženskosti sú ešte vždy „zarámčované“ v duchu privátneho, ženskosti ako pasivity, obetavosti, submisivity, (sexualizovanej) krásy a nedostatočnosti.

Fragmentsy, ktoré sme identifikovali, sa navzájom dopĺňajú a podporujú. Diskurz je vo všetkých sledovaných denníkoch takmer totožný. Všetky denníky sa snažia o politickú korektnosť a vedome odmietanie diskriminácie v akejkoľvek podobe a na akomkoľvek základe. Vzhľadom na nerefektované rodové stereotypy však aj v prípade snahy o pozitívnu medializáciu žien (s výnimkou bulvárneho Nového času) dochádza k podpore stereotypného vnímania postavenia žien a mužov v spoločnosti. Najvýraznejšie sa to prejavuje v pretrvávajúcej dichotómií verejnej a privátnej sféry.

³ Pre porovnanie: Sme 08.10.2004 v článku s názvom „Nobelova cena Rakúšanke Elfriede Jelinekovej“ je formulovaný vecne, ide o informatívny článok, ktorý ponúka krátku biografiiu spisovateľky.

⁴ Pre porovnanie: 11. 12. 2004 uverejnila Pravda rozhovor s Wangari Maathaiovou. Ide o prebratý text, otázky priamo súvisia s s prácou laureátky Nobelovej ceny. Text je doplnený o fotografiu Wangari Maathaiovej s cenou, ktorú dostala. [Príroda tiež potrebuje slobodu: Pravda – SVET, s.8]

Materstvo: posvätnosť alebo pasca?

Zdá sa, že prevažujúce stereotypné koncepty ženskosti, s ktorými sa je možné stretnúť na stránkach slovenských denníkov, pochádzajú prevažne z obrazu materstva a materskosti ako základnej charakteristiky ženskosti.

Materskosť pritom neodkazuje na životnú situáciu ženy, ale na vlastnosti a kvality s materstvom spájané: ochotu vykonávať neplatenú, neviditeľnú prácu, obetavosť, vnímavosť k problémom druhých, emocionalitu, permanentnú pripravenosť pomáhať. Materskosť sa tak stáva kvalitou, ktorá je od žien požadovaná a očakávaná bez ohľadu na ich reálny rodinný stav, vek, osobné aspirácie a postoje. Predpokladajú sa absencie v práci, znížená výkonnosť a v súvislosti s tým aj nižší príjem. A to opäť bez ohľadu na reálnu rodinnú situáciu ženy.

Tak sa z materstva stáva pasca: KAŽDÁ žena je matkou. Sociálna kontrola je najvýraznejšia v súvislosti s materským správaním žien. Ženy aj malé dievčatá sú vedené k obetavosti, k zriekaniu sa svojich ambícií v prospech druhých s cieľom prípravy na materstvo. Predpokladá sa, že je to ich „prirodzená“ vlastnosť a svojím životom ju musia rešpektovať. Odmenu im má byť úloha matky, vykresľovaná ako posvätná. Bez ohľadu na to, čo sa za onú materskosť v konkrétnej dobe považuje, je to od žien vyžadované a to bezvýhradne. Materskosť je stotožňovaná so ženskosťou. Ženám sú dokonca predpisované emócie, ktoré majú cítiť, čas, kedy ich majú cítiť, ale aj kvalita týchto emócií. Dochádza tak k vyvlastneniu materstva ženám. Osobný, intímny vzťah k dieťaťu strieda systém príkazov a zákazov. Skutočné materstvo nie je to, ktoré konkrétna žena realizuje, ktoré zažíva, ale to, ktoré má realizovať očakávaným spôsobom v očakávanom čase a v očakávaných sociálnych súvislostiach. Je pravdepodobnejšie, že o ženách, ktoré nemajú deti, budeme zmyšľať, ako o zlých matkách, než by sme jednoducho vnímali realitu a pripustili, že matkami nie sú. Zlými matkami sú aj ženy realizujúce svoje materstvo alternatívnym spôsobom. Hrozba obvinenia zo zlyhania či sebeckosti je permanentným sprievodcom žien, ktoré majú deti, aj tých, ktoré deti nemajú.

Z hľadiska pôsobenia žien v oblasti platenej práce tak vzniká paradoxná situácia: kvality, za ktoré sú ženy sociálne uznávané, dokonca predstavujú (hlavný) dôvod pre úctu voči ženám, sú práve tie, ktoré u zamestnávateľov môžu vyvolávať pochybnosti o kvalite, lojalnosti a efektívnosti pracovnej sily. Uprednostňovanie vzťahov pred výkonom, emocionalita ako primárna charakteristika, pripravenosť pomáhať svojim blízkym vyvoláva dojem, že platená práca bude vždy „druhá“ – až po rodine. Práca býva motivovaná skôr doplnkovým príjmom pre rodinu, než sebanaplnením žien. Hoci je možné namietkať, že rodina predstavuje najvyššiu hodnotu pre

väčšinu populácie bez ohľadu na pohlavie (Bútorová, 1996), materský mýtus je zodpovedný za to, že takéto očakávania sa spájajú predovšetkým so ženami. Mýtus materstva a predstava o materskosti ako základnej ženskej charakteristike, dokonca ideálnej, má charakter rodového stereotypu: pôsobí ako nevedomý psychický mechanizmus, ktorý ovplyvňuje naše uvažovanie. Dichotómia verejného a privátneho tak naďalej pretrváva bez ohľadu na to, koľko žien a nakoľko úspešne participuje vo verejnom priestore. Symbolický význam tejto dichotómie je stále prítomný a stále „funkčný“.

Mnohé články reflektujú tento problém ako jednu z hlavných bariér plnej participácie žien na trhu práce, nedokážu však prekročiť zdanie nezmeniteľnosti a „prirodzenosti“ tohto javu. O to intenzívnejšie vyzdvihujú politické snahy o presadenie opatrení na zosúladienie rodinného a pracovného života s cieľom napomôcť ženám tento problém preklenúť. V prostredí, kde vládnu rodové stereotypy, však paradoxne ženy ohrozujú. Dôvody možných rizík sú nasledovné: To, čo krajiny s efektívnou politikou rodovej rovnosti nazývajú „Zosúladovanie OSOBNÉHO a pracovného života“, je v našich podmienkach formulované ako zosúladovanie RODINNÉHO a pracovného života. Obsah pojmu „rodinného“ v stereotypnom kontexte odkazuje na (minimálne) dve skutočnosti:

▷ Osobný život je redukovaný na rodinu, čo vytvára dojem, že osoby „bez rodinných povinností“ (chápané výhradne ako rodičovské), sú ochotné a pripravené svoj život realizovať (výhradne?) ako pracovný.

▷ Rodičovstvo je redukované na MATERSTVO. Opatrenia, napriek legislatívnej rodovo neutrálnej formulácie, predpokladajú, že ich cieľovou skupinou sú ženy – matky.

Napriek takmer nekonečnej variabilite možných foriem konkrétnych opatrení, ktoré môžu zamestnávateľia a štát vytvárať, medializované (a aplikované) sú predovšetkým dve (popri firemných jasliach a škôlkach, výletoch pre rodiny s deťmi a pod.): ponuka práce na čiastočný úväzok a možnosť pracovať z domu. Hlavné práca na čiastočný úväzok je z dlhodobého hľadiska riziková: vytvára reálnu hrozbu ekonomickej závislosti. Nižší pracovný úväzok prináša nižší príjem a následne aj nižší dôchodok. Práca z domu nie je vyhovujúca všetkým zamestnancom a zamestnankyniam, ale ani pre väčšinu zamestnávateľov nie je práve najpríťažlivejšou⁵.

⁵Napríklad výskum realizovaný materským centrom MYMAMY v Prešove a materským centrom Bambino v Poprade pod názvom „PRÁCA VERZUS RODINA? Zosúladovanie pracovného a rodinného života očami zamestnankyň a zamestnávateľov“

V prostredí, kde je potreba špeciálnych opatrení vnímaná ako náklady navyše pre špecifickú skupinu zamestnankýň – žien, je možné predpokladať, že napriek dobre mienenej snahe napomôcť ženám, tak vzniká ďalší dôvod (oproti tradičným stereotypným očakávaniam o menšej výkonnosti žien, ich nespoľahlivosti a labilitě) pre neochotu zamestnať ženy.

Je možné sa takejto pasci vyhnúť? Podľa môjho názoru, jediná cesta je dôsledné zohľadňovanie rodových súvislostí a dôsledkov každého konkrétneho opatrenia v jeho špecifických podmienkach. Východiskom by však mohlo byť niekoľko „minimálnych predpokladov“:

▷ Dôsledne presadzovať potrebu zosúládovania OSOBNÉHO a pracovného života. Je pravdepodobné, že naďalej budú niektoré skupiny zamestnankýň a zamestnancov vyžadovať väčšiu podporu než iné. Napriek tomu je možné predpokladať, že vedomie nevyhnutnej podpory sa bude týkať všetkých a nebude budovať zásadné dôvody na diskrimináciu niektorých skupín.

▷ Presadzovanie rodičovstva ako súboru vzťahov a povinností voči dieťaťu bez ohľadu na pohlavie. Nároky na otcovstvo musia byť porovnateľné s nárokmi na materstvo. Rovnako aj všetky starostlivostné aktivity o členov rodiny nesmú byť viazané na ženy, ako to stereotypné obrazy podsúvajú. Tento predpoklad však nie je možné naplniť izolovane – iba v prostredí trhu práce. Vyžaduje si dôsledné presadzovanie rodovej rovnosti prostredníctvom eliminácie rodových stereotypov. Výsostnú úlohu v tomto smere zohrávajú všetky vlády, opatrenia, ktoré môžu tento jav urýchliť, musia ZÁROVEŇ zasahovať všetky oblasti verejnej politiky: od školstva, sociálnej politiky až po rodovú desegregáciu povolání.

▷ V úzkej súvislosti s druhým predpokladom je nevyhnutné venovať pozornosť podpore aktívneho otcovstva. Nie len redukované na podporu otcovskej dovolenky a mužov na rodičovskej dovolenke, ale (predovšetkým) pracujúcich otcov. Muži, rovnako ako ženy, nástupom do zamestnania nestrácajú zodpovednosť za výchovu a starostlivosť o deti. Rovnako, ako druhý predpoklad, vyžaduje si pomerne veľké úsilie, ktoré nemôže byť redukované na oblasť jedného rezortu.

▷ Logickým ďalším predpokladom je potreba spravodlivej rodovej delby práce v rodine. Všetky starostlivostné aktivity, rovnako ako zodpovednosť za vedenie domácnosti, musí byť záležitosťou mužov rovnako ako žien.

Veľmi jednoducho je možné načrtnúť ideálny obraz:

Ak očakávame, že muži, rovnako ako ženy, môžu (a budú) prerušovať kariéru z dôvodu starostlivosti o deti, že rovnako ako ženy budú pripravení „zostať doma“ v prípade ochorenia člena rodiny, že každý zamestnanec, bez rozdielu pohlavia, si bude nárokovovať možnosti zosúládania

osobného a pracovného života, nebude možné „vopred predpokladať“ niektoré skupiny potencionálnych zamestnancov a zamestnankýň ako „rizikové“, prípadne „nákladné“. Je možné dokonca uvažovať, že slovné spojenie „prerušovaná kariéra“ stratí zmysel, lebo sa stane „normálnou“ kariérou?

Som si vedomá skutočnosti, že v našich podmienkach je tento obraz utópiou. Jednoznačne však môžeme predpokladať, že ak politické rozhodnutia zamerané na presadzovanie rodovej rovnosti nebudú dôsledne zohľadňovať rodové aspekty sociálnych a mocenských vzťahov, hrozia prehlbovaním rodových stereotypov a nerovností viac než reálnou pomocou.

Dichotómia verejnej a privátnej sféry napriek reálnej vysokej zamestnanosti žien nestráca svoju moc. Podporovaná mýtom materstva a materskosti ako primárnej charakteristiky ženskosti je zdrojom možných rizík, a to napriek najlepšie mieneným politickým rozhodnutiam.

Na záver svojej úvahy si dovoľím citovať Carol Gilliganovú: „Názor, že cnosť žien spočíva v sebaobetovaní, skomplikoval priebeh ženského vývoja, pretože postavil morálny problém dobrotivosti proti dospelým otázkam zodpovednosti a voľby. Navyše je etika sebaobetovania v priamom konflikte s chápaním práv, ktoré v tomto uplynulom storočí podporovalo nárok žien na spravodlivý podiel na sociálnej spravodlivosti“ (Gilliganová, 2001, str. 150).

Literatúra

- Bútorová, Z a kol. (1996). Ona a on na Slovensku. (Ženský údel očami verejnej mienky). Focus, Bratislava.
- Filadelfiová, J. (2007). Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce. Inštitút pre verejnú otázku, Bratislava.
- Gilliganová, C. (2001). Jiným hlasem: o rozdiľnej psychológii žien a mužů. Portál, Praha.
- Harding, S. (1993, 5th print). The Science Question in Feminism. Cornell University Press, Ithaca NY. Podľa: Šmausová, G: Kdopak by se genderu bál? dostupné online: <http://www.cec-wys.org/prilohy/1dc3aec4/Kdopak%20by%20se%20genderu%20bal.pdf> (staženo 15.12.2007)
- Jarkovská, L. (2004). Prohlédněme genderové stereotypy. In: Formánková, L., Rytířová, K. (Eds.). ABC feminizmu.NESEHNUTÍ, Brno.

- Kiczková, Z. (2001). Rodové stereotypy: O štruktúre a fungovaní rodových stereotypov alebo prečo je dôležité rozlišovať medzi pojmami pohlavie a rod. In Kvapilová, E., Porubánová, S. (Eds.) Nerovné cesty k rovnosti: Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku. BICFS, Bratislava.
- Kol. (2007). Práca verzus rodina? Zosúladovanie pracovného a rodinného života očami zamestnankýň a zamestnávateľov. ZZŽ MYMAMY 2007, Prešov.
- Lukšík, I. (2003). Rodové stereotypy. In Bianchi, G. (Ed.) 2003. Upgrade pre sexuálnu výchovu. Bratislava Veda, Bratislava.
- Tomek, I. (1996). Stereotyp. In Petrusek, M. a kol. (Ed.). Velký sociologický slovník , II svazek. Karolinum, Praha.
- Wolf, N. (2000). Mýtus krásy. Aspekt, Bratislava.

Slepé a neviditelné: diskriminace žen na pracovištích – mužská tvář odborových organizací

Jasna A. Petrovic

Vymývání mozků během socialismu

Politické odhodlání bojovat proti diskriminaci a podpořit rovnoprávný přístup i stejné šance na pracovišti je rozšířené, dokazuje to i téměř celosvětová ratifikace dvou hlavních dokumentů v této oblasti: Dohoda o rovnoprávném odměňování (Equal Remuneration Convention, No. 100)¹ a Dohoda o diskriminaci (Discrimination Convention - Employment and Occupation - No. 111)², a zejména pak schválení všech osmi základních konvencí Mezinárodní organizace práce (ILO - International Labour Organisation) i v bývalých komunistických zemích.

Ústavy téměř všech zemí oceňují rovnoprávnost a nediskriminaci za všech okolností. Princip shodného výdělku za stejnou práci je uveden v Zákoníku práce zemí střední a východní Evropy (CEE) a bývalých sovětských republik (NIS). Zakazuje jakékoli snížení výdělku za stejnou práci na základě jiného pohlaví. Nicméně mezi teorií a zavedením základních požadavků rovnoprávnosti do praxe existuje velká propast. Během socialismu ženy diskriminaci čelily a potýkají se s ní doposud, což dokazují národní statistiky, které uvádějí, že většina žen vydělává méně než muži (v průměru o 10-20%), mají rovněž nižší důchody, vyšší míru nezaměstnanosti, méně příležitostí k povýšení. Statistiky potvrzují, že ženy tvoří většinový podíl v neformální ekonomii, v krátkodobých zaměstnáních a v zaměstnáních na částečný úvazek. Jsou diskriminovány vertikální segregací trhu práce, jelikož tvoří menšinu mezi výkonnými manažery a na vedoucích pozicích. Jsou diskriminovány i horizontálně, neboť viditelně spadají do sektorů s menšími mzdami, dále na nich spočívá břímě mateřství a rodinných závazků, mají více neproplacených pracovních hodin a jsou na pracovišti často obtěžovány. V důsledku toho všeho vlastní ženy méně aut, bytů či domů a jsou méně zastoupeny v rozhodovacích orgánech.

Dostupnost spravedlnosti není v určitých oblastech dostatečná, stejně jako informace o právech a legislativě. Co se týče právní kultury, objevuje se ve všech CEE a NIS státech několik zásadních trendů: ženy si nejsou vědomy svých práv nebo způsobů, jak své každodenní životy zlepšit; ženy se nemohou dostat k institucím vymáhajícím dodržování legislativy, a v neposlední řadě mnoho žen ani nedůvěřuje strukturám, které prohlašují, že je ochrání. V realu je nesmírně těžké prokázat, že došlo k diskriminaci na základě pohlaví. Má-li soud vynést rozsudek, neopírá se o principy rovnoprávnosti důkazů, ale o zaujatá svědectví a tvrzení, s cílem poškodit. Přednost je dávana písemně doloženým důkazům, což je u diskriminace spoje-

né s pohlavím pochopitelně nesmírně obtížné, příkladem může být: „přišla o práci nikoli proto, že byla těhotná, ale protože skončil její krátkodobý pracovní poměr“.

V mnoha státech není zavedena žádná antidiskriminační legislativa a neexistují ani instituce, které by spravedlnost zpřístupnily. Na podnikové úrovni často nenalezneme žádná omezení diskriminace, ať už vyhlášená či dodržovaná. Samozřejmě, že ani dobré zákony a strategie nejsou dostačující pro zmírnění nerovnoprávnosti, která mezi pohlavími stále panuje.

Kolektivní smlouvy mezi odbory a zaměstnavateli jsou často zastaralé a postrádají otázky pohlaví a práce a života; kolektivní vyjednávání působí stereotypně a v oblasti rovnosti bezmocně. Odborové organizace proti diskriminaci nebojují, neboť to považují za „úkol státu“ a co více, i ony se na ženách diskriminace dopouštějí.

Před pouhými deseti lety, když byla založena Ženská síť ICFTU³ CEE (Gdaňsk, 27. listopadu 1997), se ženy ve svých zemích nechtěly ke slovu diskriminace hlásit. Zprávy z roku 2000 pocházející ze 14 zemí se v době publikování nazývaly rozdílné: „postavení žen“, „nerovnoprávnost žen“, ale jen jedna jediná nesla titul „diskriminace žen“. Od té doby se dnešní ITUC* CEE & NIS Ženská síť zaměřuje na zvýšení povědomí a upevnění pozic žen v odborových organizacích a na trhu práce. Závěry nových průzkumů potvrzují, že obecné povědomí v otázkách diskriminace žen se v některých zemích zvýšilo, jinde dokonce 80-90% občanů a občanek prohlašuje, že k diskriminaci žen obecně dochází. Ovšem dotazujete-li se těch, kterých by se měla diskriminace na pracovišti týkat, narazíte na rozpory.

Ženy zkrátka odmítají připustit, že jejich diskriminace na pracovišti či na trhu práce by byla problémem. Důvody se poněkud liší, jednak se jedná o historický důsledek socialistické ideologie tvrdící, že rovnosti bylo v teorii i praxi dosaženo. Dalším bodem je fakt, že si ženy svá práva neuvědomují, a musíme rovněž připustit, že je pro ně velice komplikované narušovat stereotypy kulturního prostředí, ve kterém žijí. Za čtvrté, vlády rozvíjejí pouze formální stránku rovnoprávnosti pohlaví, aby vyšly vstříc mezinárodním požadavkům, zvláštní péči však otázkám diskriminace nevěnují (např. pracovním inspektorátům chybí vůle a prostředky na odhalování diskriminace u přijímacích řízeních). Za páté, neexistují žádné mechanismy, které by ženu před diskriminací a sexuálním obtěžováním ochránily. Za šesté, politika práce a života, která se zabývá propojením zaměstnání, rodiny a soukromého života není

¹ <http://www.ilo.org/actrav/english/common/C100.html>

² <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111>

³ ICFTU/International Confederation of Free Trade Unions (Mezinárodní konfederace svobodných odborů) po splnutí s WCL/World Confederation of Labour (Světová konfederace práce) ustanovila ITUC/International Trade Union Confederation (Mezinárodní konfederace odborových svazů), ta shromažďuje 168 milionů pracujících ze 153 zemí.

vnímána jako prioritní (ani odborové organizace se o otázky spojené se zájmy pracovníků a jejich rodinnými závazky nezajímají), atd.

Mužská tvář odborových organizací

Ženy organizované v specifických odborových strukturách a sítích, učinily v poslední dekádě obrovský krok vpřed, posílily povědomí, vzdělání, školení, agitování, zejména díky ustanovení vlastních regionálních ženských sítí a každoročnímu školení. Počet žen v odborových organizacích vzrostl, zatímco úroveň diskriminace žen v odborových organizacích se snížila.

Tabulka č. 1: Stále neviditelné ženy

Rok	% žen členství	% žen odpovědi	% žen kongres	% žen parlament	% žen vláda	Míra reprezentace
2000	43,6	20,7	27,8	23,8	15,5	41,8
2007	52,9	21,2	33,3	26,1	22,6	55,2

Jak vidno z tabulky č. 1, podíl členek v odborových organizacích vzrostl ze 43,6% v roce 2000 na 52,9% v roce 2007, což celkově činí 30 646,576 žen ve 28 zemích regionu CEE-NIS.

Znatelný je vzrůst počtu žen v téměř všech částech reprezentace odborových organizací, které se zabývají rozhodováním, ačkoli nejnižší počet spadá do vedoucích funkcí jednotlivých větví. Tato pozitivní změna v poslední dekádě není přirozeným vývojem, ale výsledkem neustávající činnosti ženských skupin v odborových organizacích za zavedení pozitivních strategických přístupů (jako např. kvóta „vyhrazených míst“ atd.). Naneštěstí dochází v jednotlivých regionech k velkým rozdílům, které nám o charakteru diskriminace prozradí více. Na úrovni reprezentace se liší zejména země jižní a baltické podoblasti, to naznačuje možnou zakořeněnost diskriminace spojenou s chudobou.

Nicméně k diskriminaci žen dochází neustále i uvnitř odborových organizací a to navzdory faktu, že globální hnutí odborů dosáhlo velkých pokroků v rozvoji rovnoprávnosti. Ačkoli dosažení rovnoprávnosti žen a mužů není pouze v zájmu žen, ale je to cílem všech odborových svazů. Ačkoli každý by měl vědět, že dynamická opatření zaměřená na ženy jsou žádoucí, aby odčinila existující diskriminaci a pozměnila přístup a podmínky v odborech samých i v jejich

činnosti navenek.

Ženy nyní potřebují odbory více než kdy předtím. Odbory představují nástroj pro boj za základní otázky, které zásadně ovlivňují pracovní i rodinné zázemí. Ženy mohou prostřednictvím činnosti odborů posílit osobně, ale i zvýšit svoje politické vědomí a kolektivní solidaritu a co více – mohou prosadit do vyjednávacího protokolu body, kterým muži pozornost příliš nevěnují (jako např. zdraví, péče o dítě, sociální pomoc, bydlení, vzdělávání...). V neposlední řadě narůstá podíl žen v celkové pracovní síle. Proto by odbory, stojí-li o opravdovost a sílu, měly oslovit prioritní zájmy svých současných i případných členů a členek. Chtějí-li na ženy působit důvěryhodně, musí ukázat, že rovnost pohlaví je nedílnou součástí jejich politiky a struktury. Tuto otázku můžeme položit i následujícím způsobem: Mohou být odborové organizace s nízkým počtem žen v rozhodujících orgánech považovány za demokratické? Mohou se takové odbory postavit za nediskriminaci a chránit diskriminované pracovníky a pracovnice? Spravedlnost i solidarita, tj. jednota v různorodosti, se musí stát centrálními tématy strategií v rámci odborů.

Ženská síť ITUC CEE& NIS zahájila ve 24 zemích výzkum zaměřený na diskriminaci žen⁴. Studie není sice reprezentativní a nesleduje přísně stanovené vědecké zájmy, přinesla ovšem alarmující výsledky. Zúčastnilo se jí 3350 žen z 24 zemí regionu pracujících v sektorech jako je textil, obchod, zdraví či vzdělání. Výsledky průzkumu jsou prezentovány v následující části textu.

Bez omezení

Na otázku, zda existují na podnikové úrovni nějaké směrnice proti diskriminaci, odpovědělo 74,2%, že nikoli. Jenom v Gruzii (55,4%) a v Polsku (46,9%) připustilo větší procento žen, že o takových směrnících vědí. Nejvyšší počet žen, které uvádějí, že o těchto směrnících nevědí, pochází z Makedonie (92,3%) a ze Srbska (90,3%). Co více, 86,4% žen podotklo, že se na podnikové úrovni v případech diskriminace nemají ani na koho obrátit. Logicky tedy 74,5% žen dodalo, že se v podnicích, kde pracují, otázce diskriminace v souvislosti s pohlavím nepřikládá velká vážnost. Na Slovensku si jen 8,1% žen, v Kosovu 11,6%, myslí, že diskriminace na základě pohlaví je vnímána skutečně vážně, oproti 49,3% v Uzbekistánu a 47,5% v Gruzii.

⁴ ILO-ITUC projekt "Women's Network in Central and Eastern Europe – Discrimination of Women in the Workplace!".

Nerovnováha mezi rodinou a prací

Pokud se podíváme na harmonizaci práce a rodiny, výsledky nevypadají příliš dobře. 84,9% žen prohlásilo, že v podnicích, kde pracují, nedostávají žádné finanční přídatky pro péči o dítě. Nehorší situace se zdá být v Srbsku (2,1%) a v Makedonii (2,9%), nejlepší pak v Bulharsku (43,5%), Uzbekistánu (40,8%) a Ázerbajdžánu (38,1%). Šokující je, že 71,5% žen uvedlo, že v jejich komunitách nejsou k dispozici vůbec žádné instituce, které by se o děti postaraly [nejhorší situace v Chorvatsku, Kosovu, Černé Hoře a Srbsku; nejlepší pak v Uzbekistánu, Lotyšsku, Litvě a na Slovensku].

Ačkoli je na kolektivní smlouvy nahlíženo jako na užitečný nástroj, který má zlepšit pracovní podmínky, 47,5% žen přiznává, že v jejich zemích ustanovení zabývající se vyvážeností práce a rodiny nenajdeme, vysoké procento - až 36,1% tvrdí, že o nich vůbec nevědí.

Pokud porovnáme země dle rozdělení do tří skupin (členské/kandidátské státy EU; země bývalého Sovětského svazu a státy jižní Evropy), rozdíl budou patrné ihned. V členských/kandidátských zemích EU si jsou ženy těchto palčivých otázek vědomy a dosáhly celkem vysokého procenta kolektivních dohod zohledňujících

soulad práce a rodiny (17,7%), ačkoli i tento údaj je nižší než procento v zemích bývalého Sovětského svazu (23,1%). Bohužel však nemůžeme to samé říci o státech jižní Evropy, kde je situace téměř katastrofální, počet dohod se pohybuje kolem 7,7%. Pokud takové dodatky u dohod nalezneme, týkají se zejména bezplatných zdravotních kontrol nebo 100% nahrazení při ošetřování nemocného dítěte (2,2%).

Rozdíly v povýšení i v platu

Ženy upozorňují na to, že ve firmách, kde pracují, neexistují jasná kritéria pro případ povýšení (45,8%) nebo o nich nevědí (31,4%).

Pokud měly zodpovědět, zda je nějaký platový rozdíl mezi ženami a muži za vykonanou práci té samé hodnoty, většina žen uvádí, že k rozdílech v platech nedochází (32,4%) nebo o nich nevědí (35,6%). Uvědomlost je v této oblasti velice malá - pouze 32% žen si je vědomo velmi dobře známých statistických údajů. Srbsko, Polsko a Chorvatsko disponují největším počtem příznaných platových rozdílů.

Zeptáme-li se na výši platů mužů v porovnání s platy žen, většina zúčastněných žen se domnívá, že jsou stejné (39%) nebo zkrátka nevědí (27,2%) a 3,4% odhaduje, že jsou nižší. Prozrazuje nám to, že na trhu práce panuje mezi ženami o jejich skutečných pozicích velká

nevědomost, neboť pouze 28,2% uvádí, že platy mužů jsou vyšší. To samé prohlašuje 64,7% českých žen.

Zanedbatelné sexuální obtěžování?

Při dotazu, zda už někdy byly na pracovišti svědkyněmi sexuálního obtěžování, uvedlo 80,4% žen, že nikoli! Dobrá nebo špatná zpráva? Skutečně dochází k obtěžování v tak malé míře nebo si ho ženy neuvědomují? Makedonie, Polsko, Slovensko a Chorvatsko jsou země s nejvyšším počtem zaznamenaného obtěžování (i více než 30%) a země, které se údajně obtěžováním zabývat nemusí, jsou Kosovo, Lotyšsko a Gruzie.

Osobní zkušenost se sexuálním obtěžováním přiznává pouze 15,8% žen, převážná většina (84,2%) ho popírá. Lotyšsko a Litva patří mezi země, kde pouze několik žen uvádí přímou zkušenost s obtěžováním; oproti Slovensku, Makedonii a Srbsku, kde téměř 40% žen v průzkumu přiznalo, že mají tuto zkušenost. Jestliže spočítáme počet žen obou kategorií - ať svědkyně či oběti, dosáhneme v průměru čísla 35,4%. To je jistě znepokojující údaj, zejména uvědomíme-li si, že mnoho žen nebere vážně některé formy obtěžování.

Zhruba 20% žen v Chorvatsku a Albánii připouští, že se setkalo s nevyžádaným fyzickým kontaktem nebo gestem, to samé uvádí 4% v Lotyšsku, Kosovu, Ázerbajdžánu a Uzbekistánu. Nežádoucí poznámky se sexuálním podtextem celkem často zaznívají v Albánii, Chorvatsku a Srbsku, jen o trochu méně v Maďarsku a Polsku a téměř vůbec v Lotyšsku a Černé Hoře. Vyplývá z toho tedy, že Chorvatky a Albánky neoplývají smyslem pro humor nebo že jsou precitlivělé? Evidentně zde nehovoříme o vlivu náboženství či etnika.

Ačkoli 20-30% žen v Albánii, Polsku a Srbsku čelilo znepokojujícím otázkám na soukromý život, zjev či zvyklostí, stále zůstává tento fenomén u většiny žen bez povšimnutí.

Pouze v Albánii, Srbsku, Polsku a na Slovensku jsou urážky nebo pomluvy ohledně sexuality celkem často vnímány (více než 15%), ve většině zemí je takové chování naprosto popíráno. Na druhou stranu pouze ženy v Makedonii a Srbsku jsou častěji bez vlastního zájmu zvány na rande, skleničku či večeri. Chce-li žena dosáhnout povýšení v práci, od 10,5% žen v Makedonii a od 5% žen v Bulharsku se očekává sexuální vstřícnost vůči šéfovi. V těchto dvou zemích - v Makedonii 12,8% a v Bulharsku 6,9% - jsou podobná očekávání nastolena i v případech, že si jako žena chcete práci ponechat. Velice zřídka se to samé děje v jiných zemích. V Chorvatsku, Polsku a Srbsku jsou ve více než 10% ženy požádány, aby byly ke klientům „milé“. Takové chování ve střední Asii a na Kavkaze není popisováno.

Rovněž je zajímavé sledovat rozdíly u zemí všech tří kategorií, co se vydírání za účelem ponechání práce týče:

EU členové/kandidáti	5,10%
Bývalý Sovětský svaz	3,10%
Státy na jihu Evropy	9,50%

Výrazný rozdíl mezi státy jižní Evropy, kde je procento vydírání vysoké, a bývalého Sovětského svazu, kde si podobných praktik buď ženy nejsou vědomy, anebo tam skutečně neexistují, nás nutí zamyslet se nad důvody.

Mladé a staré – zranitelné

Je zajímavé, že ve státech ve stavu politických změn ženy uvádějí, že mladé a staré ženy představují skupinu nejvíce vystavovanou diskriminaci (viz níže procenta dotazovaných, která je uvedla na prvním místě):

Mladé ženy	47,9 %
Starší ženy	44,8 %
Postižené ženy	43,3 %
Ženy z minoritních skupin	19,1 %
Ženy odlišné sexuální orientace	15,1 %
Ženy s odlišnou vírou než je víra většiny	10,0%

Mnohonásobné důvody pro diskriminaci nejsou ničím neobvyklým: být ženou, plus být starší ženou (nebo mladou), plus být postiženou ženou, plus být ženou z minoritní skupiny z vás činí dvojnásobnou, trojnásobnou... oběť diskriminace.

Slepé a hluché?

Překvapivé či nikoli? Jak se vyjádřit ke vnímání žen, které ze 44,4% považují přístup k ženám a mužům na pracovišti za rovnoprávný? 28,4% jich uvedlo, že rovnoprávný není a podobné číslo jich neví. 50% a více z celkového počtu dotázaných z Kosova, Albánie a Lotyšska prohlašuje, že k ženám není na pracovišti přístupováno stejně jako k mužům, to samé však říká jen velmi malé procento žen z Kyrgyzstánu, Černé Hory a Uzbekistánu. „Je nezbytné vzít na vědomí, že v Uzbekistánu NEEEXISTUJE žádná diskriminace žen na pracovišti. Nad diskriminací bdí státní zákony. Ženy a muži mají v zaměstnání rovnocenné příležitosti a práva.“ – Tak zní komentář zaznamenaný během průzkumu v této zemi. Z Černé Hory zase pochází výrok: „Veřejnost o diskriminaci žen mluví málokdy a důvodem je fakt, že ženy jsou v pracovním procesu legálně rovnoprávné...“

Nejčastější formy

Ženy byly požádány, aby uvedly, kde (zřídka či často) diskriminaci čelí. Na prvním místě se 42,8% stojí dostupnost zaměstnání (nábor a výběr, pracovní inzeráty, procedury během výběrových řízení atd.), až 70% žen z Lotyšska, Moldávie a Kosova se s touto formou diskriminace setkává velmi často, avšak méně než 10% žen v Uzbekistánu, Ázerbajdžánu a Gruzii. Na druhém místě s 37,8% nalezneme převzetí úkolů na pracovišti, povýšení, plat, další pracovní podmínky (pracovní doba, možnost přesčasů atd.), ovšem opět v Ázerbajdžánu, Gruzii a Uzbekistánu ženy nevidí v povýšení, výši platu ani jiných pracovních podmínkách problém a případné rozdíly nehodnotí jako diskriminaci. Zaměstnanecké smlouvy (krátkodobé, na částečný úvazek, prodlužování smluv atd.) se nachází na třetí pozici se 34%. Na čtvrtém místě pak najdeme se 33,6% školení, kariéru a postup. Je pozoruhodné, že oproti seznamu zemí, ve kterých si ženy diskriminaci nepřipouštějí, ženy z Kosova a Tádžikistánu pocítují diskriminaci velice často při školení, během budování kariéry i při povýšení. Na pátém místě se se 33,2% umístila jistota práce, redundance a ukončení zaměstnaneckého poměru; nejistota práce pro ženy je celkem častým jevem v Litvě, Polsku a Moldávii.

„Prostory“ diskriminace

Tabulka (viz následující straně) byla vytvořena na základě odpovědí žen, které měly uvést, kde dochází k diskriminaci nejvíce:

Malé a střední soukromé podniky	40,6 %
Neformální ekonomie (černý trh)	36,7 %
Velké soukromé podniky	29,3 %
Veřejný sektor (vzdělání, zdraví)	17,3 %
Mezinárodní podniky	14,5 %
Státní služby (policie, armáda)	16,5 %
Státní podniky	16,3 %
Oblasti zabývající se exportem	5,1 %
Odborové svazy	4,5 %

Ve státních podnicích dle 47,3% žen z Kosova a 40,3% žen z Albánie, následovaných Polkami a Rumunkami, je kvůli diskriminaci údajně velice těžké pracovat. Ve veřejném sektoru se o diskriminaci hovoří zejména v Kosovu (72,3% žen) a v Černé Hoře. Zatímco o diskriminaci zaměstnanců v mezinárodních firmách mluví Maďarky (41,5%), Slovenky a Češky. Vůbec nejhorší situace je ale v malých a větších podnicích zejména v Polsku (75,2%), v Srbsku a Bulharsku. Podíváme-li se na neformální ekonomii, Makedonie, Kosovo, Bosna a Hercegovina vychází z průzkumu nejhůře.

Zpět k odborům

Je zřejmé, že jsou to právě odborové svazy, které by měly chránit zaměstnance a zaměstnankyně před diskriminací na základě pohlaví, rasy, barvy, víry, politického názoru, národního či sociálního původu, hendikepu, rodinných závazků, sexuální orientace nebo věku. Jak je důležité chránit zranitelné pracovníky – ženy - bylo uznáno i v Akční platformě ze čtvrté Světové konference o ženách Organizace spojených národů (Peking, září 1995⁵), která vládám a sociálním činitelům sděluje: „Uznejte kolektivní vyjednávání za právo a důležitý nástroj pro eliminaci platové nerovnosti na straně žen a zlepšete pracovní podmínky. Podporujte volbu žen do vedení

odborových svazů a zajistěte, aby vedení oborových svazů zvolené s cílem reprezentace žen mělo zaručenou ochranu v zaměstnání a fyzickou bezpečnost v souvislosti se ztrátou funkce.“ 3350 žen bylo požádáno, aby se vyjádřilo, za jsou s odbory spokojené. Výsledky nevyznívají pro odbory ani negativně ani pozitivně.

Velmi spokojená	6,3 %
Spokojená	30,9 %
Mohlo by být lepší	41,9 %
Nespokojená	20,9 %

Procento žen naprosto nespokojených s prací odborů pochází v malém poměru z České republiky (2,8%), Lotyšska (3,2%) a Bulharska (3,9%), ve velkém pak z Kosova (73,5%), Srbska (45,5%), Makedonie (34,4%) a Chorvatska (31,8%).

O diskriminaci bez dokumentů

Průzkumu se zúčastnilo 381 členek odborů z 24 zemích, 47,6% jich pochází ze soukromých firem. Na dotaz, zda mají nějaké dokumenty na národní úrovni, které by korespondovaly s protidiskriminační politikou vůči ženám, pouze 46,4% odpovědělo ano. Naneštěstí i to však vypadá jako vaření z vody: statut 22,1%, program 19,2%; zvláštní dokument se strategickým plánem 1,7%, usnesení kongresu 9,6%, prohlášení 8,2%; komisní dokumenty ženských struktur 16,7% atd.

Odborů se diskriminace netýká?

Spravedlnost a solidarita, tj. jednota v různorodosti, se musí v rámci odborových svazů stát důležitými tématy. Ale vnímají odborové organizace diskriminaci jako věc odborů? 37,7% odborářů tvrdí, že nemají s protidiskriminačními opatřeními nic společného, neboť musí chránit všechny členy a členky odborů stejnými prostředky, to je ovšem staromódní socialistické mínění. Pouze v Černé Hoře (46,7%) a v Polsku (20%) tázaní odboráři a odborářky připustili, že diskriminace je záležitostí pro odbory i na podnikové úrovni.

⁵ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/657/Peking.pdf>

Členové a členky odborů (23,2%) nicméně uvádí, že pouze ženské organizace se diskriminací vůči pohlaví zabývají, to platí například pro Albánii a Černou Horu (53,3%). V Srbsku (50%) si myslí, že zodpovědnost nesou ženy, to naopak nemá podporu v Uzbekistánu a Lotyšsku. Nejmenší počet zástupců a zástupkyň odborů, kteří souhlasí, pochází z bývalého Sovětského svazu (13%), zatímco ve státech jižní Evropy se tento počet zdvojnásobuje (34%).

Typický přístup

Jaký je typický přístup odborových svazů k diskriminaci v běžném podniku v dané zemi? To byla velmi důležitá otázka, na kterou 30,2% dotázaných odpovědělo, že toto není záležitostí odborů. Většina uvedla, že o otázky diskriminace se zajímají minimálně. „Není záležitostí odborů“ je odpověď, kterou bychom měli přijímat velmi obezřetně. Zdá se až neuvěřitelné, že odboráři z Uzbekistánu (100%), Kyrgyzstánu (75%), Bulharska (69%) a Ukrajiny (58,3%) pevně věří, že se jich diskriminace netýká. Neuvěřitelné a bolestivé: možná že tyto údaje bychom měli porovnávat s nespokojeností práce odborových svazů, může to být i otázka nevědění odborářů, včetně žen.

Rozdíly v regionech jsou rovněž patrné: 48,8% odborářů z bývalého Sovětského svazu uvádí, že se jich sexuální obtěžování netýká, a proto se jím zabývat nehodlají. Důvodem není to, že by takové případy neexistovaly. Máme to změnit?

Odbory hrají důležitou roli v boji proti diskriminaci žen na pracovišti. Jsou jedinými organizacemi, které na podnikové úrovni fungují a které mají za úkol chránit zaměstnané. Bohužel je to odborářům i odborářkám jedno, sami to i připouštějí. Ženy jsou diskriminovány, ačkoli si toho většina z nich není vědoma. Odboráři diskriminaci nevidí a většina z nich se domnívá, že tato záležitost není jejich starostí. Z toho pro odbory vyplývá ohromné množství práce. Práce, která by zvýšila povědomí o nerovnostech ve společnosti a poučila ženy i odbory.

Práce a pracovní síla v informační společnosti: příležitosti a výzvy pro lidská práva žen

Heike Jensen

Politická a ekonomická snaha o globální „informační společnost“ vnesla obrovské změny do forem práce, které jsou k dispozici, do procesu, jakým jsou regionálně distribuovány a do způsobu, jakým je práce organizována regionálně i institucionálně. V mém příspěvku chci tyto změny zhodnotit z hlediska lidských práv žen s přihlédnutím k příležitostem a výzvám, které se ženám v rámci globální restrukturalizace práce a pracovních sil nabízejí. Ukáží názorně, že hlavní nástroj práv žen CEDAW (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen)¹ představuje důležité měřítko pro ohodnocení současného vývoje a zformulování správného postupu. Začnu tím, že vysvětlím koncept informační společnosti a jeho návaznost na ekonomii. Dále uvedu krátký vstup do historie práv žen. Poté se blíže podívám na globální restrukturalizaci práce a pracovní síly opírající se o informační a komunikační technologie z hlediska lidských práv žen a nabídnu závěrečný souhrn.

Koncept informační společnosti a ekonomie

Akademický koncept „informační společnosti“ nebo „věku informace“ vznikl jako odkaz na kvalitu severních národů, které byly považovány za postprůmyslové, a tím pádem za ty, které hlásají novou epochu. Například již na začátku roku 1962 Fritz Machlup upozorňoval na rostoucí roli, kterou hrál sektor vědění pro americkou ekonomii a hrubý národní produkt (Machlup, 1962). Koncept informační společnosti se úzce pojí se změnami v ekonomické sféře zemí severu. Podstatně k jeho zhruba padesátileté existenci přispěl rozvoj klíčového pole: informačních a komunikačních technologií (ICT). Počáteční etapa je spojena se sálovými počítači, které byly využívány armádou, vládní administrativou a obchodem. Často se odkazovalo na řízený rozvoj, brzy však byl nastolen posun od charakteru práce k charakteru národů. Zvýšený zájem o kybernetiku² postupně upadal, a to vlivem uvedení a celkem rychlého rozšíření osobních počítačů zkraje 80. let 20. století, jejich propracovaného zavádění od 90. let 20. století a zvýšeného užívání mobilních telefonů. Od té doby se akademická práce s pojmem informační společnost pohybuje přes celé spektrum sociálních věd a humanismu a každého představitelného aspektu lidského života, přičemž někdy až příliš potlačuje aspekty ekonomické (Lyon, 1988, Alistair, 2000, May, 2002, Webster, 2002, Pekari, 2005).

Politický koncept informační společnosti na druhou stranu zůstal úzce spjat s ekonomickými úvahami. V národních a regionálních strategických spisech je často uváděn jako cíl, který rozdmýchá soutěživost, stejně tak Evropská komise v roce 2000 rozhodla, že by se Evropská unie měla stát „nejvíce soutěživou a dynamickou ekonomickou základnou na světě“³. Odvrácená strana tohoto pojetí a jeho rozměru lidských práv vystupuje ve chvíli, kdy je systematicky přihlíženo k velmi nerovnoměrnému rozšiřování, užitku a potenciálnímu budoucímu rozvoji ICT na celé zemi. Termín „digitální rozdělení“ byl zaveden, aby přitáhl pozornost k faktu, že silná demarkační čára vydělila celosvětovou elitu, jež se současně zabývá formováním ICT a také z toho těží, od naprosté většiny obyvatel na zeměkouli, kterým byla tato privilegia odepřena. Další pozorování tohoto rozdělení odhalila, že se z větší části zakládají na dřívějších formách sociální stratifikace a porušování lidských práv, která to s sebou přináší, ať už v mezích společnosti nebo mezi zeměmi (Cherny, Wiese, 1996, Nakamura, 2002) a světovými oblastmi (Mattelart, 2003, Castells, 2004, Loader, 1998, James, 1999, Wilson, 2004). Takže ti, kteří nejvíce profitují z ICT a ze změn, které nastolili, se od počátku postavili do pozice privilegovaných, a tím pádem vystavili diskriminaci ostatní, které vlastními kroky odsunuli.

Závažná otázka, která v tomto kontextu vyvstává, zní, zda nezbytná touha po informační společnosti je hrou nulového součtu, v níž zisky na straně jedné vedou nevyhnutelně ke ztrátám na straně druhé. Globální politické události jako UN World Summit on the Information Society (WSIS, OSN Světový summit o informační společnosti) konané v roce 2003 a 2005⁴ nás ubezpečily, že informační společnost si klade za cíl jen samé výhry, ze kterých budou profitovat všichni, neboť všichni půjdou tou samou cestou. Ovšem cestička k informační společnosti vyšlapaná dominantním severem je vymezena převážně politikou makroekonomiky dle neoliberalismu započatého Washingtonským konsensem v 80. letech 20. století. Neoliberalismus se opírá o myšlenku volného trhu, který nabízí příležitost všem, zdravou soutěživost, a tím pádem i dynamický rozvoj charakterizovaný růstem a prosperitou všech. Ozývá se tak nutnost deregulace práce a finančního trhu, růstu vývozu a privatizace, zatímco na regulaci a státní monopoly je nahlíženo jako na deformátory trhu. Dalšími rysy jsou finanční strohost a podstatně snížení sociálních výdajů⁵.

¹ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2684/CEDAW.pdf>

² Termín zavedl Norbert Wiener ve své knize *Cybernetics or Control and Communication in the Animal and the Machine* (Wiley, New York, 1949).

³ European Commission. E-Europe 2002. Information Society DG, Brusel.

⁴ viz oficiální stránky WSIS uvedené na International Telecommunication Union: <http://www.itu.int/wsis/index.html>.

⁵ viz kapitola 2 z United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) (2005): *Gender Equality*:

Neoliberalismus nyní všeobecně kritizuje mnoho vědců a vědkyň, neboť rozšiřuje nerovnost ekonomické síly a zhoršené ekonomické situace od poměrů uvnitř rodin a uvnitř společností mezi národy a regiony. Kritika zazněla v převážné míře z feministického zázemí, protože postavení mnoha žen se vlivem neoliberalismu zhoršilo nebo přinejmenším je charakterizované vyšší mírou nejistoty⁶. Za předpokladu, že ICT může být vnímáno jako hybatel neoliberální globalizace, nepřekvapí tolik, že rozdíl pohlaví se diagnostikuje jako „jedna z nejpodstatnějších nerovnoprávností nastolených digitální revolucí“ (Khan, 2003, str.5)⁷. Z tohoto důvodu se politika ICT stala důležitým novým polem pro činnost feministek (Hafkin, 2002), jelikož stojí v obecném zájmu, aby rozvoj ICT probíhal pod dohledem mezinárodního konsensu lidských práv, a mohla být tudíž zabezpečena ochrana, podpora a plnění lidských práv namísto toho, aby byla i nadále porušována.⁸

Stále však existuje velký počet těch, kteří nahlížejí na lidská práva cynicky a vnímají je jen jako snůšku lží. Arundhati Roy ve své přednášce z roku 2004 oceněné v Sydney cenou míru uvádí, že porušování lidských práv představuje nedílný aspekt globální neoliberální restrukturalizace v politice i ekonomii a že rozprava o lidských právech má pouze tento vztah klamně rozostřit a vybavit diskriminované něčím imaginativním, o co by se mohli opřít. S pocity marnosti zmíněnými v této přednášce souhlasím, nicméně na konsensus lidských práv nahlížím jako na cenný nástroj, kterým lze současný stav a vývoj podrobit kritice. Rovněž bych pochybovala, zda lidská práva žen a jejich dohody a zejména normativní texty obsahují dostatek cenných náhledů na příčiny, odhalení a důsledky diskriminace, kterým ženy a dívky musí čelit, a zda tyto náhledy mohou vůbec účinně zasáhnout do diskuze o otázkách lidských práv žen s ohledem právě na informační společnost.

Mnoho z rozhodujících výzev, které souvisí s lidskými právy žen, vzniklo kvůli informační společnosti, ale nejsou nové, nýbrž jsou pokračováním dlouhodobých projevů diskriminace. Průzkum odhalil, že bez přítomnosti korektních politických opatření ICT ještě více zintenzivňuje předcházející formy diskriminace. Děje se tak zejména v bodech, kde se protíná svévolné sociální rozvrstvení, což znamená, že dívky a ženy jsou postiženy negativně nejen z hlediska pohlaví, ale i z hlediska rasy, třídy a jiných vymykajících se rysů. Než se zaměříme na výzvy vyvolané vývojem informační společnosti a zasahující do práv žen ve sféře práce a pracovní síly vůbec, vysvětlím v krátkosti genezi lidských práv žen.

Lidská práva žen

V roce 1945 nastolila United Nations Charter (Charta Organizace spojených národů)⁹ precedent, všechny listiny lidských práv si pak vyhradily princip rovnoprávnosti žen a mužů a zakázaly diskriminaci na základě pohlaví.¹⁰ Proč tedy byla zapotřebí specifická listina pro práva žen? Odpověď spočívá ve způsobu, jakým byla základní listina interpretována: porušování lidských práv bylo po dlouhou dobu vnímáno v souvislosti s tradiční liberální myšlenkou a uskutečňováno státními agenty ve veřejné sféře proti politicky činným mužům. O porušování lidských práv žen se v tomto ohledu neuvažovalo, bylo odepsáno jako soukromá záležitost nebo jako zvyklost pramenící z kultury či náboženství. Pozornost k poškozování lidských práv žen přitáhla až živoucí fakta ze života žen a dívek, která se stala výchozím bodem pro zkoumání toho, jak a kým bylo ženám a dívkám znemožněno jejich základní práva a svobody využívat. Pak muselo nevyhnutelně dojít k přeměně lidských práv, neboť obecné listiny lidských práv prokázaly svou nedostatečnost v oblasti tématického rozsahu i způsobu aplikace v případech potlačení těchto zneužívání.

První řádnou listinou lidských práv Organizace spojených národů zaměřující se výhradně na lidská práva žen se stala Convention on the Political Rights of Women (Úmluva o politických právech žen), jež vešla v platnost v roce 1954.¹¹ Jak vysvětlila Hazou, představuje „první celosvětovou dohodu, ve které je smluvní princip rovnosti práv žen a mužů aplikován na konkrétní problém“ (Hazou, 1990, str. 133).

⁶ Viz např.: Women's International Coalition for Economic Justice (2004). Seeking Accountability on Women's Human Rights: Women Debate the UN Millennium Development Goals. Navi Mumbai: Women's International Coalition for Economic Justice. Viz též UNRISD, str. 25.

⁷ Viz též Sophia Huyer, Nancy Hafkin, Heidi Ertl, a Heather Dryburgh (2005). From the Digital Divide to Digital Opportunities: Women in the Information Society. Claude-Yves Charron, Montréal.

⁸ Viz Deborah Hurley (2003). Pole Star: Human Rights in the Information Society. International Centre for Human Rights and Democratic Development, Montréal. Mnoho nadějí bylo v tomto ohledu vloženo do UN World Summit on the Information Society (WSIS), ale výsledné dokumenty zklamaly očekávání mnoha aktivistů hájících lidská práva, viz část 1. od Heike Jensen a Olga Drossou [eds.] (2005). Visions in Process II: The World Summit on the Information Society Geneva 2003-Tunis 2005. Heinrich Boell Foundation, Berlin.

⁹ UNX.122(73) C613, preamble and article 1.3., <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/charta-organizace-spojnych-narodu-a-statut-mezinarodniho-soudniho-dvora.pdf>

¹⁰ The Universal Declaration of Human Rights z roku 1948 [A/RES/217 A (III), preamble and article 2], the International Covenant on Civil and Political Rights [A/RES/2200 A (XXI), Articles 2(1) a 3, přijato roku 1966 a uvedeno v platnost roku 1976] a International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights [A/RES/2200A (XXI), articles 2(2) a 3, přijato roku 1966 a uvedeno v platnost roku 1976].

¹¹ A/RES/640(VIII), přijato Hlavním shromážděním v roce 1952

Následovalo mnoho podobných dohod, které buď přijalo Hlavní shromáždění OSN, nebo jeho odborná zastupitelství.¹² V roce 1981 byla přijata Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW).¹³ Dodnes se jedná o nejobsáhlejší dohodu, co se práv žen týče; více než 90 procent států světa ji vzalo za svou.¹⁴ CEDAW zasahuje do širokého rejstříků problémů, které se vztahují zejména k právům žen a dívek, a lidská práva chápe jako nedělitelnou vzájemně související nedílnou část všech sfér společnosti od soukromé až po veřejnou. Dle CEDAW se znásilněním lidských práv stávají všechny formy zamýšlené i nezamýšlené diskriminace, která brání ženám být rovnoprávné mužům, na status muže je pak pohlíženo jako na abstraktní, privilegovaný standard. Vládám, které CEDAW přijaly, náleží velká zodpovědnost, neboť i ony samy se musí střežit násilnostech páchaných na lidských právech. Musí chránit lidská práva žen a dívek proti násilnosti prováděných jakýmkoli činitelem. Musí systematicky odhalovat a potrestat násilnosti. A musí rovnost žen a mužů podporovat a uskutečňovat.

Bezprostředně po CEDAW následovala během 90. let 20. století série konferencí Spojených národů po celém světě, ty podpořily otázky práv žen ještě více. Vrcholná prohlášení nemají na rozdíl od smluv jako je CEDAW právní podklady. Přesto však představují silný globální normativní konsensus a mohou mít přímý vliv na způsob, jakým jsou existující smlouvy interpretovány a jak je na ně ve světle nového vývoje nahlíženo. Zkušenosti rovněž prokazují, že vrcholná prohlášení mohou značně ovlivnit podobu budoucích smluv a dohod. Nejdůležitější přínos k článkům o ženských právech se povedl ve Vídni v roce 1993, kde se konala na téma lidská práva konference OSN. Zde byly násilnosti vůči ženám prohlášeny za porušení lidských právech, právě odtud se roznesl do celého světa pokřik „Práva žen jsou lidská práva“¹⁵. Beijing Declaration and Platform for Action (BpřA, Pekingské prohlášení a akční platforma)¹⁶ formulovaná na čtvrté Světové konferenci o ženách v roce 1995 na tom také staví a zároveň představuje dalšího komplexního jmenovatele pro lidská práva žen.

V dalších odstavcích se zaměřím na výhody a výzvy připravené pro ženy s ohledem na globální restrukturalizaci práce založené na ICT, poukážu na ně v kontextu lidských práv žen tak, jak jsou prezentovány v CEDAW a BpřA. Příklady relevantních příkladů záruk lidských práv žen, které budu v tomto textu citovat, nemají být brány jako vyčerpávající, mají sloužit k dokreslení dlouhotrvajícího řešení těchto problémů.

Ženy a globální restrukturalizace práce a pracovních sil na základě ICT

Obecně ve všech společnostech, ve kterých jsou ženy a muži výdělečně činní, vydělávají ženy do dnešního dne méně peněz než muži, a to za srovnatelnou práci. Ženy rovněž nenalezneme tak často ve vysokých výkonných či výdělečných funkcích. Navíc podstatné množství zaměstnání je stále definováno genderovými stereotypy, aby buď muži nebo ženy v daných zaměstnáních či podnicích dominovali, pak je ale převaha žen brána z ekonomického hlediska jako devalvace (Anker, Melkas, Kortzen, 2003). Tato porušování lidských práv žen s přihlédnutím k zaměstnaneckému procesu, budování kariéry a úrovni příjmu byly v CEDAW pečlivě zaznamenány, (Články 11, 13b, 16g) a také v BpřA (Kritická oblast zájmu 6). S ohledem na nedávný vývoj nastolený ICT je podstatné uvědomit si, že všudypřítomné stereotypní vnímání pohlaví vede k neustálému nafukování modelů nově vznikající práce a podniků.

Za zrušení stereotypních rolí a pohlavní hierarchie bojuje CEDAW Article 5(a), dá se samozřejmě předpokládat, že staré tradiční stereotypy vytvářejí problémy. Nicméně z nedávného vývoje se dá odvodit, že stereotypy fungují v praxi celkem dynamicky, neustále se tak mění i popis toho, co ženy a muži mohou nebo by měli ve společnosti činit na základě jejich odlišných „přirozeností“. Tak i nové typy práce spojené s ICT mohou být vyhraněny jako například „technologické“, a tím pádem mužské, či „administrativní“, a proto ženské.

¹² V tomto kontextu jsou rovněž důležité další tři druhy dodatečných dohod. První z nich odkazuje na práva specifické skupiny žen, např.: the Convention on the Nationality of Married Women [A/RES/1040 (XII)], přijatá Hromadným shromážděním roku 1957 a uvedená v platnost v roce 1958. Druhý typ dohod se zabývá otázkami rovnosti pohlaví, např.: the Convention Concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value [C100], přijatá ILO roku 1951 a uvedená v platnost roku 1953. Třetí typ se zaměřuje na dohody, které specificky odkazují na postavení žen a dívek, např.: the Convention against Discrimination in Education, přijatá UNESCO v roce 1960 a uvedená v platnost roku 1962.

¹³ A/RES/2263(XXII), přijato Hromadným shromážděním roku 1979. V roce 2000 byla CEDAW posílena protokolem Optional Protocol [A/RES/A/54/4, přijato Hromadným shromážděním roku 1999].

¹⁴ Viz www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm. Mezi méně než deseti procenty států světa, které nejsou členy CEDAW, je USA jedinou zemí OECD.

¹⁵ Viz International Women's Tribune Centre [1998]. Rights of Women: A Guide to the Most Important United Nations Treaties on Women's Human Rights. New York: International Women's Tribune Centre. str. 20. Podle Jutta Joachima, byla Charlotte Bunch tím, kdo položil koncepční základ pro tento rámec lidských práv žen a to ve článku: „Women's Rights as Human Rights.“ Rozsáhlejší politický kontext viz: Jutta Joachim [1999]. „Shaping the Human Rights Agenda: The Case of Violence against Women.“ Gender Politics in Global Governance. Ed. Mary K. Meyer and Elisabeth Prügl. Lanham, Boulder, New York, Oxford: Rowman & Littlefield. 142-160.

¹⁶ A/CONF.177/20/Rev.1 [96.IV.13], <http://www.mpsv.cz/files/clanky/657/Peking.pdf>

Zároveň však je historický vývoj ICT plný žen jako klíčových postav v technologii¹⁷ a dané představě tedy protičečí, tyto ženy by nejspíš měly být z historie vyškrtnuty a zapomenuty, aby se mohlo ustanovit pole čistě mužské a technologické. Podobně i v oblastech jako je CEE/CIS muselo být podstatné přispění žen ve sféře vědy a technologie v éře komunismu rychle neutralizováno a prezentováno v daleko umírněnější formě pohlavních stereotypů.¹⁸

Je nesmírně důležité uvědomit si, že stereotypní vnímání pohlaví je postupem, který se v současné dynamice globalizace stal natolik ústředním, že formuje nejen dělbu práce uvnitř společnosti, ale i celosvětové rozdělení pracovní síly. Toto rozdělení spočívá ve své podstatě v možnosti okamžité koordinace výrobního procesu, distribuce a servisu, kterou umožňuje právě ICT. Možnost této koordinace vede k přemístění výroby komponentů a řetězce služeb z globálního severu na globální jih, z rozvojových zemí můžeme například označit Jamajku či Barbados jako symbolická i materiální nová místa zóny volného obchodu (Primo, 2003). Nákup služeb mimo podnik a možnost okamžité koordinace umožnila kontextu globální práce, aby reagoval flexibilně na fluktuaci v nabídce a poptávce. Pro pracovníky a společnosti zabývající se výrobou a službami vyžádaných mezinárodní spoluprací vede nicméně takováto flexibilita k nejistotě: místa a požadavky mohou znenadání zaniknout. Tak vznikají dohady ohledně sítě sociálních jistot a zabezpečení, na kterou však neoliberalismus nahlíží spíše jako na soukromou záležitost a nikoli veřejnou. Právě za podmínek rostoucí flexibility a nejistoty se z více a více žen stává placená pracovní síla.¹⁹ Vydělečná činnost poskytuje ženám nové příležitosti, jak se osamostatnit, platí to rovněž pro práci v zóně volného obchodu, kterou ženy přijaly z různých ekonomických i osobních důvodů. Ovšem pokud stát nebo region propaguje levnou ženskou pracovní sílu tak, jak se to děje právě v zóně volného obchodu, staví tak okázale na odví fakt, že na trhu práce práva žen nechrání. Záleží na okolnostech zaměstnání, ale diskriminace může překročit rámec platu a porušování práv žen z hlediska sociální bezpečnosti (CEDAW, článek 11(a)) a základních pracovních postupů uvedených International Labour Organization (ILO, Mezinárodní organizace práce) jako je právo zaměstnanců na shromažďování a kolektivní vyjednávání. Nabízí se další poškozování lidských práv, například sexuální obtěžování. Obecně se na zaměstnání ženy často nahlíží jako na druhotnou záležitost ve srovnání s její skutečnou povinností, což je paní domu, manželka a matka. Toto zdůvodnění se často používá, mají-li zaměstnanci přijít o práci a mezi propuštěnými je neúměrně mnoho žen. Podobně se však zaměstnavatelé chovají i ve chvíli, kdy se jim nechce investovat do školení žen.

Co se zejména rozvojových zemí týče a jejich využívání ženské pracovní síly jako levné

a nekvalifikované, tyto země se připravily o výhodné možnosti, jak vybudovat školenou pracovní sílu, což je nezbytně nutné, chcete-li nastoupit cestu příznivějšího rozvoje doprovázeného lepšími platy a daněmi, což by obratem vedlo k posílení místního obchodu, výzkumu a rozvoje.²⁰ Namísto toho se rozumově ospravedlňuje tvrzení, že práce pro ženy nepotřebuje žádnou kvalifikaci, neboť se jedná o práci ženského „charakteru“. Tato zaměstnání se dají obecně charakterizovat nízkým platem, nízkým ohodnocením, opakováním daného úkolu a omezeným budováním kariéry. Ženy totiž byly odkázány k montovacím linkám a nenáročným pracím technického zaměření při výrobě elektroniky a počítačových hardwarů, rovněž dominují globálnímu servisnímu sektoru, který se zabývá zpracováním pomocných počítačových dat a telekomunikací s centry v Karibské oblasti a Asii.²¹ Jenom v několika zemích, například v Brazílii, Indii a Malajsii, se dostalo ženám povýšení v podobě kvalifikovaných pracovník, konkrétně softwarové programátorky či počítačové analytičky (Primo, 2003).

Na Filipínách, v Indii a Malajsii pracuje v telefonních ústřednách vysoké procento žen. I v Evropě představuje práce po telefonu „ať už ze zákaznického centra či z domu, práci převážně určenou ženám. Taková práce se dá však opět popsat slovy – jednoduchá a opakovaná činnost, zatímco práce mužů po telefonu z domu je obvykle chápána jako různorodá a považována za více prestižní, a tudíž i lépe placenou.“²² Pro ženy se tedy mohou rýsovat nové příležitosti, jak bylo uvedeno, ale jiná odvětví určená ženám vlivem vzrůstající ICT pomalu zanikají, takže ženy přicházejí jako pokladní v bance nebo telefonní operátorky o místa (Primo, 2003). Srovnáme-li oficiální a neoficiální strukturu zaměstnání, jednoznačně vyplývá, že v té prvé nalezneme ženy velmi zřídka, zatímco v té druhé až příliš často (Chen, Vanek, Carr, 2004).

¹⁷ Viz např. zvláštní vydání: Women in the Field of Computing of the IEEE Annals of the History of Computing editované Betty Campbell (18.3, podzim 1996).

¹⁸ Že k tomuto dochází můžeme například vysledovat ze současné silné nerovnováhy pohlaví v terciální cyklu vzdělávání spojeném s ICT, do něhož je zapojeno jen 13% žen. Tento počet z the eEurope+ 2001-2003 Final Project Report 2004, str. 23, je citován v: Bridging the Gender Digital Divide: A Report on Gender and ICT in Central and Eastern Europe and the Commonwealth of Independent States published by UNIFEM and UNDP v roce 2004. str. xii.

¹⁹ UNRISD, str. 37-38

²⁰ Viz Pearson, R. [1993]. "Gender and New Technology in the Caribbean: New Work for Women?" Women and Change in the Caribbean. Ed. Janet Momsen. Londýn. 287-296.

²¹ Viz následující: Freeman, C. [2000]. High Tech and High Heels in the Global Economy: Women, Work, and Pink-Collar Identities in the Caribbean. Durham, London. Cecilia Ng and Anne Munro-Kua. (eds.) [1994]. Keying into the Future: The Impact of Computerization on Office Workers. Kuala Lumpur.

²² Viz Prügl, E. (1999). The Global Construction of Gender: Home Based Work in the Political Economy of the 20th Century. New York.

Pokud se podíváme na práci z hlediska podnikání, najdeme vžité vzorce tak jako u problematiky předchozího zaměstnání, nalezneme však také podobné modely diskriminace vůči ženám. Můžeme rovnou začít s faktem, že bohatství světa spočívá zejména v rukách mužů, což ženám ztěžuje snahu podnikat a zakládat živnost z vlastních zdrojů. V mnoha částech světa jsou ženy stále znevýhodněny ve vlastní obchodní autonomii a v možnosti vlastnit nebo zdědit majetek [CEDAW Articles 15(2), 16(h), BPfA Critical Areas of Concern 1, 7]. V oblasti CEE/CIS vedl silný vliv pohlaví v privatizačním procesu v postkomunismu k nepřehlédnutelným rozdílům mezi podnikatelskými aktivitami žen a mužů (Ruminska-Zimny, 2004). Vlivem odlišných trajektorií jsou tedy ženy oslabeny ve své snaze začít podnikat a získat půjčky kvůli nízkému ručení [CEDAW, článek 13 (b) and BPfA A.3]. Stereotypní vnímání pohlaví hraje v tomto kontextu rovněž důležitou roli, jelikož víra v úspěch ženy na poli podnikání se nedá srovnat s vírou v úspěch muže, zejména jde-li o velké podnikatelské představy. Ty totiž často zahrnují více než základní komponenty ICT, takže může dojít k přímé korelaci mezi odrazováním žen od komplexního obchodního schématu a odrazováním od intenzivního ICT schématu při podnikání. V sázce jsou schopnosti vylepšit obchodní operace, získat přístup k informacím, sítím a trhům a snížit náklady ekonomických transakcí za pomoci ICT (Ruminska-Zimny, 2004).

Nová ekonomie globálního severu se ve zkrácené verzi ICT jeví jako jednoznačně mužská záležitost nejvýrazněji spojovaná s bájnou postavou softwarového průzkumníka a génia v jedné osobě, často samouka, který buď buduje „zlověstnou“ říši, nebo je hrdinou bezplatného a přístupného zdroje softwaru.²³ Lidé jako Bill Gates nebo Richard Stallman zosobňují takové postavy důvěryhodně. Nová ekonomie i nadále podněcuje společnou cestu dlouhé pracovní doby a úplného odevzdání se, což se však neslučuje s rodinou a zodpovědností spojenou s výchovou dětí. To snižuje inklinaci žen a jejich možnost v nové ekonomii pracovat, neboť se musí vyrovnávat s několika břemeny současně (CEDAW, články 5 a 11).

Ve skutečnosti můžeme při výdělečné činnosti, neplacených domácích pracích a domácí péči neustále pozorovat navyšování těchto břemen. A navyšována budou i nadále, jelikož se vlády po celém světě řídí doktrínou neoliberalismu a sociální výdaje omezují. Na ženy a dívky spadá největší podíl vzrůstající neplacené práce, která z tohoto jednání pramení. UNICEF (United Nations Children's Fund, Dětský fond OSN) označuje tuto dynamiku za „neviditelnou přizpůsobivost“²⁴, která porušuje princip rovnoprávnosti pohlaví v rámci lidských práv. Ženám a dívkám je tak poskytnuto méně času pro osobní růst, vzdělání (CEDAW, článek 10) a kariérní postup (CEDAW, článek 11), stejně jako pro účast v kulturním životě (CEDAW, článek 13c)

a politické uplatnění ve svých komunitách (CEDAW, články 7 a 8). V souvislosti s touto bezvýhodnou situací by mohlo dojít k tomu, že si ženy vyhradí méně času pro výdělečnou činnost a více a více času pro bezplatné domácí práce, jak je patrné z počtu zaměstnanců na částečný úvazek, kde většinu pracovní síly tvoří právě ženy. Otázka, zda žena ve skutečnosti preferuje částečný úvazek je v tomto kontextu zavádějící, zde totiž chybí spravedlivá alternativa a ženy částečný úvazek volí navzdory faktu, že se tak přibližují okamžitému strádání a pak i chudobě v pokročilém věku.

Částečně v důsledku nedostatečných možností výdělku se ženy rozhodují založit si vlastní živnost. Skupina samostatně výdělečně činných žen zahrnuje vysoký počet žen, které si sotva vydělávají na živobytí, počítáme sem ženy z venkova, podnikatelky se základnou doma a ženy orientující se na neoficiální sektor. V nedávné době byly ženy bez majetku označeny institucemi jako je Světová banka za celkem spolehlivé příjemce malých úvěrů na vlastní drobná podnikání, které zahrnovalo ICT v případech, že se jednalo o vlastníky či operátory telefonů na venkově (Daljic, 2007). Je potřeba zjistit, zda toto je způsob, jak vyvést podstatný počet žen z chudoby. Zatím se zdá, že chudoba obecně a chudoba žen zejména vzrůstá všude. Tato „feminizace chudoby“ je známa již po určitou dobu a stala se i podstatou první Kritické oblasti zájmu uvedené v BPfA. Odhaduje se, že na celém světě tvoří nemajetné osoby z více než 70% ženy. S ohledem na malé úvěry pro chudé ženy se zřejmě ocitáme v situaci tolik typické pro mnohá opatření určená ženám a dívkám – tato opatření mohou být úspěšná na individuální rovině, ale k žádnému strukturálnímu pokroku nedojde, pokud se celkový vývoj pouze dotkne skutečného kořene problému namísto toho, aby ho spolu se zvláštními opatřeními eliminoval.

Tak se ocitáme zpět u problému neoliberální restrukturalizace umožněné na základě ICT, ke které v současné době dochází, a k nicotným šancím žen tento vývoj usměrňovat. Ženy totiž nepronikly tak úplně do zavedených center ekonomické a politické moci. Na vládní rovině jsou práva žen vést veřejnou správu (CEDAW, článek 7b) a reprezentovat vládu na mezinárodní úrovni (CEDAW, článek 8) za stejných podmínek jako muži stále poněkud okleštěná (viz též Bpfa, Strategický cíl G. „Ženy a rozhodování“).

²³ Viz Coyle, K. (1996). "How Hard Can It Be?" wired_women: Gender and New Realities in Cyberspace. Ed. Lynn Cherny and Elizabeth Reba Weise. Seal, Seattle. 42-55. Stojí za to podtrhnout, že toto symbolické vnímání pohlaví, které vytrysklo na poli, v němž hlavní překážky, které obvykle ženy ve snaze budovat kariéru diskvalifikují, nejsou podstatné: nedostatek formálního vzdělání. Specialisté IT jsou sice často samouky, ovšem stereotypní vnímání pohlaví, které k náhledu na technologii neodmyslitelně náleží, ovlivnilo vytvoření virtuální mužské homosociální sféry spíše než vytvoření rovnocenných příležitostí pro muže a ženy v tomto odborném prostředí.

²⁴ Viz United Nations Children's Fund (1987). The Invisible Adjustment. UNICEF, Santiago de Chile.

Na jedné straně získalo parlamentní křeslo více žen, na straně druhé je „ironií“, jak to UNRISD nazývá – že „pokrok, kdy byly orgány činící rozhodnutí zpřístupněny ženám, se náhodně kryje s menšími pravomocemi parlamentu ovlivňovat právě makroekonomický směr“ (2005, str. 47). V tomto ohledu sehrávají mezinárodní finanční instituce stále významnější roli, zatímco ženy se teprve musejí usadit v jejich nejvyšších rozhodujících orgánech.

Závěr

Vzrůst a nerovnoměrné rozšíření ICT napříč zeměkoulí se hluboce odráží ve způsobech výdělečné činnosti a samostatné výdělečné činnosti „stejně jako v jejich distribuci. Tento vývoj je z politického hlediska označen za nástup informační společnosti a podložen diktátem a zásadami neoliberalní makroekonomiky. Pravidlo „volného“ trhu, flexibilita a nejistota výdělku, zkrácené sociální výdaje, které tento diktát přináší, se ukázaly být jen velmi těžko sloučitelnými se systematickou ochranou, podporou a naplněním lidských práv obecně a lidských práv žen především. Použijeme-li dokumenty o lidských právech žen jako čočku, přes kterou se podíváme, uvidíme, jak se vývoj neoliberalismu dotýká mnohých porušování lidských práv, včetně několikanásobné zátěže žen s ohledem na placenou a neplacenou práci, segregace pohlaví na trhu práce, vsudypřítomné devalvace práce žen i potíží, kterým musí žena čelit v případech, že se rozhodne sama podnikat a malých podniků, na které jsou ženy odkázány.

Tento celistvý obraz názorně ukazuje, že se mnohá ze současných zvláštních opatření ve prospěch žen a dívek stávají pouhou kapkou v moři, neboť proti nim soustavně pracuje rozsáhlý makroekonomický systém. Navíc současná hra o nulovém součtu ve prospěch informační společnosti naznačuje, že některé zisky žen v jednom regionu mohou být nezáměrně transformovány do ztrát pro ženy v jiných oblastech. Je třeba komplexní globální a citlivý přístup k neúspěchům ve fungování makroekonomického systému z pohledu lidských práv a životů žen. Stejně jako byla utvářena lidská práva a do nich byla na základě skutečných zkušeností žen a dívek zahrnuta práva žen, stejně takový postoj by měl zaujmout makroekonomický systém, tj. zohlednit životy žen v neporovnatelně odlišných podmínkách, které v současné době panují. Z tohoto pohledu budou otázky ohledně vývoje ICT, jejich nejlepšího využití a příspěví informační a komunikační společnosti zodpovězeny způsobem, který je na hony vzdálen současnému hegemónnímu plánu.

Literatura

- Anker, R., Melkas H., Korten, A. (2003). Gender-Based Occupational Segregation in the 1990s. ILO Working Paper No. 16. ILO, Ženeva.
- Castells, M. (Ed.) (2004). *The Network Society: A Cross-Cultural Perspective*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Chen, M., Vanek, J., Carr, M. (2004). *Mainstreaming Informal Employment and Gender in Poverty Reduction*. Commonwealth Secretariat, Londýn.
- Cherny, L., Weise, E. R. (Eds.) (1996). *Wired Women: Gender and New Realities in Cyberspace*. Seal, Seattle.
- Dalgic, U. K. (2007). International Expert Organizations and Policy Adoption: The World Bank and Microfinance in the 1990s. *Cultural Dynamics* 19.1: 5-38.
- Duff, A. S. (2000). *Information Society Studies*. Routledge, Londýn, New York.
- Hafkin, N. (2002). Gender Issues in ICT Policy in Developing Countries: An Overview. UN DAW Expert Group Meeting on "Information and communication technologies and their impact on and use as an instrument for the advancement and empowerment of women." Seoul, Republic of Korea, 11 to 14 November 2002. (EGM/ICT/2002/EP.1, 25 October 2002).
- Hazou, W. (1990). *The Social and Legal Status of Women: A Global Perspective*. Praeger, New York.
- James, J. (1999). *Globalization, Information Technology and Development*. MacMillan, Houndsmills, Basingstoke, Hampshire, Londýn.
- Khan, A. W. (2003). Preface. In Natasha Primo. *Gender Issues in the Information Society*. UNESCO, Paříž.
- Loader, B. D. (Ed.) (1998). *Cyberspace Divide: Equality, Agency and Policy in the Information Society*. London: Routledge.
- Lyon, D. (1988). *The Information Society: Issues and Illusions*. Polity Press, Cambridge.
- May, Ch. (2002). *The Information Society: A Sceptical View*. Polity Press, Malden, Mass.
- MacLup, F. (1962). *The Production and Distribution of Knowledge in the United States*. Princeton UP, Princeton, N.J.

- Mattelart, A. (2003). *The Information Society: An Introduction*. Sage, Londýn.
- Nakamura, L. (2002). *Cybertypes: Race, Ethnicity and Identity on the Internet*. Routledge, New York, Londýn.
- Pekari, C. (2005). *The Information Society and Its Policy Agenda: Towards a Human Rights-Based Approach*. *Revue Québécoise de Droit International* 18.1: 57-74.
- Primo, N. (2003). *Gender Issues in the Information Society*. Unesco, Paříž.
- Ruminska-Zimny, E. (2004). *Overview: Making Self-Employment an Important Opportunity for Women*. In *Access to Financing and ICT for Women Entrepreneurs in the UNECE Region: Challenges and Good Practices*. UNECE, Ženeva, New York.
- Webster, F. (2002). *Theories of the Information Society*, 2nd ed. Routledge, Londýn, New York.
- Wilson, E. J. III (2004). *The Information Revolution and Developing Countries*. MIT, Cambridge, MA, Londýn.

Autorky

Mgr. Monika Bosá je prezidentkou občanského sdružení EsFem. Absolvovala historii a filozofii na Filozofické Fakultě Univerzity Komenského v Bratislavě, kde pokračuje v postgraduálním studiu na Pedagogické fakultě. Zabývá se modely rodově citlivé výchovy a feministickou pedagogikou.

Mgr. Alice Červinková působí jako odborná pracovnice Sociologického ústavu Akademie věd ČR v oddělení Gender a sociologie. Je doktorandkou sociologie na Fakultě sociálních studií Masarykovy Univerzity. Ve své práci se zabývá problematikou genderu a vědy, utváření znalosti a akademickou mobilitou.

Radka Dudová, PhD. je vědeckou pracovnicí Sociologického ústavu Akademie věd ČR, oddělení Gender a sociologie. Vystudovala sociologii na FF UK, v současnosti na Katedře sociologie působí jako externí vyučující. Ve své odborné práci se zaměřuje na problematiku změn v současné rodině, zejména v postavení žen a mužů v rodině, na vznik nových typů rodinného soužití a nových rodinných strategií.

Mgr. Alexandra Jachanová Doleželová je absolventkou Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy, oboru "International Economic & Political Studies" a Anglo-amerického institutu liberálních studií, oboru "Politics & Society". V Gender Studies pracuje jako šéfredaktorka zpravodaje Rovné příležitosti do firem a manažerka projektu Půl na půl – Rovné příležitosti žen a mužů. Blíží se zájmu o téma rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a vlivu rozšíření Evropské unie na politiky rovnosti v České republice.

Heike Jensen, PhD. vystudovala genderová studia a pracuje jako výzkumnice na Humboldtově Univerzitě v Berlíně. Je aktivní v řadě ženských organizací. Ve své výzkumné práci se zaměřuje na média, globalizaci, informační společnost a ženská práva.

Mgr. Kateřina Machovcová je absolventkou Fakulty sociálních studií Masarykovy Univerzity v Brně, kde na Katedře psychologie pokračuje v doktorském studijním programu. Zároveň působí jako externí vyučující v programu gender studia. S Gender Studies spolupracuje především na aktivitách spojených s problematikou rovných příležitostí na trhu práce a v personálním řízení.

MA Jasna Petrović získala titul v oboru sociální práce. Pracuje pro Mezinárodní konfederaci Svobodných odborů v oblasti střední a východní Evropy a je zároveň koordinátorkou Ženské sítě a editorkou bulletinu. Pracuje též jako trenérka pro mnohé oblasti týkající se odborů: sociální dialog, kolektivní vyjednávání či podpora postavení žen.

Mgr. Marcela Linková je vědeckou pracovnicí Sociologického ústavu AV ČR. Je členkou výzkumného oddělení Gender a sociologie a doktorandkou na katedře sociologie FFUK. Jejím výzkumným zájmem se soustřeďuje na zkoumání postavení žen ve vědě, konstrukci vědeckých institucí a vědění z genderového hlediska.

Ewa Lisowska, PhD. je ekonomka a přednáší na varšavské Vysoké škole ekonomické. Ve středu jejího výzkumného zájmu je analýza situace žen na pracovním trhu, zejména s ohledem na motivaci žen k podnikání a ženské styly řízení. Je editorkou časopisu „Women and Business“, který se od roku 1993 vydává v polštině a angličtině.

Marie Valentová, PhD. absolvovala sociologii na Masarykově univerzitě v Brně. V současnosti je odbornou asistentkou na zahraničním vzdělávacím programu IMPALLA (The International Master in Social Policy Analysis), kde má na starost vedení statistického semináře a dalších odborných kurzů. Zabývá se hlavně problémy sociální politiky a kvality života, chudoby a sociální exkluze, ale také vztahem kulturní autenticity a turismu.

Bc. Helena Skálová absolvovala na FHS UK obor studium humanitní vzdělanosti se zaměřením na neziskové organizace a genderovou problematiku. V Gender Studies pracuje jako informační specialista projektu Půl na půl. Soustřeďuje se na postavení žen na trhu práce z hlediska rovných příležitostí a sladování rodinného a profesního života včetně aktivní participace otců na péči o děti.

MA Kairi Talves vystudovala sociologii. V současnosti působí jako výzkumnice v Oddělení genderových studií Univerzity v Tartu. Zajímá se o podnikání žen, ženy ve vědě, inženýrství a technice, nízkokvalifikované zaměstnávání, kvalitativní metody, kombinované metody a politiky genderové rovnosti v Estonsku.

O Gender Studies

Obecně prospěšná společnost Gender Studies je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou. Prostřednictvím specifických projektů GS aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, mezi něž patří např. institucionální mechanismy, trh práce, politická participace žen, informační technologie apod. GS také provozuje knihovnu obsahující množství publikací a materiálů k feminismu, gender studies, právům žen a mužů atp.

Poskytujeme:

- ▶ konzultace v oblasti slaďování rodinného a pracovního života (work/life balance), postavení žen a mužů na trhu práce a oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže
- ▶ informační servis pro genderovou problematiku: slaďování rodinného a pracovního života, postavení žen v řídicích pozicích, vzdělávání v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, účast žen v rozhodovacích procesech a politice
- ▶ vydávání a distribuci zpravodajů Rovné příležitosti do firem
- ▶ knihovnické a informační služby v oblasti genderové tematiky: největší knihovna zaměřená na genderovou tematiku a rovné příležitosti pro ženy a muže ve střední Evropě (7 tisíc titulů)
- ▶ přednášky, školení a semináře na téma rovné příležitosti pro ženy a muže (trh práce, politika, ICT apod.)

Kontakt: Gender Studies, o.p.s.

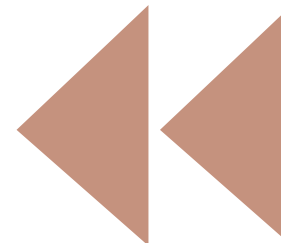
Gorazdova 20

120 00 Praha 2

Tel./fax: +420-224-915-666

e-mail: office@genderstudies.cz

<http://www.genderstudies.cz>







GENDER
STUDIES

ISBN 978-80-86520-23-0