

Sociokulturní problematiky nerovného postavení žen a mužů v dělbě práce

Marek Merhaut

Od samého počátku společenských kooperací se v jejich rámci rozvíjela tzv. přirozená dělba práce podle vrozených sklonů a schopností lidí. Pracovní činnosti se dělily mezi muže a ženy, staré a mladé. Efektem této specializace byl růst produktivity práce, který se projevoval ve větším množství vyrobených statků. V procesu společenské dělby práce se lidé rozdělili na zemědělce a pastevce, později se oddělila řemeslná výroba a proces specializace na jednotlivé činnosti byl završen rozvojem obchodu a služeb. Historicky mladší je dělba práce v rámci pracovních operací, která vznikla s manufakturní výrobou a je založena na technickém rozvoji. Dělbá práce má také teritoriální aspekty a rozdílné výrobní podmínky vedou k ekonomické specializaci jednotlivých oblastí. Tento proces přerostl i hranice státně osamostatněných celků a je označován za mezinárodní dělbu práce (Vlček, 2005).

Pohled na stav zkoumané problematiky z historického kontextu

V každé etapě historie se mluví o tom, že hlavní činností ženy je práce v domácnosti. Žena je ta, jež má mateřské povinnosti, které znamenají, že se musí vzdát jiné práce. Mateřství je usedlá činnost a nevyžaduje mnoho energie a síly. Oakleyová (2000) předkládá názor, že žena nemá fyzickou sílu a energii jako muž, a proto nemůže dělat některé mužské činnosti. Tyto předpoklady podporují argumenty, že v lidské společnosti je dělba práce mezi mužem a ženou nutná. Pokud bychom měli vycházet ze studie profesora George Murdocka, který zkoumal různé kultury a v nich začlenění mužů a žen do určitých druhů činností, utvrdíme se v tom, že každá kultura má své principy, podle kterých dělí činnosti na ty, které jsou vhodné pro muže a které pro ženy (Nagl-Docekal, 2007). Ve většině kultur jsou typickými činnostmi mužů lov, rybolov, stavba člunů, výroba zbraní, práce se dřevem. Typickými činnostmi žen jsou mletí zrna a nošení vody. Existují ale i činnosti, které jsou společné pro obě pohlaví, těmito činnostmi jsou například nošení břemen, pěstování rostlin, obdělávání půdy a péče o úrodu a sklizeň. Snad každý muž si myslí, že ženská práce v domácnosti není nic náročného. V tom se ale mylí, protože například donést vodu, když se zdroj vody nachází mimo domácnost, vyžaduje tolik energie, jako když muži kácí stromy (Oakleyová, 2000).

Z těchto poznatků docházíme ke zjištění, že bychom neměli posuzovat mužskou práci za „těžkou“ a ženskou práci za „lehkou“, jelikož obě vyžadují dostatek síly a energie. Je třeba se zamyslet nad tím, že ne v každé kultuře dělají pouze muži činnosti, které jsou typicky mužské. Jsou případy, kde i ženy jsou schopny a nuceny dělat činnosti mužů. Tak například ženy domorodců z Austrálie vykopávají kořeny a loví malá zvířata. V Africe zase půdu obdělávají pouze ženy, dále sbírají dřevo na oheň, muži se soustředí na kácení stromů a lov zvířat. V africké kultuře se ženy zabývají obchodem. Je pro ně velmi důležitý a často důležitější než domov. Za druhé

světové války musely ženy přebírat mužské práce, které vyžadovaly fyzickou sílu a mechanické schopnosti. Muži bojovali ve válce, a tudíž nebyl nikdo, kdo by takové práce dělal. V některých kulturách se i ženy účastnily bojů. Například Amazonky byly pyšné na to, že našly uplatnění ve vojenském, a rády se tím chlubily. Od druhé světové války také došlo k nárůstu počtu žen na pozicích v kancelářích. Sekretářské profese nevyžadují vysoké vzdělání a nároky v těchto profesích jsou šité na míru ženám. Ne každý si dokáže představit muže na pozici sekretáře, i když v dnešním moderním světě tuto pozici obsazují i muži. Muži okupují spíše profese, které poskytují vysokou prestiž, odbornost a vysoký příjem. V roce 1966 se mezi manažery v Británii uplatnilo téměř 87 % mužů a jen 13 % žen. V oborech jako jsou strojírenství a elektrotechnika se v roce 1968 v Británii uplatnilo pouze 17 % mužů a ženy zabíraly 48 %. Ve Velké Británii se v roce 1969 na pozicích v technických oborech uplatnilo 77 % mužů a jen 7 % žen. V těchto několika zmíněných příkladech profesí jsou ženy odměňovány stejně jako muži, v jiných případech tomu tak není. Jsou tam systematicky propleteny ukazatele jako odbornost, finanční odměňování, gender a prestiž. Ukazatelem tohoto propojení je fakt, že v roce 1950 bylo v USA devět desetin žen soustředěno hlavně na kancelářskou práci, učitelství a pečovatelsví. V těchto profesích ve stejných letech pracovalo ve Spojených státech amerických pouze 12 % mužů.

Žena a její kariéra

Pro ženy vždy bylo a doposud je typické, že jejich kariéra byla a je přerušovaná. Žena nepracuje od ukončení studia až po odchod do důchodu jako muž. Její kariéra je rozdělena do několika fází. Jednou z fází je ta, která trvá od ukončení studia do narození dítěte. Další fáze je období, kdy je její dítě malé a ona práci opustí úplně nebo alespoň částečně. Do práce na plný úvazek nastupuje až v době, kdy jde její nejmladší dítě do školy a ona se může práci věnovat naplno až do odchodu do důchodu. Když si žena vybírá své povolání, záleží na jejím věku.

Pokud je mladá a má nedávno ukončené studium, vybírá si povolání, které jí uspokojí a které je bližší „ženskému“ povolání. A tím může být například již zmíněná kancelářská profese. Existují ale i ženy, které si vybírají „mužské“ profese.

V tomto případě jsou to ženy, které mají typicky mužské vlastnosti. Těmi jsou převážně iniciativa, agresivita a vytrvalost. Dalším faktorem pro výběr povolání je vzdělání. Na světě je více negramotných žen než mužů, je tedy pro ženy těžší si vybrat povolání, ve kterém nebude potřebovat vysoké vzdělání. Důvodem, proč ženy nedosahují vyššího vzdělání je fakt, že si daleko častěji pořizují rodinu v mladém věku svého života. V roce 1967 v Británii tvořily ženy dvě pětiny studentů vstupujících na vysoké školy, ale mezi absolventy jich nebyla ani třetina. Vzdělání bylo dlouho považováno za důležitější pro chlapce než pro dívky, protože muž je ten, který živí rodinu a tudíž musí mít vysoké vzdělání, aby měl profesi na vyšší úrovni a jeho plat tomu odpovídal. Jakmile tomu bylo v minulosti naopak, že žena pracovala na vyšší úrovni a její příjem byl vyšší než mužův, dívali se na ni lidé jako na nezodpovědnou ženu, pro kterou je práce na prvním místě. V dnešní době se taková pozice ženy na trhu bere jako samozřejmost, nikdo se nepozastaví nad tím, když muž je na rodičovské dovolené a žena je ta, která živí rodinu.

Vztah rodiny (ženy) a zaměstnání ve společnosti

Jak se žena postaví k práci a rodině, závisí pouze na ní. V pozadí stojí zájmy jednotlivých sociálních aktérů žijících v různých formách rodinného života. Těmito „aktéry“ jsou odbory, zaměstnavatelé, velké firmy a stát. Je to zřejmé, neboť v dnešní moderní společnosti se trh práce, rodina a stát vzájemně ovlivňují. Pro ženu je důležité sladit práci a rodinu, když chce mít oboje.

Mnoho žen si chce budovat kariéru a přitom mít rodinu. Musí si svůj čas rozdělit na povinnosti v rodině a povinnosti v zaměstnání. Ve spoustě případů mají ženy stále více povinností a méně volného času. Ti, kdo budují sociální stát, jsou znepokojeni

stavem, kdy disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním narůstá. Existují různé firmní programy sociální politiky, které umožňují zaměstnancům, zejména ženám, nastoupit do zaměstnání a zůstat v něm do doby, než bude žena chtít mít rodinu. Také umožňují ženám se do práce vrátit po mateřské dovolené a zajistit, aby rodinné povinnosti automaticky neznamenal skončení ženina pracovního poměru. Rozvíjejí se též firmy, které se snaží pomoci svým zaměstnancům kombinovat pracovní a rodinný život tím, že pro ně vytvářejí různá rodinná opatření.

Problém harmonizace rodiny a zaměstnání je ovlivněn obecnějšími hodnotami a zájmy. Záleží na rozdělení povinností v rodině mezi její jednotlivé členy. Obecně se od ženy očekává, že by měla být doma, starat se o děti a domácnost a pokud by chtěla pracovat, tak by měla být neprovdaná. Od těchto žen se tedy očekává, že až se vdají a narodí se jim první dítě, trh práce opustí a vrátí se na něj, až děti dorostou. Předpokladem pro harmonizace rodiny a zaměstnání je mimo jiné snaha o rovné podmínky pro muže a ženy jak v zaměstnání, tak i v rodině. Otázkou také zůstává, jak velkou překážkou jsou rodina a děti pro pracovní kariéru ženy (Hartmut, 2006).

Rodina, zaměstnání a volný čas

Rodina, zaměstnání a volný čas spolu v dnešní moderní společnosti úzce souvisí. Tyto prvky se navzájem ovlivňují. Každý z těchto prvků je ovlivňován i společenskými procesy, jako jsou například modernizace či globalizace. Většina lidí v produktivním věku dělí svůj čas mezi rodinu a práci. Povinnosti v rodině ovlivňují povinnosti v zaměstnání a naopak. Pro většinu občanů některých evropských zemí je charakteristický nedostatek času mimo zaměstnání, který je daný převážně angažovaností v zaměstnání. Hartmut (2006) předkládá názor, že angažovaností v zaměstnání rozumíme různé služební cesty, přesčasy, práce o víkendech a spoustu dalších povinností. Deficit času platí převážně pro osoby, které mají vysokoškolské vzdělání a jsou zaměstnané na vyšších pozicích, ať už to jsou manažerské nebo expertní práce. Tento problém se však týká i zaměstnanců na nižších pozicích s nižším platem, jelikož se snaží své nižší příjmy doplňovat jinými příjmy, například druhým zaměstnáním, různými nezdaněnými příjmy za práce, které jsou vykonávány mimo oficiální trh práce, apod. Úbytek času pro rodinu, který je způsobený nároky na výkon v zaměstnání, má značný vliv i na rodinu jako takovou. Mimopracovní čas spolu rodina tráví velice málo, nebo netráví vůbec, protože její členové (živitelé) jsou svým pracovním životem zcela vytíženi (Hartmut, 2006). Pokud se soustředíme na rovnováhu mezi pracovním a volným časem a na harmonizaci mezi rodinnými a pracovními povinnostmi, je tato často

chápána jednostranně. Za řešení se považuje rozšíření času pro plnění rodinných povinností, poskytování různých podpor zaměstnancům, ať už se jedná o službu nebo finanční příspěvek a tím rozšíření jejich volného času. Ne ve všech firmách to funguje, ale téměř vždy za tyto benefity požadují firmy zpětné nároky. Má-li se najít řešení, je potřeba uvažovat o změně ve firemní kultuře a organizační struktuře firmy. Snahy o překonání problémů mezi rodinou a prací mají na starosti hlavně změny v povaze práce a formách zaměstnání, změny v postavení žen v rodině a v preferencích zaměstnaných osob, mužů i žen. Je třeba zmínit především vstup žen na trh práce.

Vstup žen na trh práce

Proč bylo potřeba, aby ženy vstoupily na trh práce? Je to hlavně z důvodu, že příjem jednoho člena rodiny nestačil a ani v dnešní době stále nestačí na obživu celé rodiny. Ženy na trh vstoupily také z důvodu, že rostl sektor služeb, který potřeboval ženskou pracovní sílu. Další důvod byla emancipace žen, které se chtěly vyrovnat mužům a být na stejných pozicích jako oni. Sirovátka (2006) předpokládá, že je třeba se pozastavit nad tím, proč ženy stále častěji než muži opouštějí trh práce a obtížněji se na něj vrací. Především je to z rodinných důvodů, např. z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou nebo z důvodu péče o příslušníka rodiny. Jakmile žena vstoupí na trh práce, vede to ke slábnutí angažovanosti v rodině. Z toho vyplývá, že se vytváří tlak na muže, aby se v rodině svým výkonem vyrovnal výkonu ženy. Svým zaměstnáním ženy získávají svůj vlastní příjem a dokážou se spolehnout na sebe v případě zabezpečení ve stáří nebo v případě rozvodu (Sirovátka, 2006). Nutí je to také hledat rovnováhu mezi rodinným a pracovním životem. Potřeba hledat tuto rovnováhu v dnešní době platí více pro ženy než muže, zejména pro ženy samoživitelky.

Rodiny a jejich strategie

Oba partneři se snaží docílit sladění rodiny a zaměstnání. Dopomáhají jim k tomu jejich strategie, kterými mohou být:

- zajištění hlídání pro děti - v dnešní době existují různá zařízení, kde rodičům děti pohlídají (družiny, školky), některé rodiny si pořizují chůvy, mohou ale využít i zařízení, která jsou dotovaná zaměstnavatelem (např. dětské skupiny apod.);
- rozdělení rolí uvnitř rodiny, které záleží na angažovanosti v práci;
- přijímání nestandardních pracovních dob a pracovního režimu.

Zaměstnavatelé a jejich strategie

V minulosti bylo zvykem, že se o rodinu starala žena a muž chodil do práce. V dnešní době je tomu jinak. Ženy jsou zaměstnané na různých pozicích, včetně manažerských, a tak se firmy stávají závislé nejen na

mužské práci, ale také na ženské pracovní síle. Musí se také vyrovnat s tím, že na rodičovskou dovolenou odchází i muži. Zaměstnavatelé si musí položit několik otázek, např. jak zajistit, aby pracovníci byli produktivní. Zaměstnanec naopak zajímá, jak splní svoje rodinné povinnosti.

Stále se předpokládá, že rodinný život má na pracovní život vliv spíše negativní, než pozitivní. Zaměstnavatelé očekávají, že žena zůstane doma s nemocným dítětem, bude soukromě telefonovat, nebude chtít pracovat přesčas, apod. V poslední době ovšem firmy začínají rozumět tomu, že jejich zaměstnanci budou pracovat produktivněji, pokud budou mít dostatek času na svůj rodinný život. Některé firmy se proto v rámci firemní kultury snaží o vytvoření rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem. Pokud je firemní kultura i politika vstřícná k osobnímu životu zaměstnanců, může to být jejich motivací k vyššímu výkonu a kvalitě práce. Sirovátka (2006) uvádí, že firmy nabízejí zaměstnancům upravenou pracovní dobu, místo výkonu práce, ale např. jim umožňují v případě mateřské dovolené zůstat s dětmi déle doma a garantují jim návrat do práce. Pokud harmonizovat sféru práce a rodiny přicházejí i „z vnějšku“ a jsou důsledkem tří základních vlivů: demografického vývoje, ekonomických zřetelů, jimiž se řídí jednotlivé firmy, a ideologické perspektivy sociálního státu a jeho potřeb. Diskuse o vztahu zaměstnání a rodiny je nepochybně i diskusí o rovnosti mužů a žen. Mnohé z aktivit směřovaných k harmonizaci vztahu mezi rodinou a zaměstnáním posilují genderovou rovnost podporou vstupu žen na trh práce a schopností se na něm nejen udržet, ale i budovat si úspěšnou kariéru (Sirovátka, 2006).

Zaměstnanost žen dle úrovně vzdělání a věkové skupiny

Sirovátka (2006) dále uvádí vzdělání jako velmi důležitý faktor pro zaměstnanost. Míry zaměstnanosti jsou obecně mnohem vyšší u vzdělanějších žen než u žen z nižších vzdělanostních skupin, a to jak v případě částečných, tak i v případě plných úvazků (Sirovátka, 2006). Ženy s nižším vzděláním např. žádají od svých zaměstnavatelů více pracovních přestávek, pokud mají dítě, jsou ochotné opustit své zaměstnání kvůli dítěti, apod. Naopak ženy s vyšším vzděláním a tudíž s lepším zaměstnáním se nevzdávají své kariéry kvůli dítěti, jelikož ví, že by mohly přijít o dobrý plat a o dobrou pracovní pozici. Ženy s vyšším vzděláním se vystavují větším ztrátám než ženy s nižším vzděláním. Vzdělanější ženy mají navíc větší šanci získat kvalitativně lepší a stabilnější zaměstnání než ženy s nižším vzděláním.

V České republice, Irsku, Řecku ale i Španělsku má vzdělání vliv na zaměstnanost. Znamená to, že v těchto zemích mají vzdělanější ženy o mnoho větší šanci dosáhnout

rovnějšího postavení na trhu práce než méně vzdělané ženy. Ovšem vzdělanější ženy mají nevýhodu oproti mužům s vysokoškolským vzděláním. Může to být tím, že ne všechny ženy s vysokým vzděláním si chtějí budovat kariéru. Některé z nich se chtějí věnovat rodině a rodina je pro ně důležitější než vzdělání. Ženy a muže si rozdělíme do 3 skupin. Podíváme se na genderové rozdíly v mírách zaměstnanosti v jednotlivých věkových skupinách. První skupinou jsou ženy a muži ve věku od 15 do 24 let, druhou skupinou jsou ženy a muži ve věku 25 až 54 let a třetí skupinou jsou ženy a muži ve věku od 55 výše.

Obecně platí, že čím je žena starší, tím lépe zaměstnána je, protože má více zkušeností. V nejmladší kategorii je genderový rozdíl mezi muži a ženami velmi nízký, ale existuje. Hartmut (2006) uvádí, že nízký genderový rozdíl může být způsoben převážně tím, že většina lidí v této kategorii na trhu práce zatím není. Velký počet mužů a žen v tomto věku stále studuje střední nebo vysokou školu. V druhé věkové skupině jsou pozice mužů a žen celkem vyrovnané převážně ve skandinávských zemích. V dalších zemích jsou rozdíly výraznější, jde zejména o země, jako jsou Belgie, Francie, Holandsko, Německo, Rakousko, ale řadí se k nim i Portugalsko, Velká Británie nebo Česká republika. Zejména holandské, belgické a české ženy se zdají být z hlediska míry zaměstnanosti vysoce znevýhodněné oproti mužům. Nejdratičtější rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen však nacházíme v Řecku, Španělsku, Itálii, Lucembursku a Irsku (Sirovátka, 2006). V poslední skupině a nejvyšší věkové kategorii zůstává na trhu práce více mužů než žen. V České republice to může být způsobeno tím, že spousta žen odchází do předčasného důchodu. Může to být také vysvětleno vyšším důchodovým věkem u mužů a nižším důchodovým věkem u žen.

I přesto, že je poměr kvalifikovaných žen a mužů na českém trhu práce srovnatelný, zastoupení žen v organizační hierarchii s vyšší pozice, mzdy a s mírou prestiže klesá. Zejména na vrcholové úrovni stále převažují muži. Tato absence žen ve vedoucích a řídicích funkcích se projevuje jak v soukromém, tak i státním sektoru. Ženy tvoří v současné době pouze 28,6 % skupiny zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků a jen okolo 7 % úzkého vedení středních a velkých firem (Jurajda, Munich, 2006). Vertikální genderová segregace trhu práce, zejména co se vrcholových pozic týče, je však problémem také v dalších zemích EU. Podle Evropské komise činí například zastoupení žen v představenstvech nejvýznamnějších uváděných společností v EU pouze 3 %. Vedle vyššího podílu žen přerušujících kariéru z důvodu péče o dítě zapříčiňuje nižší zastoupení žen na vedoucích pozicích také genderová diskriminace. V důsledku nereflaktovaných stereotypů

jsou ženy znevýhodňovány při povyšování a jmenování do pozic s rozhodovacími pravomocemi. O těchto neviditelných překážkách, které ženám brání postupovat v organizační hierarchii a udržují je na nižších úrovních řízení, se také někdy hovoří jako o tzv. skleněném stropu.

Zaměstnanost bezdětných žen a žen s dětmi

Předsudkem může být to, že dítě v rodině znamená pro ženu problém, jak se uplatnit na trhu práce. Naopak mateřství znamená pro muže ve všech zemích větší možnost uplatnění na trhu práce, jelikož se muž považuje za živitele rodiny. Pozice žen na pracovním trhu se zhoršuje s narozením dítěte. V nejhorší situaci se ocitají české ženy s malými dětmi, v závěsu jsou Maďarky, Slovenky a Britky (Sirovátka, 2006). Pokud je žena bezdětná, není časově omezená a má prostor k budování své kariéry. Je pro ni jednodušší najít si práci a vyhovět ve všem svému zaměstnavateli. Obecně se však přepokládá, že bezdětná žena, bude časem děti chtít. Příchod malého dítěte do rodiny může ženám přinést zhoršení postavení na trhu práce, zejména z hlediska jejich pracovních pozic. Celosvětové výzkumy poukazují na to, že převážně míra zaměstnanosti žen s příchodem dítěte klesá v zemích, jako jsou Velká Británie, Německo, Rakousko a Holandsko, ale i Česká republika. Kubálková a Časlavská (2010) uvádějí, že většina žen tyto situace řeší prací na částečný úvazek, až na ženy z České republiky, ty využívají práce na částečný úvazek ze zmíněných zemí nejméně. Českým ženám to komplikuje možnost sladit rodinný život s pracovním. Nejvyšší míry zaměstnanosti žen se bez ohledu na počet dětí udržují v Belgii, Dánsku, Finsku, Portugalsku a Švédsku. Ve Švédsku, zdá se, přítomnost dítěte mladšího 6 let nemá na úroveň ženské zaměstnanosti téměř žádný vliv (ČMKOS, 2007). S dítětem mladším 3 let pracuje malé množství žen. Je to pouze 17 % v České republice, v Maďarsku 11 % a na Slovensku 12 % žen. Ženy zůstávají doma s dítětem do 3 let, protože je to pro dítě nejprospěšnější. Domácí péči odpovídá i délka rodičovské dovolené, která je v České republice právě 3 roky. Míra zaměstnanosti žen s nejmladším dítětem ve věku do 6 let není v České republice, Maďarsku a Slovensku vyšší než 30 %. Naopak v Řecku, Španělsku, Irsku, Itálii, Německu nebo Finsku je míra zaměstnanosti žen vyšší, a to téměř o 20 %. Záleží tedy na různých kulturách a zvyklostech, jak se postaví k zaměstnanosti. Důležité ale také je rozhodnutí ženy, zda se bude starat o dítě, nebo půjde pracovat na plný nebo částečný úvazek tak, aby mohla zajistit péči o dítě či děti.

Diskriminační přístupy k ženám z hlediska práce jsou ve velkém množství případů založeny na skutečnosti, že ženy jsou zatíženy mateřskou povinností, která jim ukládá

starat se o děti a vychovávat je. I v případě, že bychom tento zažitý stereotyp považovali za dogma, je možné provést několik opatření, která umožní ženám vykonávat svou profesi i při mateřských povinnostech (Nagl-Docekal, 2007). Zde je několik typů, jejichž dodržením může organizace velmi zásadním způsobem přispět ke zvýšení uplatnění žen na trhu práce:

- Flexibilita pracovní doby - umožnit ženám, aby si vytvořily pracovní rozvrh dle svých potřeb, stanovily si délku a rozvržení pracovní doby, či dokonce zavést možnost provádět svěřené úkoly, u nichž je to možné, doma. Nejruznější flexibilní formy organizace práce, jako jsou například pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden, sdílené pracovní místo a zkrácený úvazek, umožňují skloubit individuální potřeby zaměstnaných za podmínky uspokojení potřeb zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že v českém prostředí přetrvává vnímání péče o dítě jako téměř výhradní doména žen, lze flexibilní pracovní režimy považovat za prostředek poskytující ženám (jakožto strukturálně znevýhodněné skupině, jejíž znevýhodnění je dále posilováno ve srovnání s jinými zeměmi relativně dlouhou délkou rodičovské dovolené) možnost zachovat si pozici na trhu práce a ve společnosti obecně. Umožňují ženám v situaci, kdy se věnují mateřství, udržet si kontakt s oborem i finanční nezávislost. Setrvání v kontaktu s pracovištěm však přináší výhody i zaměstnavateli, flexibilní opatření umožňující sladění pracovního a osobního života posilují motivovanost zaměstnaných a zvyšují jejich spokojenost, což se pozitivně odráží na míře jejich pracovního nasazení a tedy i výsledcích práce.
- Omezit přesčasové večerních hodinách - v některých případech se stává, že organizace potřebuje svolat schůzi nebo jinou pracovní aktivitu mimo oficiální pracovní dobu, tedy jako přesčasovou práci. Je nutné, aby se tak stávalo pouze výjimečně a nejlépe v době, kdy ženy nemají povinnosti ve svých rodinách.
- Organizace akcí pro zaměstnance s dětmi - dobré je také alespoň jednou za čas zorganizovat mimopracovní akci pro rodiče a jejich děti, aby bylo umožněno vytiženým maminkám zúčastnit se společenského a kulturního dění v pracovním kolektivu a navazovat tak neformální a přátelské vztahy se svými kolegy.
- Podpora vzdělávání rodičů na mateřské dovolené - vývoj jde rychle kupředu a rodičovská dovolená způsobí několikaletou odmlku v získávání praxe, znalostí a dovedností. Pokud nemá rodič na mateřské dovolené možnost si kvalifikaci průběžně doplňovat, jeho návrat do zaměstnání je značně zkomplikován.

- Podnikové jesle - jsou velmi málo častou variantou podpory žen v jejich pracovním uplatnění. Podniky ovšem mnohdy nechtějí vynakládat finanční prostředky, místnost a pracovní sílu na provoz jeslí.
- Role státu v této problematice - stát může také velmi významným způsobem ovlivňovat uplatnění žen na trhu práce. A to zejména podporou široce přístupných jeslí a školek, např. zrušením pevných věkových limitů pro nástup do první školkové třídy, zrušení limitu pro pobyt dítěte mladšího tří let ve školce za měsíc, jehož překročením rodičům zaniká nárok na rodičovský příspěvek a v neposlední řadě také rozšířením počtu míst ve školkách a jeslích, podporou zřizování dětských skupin, apod. Státu se dále nabízí možnost podpory zřizování soukromých jeslí na základě zákona č. 455/1991 Sb., zřizování certifikátů profesionálních pečovatelských či uznání nákladů vynaložených na potřeby hlídání dětí v pracovní době za náklady odečitatelné ze základu daně atp.

Závěr

V současné společnosti se role žen a mužů změnila a ženy jsou samostatnými „jednotkami“, které uspokojují své ambice

a potřeby jak v rodinném životě, tak v zaměstnání, a mají na to stejné právo jako muži. Ženy zasluhují rovný přístup v zaměstnání i rovnou odměnu jako jejich mužské protějšky. Prosperita ekonomické aktivity žen spočívá mj. v jejich pohledu na svět a ve způsobu vnímání okolního světa, jejich nízká míra zapojení do veřejného a pracovního života společnost ochuzuje o důležitý pohled na svět, pohled z ženské perspektivy. Ženy obecně dosahují na manažerské pozice obtížněji než muži. Pro existenci současného znevýhodnění slabšího pohlaví lze nalézt mnoho příčin. Těžko ale někdo nyní ob stojí s tradičním tvrzením, že ženy jsou méně schopné než muži. Pokud má žena jistou kvalifikaci pro dané pracovní místo, neměl by být důvod ženu na tuto pozici odsadit. Koncept rovných příležitostí pro muže a ženy spočívá ve snaze zajistit rovné postavení žen a mužů na pracovním trhu na základě předpokladu, že všichni mají rovné právo rozvíjet své schopnosti a na základě svého uvážení se účastnit ekonomického, politického a sociálního života. Ženám by neměly být kladeny překážky v podobě genderových stereotypů odkazujících ženy a muže do předem vymezených rolí. Obecně se genderová rovnost vztahuje k rovnosti v právech a povinnostech žen a mužů.

Literatura

- Hartmut, K. *Ženy - muži*. 1. vyd. Praha: Portál 2006. ISBN 80-7367-145-X
- Jurajda, Š. - Munich, D. *Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu*. In: SOKAČOVÁ, L. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies, 2006. Str. 13-19. ISBN 8086520-12-9
- Kolektiv autorů ČMKOS. 2007. *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi*. Praha, 2007.
- Kubálková, P. - Wennerholm Časlavská, T. *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni* (Pe-king + 15). Praha, Otevřená společnost, o. p. s., 2010.
- Nagl-Docekal, H. *Feministická filozofie: Výsledky, problémy, perspektivy*. 1. vyd. Praha: Slon, 2007, 173 s. ISBN 978-80-247-4039-3
- Oakleyová, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. 176 s. ISBN 80-7178-403-6
- Sirovátka, T., et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: ALBERT, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9
- Vlček J., a kol. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: ASP a. s., 2005. 560 s. ISBN 807357-103-X

Autor PhDr. Marek Merhaut, Ph.D., MBA (merhaut@vsh.cz) je tajemníkem katedry marketingu Vysoké školy hotelové v Praze 8 (The Institute of Hospitality Management in Prague), Svidnická 506, 181 00 Praha 8, Česká republika.

Informační servis čtenářům

Novinky v knižním fondu

Posudková činnost v oblasti sociální ochrany ve vybraných zemích EU v roce 2013 /Jitka Kopásková, Marie Kořánová, Lenka Krinesová, Mirjam Suhomelová, Katarína Švehlová Praha: VÚPSV, v. v. i., 2017. 149 stran + 4. ISBN 978-80-7416-306-7.

Publikace se zabývá uspořádáním lékařské posudkové služby z hlediska jejich vazeb na rozhodovací procesy ve vybraných evropských zemích, zejména v zemích střední Evropy. Obsahuje základní přehled o systémech posudkové činnosti v Polsku, Slovensku, Německu, Rakousku a dále pro srovnání i ve Francii a Velké Británii. Studie se zaměřuje na organizační struktury posudkové činnosti ve vazbě na jednotlivé oblasti sociální ochrany. Ze získaných informací vyplývá, že systémy posudkové činnosti pro různé oblasti sociální ochrany nebývají organizovány jednotně a odděleně od dávkových orgánů. Jednotlivé instituce sociální ochrany mají pro své specifické potřeby k dispozici organizaci, případně jednotlivce, kteří pro ně posudkovou činnost vykonávají. V řadě případů je tato činnost přímo integrována do organizační struktury příslušné instituce.

Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_422.pdf

Taxing Wages 2017.

Paris: OECD Publishing, 2017. 580 stran. Taxing Wages 2015-2016: special feature: taxation and skills. ISBN 978-92-64-27076-3.

OECD Pensions Outlook 2016.

Paris: OECD Publishing, 2016. 181 stran. ISBN 978-92-64-26551-6.

Vydání a spotřeba domácností statistiky rodinných účtů za rok 2016 [Expenditures and consumption of households included in the household budget survey].

Praha: Český statistický úřad, 2017. 101 stran. (Lidé a společnost). ISBN 978-80-250-2776-9.

Family Forms and Parenthood : Theory and practice of article 8 echr in Europe /Edit. Bühler, Andrea, Edit. Keller, Helen.

Cambridge : Intersentia, 2016. 544 stran. ISBN 978-1-78068-340-9.

Rodinná terapie a teorie jin-jangu: Příspěvek k psychosomatice / Ladislav Chvála, Ludmila Trapková. - 2. přepracované vydání. Praha: Portál, 2016. 247 stran. ISBN 978-80-262-0989-8.

Soutěž, která podporuje aktivní život seniorů

Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová se v neděli zúčastnila slavnostního vyhlášení soutěže Senior roku 2017 v Pražské křižovatce. Akce má za cíl podporovat a rozvíjet aktivní život českých seniorů. Ministryně Marksová předala ocenění vítězům v kategoriích senior roku, seniorka roku a zasloužilý senior. Cena „Senior roku“ se konala u příležitosti Mezinárodního dne seniorů pod záštitou MPSV.

„Jsem velmi ráda, že dnes, kdy si připomínáme Mezinárodní den seniorů, mohu ocenit ty seniory, kteří svým přístupem dokazují, že můžeme překonávat stále velmi silně zažitá stereotypy spojená se stářím,“ uvedla ministryně Marksová.

Cenu Senior roku vyhlašuje Nadace Charty 77 v rámci svého projektu „Senzační senioři“, jehož cílem je upozornit veřejnost na fenomén stárnutí, podpořit aktivní život seniorů v České republice a pomoci k propagaci důstojného života seniorů a k jejich zapojení do života komunity. Letos se konal již pátý ročník uvedené soutěže. Zdroj: MPSV