

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Tradice postavení žen na trhu práce

Kristýna Holečková

Bakalářská práce

2009

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav ekonomie
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kristýna HOLEČKOVÁ**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management podniku - Management malých a středních podniků**
Název tématu: **Tradice postavení žen na trhu práce**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Tradice z pohledu institucionální ekonomie
3. Situace žen a jejich působení na trhu práce v minulosti
4. Situace žen a jejich působení na trhu práce v současnosti
5. Ženy na významných místech
6. Závěr

Cílem této práce je ukázat, jak se měnilo postavení ženy na trhu práce a také ukázat přeměnu z ženy v domácnosti v ženu, která se dokáže prosadit v zaměstnání, včetněho toho, co vše tato přeměna obnáší.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

cca 30 stran

Forma zpracování bakalářské práce:

tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

1. MLČOCH, Lubomír. Institucionální ekonomie. 1. vyd. Praha: Karolinum 1996. ISBN 80-7184-270-2.
2. HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
3. MACHOVCOVÁ, Kateřina. Ženy na trhu práce. Praha: Gender Studies 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.
4. JUREČKA, Václav. Ženy v ekonomii, Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava 2004. ISBN 80-248-0620-7.

Vedoucí bakalářské práce:

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce:

27. června 2008

Termín odevzdání bakalářské práce:

1. května 2009



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.



doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 22. září 2008

Prohlašuji:

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

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 01. 05. 2009

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí bakalářské práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D. za její odborné vedení, cenné připomínky, rady a vstřícnost.

Také bych ráda poděkovala své rodině, že mi umožnila studovat a celou dobu mého studia mě podporovala.

ANOTACE

Cílem této bakalářské práce je v teoretické části ve zkratce představit institucionální ekonomii a instituce, které mají vliv na praktickou část této práce. V praktické části se zabývám postavením žen ve společnosti a především na trhu práce a jak se toto postavení vyvíjelo až do dnešní doby. U současné doby popisuji největší překážky, se kterými se dnes ženy na pracovním trhu potýkají a nastiňuji možná řešení.

KLÍČOVÁ SLOVA

Institucionální ekonomie, tradice, trh práce, ženy na trhu práce, historie trhu práce.

TITLE

Tradition of position of women in the labour market

ANNOTATION

Main goal this bachelor's work in the theoretical part is the presentation of institutional economics and institutions, that have impact on the practical part this work. In the practical part I am concerned with position of women in the society and mainly in the labour market and which way this position was developed up to today. In present I describe the mainly barriers with witch present-day women are fighting in the labour market and I advert to probably solutions.

KEYWORDS

Institutional economics, tradition, labour market, women in the labour market, history of labour market.

Obsah:

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Úvod | 8 |
| 2 | Tradice z pohledu institucionální ekonomie | 9 |
| 2.1 | Americký institucionalismus | 9 |
| 2.2 | Nová institucionální ekonomie (neoinstitucionální ekonomie)..... | 9 |
| 3 | Situace žen a jejich působení na trhu práce v minulosti | 12 |
| 3.1 | Pravěk, starověk a středověk | 12 |
| 3.2 | Novověk | 14 |
| 3.2.1 | Ženy v zemědělství | 17 |
| 3.2.2 | Služebné | 18 |
| 3.2.3 | Dělnice a odbory..... | 18 |
| 3.2.4 | Domácí práce (živnost)..... | 20 |
| 3.2.5 | Ostatní práce v 19. století | 21 |
| 3.2.6 | Telegrafistky, operátorky a administrativní pracovnice | 21 |
| 3.2.7 | Práce žen v totalismu | 22 |
| 3.3 | Feminismus..... | 22 |
| 4 | Situace žen a jejich působení na trhu práce v současnosti | 26 |
| 4.1 | Hlavní diskriminační problémy a jejich důvody | 26 |
| 4.2 | Ženy podnikatelky | 32 |
| 4.3 | Mateřství | 35 |
| 4.4 | Flexibilní pracovní uspořádání | 39 |
| 4.4.1 | Flexibilní formy pracovní doby | 40 |
| 4.4.2 | Flexibilní formy místa práce..... | 42 |
| 4.4.3 | Flexibilní formy pracovní smlouvy | 43 |
| 4.4.4 | Ostatní flexibilní formy | 43 |
| 4.5 | Řešení situace | 44 |
| 5 | Ženy na významných místech | 46 |
| 5.1 | Prof. MUDr. Eva Syková, DrSc. | 46 |
| 5.2 | Magdalena Souček..... | 48 |
| 5.3 | JUDr. Vlasta Parkanová | 49 |
| 6 | Závěr | 51 |
| | Literatura | 53 |
| | Seznam tabulek | 56 |
| | Seznam obrázků | 57 |

1 Úvod

Sama jsem žena a i když stále studuji a nejsem zaměstnaná, brzy i já vkročím na pracovní trh. V současné době se stále mluví o diskriminaci žen, o feminismu, rovných příležitostech, souboji pohlaví, atd. Jelikož se mě jako ženy otázky diskriminace, feminismu, rovnosti postavení a ostatní přímo týkají, chci zjistit, jaká je skutečnost a jak se situace postavení žen na trhu práce vyvíjela.

V první části své bakalářské práce nazvané „Tradice z pohledu institucionální ekonomie“ se zaměřím na tradice jako instituci a jak na ně nahlíží institucionální ekonomie, co to institucionální ekonomie je, kdy a proč vznikla, čím se zabývá a kdo jsou její nejvýznamnější představitelé.

Tradice jsou v této práci velmi důležité, protože ačkoli se to nezdá, dnešní ženy se stále ještě potýkají se zvyky a především stereotypy, které mají počátky v pravěku a které se po stovky let vyvíjely a přizpůsobovaly situaci jednotlivých etap našich dějin. Tyto etapy a jejich základní charakteristické znaky především z pohledu žen na pracovním trhu zařadím do další části své bakalářské práce s názvem „Situace žen a jejich působení na trhu práce v minulosti“. Zaměřím se zde také na nejčastější práce žen a jak bylo na tyto ženy a jejich práci nahlíženo. V této kapitole se také zmíním o vzniku ženských, popř. smíšených odborů a o vzniku a vývoji feminismu.

V další kapitole „Situace žen a jejich působení na trhu práce v současnosti“ popíši současnou situaci žen na pracovním trhu, kde se mohou uplatnit, jak jsou ženy na pracovním trhu podporovány, kde jsou nedostatky, proč jsou a jak tyto nedostatky lze eliminovat.

Doba se vyvíjela a vyvíjí a pro ženy k lepšímu. V každé době se objevila nějaká žena průkopnice, která vyčnívala z davu a v současné době těchto žen průkopnic přibývá a dostávají se na ty nejvyšší posty. V kapitole nazvané „Ženy na významných místech“, uvedu konkrétní případy žen, které dokázaly na pracovním trhu uspět, v jakých oborech uspěly a jak se vypořádaly se svou rolí matky.

Cíle:

- **zachycení historického vývoje postavení žen na trhu práce v Evropě (se zaměřením na nejčastěji vykonávané práce)**
- **zhodnocení současného postavení žen na trhu práce (se zaměřením na hlavní diskriminační problémy a jejich důvody)**
- **návrhy na zlepšení postavení žen na trhu práce**

2 Tradice z pohledu institucionální ekonomie

Celou mou prací se budou prolínat tradice, které se vyvíjely od počátku lidského rodu a do současné situace se vměšují i dnes. Tradice jsou velmi důležité instituce, které ovlivňují naše chování a jsou dány minulostí. A ačkoli jsou tradice většinou kladné, v této práci se na ně budu dívat jako na nepřekonatelné stereotypy, které brzdí vývoj.

2.1 Americký institucionalismus

Institucionalismus je ekonomický směr, který vznikl v 90. letech 19. století ve Spojených státech Amerických (dále jen USA). Tento směr reagoval na nově vzniklé americké korporace, technický pokrok a neobvykle rychlé strukturální a institucionální změny, které zapříčinily růst ekonomického blahobytu, a stavěl se proti paradigmatům neoklasické ekonomie. Zastánci institucionalismu kritizují nejen neoklasické matematické teorie a její deduktivní ráz, ale také statickou povahu neoklasické ekonomie, teorii ekonomického člověka a princip *laissez-faire*. Institucionální ekonomie se na rozdíl od neoklasické ekonomie snaží využívat empiricko-induktivní metody a také společenské vědy (sociologii, psychologii, antropologii, politické vědy, atd.), které se zaměřují především na zkoumání institucí od jejich vzniku, vývoje až po jejich úkol při chování a rozhodování ekonomických subjektů.¹ Instituce jsou zde rozdělovány na **organizace různého druhu** od firem, přes banky a univerzity až po církve a na **tradice, zvyky a obyčeje, uznávané normy chování sociálních skupin zakořeněné stereotypy myšlení a skupinovou psychologii.**²

Nejvýznamnějšími představiteli amerického institucionalismu jsou Thorstein Veblen, John Rogers Commons a John Kenneth Galbraith.

2.2 Nová institucionální ekonomie (neoinstitucionální ekonomie)

Po druhé světové válce se začal rozvíjet nový proud institucionalismu – neoinstitucionální ekonomie. Tento nový proud si vzal za úkol **interpretovat úlohy institucí a vlastnických práv v ekonomickém prostředí**. Zájem o vlastnická práva byl tak velký, že vznikla i tzv. škola vlastnických práv. Stejně jako americký institucionalismus se neoinstitucionální

¹ SOJKA, M.: *Institucionalismus a nová institucionální ekonomie*, Politická ekonomie. Praha: 1999, č. 4

² VOLEJNÍKOVÁ, J.: *Vývoj ekonomických teorií II. díl, kombinované studium*, Univerzita Pardubice, Pardubice 2005, ISBN 80–7194–760–1, s. 87

ekonomie zabývá kritikou neoklasické ekonomie, ale neoinstitucionální ekonomie metodicky modifikuje a doplňuje tradiční neoklasickou ekonomii o vliv již zmíněné instituce, vlastnická práva a transakční náklady. Neoinstitucionální ekonomie si zejména pokládá otázku, **jak instituce ovlivňují chování lidí, alokaci zdrojů a rovnováhu.**

O instituci moderní institucionalismus říká, že je to: „*jakékoliv omezení, které utváří ekonomické chování lidí*“ nebo také: „*jsou to množiny pravidel ovládajících jednání*“.³ Instituce jsou v našem životě velmi důležité, protože instituce:

- „*strukturují náš život,*
- *umožňují popř. usnadňují naše očekávání,*
- *vnášejí řád do společnosti,*
- *vytvářejí potřebné informace,*
- *učí nás efektivním způsobem provádět interakce*“.⁴

Díky institucím se různí jedinci za podobných situací chovají podobně ne-li stejně. Instituce nás dále učí, jak co nejefektivněji provádět interakce. Učí nás to, protože se instituce dokáží přizpůsobit nové situaci, změně.

Instituce v neoinstitucionální ekonomii rozdělujeme **na formální a neformální.**

Formální instituce je instituce daná zákonem. Jedná se o veškerou legislativu ekonomiky, která formuje lidské chování (mezinárodní normy až podepsané kolektivní smlouvy). Nejdůležitější z formálních institucí je určitě **instituce vlastnických práv, právní ochrana vlastnictví, smluvní právo, občanské právo, trestní právo a jiné instituce,** které rozhodují o vymahatelnosti popř. vynutitelnosti kontroly. Patří sem také politické instituce jako je ústava a zákony upravující občanská a politická práva. Tento druh institucí má vliv na chování lidí v hospodářství zprostředkovaný avšak velký.

Neformální instituce to jsou **ustálené zvyky, tradice a obyčeje.** Jedním slovem je můžeme označit jako **kultura.** Když si uvědomíme značný vliv kultury na naše konání, můžeme změnit vzorce chování a zvýšit výkonnost.⁵

Mezi základní charakteristiky neoinstitucionální ekonomie patří:

- **Snaha o realismus teorie.**
- **Metodologický individualismus,** který doplňuje a modifikuje tradiční neoklasický přístup založený na modelu racionální volby, který předpokládá, že lidé jsou dokonale informovaní, schopni stanovit své preference. Neoinstitucionální představitelé vidí omezenou ra-

³ MLČOCH, L: *Institucionální ekonomie*, Karolinum, Praha 1996, ISBN 80-7184-270-2, s. 12 - 13

⁴ MLČOCH, L: *Institucionální ekonomie*, Karolinum, Praha 1996, ISBN 80-7184-270-2, s. 12 - 13

⁵ MLČOCH, L: *Institucionální ekonomie*, Karolinum, Praha 1996, ISBN 80-7184-270-2, s. 12 - 13

cionalitu, která je ovlivněna subjektivním hlediskem a říká, že lidé jsou racionální svými záměry ne jednáním.

- **Maximalizace užitku**, kdy spotřebitelé chtějí užitek co nejvyšší při informačním omezení, existenci transakčních nákladů a omezení vlastnickými právy.
- **Člověk smluvních vztahů (contractual man)**, který se liší od neoklasického ekonomického člověka tím, že neoinstitucionalisté vidí člověka jako člena určité zájmové koalice, který sleduje vlastní prospěch, disponuje omezenou racionitou, nemá dostatek informací, žije v nejistotě a potřebuje instituce (pravidla, normy, zvyky).
- **Oportunismus**, kdy jednotlivci hledají vlastní prospěch i na úkor ostatních jedinců a to i nekalými praktikami.
- **Existují dobrovolná omezení lidského chování**, mezi které patří např. morálka a náboženství.⁶

Nejvýznamnějším představiteli nové institucionální ekonomie jsou Ronald Henry Coase, Douglass C. North, Armen Albert Alchian a Oliver Williamson. Ronald Henry Coase a Douglass C. North jsou nositeli Nobelovy ceny za ekonomii a ve svých dílech se zabývali především institucemi a transakčními náklady.

⁶ VOLEJNÍKOVÁ, J.: *Vývoj ekonomických teorií II. díl, kombinované studium*, Univerzita Pardubice, Pardubice 2005, ISBN 80–7194–760–1, s. 94

3 Situace žen a jejich působení na trhu práce v minulosti

Každá epocha dějin má své charakteristiky či rysy v kultuře i ve společnosti. Je nutné se zmínit o tom, jak se evropská společnost k ženám chovala, protože z tohoto chování vychází i celkový obraz ženy určité doby včetně jejího postavení na trhu práce.

Vše začalo nutnou dělbou práce, jinak by lidská rasa neměla šanci přežít. V průběhu historie se názor na ženu jako takovou a na ženu jako pracovníci měnil také většinou kvůli nutnosti, jak ukazují jednotlivé etapy lidských dějin.

3.1 Pravěk, starověk a středověk

To jaké postavení mají dnes ženy ve společnosti i na trhu práce, je výsledkem dlouhodobého vývoje celé lidské rasy. Tento proces začal již v době, kdy se o člověku dalo hovořit jako o zvířeti. Muži a ženy se od sebe fyziologicky i psychicky liší a na základě toho vznikla i dělba práce, která zaručovala tlupě přežít. Muži tlupu střežili a lovili zvěř, aby tlupu nasýtily. Ženy rodily a vychovávaly děti. Na základě této dělby práce se psychické znaky mezi mužem a ženou ještě prohloubily. Díky tomu jsou muži agresivnější, soutěživější a ženy citlivější, pečlivější.⁷

V historii existuje období, které se nazývá matriarchát, popř. matrilinearita. Je to zatím jediné období, kdy měla žena nad mužem výsadní postavení a to především u dědického práva. Postavení ženy plynulo z mateřství. Hovořím o tom z důvodu, že dnes se právě na mateřství v oblasti pracovního trhu nahlíží jako na něco nežádoucího.⁸

Když období tzv. matriarchátu skončilo, nastal všem známý patriarchát, nebo-li vláda muže. Ve starověku záleželo postavení ženy na tom, kde žila, a na tom, z jaké byla společenské vrstvy, což se v podstatě udržuje dodnes, ačkoli se rozdíly mezi národy postupně potírají. Starověké Řecko se chovalo k ženám snad nejhůře v historii. Žena se totiž stala pouhou rodičkou potomků, pečovatelkou, služkou, která se starala o rodinný krb, a pokud byla přistižena při cizoložství mohla být zabita nebo prodána jako otrokyně. Nemohly se stát ani plnohodnotnými občankami a volit své zástupce. Ve starověké Spartě na tom byly ženy o mnoho lépe než v Řecku respektive v Aténách, protože si tady muži žen na rozdíl od Aténanů

⁷ BROŽ, J.: *Feminismus: ideologie směřující k totalitarismu* [online], 1999. Dostupný z internetu: <http://web.telecom.cz/cmincmin/antropologie.htm>

⁸ Wikipédia, *Matrilinearita* [online], 2008. Dostupný z internetu: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Matrilinearita>

vážili. A ačkoli spartské ženy stejně jako v Aténách nemohli volit, dostávalo se jim jinak stejné výchovy jako mužům a nebyly nijak vylučovány z běžného života. Ve starém Římě žena nemohla nakládat volně s majetkem, nemohla volit a vždy byla v područí nějakého muže, ať už svého otce, či manžela, ale ve společnosti byla vážená a nebyla z ní vylučována.⁹

Ve středověku se práva germánských a slovanských žen nelišila od práv žen ve starověkém Římě, dokonce jim byla přidělena hospodářská hodnota a to padesátinásobek hodnoty otroka, ale jinak jí nebyl upírán společenský život a stávalo se, že se účastnily i bitev po boku svých mužů. S příchodem křesťanství začaly padat ve vztahu k ženám myšlenky, zda jsou vůbec lidmi. V té době byly považovány za neřestné až d'ábelské bytosti. Když žena například potratila nebo se jí narodilo postižené dítě, bylo to považováno za její chybu. Vždyť podřízenost žen vůči mužům je zaznamenána už v samotné Bibli, která říká o ženě, že je zrozena ze zakřiveného žebra Adamova. Biblická Eva má pokřivený charakter, je to hříšnice, pokušitelka, svůdkyně mužů a bytost posedlá sexem. A podle toho se společnost k ženám chovala, tady vznikly charakteristiky přisuzované mužům a charakteristiky přisuzované ženám, které se vesměs udržují dodnes. Po křížových taženích se situace žen v Evropě opět změnila. Pomohl tomu za prvé mariánský kult, který naproti hříšné Evě postavil zbožnou pannu Marii, a za druhé rytířská kultura, která se po křížových taženích začala z Francie šířit po celé Evropě. Žena byla v této době vrcholného středověku díky tomu chápána jako zbožná, křehká bytost, kterou je nutné bránit. Proto bylo ženám dovoleno tvořit a jejich díla byla společností uznávána. Vznikaly první výstavy ženských děl, zrodily se první umělkyně a byly zakládány první ženské spolky, které o těchto dílech hovořily a prohlubovaly si své celkové vzdělání. Přes tento pokrok měly ženy pořád jen dvě možnosti, co udělat se svým životem. První možnost byla stát se manželkou a matkou a druhá možnost byla jít do kláštera a stát se jeptiškou. O kult žen – řeholnic začal postupně upadat zájem, to na našem území umožnilo velkou změnu, která přišla s nástupem Husitů, kteří razili cestu rovnosti pro ženy a muže a to i v oblasti vzdělání. Co se týče zaměstnání, husitské ženy byly včetně slavných práčat také polní kuchařky, samaritánky a pomáhaly při stavbě opevnění.¹⁰

⁹ BROŽ, J.: *Feminismus: ideologie směřující k totalitarismu* [online], 1999. Dostupný z internetu: <http://web.telecom.cz/cmincmin/postaveni.htm>

¹⁰ LENDEROVÁ, M. a kolektiv: *Eva nejen v ráji: Žena v Čechách od středověku do 19. století*, Karolinum, Praha 2002, ISBN 80-246-0375-6 (str. 7-8)

3.2 Novověk

Ženy pracovaly vždy, ale jejich práce se většinou omezovala na péči o domácnost a o děti a tato práce se stala samozřejmostí a ženskou přirozeností. Nemá smysl popírat, že to není ženská přirozenost, ale je smutné, že díky tomu byly veškeré práce, které žena vykonávala považovány za přirozené a tudíž nekvalifikované, proto i špatně placené a společnostmi nedocenené. Na rozdíl od toho „mužská“ práce byla chápána jako něco, co se muž musel naučit, aby práci mohl vykonávat. Jelikož se musel muž pro své povolání připravovat a vzdělávat, byla tato práce společnostmi uznávána a podle toho hodnocena. Tento stereotyp se dochoval i do dnešní doby (viz. kapitola „Situace žen a jejich působení na trhu práce v současnosti“).

Od 18. století docházelo k zintenzivňování rozdělení pracovních struktur a metod, kde se čím dál tím více přidělovaly různé hodnoty pro „mužské“ a pro „ženské“ práce. Nová epocha industrializace konflikt mezi pohlavími zостřila. Ačkoli ženy pracovaly a jejich práce byla zcela plnohodnotná a důležitá, nebyla oceňována a ženy byly čím dál víc podřízeny mužům jako živitelům rodiny. Podporoval to i stereotyp, že žena patří do domácnosti, tzv. ideologie domácího krbu. Takže „ženská“ práce byla úzce spjatá s pracemi domácími jako bylo uklízení, praní, žehlení, šití a zašívání oděvů a služba v domácnosti.

Rozdělování „mužské“ a „ženské“ práce vyvrcholilo v 19. století s příchodem průmyslového kapitalismu, který byl ve Velké Británii již v roce 1750 a postupně se rozšířil po Evropě. V této době vznikla myšlenka ekonomicky neproduktivní ženy.

V druhé polovině 19. století bylo zaznamenáno, že 25 – 40 % pracovních sil tvořily ženy, přičemž ve vyspělejších zemích byl počet žen vyšší ve výrobě a nižší v zemědělství. Ženský pracovní trh zcela závisel na dvou faktorech a to na věku a na manželském stavu. Tyto dva faktory spolu často souvisely. Mladá žena bývala svobodná, starší vdaná, popř. vdova. Neprovdané ženy pracovaly nejčastěji v průmyslu, v továrnách nebo to byly služebné. Ovdovělé ženy pak pracovaly jako placená síla častěji než ženy vdané, které když už, tak pracovaly jako příležitostné brigádnice nebo vykonávaly domácí práce (živnosti). Současně s tím se taky staraly o domácnost a děti.¹¹

V 19. století také vznikala tzv. ochranná legislativa, která omezovala počet hodin, které mohla žena pracovat, zakazovala práci v noci, ukládala různá bezpečnostní a zdravotní opatření a zakazovala ženám pracovat všude tam, kde by druh práce mohl omezit jejich reprodukční roli nebo kde mohlo dojít k zničení morálky, či se žena nemohla starat o děti.

¹¹ ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 174 - 208

Určitá legislativa byla nezbytná a v mnohém pro ženy přínosná, ovšem často se ubírala jiným směrem, než měla. Místo aby rozdíl mezi muži a ženami mazala, prohlubovala je a o spouště opatřeních se dá spekulovat, jestli měla ženám pomoci a ulehčit práci či naopak, jako například přílišné kladení důrazu na morálku. Snížení počtu hodin zase vedlo k tomu, že ženy musely pracovat více v domácích živnostech, protože mnoho žen pracovat muselo, jinak by neživily rodinu. Příkladem ochranné legislativy byl německý zákoník z roku 1891, který prodlužoval přestávky na oběd (aby žena svému muži mohla oběd uvařit), snížil pracovní dobu v sobotu, protože lidé se báli vylidnění a degenerace rasy, když ženy pracovaly. Častým důsledkem tohoto zákoníku byla již zmiňovaná práce doma.¹²

Díky vzniku nových sektorů ke konci 19. století vznikly i nové pracovní příležitosti. Například v sektoru služeb to byla místa úředníků v pojišťovacích společnostech, účtárnách, státní správě, poštách, u telegrafů, na telefonických ústřednách, v maloobchodě a nejvíce v obchodních domech a v těchto nově vzniklých funkcích se ženy začaly uplatňovat. Dále to byla místa pro ženy středních vrstev a to ve školství a ošetrovatelství. Ženy se také pomalu prosazovaly v lékařství a technice. Jediná oblast pracovního trhu, která jim byla prozatím uzavřená byla judikatura, bohoslužba a vojenství a do konce první světové války měly ženy problémy uplatnit se ve funkcích bankéřů a burzovních makléřů, protože to byly velmi prestižní a dobře odměňované obory.¹³

Uvedu konkrétní čísla, která byla evidována v jednotlivých evropských zemích. V roce 1911 bylo ve Francii ve službách registrováno přibližně 40 % žen ze všech zaměstnanců v bankovníctví, pojišťovníctví a maloobchodě. Ve Velké Británii počet žen zaměstnaných ve státní správě vzrostl v roce 1911 na 27 % (nárůst o 14 % oproti roku 1881). Více jak 50 % zaměstnanců u telegrafů byly ženy a 25 % všech úředníků v obchodě také tvořily ženy. Ve školství působilo z celkového počtu 3/4 žen a v ošetrovatelství působily téměř samy ženy z 80 000 ošetřovatelů a ošetřovatelek. V Německu byl podíl žen v administrativě 30 %, což byl nárůst o celých 9 % od roku 1882. Po první světové válce se v Evropě počet žen ve státní správě dokonce zvýšil trojnásobně.

I přes nesporný pokrok, přetrvávalo rozdělení na „přirozenou“ ženskou práci a „řemeslnou“ mužskou práci. Mzdy byly stále nízké, i když i zde došlo ke zlepšení. Ženy také nebyly pojištěny a neměly právo na podpory, protože jim nikdy nebyl přidělen úplný status státních

¹² ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 174 - 208

¹³ LENDEROVÁ, M. a kolektiv: *Eva nejen v ráji: Žena v Čechách od středověku do 19. století*, Karolinum, Praha 2002, ISBN 80-246-0375-6, s. 9

úředníků. Samotné ženy pokud se vdaly, místo opustily, aby se mohly věnovat rodinnému krbu, ale mohly být i propuštěny.¹⁴

V meziválečné a poválečné Evropě se změnilo mnohé, ale některé věci zůstávaly nezměněny a jen se upevnily, bohužel pro ženu jako pracující sílu negativně. Mezi ně patřila teorie domácího krbu. Nejlépe to snad řekl ekonom John Keneth Galbraith: „*Nakonec – byť to zní paradoxně – se úloha žena coby služky stává tím těžší, čím vyšší je příjem rodiny, s výjimkou malého počtu rodin, které ještě stále měly placené služebnictvo. Manželka výše postaveného úředníka v automobilovém podniku nepotřebuje být intelektuálně bystrá nebo zábavná. Vyžaduje se však od ní, aby při společenských akcích působila reprezentativně. Musí umět připravovat a podávat jídlo svému manželovi, obstarávat nákupy pro domácnost a udržovat ji v pořádku, zabezpečovat dopravu pro rodinu a v případě potřeby dělat uklízečku, domovníka a zahradníka. Je samozřejmé, že se musí ve všech těchto pracích vyznat. ... Přeměna žen na skrytou třídu služebnictva je ekonomickou vymožeností prvořadého významu. ... Tím, že práce vykonávaná ženami při usnadňování spotřeby není započítána do společenského produktu, zastírá se jejich skutečný přínos. Z toho důvodu a za pomoci současné oficiální pedagogiky mohou ženy studovat ekonomii, aniž by si uvědomily svou skutečnou úlohu v hospodářství.*“¹⁵

Po právní stránce vzniklo po 2. světové válce několik dokumentů, které upravovaly ženská práva. V roce 1945 byla například vytvořena *Charta Organizace spojených národů (United Nations Charter)*, ve které byla zakotvena rovnoprávnost žen a mužů a byla zakázána diskriminace na základě pohlaví. První řádná listina lidských práv OSN, která se zacílila pouze na lidská práva žen se v roce 1954 stala *Úmluva o politických právech žen (Convention on the Political Rights of Women)*. Byla to první celosvětová dohoda, ve které je smluvní princip rovnosti mužských a ženských práv uplatněna na konkrétním problému.

V 60. letech si ženy uvědomily, že nejsou spokojeny se svou rolí domácích hospodyněk a začal se prudce zvyšovat zájem o vzdělání. V tuto dobu také započala druhá vlna feministického hnutí a již větší počet žen si začalo tvrdě prosazovat svá práva.

V roce 1981 byla schválena *CEDAW (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women)*. CEDAW je jedna z nejobsáhlejších dohod a uznává ji přes 90 % všech států po celém světě. Tato dohoda se zabývá především právy žen a dívek, odha-

¹⁴ ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 174 - 208

¹⁵ JUREČKA, V.: *Ženy v ekonomii*, EkF VŠB, Ostrava 2004, ISBN 80-248-0620-7, s. 185-186 (původně Galbraith, 1984, s. 94-96)

lováním násilností páchaných na ženách a bojuje proti stereotypům týkajících se pohlaví. Další ustanovení, která se zabývají postavením a právy žen vznikla například v roce 1993 na Vídeňské konferenci OSN, nebo v roce 1995 vznikla *Bpfa (Beijing Declaration and Platform for Action)*.¹⁶

3.2.1 Ženy v zemědělství

V 19. století pracovaly ženy převážně v zemědělství (venkovské oblasti Velké Británie, Středomoří, východní Evropa, Rusko). Ačkoli tato práce byla namáhavá a nemohla být považována za ženskou přirozenost, protože ji dělaly ženy, nebyla ani tato práce doceněna. V souvislosti s touto problematikou mě zaujal citát použitý v knize *Zrození moderní ženy*, který říká: „*V tomto ‚království žen‘ vykonávaly i těžké zemědělské práce... převážně, někdy dokonce i výlučně, ženy. Když muži byli pryč, říkalo se, že ženy sice tvrději pracovaly, ale zato se jim volněji dýchalo.*“¹⁷

Ačkoli ženy v zemědělství pracují dodnes, změny, které v 19. století probíhaly, zasáhly i oblast zemědělství a práci žen. Například ve Skotsku a Skandinávii bylo zavedeno kosení místo žnutí srpem, které vykonávaly právě ženy. Ženy tak přestaly sekat obilí, protože se kosení považovalo za namáhavé, ale stále se podílely na sklizení obilí, kdy používaly k mlácení obilí cep. I tato činnost byla velmi namáhavá, přesto nikomu nevadilo, že ji ženy vykonávaly, protože to byla „ženská“ práce.

V průběhu 19. století v Anglii vznikla myšlenka, že ženy by na polích pracovat neměly kvůli velké namáhavosti této práce, také kvůli neženskosti práce a ohrožování pozic mužských pracovníků, proto byly z některých oblastí zemědělství vytěsněny, výjimku tvořily sezónní a dočasné práce a potom práce, kam ještě nepřišla mechanizace. Mechanizace měla na ženskou práci opravdu velký vliv. V Norsku mechanizované vodní mlýny, které mlely obilí obsluhovali muži, ženy pokud se na mletí podílely, tak mohly používat pouze ruční mlýny. To ukazuje, že ženy byly považovány za naprosto neschopné používat jakoukoli techniku a názor, že pro ně byly tyto činnosti namáhavé byla jen směšná záminka, aby se ženy mužům nepletly do cesty. Dále v Anglii vzniklo přesvědčení, že by se ženy neměly podílet na výrobě sýrů, protože k tomu neměly vlastnosti: trpělivost, dovednost a sílu, které výroba sýrů vyžaduje. V 80. letech 19. století se tradiční výroba mléka a másla přemístila z malých statků, kde

¹⁶ MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv: *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*, Gender Studies 2007, ISBN 978-80-86520-23-0, s. 52-53

¹⁷ ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 185

tuto práci vykonávaly ženy do velkým družstevních mlékáren, i zde byla ženám odebrána práce, kterou vždy dělaly s tím, že jim chybí síla a technické znalosti. Jiná situace nastala v době, kdy ženy převzaly „mužskou“ uznávanou práci a to tkalcovství. Přestože ženy tuto práci vykonávaly přinejmenším stejně dobře, nebyla jejich práce uznána za kvalifikovanou jako to bylo u mužů a tím pádem nezískaly na rozdíl od svých mužských protějšků žádné výhody.¹⁸

3.2.2 Služebné

Ženy v 19. století pracovaly tradičně jako služebné v městských domech nebo na vesnických statcích, pracovaly i v rodinných podnicích. Ženy, které pracovaly právě v domácnostech byly často svobodné dívky, které vykonávaly náročnou práci za špatnou mzdu a na neomezenou dobu. Rodina je na tuto práci často vysílala, protože se tak dívka mohla připravit na roli hospodyně.¹⁹

3.2.3 Dělnice a odbory

V 19. století se také zrodil nový druh „ženského povolání“ a to tovární dělnice, které většinou pracovaly v textilním průmyslu v malých manufakturách (Francie, Belgie, Lancashire). Dělnice se od ostatních žen v mnohém lišily. Jednalo se převážně o mladé dívky, které byly odloučeny od domova, nemusely vykonávat běžné domácí práce, byly nezávislé a dnes už můžeme říci, že stály za způsobem jakým proběhla průmyslová revoluce. Tyto mladé ženy byly zaměstnávány, protože byly levnou pracovní silou, byly obratné a na rozdíl od mužů byly přizpůsobivé novým technikám.

Dělnice měly často konflikty se svými zaměstnavateli a muži celkově, protože jim byl vytýkán zpěv, tanec, žertování a povídání při práci. Pokud se chovaly nemravně čekal je odchod ze zaměstnání. Na druhou stranu u nich zaměstnavatelé oceňovali oddanost, lásku k práci a byla jim dopřána řada sociálních výhod jako např. kuchyňky na pracovišti, prádelny, kluby nemocných, ženy s nemanželskými dětmi mohly používat společnou ubytovnu, atd.

Ve Španělsku a Francii si okolo roku 1914 vydobily ženy dělnice i do té doby neobvyklé postavení. V tabákovém průmyslu bylo málo mužské pracovní síly a proto je nahradila pracovní síla ženská. Tyto ženy dostávaly nejen vysoké platy, ale měly možnost postupu, do

¹⁸ ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, 174 - 208

¹⁹ ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 174 - 208

té doby to u ženské práce nebylo moc časté. V hierarchii se ženy pracující v tabákovém průmyslu ve Španělsku a Francii mohly propracovat až do role dozorkyň či mistryň, opět u žen neobvyklé.

Nejvíce vidět byly dělnice v období 1. světové války. Musely nahradit mužskou sílu a to i ve zbrojním průmyslu. V Německu se válka na druhu zaměstnání žen podepsala až kolem roku 1916. V jiných zemích ale nárůst žen v jinak typicky mužských pozicích byl nepřehlédnutelný. V Anglii se např. do zbrojního průmyslu přesunulo z domácí služby 14 % žen. Největší přesun žen se odehrál v Rusku, kde se v průběhu války přesunulo 17 % žen z domácí práce do různých sfér válečného hospodářství. Jestli dříve byly dělnice nezávislé, tak teď to platilo dvojnásob. Zaměstnavatelé za 1. světové války dbali hodně o morálku, protože právě během této etapy dějin nejvíce upadala.²⁰

Dělnice se snažily organizovat po vzoru mužů do odborů. Na rozdíl od svých mužských protějšků byly ale příliš spontánní, špatně organizované a často svými požadavky a postojem narušovaly spory mužů s vedením podniků. Dalším znakem ženských odborů byla i jejich neústupnost, dokázaly opustit svá pracovní místa a vyjít do ulic. Nejčastějšími požadavky ženských odborů byly vyšší mzdy, oddělení ženských a mužských toalet a šaten, ale i půl dne volna na praní prádla, pro kojící matky to byl požadavek možnosti kojení dvakrát za den po devět měsíců, atd. Což jsou v současné době zvláštní požadavky, ale dříve byly běžné.

Do první světové války se v evropských odborech kolektivního vyjednávání nacházelo velmi málo žen, když už nějaké. Například ve Velké Británii bylo v roce 1900 zapojeno v odborech pouze 154 tisíc žen, tj. 3,2 % ze všech pracujících zapojených v odborech. V roce 1912 v Německu bylo v odborech přibližně 255 tisíc žen, tj. 7 % žen, které pracovaly v jiném než zemědělském odvětví. Ve Francii to bylo jen 90 tisíc žen, tj. 1,2 %, což bylo jen 10 % všech pracujících zapojených v odborech.²¹ Důvody byly tři:

1. muži ženy v odborech nechtěli, viděli v nich konkurentky v práci,
2. ženy neměly čas se do odborů zapojovat, chodit na jejich schůze a platit odborové příspěvky i přes to, že ženské příspěvky byly oproti mužským sníženy, i když to bylo na úkor nižších dávek než měli muži,
3. existovalo velké množství žen pracujících doma a jejich práce nebyla považována za zaměstnání, díky tomu ani žádné odbory mít nemohly.

²⁰ ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 302 - 303

²¹ ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 202

Odbory tedy ženám ze začátku moc nepomáhaly. Jednak proto, že většinu tvořili muži, kteří, jak už jsem zmínila, viděli v ženách konkurenci, muži také nedokázali proniknout do ženské pracovní kultury a zastupovat potřeby žen.

Postupně ale docházelo ke zlepšení. Ženy se začaly více zapojovat do odborů nebo si vytvořily vlastní „ženské“ odbory, které se inspirovaly těmi „mužskými“. Ženy si tak postupně vydobily vyšší mzdy, což jejich mužským spolupracovníkům ani nevadilo, protože dřívější levná ženská pracovní síla z mužů činila drahý pracovní kapitál a zaměstnavatel dal přednost ženské dělnici, pokud se nejednalo o práci s náročnějšími technickými stroji. Dalším velkým plusem pro pracující ženy, byl vznik zařízení, která pečovala o děti.²²

3.2.4 Domácí práce (živnost)

Když muž nedokázal vydělat tolik peněz, aby uživil celou rodinu, pracovala žena doma. Tato práce byla náročná, jak už bylo zvykem, špatně placená (placené od kusu), příležitostná popř. sezónní, nekvalifikovaná, monotónní, neřízená a ve statistikách nevystupovaly tyto ženy jako zaměstnané, dokonce se jednalo o práci utajovanou, ale byla příjmem do rodinného rozpočtu.

Ženy v létě většinou pracovaly v hospodářství, pokud jejich manžel nějaké vlastnil nebo v cizím hospodářství vypomáhaly. V zimě zůstávaly doma a vyráběly řetězy, slaměné ozdoby, tkaly stuhy, vyráběly umělé květiny, deštníky, vánoční cukroví, moučníky, čepice a rukavice, štrápce a ozdoby z peří, korbety, krajky, výšivky, pletené zboží, boty, oděvy a veškeré oblečení na míru. Tento domácí průmysl sebou přinesla průmyslová revoluce a ovládly ho právě vdané ženy, které tyto výrobky vyráběly především pro střední třídu. Výrobky pak byly prodávány v obchodních domech.

Ženy se v hojných počtech vyskytovaly v oděvním průmyslu. V Milánu bylo v roce 1881 zaznamenáno přes 30 000 žen živících se touto prací. V roce 1906 v Berlíně to bylo přes 100 000 žen přičemž velká část těchto žen nepracovala v továrních dílnách ale doma, i když byly vlastně zaměstnané. Zaměstnavatel si tak mohl ponechat kapitál, protože ženy si větší šicí stroje kupovaly nebo půjčovaly za své peníze a ušetřil také na mzdách, protože domácí práce byla o hodně hůř placená.

Domácí průmysl, jak se domácí práci také říkalo, přečkal i mechanizaci výroby, právě díky tomu, že mnohé ruční a namáhavé práce se ženám dávaly domů a je nutno poznamenat,

²² ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 174 - 208

že jim s nimi musely pomáhat i děti. Ačkoli to byla opomíjená práce výraznou měrou přispěla k rozvoji průmyslu a růstu produktivity.²³

3.2.5 Ostatní práce v 19. století

Ženy vykonávaly různorodé a mnohdy neobvyklé práce. Například v Anglii ve 40. letech 19. století byla ženám zakázána práce v dolech, protože se muži bály degenerace lidského rodu. Ženy přepravovaly v podzemních šachtách vozíky s uhlím, v lomech na železnou rudu lámaly kusy skály a to pouhým perlíkem. Tyto ženy zcela jasně popíraly předsudky, že ženy jsou slabé a tudíž i výmluvu pro muže, proč ženy nechtějí pustit do různých oborů a to do dnešní doby. Jak už jsem zmínila, tato práce nebyla ženám zakázána, protože by byla fyzicky náročná, což určitě byla, ale protože tamní ženy se podobaly spíše mužům a to muže dělilo.

Jako další příklad zaměstnání uvedu statistiky z roku 1841 z Anglie, kde byly zaznamenány tyto údaje o zaměstnání žen: „*kovárky vyrábějící kotvy a řetězy (103), bankéřky (7), výrobkyně člunů a obuvi (10 564), ženy starající se o ovce a skot (13), kožešnice (798), ženy přikládající pijavice (52), mlynářky (457), optičky (17), majitelky zastaváren (256), hostinské (5 625), ženy vyrábějící nůžky (148), výběřčí mýtného (446), podnikatelky (72), ženy vybírající biče (49)*“.²⁴ Do zaměstnání bylo zařazeno i herectví. Hereček bylo v roce 1841 v Anglii 381. Tyto údaje ale nelze považovat za stoprocentně průkazné, protože úředníci té doby nebyli za jedno v tom, kterou ženskou práci lze označit jako práci, také zde chybí ženy, které pracovaly v textilní výrobě, ženy, které se živily šitím, praním a žehlením prádla, což byla opravdu velmi špatně placená práce, přesto se jí věnovalo tisíce žen. Dále zde chybí ženy ve službě v domácnostech a ženy, které pracovaly v zemědělství. Je ale zajímavé vidět, jakými různorodými obory se ženy živily.²⁵

3.2.6 Telegrafistky, operátorky a administrativní pracovnice

20. století sebou přineslo nové technologie a nová pracovní místa. V této době častým zaměstnáním, kterému se věnovaly převážně ženy a bylo také založené na nových technologiích a ženám bylo přidělováno kvůli jejich pohotovějším smyslům, hbitým prstům, ochotě vy-

²³ ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 185 - 186

²⁴ ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 178

²⁵ ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 174 - 208

konávat sedavé zaměstnání, trpělivosti a menší náchylnosti ke sdružování za agitaci vyšších mezd, bylo zaměstnání jako telegrafistka, operátorka nebo jako administrativní pracovnice. Ženy toto povolání vykonávaly také proto, že i žena z nižší společenské vrstvy, mohla mít stejnou mzdu, jako žena z vrstvy vyšší.²⁶

3.2.7 Práce žen v totalismu

V České republice (dále ČR) a v zemích východní Evropy do vývoje pracovního trhu značně zasáhl příchod socialismu. Socialismus zapojil do pracovního procesu ženy daleko více, než tomu bylo dříve a umožnil jim dělat různorodé profese v průmyslu i technických oborech, i když stále nejvíce žen pracovalo v administrativě, obchodě či zemědělství. Z důvodu zapojení žen i do průmyslu a techniky má východní Evropa dodnes více žen v těchto oborech, než je tomu v Evropě západní.

Díky tomu, že mnoho žen pracovalo, režim pečoval o jejich děti. Byla zřízena různá předškolní zařízení, která umožňovala pracovat i matkám. O ideální situaci se přesto nejednalo, ženy byly stále podřízeny mužům a převážná většina nemohla budovat kariéru, navíc většinou ženy vykonávaly práce, u kterých ani žádná kariéra nebyla možná. Také proto ženy bez problémů dokázaly přerušit svou činnost na pracovním trhu a vychovávat děti a když se z mateřské vrátily, nebyl pro ně problém navázat tam, kde přestaly.

Ženy této doby často ani nevěděly jaká jsou jejich práva a neuvědomovaly si, že jsou diskriminovány a nutno poznamenat, že si to mnohé neuvědomují ani dnes. Také díky tomu je Česká republika jedním z národů, kde si ženy nepřipouští, že by jejich mateřství kariéru negativně ovlivnilo.²⁷

3.3 Feminismus

Když se o ženě řekne, že je feministka, mnoho žen se urazí a mnoho mužů tím chce urazit. Protože feministky si většina společnosti představí jako staré, ošklivé a svobodné ženy, které stále agitují proti mužům. To je ale omyl. „*Slovo feminismus znamená komplex ideologií, sociálních teorií a politických hnutí, jejichž cílem je výzkum a potírání jevů, které lze po-*

²⁶ ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 174 - 208

²⁷ MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv: *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*, Gender Studies 2007, ISBN 978-80-86520-23-0, s. 22 - 23

važovat za projevy a součást utlačovaného ženského pohlaví.“²⁸ Feminismus má několik proudů a to od krajně radikálního až po krajně liberální, ale pro všechny proudy platí a u liberálního dvojnásob, že jim jde jen o to, aby muži i ženy měli rovné příležitosti. Samotná slova „feminismus“ a „feministický“ se používají teprve od 90. let 19. století a pochází z 80. let 19. století, kdy je poprvé použila Hubertine Auclert. Hubertine Auclert byla francouzská aktivistka, která tyto slova užívala pro jedince, kteří se zabývali ženskou otázkou. V 90. letech se tento název uchytil a vystřídal tak dosud používané označení „ženské hnutí“.

První bojovnice za práva žen vznikaly již ve středověku. Byly to většinou ženy z vyšších vrstev, kde rozdíl mezi muži a ženami byly asi největší. Bylo to z jednoho prostého důvodu, muži nižších vrstev neměli moc práv, takže na tom byli obdobně jako jejich matky, manželky a dcery. Čím víc se společnost vyvíjela a měnila a lidé z nižších vrstev získávali více práv, tím více žen z těchto vrstev se připojovalo k boji za ženská práva.

První vlna feminismu v Evropě nastala roku 1789 při francouzské revoluci. Představitelkou tehdejšího ženského hnutí byla Olympe de Gouges. Tato žena předložila tzv. deklaraci ženských práv, kde vyžadovala rovnoprávnost mužů a žen. Ačkoli první feministické kampaně nemůžeme během francouzské revoluce považovat za vyloženě neúspěšné, společnost nebyla na tento nový způsob nazírání na vztahy mezi mužem a ženou připravena. Olympe de Gouges byla popravena a hnutí potlačeno. Konečný výsledek bylo zhoršení ženské situace až na jednu výjimku, ženám byl povolen rozvod, když obě strany s rozvodem souhlasily. Od 1791 bylo vydáno více zákonů týkajících se žen, ale 1799 s nástupem Napoleona byla většina z nich zrušena.

V Anglii byla představitelkou ženského hnutí Mary Wollstonecraft. Tato žena a její následovnice viděly problém ženské otázky už ve výchově dívek. Poukazovaly na to, že podřazenost žen vůči mužům je vštěpována ženám už od mala a to i vlastními matkami. Dílo Mary Wollstonecraftové, které se zabývá touto problematikou se jmenuje „*Obrana ženských práv*“ a jsou v něm obsaženy hlavní cíle a myšlenky feminismu. Pro zajímavost uvedu, že tato žena je matkou spisovatelky Mary Shelley, jejímž nejznámějším dílem je *Frankenstein*, avšak úspěchu své dcery se nedožila, zemřela při porodu.²⁹

Češkám trvalo déle, než si uvědomily své podřízené postavení ve společnosti i na trhu práce a rozhodly se s tím něco dělat. U nás první emancipační spolky začaly vznikat asi o sto let později, než v západní Evropě. Český feminismus se od toho zahraničního podstatně lišil.

²⁸ Wikipedia, *Feminismus* [online], 2009. Dostupný z Internetu: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Feminismus>

²⁹ ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 214

České ženy nebojovaly proti mužům ale s nimi. Hodně mužů, kteří bojovali za obrození národa, dokonce vyžadovalo, aby jejich žena byla do jisté míry vzdělaná a vlastenecky uvědomělá, dovolili proto svým ženám psát literaturu, hrát v divadle, atd., aby svou lásku k vlasti mohla žena předávat dalším generacím. Ale i čeští obrozenci nemohli unést požadavky žen na vzdělání s maturitou či dokonce vzdělání univerzitní. Za první klasickou českou podpůrkyni emancipace je považována Honorata Zapová (1825 – 1856), což byla česká vlastenka polského původu a také básnířka, která psala do časopisů Česká včela, Květy, Lumír a Zlaté klasy. Po její smrti vyšlo její dílo *Nezabudky, dar našim pannám*. Za všechny ostatní české feministky jmenuji alespoň Boženu Němcovou.³⁰

V 19. století našly ženy svého zastávce i mezi muži. Tím mužem byl člen britského parlamentu, politický ekonom a filosof John Stuart Mill, který byl do značné míry ovlivněn svou ženou Harriet Taylorovou, která byla právničkou. John Stuart Mill se zabýval především právy dělníků a všeobecným právem volit a právě díky své ženě také emancipací, o které napsal dílo *Poddanství žen*, kde kritizuje dobové poměry.³¹

Ženy se začaly opravdu významně sdružovat v 50. až 60. letech 19. století, aby si vydobýly své práva i po formální stránce. Ženám té doby nelze upírat, že ačkoli se mohly vzdělat jen omezeně, často se učily sami a byly z nich schopné obchodnice, právničky, atd. Ovšem po formální stránce nemohly bez manžela vůbec nic. Kromě toho, že ženy nemohly volit, nemohly nakládat s majetkem, neměly nárok na náhradu škod, bez přítomnosti manžela nemohla žena ani nikoho obvinít, ani být obviněna. Ženy si tato omezení a podřízení se mužům začaly uvědomovat čím dál více a proto se do roku 1900 ženská hnutí rozšířila do většiny států západní Evropy, severní Evropy, Ruska i Rakouska-Uherska.³²

V letech 1906 – 1919 získaly ženy ve většině těchto Evropských zemí tolik vytoužené hlasovací právo. Přičemž mezi první země, které umožnily ženám hlasovat, patřilo Finsko, kde se první volby za ženskou účast odehrály v roce 1906 a Norsko v roce 1913. Dalším kladem tohoto období bylo, že se způsob vnímání společnosti začal měnit v prospěch ženské otázky. Ženy začaly vykonávat i klasické mužské profese, protože to byla po válce nutnost.³³

³⁰ ŠTEFKOVÁ, M.: *Ženy v literatuře 19. století aneb počátky ženské emancipace* [online], 2008. Dostupné z Internetu: <http://www.meredi.cz/content/view/507/76/>

³¹ MIKOLÁŠOVÁ, M.: *John Stuart Mill (20 .5. 1806 - 8. 5. 1873)* [online], 2007. Dostupné z Internetu: <http://dumfinanci.cz/osobnosti/ze-zahranici/john-stuart-mill-20-5-1806-8-5-1873>

³² BROŽ, J.: *Feminismus: ideologie směřující k totalitarismu* [online], 1999. Dostupný z internetu: <http://web.telecom.cz/cmincmin/devatenacte.htm>

³³ ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8, s. 236

V českých zemích byla situace stejná, navíc měly české ženy svého zastávce v osobě prezidenta Tomáše G. Masaryka, který hájil ženská práva, zasazoval se o abolicí prostituce a pod jeho vedením byla vytvořena československá ústava, která rušila jakékoliv výhody mužského pohlaví.³⁴

Od získání volebního práva se ženy přestaly zabývat pouze emancipací a právní rovnoprávností mužů a žen. Po druhé světové válce 60. letech 20. století započala druhá vlna feminismu a ženy se snažily oprostít od mužského útlaku a od stále nerovnosti mužů i žen ačkoli si byla obě pohlaví po právní stránce rovná. Tato vlna byla charakteristická tím, že se klasická feministka (bílá žena střední třídy) snažila své aktivity a cíle aplikovat na všechny ostatní ženy po celém světě bez ohledu na věk, národnostní a rasové rozdíly, což bylo dost krátkozraké. Také proto v 90. letech započal třetí proud feministického hnutí, který feminismus roztržil do velkého množství proudů, tak aby odrážely rozdíly mezi ženami. Kromě klasického rozdělení na liberální a radikální proud se feminismus začal dělit např. na:

- marxistický (socialistický) feminismus, který aplikuje Marxův kapitalistický útlak na útlak žen,
- rozvojový feminismus zaměřující se na ženy žijící v rozvojových zemích,
- lesbický feminismus,
- psychoanalytický feminismus,
- mužský feminismus,
- kyberfeminismus, který odsuzuje informační technologie jako zdroj prohlubování nerovností mezi mužem a ženou, atd.³⁵

³⁴ LENDEROVÁ, M. a kolektiv: *Eva nejen v ráji: Žena v Čechách od středověku do 19. století*, Karolinum, Praha 2002, ISBN 80-246-0375-6, s. 7

³⁵ Wikipédia, *Feminismus* [online], 2009. Dostupný z Internetu: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Feminismus>

4 Situace žen a jejich působení na trhu práce v současnosti

V předchozích kapitolách jsem uvedla, jaká byla situace žen na trhu práce v minulosti a kolik úsilí musely vynaložit, aby dosáhly svých cílů. V této kapitole se budu věnovat výsledkům v minulosti vynaloženého úsilí, dnešním ženám na trhu práce, jejich pracovním příležitostem, problémům, které je v dnešní době především na trhu práce sužují a možným řešením těchto problémů.

Všeobecně vzato v rámci Evropské unie (dále EU) se postavení žen na trhu práce zlepšuje. Slovo „zlepšuje“ ukazuje, že ženy ale i muži na pracovním trhu ušli velký kus cesty, ale už toto samotné slovo naznačuje, že tato cesta ještě zdaleka není u konce. Je stále co zlepšovat jako například zvyšovat míru zaměstnanosti žen a to především na kvalitních a kvalifikovaných zaměstnáních. Dále by měly mít ženy možnost podpory společnosti i partnerů, aby si nemusely vybírat mezi rozvíjející se a slibnou kariérou a dětmi popřípadě rodinou. Také se musí vymýtit diskriminace žen, která probíhá od přijímacích řízení, přes rovné zacházení v zaměstnání až po ohodnocení žen.

Čím více jsem se s touto problematikou seznamovala, tím více jsem docházela k faktu, že vše souvisí se vším a počátkem toho všeho jsou předsudky. *„Předsudek je negativní postoj k osobám, skupinám, idejím apod., založený na pověře, nekritické víře, stereotypech, bez snahy ověřit je. Často vystupuje ve vztazích k etnickým, rasovým skupinám.“*³⁶ V tomto případě jde o předsudek vůči pohlaví. Myslím si, že výše zmíněná definice říká zkráceně naprosto vše o podstatě předsudků. Člověk by řekl, že v dnešní době na předsudky není místo, ale místo na předsudek vždy bylo, je a bohužel i bude.

Společnost by si měla uvědomit, že i když ženy mají v průměru vyšší úroveň dosaženého vzdělání, schopnost flexibilní dělby práce a otevřenější přístup ke změnám, tak i přes to se jejich potenciál na pracovním trhu plně nevyužívá, což je jednoduše řečeno plýtvání.

4.1 Hlavní diskriminační problémy a jejich důvody

Platí pravidlo, jak ukazuje tabulka č. 1 že je více dívek na střední škole s maturitou než chlapců. Ve školním roce 2007/2008 bylo např. na gymnáziích 86 257 dívek, ale jen

³⁶ Encyklopedie Seznam, *Předsudek* [online], 2009. Dostupný z Internetu: <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/86158-predsudek>

60 113 chlapců. Na vysokých školách, bývá už více chlapců než dívek. Ve školním roce 2007/2008 bylo 185 948 studentů, ale jen 158 232 studentek.

Tabulka č. 1: Žáci na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví v ČR*) v letech 1993 - 2008

| Ukazatel | Školní rok | | | | | | |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 1993/94 | 1995/96 | 2000/01 | 2004/05 | 2005/06 | 2006/07 | 2007/08 |
| Mateřské školy | | | | | | | |
| dívky | . | . | . | 136 930 | 134 727 | 136 604 | 139 808 |
| chlapci | . | . | . | 149 300 | 147 456 | 148 815 | 151 386 |
| Základní školy | | | | | | | |
| dívky | . | . | 531 594 | 462 983 | 442 206 | 422 044 | 406 776 |
| chlapci | . | . | 565 666 | 495 220 | 474 369 | 454 469 | 438 087 |
| Gymnázia | | | | | | | |
| dívky | 72 809 | 78 132 | 82 284 | 85 297 | 85 782 | 86 521 | 86 257 |
| chlapci | 49 198 | 55 213 | 55 758 | 58 214 | 58 823 | 59 833 | 60 113 |
| gymnázia čtyřletá | | | | | | | |
| dívky | 52 278 | 42 158 | 32 784 | 37 305 | 37 646 | 38 621 | 38 298 |
| chlapci | 33 534 | 27 115 | 18 241 | 19 968 | 21 025 | 21 900 | 22 062 |
| gymnázia víceletá | | | | | | | |
| dívky | 20 531 | 35 974 | 49 503 | 48 377 | 48 136 | 47 900 | 47 959 |
| chlapci | 15 648 | 27 333 | 37 514 | 37 911 | 37 798 | 37 933 | 38 051 |
| Střední odborné školy | | | | | | | |
| dívky | 122 385 | 158 364 | 122 933 | 126 754 | 126 844 | 123 238 | 122 558 |
| chlapci | 69 835 | 95 638 | 89 379 | 98 961 | 100 574 | 96 721 | 96 687 |
| Střední odborná učiliště | | | | | | | |
| dívky | 102 728 | 116 816 | 73 494 | 75 388 | 74 637 | 77 426 | 74 586 |
| chlapci | 181 558 | 187 761 | 132 844 | 134 265 | 130 945 | 132 846 | 129 066 |
| Konzervatoře | | | | | | | |
| dívky | 1 982 | 1 928 | 1 936 | 2 007 | 1 983 | 2 091 | 2 161 |
| chlapci | 1 496 | 1 869 | 1 375 | 1 419 | 1 512 | 1 443 | 1 445 |
| Vyšší odborné školy | | | | | | | |
| muži | x | x | 18 490 | 20 668 | 20 265 | 19 788 | 20 529 |
| ženy | x | x | 8 115 | 9 091 | 8 527 | 7 862 | 8 245 |
| Vysoké školy | | | | | | | |
| muži | 55 582 | 65 387 | 98 573 | 148 800 | 150 836 | 167 984 | 185 948 |
| ženy | 71 555 | 83 046 | 110 725 | 145 282 | 139 002 | 148 472 | 158 232 |

Zdroj: www.czso.cz

To platí i v zaměstnání: čím větší pozice, tím menší počet žen. Tuto situaci způsobuje tzv. „skleněný strop“, který bychom mohli definovat takto: „*Skleněný strop je neviditelná bariéra v profesní kariéře žen a etnických menšin.*“³⁷ To znamená, že i když ženy vykazují

³⁷ MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv: *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*, Gender Studies 2007, ISBN 978-80-86520-23-0, s. 9

nesporný potenciál a mají celkově vyšší vzdělání než muži, vyskytují se spíše na nižších, méně kvalifikovaných a hůře placených pozicích. Důvodů je několik:

- **zvyklosti,**
- **ženy nemají takovou síť kontaktů jako muži,**
- **mateřství.**

Zvyklosti jsou bariérou postupu žen ve své profesní kariéře, protože v minulosti byly ženy označovány jako nekvalifikované síly a muži se stávali jejich dozorcí a mistry. Samozřejmě, že tyto „mužské“ pozice byly považovány za kvalifikované. S tím také úzce souvisí, že ženy stejně jako v minulosti, jak ukazuje tabulka č. 2, pracují nejčastěji jako technologičky, zdravotní a pedagogičtí pracovníci, také jako provozní pracovníci ve službách a obchodě, kdy počet takto zaměstnaných žen v roce 2007 činil 385 700. Ženy také často pracují jako nižší administrativní pracovníci či pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Z tabulky č. 2 je také patrné, že je neúměrně více mužů zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků, než žen. Na druhou stranu, počet žen zaměstnaných jako vědečtí a odborní duševní pracovníci převyšuje počet takto zaměstnaných mužů a to o 16 400 lidí, což je oproti roku 1993 dokonce nárůst rozdílů.

Tabulka č. 2: Klasifikace zaměstnání v národním hospodářství ČR v letech 1993 - 2007 (v tis.)

| Zaměstnání v národním hospodářství | 1993 | 1995 | 2000 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Muži | 2 735,4 | 2 784,9 | 2 675,7 | 2 663,1 | 2 705,5 | 2 741,9 | 2 806,1 |
| Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci | 159,8 | 223,9 | 218,5 | 210,7 | 207,1 | 226,3 | 233,8 |
| Vědečtí a odborní duševní pracovníci | 220,0 | 222,8 | 241,1 | 243,2 | 257,3 | 258,7 | 263,6 |
| Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů) | 390,5 | 410,0 | 405,2 | 463,9 | 486,8 | 486,8 | 516,1 |
| Nižší administrativní pracovníci (úředníci) | 71,3 | 69,4 | 75,1 | 73,1 | 82,5 | 84,2 | 84,0 |
| Provozní pracovníci ve službách a obchodě | 160,9 | 177,9 | 194,5 | 206,1 | 204,2 | 197,3 | 192,3 |
| Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů) | 60,9 | 59,4 | 56,5 | 49,0 | 47,7 | 43,7 | 45,8 |
| Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři | 916,2 | 896,4 | 815,3 | 792,2 | 778,0 | 772,9 | 805,1 |
| Obsluha strojů a zařízení | 485,7 | 481,2 | 452,6 | 464,3 | 487,6 | 515,2 | 506,0 |
| Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci | 194,0 | 186,3 | 159,9 | 137,5 | 140,0 | 141,4 | 146,0 |
| Příslušníci armády | 69,9 | 53,8 | 55,2 | 21,5 | 13,1 | 15,2 | 13,0 |
| Nezjištěno | 6,2 | 3,8 | 1,9 | 1,7 | 1,2 | . | . |
| Ženy | 2 138,1 | 2 177,7 | 2 055,9 | 2 043,5 | 2 058,5 | 2 086,1 | 2 115,9 |
| Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci | 54,2 | 82,0 | 72,3 | 81,1 | 87,2 | 91,8 | 93,7 |
| Vědečtí a odborní duševní pracovníci | 226,2 | 245,5 | 263,7 | 255,9 | 258,3 | 260,8 | 280,0 |
| Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů) | 482,8 | 480,1 | 477,7 | 510,1 | 552,6 | 569,7 | 582,7 |
| Nižší administrativní pracovníci (úředníci) | 289,2 | 309,0 | 289,7 | 300,1 | 275,3 | 254,4 | 259,8 |
| Provozní pracovníci ve službách a obchodě | 356,6 | 378,9 | 373,3 | 371,7 | 371,2 | 386,5 | 385,7 |
| Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů) | 66,8 | 62,5 | 39,3 | 32,6 | 28,3 | 30,1 | 27,5 |
| Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři | 198,6 | 175,9 | 150,3 | 112,8 | 110,2 | 106,0 | 110,1 |
| Obsluha strojů a zařízení | 157,3 | 158,7 | 154,1 | 166,7 | 167,8 | 175,3 | 175,9 |
| Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci | 301,8 | 282,7 | 233,4 | 210,8 | 204,9 | 209,4 | 198,8 |
| Příslušníci armády | 1,0 | 0,7 | 0,9 | 1,2 | 1,6 | 1,6 | 1,3 |
| Nezjištěno | 3,5 | 1,7 | 1,3 | . | 1,0 | 0,6 | . |

Zdroj: www.czso.cz

Další začarovaný kruh, který v otázce žen na trhu práce vyvstává je, že ženy nemají takovou síť kontaktů jako muži. Této síti kontaktů nemohou dosáhnout, dokud se do vyšších pozic ženy nedostanou a do vyšších pozic se ženy nedostanou, protože nemají dostatečnou síť kontaktů. Samozřejmě tam, kde nezapůsobí kontakty, musí zapůsobit pevná vůle, trpělivost a velmi dobrý životopis a díky tomu se ženy, i když pomalu, dostávají na tyto vyšší posty. V této otázce existuje ale i paradox. Ženy na vyšších postech kolikrát ani nechtějí ostatním ženám pomáhat, protože ostatní ženy vidí jako konkurentky, které ohrožují jejich těžko vydobyté postavení.

Mateřství je třetím hlavním důvodem, proč ženy nedosahují takových pozic jako muži. Je to kvůli tomu, že je běžné, že když žena otěhotní, opustí svou kariéru. Díky tomu ztrácí kvalifikaci. Do jaké míry kvalifikaci ztratí závisí na tom, jak dlouho je žena na mateřské dovolené. Čím kratší mateřská dovolená je, tím větší šanci žena má, že se vrátí bez problémů na svou dřívější pracovní pozici. Mateřství a díky tomu přerušovaná kariéra je největším problémem vědkyň.³⁸

Dalším diskriminujícím problémem jsou **nižší platy** pro ženy za stejnou práci. Tento problém je nejvíce znát právě na vyšších manažerských postech. Možná i z tohoto důvodu je na vyšších pozicích méně žen. Jednoduše řečeno jsou nižšími mzdami než mají muži, ačkoli odvádí přinejmenším stejně dobrou práci, demotivovány. Tento problém se vyskytuje hojně i v průmyslovém sektoru. Kde se tento typ diskriminace vyskytuje méně, je naopak sektor služeb a vůbec nejlépe jsou na tom v poměrech mezd ženy v zemědělství. Důvodů, proč ženy dostávají menší platy, je ale více a opět zde hrají velkou roli **předsudky a zvyklosti**. Jak jsem již v kapitole „Situace žen a jejich působení na trhu práce v minulosti“ uvedla, ženy byly chápány jako levné pracovní síly, které vykonávaly nekvalifikovanou práci. Dodnes se některá povolání dělí na „ženská“ a na „mužská“. Samozřejmě že toto dělení začíná pomalu mizet a někde vymizelo úplně, ale to nic nemění na faktu, že se stále vyskytuje. Tak zvaná „ženská povolání“ jsou dodnes považována za málo kvalifikovaná a jsou tedy automaticky ohodnocena menší mzdou. Je to zakotveno v našem sociálním vnímání a to jako takové jde jen těžce změnit. Změna sociálního vnímání jde navíc mnohem hůře, když ji nepodporují ty orgány, které mají. Existuje jen málo bezpečnostních mechanismů na národní úrovni, které se snaží vymítit předsudky, a ještě méně těch, kteří zaručují právní vymáhání v oblasti rovnoprávnosti žen a mužů na poli zaměstnání.

³⁸ MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv: *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*, Gender Studies 2007, ISBN 978-80-86520-23-0, s. 5 - 11

Dalším problémem je, jak ukazuje tabulka č. 3, že **muži všeobecně snázejí nacházejí práci než ženy**, protože zaměstnavatel upřednostní mužskou pracovní sílu před ženskou. Proto je nahlášen větší počet nezaměstnaných žen a déle jim trvá, než si novou práci najdou. Například v roce 2007 bylo nezaměstnaných 119 300 mužů a 148 900 žen. Do tří měsíců si našlo nové zaměstnání 17 600 mužů a 24 400 žen, tj. rozdíl 6 800 lidí. 40 900 mužům trvalo více, jak dva roky než si našli nové zaměstnání, žen bylo 54 400, to je už rozdíl 13 500 lidí.

Tabulka č. 3: Doba hledání zaměstnání v ČR v letech 1993 - 2007 (v tis.)

| Nezaměstnaní* | 1993 | 1995 | 2000 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---------------------------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Muži | 89,0 | 87,6 | 204,9 | 194,9 | 179,2 | 160,8 | 119,3 |
| Doba hledání zaměstnání | | | | | | | |
| - do 3 měsíců | 40,5 | 26,2 | 35,0 | 28,8 | 25,3 | 22,0 | 17,6 |
| - více než 3 měsíce až 6 měsíců | 16,6 | 15,9 | 29,8 | 29,1 | 22,8 | 20,0 | 16,1 |
| - více než 6 měsíců až 1 rok | 14,5 | 18,3 | 42,6 | 38,7 | 33,9 | 29,8 | 22,7 |
| - více než 1 rok až 2 roky | 12,0 | 14,2 | 50,6 | 36,9 | 37,8 | 34,3 | 22,1 |
| - více než 2 roky | 5,3 | 12,9 | 46,8 | 61,0 | 59,4 | 54,7 | 40,9 |
| Ženy | 113,7 | 99,4 | 235,5 | 218,9 | 216,8 | 196,5 | 148,9 |
| Doba hledání zaměstnání | | | | | | | |
| - do 3 měsíců | 45,7 | 26,6 | 34,9 | 28,4 | 28,4 | 21,7 | 21,4 |
| - více než 3 měsíce až 6 měsíců | 25,0 | 19,3 | 32,8 | 27,3 | 27,1 | 21,8 | 18,7 |
| - více než 6 měsíců až 1 rok | 22,7 | 22,3 | 50,4 | 42,9 | 41,6 | 40,7 | 26,2 |
| - více než 1 rok až 2 roky | 15,0 | 16,4 | 57,9 | 45,8 | 45,8 | 42,6 | 28,4 |
| - více než 2 roky | 5,1 | 14,8 | 59,5 | 74,2 | 73,8 | 69,6 | 54,4 |

* Bez osob, které si již práci našly

Zdroj: www.czso.cz

Když už si zaměstnavatel vybere pracovníci, dosadí ji na dobře nahraditelná, tudíž méně ohodnocovaná a kvalifikovaná pozice. Zaměstnavatel k tomu má několik důvodů, které jsou snadno pochopitelné a nelze mu je po ekonomické stránce vytýkat.

Prvním je, že u ženy se automaticky předpokládá, že buď bude mít nebo už má rodinu (děti), o kterou se bude muset starat. Je to přece její přirozenost. Žena je ta, která se má starat o děti, když jsou zdravé i nemocné. Žena má na **starost domácnost** od úklidu po vaření. A je její přirozenost, že tyto úkony bude vykonávat v první řadě a svou práci bude díky tomu zanedbávat. Toto je sice velmi zjednodušený předpoklad založený na stovky let trvajících předsudcích, ale ženy žádající dnes a denně o práci mohou potvrdit, že se tohoto schématu zaměstnavatelé stále často drží a vycházejí z toho, že muž se bude své práci věnovat na sto procent a rodina ho po této stránce nemusí zajímat, protože na to má manželku. Proto se jim muž více vyplatí.

Druhý důvod souvisí s tím prvním. Žena, která bude mít dítě, odchází z práce a zaměstnavatel za ni proto musí hledat náhradu a zaučovat ji a to je nákladné. Díky tomu, že si jako zaměstnanec vybere muže, předpokládá, že při nejmenším **sníží náklady** na výběrové řízení.

Celkově nejčastější důvody ekonomické neaktivity obyvatelstva v ČR ukazuje tabulka č. 4. V této tabulce je uvedeno, že nejčastějším důvodem ekonomické neaktivity u obou pohlaví je, že jsou ve starobním či invalidním důchodu. U žen pak druhým nejčastějším důvodem je kromě studia rodičovská dovolená (180 500 žen v roce 2007) a péče o rodinu (161 300 žen v roce 2007). Ekonomicky neaktivních mužů bylo v roce 2007 z důvodu rodičovské dovolené jen 1 200 a z důvodu péče o rodinu 3 100.

Tabulka č. 4: Důvody ekonomické neaktivity obyvatelstva ČR v letech 1993 - 2007 (v tis.)

| Obyvatelstvo 15-ti leté a starší | 1993 | 1995 | 2000 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Muži | 1 140,2 | 1 151,4 | 1 247,1 | 1 321,1 | 1 317,9 | 1 335,5 | 1 357,5 |
| Důvody ekonomické neaktivity | | | | | | | |
| - starobní a invalidní důchodci | 700,4 | 724,0 | 814,1 | 827,4 | 828,2 | 809,3 | 833,6 |
| - navštěvují základní školu | 6,4 | 11,0 | 50,8 | 48,4 | 49,3 | 47,0 | 45,8 |
| - připravují se v učilišti | 136,0 | 124,7 | 91,8 | 87,6 | 86,9 | 92,1 | 87,5 |
| - studují na střední škole | 110,2 | 143,7 | 150,8 | 175,4 | 173,6 | 170,4 | 177,2 |
| - studují na vysoké škole | 62,2 | 68,7 | 91,1 | 113,0 | 117,7 | 130,1 | 138,1 |
| - pečují o rodinu, jsou v domácnosti | 4,8 | 3,3 | 4,1 | 2,6 | 1,3 | 2,5 | 3,1 |
| - rodičovská dovolená | 3,3 | 1,1 | 2,1 | 0,7 | 1,3 | 1,1 | 1,2 |
| - zdravotní důvody | 62,4 | 47,9 | 16,2 | 20,7 | 19,6 | 42,5 | 42,8 |
| - nejsou schopni nástupu do 14-ti dnů | 4,3 | 4,6 | 6,2 | 9,4 | 8,3 | 6,9 | 5,8 |
| - jiné důvody | 42,1 | 22,1 | 19,8 | 31,4 | 28,4 | 33,5 | 22,6 |
| - bez uvedení důvodu | 8,1 | . | . | 4,5 | 3,2 | - | - |
| Ženy | 2 058,9 | 2 084,4 | 2 153,2 | 2 219,7 | 2 224,0 | 2 238,6 | 2 289,2 |
| Důvody ekonomické neaktivity | | | | | | | |
| - starobní a invalidní důchodci | 1 222,4 | 1 269,4 | 1 380,3 | 1 378,9 | 1 384,1 | 1 365,4 | 1 390,9 |
| - navštěvují základní školu | 9,7 | 8,6 | 39,0 | 43,1 | 40,3 | 43,6 | 39,4 |
| - připravují se v učilišti | 78,1 | 76,3 | 49,0 | 42,1 | 38,4 | 48,0 | 44,7 |
| - studují na střední škole | 167,5 | 204,4 | 196,1 | 203,6 | 212,5 | 211,6 | 217,0 |
| - studují na vysoké škole | 54,9 | 64,3 | 92,7 | 126,2 | 139,1 | 135,4 | 149,3 |
| - pečují o rodinu, jsou v domácnosti | 163,8 | 178,5 | 146,8 | 150,7 | 153,3 | 158,9 | 161,3 |
| - rodičovská dovolená | 196,2 | 169,1 | 186,6 | 172,5 | 160,5 | 156,3 | 180,5 |
| - zdravotní důvody | 96,3 | 71,1 | 23,6 | 32,5 | 29,6 | 44,0 | 51,0 |
| - nejsou schopni nástupu do 14-ti dnů | 12,3 | 10,9 | 15,7 | 17,3 | 16,3 | 16,6 | 12,7 |
| - jiné důvody | 46,1 | 31,4 | 23,4 | 50,1 | 47,5 | 58,1 | 42,0 |
| - bez uvedení důvodu | 11,5 | . | - | 2,8 | 2,1 | 0,6 | . |

Zdroj: www.czso.cz

S výše uvedenými údaji souvisí i celková míra nezaměstnanosti, která je znázorněna v tabulce č. 5. Tabulka č. 5 ukazuje vývoj celkové míry nezaměstnanosti od roku 2000 až po rok 2007 v ČR a EU. Z vývoje je vidět, že nezaměstnanost mužů i žen klesá, ale i přes pokles mají ženy vyšší míru nezaměstnanosti než muži. Tabulka také ukazuje, že nezaměstnanost mužů i žen v letech 2002, 2006 a 2007 ČR byla pod průměrem EU.

Tabulka č. 5: Harmonizovaná míra nezaměstnanosti dle pohlaví v ČR a v EU v letech 2000 - 2007 (v %)

| Země | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EU 27 | | | | | | | | |
| muži | 7,8 | 7,7 | 8,3 | 8,4 | 8,4 | 8,3 | 7,6 | 6,6 |
| ženy | 9,8 | 9,4 | 9,7 | 9,7 | 9,8 | 9,6 | 8,9 | 7,8 |
| ČR | | | | | | | | |
| muži | 7,3 | 6,7 | 6,0 | 6,2 | 7,1 | 6,5 | 5,8 | 4,2 |
| ženy | 10,3 | 9,7 | 9,0 | 9,9 | 9,9 | 9,8 | 8,9 | 6,7 |

Zdroj: vlastní, podklady z: www.czso.cz

4.2 Ženy podnikatelky

V podkapitole „Domácí práce (živnost)“ jsem uvedla ženy, které vykonávaly práci doma, aby zvýšily rodinný příjem, protože muži nebyli schopni sami uživit rodinu. Tato práce byla nevděčná a špatně placená a ženám musely často pomáhat i děti. Někdy ženy dostaly tuto práci od zaměstnavatele a zadaný úkol prováděly doma, někdy a to zejména u ručních prací, ženy dělaly tuto činnost na vlastní popud a své výrobky pak prodávaly třeba na trzích, později obchodních domech. Takové ženy se mohou řadit mezi první podnikatelky.

Dnes se ženy nestávají podnikatelkami, aby pouze zvýšily rodinný příjem. Stávají se z nich podnikatelky, protože **hledají seberealizaci na pracovním trhu**. Ambiciózní ženy a nejen ony bývají zklamány z diskriminace v přijímacích řízeních, v hierarchických postupech a mzdovém ohodnocení. Proto využijí šanci postavit se tzv. na vlastní nohy, kde mohou ukázat, co skutečně umí, aniž by je až na vlastní schopnosti něco omezovalo, kde mohou mít jistotu nezávislost a volnost rozhodování, a kde mohou spojit práci, rodinné povinnosti a volný čas. Být podnikatelem ani podnikatelkou není lehké, kromě schopností to chce dobrý nápad, čím se zabývat, notnou dávku pevné vůle a štěstí. Také to chce překonat strach z neúspěchu a přestat podceňovat již zmiňované schopnosti. Proto je třeba zřídit vládní organizaci, která by tyto prvotní problémy ženám pomohla překonat, dokázala ženám poradit a ženy korigovala v jejich nápadech. Některé nápady na podnikání se totiž zdají na první pohled dobré, ale při podrobnějším rozboru vyjde najevo velká konkurence, nutnost velkých úvěrů pro zařízení

živnosti nebo nezajímavost pro zákazníky. Konkrétně v ČR sice existují programy na podporu podnikání žen, jsou však zřizovány nevládními organizacemi a je jich žalostně málo. Na druhou stranu je dobré poznamenat, že některé z nich jsou státem a EU podporovány.

Mezi tyto organizace, které podporují ženy podnikatelky patří například organizace Moravská asociace podnikatelek a manažerek (dále MAMP). Jedná se o dobrovolné profesní sdružení podnikatelek a manažerek na Moravě a v Slezsku, které umožňuje ženám zvýšit své vzdělání a také usnadňuje komunikaci podnikatelek a manažerek a díky tomu se utváří sítě kontaktů, které ženám v této oblasti tolik chybí. Tato organizace byla podporována Evropským sociálním fondem a Státním rozpočtem ČR. V současné době je podporována Moravským krajem³⁹.

Dalším projektem je „Podnikavá žena – komplexní vzdělávání žen a začínajících podnikatelek k úspěšnému rozvoji vlastního podnikání“. Tento projekt je v současnosti financován Evropským sociálním fondem (ESF) a také Státním rozpočtem ČR v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Projekt je zaměřen na ženy, které obtížněji shánějí práci a to od matek s malými dětmi až po ženy v předdůchodovém věku a samozřejmě také na začínající podnikatelky.⁴⁰

Jihočeská asociace podnikatelek a manažerek (JAPM), tato organizace stejně jako MAMP sdružuje podnikatelky a manažerky s cílem vzájemné podpory a vytváření podmínek pro úspěšné profesionální uplatnění žen ve společnosti⁴¹. Na stejném principu funguje i Středočeská asociace manažerek a podnikatelek (STAMP) a Asociace podnikatelek a manažerek ČR (APM ČR), která byla založena již v roce 1990 a je členem Mezinárodní federace podnikatelek a manažerek (BPW Europe)⁴².

Ženy se na rozdíl od mužů, kteří hledají uplatnění v technických oborech, zabývají spíše ekonomikou a humanismem. Jejich konkrétní aktivity bývají více rozmanité. Nejvíce se ženy zaměřují na obchodní aktivity spojené s poskytováním služeb. Jako příklad je možné uvést účetnictví, public relations, poradenství, návrhy interiérů kanceláří, atd.⁴³ Tabulka č. 6 ukazuje, že konkrétně ženy v ČR se zabývají nejvíce činnostmi v oblasti nemovitostí a pronájmu (45 600), obchodem (43 300) a ostatními veřejnými službami, sociálními a osobními

³⁹ *Moravská asociace podnikatelek a manažerek* [online], Dostupné z Internetu:

<http://www.mapm.cz/?page=2&lang=cs>

⁴⁰ *Podnikavá žena* [online], Dostupné z Internetu: <http://www.podnikavazena.cz/web/>

⁴¹ ŠABATOVÁ, I.: *Jihočeská asociace podnikatelek a manažerek* [online], Dostupné z Internetu: <http://wib.cz/>

⁴² *Asociace podnikatelek a manažerek České republiky* [online], Dostupné z Internetu:

<http://www.podnikanizen.cz/?x=1>

⁴³ MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv: *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*, Gender Studies 2007, ISBN 978-80-86520-23-0, s. 8

službami (33 800). Muži se nejvíce věnují stavebnictví (159 600), obchodu (96 800) a zpracovatelským průmyslem (87 400). Žádné ženy v ČR se na rozdíl od mužů nevěnují těžbě nerostných surovin, výrobě a rozvodům elektřiny, plynu a vody.

Tabulka č. 6: Podnikatelé v civilním sektoru národního hospodářství v ČR (v tis.) podle OKEČ* v roce 2007

| OKEČ | ženy | muži |
|--|--------------|--------------|
| Celkem | 200,6 | 565,6 |
| Zemědělství, myslivost a související činnosti | 3,4 | 18,1 |
| Lesnictví a související činnosti; rybolov a chov ryb | 0,6 | 10,4 |
| Těžba nerostných surovin | - | 1,2 |
| Zpracovatelský průmysl | 16,4 | 87,4 |
| Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody | . | 3,8 |
| Stavebnictví | 5,1 | 159,6 |
| Obchod; opr. motor. vozidel a výrobků pro osobní potřebu a pro domácnost | 43,3 | 96,8 |
| Ubytování a stravování | 11,9 | 20,1 |
| Doprava, skladování a spoje | 4,2 | 39,2 |
| Finanční zprostředkování | 12,3 | 12,3 |
| Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti | 45,6 | 76,9 |
| Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení | 1,5 | 3,0 |
| Vzdělávání | 6,1 | 3,6 |
| Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti | 15,5 | 9,4 |
| Ostatní veřejné, sociální a osobní služby | 33,8 | 23,5 |
| Činnosti domácností | 0,5 | . |
| Exteritoriální organizace a instituce | . | . |
| Nezjištěno | - | . |

* Odvětvová klasifikace ekonomických činností

Zdroj: vlastní, podklady z: www.czso.cz

Stále častějším jevem, který se objevuje nejen v rámci celé EU ale i v ČR je, že se podnikatelkami stávají matky na rodičovské dovolené (do čtyř let dítěte). V tomto případě žena sladí péči o malé dítě a svou práci. Díky tomu nezastarají její znalosti, žena se uplatní na pracovním trhu a vydělá si peníze, získá nové zkušenosti, a to vše aniž by přišla o nárok na pobírání rodičovského příspěvku. Trochu diskriminované v tomto ohledu jsou české ženy na mateřské dovolené (do dvaceti osmi týdnů při jednom dítěti, do třiceti sedmi týdnů u dvou a více dětí), které samozřejmě také mohou podnikat, ale o nárok na peněžitou pomoc v mateřství přicházejí. I tady, když žena přijde s nápadem a má chuť podnikat, je dobré poradit se s odborníky a o nápadu na podnikání popřemýšlet. Mezi nejlepší nápady u maminek patří ty nápady, které se odvíjejí od jejich zkušeností s péčí o děti a naleznuté mezery v trhu, které během péče o dítě zaznamenaly. Ale aby ženy se svými nápady vůbec uspěly, potřebují překonat strach pustit se do podnikání. Matky ať už na mateřské či rodičovské dovolené jsou totiž nejvíce ohroženou skupinou žen, co se týká této problematiky. Důvod je jednoduchý, ženy na mateřské či rodičovské dovolené jsou izolované od společnosti a svůj čas věnují vět-

šinou pouze dětem. Velmi rychle tyto ženy ztrácejí víru ve své schopnosti uplatnit se ve společnosti. S trochou podpory ženy s dětmi dokáží tento problém rychle překonat. I to dokazuje nutnost zřízení nějaké vládní organizace, která by ženám pomáhala přinejmenším při jejich začátcích.⁴⁴

4.3 Mateřství

O mateřství jsem se zmínila, když jsem mluvila o problému „skleněného stropu“. Mateřství zde bylo uvedeno jako jeden z hlavních důvodů, proč něco jako „skleněný strop“ a jiné diskriminační problémy vůbec existují. Společnost často ženám vytýká, že jsou jiné než muži a zdůrazňuje rozdíly mezi pohlavími. Ano ženy a muži jsou skutečně rozdílní. Muž například dbá o dosažení stanovených cílů, výsledků, chce dosáhnout určitého postavení a rád bojuje. Žena se více zaměřuje na komunikaci s ostatními a řešení problémů pomocí komunikace, má ráda spolupráci, vztahy, vidí v širším kontextu, ale dokáže vnímat i drobnosti, ženy jsou brány jako jemné krásné bytosti. Ale neměli bychom tyto rozdíly brát jako nedostatky buď jednoho, nebo druhého pohlaví, nýbrž jako výhody a možnost se doplňovat. Takže můžeme o rozdílech mezi muži a ženami mluvit i takto: *„Ženy si lépe získají důvěru ostatních lidí, ženy bývají lepší obchodnice a investorky, mívají lepší kvalifikaci a jsou otevřené změnám. Dbají méně na hierarchii, lépe navazují a udržují kontakty a upřednostňují spolupráci před soutěživostí. Jsou zodpovědné, na věci nahlíží z širšího společenského kontextu, cení si intuice a racionality, lépe se vyrovnávají s nejasnými situacemi, vnímají více názorů a možných řešení, jsou flexibilní, tolerantní ke kulturním rozdílům. Hodí se do oblastí, které vyžadují jasné rozhodnutí.“*⁴⁵

Stejně by se mělo přistupovat i k mateřství. Ne jako k něčemu, co ženám snižuje kvalifikaci a nutí je to přerušit kariéru, ale jako něco, co jim dává určité schopnosti, co jim pomáhá se rozvíjet zase trochu jiným směrem a co nemusí jejich kariéru zničit, ale může jim to v jejich kariéře pomoci (viz. „Ženy podnikatelky“). V dnešní společnosti je to ale zcela jinak. Ačkoli se situace žen stále více zlepšuje a mnohé ženy dokázaly na pracovním trhu prorazit a stát se úspěšnými, na ženy s dětmi se nějak zapomíná a podle mého názoru se jejich situace na trhu práce nijak nezlepšila ba naopak. V současné době prorazí jen ti nejsilnější, ne že by ženy

⁴⁴ KARÁSKOVÁ, I.: *Žena na mateřské a zároveň podnikatelka? Nebojte se toho* [online] MF DNES 2008, Dostupné z Internetu: http://ona.idnes.cz/zena-na-materske-a-zaroven-podnikatelka-nebojte-se-toho-pij-/ona_telo.asp?c=A080730_131734_ona_telo_ves

⁴⁵ MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv: *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*, Gender Studies 2007, ISBN 978-80-86520-23-0, s. 10

s dětmi nebyly silné, ale jsou dnes spíše brány jako postižené. Ženy, které přeruší kariéru kvůli péči o děti musí počítat s:

- se snížením kvalifikace,
- úbytkem pracovních příležitostí,
- pomalejším postupem v kariéře.

Tomu by se ale mohlo zabránit protidiskriminačními opatřeními, které by snižovaly negativní důsledky práce na částečný úvazek, o čemž budu hovořit níže. Dále by měla existovat garance bezpečného návratu žen do zaměstnání po tom, co jim skončí mateřská. Dalším řešením mnoha problémů žen je rodičovská dovolená, kterou by využívali oba rodiče. I když existují muži, kteří rodičovskou dovolenou využili, jsou v české společnosti spíše výjimkou. Rodičovskou dovolenou, kterou by hojně využívali i muži by se například odstranil problém s diskriminací u přijímacích řízeních. Protože jak jsem výše uvedla, zaměstnavatelé si vybírají spíše muže, protože ti neodcházejí na mateřskou a nestarají se o domácnost, díky tomu zaměstnavatelé nemusí shánět náhrady za své zaměstnankyně a tím šetří čas i peníze. Popřípadě najímají ženy na snadno nahraditelné pozice. Kdyby ale nebylo předem jasné, který z rodičů zůstane s dítětem doma, odpadly by i předpoklady, že se muž zaměstnavateli více vyplatí. A posledním řešením devalvace lidského kapitálu, ztráty pracovních příležitostí a pomalejšímu kariéernímu postupu jsou rekvalifikace a vzdělání pro ženy, které opět vstupují do pracovního procesu.

Samotné ženy si dobře uvědomují, že jejich kariéra buď je nebo bude ovlivněna mateřstvím. Takže mnoho z nich, které chtějí uspět například v top managementu nebo chtějí být špičkovými vědkyněmi se rozhodují, zda mateřství obětovat či neobětovat. Nejvíce kladou důraz na seberealizaci a kariéru dnešní ženy ve věku 14 – 35 let.⁴⁶

To co ale kariéru žen ovlivňuje není jen samotné mateřství, ale také počet dětí. Tabulka č. 7 ukazuje, že míra zaměstnanosti žen s počtem dětí klesá a zajímavé je, že počet dětí ovlivňuje i mužskou zaměstnanost. Ovšem tady se jednoznačně nedá mluvit o trendu, ale pokud má muž tři a více dětí dochází většinou i zde k poklesu o několik procent. U žen je už větší rozdíl v tom jestli má jedno, dvě nebo více dětí. Pokles v zaměstnanosti mezi jedním nebo dvěma dětmi není nijak velký, například v Belgii je to jen o 1,2 %, v Řecku o 1,3 %, Lotyšsku o 1,8 %. Podstatně větší je rozdíl na Maltě a to 15 %, v Lucembursku o 14,1 %, v Rakousku o 12,7 %. Ale v některých zemích došlo k nárůstu zaměstnanosti o několik pro-

⁴⁶ MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv: *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*, Gender Studies 2007, ISBN 978-80-86520-23-0, s. 18 - 23

cent jako například ve Finsku o 3,4 %, v ČR o 3,3 %, v Slovinsku o 3,1 %. Průměrně se dá ale mluvit o poklesu. Při třech a více dětech je pokles zaměstnanosti žen evidentní. Dochází zde k poklesu vůči ženám s jedním dítětem i o 30 %, konkrétně 30,9 % v Lucembursku. Nejmenší pokles v roce 2006 zaznamenalo s 0,7 % Slovinsko. K ČR lze poznamenat, že zde nejsou příliš velké rozdíly, ale celková zaměstnanost žen s dětmi je vůči ostatním zemím nízká.

Tabulka č. 7: Mezinárodní srovnání míry zaměstnanosti závislosti na počtu dětí (v %), 2006¹⁾

| Země | Ženy 20-49 let | | | Muži 20-49 let | | |
|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|----------------|--------------------|---------------|
| | 1 dítě | 2 děti | 3 děti a více | 1 dítě | 2 děti | 3 děti a více |
| Belgie | 74,5 | 73,3 | 50,6 | 90,7 | 92,7 | 84,3 |
| Bulharsko | 52,0 | 53,2 ²⁾ | 23,8 | 82,4 | 80,7 | 57,3 |
| ČR | 33,4 | 36,7 | 30,1 | 93,3 | 95,0 | 84,6 |
| Německo | 63,6 | 55,9 | 40,1 | 90,7 | 92,1 | 84,1 |
| Estonsko | 57,2 ²⁾ | 54,7 | . | 92,9 | 92,3 ²⁾ | 89,7 |
| Řecko | 55,9 | 54,6 | 50,0 | 96,7 | 97,4 | 95,4 |
| Španělsko | 64,6 | 54,6 | 44,5 | 93,4 | 92,4 | 89,7 |
| Francie | 70,3 | 64,5 | 45,4 | 91,1 | 92,0 | 89,4 |
| Itálie | 58,4 | 50,8 | 38,0 | 93,9 | 93,4 | 90,2 |
| Kypr | 77,6 | 74,0 | 58,1 | 93,1 | 95,4 | 97,9 |
| Lotyšsko | 61,9 | 60,1 | 49,1 | 91,4 | 89,8 | 79,7 |
| Litva | 74,0 | 75,2 | 67,0 | 88,3 | 89,5 | 87,9 |
| Lucembursko | 77,0 | 62,9 | 46,1 | 95,2 | 95,3 | 94,7 |
| Maďarsko | 38,6 | 39,9 | 22,3 | 88,8 | 88,2 | 71,0 |
| Malta | 48,4 ²⁾ | 33,4 | . | 93,1 | 96,0 ²⁾ | 84,9 |
| Nizozemsko | 77,0 | 74,5 | 57,3 | 94,8 | 95,4 | 90,6 |
| Rakousko | 72,4 | 59,7 | 45,8 | 93,7 | 92,3 | 86,0 |
| Polsko | 59,0 | 56,1 | 47,7 | 89,9 | 87,6 | 81,8 |
| Portugalsko | 79,2 | 76,0 | 61,0 | 94,8 | 94,9 | 86,3 |
| Rumunsko | 70,7 | 63,9 | 51,0 | 87,0 | 84,6 | 75,5 |
| Slovinsko | 80,7 | 83,8 | 80,0 | 93,4 | 94,6 | 93,3 |
| Slovensko | 38,6 | 40,6 | 29,7 | 89,8 | 90,0 | 70,7 |
| Finsko | 63,1 | 66,5 | 53,2 | 91,5 | 92,9 | 92,3 |
| Spojené království | 67,0 | 59,5 | 39,7 | 92,1 | 92,2 | 83,8 |

¹⁾ Věk nejmladšího dítěte do 6ti let

²⁾ Údaje méně spolehlivé s ohledem na malou velikost vzorku.

Zdroj: Eurostat, 25/07/2008

Další faktory ovlivňující kariéru jsou věk, vzdělání, délka působení na trhu práce, postavení v zaměstnání, sektor, ve kterém žena pracuje, míra zapojení ženy do neplacené práce v domácnosti a hodnotové orientace jedinců. Toto všechno se dá nazvat jako individuální,

popř. mikroekonomické faktory. Do systémových, popř. makroúrovňových determinantů zase patří problémy spojené s poptávkou po ženské pracovní síle, typ legislativy zaručující rovné šance na trhu práce, existence služeb a opatření jako například níže zmiňovaná formální péče o děti, mateřská a rodičovská dovolená.

Vzdělání hraje v kariéře ale i v mateřství velkou roli. S vyšším vzděláním a kvalifikací se zvyšuje i účast žen na trhu práce a zvyšuje se výdělek. Jak jsem ale už uvedla může se zvyšovat i rozdíl mezi výdělkem muže a ženy při stejné práci, závisí to však na sektoru a pozici, ve které pracují. Ženy, které dosáhly určitého vzdělání a určité kariéry se také více rozhodují, zda se stát matkami, ale když zvítězí touha po dítěti, mají méně problémů navázat ve své kariéře tam, kde přestaly. To platí i pro délku působení na trhu práce a postavení v zaměstnání, čím větší zkušenosti žena má nebo čím větší postavení, tím je o ní větší zájem, i přes její mateřství.⁴⁷

Také platí, že ženy s dětmi a bez partnera jsou na tom mnohem hůře, než ženy s partnerem. Tzv. samoživitelky, jsou na vydělávání peněz nejen samy, to znamená že dokonce musí pracovat, ale navíc jsou společnostmi za svou práci odsuzovány. Říká se o nich, že jsou špatné matky, protože svůj čas dělí mezi práci a své dítě. Ženy s partnerem společnost tolik nezkoumá a celkově jsou méně vystavované problémům se skloubením kariéry a péče o své děti, protože partner je nejen zdrojem příjmů do rodinného rozpočtu, ale také přejímá část odpovědnosti péče o svého potomka. To do jaké míry to už je jiná otázka a liší se případ od případu.

Další skupinou žen, které jsou mateřstvím hodně ovlivněné jsou ženy, které si jako svou profesi zvolily vědu. Na této skupině lze podle mého názoru nejlépe ukázat, jaké dopady na jejich profesi má mateřství. Když si muž i žena vybere jako svůj obor vědu, musí být připraveni jí hodně obětovat. Začíná to již vzděláním, protože pro získání potřebné kvalifikace je nutná podstatně delší doba. Ve vědeckých kruzích je velmi důležitá právě kvalifikace a publikování. Když se žena stará o dítě, její kvalifikace zastarává a u vědců to platí dvojnásob. Žena také tolik nepublikuje a tím její mužští kolegové oproti ní získávají náskok. Další otázka, která sice nesouvisí přímo s mateřstvím, ale je dost podstatná, je: Proč mezi nositeli Nobelovy ceny nejsou ženy? Jistě to není z důvodu, že by si ji žádná nezasloužila, tak proč? Je skutečně možné, aby si muži zaslepeně rozdávali ocenění jen mezi sebou?⁴⁸

⁴⁷ MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv: *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*, Gender Studies 2007, ISBN 978-80-86520-23-0, s. 20

⁴⁸ JUREČKA, V. a kolektiv: *Ženy v ekonomii*, EkF VŠB, Ostrava 2004, ISBN 80-248-0620-7, s. 178 - 193

4.4 Flexibilní pracovní uspořádání

Flexibilní nebo-li pružné pracovní uspořádání je řešením problémů především u žen, které vychovávají děti, ale nejen u nich. Týká se i dalších lidí, kteří nemohou najít práci, jsou diskriminováni, jako například důchodci, zdravotně postižení apod. EU tuto alternativu se zájmem prosazuje, protože díky ní dochází k celkovému zpružnění pracovního trhu a zvýšení zaměstnanosti. Ale i tady je třeba dávat pozor, aby nedošlo k zneužití tohoto jinak pozitivního řešení. Flexibilní pracovní uspořádání sice pomáhá sladit osobní a pracovní život, ale na druhé straně dochází například k nepříznivému ovlivnění mezd, snížení životní úrovně, společností jsou tyto závazky chápány jako méně kvalifikované práce, často je tato práce nabízena jen na dobu určitou, dochází k diskriminaci při udělování půjček a hypoték. Při propuštění se takto zaměstnaným lidem v důsledku nižších mezd vyplácejí nižší podpory v nezaměstnanosti a ženám nižší peněžité podpory v mateřství. Také může dojít k nepříznivému ovlivnění pracovních podmínek. Zaměstnavatel v principu flexibility vidí příležitost mít svého zaměstnance při ruce, kdykoliv se mu to vyhovuje a zaměstnanec to vidí zase jinak a to být k dispozici zaměstnavateli, kdy to pro změnu vyhovuje zaměstnanci.

Proto je třeba osoby využívající flexibilní pracovní dobu nějak zajistit, zabezpečit proti konání zaměstnavatele a obráceně ochránit zaměstnavatele před konáním zaměstnanců s flexibilním pracovním uspořádáním. K zabezpečení flexibilního pracovního uspořádání je možné použít tzv. flexijistotu, která má za cíl propojit flexibilní formy práce a vysokou úroveň sociálního zabezpečení. Aby ale výsledek flexijistoty byl efektivní, nesmí být flexijistota zneužívána ani jednou stranou pracovního vztahu, tzn. ani zaměstnancem, ani zaměstnavatelem. Navíc pro správné fungování flexijistoty je nutné podpořit zaměstnanost chudých a diskriminovaných a odstranit nerovnosti. Třetí podmínka pro efektivní flexijistotu je odstranit dlouhodobou nezaměstnanost. Aby tyto tři podmínky byly uskutečněny, znamená to provést reformy na národních úrovních v oblasti pracovního trhu a sociálního zabezpečení a následně tyto národní reformy přizpůsobit jednotlivým potřebám a podmínkám určitých lokalit.

Pro samotné fungování flexibilních forem pracovního uspořádání musí být především zájem zaměstnanců takto pracovat a zaměstnavatelů takto zaměstnávat, dále musí existovat kvalitní infrastruktura, již zmiňovaná flexijistota a pro ženy s dětmi musí být zřízena zařízení péče o předškolní děti. Tato zařízení dříve existovala (tzv. jesličky), ale po roce 1989 došlo k výrazným změnám rodinné sociální politiky, což mělo za následek nejen pokles státní podpory rodičům, ale také byl omezen počet předškolních zařízení, kterých je teď nedostatek. Ženy s malými dětmi, pokud jim tedy nepomůže partner, proto často nemohou pracovat, i

když chtějí a i když si najdou zaměstnání, kde zaměstnavateli žena s malým dítětem, popř. dětmi nevadí.⁴⁹

„Mezi flexibilní formy pracovního uspořádání lze zahrnout:

- *Flexibilní formy pracovní doby: částečné úvazky, víkendové práce, volná pracovní doba, práce na směny, zhuštěný pracovní týden, posunutí začátku a konce pracovní doby, noční práce, práce přesčas, termínované práce, úkolové 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, agenturní zaměstnání, práce na živnostenský list.*
- *Vědecké volno či dovolená za účelem vzdělávání, pracovní doba přizpůsobená školnímu roku, částečný odchod do důchodu“.*⁵⁰

4.4.1 Flexibilní formy pracovní doby

Jakou pracovní dobu si zaměstnanec zvolí nebo jaká je mu nabídnuta záleží na mnoha faktorech a to jak makroekonomických, tak mikroekonomických: míra nezaměstnanosti, ekonomická situace, ekonomická situace rodiny, složení rodiny, organizace práce, rozdělení pracovních úkolů, druh práce, fixní náklady vázané na jednoho zaměstnance, regulační systém na trhu práce, systém sociální ochrany, výše mzdy, možnost povýšení či dalšího vzdělání, individuální charakteristiky (věk, pohlaví,...).

Do flexibilní formy pracovní doby patří i částečný úvazek. Zatímco ve vyspělých státech je částečný úvazek celkem běžnou praxí u nás tomu tak není, i když už přestává být výjimkou. Stále ale není příliš populární, jak ukazuje tabulka č. 8. V ČR tuto formu pracovní doby využívalo v roce 2007 jen 8,5 %, v EU to bylo 31,2 % žen. Nedobrovolně částečný úvazek využívalo 14,7 % Češek. Muži oproti ženám částečné úvazky využívají minimálně. V roce 2007 využilo tento úvazek jen 2,3 % českých mužů a nedobrovolně dalších 8,4 % mužů.

⁴⁹ VÚPSV PRAHA: *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice* [online] 2004, Dostupné z Internetu: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf

⁵⁰ Gender Studies: *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*, Gender Studies 2007, ISBN 978-80-86520-23-0, s. 15

Tabulka č. 8: Podíl (v %) zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti v roce 2007 v ČR a EU

| Země | Podíl zaměstnaných na částečný úvazek, 2007 ¹⁾ | | Podíl zaměstnaných na částečný úvazek nedobrovolně, 2007 ¹⁾ | |
|-------|---|------|--|------|
| | ženy | muži | ženy | muži |
| EU 27 | 31,2 | 7,7 | 19,7 | 27,0 |
| EU 25 | 32,6 | 7,7 | 19,5 | 25,2 |
| ČR | 8,5 | 2,3 | 14,7 | 8,4 |

¹⁾ osoby ve věku 15 let a více

²⁾ odhad Eurostatu

Zdroj: Eurostat, 08/08/2008

Důvodů této situace je několik. Zaměstnanci v částečných úvazcích vidí nekvalifikovanou, hůře placenou práci, díky níž si sníží životní úroveň. K práci na částečný úvazek ani nemotivují štědré sociální dávky a u matek, které odcházejí z mateřské do práce, ale chtějí další dítě, dochází ke snížení mateřské, která se jim vypočítává z příjmů z posledního zaměstnání. Zaměstnavatelé si díky částečným úvazkům sníží své mzdové náklady, také se jim zvýší produktivita a efektivita práce, ale jako nevýhodu částečných úvazků vidí: nedostatečnou flexibilitu, operativnost, omezenou sounáležitost s firmou, nemožnost nařídít přesčasy a vysokou administrativní zátěž. Proti částečným úvazkům jsou i odbory, které v nich vidí nízkou mzdu na odvedenou práci, málo sociálních jistot a problematictější dojíždění, atd.⁵¹

I přes tyto nedostatky, jak jsem uvedla, jsou práce na částečný úvazek stále menší výjimkou. Nejčastějším důvodem, proč se čeští obyvatelé pro částečný úvazek rozhodli, je zdravotní stav. Je to i proto, že částečného úvazku využívají především osoby v předdůchodovém věku. Když důvody částečného úvazku rozdělíme na důvody u mužů a u žen zjistíme, že zdravotní důvody jsou u mužů na prvním místě, na druhém místě se umístilo absolvování profesního či školního vzdělání, na třetím místě je důvod, že nemohou najít vhodnou práci na plný úvazek a na čtvrtém místě je péče o děti či postiženou osobu. Tento důvod je naopak u žen na prvním místě. Toto ukazuje, že nejčastěji částečný úvazek využívají právě lidé v předdůchodovém věku a ženy s dětmi. Na druhém místě se u žen umístil důvod, že nemohou najít vhodnou práci na plný úvazek, na třetím místě jsou zdravotní důvody a na čtvrtém místě je absolvování profesního či školního vzdělání.

⁵¹ VÚPSV PRAHA: *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice* [online] 2004, Dostupné z Internetu: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf

Další zajímavou formou flexibilní pracovní doby je tzv. volná pracovní doba. Většinou to je plný úvazek s osmi hodinami denně, ovšem kdy zaměstnanec nastoupí do zaměstnání, to už je na něm, samozřejmě s tím že si těch osm hodin denně odpracuje. Někteří zaměstnavatelé určují pevný počet hodin, tzn. dobu, kdy zaměstnanec musí být v zaměstnání. Čím větší počet takto stanovených hodin, tím menší význam volná pracovní doba má. Pro zaměstnance a to především pro ženy s dětmi má tato organizace pracovní doby podstatnou výhodu, protože se jim pracovní doba přizpůsobuje a ne naopak. Důležitý předpoklad pro využívání této pracovní doby je, umět si svůj čas naplánovat. Pro zaměstnavatele je zde jedna velká nevýhoda, jen velmi obtížně lze s využitím této pracovní doby pracovat kolektivně. Právě proto si často stanovují již zmíněný pevný počet hodin.

Zhuštěný pracovní týden je také náročnější na organizaci práce. Umožňuje pracovat méně dní v týdnu, ale za předpokladu delšího pracovního dne. Což může být konkrétně pro ženy s dětmi problém.⁵²

4.4.2 Flexibilní formy místa práce

Práce na dálku a práce z domova mají pro zaměstnance jednu podstatnou výhodu a to tu, že mu odpadají náklady a čas na dojíždění do zaměstnání a tím i způsobený stres. Tuto metodu určitě ocení většina zaměstnanců, nejen ženy. I pro zaměstnavatele to má prokazatelná pozitiva, odpadnou mu náklady na zřízení fyzického pracovního místa a byla zaznamenána i zvýšená produktivita práce takto zaměstnaných pracovníků. Bohužel tento způsob flexibilní formy pracovního uspořádání nelze použít všude. Většinou jde o práce využívající moderní informační a komunikační technologie, jako například teleworking. Tyto informační a komunikační technologie dokázaly vytvořit nová pracovní místa a pro ženy se tak staly velkou příležitostí, protože jejich schopnosti je pro tento druh práce přímo předurčují. Vše by se ale mělo brát s mírou. Pokud tento druh práce bude brán jako vyloženě ženský a muži budou eliminováni, ve výsledku dojde k sociální izolaci žen a dalšímu prohloubení diskriminace.

Sdílení pracovního místa je většinou práce na částečný úvazek, kde se o jedno místo dělí většinou dva zaměstnanci. Tato forma flexibility se hodí především pro lidi, kteří si vzali dovolenou na další vzdělávání nebo u lidí, kteří jsou v částečném důchodu.⁵³

⁵² VÚPSV PRAHA: *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice* [online] 2004, Dostupné z Internetu: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf

⁵³ VÚPSV PRAHA: *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice* [online] 2004, Dostupné z Internetu: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf

4.4.3 Flexibilní formy pracovní smlouvy

V současné době stále více narůstá význam dohod o provedení práce a dohod o provedení pracovní činnosti. Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 150 hodin. Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.⁵⁴

Agenturní zaměstnání je další druh pracovní smlouvy, kdy agentura dohodne, že zaměstnanec agentury bude dočasně umístěn na místo v jiném podniku. Tuto metodu nejvíce využívají cizinci. Má jednu velkou nevýhodu, která se ukazuje hlavně v současné době. Podniky pokud snižují stavy, dávají přednost svým interním zaměstnancům před externími (zaměstnanými přes agenturu) a proto jsou externí zaměstnanci vždy mezi prvními, koho propustí.⁵⁵

4.4.4 Ostatní flexibilní formy

Do flexibilních forem by se dalo také zařadit vědecké volno, popř. studijní dovolená, která slouží většinou k relaxaci a zvýšení kvalifikace, popř. zapojení se do jiných aktivit. Během vědeckého volna může ale nemusí zaměstnanec pobírat plný plat či mzdu, popř. dávky v nezaměstnanosti a přitom je ještě zaručeno jeho stávající místo. Tuto formu využívají většinou vědecké profese.

Určitě pro rodiče zajímavá pracovní doba je přizpůsobení školnímu roku, kdy zaměstnanec chodí do zaměstnání jen v době, kdy chodí do školy jeho potomek. A jeho dovolená se kryje s prázdninami dítěte.

⁵⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁵ VÚPSV PRAHA: *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice* [online] 2004, Dostupné z Internetu: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf

Částečný odchod do důchodu je zase pro změnu určen starším obyvatelům, jak ženám, tak mužům. Nejedná se o okamžité skončení pracovního poměru a nástup do starobního důchodu, ale o postupné snižování povinností a nároků na danou osobu.⁵⁶

4.5 Řešení situace

Není sporu o tom, že ženy své vytoužené rovnoprávnosti pohlaví přinejmenším po právní stránce dosáhly, ale také není sporu o tom, že skutečnost mírně pokulhává. Ženy již pronikly do vysokých funkcích, ale je jich podstatně méně, než mužů, musely tomu hodně obětovat, stálo je to více dřiny než muže a to už jen tím, že muž má manželku, aby se postarala o běžný chod domácnosti, ale koho má žena?

Některým řešením výše zmiňovaných problémů jsem se věnovala podrobněji, některé jsem jen naznačila, proto řešením věnuji tuto subkapitulu.

Jedním z řešení problémů žen na pracovním trhu je, aby byly více **informovány** o tom, co je diskriminace, jaká mají práva. Dále by měla být podporována existence institucí, které budou ženy v jejich činnostech podporovat, předají jim zkušenosti, pomůžou jim zřídit komunikační síť a hlavně jim dodají odvalu.

Také současné **zákony**, které ochraňují ženy, musí být i v praxi použitelné a porušení těchto zákonů sankcionováno, jinak nebudou mít takové výsledky, jak se od nich očekává.

Ženám po mateřské dovolené je důležité, co nejvíce ulehčit přechod ze společenské a profesní izolace a to především **rekvalifikacemi a různými kurzy**. Tím se hodně omezí snížení kvalifikace. Dále je důležité těmto ženám umožnit pracovat a zároveň se o rodinu starat, umožnit jim kombinaci obojího. Na dobré cestě jsou v tomto případě **flexibilní formy práce**. Ale pozor! Nemělo by zde docházet ke zneužívání takto stanovených prací, protože by místo ke zlepšení, došlo ke zhoršení situace.

Dalším řešením problémů je **odstranění rodových stereotypů**. Zní to jednoduše, ale jednoduché to nebude, jak ukazuje historie. Rodové stereotypy započaly už v pravěku a vycházely z nutné dělby práce a udržují se víceméně dodnes, ačkoli muži už žádnou zvěř lovit nemusí a zapojení žen na trhu práce je nutností.

⁵⁶ VÚPSV PRAHA: *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice* [online] 2004, Dostupné z Internetu: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf

Kdyby byly tyto stereotypy odstraněny a muž nebyl automaticky ten, kdo vydělává peníze, aby uživil rodinu, a žena nebyla automaticky ta, která se o tuto rodinu stará, zaměstnavatelé by si nemohli vybírat, koho zaměstnají podle toho, kdo pro ně bude perspektivnější a méně nákladný, protože to v tu chvíli bude stejné u obou pohlaví, ale budou si vybírat čistě podle znalostí a schopností vybíraných osob. Nutno poznamenat, že mužům by tato změna neublížila, ale v mnoha případech prospěla. Dokázali by se na věci dívat jinýma očima, opět ve prospěch žen.

Dále by nemělo být automaticky předpokládáno, že žena dá přednost rodině před zaměstnáním. Většinou se sice tak děje buď z donucení, nebo dobrovolně, ale není tomu tak vždy. Na ženy, které pak dají přednost své práci před rodinnou, se společnost dívá nechápavě a to v tom lepším případě. V horším případě kvůli výše zmíněnému stereotypu, nedostávají tolik příležitostí, kolik by mohly, protože se u nich stále očekává probuzení mateřských citů.

Se stereotypy se vážou i vlastnosti, které jsou přisuzovány určitým pohlavím. Ale takovéto vlastnosti neplatí u každého. Člověk od člověka se liší. Jsme různí a měli bychom toho využít, ne to brát jako překážku. Stejně jako mateřství by nemělo být bráno jako životní situace ženy, ale jako pozitivum, s kterým se váží schopnosti a vlastnosti použitelné v práci.

5 Ženy na významných místech

Dříve spojení úspěšná žena ani neexistovalo a o největším úspěchu žen se dalo mluvit jen v tom případě, když si žena vzala úspěšného muže. To neznamená, že by si ženy dříve nezasloužily, aby se o nich mluvilo jako o úspěšných. Celkově se společnost dívala na ženu jako na méněcennou bytost. Mluvím o společnosti, protože nejen muži sráželi ženskou sebe-důvěru a úspěchy, ale i samotné ženy. Nejlépe to vystihuje citát existencialistů: „*Člověk se ženou nerodí, ale stává.*“⁵⁷ Výchova totiž dělá divy a samotné matky vštěpují svým dcerám podřízenost vůči mužům.

Čím více doba postupovala, tím více na sebe začaly ženy upozorňovat a dnes jsou nedílnou a nutnou součástí pracovního trhu. Když se řekne úspěšná žena v dnešní době, nejdřív si každý vybaví nějakou celebritu z řad hereček a zpěvaček. Ale úspěšné ženy už nejsou jen herečky a zpěvačky. Existuje stále více žen, které patří mezi špičky ve svém oboru a nechávají za sebou své, i když taky úspěšné kolegy. Ženy obsadily téměř celý pracovní trh, ale je nutné poznamenat, že například v armádě ženy zastupují většinou proviant, ale i tak počet žen, které se skutečně účastní bojů, roste. Roste i počet kriminalistek, prezidentek společností i států, atd.

Já si vybrala tři úspěšné ženy z různých oborů. Tyto ženy dosáhly svých vysokých pozic a přitom dokázaly skloubit pracovní a rodinný život. Jedná se o Prof. MUDr. Evu Sykovou, DrSc., Magdalenu Souček a JUDr. Vlastu Parkanovou.

5.1 Prof. MUDr. Eva Syková, DrSc.

Eva Syková se narodila 24. července 1944 v Rožmitále pod Třemšínem a její **vědecká práce se zabývá především výzkumem mozku a výzkumem kmenových buněk**, které umožňují léčit leukémii a těžké popáleniny. V budoucnosti by díky této metodě mohly být vytvořeny náhradní orgány, protože kmenové buňky buď doplňují, to co chybí, nebo regenerují.

V roce 1970 promovala na Fakultě všeobecného lékařství Karlovy Univerzity v Praze a v tomto roce také začala pracovat ve Fyzi-



Obr. 1: Prof. MUDr. Eva Syková, DrSc.

⁵⁷ LENDEROVÁ, M. a kolektiv: *Eva nejen v ráji: Žena v Čechách od středověku do 19. století*, Karolinum, Praha 2002 (str. 9)

logickém ústavu ČSAV. V roce 1976 dostala za disertační práci *Změny koncentrace draselných iontů v extracelulárním prostoru míchy při vzruchové aktivitě* titul CSc. V témže roce a také v roce 1978 obdržela Odměnu Československé akademie věd (se spolupracovníky). V roce 1982 získala Cenu Československé akademie věd (se spolupracovníky). V roce 1983 založila Laboratoř neurohumorálních regulací v Ústavu fyziologických regulací ČSAV a o rok později obdržela Cenu Československé fyziologické společnosti (se spolupracovníky). V roce 1990 dostala titul DrSc. za disertační práci *Dynamické změny mikroprostředí nervových a receptorových buněk*. V této době se včetně výzkumu zabývala i přednášením na lékařských fakultách. V roce 1991 nastoupila na 2. lékařskou fakultu Univerzity Karlovy jako vedoucí Oddělení neurověd. V roce 1992 získala Cenu České lékařské společnosti J.E. Purkyně, 1993 Cenu České společnosti pro neurovědy a 1994 opět Cenu České lékařské společnosti J.E. Purkyně. V tomto roce také obhájila svou habilitační práci na Karlově univerzitě v Praze a získala titul docent v oboru fyziologie. V roce 2000 se stala profesorkou v oboru fyziologie a patologické fyziologie a také byla jmenována do funkce vedoucí Centra buněčné terapie a tkáňových náhrad Univerzity Karlovy. V roce 2001 se stala ředitelkou Ústavu experimentální medicíny Akademie věd České republiky a také vedoucí Centra excellence EU – MEDIPRA. V roce 2002 dostala cenu Zvolená členka European Academy of Science, 2003 cenu Purkyňova Medaile AVČR, 2004 Titul „Lady pro“, soutěž českých 100 nejlepších, a 2005 Cenu Nadace Paula Jansena za nejlepší práci v oboru neurologie. 16. prosince 2008 se mohla stát předsedkyní Akademie věd ČR, ale zvítězil nad ní Jiří Drahoš. V současné době řeší dva granty. V roce 2008 se také stala autorkou podnikatelského inkubátoru Inovačního biomedicínského centra, které by mělo podpořit nově vznikající biomedicínské firmy.

Mimo jiné se také zúčastnila stáží na Univerzitě v Goteborgu, Univerzitě v Heidelbergu a na Univerzitě v Západní Austrálii v Perthu. Pravidelně přednáší na mezinárodních kongresech a zahraničních univerzitách. Je autorkou 667 publikací, které se týkají především neurověd, medicíny, biofyziky a makromolekulární chemie. Publikovala jednu monografii a je editorkou čtyř knih. Na svém kontě má i čtyři patenty (se spolupracovníky). Je zvolenou členkou Academia Europaea, jejíž členy jsou nejlepší světoví vědci, European Academy of Sciences a Ruské akademie přírodních věd, atd.

Člověku je až divné, co toho jedna žena dokáže stihnout a tím více, že Eva Syková je také manželka a matka. Provdala se za neurofyziologa profesora MUDr. Josefa Syku, DrSc., a mají spolu syny Ing. Josefa Syku, který vystudoval ekonomii a lékaře MUDr. Michaela Sy-

ku.⁵⁸ Tato žena žije svou prací. Nejlépe to vyjádřila ona sama: „*K úspěchu potřebujete fantazii a schopnosti, ale hlavní je tvrdá práce. Nežádka jsme pokusy opakovali do tří ráno.*“ Svou rodinu se ale snaží nezanedbávat, proto své syny vychovávala sama. A ačkoli práce je na prvním místě, ráda hraje také tenis, lyžuje, poslouchá hudba a ráda tráví čas se svou vnučkou.⁵⁹

5.2 Magdalena Souček

Magdaleně Souček je 46 let a kolegové o ni říkají, že to je „Železná lady“. Je držitelkou titulu Certified Public Accountant a je členkou American Institute of Certified Public Accountants. Mimo jiné je i **českou auditorkou a členkou Komory auditorů ČR**. Sama o sobě říká, že je věrná své firmě, což dokazuje i v praxi a u jiných lidí si této vlastnosti také váží.⁶⁰



Obr. 2: Magdalena Souček

Její rodiče dřív několik let působili ve Velké Británii a tak, když Magdaleně Souček bylo dvanáct let, poprvé s rodiči emigrovala. Rodina se ale brzy vrátila a byly jim odebrány pasy.

Když jim byly pasy opět navraceny, v roce 1980 Souček emigrovala do USA. Rozhodovala se mezi studiem medicíny kvůli rodinné tradici a mezi ekonomii, která se jí ale zdála hodně o politice, proto nastoupila na studium medicíny. Nakonec ale přeci jen zvítězila ekonomie, kterou Souček vystudovala na státní škole University of Massachusetts.

V roce 1983 se stala asistentkou auditora mezinárodní poradenské firmy Arthura Andersena, kde se dostala až do pozice manažera. V roce 1989 prosadila otevření české pobočky této společnosti. V Praze dlouho nemohla najít vhodné prostory, proto byla pobočka prozatím umístěna v bytě její babičky. Rozjezd pobočky byl do roku 1992 pomalý. S příchodem nadnárodních firem se ale situace obrátila k lepšímu. Když padl koncern Enron, byla z toho obviněna také auditorská firma Arthur Anderson. Klienti začali od této společnosti odcházet a nepomohlo ani pozdější zproštění viny. Situace se dotkla i české pobočky a Souček musela hledat výchozí situaci. Spojila se proto v roce 2002 s podnikem Ernst & Young, která si za svou dobu působení na českém trhu vybuodovala silnou základnu klientů. Úkolem Magdaleny Souček je vyhledávat nové klienty a také má odpovědnost za vedení týmů poskytující služby

⁵⁸ Buněčná terapie, Prof. MUDr. Eva Syková, DrSc. - curriculum vita, [online] 2008. Dostupné z Internetu: <http://bunecnaterapie.cz/eva-sykova-curriculum-vitae>

⁵⁹ ŠPERKEROVÁ, M., BLUMA A.: Činorodá profesorka. *Ekonom*, 2008, číslo 37, s. 14

⁶⁰ LUCOVÁ, M.: Železná lady. *Ekonom*, 2008, číslo 39, s. 50

největším klientům. Od roku 2006 je také prezidentkou Americké obchodní komory v Česku. V roce 2007 dostala ocenění Manažerka roku 2007, které získala v anketě Hospodářských novin právě za svou práci v Americké obchodní komoře v ČR. Dnes je **vedoucím partnerem pro řízení rizik v Ernst & Young pro střední Evropu**.⁶¹ Ke své současné práci v době krize říká: „*Firmy nás potřebují, ať jsou časy dobré nebo špatné.*“⁶²

Kromě své práce má i rodinu a své koníčky. Má třináctiletou dceru, kterou vychovává. Říká, že lze skloubit rodinu a práci, pokud to opravdu chcete. Mezi její nejoblíbenější činnosti patří lyžování, jízda na koni, golf. Také miluje moře, víno a slunce.⁶³

5.3 JUDr. Vlasta Parkanová

Vlasta Parkanová se narodila jako Vlasta Trnovcová 21. listopadu 1951 v Praze. Vyrůstala bez otce a z toho důvodu se s matkou velmi brzo přestěhovala k prarodičům do Tábora. V Táboře také vystudovala gymnázium a od roku 1970 až 1975 studovala Právnickou fakultu Univerzity Karlovy. Po studiích pracovala jako podnikový právník převážně u zemědělských organizací. V roce 1988 jí byl na Právnické fakultě Univerzity Karlovy udělen titul JUDr.



Obr. 3: JUDr. Vlasta Parkanová

Po roce 1989 se podílela na založení tábořského Občanského fóra. V letech 1990 – 1992 působila jako poslankyně Federálního shromáždění, členka branného a bezpečnostního výboru, mandátového a imunitního výboru a jako členka komise pro dohled nad odsunem sovětských vojsk. V roce 1992 se stala ředitelkou odborů na Ministerstvu zahraničních věcí ČR a Ministerstva vnitra ČR, kde setrvala až do roku 1997, kdy byla jmenována ministryní spravedlnosti ČR, ale společně s ostatními ministry Občanské demokratické aliance (ODA) podala demisi. V roce 1998 byla opět jmenována ministryní spravedlnosti. V parlamentních volbách 1998 se stala členkou Poslanecké sněmovny jako nezávislá na kandidátce Křesťanské a demokratické unie – Československé straně lidové (dále KDU-ČSL) a místopředsedkyní ústavně právního výboru, kterou byla až do roku 2002. V roce 2001 se stala členkou strany

⁶¹ Business, ekonomika, matematika a moderní vědy, *Magdalena Souček: Potrpím si na věrnost firmě*, [online] 2007. Dostupné z Internetu: <http://www.business.estranky.cz/clanky/top-financnici+-manazeri/magdalena-soucek---rozhovor>

⁶² LUCOVÁ, M.: *Železná lady*. *Ekonom*, 2008, číslo 39, s. 50

⁶³ Ernst & Young, *Magdalena Souček je novou vedoucí partnerkou Ernst & Young v ČR*, [online] 2008. Dostupné z Internetu: http://www.ey.com/GLOBAL/content.nsf/Czech_Republic/2008_Magdalena_Soucek

KDU-ČSL. Od roku 2002 do roku 2004 byla předsedkyní české delegace při parlamentním shromáždění Severoatlantské aliance (NATO). V roce 2003 přešla opět do ústavně právního výboru, kde byla předsedkyní. Od roku 2006 je místopředsedkyně výboru pro obranu a místopředsedkyně ústavně právního výboru. Dne 9. ledna 2007 byla jmenována do funkce **ministryně obrany ČR**, kterou je dodnes. 23. ledna 2009 byla také jmenována **Místopředsedkyní vlády ČR**.⁶⁴

Vlasta Parkanová vydala knihu s její osobní zповědí *Není spravedlnosti bez odvahy*. V roce 2006 se stala ženou roku v kategorii politika, protože byla lidmi zvolena jako nejoblíbenější politička. Provdaná je za Zdeňka Parkana, s kterým má jednu dnes dospělou dceru, kterou vychovávala. Nejraději má, jak už několikrát dokázala, hudbu, dále to jsou literatura, turistika a zvířata.⁶⁵

⁶⁴ Ministerstvo obrany České republiky, *Místopředsedkyně vlády a ministryně obrany ČR JUDr. Vlasta Parkanová*, [online] 2009. Dostupné z Internetu: <http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=3679>

⁶⁵ Vlasta Parkanová – *Není spravedlnosti bez odvahy, Životopis*, [online]. Dostupné z Internetu: <http://www.parkanova.cz/Zivotopis>

6 Závěr

Ve své práci jsem procházela jednotlivými etapami dějin a dívala jsem se zejména na pracovní trh z pohledu žen. A také na to, jak se společnost dívala na ženu a její práci. Došla jsem až do dnešní doby a zde jsem poukazovala především na situace, které ženu na současném pracovním trhu ohrožují, jejich důvody, které mají kořeny v minulosti a navrhla jsem některá opatření, která by mohla ženskou otázku na pracovním trhu posunout dál.

Dělba práce začala v pravěku a byla dána nutností a fyziologickými rozdíly mezi pohlavími. Žena se starala o oheň a rodinu, muž o potravu. Z kultu ženy matky vzniklo období dějin nazvané matriarchát či matrilinearita, kde nešlo tak o vládu ženy, jako spíše o dědění majetku po ženské linii. Toto období brzy vystřídal patriarchát.

Nejhorším obdobím pro ženu jako lidskou bytost bylo období starověku a to zejména v Aténách. Co se týče práce žen v této době, omezovala se zase jen na péči o domácnost a o děti.

Ve středověku byla pozice žen ve společnosti, ale i na pracovním trhu mnohem barvitější a to především na našem území, kde se díky Husitství staly ženy rovnocenné mužům. Dostávalo se jim vzdělání jako měli muži a účastnily se i bojů. Ve zbytku Evropy se takového uznání ženám nedostávalo a jejich postavení se měnilo v závislosti na tom, jestli žena byla brána jako hříšnice Eva nebo jako Panna Marie. V obou případech měla, ale žena o své budoucnosti předem rozhodnuto. Buď se stala manželkou a matkou a vykonávala s tím související práci, nebo mohla odejít do kláštera. Ale přesto tato doba, především pozdního středověku, ženám umožnila jistou míru vzdělávání se a realizování se v oblasti umění.

V novověku dostávala žena většinou práci, která vycházela z její „přirozenosti“ a proto nebyla tato práce brána jako kvalifikovaná, o čemž lze někdy spekulovat. Díky absenci kvalifikace byly ženy odměňovány směšně nízkou mzdou, ale také díky této nízké mzdě byly vyhledávanou pracovní silou. Časté zaměstnání žen byla služba, také prováděly ruční práce doma a tyto ruční práce potom prodávaly. Ženy pracovaly v zemědělství, ale také jako hornice, kovářky, výrobkyně člunů, hostinské, kožešnice, výběřčí mýtného, obchodnice atd. S příchodem kapitalizace vznikla nová skupina žen – dělnic, což byly většinou mladé a nezávislé dívky, které nejčastěji pracovaly v textilním průmyslu. Se vznikem nových technologií se z žen stávaly operátorky, telegrafistky, sekretářky a jiné administrativní pracovnice. Výjimečně pracovaly jako bankéřky, protože to bylo privilegované a dobře placené zaměstnání. Čím více se ale blížíme k dnešní době, tím méně můžeme tvrdit, že ženám je některý druh

práce zakazován vykonávat. Je to díky bojovnicím, které tvrdě prosazovaly, aby ženy mohly ukázat co umí a také díky době, která ukázala nutnost žen na pracovním trhu.

V současnosti obsadily ženy celý pracovní trh, včetně armády, kde jsou ale zase většinou na postech úřednic. Ale objevují se také ženy, které tyto tabu překonávají. Takže ve výsledku je současná situace podstatně lepší, než tomu bývalo dříve. Ženy chtěly rovnoprávnost. Legislativně už rovnoprávnosti dosáhly a na trhu práce se jejich postavení v tomto ohledu také zlepšuje, i když jim v tom ještě pořád brání předsudky a zvyky společnosti. ČR s 58,6 % zaměstnaností žen je velmi blízko k naplnění lisabonské strategie, která si vzala za cíl 60 % zaměstnanost žen a to do roku 2010. To ukazuje, že dnešní ženy nemají problém najít práci, pokud chtějí. Problém nastává v hledání práce, po které touží a která je naplňuje. Tady se pak setkávají s různými druhy diskriminace a to především v přijímacích řízeních, v rovném zacházení a v neposlední řadě i jejich odměňování, proto se z mnoha žen stávají podnikatelky, chtějí se seberealizovat. Diskriminace žen se řadí k těm nejrozšířenějším a nejhůře jsou na tom ženy po porodu. Většina důvodů diskriminace vychází z očekávání, že žena bude mít v budoucnosti dítě. I když i zde se objevují muži, kteří jsou připraveni ženám pomoci.

Řešení současné situace vidím ve větší informovanosti o ženských právech, využívání flexibilních forem práce a rekvalifikací, které zamezí ztrátě kvalifikace a větším prosazováním zákonů, které mají ženy chránit. Dále vidím za důležité překonání rodových stereotypů, ale to je nejtěžší úkol, protože tyto stereotypy jsou zakódované v každém z nás a přenést se přes ně chce trpělivost a čas.

Literatura

1. SOJKA, M.: *Institucionalismu a nová institucionální ekonomie*, Politická ekonomie. Praha: 1999, č. 4
2. VOLEJNÍKOVÁ, J.: *Vývoj ekonomických teorií II. díl, kombinované studium*, Univerzita Pardubice, Pardubice 2005, ISBN 80-7194-760-1
3. MLČOCH, L.: *Institucionální ekonomie*, Karolinum, Praha 1996, ISBN 80-7184-270-2
4. BROŽ, J.: *Feminismus: ideologie směřující k totalitarismu* [online], 1999. Dostupný z internetu: <http://web.telecom.cz/cmincmin/antropologie.htm>
5. Wikipedia, *Matrilinearita* [online], 2008. Dostupný z internetu: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Matrilinearita>
6. LENDEROVÁ, M. a kolektiv: *Eva nejen v ráji: Žena v Čechách od středověku do 19. století*, Karolinum, Praha 2002, ISBN 80-246-0375-6
7. ABRAMSOVÁ, L.: *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918 (Making of modern woman: Europe 1789 – 1918)*, 1. vyd., Centrum pro studium demokracie a kultury, Brno 2005, ISBN 80-7325-060-8
8. JUREČKA, V.: *Ženy v ekonomii*, EkF VŠB, Ostrava 2004, ISBN 80-248-0620-7
9. MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv: *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*, Gender Studies 2007, ISBN 978-80-86520-23-0
10. Wikipedia, *Feminismus* [online], 2009. Dostupný z Internetu: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Feminismus>
11. ŠTEFKOVÁ, M.: *Ženy v literatuře 19. století aneb počátky ženské emancipace* [online], 2008. Dostupné z Internetu: <http://www.meredi.cz/content/view/507/76/>
12. MIKOLÁŠOVÁ, M.: *John Stuart Mill (20 .5. 1806 - 8. 5. 1873)* [online], 2007. Dostupné z Internetu: <http://dumfinanci.cz/osobnosti/ze-zahranici/john-stuart-mill-20-5-1806-8-5-1873>
13. Wikipedia, *Feminismus* [online], 2009. Dostupný z Internetu: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Feminismus>
14. Encyklopedie Seznam, *Předsudek* [online], 2009. Dostupný z Internetu: <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/86158-predsudek>
15. MAPM, *Moravská asociace podnikatelek a manažerek* [online], Dostupné z Internetu: <http://www.mapm.cz/?page=2&lang=cs>
16. *Podnikavá žena* [online], Dostupné z Internetu: <http://www.podnikavazena.cz/web/>

17. ŠABATOVÁ, I.: *Jihočeská asociace podnikatelek a manažerek* [online], Dostupné z Internetu: <http://wib.cz/>
18. APM ČR, *Asociace podnikatelek a manažerek České republiky* [online], Dostupné z Internetu: <http://www.podnikanizen.cz/?x=1>
19. KARÁSKOVÁ, I.: *Žena na mateřské a zároveň podnikatelka? Nebojte se toho* [online] MF DNES 2008, Dostupné z Internetu: http://ona.idnes.cz/zena-na-materske-a-zaroven-podnikatelka-nebojte-se-toho-pij-/ona_telo.asp?c=A080730_131734_ona_telo_ves
20. VÚPSV PRAHA: *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice* [online] 2004, Dostupné z Internetu: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf
21. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
22. Buněčná terapie, *Prof. MUDr. Eva Syková, DrSc. - curriculum vita*, [online] 2008. Dostupné z Internetu: <http://bunecnaterapie.cz/eva-sykova-curriculum-vitae>
23. ŠPERKEROVÁ, M., BLUMA A.: Činorodá profesorka. *Ekonom*, 2008, číslo 37, s. 14
24. LUCOVÁ, M.: Železná lady. *Ekonom*, 2008, číslo 39, s. 50
25. Business, ekonomika, matematika a moderní vědy, *Magdalena Souček: Potrpím si na věrnost firmě*, [online] 2007. Dostupné z Internetu: <http://www.business.estranky.cz/clanky/top-financnici+-manazeri/magdalena-soucek---rozhovor>
26. Ernst & Young, *Magdalena Souček je novou vedoucí partnerkou Ernst & Young v ČR*, [online] 2008. Dostupné z Internetu: http://www.ey.com/GLOBAL/content.nsf/Czech_Republic/2008_Magdalena_Soucek
27. Ministerstvo obrany České republiky, *Místopředsedkyně vlády a ministrině obrany ČR JUDr. Vlasta Parkanová*, [online] 2009. Dostupné z Internetu: <http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=3679>
28. Vlasta Parkanová – Není spravedlnosti bez odvahy, *Životopis*, [online]. Dostupné z Internetu: <http://www.parkanova.cz/Zivotopis>
29. *Český statistický úřad*, [online]. Dostupné z Internetu: [http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/9400300CE2/\\$File/310308103.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/9400300CE2/$File/310308103.xls)
[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/9400300C98/\\$File/310308126.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/9400300C98/$File/310308126.xls)
[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/9400300CFF/\\$File/310308146.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/9400300CFF/$File/310308146.xls)
[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B60C/\\$File/1413083301.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B60C/$File/1413083301.xls)

[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B67F/\\$File/1413084409.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B67F/$File/1413084409.xls)

[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B65B/\\$File/1413084423.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B65B/$File/1413084423.xls)

[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B5FE/\\$File/1413084405.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B5FE/$File/1413084405.xls)

Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| Tabulka č. 1: Žáci na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví v ČR*) v letech 1993 – 2008..... | 27 |
| Tabulka č. 2: Klasifikace zaměstnání v národním hospodářství ČR v letech 1993 - 2007 (v tis.)..... | 28 |
| Tabulka č. 3: Doba hledání zaměstnání v ČR v letech 1993 - 2007 (v tis.)..... | 30 |
| Tabulka č. 4: Důvody ekonomické neaktivity obyvatelstva ČR v letech 1993 - 2007 (v tis.)..... | 31 |
| Tabulka č. 5: Harmonizovaná míra nezaměstnanosti dle pohlaví v ČR a v EU v letech 2000 - 2007 (v %)..... | 32 |
| Tabulka č. 6: Podnikatelé v civilním sektoru národního hospodářství v ČR (v tis.) podle OKEČ* v roce 2007..... | 34 |
| Tabulka č. 7: Mezinárodní srovnání míry zaměstnanosti závislosti na počtu dětí (v %), 2006 ¹⁾ | 37 |
| Tabulka č. 8: Podíl (v %) zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti v roce 2007 v ČR a EU..... | 41 |

Seznam obrázků

| | |
|---|----|
| Obr. 1: Prof. MUDr. Eva Syková, DrSc..... | 46 |
| Obr. 2: Magdalena Souček..... | 48 |
| Obr. 3: JUDr. Vlasta Parkanová..... | 49 |