

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

Rodina a zaměstnání současné české ženy

Vedoucí práce : Mgr. Markéta Elichová, Ph.D.

Autor práce : Michaela Fajtová

Studijní obor : Sociální a charitativní práce

Ročník : 3.

2007

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Markétě Elichové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Obsah :

Úvod	5
1. Chování české populace.....	6
1.1 Pokles sňatečnosti.....	6
1.2 Pokles porodnosti a nárůst narozených dětí mimo manželství.....	7
1.3 Bezdětnost.....	7
1.4 Rozvodovost.....	8
2. Svěření dítěte do péče po rozvodu.....	9
3. Nerovné rozdělení práv a povinností v rodině.....	10
4. Volný čas mužů a žen.....	11
5. Statistické údaje o zaměstnanosti žen.....	12
6. Diskriminace na trhu práce, definice, hlavní zákony.....	13
6.1 Diskriminace před vstupem do zaměstnání.....	14
6.1.1 Diskriminační inzeráty.....	14
6.1.2 Diskriminační přijímací řízení.....	15
6.2 Diskriminace v zaměstnání.....	16
6.2.1 Platová nerovnost.....	16
6.2.2 Segregace trhu práce.....	17
6.2.3 Nerovné pracovní podmínky.....	18
6.2.4 Sexuální obtěžování.....	18
1. Cíl a hypotézy výzkumu.....	20
2. Metodologie.....	20
2.1 Výzkumný soubor.....	20
2.2 Technika sběru dat.....	21
3. Získané údaje.....	22
3.1 Postavení ženy na trhu práce v Jihočeském kraji.....	22
3.2 Ženy a diskriminace v oblasti práce.....	23
3.3 Ženy a péče o domácnost.....	25
3.4 Žena a rodina.....	26
3.5 Názory žen na rodičovskou dovolenou.....	27
4. Diskuze k získaným údajům.....	31
Závěr	39
Seznam použité literatury.....	41
Přílohy.....	44
Abstrakt v českém a anglickém jazyce.....	48

ÚVOD

Pro svoji bakalářskou práci jsem si vybrala téma - Rodina a zaměstnání současné české ženy. Myslím, že na ženu je v dnešní době kladen větší tlak, aby zvládala všechny své povinnosti a tyto povinnosti stále narůstají. Za doby mé prababičky, ale i babičky neexistovalo, aby se žena zajímala více o kariéru. Hlavní náplní jejich života bylo rození a péče o děti, společně s péčí o domácnost. Dnešní doba už je jiná. Aby žena zůstala doma a starala se o domácnost a děti už není tak obvykle a jedním z hlavních důvodů toho je ekonomická stránka, kdy jen jeden příjem nestačí k zaopatření rodiny. Tím se ženě otevřely nové možnosti na trhu práce, ale současně s novými možnostmi se objevily i nové povinnosti.

Záměrem mé práce je popsat ženu v oblasti rodiny a práce. Kolik má žena děti? Vdávají se ženy častěji než se rozvádí? Nebo žije více žen v nesezdaném soužití? Na kolik se věnuje domácím pracím? A co dělá ve svém volném čase? Kde nejčastěji pracuje? Setkává se s diskriminací a nerovným přístupem? To vše jsou otázky, na které chci odpovědět.

Text bakalářské práce se skládá ze tří hlavních částí. První z nich se věnuje chováním české populace, nerovným rozdělováním práv a povinností v rodině a volným časem mužů a žen. Druhá část popisuje ženu ve statistických číslech týkajících se zaměstnání a rozebírá nejčastější druhy diskriminace. V třetí části je uveden vlastní výzkum, který jsem provedla pomocí dotazníků a to v období listopadu až prosince 2006. Otázky jsou zaměřeny na zjištění názorů žen na spokojenost s prací, či projevy diskriminace. Také na otázky týkající se péče o domácnost či názory na rodičovskou dovolenou.

Během hledání informací na internetu jsem několikrát narazila na stránky feministického a mužského hnutí, které byly na druhé pohlaví „vysazené“ a články a názory byly jednostranné a plné předsudků. S těmito názory a články já nesouhlasím a není mým cílem jedno z pohlaví vyzdvihovat a druhé očerňovat. Chci se pokusit objektivně popsat, jak určitá oblast u nás vypadá a za pomocí výzkumu jí doložit.

Toto téma je otevřené, vztah mezi muži a ženami se bude vyvíjet dokud budou na zemi dvě pohlaví. Mezi muži a ženami je a bude vždy určitá rivalita a určité porovnávání se navzájem, ale současně i láska a nemožnost nebyt spolu.

1 Chování české populace

„V průběhu 90. let došlo v české společnosti k významným změnám rodinného chování velké části zvláště mladé populace.“¹ Mezi nejvýraznější z nich patří pokles sňatečnosti, pokles porodnosti, nesezdaná soužití, nárůst narozených dětí mimo manželství a nárůst rozvodovosti. Jestli změny v chování společnosti stále pokračují a jestli vznikají nové chci v krátkosti načrtnout v následujícím textu.

1.1 Pokles sňatečnosti

Roku 2003 ČSÚ zaznamenal historicky nejnižší počet sňatků od první světové války- 48 943, v roce 2004 však počet sňatku opět překročil hranici 50 tisíc.² Přes 50 tis. sňatků bylo uzavřeno i v roce 2005. Průměrný věk při prvním sňatku byl u nevěsty v roce 1993 – 23,2 let, v roce 2004 – 28 let. I u ženicha se věk posunul a to z 25,4 let (1993) na 30,5 let (2004).³

Tabulka č. 1

Průměrný roční počet sňatků v letech 1951 až 2000 po desetiletých obdobích a počet sňatků v letech 2003,2004⁴a 2005⁵

Rok	Počet sňatků
1951 - 1960	73 713
1961 - 1970	83 595
1971 - 1980	92 326
1981 - 1990	81 630
1991 - 2000	60 076
2003	48 943
2004	51 447
2005	51 829

Zdroj : Statistický úřad

Podle výzkumu společnosti CVVM se : „postoje obyvatelstva ke vstupu do manželství liší podle rodinného stavu. Více než šedesát procent svobodných by chtělo v budoucnu uzavřít sňatek (ženy 64,4 %, muži 63,6 %), u rozvedených se toto přání týká přibližně šestiny respondentů (ženy 16,9 %, muži 16,0 %). Nejméně ze všech si přejí uzavřít sňatek ovdovělí, a to pouze 3,2 % žen a žádní muži.

Manželství nepovažuje za zbytečnou instituci 70 % respondentů. Většina dotázaných si myslí, že ženatí muži a vdané ženy jsou obecně spokojenější než svobodní, ale na druhou stranu nesouhlasí s vyjádřením“špatné manželství je lepší než žádné“ a “svobodní lidé mají

¹ KRÍŽKOVÁ,A.,Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech. In ČERMÁKOVÁ, M.,HAŠKOVÁ, H., aj. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České Republice*. Praha : Sociologický ústav. 2002. s. 13 -25.

² Srov. Český statistický úřad. *Sňatečnost* [online].[cit. 2007-02-01]. Dostupné na WWW : <<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/snatecnost>>.

³ Srov. Český statistický úřad. *Ženy a muži v letech.2005*.

⁴ Český statistický úřad. *Sňatečnost* [online].[cit. 2007-02-01]. Dostupné na WWW : <<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/snatecnost>>.

⁵ Český statistický úřad. *Statistická ročenka 2006*. Praha : Scientia spol.,s.r.o. 2006, s. 130.

menší vážnost mezi lidmi než vdané a ženatí“. Liberálnost společnosti odráží souhlas nad společnou domácností nesezdaných partnerů. Nicméně v případě dětí v těchto domácnostech lidé spíše souhlasí s tím, že pro výchovu dětí je velmi důležité, aby jejich rodiče měli uzavřen sňatek.“⁶

1.2 Pokles porodnosti a nárůst narozených dětí mimo manželství

Tabulka č. 2 : - Narození podle vitality, 1990-2005⁷

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Živě narození	130 564	96 097	90 910	90 715	92 786	93 686	97 664	102 211

Zdroj : Statistický úřad

Pokles porodnosti se zastavil a je nejvyšší od roku 1995. Celkový podíl dětí narozených nevdaným ženám se od r. 1990 zvýšil z 9% na 32 % v roce 2005 (32,4 tisíce dětí v roce 2005).⁸

„Ačkoliv je dnes čtvrtina rodinných domácností s nezaopatřenými dětmi tvořena neúplnými rodinami s dětmi, dochází v ČR k realizaci rodičovství zpravidla v rámci heterosexuálního partnerství, a to stále ještě zejména partnerství dříve či později sezdaných.“⁹

1.3 Bezdětnost

„Pro ženy narozené od 40. let 20. století do první poloviny 60. let platilo, že jejich konečná bezdětnost nepřesáhla 7 %. Tato situace souvisela kromě jiného s nízkým věkem prvorodiček a svobodných nevěst, a zároveň s vysokou provázaností prvního sňatku a prvního porodu v zemích bývalého východoevropského bloku. V polovině 90. let klesla úhrnná plodnost v ČR pod 1,3 děti na 1 ženu, čímž se ČR zařadila mezi země s extrémně nízkou plodností.

Většina mladých českých žen si sice přeje v budoucnu založit rodinu, ale aktuální odkládání rodičovství do pozdějšího věku však vede české demograf(k)y k závěru, že se ČR připojí v podílu celoživotně bezdětných k hodnotám typickým pro země vně bývalého východoevropského bloku. Na tom, zda-li se ČR připojí k zemím s relativně vysokou (více než 20% celoživotně bezdětných žen v jedné generaci) nebo relativně nízkou (nad 10% celoživotně bezdětných žen v jedné generaci, se sice odborníci/odbornice neshodnou, jejich prognózy však zpravidla převyšují desetiprocentní podíl bezdětných žen v generaci.

⁶ PROCHÁZKOVÁ, K. *Svatby v naší společnosti*. [online]. Praha : Centrum pro výzkum veřejného mínění. [cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW : < http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100625s_ov61129.pdf >.

⁷ Český statistický úřad. *Vývoj obyvatelstva České republiky v roce 2005 : Porodnost a plodnost*. [online]. [cit. 2007-02-01]. Dostupné na WWW : < http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/publ/4007-06-v_roce_2005 >.

⁸ Srov. Tamtéž

⁹ HAŠKOVCOVÁ, H. *Reprodukční preference a bezdětnost v české společnosti ve světle kvantitativních dat* [online]. Praha: Sociologický ústav [cit. 2007-03-01]. Dostupné na WWW : <www.soc.cas.cz/projects/cz/15/34/Fenomen_bezdetnosti-v-kontextu-socialnich-zmen-v-ceske-spolocnosti.html> .

Okolnosti ovlivňující reprodukční preference : Zatímco vliv vzdělání na reprodukční preference českých mužů není nijak jednoznačný ani statisticky významný, co se týče specificky pro ženy vysokoškolačky, plánují i realizují více než dvoudětné rodiny méně často než ženy s nižším vzděláním. Kromě toho se specificky u vysokoškolaček objevuje také stabilně (mezigeneračně) vyšší podíl celoživotně bezdětných a také těch, které preferují rodiny s jedináčkem. Tato závislost reprodukčních plánů na výši vzdělání u žen je většinou vysvětlování teorií nákladů ztracených příležitostí (Becker 1991). Při současném nastavení genderových rolí, trhu práce a dělby práce v rodině, tím, kdo rodičovstvím na trhu práce ztrácí je matka, nikoliv otec dětí. Proto ženy, které mohou ztratit při odchodu z pracovního trhu více, plánují i realizují rodiny menší.

Mezi další okolnosti, které mají vliv na rozhodování mužů a žen ve věku 25-54 let o tom, zda-li se rodičem stát nebo ne, mají vliv zejména takové okolnosti, jako je ne/existence touhy po dítěti, situace v partnerství (ne/přítomnost vhodného partnera), partnerovy názory a požadavky, bytová situace a celková ekonomická situace domácnosti.

Celoživotní bezdětnost v českých mediích, na politické scéně i mezi širokou českou veřejností je vesměs vnímaná, jako stav ne zcela uspokojující, a většina mužů i žen se rodiči stát ve svém životě chce. Mezi přijatelné důvody pro celoživotní bezdětnost však patří pro více než polovinu české populace nejen ohrožení zdraví dítěte (78% populace), ohrožení vlastního zdraví (67 % populace), ale také špatná ekonomická situace (64 % populace).¹⁰

1.4 Rozvodovost

Ročně se v ČR rozvádí něco přes 30 tisíc manželství. Ženy podávají návrh na rozvod dvakrát častěji než muži.

Tabulka č.3 - Počet rozvodů v ČR ¹¹

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005
rozvodů	29 704	31 586	31 758	32 824	33 060	31 288

Zdroj : Statistický úřad

Přestože počet rozvodů v roce 2005 byl nejnižší od roku 2001, vedou Češi spolu s Litevci a Estonci žebříček rozvodovosti v zemích Unie. Zatímco v ostatních státech EU připadají na

¹⁰ HAŠKOVCOVÁ, H. *Reprodukční preference a bezdětnost v české společnosti ve světle kvantitativních dat* [online]. Praha: Sociologický ústav [cit. 2007-03-01]. Dostupné na WWW:

<www.soc.cas.cz/projects/cz/15/34/Fenomen_bezdetnosti-v-kontextu-socialnich-zmen-v-ceske-spolecnosti.html> .

¹¹ Český statistický úřad. *Ženy a muži v letech 2005*. Praha: 2005, s. 21.

tisíc obyvatel dva rozvody, v Česku a v Litvě je to o polovinu více, tedy 3,2 rozvodu na tisíc obyvatel (proti pěti svatbám na tisíc obyvatel). Obecně ale platí, že více Evropanů do manželství vstupuje, než se rozvádí.¹²

2. Svěření dítěte do péče po rozvodu

„Většina (62,9 %) rozvedených manželů měla alespoň jedno nezletilé dítě. V roce 2004 bylo rozhodnuto svěřit do péče matky 90,1 % případů, zatímco do péče otce to bylo v 7,1 % případu. Jen 2,4 % připadá na děti, které byly svěřeny do společné či střídavé péče obou rodičů a 0,4 % na děti svěřené do péče jiné osobě, než je rodič. Přesto, že společná či střídavá péče nemá velké zastoupení pomalu stoupá – v roce 2000 to bylo 1,3 %.“¹³

Michaela Klepačová provedla analýzu návrhů otců na svěření dítěte do výchovy. Přestože výzkum není rozsáhlejšího charakteru, myslím, že k dokreslení situace postačí.

Celkový počet otců, kteří na položené otázky odpověděli, činil 30. Anketa probíhala u jednoho soudu v pouhých pěti dnech.

Na základě anketního šetření došla k následujícím výsledkům:

„**43,3%** oslovených otců navrhovalo svěření dítěte/děti do výhradní výchovy otce nebo do střídavé výchovy otce a matky, z toho do výhradní výchovy otce 84,6%, do střídavé výchovy 15,4%; **3,3%** otců svěření dítěte/děti do výhradní výchovy otce původně navrhovalo, ale později svůj návrh vzalo zpět; **53,3%** otců o svěření dítěte/děti vůbec neusilovalo.

Důvody, proč otcové o svěření dítěte/děti do výchovy neusilovali: Nezájem otce o svěření dítěte

nebo otcovo přání, aby děti žily s matky (27,3 %), přesvědčení, že otec nemá šanci dítě do své péče získat (18,2 %), nízký věk dítěte (3,6 %), negativní zkušenosti jiných otců, kteří o svěření dítěte usilovali a neuspěli (9,1%),

přání dětí žít s matkou (9,1 %), jiné důvody -např. nejisté otcovství (9,1 %), vlastní negativní zkušenosti se soudy či sociálními pracovníky/pracovnicemi (4,5 %), nátlak soudu, sociálních pracovníků či matky (4,5 %), doporučení advokáta (4,5 %).

Pouze **27,3%** otců, kteří nenavrhovali svěření dítěte/děti do výhradní výchovy otce nebo do střídavé výchovy otce a matky tak tedy neučinilo z důvodů nezájmu o svěření dětí. Zbývajících **72,7%** otců, kteří návrh na svěření dětí nepodali, o svěření dítěte/děti ve skutečnosti zájem mělo. Z toho plyne, že **40,9%** otců, kteří o svěření dítěte/děti neusilovali,

¹² Srov. Česká tisková kancelář. *Češi mezi třemi nejhoršími v rozvodovosti v EU* [online]. Praha, 2006 [cit. 2007-03-01]. Dostupné na WWW : <http://www.novinky.cz/eu/cesi-mezi-tremi-nejhorsimi-v-rozvodovosti-v-eu_85336_aoja6.html>.

¹³ Český statistický úřad. *Ženy a muži v datech*. Praha: 2005, s.20.

tak neučinilo v podstatě kvůli skutečnosti, že otcové jsou v opatrovnických sporech oproti matkám znevýhodňováni, že děti otcům bývají svěřovány jen v krajních případech a že mizivé šance otců na svěření dítěte jsou jim dobře známy.“¹⁴

3. Nerovné rozdělení práv a povinností v rodině

Podle Křížkové je : „Práce v domácnosti neplacená práce vykonávána v domácnosti, která produkuje zboží nebo služby výhradně pro potřeby jejich členů. Odpovědnost za chod domácnosti a potřeby jejich členů je v české společnosti stereotypně přisouzena ženě. Práce v domácnosti její význam a hodnocení je v české společnosti velmi nízká.“¹⁵

Z listopadového výzkumu společnosti CVVM vyplynulo, že na vzdělávání, starosti o rozpočet, pěstování koníčků a kontaktů by se podle výsledků měli podílet oba partneři stejně. Za spíše mužskou činnost, popřípadě činnost obou, je považováno usilování o kariéru, určitě by ale větší díl měl náležet muži. Vaření je podle mínění lidí doménou ženy. Péče o děti, nakupování a uklízení jsou činnostmi, u nichž okolo poloviny respondentů udává, že by se o ně měli starat oba. Jsou to tedy povinnosti směřované oběma partnerům, spíše ale ženě, což je převládající postoj zbytku obyvatelstva. Naopak finanční zajištění domácnosti je, jak udávají dotázaní, především úkolem muže.

V domácích povinnostech jako je nakupování, úklid, péče o děti a vaření dávají muži přednost ženám, zatímco ženy upřednostňují rozdělení těchto úkolů mezi oba partnery stejnou měrou.

Lidé starší 60 let více souhlasí s tradičním postavením muže a ženy v rodině. Podle jejich názoru by koníčky měl pěstovat spíše muž, stejně jako zajišťovat domácnost. Naopak ženy by se podle nich měly věnovat domácím pracím.

Vysokoškoláci většinou souhlasí s tím, aby se v rodině vzdělávali oba partneři. Stejně přistupují i k domácím pracím, starosti o rozpočet a péči o potomky. Je možné říci, že vysokoškolsky vzdělaní jsou častěji než ostatní pro rovnocenné postavení muže a ženy v domácnosti.¹⁶

¹⁴ KLEPÁČOVÁ, M. *Analýza návrhů otců na svěření dítěte do výchovy* [online] Praha, 2004 [cit. 2007-03-09]. Dostupné na WWW : <http://www.iustin.cz/files/bpmk_ank.doc>.

¹⁵ ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha : Sociologický ústav. 2002.

¹⁶ Srov. PROCHÁZKOVÁ, K. *Role mužů a žen* [online] Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění [cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100627s_ov61208.pdf>.

4. Volný čas mužů a žen

„Průměrná žena má volného času jen dvě hodiny denně, průměrný muž má pro sebe a své koníčky o hodinu a půl víc.“¹⁷

A čemu se věnujeme, když máme volný čas ? Mezi zkoumanými formami trávení volného času je nejfrekventovanější četba časopisů – 70 % respondentů(jednou týdně), četbou knih tráví svůj volný čas 43 % lidí a jen 9 % knihy nečte vůbec.

Oblíbenou aktivitou ve volném čase je i poslech nahrávek, kterému se pravidelně aspoň jednou týdně věnuje asi polovina české populace.

Na koncerty populární hudby příležitostně chodí 45 % občanů, koncerty vážné hudby navštěvuje alespoň občas 30 % lidí. Do kina alespoň občas zajde 63 % občanů , 21 % pak jednou za měsíc nebo častěji, 6 % dokonce jednou či vícekrát za týden.

58 % občanů alespoň někdy věnuje svůj volný čas návštěvě divadla, i když pravidelných návštěvníků, kteří chodí na jedno představení za měsíc, je výrazně méně (10 %). Do galerie či na výstavu výtvarného umění příležitostně zavítá 44 % lidí, 5 % tak podle vlastního vyjádření činí jednou za měsíc nebo častěji.

Sportu či cvičení se pravidelně jednou za týden nebo častěji věnuje 34 % lidí, přibližně 32 % naopak vůbec nesportuje, ani necvičí.

S výjimkou 11 % však čeští občané občas konají výlety do přírody nebo turistické pochody, 23 % tak činí každý týden nebo častěji.

27 % respondentů výzkumu se podle vlastního vyjádření minimálně jednou týdně vzdělává v některém cizím jazyce či odborném předmětu, dalších 30 % tak činí občas.

Poměrně často lidé u nás tráví svůj volný čas ve společnosti svých přátel, známých či sousedů – 45 % minimálně jednou za týden, dalších 41 % alespoň jednou za měsíc. Více než polovina českých občanů přitom nejméně jednou za měsíc zajde do restaurace, vinárny nebo kavárny, z toho 21 % zde tráví svůj volný čas jednou týdně či častěji.

Mimo již uvedené aktivity se ve svém volném čase 89 % zabývá nějakým jiným koníčkem, přičemž 47 % se svému hobby věnuje minimálně jednou či vícekrát v týdnu a dalších 30 % alespoň jednou za měsíc.

Mimo jiné se ukázalo, že ženy častěji než muži čtou knihy, chodí do divadla, galerií a veřejných knihoven nebo navštěvují koncerty vážné hudby. Muži se ve svém volnu naopak

¹⁷ PETRÁŠOVÁ, L. *Uklízíte ?* [online] Praha: MF Dnes,2006 [cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW : <http://ona.idnes.cz/uklizite-mozna-jste-ve-vztahu-prohrala-boj-o-moc-fua-/ona_vztahy.asp?c=A060925_111733_ona_vztahy_ves>.

více věnují sportu a sebevzdělávání, ale také návštěvám vináren, kaváren a restaurací.¹⁸

5. Statistické údaje o zaměstnanosti žen

Zaměstnanost českých žen je vysoká – v roce 2004 byla míra ekonomické aktivity žen ve věku 15 a více let 50,5% (mužů 68,4 %). Mezi všemi ekonomicky aktivními představují ženy 44,2 %. Nejvyšší podíl žen je mezi zaměstnanci, kde tvoří 46,6 %. Mezi podnikateli je žen 26,3%, mezi zaměstnavateli 22,3 % a mezi osobami samostatně výdělečně činnými jich je 27,6 %. Ve vlastním podniku pracuje 10,9 % ze všech zaměstnaných žen, podíl mužů je dvakrát vyšší.¹⁹

Nejvíce žen najdeme mezi nižšími administrativními pracovníky a úředníky, kde tvoří 80,4%. Ženy také převažují v provozu služeb a obchodu (64,3%) nebo mezi pomocnými či nekvalifikovanými silami (60,5%). Zhruba polovina žen je mezi techniky, zdravotníky (52,4%) a pedagogy a také mezi duševními a vědeckými pracovníky (51,3%). O něco víc než třetinu (39,9%) tvoří ženy mezi dělníky v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech, více než čtvrtina, 27,8% je jich mezi zákonodárci, vedoucími a řídicími pracovníky a také mezi obsluhou strojů a zařízení (26,4%). Nejnižší zastoupení žen je mezi příslušníky armády (5,3%) a mezi řemeslníky, výrobci či zpracovateli 12,5%.²⁰

„Ženy výrazně méně podnikají než muži. Celkový počet podnikajících mužů v roce převyšuje počet žen dvojnásobně. V roce 2004 podnikalo v civilním sektoru 200 tisíc žen a 560,7 tisíc mužů. Muži podnikají zejména ve stavebnictví (159,3 tisíc), obchodu, opravách motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a pro domácnost (118,6 tisíc) a zpracovatelském průmyslu (74,5 tisíc). Na prvním místě u žen je obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a domácnost (51,6 tisíc), činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti (36,7 tisíc), ostatní veřejné, sociální a osobní služby (30,2 tisíc).“²¹

Míra ekonomické aktivity mužů je po celý život vyšší než míra žen. Nejnižší rozdíl ve prospěch mužů je v nejmladší věkové skupině, velmi výrazné jsou rozdíly mezi 20. – 34. rokem. Ve věku 35 – 39 let se ženy opět vrací do práce. Ekonomická aktivita žen i pak

¹⁸ Srov. ČERVENKA, J. *Co děláme ve svém volném čase ?* [online] Praha: Centrum veřejného mínění, 2004 [cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100351s_oz40426.pdf>.

¹⁹ Srov. Český statistický úřad. *Ženy a muži v datech. 2005.*

²⁰ Tamtéž.

²¹ Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy, muže. 2005.*

nadále stoupá a ve věku 40 - 49 let je míra jejich ekonomické aktivity nejvyšší. Nejvíce žen končí ekonomickou aktivitu ve věku 55 – 59 let. U mužů dochází k útlumu aktivity až po 60. roce.²²

Ženy jsou častěji nezaměstnané než muži. Celkově je nezaměstnaných mužů 201,2 tisíc a žen 224,7 tisíc. Kromě věkové skupiny 15-19, 20-24 let a poté 55-59 let a 60 a více let je nezaměstnanost žen vyšší než mužů. Nejvýraznější rozdíl v nezaměstnanosti mezi muži a ženami je ve věkové kategorii 30-34 let, kdy nezaměstnanost žen je 2x vyšší než mužů.²³

6. Diskriminace na trhu práce, definice, hlavní zákony

Diskriminace je rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii obyvatel pro její pohlaví, rasu, národnost, náboženství, třídní nebo politickou příslušnost.

Existuje několik forem diskriminace : - rozlišování, které někoho poškozuje

- neuznávání rovnosti jednoho člověka s druhým
- omezování nebo popírání práv určitých kategorií obyvatelstva²⁴

Podle českého práva jsou lidé svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. (Listina základních práv a svobod). Ochrana občana na trhu práce je zahrnuta v zákoníku práce a zákonu o nezaměstnanosti. Nejdůležitější paragrafy týkající se rovnosti :

„Zákon o zaměstnanosti, hlava II:, § 4 : Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“²⁵

„Zákoník práce ,hlava IV., § 16 : Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“²⁶

²² Srov. Český statistický úřad. *Ženy a muži v datech.2005.*

²³ Srov. Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy, muže.* Praha. 2005.

²⁴ Srov. MURESAN,I.,NIMIRCIAG,R. *Ženy na trhu práce – Jak na nezaměstnanost a diskriminaci.* Praha : W&W NET. 2005. s. 37-40.

²⁵ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. [online].[cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW : <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>>.

²⁶ Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. [online]. [cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW : <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>.

Hlavní formy diskriminace na trhu práce se kterými se ženy a muži setkávají :

- diskriminace před vstupem do zaměstnání: diskriminační inzeráty, diskriminační přijímací řízení
- diskriminace v zaměstnání: platová nerovnost, nerovné pracovní podmínky, sexuální obtěžování

6.1 Diskriminace před vstupem do zaměstnání

6.1.1 Diskriminační inzeráty

I přes zákon o zaměstnanosti a zákoník práce je možné, že narazíme na diskriminační inzerát. ²⁷ Diskriminační inzeráty se můžou dotýkat rozdílnosti pohlaví, rodinného stavu, sociálního původu, věku, rase apod.

Příklady diskriminačních inzerátů :

REST. Štílec přijme hlavního kuchaře, pomocnou kuchařku, servírku. 608731600

Nový hotel v ČR přijme kuchaře, číšníky a pokojské. Zajímavá práce, dobré platové podmínky. Tel. 728/677 976

Inzeráty uvedeny v Českobudějovickém deníku dne 3.3.2007.

Z 21 inzerátů uveřejněných v Českobudějovickém deníku (3.3.2007) nabízejících práci jen pět nepreferovalo jedno z pohlaví. Jiné diskriminační požadavky jsem ale nenalezla.

Tabulka č. 4 - Co je diskriminační požadavek ²⁸

<i>Diskriminační požadavek z důvodů</i>	<i>příklad</i>
Jazyka (diskriminace všech, kdo nejsou rodilý mluvčí)	Požadujeme výbornou znalost francouzštiny, nejlépe rodilého mluvčího.
Povinnosti k rodině	Hledáme časově flexibilního zaměstnance
Sociálního původu	Nabízíme práci jen dlouhodobě nezaměstnaným.
Věku	Přijmeme zaměstnance do 30 let.
Pohlaví, rodu	Hledáme ředitele, obchodního zástupce, asistentku, prodavačku.
Rodinného stavu	Hledáme ženu s odrostlými dětmi, muže bez závazku.
Rasy	Nepřijímáme Romy.

Zdroj : Práce v ČR

²⁷ Srov. MURESAN, I., NIMIRCIAG, R. Workshop: Diskriminace a nerovnosti na trhu práce a jak je odstranit. 2005, s. 37-40.

²⁸ Práce v ČR . *Co je to diskriminační požadavek* [online]. [cit. 2007-02-15]. Dostupné na WWW : <<http://pracevcr.cz/?idl=59&pomid=139>>.

6.1.2 Diskriminační přijímací řízení

V této oblasti jsou častěji diskriminovány ženy. Předpokládá se, že žena se odebere na rodičovskou dovolenou, bude doma s nemocným dítětem a bude pečovat o domácnost.

„Při přijímacím pohovoru zaměstnavatele často u žen zjišťuje věk, počet dětí a plány v soukromém životě, ačkoliv by ho tyto údaje neměly zajímat a otázky by měly být zaměřeny na kvalifikační předpoklady a praxi uchazečky o zaměstnání. Na základě takto zjištěných dat ze soukromí ženy většinou dochází k diskriminaci (malá úspěšnost mladých žen při žádání o práci vzhledem ke stereotypní představě, že žena ve věku 25-35 let se jistě bude brzy chtít stát matkou a způsobí tak problémy svému zaměstnavateli).“²⁹

Ukázku výroků českých personalistů o ženách – uvedeno v MF Dnes 13. září 2006 v článku *Menší firmy ženám nepřejí*³⁰

„V životě ženy je diskriminačních okamžiků více : 25-30 let matka, 30-35 let malé dítě, 40-45 let už je stará.“

„ Ženy jsou hysterky, vše si berou osobně..s chlapem to bude jednodušší.“

„ Ženy jsou nahraditelné, o to místo je zájem zvenčí, majitele nic netlačí k tomu, dělat si další náklady, ať rodinnou politiku dělá stát.“

„Firma i za menší peníze najde vždy někoho, raději ženu bez praxe, ale bez dětí, je to pro mě ekonomicky výhodnější.“

„Má-li muž rodinu, předpokládám, že je stabilní, že potřebuje pevné stále zaměstnání, že jí musí zabezpečit; u ženy je rodina problém.“

Podle Maříkové je: „Ženská pracovní síla vnímaná jako druhořadá v porovnání s mužskou. Často bývá a priori považovaná za méně kompetentní v porovnání s mužskou pracovní silou, za méně stabilní, málo perspektivní až zcela neperspektivní i za méně výkonnou. Muži bývají obvykle považováni za lepší pracovníky než ženy bez ohledu na skutečné individuální schopnosti, dovednosti a předpoklady pro výkon daného povolání či profese, pro zvládnutí zcela konkrétní práce.“³¹

Nespolehlivost ženské pracovní síly je odvozován od očekávaných krátkodobých či dlouhodobých absencí z důvodu rodinných povinností.

²⁹ FRANK,P.,PLESKOVÁ,K. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno : Nesehnutí. 2004, s. 20.

³⁰ KOUBOVÁ, K. *Menší firmy ženám nepřejí* [online]. Praha: archiv MF DNES, 2006 [cit. 2007-02-15]. Dostupné na WWW : <<http://mfdens.newtonit.cz/default.asp?cache=392788>>.

³¹ VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský*. Praha : Slon. 2003, s. 186.

6.2 Diskriminace v zaměstnání

6.2.1 Platová nerovnost

Původ platového rozdílu mezi pohlavími je už několik let aktuální téma v rámci snahy České republiky o připojení k Evropské unii.

Studie Ing. Štěpána Jurajdy, Dr. ukazuje, „že průměrný plat žen u nás je nižší o téměř třicet procent než plat mužů. Přibližně třetina tohoto platového rozdílu je zapříčiněna segregací žen do nízko příjmových povolání, firem a skupin uvnitř firem. Jen nepatrná část celkového rozdílu v podnikatelské sféře se dá vysvětlit rozdíly mezi dosaženým vzděláním obou pohlaví a většina, asi dvě třetiny proto stále zůstávají na vrub pravděpodobné platové diskriminaci. Tyto výsledky ale nezohledňují vliv mateřství na mzdy a kariérní postup a je proto pravděpodobné, že rozsah diskriminace je nadhodnocující.“³²

Samotný rozdíl v platech ještě nemusí znamenat diskriminaci. Spojené státy i země Evropské unie hlídají dodržování tří zásad – stejný plat za stejnou práci, stejný plat za práci stejné hodnoty, stejné pracovní příležitosti pro všechny bez rozdílu pohlaví či barvy pleti. Pravidlo stejného platu za stejnou práci má za cíl sjednotit platy zaměstnanců, kteří pracují ve stejném podniku a vykonávají tutéž práci. Druhé pravidlo pak srovnává platy těch, kteří vykonávají práci stejné hodnoty, což může představovat i dvě různá povolání a pracovní náplně. Pravidlo stejných pracovních příležitostí pak snižuje platové rozdíly plynoucí ze segregace, neboť omezuje diskriminaci při najímání, propouštění či povyšování.³³

Tabulka č.5 : - Průměrné hrubé měsíční mzdy za rok 2005 u zaměstnanců podle klasifikace zaměstnání KZAM³⁴ a pohlaví³⁵

	Průměrná mzda			Průměrná mzda	
	muži	ženy		muži	ženy
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	49 853	30 365	Řemeslníci, kvalif. výrobci a zpracovatelé	18 836	13 216
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	33 920	24 758	Obsluha strojů a zařízení	18 930	14 329
Nižší administrat. pracovníci	20 332	16 648	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	14 018	10 841
Provozní prac. ve službách a obchodu	16 154	12 229	Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	27 300	20 353
Kvalifik. děl. v zemědělství, lesnictví a ryb	14 426	12 666	Příslušníci armády	*	*

Zdroj : Statistická ročenka

³² JURAJDA, Š. Ženy versus muži na trhu práce : trocha empirie. Praha : Seminář České ekonomické společnosti. 2000.

³³ Srov. Tamtéž

³⁴ KZAM – Zaměstnání je klasifikováno podle 2. vydání Klasifikace zaměstnání vydaného ČSÚ v roce 1996. Klasifikace je kompatibilní s mezinárodní klasifikací ISCO -88.

³⁵ Český statistický úřad. *Statistická ročenka 2005*. Praha: Scientia spol. s.r.o., 2005, s. 313.

6.2.2 Segregace trhu práce

„Genderová³⁶ segregace na trhu práce může být dvojí - v případě **horizontální** segregace existuje nerovnoměrné rozložení mužů a žen v různých druzích zaměstnání (např. v ČR mezi učiteli základních škol je 84% žen a 16% mužů, naopak strojvedoucí jsou téměř výhradně muži), v případě **vertikální** segregace se jedná o nerovnoměrné zastoupení mužů a žen z hlediska pozic - čím vyšší pozice, tím menší zastoupení žen (např. mezi řediteli základních škol je 55% žen, mezi rektory vysokých škol je žen 18%“.³⁷

Tabulka č. 6³⁸

Zaměstnání s nejvyšším, nejvyrovnanějším a nejnižším podílem žen (průměry za rok 2004)								
Deset žen s nejvyšším podílem	zaměstnání	podíl žen (%)	Deset vyrovnaným podílem mužům a žen	zaměstnání s nejvíce mužům a žen	podíl žen (%)	Deset žen s nejvyšším podílem	zaměstnání	podíl žen (%)
Učitelé výchovy	předškolní	100,0	Pomocní a nekvalif. prac. v dopravě, ve skladech, v telekom.		52,6	Řidiči nákladních automobilů a tahačů		0,5
Sestry pro péči	pro intenzivní péči	100,0	Ved. pracovníci v dopr., skladování, telekom. a na pošt.uř.		52,0	Obsluha zemědělských a lesních strojů		0,4
Obsluha šicích a vyšívacích strojů		100,0	Pomocní a nekvalif. prac. v dopr., ve skladech, vazači břemen a ostatní pomocní prac.		50,8	Řidiči sanitních a rzp vozů		0,3
Ženské sestry, porodní asistentky		100,0	Dělníci zabezpečující jízdu vlaků v mezistaničních úsecích		50,3	Tesaři a truhláři		0,3
Sestry pro péči o dítě		99,8	Obsluha ostat. zařízení při chemické výrobě jinde neuved.		50,2	Strojvedoucí		0,1
Pedagogové pro předškolní výchovu		99,6	Zahradníci a pěstitelé zahradních plodina sazenic		49,8	Stavební montážníci		0,0
Ruční pradelci a žehlíři (kromě obsluhy strojů)		99,6	Školníci vč. školníků – údržbářů		49,7	Dělníci pro těžbu dřeva (kromě obsluhy pojízdných zařiz.)		0,0
Ošetřovatelé, všeobecné zdravotní sestry		98,6	Pomocní a nekvalifikovaní montážní a manipulační dělníci		49,5	Horníci, lamači pro uhelné doly		0,0
Písačky – opisovačky, stenotypistky		97,9	Bakteriologové, biologové, ekologové, zoologové		49,3	Obsluha důlního zařízení a razicích štítů		0,0
Pečovatelé v domácnosti		97,6	Obsluha jin. stacionárních zařízení a ost. montážní dělníci		49,3	Zedníci, kameníci, omítkáři		0,0

Zdroj : Český statistický úřad

-17-

³⁶ Gender - *Gender* – používá se k pojmenování takových rozdílů mezi muži a ženami, které nejsou dány biologicky, ale výchovou v rámci určité společnosti či kultury. Rozdíly jsou v čase proměnné a jsou také odlišné v různých kulturách (např. role žen a mužů v rodině, představy o ženské a mužské kráse vlastnosti nebo profesní zaměření posuzované jakou typické pro muže a ženy).

Tradiční gendrové role = společenské role, které jsou osobám předepisovány společností na základě jejich pohlaví. S pojmem gendrových rolí úzce souvisí tzv. *gendrové stereotypy* = jedná se o stereotypní nahlížení a předsudečné představy o „správném“ a „přirozeném“ chování a posuzování jedinců obecně na základě jejich pohlaví bez toho, abychom se hlouběji zabývali otázkou, co je jim vrozené a co získali výchovou.

Definice In : FRANK,P.,PLESKOVÁ,K. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno: Nesehnutí. 2004.

³⁷ Genderová informační a tisková agentura : *Segregace na trhu práce* [online]. Praha [cit. 2007-03-01]. Dostupné na WWW : <<http://www.ta-gita.cz/genderovy-slovnicek/?description=MTEwMDEEx>> .

³⁸ Český statistický úřad. *Ženy a muži v datech*. Praha: 2005, s. 57.

„I když se postupem času tradiční role a stereotypy čím dál více rozostřují a ženy i muži mají volnější možnost rozhodnutí, jak a kam budou ve svém životě směřovat, musí stále překonávat překážky, které jim tradiční pohled na ženský a mužský úděl přináší.“³⁹

„Český trh se vyznačuje velmi silnou segregací oborů podle genderu.“⁴⁰

6.2.3 Nerovné pracovní podmínky

Do této oblasti se zahrnují pracovní cesty, práce přesčas, požadavky na další práci v sobotu a neděli, pracovní pohotovost, práce na směny, práce během víkendů.

„Jednomu z pohlaví je z důvodů nerovnoměrného rozdělení mimopracovních povinností v rodině (péče o děti, domácnost, seniory) ztížena možnost účastnit se služebních cest mimo místo výkonu práce/bydliště, pracovat přesčas, pracovat na směny apod.“⁴¹

6.2.4 Sexuální obtěžování

Při zkoumání problému násilí a obtěžování v pracovním prostředí lze rozlišit tři základní typy jevů :

„Fyzické násilí : Užití fyzické síly proti jiné osobě nebo skupině, které ústí ve fyzické, sexuální nebo psychologické poškození.

- Obtěžování (harassment), bullying (zastařování, tyranie), psychologické násilí : Zaměrné využití moci (síly) proti jiné osobě nebo sociální ublížení.

- Sexuální obtěžování : Jakákoliv forma nevídaného verbálního nebo neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy s cílem nebo důsledkem ohrožení důstojnosti osoby, zejména vytvořením prostředí : strachu, nepřátelství, degradující, ponižující, nepřijemné nebo útočné.“⁴²

Podle analýzy sexuálního obtěžování v České Republice : „jsou v naprosté většině případů nejčastěji za oběti sexuálního obtěžování označeny ženy a za iniciátory muži. Jedinou výjimkou jsou narážky na soukromý život, kde jsou ženami výrazně častěji označeny za iniciátorky jejich spolupracovnice, avšak muži už opět za iniciátory tohoto chování, se

³⁹ : FRANK,P.,PLESKOVÁ,K.,*Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno : Nesehnutí. 2004, s. 6.

⁴⁰ KRÍŽKOVÁ,A.,Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech. In ČERMÁKOVÁ, M.,HAŠKOVÁ, H., aj. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České Republice*. Praha : Sociologický ústav. 2002. s. 13 -25.

⁴¹ MPSV. *Rovnost mužů a žen* [online].Praha [cit. 2007-02-15]. Dostupné na WWW : <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=195>>.

⁴² KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H. , ČERMÁKOVÁ, M. aj. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů – Analýza sexuálního obtěžování v České Republice*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR. 2006.

kterými se setkali oni, považují nejčastěji své spolupracovníky muže. Obecně lze konstatovat, že sexuální obtěžování se děje nejčastěji na úrovni spolupracovníků, a to v nastavení : iniciátor muž – oběť žena. Alarmující jsou případy, kdy je za iniciátora označen nadřízený – objevuje se mocenský vztah nadřízený – podřízený.⁴³

Jiný výzkum provedl v roce 2005 Sociologický ústav Akademie věd ČR. Výzkum zjistil, že celá čtvrtina lidí, kteří pracují nebo někdy pracovali, se v práci setkala se sexuálním obtěžováním. Zkušenosti s tímto jevem má 28 % žen a 22 % mužů. Oběťmi sexuálního obtěžování v zaměstnání jsou v drtivé většině ženy a iniciátory nejčastěji jejich spolupracovníci. Se sexuálním obtěžováním se ženy setkávají často v oborech, ve kterých dominují muži (zemědělství, průmysl). I přesto česká společnost většinou vnímá sexuální obtěžování nesprávně jako umělý a zbytečně přeceňovaný problém. Nejčastějšími formami sexuálního obtěžování jsou verbální útoky na osobní život, sexuální narážky, vtípy a poznámky. S takovým chováním se podle výzkumu setkala polovina až dvě třetiny české populace.

Se závažnějšími formami sexuálního obtěžování, jako jsou nechtěný fyzický kontakt, sexuální návrhy a pobídky a návrhy na schůzku, a to i přes vyjádřený nezájem, se setkala zhruba pětina dotázaných. Přestože sexuální obtěžování nemusí probíhat pouze ve vztahu nadřízený/á – podřízený/á, jsou případy s využitím mocenského postavení závažnější, částečně i proto, že z pohledu oběti je tato situace těžko řešitelná. Zvláště v případech, kdy ji provází strach ze ztráty zaměstnání, především u lidí s nižší kvalifikací a v oblastech s vysokou nezaměstnaností.⁴⁴

Tabulka č. 7 : - Pořadí výskytu jednotlivých forem sexuálního obtěžování : ⁴⁵

Forma obtěžování	
1. Sexuálně podbarvené vtípy	8. Milostné vztahy mezi kolegy
2. Narážky na soukromí život	9. Nechtěný tělesný kontakt
3. Sexuálně podbarvené řeči	10. Milostné vztahy mezi nadřízenými a podřízenými
4. Ukazování erotických časopisů	11. Nabídky na schůzku i přes nezájem
5. Sexuálně orientované poznámky	12. Obtěžující telefonáty, e-maily
6. Posílání lechtivých obrázků e-mailem	13. Sexuální návrhy a pobídky
7. Okukování	14. Pokus o znásilnění

Zdroj : Analýza sexuálního obtěžování v ČR

⁴³ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., ČERMÁKOVÁ, M. aj. *Sexualizována realita pracovních vztahů – Analýza sexuálního obtěžování v České Republice*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR. 2006.

⁴⁴ Srov. MPSV: *Se sexuálním obtěžováním se v práci setkala čtvrtina lidí* [online]. Praha [cit. 2007-03-09]. Dostupné na WWW : <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=763>>.

⁴⁵ Tamtéž

1 Cíl práce, hypotézy práce

Cílem výzkumu je zjistit názory pracujících žen o jejich postavení na trhu práce. Dílčími cíly jsou zjistit názory žen vztahující se k diskriminaci v oblasti práce, zda jí samy zažily. Hodnoty, které ženy preferují, vytíženost žen nejen v práci, ale i v domácnosti, názory spojené s rodičovskou dovolenou.

Uvědomuji si, že problematika je mnohem širší, než bych mohla ve své práci obsáhnout. Proto si nekladu za svůj cíl postihnout všechny souvislosti dané problematiky. V této práci nejde o generalizaci získaných výsledků, její zaměření je orientační a informativní.

Hlavní hypotéza

1. - Postavení ženy na trhu práce v Jihočeském kraji odpovídá celorepublikovému stavu.

Dílčí hypotézy

2. - Ženy se setkaly s diskriminací v oblasti práce.
3. - O chod domácnosti a rodinu se starají převážně ženy, proto pro sebe nemají tolik volného času, jako jejich partneři.
4. - Pro ženy je nejdůležitější rodina.
5. - Ženám by vadilo, že by ony samy nebyly na rodičovské dovolené.

2 Metodologie

2.1 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvořilo 61 respondentů. Mezi kritéria výběru patřilo pohlaví, zaměstnanost a bydliště. Výběrový soubor vznikl ze základního výběru.

Věkové rozmezí bylo od 21 let do 58 let.

zaměstnání respondentek							
účetní	5 x	servírka	3 x	návrhářka	1 x	tisková mluvčí	1 x
učitelka	4 x	zdravotní sestra	2 x	odborná asistentka	1 x	sociální pracovník	1 x
administrativní pracovníce	4 x	prodavačka	2 x	vedoucí stravování	1 x	mistrová v textilním podniku	1 x
dělnice	4 x	kadeřnice	2 x	matrikářka	1 x	strážná	1 x
švadlena/krejčová	4 x	sekretářka	2 x	vychovatelka	1 x	malířka skla	1 x
bankovní úřednice	3 x	ekonomka	2 x	redaktorka	1 x	Stomatolog	1 x
kuchařka	3 x	recepční	1 x	projektantka	1 x	zubní laborantka	1 x
uklízečka	3 x	sanitářka	1 x	ergoterapeutka	1 x	Manažerka	1 x

Počet dotazníků vyplněných podle věkových kategorií

21-25 let		26-30 let		31-35 let		36-40 let		41-45 let		46-50 let		51-55 let		56-60 let	
21 let	3	26 let	1	31 let	-	36 let	3	41 let	3	46 let	-	51 let	1	56 let	-
22 let	2	27 let	2	32 let	2	37 let	2	42 let	4	47 let	4	52 let	2	57 let	-
23 let	2	28 let	4	33 let	-	38 let	3	43 let	-	48 let	2	53 let	1	58 let	2
24 let	2	29 let	1	34 let	4	39 let	-	44 let	1	49 let	1	54 let	-	59 let	-
25 let	2	30 let	-	35 let	1	40 let	1	45 let	3	50 let	1	55 let	1	60 let	-
Celkem – 61 vyplněných dotazníků															

Abych zjistila jestli existují rozdílné názory v různých věkových kategoriích orientačně jsem rozlišila 4 věkové skupina a to : 1. skupina : 20-27 let (14 dotazníků) , 2. skupina : 28-37 let (17 dotazníků) , 3. skupina : 38-47 let (19 dotazníků), 4. skupina : 48- 58 let (11 dotazníků).

2.2 Technika sběru dat

Při vyšetřování souboru jsem použila techniku dotazníku na zjištění mínění postojů žen.

Pro dotazníkové šetření jsem se rozhodla proto, že dotazník „umožňuje poměrně snadno získat informace od velkého počtu jedinců v poměrně krátkém čase a s poměrně malým nákladem.“⁴⁶

Celkem jsem rozdala 80 dotazníků. Z tohoto počtu se mi vrátilo celkem 62 dotazníků. Jeden z nich byl vyplněn pouze z části. Po jeho vyřazení mi zbylo k dispozici 61 správně vyplněných dotazníků. Návratnost dotazníků byla 76 %. Dotazník se skládá z 22 otázek. (příloha I)

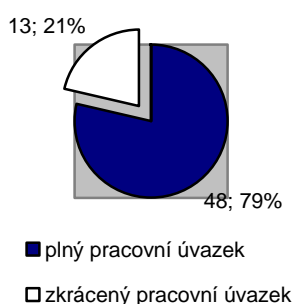
⁴⁶ DISMAN, M., *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha : Karolinum. 2002.

3. Získané údaje

3.1 Postavení ženy na trhu práce v Jihočeském kraji

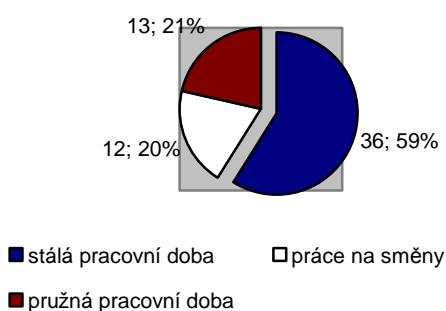
79 % žen pracuje na plný pracovní úvazek. Na zkrácený úvazek pracují nejčastěji ženy ve věkové skupině od 20-27 let. Ze 14 žen v uvedeném věku pracuje na zkrácený úvazek 6 žen. S postupným vzrůstem věku se počet žen pracujících na zkrácený úvazek snižuje. Ve věkové skupině 28-37 let pracuje na zkr. úvazek ze 17 žen už jen 4. Tento počet se i nadále snižuje : 38-47 let – 1x a 48-58 let – 2x . (graf 1)

Graf 1 :- Pracovní úvazek. ⁴⁷



Nejčastěji pracovní doba je stálá, tu má 36 žen. Pružnou pracovní dobu má 13 žen a práci na směny má o jednu ženu méně, tedy 12. (graf 2)

Graf 2 : - Typ pracovní doby

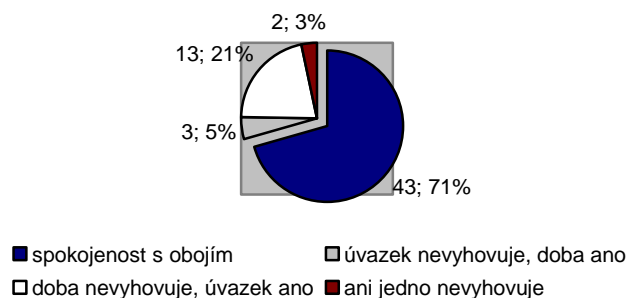


⁴⁷ Popisky grafů : první údaj – počet odpovědí ; druhý údaj – procentuální hodnota.

Spokojeno s pracovní dobou i úvazkem je 43 žen. Pracovní doba nevyhovuje 13 ženám a úvazek nevyhovuje 5 ženám. Ani s pracovní dobou a úvazkem nejsou spokojeny 2 ženy.

(graf 3)

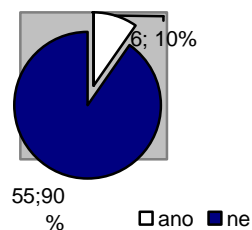
Graf 3 : - Spokojenost s pracovní dobou a úvazkem.



3.2 Ženy a diskriminace v oblasti práce.

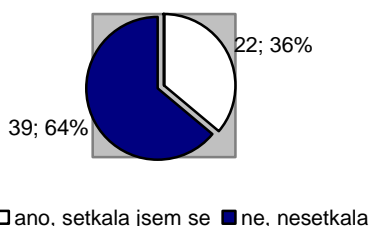
Celkově diskriminaci z důvodu pohlaví zažilo 6 žen. Diskriminace se objevila ve věkových skupinách takto : 20-27 let – 2x, 28-37 let – 1x, 38-47 let – 0x, 48-58let – 3x. (graf 4)

Graf 4 : - Zážitek diskriminace.



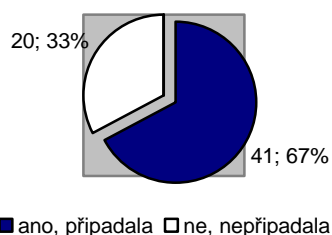
S diskriminací v zaměstnání se setkala 22 žen. (graf 5) Nejvíce ženy poukázaly na nerovné platové podmínky pro muže a ženy a to celkem 13x, dále na nerovné zacházení – 11x, sexuální obtěžování – 5x, nerovné možnosti při přijímacím pohovoru – 4x, a 1x udala respondentka svůj vzhled.

Graf 5 : - Zážitek diskriminace v zaměstnání.



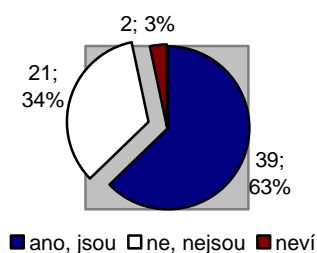
Na položenou otázku : Připadala by jste si diskriminovaná, kdyby se Vás při přijímacím pohovoru zeptali, jestli plánujete v nejbližších letech odchod na rodičovskou dovolenou? kladně odpovědělo 41 žen. Dvaceti ženám tato otázka nepřišla diskriminační, a to nejčastěji ve věkové skupině 48 – 58 let, z 11 žen to za diskriminující nepovažuje 7 žen. (graf 6)

Graf 6 : - Citlivost diskriminace.



39 žen si myslí, že muži jsou při přijímacím pohovoru zvýhodněni, 2 ženy neví a 21 žen si myslí, že muži nemají oproti ženám žádnou výhodu. (graf 7)

Graf 7 : - Muži zvýhodnění při přijímacím pohovoru.



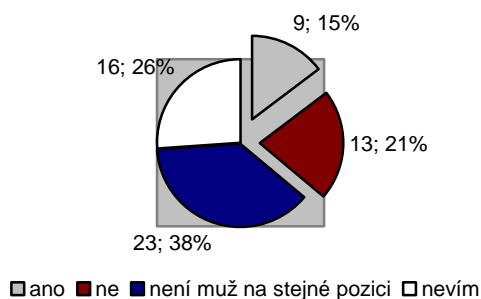
Jen 2 ženy si myslí, že jsou muži zvýhodněni kvůli jejich vlastnostem. Nejvíce žen se domnívá, že jsou muži zvýhodněni, protože nejsou zatíženi rodinou – 28x. Čtyři ženy si myslí, že proti ženám existují předsudky. Ostatní důvody jsou uvedené v tabulce 1.

Tabulka 1

uvedené důvody	počet odpovědí
nejsou zatíženi rodinou	28 x
předsudky vůči ženám	4 x
jsou to muži	4 x
kvůli vlastnostem mužů	2 x
na vyšších úrovních chtějí muže	1 x

Při otázce, zda mají ženy stejné finanční ohodnocení, jako jejich kolega na stejné pozici byla ve všech 4 věkových skupinách nejčastější odpověď – Není muž na stejné pozici. Druhý největší počet byl u odpovědi, že respondentka nemá stejné platové ohodnocení, jako kolega – 13x. Šestnáct žen neví, jak vysoký plat má jejich kolega a jen 9 žen má stejný plat. (graf 8)

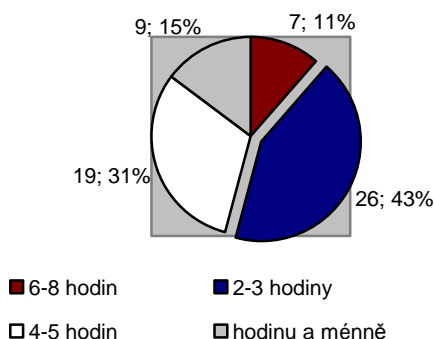
Graf 8 : - Finanční ohodnocení stejné jako kolega.



3.3 Ženy a péče o domácnost.

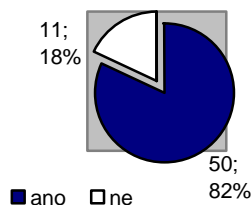
Nejvíce žen denně věnuje péči o domácnost 2 – 3 hodiny – 26 x, 4 – 5 hodin denně pracuje doma 19 žen, hodinu a méně pracuje 9 žen a 6 – 8 hodin pracuje sedm žen. (graf 9)

Graf 9 : - Průměrný čas věnovaný péči o domácnost.



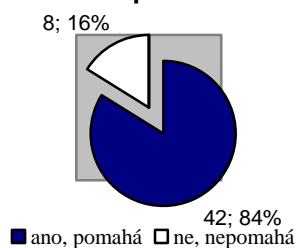
Z 61 žen jen 10 žije bez partnera. (graf 10)

Graf 10 : - Partner v domácnosti.



Z 51 partnerů nepomáhá své partnerce v domácnosti 8 z nich. (graf 11)

Graf 11 : - Pomoc partnera v domácnosti.



V tabulce 2 jsou zobrazeny údaje s čím muži pomáhají a v jaké frekvenci.

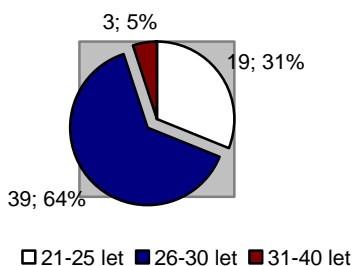
Tabulka 2

S čím pomáhá a jak často ?	počet odpovědí
co je třeba, často (denně)	13 x
opravy +1 činnost (vaření/luxování)	11 x
opravy	6 x
péče o děti	3 x
vše, průměrně (1-2 x týdně)	4 x
péče o zahradu + péče o děti	2 x
obstarává nákupy	1 x
úkoly s dětmi	1 x
pomáhá velmi málo	1 x

3.4 Žena a rodina.

Z 61 žen má nejméně jedno dítě 41 žen. Nejdeálnější věk pro ženu mít dítě je podle 39 žen věk mezi 26 až 30 rokem, podle 19 žen je to věk mezi 21 a 25 rokem a 3 ženy si myslí, že nejlepší věk pro početí dítěte je mezi 30 a 40 rokem. (graf 12)

Graf 12 : - Ideální čas pro ženu mít dítě.



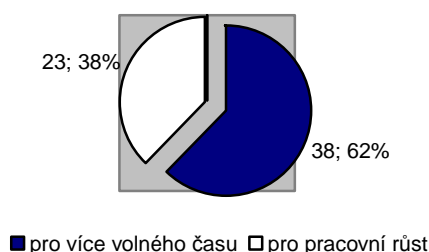
Věk respondentek při narození prvního dítěte je uvedený v tabulce 3. Osmnáct žen mělo dítě v období, které samy uvedly, 22 žen mělo dítě dříve než uvedly a jen 3 ženy měly dítě déle než si myslí, že je pro ženu ideální.

Tabulka 3 : - Věk respondentek při narození prvního dítěte.

věk	počet žen	věk	počet žen
19 let	5 x	26 let	1 x
20 let	6 x	27 let	1 x
21 let	8 x	28 let	2 x
22 let	4 x	29 let	1 x
23 let	4 x	32 let	1 x
24 let	6 x	33 let	1 x
25 let	1 x		

Pokud si ženy mohly vybrat mezi pracovním růstem (pracovní doba delší než osm hodin) nebo volným časem 38 žen se rozhodlo, že před pracováním růstem dají přednost volnému času. Pro pracovní růst by se rozhodlo tedy 23 žen. (graf 13)

Graf 13 : -Výběr volného času či pracovního růstu.



Mezi nejčastější důvody proč mít více volného času patřil čas na rodinu, děti, manžela/přítele – 22x, 5x se objevilo, jako důvod zdraví, načerpání sil. 4 ženy mají už nyní málo času, pro 3 ženy nejsou peníze nejdůležitější, 2 ženy si myslí, že 8 hodin v práci je dostačující. Jen dvě ženy chtěly mít vedle rodiny čas i na svůj koníček. (tabulka 4)

Tabulka 4 : - Důvody pro volný čas.

<i>uvedené důvody</i>	<i>počet odpovědí</i>
čas pro rodinu, děti, manžela	22 x
odpočinek, zdraví, síla	5 x
málo času	4 x
peníze nejsou nejdůležitější	3 x
8 hodin práce denně stačí	2 x
čas pro rodinu + čas pro koníček	2 x

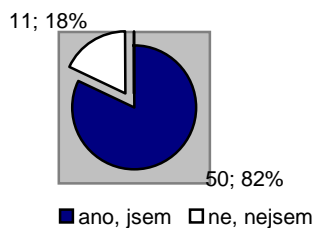
Přestože se 23 žen rozhodlo pro pracovní růst, hlavním důvodem devíti z nich bylo zabezpečení rodiny, 1 x šlo o zabezpečení důchodu. Dalšími důvody byla seberealizace – 4 x, a lepší budoucnost – 3x. 2 ženy už nemají malé děti a potřebují peníze. Jen jednou žena nepotřebovala tolik volného času. (tabulka 5)

Tabulka 5 : - Důvody pro pracovní růst.

<i>uvedené důvody</i>	<i>počet odpovědí</i>
zajištění rodiny	9 x
zatím nemám žádné závazky	4 x
seberealizace	3 x
lepší budoucnost	3 x
mám již dospělé děti, potřebuji peníze	2 x
zabezpečení důchodu	1 x
nepotřebuji tolik volného času	1 x

82 % žen je ochotno pracovat přesčas. (graf 14)

Graf 14 : - Ochota pracovat přesčas.



Proč jsou ženy ochotny pracovat přesčas? Nejčastější důvod byla finanční stránka – 22 x, je-li třeba – 15 x, seberealizace – 4x, osobní zodpovědnost, splnění úkolu -2 x, výjimečně, jako záskok – 2 x, nemám závazky – 2x, zájem, baví mě to – 1x, nemůžu říci ne – 1x a volno za odpracované hodiny – 1x . (tabulka 6)

Tabulka 6 : - Důvody proč pracovat přesčas.

<i>udaný důvod</i>	<i>počet odpovědí</i>
finanční ohodnocení	22 x
je-li třeba	15 x
seberealizace	4 x
osobní zodpovědnost, splnění úkolu	2 x
výjimečně, jako záskok	2 x
nemám závazky	2 x
zájem, baví mě to	1 x
nemůžu říci ne	1 x
volno za odpracované hodiny	1 x

Uvedené důvody, proč nejsou ženy ochotny pracovat přesčas - z 11 uvedených důvodů se týká 8 rodiny, 1 finanční stránky – přesčas není oceněn, 1x – pracovní doba už je tak dlouhá a 1x z důvodu zdraví. (tabulka 7)

Tabulka 7 : - Důvody proč nepracovat přesčas.

<i>udaný důvod</i>	<i>počet odpovědí</i>
práce přesčas je na úkor rodiny	7 x
pracovní doba je už tak dlouhá	1 x
přesčas není oceněn	1 x
péče o dyslektické dítě	1 x
z důvodu zdraví	1 x

Pokud se ženy měly rozhodnout, co je pro ně v životě nejdůležitější, tak to byla ve věkové kategorii 20–27 let na 1. místě nejčastěji – rodina (2x spojovaná s láskou) - 9x, poté zdraví - 3x, smysl života – 1x, víra – 1x.

Ve věkové kategorii 28-37 let na 1. místě taktéž rodina – 9x, samostatně děti se objevili na prvním místě - 3x, zdraví – 3x, 1x zábava, 1x láska.

Ve věkové kategorii 38-47 let na 1. místě zdraví – 10x, hned za zdravím 9 x rodina.

Ve věkové kategorii 48-58 let na 1. místě zdraví – 9x, spokojené manželství + víra v Boha - 1x, výchova dítěte – 1x.

Na 1. a 2. místě se střídalo většinou zdraví s rodinou. Důležitost zdraví společně s rodinou je chápáno, jako to nejcennější co máme.

Na 3. místě byly nejčastěji peníze – 17 x, zaměstnání – 14 x, přátelé – 6x, zdraví – 4x, klid v rodině – 3x.

Následující se na 3.místě umístili 1x – vzdělání , pohodlí, rodina, spokojenost, bezpečí, tolerance, výchova dětí, soukromí, bližní, spolehlivý partner, dobré vztahy s okolím, dobrý spánek, spořádaná domácnost, štěstí, klid, víra, úspěchy dětí.

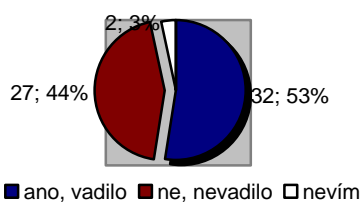
Tabulka 8 : - Hierarchie hodnot

<i>nejčastěji uvedené kombinace</i>		
1. - zdraví 2. - rodina 3. - peníze	1.- zdraví 2. - rodina 3.- spokojenost v zaměstnání	1. - rodina 2. - zdraví 3. – spokojenost v zaměstnání
8x	6x	6x

3.5 Názory žen na rodičovskou dovolenou.

27 žen by bylo tolerantní k tomu, aby jejich partneři byly doma s dětmi na rodičovské dovolené. 32 ženám by toto vadilo a dvě ženy neví. (graf 15)

Graf 15 : - Tolerance mužů na rodičovské dovolené.



Ženám by nevadilo, kdyby byl jejich partner doma s dítětem nejčastěji z důvodu jejich většího finančního ohodnocení – 15 x, nepřerušit pracovní růst by si přáli 4 ženy. Kdyby partner chtěl zůstat s dítětem doma nechali by je 3 ženy, 3 ženy si myslí, že by se partneři měli podílet stejným způsobem, jako ony. Aby partner získal kladný vztah k dětem by si přála jedna žena, jedna by chtěla, aby partner viděl co vše obnáší péče o dítě a 2 ženy neví.

4 Diskuze k získaným údajům

Postavení ženy na trhu práce v Jihočeském kraji odpovídá celorepublikovému stavu

Podle udaných údajů na zkrácený úvazek pracuje 21 % žen. Na zkrácený úvazek pracují nejčastěji ženy ve věkové skupině od 20-27 let. Ze 14 žen v uvedeném věku pracuje na zkrácený úvazek 6 žen. S postupným vzrůstem věku se počet žen pracujících na zkrácený úvazek snižuje. Ve věkové skupině 28-37 let pracuje na zkr. úvazek ze 17 žen už jen 4. Tento počet se i nadále snižuje : 38-47 let – 1x a 48-58 let – 2x.

Ve skutečnosti využívá zkrácený pracovní úvazek 8,4 % žen a 2,1 % mužů.⁴⁸ Podle Petra Goly zkrácený úvazek využívají nejčastěji : „Mladé maminky, které neztrácejí kontakt se svým zaměstnáním a současně mají pořád dostatek času věnovat se dětem a rovněž jsou zkrácené úvazky rozšířené u vysokoškoláků, kteří si tak již během studia zajišťují potřebnou praxi a současně potřebné finance na školu.“⁴⁹

To, že nejčastěji na zkrácený úvazek pracují mladé maminky a vysokoškoláci teoreticky odpovídá mým zjištěným údajům, ale počet žen pracujících na zkrácený úvazek je více, jak dvakrát vyšší. Je možné, že určitá část žen je zaměstnaná, nebo si přivydělává nelegálně? Podle kontrol úřadu práce, je to možné. Jen za rok 2003 úřady práce prověřily celkem 11 238 zaměstnavatelských subjektů, nelegálně byla zaměstnávána celkem 1381 osoba.⁵⁰

Stejně jako zkrácený úvazek tak i pružnou pracovní dobu mají nejčastěji ženy ve věkové skupině 20-27 let. Z 14 celá polovina.

V mém výzkumu bylo celých 71 % žen spokojeno s pracovní dobou a úvazkem. Doba nevyhovovala 21 % žen, úvazek nevyhovoval 5 % žen a ani s úvazkem a ani s dobou nejsou spokojeny 2 % žen. Nespokojenost s pracovní dobou se objevila spíše u žen od 28 roku a výše. Mezi zaměstnání, kde byla nejčastěji vyjádřena nespokojenost s pracovní dobou patřili zaměstnanci ve státní sféře a pracovnice bank. Několikrát se objevilo, že pracovní doba do 17:00 hod a déle je nevyhovující, kvůli rodině a dětem. Práce na směny je nejčastější ve věku od 38-58 let.

⁴⁸ Srov. GOLA, P. *Mateřství a práce ? Zkrácené pracovní úvazky* [online].[cit. 2007-03-13]. Dostupné na WWW : <<http://www.mesec.cz/clanky/materstvi-a-prace-zkracene-pracovni-uvazky/>>.

⁴⁹ GOLA, P. *Zájem o práci na zkrácený úvazek v Evropě roste* [online].[cit. 2007-03-28]. Dostupné na WWW : <<http://www.finexpert.cz/Prace-studium/Zajem-o-praci-na-zkraceny-uvazek-v-Evlope-roste/sc-36-sr-1-a-5427/default.aspx>>

⁵⁰ Srov. JOUZA, L. *Kontrola dodržování pracovních předpisů u zaměstnavatelů* [online].[cit. 2007-03-29]. Dostupné na WWW : <<http://www.profit.cz/clanek.php?iArt=10188>> .

Adekvátní výzkum k porovnání spokojenosti s pracovní dobou a úvazkem žen jsem nenašla. Malý náhled nám může poskytnou údaj z výzkumné zprávy společnosti CVVM - Spokojenost s jednotlivými aspekty práce, kde na otázku spokojenosti s délkou práce a směnností odpovědělo – 15 % dotázaných, že je velmi spokojeno, 61 % spíše spokojeno, 18 % spíše nespokojeno a 4 % velmi nespokojeno.⁵¹ Údaje zahrnovaly odpovědi mužů i žen, proto tyto údaje nemohu porovnat, ale získané hodnoty o spokojenosti jsou podobné. V mém výzkumu vyjádřilo spokojenost 71 % žen. Ve výzkumu společnosti CVVM bylo spokojeno 76 % dotázaných (15 % velmi spokojeno, 61 % spíše spokojeno).

Hypotéza – Postavení ženy na trhu práce v Jihočeském kraji odpovídá celorepublikovému stavu se potvrdila z části.

Ženy se setkaly s diskriminací v oblasti práce

Zážitek s diskriminací z důvodu svého pohlaví zažilo z 61 žen 6. Uvedené situace :

- od nadřízeného, neuznává ženy, jako spolupracovnice – žena ve věk. kat. – 48 -58 let
- možnost vybrat si studijní obor – žena ve věk. kat. – 20-27 let
- jiné platové podmínky pro muže a ženy – žena ve věk. kategorii 48 – 58 let
- otázky ohledně rodiny – plánování rodiny, manželství- žena ve věk. kat. – 28 -37 let
- při poradách je očekáváno od ženy, že připraví kávu, poklidí nádobí – žena ve věk. kat. – 20 – 27 let

Při položení otázky na diskriminaci v zaměstnání se kladně vyjádřilo třikrát více žen. Z uvedeného počtu (graf 5) diskriminovaných žen a počtu forem diskriminace – 22 žen/ 34 forem diskriminace je patrné, že polovina žen neměla problémy jen s 1 formou diskriminace. Zajímavé také je, že z těchto 22 žen označily jen dvě diskriminaci v práci, také jako diskriminaci svého pohlaví (1x jiné platové podmínky, 1x otázky ohledně rodiny). Znamená to tedy, že ženy diskriminaci v zaměstnání neberou, jako diskriminaci svého pohlaví ? Je možné, že ženy s určitou formou diskriminace v práci počítají a neberou jí jako namířenou proti svému pohlaví ?

„Podle výzkumu společnosti CVVM diskriminaci v zaměstnání zažilo podle subjektivní výpovědi 35,4% respondentů. Nejčastěji příčinou pocitu znevýhodnění byl věk (47,2 procentuálních bodů ze sta), vzdělání (38,6 procentuálních bodů ze sta) a pohlaví (34,5 procentuálních bodů ze sta. Zdravotní stav uvedlo jako důvod diskriminace necelých 21 dotázaných ze sta a národnost či rasu 2 ze sta.

⁵¹ Srov. ČADOVÁ-HORÁKOVÁ, N. : *Spokojenost s jednotlivými aspekty práce* [online].Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění [cit. 2007-04-02]. Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100530s_eu51115.pdf>.

Znevýhodnění v důsledku věku si nejčastěji připadali mladí lidé ve věkové skupině 20 – 29 let (téměř 63 % respondentů z této věkové skupiny). Diskriminaci kvůli vzdělání pociťují především lidé se základním vzděláním, vysokoškolsky vzdělaní lidé se znevýhodňované označovali nejméně často. Velice statisticky významná souvislost se projevila mezi pocity diskriminace v zaměstnání a pohlavím respondenta. Skupina respondentů deklarující diskriminaci v souvislosti s pohlavím tvoří z 87,7 % ženy a z 12,3 % muži.“⁵²

Pokud se podíváme na procentuální výsledky opět se velmi podobají a to 36 % v mém výzkumu a 35,4 % ve výzkumu společnosti CVVM. V mém výzkumu je výsledek o něco větší a musíme přihlídnout k tomu, že výzkum společnosti CVVM nebyl rozdělen na odpovědi mužů a žen.

Otázky týkající se rodiny považuje 67 % žen za diskriminující. Ze všech věkových kategorií nepřišla otázka diskriminující ženám ve věkové skupině 48 – 58 let, z 11 žen jí za diskriminující nepovažuje 7 žen. Proč to tak je? Podle mého názoru je to tím, že tyto ženy už mají odrostlé děti a pokud se jich zaměstnavatel zeptá, nemusí to pro ně znamenat ohrožení přijetí do zaměstnání.

Hledání práce ženám měl sice ulehčit zákon z roku 2004, který zakázal zaměstnavatelům dotazovat se mimo jiné na otázky týkající se rodiny a výchovy dětí, přesto k těmto otázkám dochází.

Přirozeně každá položená otázka na rodinu nemusí mít diskriminační charakter, ale naopak firma může vycházet maminkám vstříc. Společnost Gender Studies vyhláší každý rok soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v ČR. Nechci uvádět, kdo vyhrál, ale chci ukázat, jak je možné věnovat se svým zaměstnancům. „Tak například firma Microsoft umožňuje: možnost flexibilní pracovní doby, částečných úvazků, teleworkingu, flexibilního pracovního místa, stlačeného pracovního týdne a posunutí pracovní doby. Rodiče, v případě nemoci dítěte, mají možnost pracovat z domova. Zaměstnanci a zaměstnankyně mají přístup k interní webové stránce s work/life balance tipy a připravují se interní stránky s informacemi o školkách, jeslích a dalších aktivitách pro děti. Firma Microsoft udržuje kontakt s rodiči na rodičovské dovolené. Umožňujeme jim pracovat z domova nebo na částečný úvazek....Mužům, pokud se rozhodnou odejít na rodičovskou dovolenou, vytváříme stejné podmínky, jako ženám. Ve firmě působí Diversity Committee, která podporuje zvyšování počtu žen, řeší

⁵² ŠAMANOVÁ, G. : *Diskriminace v zaměstnání a role práce, partnerských vztahů a společenského vyžití v celkové spokojenosti se životem* [online] Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění [cit. 2007-04-02]. Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100221s_OV30514a.pdf>.

otázky zaměstnávání osob s postižením, aj. Zaměstnanci a zaměstnankyně mají možnost věnovat tři pracovní dny charitativní činnosti.“⁵³ Nejde o to, aby ženy měli vše stejné s muži. Jednou jsou matkami a proto to vždy bude trochu jiné. Důležité je hledat nové způsoby, jak by žena neztrácela kontakt se svým pracovištěm a mohla po ukončení rodičovské dovolené nastoupit ihned do zaměstnání. Možnosti, které mimo jiných nabízí firma Microsoft jsou fantastické a snad poroste více firem, které tyto možnosti začnou poskytovat. Přesto toto je ideál, který zatím funguje jen u několika málo firem.

„Bezdětné Češky jsou zaměstnané z 86 procent, což je nejvíce v Evropě, ale matek s dětmi do 10 let pracuje již jen 56 procent - a to je v Evropě skoro nejméně. Odborníci přirovnávají maminky s dětmi k lidem nad 50 let, kteří patří mezi nejhůře zaměstnatelné občany.“⁵⁴

Hypotéza - Ženy se setkaly s diskriminací v oblasti práce se potvrdila.

O chod domácnosti a rodinu se starají převážně ženy, proto pro sebe nemají tolik času, jako jejich partneři

Nejvíce času věnují péči o domácnost ženy ve věku od 28-37 let. Ze 17 z nich denně průměrně 6-8 hodin pracuje v domácnosti 5 z nich a 4-5 hodin 6 z nich. Hodinu a méně pracuje v domácnosti nejvíce mladých žen ve věk. kategorii 20-27 let. Z těchto žen nemá ještě ani jedna dítě, z toho vyplývá, že po narození dítěte se počet hodin zvýší.

Z 61 žen jen 10 žije bez partnera (graf 10). Z těchto 51 partnerů v domácnosti vůbec nepomáhá 8 z nich.

Velmi často a se vším pomáhá 13 mužů, průměrně se vším pomáhají 4 muži a velmi málo pomáhá 1 z nich. Ostatní muži mají na starost 1-2 činnosti. Nejvíce leží na mužích opravy v domácnosti - 6 x, 11 x mají muži na starost opravy a 1 činnost (nejčastěji vaření nebo luxování). S péčí o děti pomáhají 3 muži, další dva se starají o děti a zahradu. Jeden dělá s dětmi úkoly a jeden obstarává nákupy (tabulka 2).

Pokud vezmeme klasickou pracovní dobu 8 hodin a přičteme počet hodin věnovaný domácnosti vyjde nám, že : 26 žen pracuje 10-11 hodin denně, 19 žen – 12-13 hodin denně, 9 žen – 9 hodin denně a 7 žen – 14-16 hodin denně. Po přičtení 8 hodinového spánku zbývá volný čas pro ženu mezi 1 hodinou (práce v domácnosti 6-8 hodin) až 7 hodinami (práce v domácnosti hodinu a měnně).

⁵³ JACHANOVÁ, A. Microsoft a Citybank podporují sladění osobního a pracovního života. [online].Praha[cit. 2007-04-06]. Dostupné na WWW : <[http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1940640&als\[nm\]=1940605](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1940640&als[nm]=1940605)>.

⁵⁴ ČT24. Před polednem : Diskriminace žen na trhu práce [online]. [cit. 2007-03-13]. Dostupné na WWW : <http://www.ct24.cz/porady/pred_polednem/index_view.php?id=206245>.

Tento výpočet je jen orientační, protože se počítá s 8 hodinovou pracovní dobou a osmi hodinovým spánkem. Průměrně tedy pracují ženy 12 hodin denně (počítáno s horní hranicí počtu hodin).

Kromě 13 párů, kde se o práci dělí pracuje žena v domácnosti více a tím má i méně volného času pro sebe.

Podle studie Jany Bierzové – Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi (Sociologický ústav AV) se „ žena pracovním činnostem věnuje celkem čtrnáct hodin a více denně a má v průměru zhruba jen dvě hodiny volného času. Muži se věnují práci v zaměstnání a v rodině denně asi 12 a tři čtvrtě hodiny a mají tři hodiny volného času denně.“⁵⁵ Pokud vezmeme průměrný počet hodin ženy ve výzkumu Jany Bierzové pracují 14 hodin, v mém to je dvanáct hodin, odchylka může být daná mým malým vzorkem respondentů.

„Podle studie zhruba 14 % mužů se domácím pracím nevěnuje vůbec, 60 % mužů zhruba hodinu až dvě denně. Ženy, které by se vedle zaměstnání nevěnovaly domácnosti prakticky neexistují. Ženy, která chodí do zaměstnání stráví prací 8 hodin v zaměstnání a dalších šest hodin prací doma. Žena, která je doma s dětmi, má volného času ještě méně. Doba, po kterou pracuje pro rodinu a stará se o děti přesahuje 16 hodin denně. Pokud jsou doma s dětmi muži, věnují domácím činnostem 8,62 hodiny a k dobru mají sedm hodin volného času.

Práce v domácnosti jsou rozděleny více méně rovnoměrněji v rodinách, které zatím nemají děti a mezi lidmi, kteří jsou poměrně krátce spolu a nemají své partnery jisté a musí se „snažit“. Po narození dítěte se kyvadlo zatížení ve většině případů razantně přehoupne na stranu ženy.

Studie potvrzuje, že muži provádějí v rodině drobné opravy. Ty zajišťují ve dvou třetinách případů jen muži. Překvapivě je i vysoký podíl mužů, kteří nakupují. Někteří sociologové pokazují na to, že tento podíl může být dán tím, že muži chtějí mít pod kontrolou, co a za kolik se nakupuje a nesvěřují ženám peníze. V polovině domácnosti ale nakupují oba partneři společně. “⁵⁶

I pokud jde o nepomáhání v domácnosti došla jsem k podobným údajům. A to 14 % oproti 16 %, kde je rozdíl malý. V každé věkové kategorii je minimálně jeden muž, který ženě vůbec nepomáhá, nejvíce nepomáhají muži ženám ve věkové kategorii 38-47 let (3x) a 48-59 let (3x). Nejvíce muži pomáhají ženám ve věkových kategoriích 20-27 let a v kategorii 28-37 let, tedy

⁵⁵ VAVROŇ, J. *Ženy stráví denně 14 hodin prací*. [online]. Praha: Právo, 2006 [cit. 2007-04-06]. Dostupné na WWW : < http://www.novinky.cz/ekonomika/zeny-stravi-den-ne-praci-pres-14-hodin_92074_jaqd6.html >.

⁵⁶ Tamtéž

v partnerství/manželství, kde buď ještě nejsou děti anebo v partnerství/manželství, kde jsou pravděpodobně malé děti. Také opravy se vyskytly v činnostech mužů a to rovnou 17 x (6 x opravy, 11 x opravy + 1 činnost). „V praktickém životě je za chod rodiny a výchovu dětí odpovědná žena. Sociální a společenský tlak je vyvíjen především na ženu, aby zvládla jak profesi, tak rodinu, což snižuje její volný čas na minimum. Pokud to nezvládá, opět se všeobecně očekává, že se vzdá kariéry a zaměstnání ve prospěch rodiny, zatímco od muže se podobné oběti nevyžadují. Dětem se věnuje převážně žena, v třetině případů oba partneři. Přesto je malý posun, především v mladé, vzdělané generace se výrazně zvyšuje počet mužů, kteří chápou, že normální je se do domácích prací a péče o rodinu zapojovat rovnoměrně.“⁵⁷ Hypotéza – O chod domácnosti a rodinu se starají převážně ženy, proto pro sebe nemají tolik času, jako jejich partneři se potvrdila.

Pro ženy je nejdůležitější rodina

Z 61 žen má nejméně jedno dítě 41 žen. Posun mateřství do pozdějších let je patrný z dotazníků věkové skupiny 20-27 let. Ze 14 žen, nemá ještě ani jedna dítě. Ideální věk podle nich je mezi 26-30 rokem – tuto odpověď zvolilo 9 z nich. Ostatních 5 označilo 21-25 let. Období od 26-30 let označily nejčastěji také ženy ve věkové skupině 28-37 let a 38-47 let. Ženy ve věku 48-58 let označily nejčastěji věk 21-25 let. 18 žen mělo dítě v období, které samy uvedly, 22 žen mělo dítě dříve než uvedly a jen 3 ženy měly dítě déle než si myslí, že je pro ženu ideální. „Z výzkumu CVVM vyšlo, že více než polovina lidí se domnívá, že ideální věk matky při prvním porodu je mezi 25-29 lety. Každých šest respondentů ze sta si myslí, že nejvhodnější je věk 30 a více.“⁵⁸ Údaje se shodují pro věk 26 – 30 let se rozhodlo 64 % žen.

Pokud si ženy měli vybrat mezi volným časem a pracovním růstem 62 % z nich se rozhodlo pro volný čas. Pro více volného času se vyslovily zejména ženy s rodinou (od věkové kategorie 28 a výše). Svůj volný čas chtějí trávit s manželem, dětmi a blízkou rodinou, pět žen si chce odpočinout a nabrat sílu. Jen 2 ženy chtěly mít vedle rodiny čas na svůj

⁵⁷ VAVROŇ, J. *Ženy stráví denně 14 hodin prací*. [online]. Praha: Právo, 2006 [cit. 2007-04-06]. Dostupné na WWW : < http://www.novinky.cz/ekonomika/zeny-stravi-denne-praci-pres-14-hodin_92074_jaqd6.html >.

⁵⁸ ŠALAMOUNOVÁ, P. *Představy o ideálním věku pro zakládání rodiny a reálná data* [online]. Praha : Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2003 [cit. 2007-04-06]. Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100170s_ov30204a.pdf>.

koníček. Přesto, že se 23 žen rozhodlo pro pracovní růst 9 žen z tohoto počtu se tak rozhodlo z důvodu zabezpečení rodiny. Nejvíce žen se pro pracovní růst rozhodlo v nejmladší věkové kategorii – 20-27 let, tedy v kategorii, kde nemá ani jedna žena dítě.

Při dotazu na hodnoty měly ženy volný výběr, které samy vypíší, přesto se tři - čtyři hodnoty opakovaly nejčastěji. A to rodina, zdraví, přátele a peníze. Ve věkové kategorii 20–27 let byla na 1. místě nejčastěji – rodina (2x spojovaná s láskou)- 9x, poté zdraví - 3x, smysl života – 1x, víra – 1x.

Ve věkové kategorii 28-37 let na 1. místě taktéž rodina – 9x, samostatně děti se objevili na prvním místě - 3x, zdraví – 3x, 1x zábava, 1x láska.

Ve věkové kategorii 38-47 let na 1. místě zdraví – 10x, hned za zdravím 9 x rodina.

Ve věkové kategorii 48-58 let na 1. místě zdraví – 9x, spokojené manželství + víra v Boha - 1x, výchova dítěte – 1x.

Na 1. a 2. místě se střídalo většinou zdraví s rodinou. Důležitost zdraví společně s rodinou je chápáno, jako to nejcennější co máme.

Na 3. místě byly nejčastěji peníze – 17 x, zaměstnání – 14 x, přátelé – 6x, zdraví – 4x, klid v rodině – 3x.

Následující se na 3.místě umístili 1x – vzdělání , pohodlí, rodina, spokojenost, bezpečí, tolerance, výchova dětí, soukromí, bližní, spolehlivý partner, dobré vztahy s okolím, dobrý spánek, spořádaná domácnost, štěstí, klid, víra, úspěchy dětí.

Ani jedna žena nevynechala rodinu, děti, manžela/přítele nebo bližní rodinu v pořadí pro ní nejdůležitějších věcí. Rodina společně se zdravím je pro většinu žen nejdůležitější.

Výzkum společnosti CVVM – Hodnotové orientace české veřejnosti dokazují, že rodina je nejdůležitější. „*Tu na první místo postavily více než tři čtvrtiny dotázaných.*“⁵⁹

Hypotéza – Pro ženu je nejdůležitější rodina se potvrdila.

Ženám by vadilo, kdyby ony samy nebyly na rodičovské dovolené.

Celkově by nevadilo 27 ženám, aby jejich partner byl na rodičovské dovolené, 2 neví a 32 žen by bylo proti.

Nejčastější důvod proto, aby byl jejich partner doma s dítětem by bylo jejich větší finanční ohodnocení – 15 x, nepřerušit pracovní růst by si přály 4 ženy. Kdyby partner chtěl zůstat s dítětem doma nechali by je 3 ženy, 3 ženy si myslí, že by se partneři měli podílet stejným

⁵⁹ ČERVENKA, J. : *Hodnotové orientace české veřejnosti* [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2004 [cit. 2007-04-10]. Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100433s_ov50107.pdf>.

způsobem, jako ony. (tabulka 9). Aby partner zůstal na rodičovské dovolené s dítětem by nevadilo nejvíce mladším ženám – věková kategorie 20-27 let a také ženám ve věku od 38 do 47 let.

Podobný výzkum na důvody otce na rodičovské dovolené provedla společnost CVVM. „ Jako první důvod bylo nejčastěji uváděno to, že „muž je nezaměstnaný a nemůže sehnat práci, zatímco žena ano“. Jako druhý byl opět vybrán důvod ekonomický, a sice, že žena má lépe placenou práci. Až jako třetí důvod byly nejčastěji zmiňovány zdravotní problémy manželky/partnerky.

Výběr důvodů koresponduje s věkem , pokud se jedná o důvody ekonomické (lidé od 30 do 59 let častěji volí první dva důvody než lidé do 30 a nad 60 let). U třetího důvodu (zdravotních problémů) však tato souvislost prokázána nebyla. Podle vzdělání první důvod uvádějí nejčastěji vysokoškolsky vzdělaní lidé a lidé se středoškolským vzděláním bez maturity (včetně vyučených), ale druhý důvod vybírali vysokoškoláci relativně nejméně často (pod 40 %, ostatní nad 40 %). Rovněž výběr zdravotních problémů souvisí se vzděláním. Více je uváděli lidé s maturitou a vysokoškolským vzděláním, než se základním a středním bez maturity či lidé vyučení. “⁶⁰

Necelá polovina žen by souhlasili s tím, aby jejich partneři byly na rodičovské dovolené. Toto číslo mě překvapilo, ale podobný výsledek má již výzkum z roku 1994 (Rodina 1994). „Celkově se muži ve svém postoji k možné záměně rolí projevují jako více konzervativní v porovnání s ženami.“⁶¹

„V současné době tvoří muži asi 1,35 procenta všech osob, které pobírají rodičovský příspěvek.“⁶²

Hypotéza – Ženám by vadilo, kdyby ony samy nebyly na rodičovské dovolené se potvrdila.

⁶⁰ MAŘÍKOVÁ, H. : *Postoje populace k rodičovské příp. otcovské dovolené mužů* [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2003 [cit. 2007-04-10]. Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100220s_eu30514b.pdf>.

⁶¹ MAŘÍKOVÁ, H. *Muž v rodině : demokratizace sféry soukromé*. Praha: Sociologický ústav. 1999.

⁶² ČTK : *Otec na rodičovské dovolené* [online]. [cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW : <http://www.novinky.cz/zena/deti/otec-na-rodicovske-dovolene_84582_rlhb.html>.

Závěr

Záměrem mé práce bylo popsat ženu v oblasti rodiny a zaměstnání. Rozsah bakalářské práce neposkytuje dostatečnou míru prostoru, která by byla třeba k postihnutí uceleného obrazu o současné ženě. Snažila jsem se popsat to nejvýraznější z této oblasti.

Součástí práce byl i výzkum. Přestože je výzkum menšího rozsahu, velmi si ho cením. Nejen, že mě bavilo zpracování dotazníků, protože co žena, to jiná odpověď a jiný názor, ale pro mě bylo také zajímavé vědomí toho, že jsou to opravdu názory žen z mého okolí. Zkušenost s výzkumem byla moje první, takže je přirozené, že při zpracovávání výsledků jsem si říkala, že jsem mohla tu a tu otázku položit jinak, nebo mě napadaly nové otázky, které by mě ještě zajímaly. Také jsem měla problémy s potvrzováním určitých hypotéz, protože jsem nenašla jiný odpovídající výzkum, ale snažila jsem se co nejadekvátnější porovnání. Přesto jsem s výzkumem spokojena. Bylo by velmi zajímavé, kdyby se provedl podobný výzkum speciálně upravený pro muže a mohlo dojít k porovnání názorů mužů a žen.

Z výsledků výzkumu můžu obecně říci, že se ženy opravdu setkávají s diskriminací v zaměstnání. Pokud se potencionální zaměstnavatel zeptá na osobní otázky týkající se rodiny cítí to necelých 70 % žen, jako diskriminující. To ukazuje na vysokou citlivost žen na diskriminaci. Přesto, že jsou ženy znevýhodněny nezpochybnitelným faktem je, že je určitá snaha o to, aby se v ČR začaly praktikovat nové možnosti v oblasti práce, které by mohly využívat ženy na rodičovské dovolené (zkrácena pracovní doba, práce z domova, stlačený pracovní týden apod.).

Přestože ženy pracují stejně jako muži, povinnosti týkající se péče o domácnost a děti zůstávají převážně ženám. V mém výzkumu byl vidět jen částečný posun v pomoci mužů v domácnosti. Je pravda, že nejčastěji se o práci dělili mladší ročníky (do 37-ti let, z 31 partnerství se o práci v domácnosti spravedlivě dělí 8 z nich), což by ukazovalo na posun v chápání dělby práce, současné byl ale v každé věkové kategorii muž, který své partnerce vůbec nepomáhal v domácnosti.

Přestože se ženy setkávají s diskriminací, možná se právě proto nechtějí vzdát svých pracovních pozic a necelá polovina žen by souhlasila, aby jejich partner byl na rodičovské dovolené doma s dítětem. Myslím, že by bylo zajímavé tento údaj dále zkoumat, protože podle mého mínění by se jen málo žen doopravdy vzdalo své rodičovské dovolené.

Přesto, že by si žena chtěla podle těchto údajů budovat svoji kariéru je pro ní rodina, partner a děti nejdůležitější. Tu většina žen umístila v hierarchii hodnot na první místo. Další důležitou hodnotou bylo pro ženu zdraví a na třetím místě se střídaly peníze a zaměstnání.

Co z toho všeho plyne? Ženy chtějí na pracovním poli dosáhnout určitých výsledků, současně chtějí být mámy a partnerky a kvůli rodičovské dovolené se nechtějí úplně vzdát svého zaměstnání.

Čím by mohla být má práce přínosná? Mohla by napomoci firmám a dalším zaměstnavatelům naznačit, že ženy nechtějí být podceňovány, znevýhodňovány a jejich životním snem není být jen doma s dětmi. Je důležité, aby se zaměstnavatelé v České Republice snažili vyjít ženám vstříc, jako je to jinde v evropských státech a bylo by dobré, kdyby i sám stát ocenil zaměstnavatelé, které se o to snaží. Český zaměstnavatel by měl začít oceňovat loajalitu pracujících žen – matek.

Myslím, že se mi popsat ženu v oblasti rodiny a práce podařilo. Jak už jsem psala výše, rozsah práce mi neposkytl dostatečný prostor pro popsání všech aspektů tematiky, ale to nejvýraznější jsem podle svého mínění popsala.

V úvodu práce jsem psala o své prababičce a babičce. Uvědomuji si, že oproti nim máme určitou výhodu. A to výhodu volby. Můžeme si ve většině případů vybrat, zda svůj život budeme směřovat k sladění pracovních a rodičovských povinností, či zda si vybereme jednu oblast, která je našemu srdci bližší.

Použitá literatura :

Monografické publikace

KŘÍŽKOVÁ, A. Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech. In ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., aj. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České Republice*. Praha: Sociologický ústav. 2002. s. 13 -25. ISBN 80-7330-026-5.

Český statistický úřad. *Ženy a muži v datech 2005*. Praha: 2005. ISBN 80-250-1092-9.

Český statistický úřad. *Statistická ročenka 2006*. Praha: Scientia spol. s.r.o., 2006. ISBN 80-250-1258-1.

Český statistický úřad. *Statistická ročenka 2005*. Praha: Scientia spol. s.r.o., 2005. ISBN 80-250-1080-5.

ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav. 2002. ISBN 80-7330-026-5.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0139-7.

FRANK, P., PLESKOVÁ, K. aj. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno: Nesehnutí. 2004. ISBN 80-903228-4-0.

KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., ČERMÁKOVÁ, M. aj. *Sexualizována realita pracovních vztahů – Analýza sexuálního obtěžování v České Republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7.

MAŘÍKOVÁ, H. *Muž v rodině : demokratizace sféry soukromé*. Praha: Sociologický ústav. 1999. ISBN 80-85950-69-3.

MURESAN, I., NIMIRCIAG, R. Workshop: Diskriminace a nerovnosti na trhu práce a jak je odstanit. In *Jak na nezaměstnanost a diskriminaci žen ? Prakticky a takticky!* Praha : Evropská kontaktní skupina v ČR. 2005. s. 37-40.

VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-18-0.

Elektronické dokumenty

ČADOVÁ-HORÁKOVÁ, N. : *Spokojenost s jednotlivými aspekty práce* [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění [cit. 2007-04-02]. Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100530s_eu51115.pdf>.

ČERVENKA, J. *Co děláme ve svém volném čase ?* [online] Praha: Centrum veřejného mínění, 2004 [cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100351s_oz40426.pdf>.

ČERVENKA, J. : *Hodnotové orientace české veřejnosti* [online] Praha : Centrum veřejného mínění, 2004 [cit. 2007-04-10]. Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100433s_ov50107.pdf>.

Česká tisková kancelář. *Češi mezi třemi nejhoršími v rozvodovosti v EU* [online]. Praha, 2006 [cit. 2007-03-01]. Dostupné na WWW : <http://www.novinky.cz/eu/cesi-mezi-tremi-nejhorsimi-v-rozvodovosti-v-eu_85336_aoja6.html>.

Český statistický úřad. *Sňatečnost* [online]. Praha [cit. 2007-02-01]. Dostupné na WWW : <<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/snatecnost>>.

- Český statistický úřad. *Vývoj obyvatelstva České republiky v roce 2005 : Porodnost a plodnost* [online]. Praha [cit. 2007-02-01]. Dostupné na WWW : <http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/publ/4007-06-v_roce_2005>.
- ČT24 : Před polednem : *Diskriminace žen na trhu práce* [online]. [cit. 2007-03-13]. Dostupné na WWW : <http://www.ct24.cz/porady/pred_polednem/index_view.php?id=206245>.
- ČTK : *Otec na rodičovské dovolené* [online]. [cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW : <http://www.novinky.cz/zena/deti/otec-na-rodicovske-dovolene_84582_rllhb.html>.
- Genderová informační a tisková agentura : *Segregace na trhu práce* [online]. Praha [cit. 2007-03-01]. Dostupné na WWW : <<http://www.ta-gita.cz/genderovy-slovnicek/?description=MTEwMDEx>> .
- GOLA, P. *Mateřství a práce ? Zkrácené pracovní úvazky* [online]. [cit. 2007-03-13]. Dostupné na WWW : <<http://www.mesec.cz/clanky/materstvi-a-prace-zkracene-pracovni-uvazky/>> .
- GOLA, P. *Zájem o práci na zkrácený úvazek v Evropě roste* [online]. [cit. 2007-03-28]. Dostupné na WWW : <<http://www.finexpert.cz/Prace-studium/Zajem-o-praci-na-zkraceny-uvazek-v-Evrope-roste/sc-36-sr-1-a-5427/default.aspx>>.
- HAŠKOVCOVÁ, H. *Reprodukční preference a bezdětnost v české společnosti ve světle kvantitativních dat* [online]. Praha: Sociologický ústav [cit. 2007-03-01]. Dostupné na WWW : <www.soc.cas.cz/projects/cz/15/34/Fenomen_bezdetnosti-v-kontextu-socialnich-zmen-v-ceske-spolecnosti.html>.
- JACHANOVÁ, A. Microsoft a Citybank podporují sladění osobního a pracovního života [online]. Praha [cit. 2007-04-06]. Dostupné na WWW : <[http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1940640&als\[nm\]=1940605](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1940640&als[nm]=1940605)>.
- JOUZA, L. *Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů* [online] Praha, 2004 [cit. 2007-03-29]. Dostupné na WWW : <<http://www.profit.cz/clanek.php?iArt=10188>> .
- JURAJDA, Š. *Ženy versus muži na trhu práce : trocha empirie* [online] Praha : Seminář České ekonomické společnosti, 2000 [cit. 2007-01-03]. Dostupné na WWW : <<http://www.cse.cz/old/seminare.html>>.
- KLEPÁČOVÁ, M. *Analýza návrhů otců na svěřením dítěte do výchovy* [online] Praha, 2004 [cit. 2007-03-09]. Dostupné na WWW : <http://www.iustin.cz/files/bpmk_ank.doc>.
- MAŘÍKOVÁ, H. : *Postoje populace k rodičovské příj. otcovské dovolené mužů* [online]. Praha: Centrum veřejného mínění, 2003 [cit. 2007-04-10]. Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100220s_eu30514b.pdf>.
- MPSV. *Rovnost mužů a žen* [online]. Praha [cit. 2007-02-15]. Dostupné na WWW : <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=195>>.
- MPSV: *Se sexuálním obtěžováním se v práci setkala čtvrtina lidí* [online]. Praha [cit. 2007-03-09]. Dostupné na WWW : <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=763>>.
- PETRÁŠOVÁ, L. *Uklízíte ?* [online] Praha: MF Dnes, 2006 [cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW : <http://ona.idnes.cz/uklizite-mozna-jste-ve-vztahu-prohrala-boj-o-moc-fua/ona_vztahy.asp?c=A060925_111733_ona_vztahy_ves>.
- Práce v ČR . *Co je to diskriminační požadavek.* [online]. [cit. 2007-02-15]. Dostupné na WWW : <<http://pracevcr.cz/?idl=59&pomid=139>>.
- PROCHÁZKOVÁ, K. *Role mužů a žen.* [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2006 [cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100627s_ov61208.pdf>.
- PROCHÁZKOVÁ, K. *Svatby v naší společnosti* [online]. Praha : Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2006 [cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100625s_ov61129.pdf>.

ŠALAMOUNOVÁ, P. *Představy o ideálním věku pro zakládání rodiny a reálná data* [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2003 [cit. 2007-04-06].
Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100170s_ov30204a.pdf>.

ŠAMANOVÁ, G. *Diskriminace v zaměstnání a role práce, partnerských vztahů a společenského vyžití v celkové spokojenosti se životem* [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2003 [cit. 2007-04-02].
Dostupné na WWW : <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100221s_OV30514a.pdf>.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.[online].[cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW :
<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>>.

Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. [online]. [cit. 2007-04-12]. Dostupné na WWW :
<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>.

VAVROŇ, J. *Ženy stráví denně 14 hodin prací* [online]. Praha: Právo, 2006 [cit. 2007-04-06]. Dostupné na WWW : <http://www.novinky.cz/ekonomika/zeny-stravi-denne-praci-pres-14-hodin_92074_jaqd6.html>.

Novinové články

KOUBOVÁ, K. *Menší firmy ženám nepřejí* [online]. Praha: archiv MF DNES, 2006 [cit. 2007-02-15].
Dostupné na WWW : <<http://mfdnes.newtonit.cz/default.asp?cache=392788>>.

Českobudějovický deník. Inzerce. č.53, 3.3.2007, s. 26. ISSN 1802-07-98.

Příloha I. – Dotazník k výzkumu

Dobrý den,

jmenuji se Michaela Fajtová a jsem studentka Jihočeská univerzity Teologické fakulty oboru Sociální a charitativní práce. Ve své bakalářské práci se zabývám tématem – Postavení ženy na trhu práce. **Získané údaje jsou anonymní !**

Velmi děkuji za zodpovězení tohoto dotazníku.

DOTAZNÍK

Určen pracujícím ženám od 18 let, správnou odpověď označte křížkem nebo vypište.

1) Kolik je Vám let ? _____

2) Pracujete na :

- a) plný pracovní úvazek
- b) zkrácený pracovní úvazek
- c) pracujete doma
- d) jiné, **prosím vypište :** _____

3) Jakou máte pracovní dobu ?

- a) stálou pracovní dobu
- b) práci na směny
- c) pružnou pracovní dobu
- d) jinou, **prosím vypište :** _____

4) Jste spokojená s pracovní dobou i úvazkem ?

- a) ano s obojím
 - b) s pracovní dobou ano, s úvazkem ne
 - c) s úvazkem ano, s pracovní dobou ne
 - d) ani s jedním, proč : _____
-

5) Co je pro Vás nejdůležitější v životě ? Napište prosím podle pořadí. :

1. _____
2. _____
3. _____

6) Byla jste někdy diskriminovaná z důvodu svého pohlaví ?

- a) ne
- b) ano , prosím vypište **od koho a v jakých situacích** :

7) Setkala jste se s diskriminací v zaměstnání ?

- a) ano
- b) ne (přeskočte otázku č. 8)

8) S jakou formou diskriminace jste se setkala ? (Můžete zvolit i více možností)

- a) nerovné zacházení
- b) nerovné možnosti při přijímacím pohovoru
- c) sexuální obtěžování
- d) nerovné platové podmínky pro ženy a muže
- e) jiné, vypište : _____

9) Pripadala by ste si diskriminovaná, kdyby se Vás při přijímacích pohovorech zeptali jestli plánujete v nejbližších letech odchod na rodičovskou dovolenou ?

- a) ano
- b) ne

10) Jste ochotna pracovat přesčas ?

- a) ano , z jakého důvodu : _____
- b) ne, z jakého důvodu : _____

11) Myslíte si, že jsou muži vzhledem ke svému pohlaví při přijímacích pohovorech zvýhodněni ?

- a) ano, z jakého důvodu : _____
- b) ne

12) Máte stejné finanční ohodnocení, jako kolega na stejné pracovní pozici ?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím
- d) není muž na stejné pozici

13) Jaký čas denně(průměrně) věnujete péči o domácnost ?

- a) více než 8 hodin
- b) 6 – 8 hodin
- c) 4 – 5 hodin
- d) 2 – 3 hodiny
- e) hodinu a méně

14) Žijete s partnerem/manželem v domácnosti ?

- a) ano
- b) ne (přeskočte otázku č. 15 a 16)

15) Pomáhá Vám manžel/partner s péčí o domácnost ?

- a) ano
- b) ne (přeskočte otázku č. 16)

16) S čím pomáhá a jak často ?

17) Kdy myslíte, že je ideální čas pro ženu mít dítě ?

- a) do 20 let
- b) mezi 21 – 25 lety
- c) mezi 26 – 30 lety
- d) mezi 31 – 40 lety
- e) 41 a více let

18) Pokud už dítě / děti máte v kolika letech se Vám první dítě narodilo ?

19) Vadilo by Vám, kdyby na rodičovské dovolené byl Váš partner ?

- a) ano (přeskočte otázku č. 20)
- b) ne
- c) nevím

20) Z jakého důvodu by Vám to nevadilo ?

- a) vaše větší finanční ohodnocení než partnerovo
- b) nepřerušování pracovního růstu
- c) nechcete na rodičovskou dovolenou
- d) jiný důvod, **prosím vypište který :** _____

21) Pokud byste měla možnost pracovního růstu a zvýšení platu, ale musela byste trávit více času v práci (více jak 8 hod. denně), pro co byste se rozhodla ?

- a) pro pracovní růst a vyšší plat, proč : _____
- b) pro více volného času, proč : _____

22) Jaká je Vaše profese ?

_____.

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku.

ABSTRAKT

FAJTOVÁ, M. Rodina a zaměstnání současné české ženy. České Budějovice 2007. Bakalářská práce, Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. Markéta Elichová, Ph.D.

Klíčové pojmy : žena, rodina, zaměstnání, diskriminace, dělba práce v domácnosti, rodičovská dovolená

Cílem mé práce je popsat ženu v oblasti rodiny a zaměstnání. K nastínění této problematiky jsem využila sociologických poznatků týkajících se například stupně rozvodovosti, počtu dětí narozených do nesezdaných partnerství anebo čistě bezdětností.

Mezi hlavní body mé práce patří statické údaje o zaměstnanosti žen a různé druhy diskriminace, kterými ženy mohou být vystaveny před vstupem do zaměstnání a posléze v něm.

Práce také obsahuje výzkum zabývající se názory žen ohledně jejich postavení v rodině a zaměstnání. Například mě zajímalo, nakolik se ženy věnují domácím pracím a zda-li jim partneři pomáhají. Dále jsem se snažila zjistit, do jaké míry jsou spokojeny s prací a jestli se již setkaly s diskriminací.

ABSTRACT

FAJTOVÁ, M. Family and Employment of the Modern Women. České Budějovice 2007. Senior Thesis, The University of South Bohemia in České Budějovice. The Faculty of Theology. Department of Practical Theology. Supervisor Mgr. Markéta Elichová, Ph.D.

Key words: woman, family, employment, discrimination, division of labour in a household, parental leave

The aim of the Thesis is to describe a woman in the family and employment sphere. For outlining this problem, I analysed the findings of sociology related to the divorce rate, number of children born to partners who are not married or purely to the childlessness.

Among the main points of my thesis belong the statistical data on the women's employment and the different kinds of discrimination women could be exposed to when entering the employment and while being employed.

The Thesis also contains the research which deals with the women's views on their position in the family and the workplace. I was interested for example to what extent women devote their time to do the housework and whether their partners help them. Furthermore, I tried to find out to what extent women are content with their job and whether they have already encountered the discrimination.