

Pozice práce v hodnotovém systému žen

Eva Fialová

Bakalářská práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Eva FIALOVÁ**

Osobní číslo: **H08090**

Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Pozice práce v hodnotovém systému žen**

Zásady pro vypracování:

Analýza literárních pramenů a zpracování teoretických východisek.

Příprava výzkumu, výběr a charakteristika výzkumného souboru.

Provedení výzkumu.

Zpracování a vyhodnocení výsledků výzkumu.

Přijetí odpovídajících závěrů.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

ČAKIRPALOGLU, P. Psychologie hodnot. Praha: Votobia, s.r.o., 2004, ISBN 80-7720-195-6

HULÁKOVÁ, M. Životní způsob a problém hodnot. Praha: Academia, 1980, ISBN 509-21-826

CHRÁSTKA, M. Základy kvantitativně orientovaného výzkumu. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2003, ISBN 80-244-0765-5

JANDOUREK, J. Sociologický slovník. Praha: Portál, 2001, ISBN 80-7178-535-0

MOŽNÝ, I. Česká společnost, Praha: Portál, 2002, ISBN 80-7178-624-1

VODÁKOVÁ, A. Rod ženský. Praha: SLON, 2003, ISBN 80-86529-18-0

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Eva Šalenová

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

25. ledna 2011

Termín odevzdání bakalářské práce:

6. května 2011

Ve Zlíně dne 25. ledna 2011



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 3.5.2011



¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá hodnotovým systémem žen. Jejím cílem je zjistit, zda ženy vnímají práci (zaměstnání) jako hodnotu a na jaké místo ve svém hodnotovém systému ji řadí.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, část teoretickou a část praktickou. Teoretická část se zabývá postavením ženy ve společnosti v historii, feminismem, rolmi ženy ve společnosti v současnosti, hodnotovým systémem a jeho kvalifikací a transformací hodnot.

Obsahem praktické části je kvantitativní výzkum, který byl realizován za použití dotazníkové metody u výzkumného vzorku zaměstnaných žen. Výzkum se zaměřuje na vztah ženy a zaměstnání, cílem je zjistit, jaká je pozice práce v hodnotovém systému žen.

V závěrečné části jsou prezentovány výsledky výzkumu.

Klíčová slova: žena, role ženy, hodnotový systém, práce, zaměstnání.

ABSTRACT

I deal with the women's system of values in this bachelor work. The aim of this work is to find out the position of work in the women's system of values.

The bachelor work is divided into two parts, the theoretical and the practical part. The theoretical part describes the position of woman in previous times. I also deal with the feminism, women's roles in today's society, the system of values and its qualification and with the transformation of values in this part.

The practical part consists of the quantitative research based on the results of the questionnaire for chosen employed women. The research concentrates on the relation between women and work in general. The aim of the research was to show the position of work in the women's system of values.

The results of the research are described in the final part of the work.

Key words: woman, the role of woman, the system of values, work

„Sto mužů může postavit tábor, jenom žena dokáže vytvořit domov.“

Konfucius

Děkuji Mgr. Evě Šalenové za odborné rady a pomoc, kterou mně poskytla při mé práci a které si nesmírně vážím.

Děkuji Adamu Fialovi za pomoc a podporu.

Děkuji všem ženám, bez kterých by tato práce nikdy nevznikla.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 ŽENA	12
1.1 UTVÁŘENÍ NÁZORŮ	14
1.2 ŽENA VE SPOLEČNOSTI – HISTORICKÝ EXKURZ	15
1.2.1 Touhy po samostatnosti a rovnoprávnosti žen v historii křesťanství.....	15
1.2.2 Postavení ženy v období osvícenství.....	16
1.2.3 Velká francouzská revoluce	16
1.3 FEMINISMUS	17
1.3.1 Feminismus v Čechách.....	18
1.4 ŽENA NA POLITICKÉ SCÉNĚ	19
1.5 ŽENA A RODINA	20
1.5.1 Žena matka	21
1.5.2 Zaměstnaná žena a rodina	21
1.5.3 Žena a domácí práce.....	23
1.5.4 Žena a volný čas	24
1.6 ŽENA NA TRHU PRÁCE	24
1.6.1 Ženská práce.....	24
1.6.2 Profesní role	25
1.6.2.1 Ženská profesní role.....	25
1.6.3 Česká žena na trhu práce	26
1.6.4 Diskriminace žen.....	28
1.6.4.1 Mzdová diskriminace žen	28
1.6.5 Žena a nezaměstnanost.....	29
1.6.5.1 Ženy po rodičovské dovolené a ženy pečující o malé děti.....	30
1.6.5.2 Ženy s nízkou úrovní kvalifikace.....	31
1.6.5.3 Ženy po 50. roce života.....	31
1.6.6 Další projevy diskriminace žen na trhu práce	31
1.6.7 Návrat po rodičovské dovolené na trh práce	32
1.6.7.1 Vzdělávání jako faktor ovlivňující délku přerušování pracovní dráhy....	32
1.7 FEMINIZACE CHUDOBY	33
2 HODNOTY	35
2.1 PSYCHOLOGICKÉ URČENÍ POJMU HODNOTA	36
2.2 KLASIFIKACE HODNOT Z PSYCHOLOGICKÉHO HLEDISKA	36
2.3 KLASIFIKACE HODNOT PODLE KUČEROVÉ	37
2.4 HODNOTOVÁ ORIENTACE.....	38
2.4.1 Stabilizace a udržování hodnot	39
2.4.2 Transformace hodnot.....	39
2.4.2.1 Hlavní znaky transformace hodnot	40
2.4.3 Výchova hodnotami k hodnotám	40

II	PRAKTICKÁ ČÁST	41
3	METODOLOGICKÁ ČÁST	42
3.1	POPIS VÝZKUMU	42
3.2	VÝZKUMNÝ PROBLÉM	42
3.2.1	Stanovení výzkumných problémů:	43
3.3	VÝZKUMNÝ SOUBOR	44
3.4	VÝZKUMNÁ METODA.....	44
3.4.1	Dotazník	44
3.4.2	Administrace dotazníků	45
4	ZPRACOVÁNÍ ZÍSKANÝCH DAT	46
4.1	VÝZKUMNÝ VZOREK	46
4.2	VÝZKUMNÝ PROBLÉM	56
5	SHRNUTÍ VÝZKUMU.....	71
6	ZÁVĚR.....	74
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	76
	SEZNAM GRAFŮ	80
	SEZNAM TABULEK.....	82
	PŘÍLOHA P1: DOTAZNÍK	83

ÚVOD

Žena a s ní spojená ženská otázka, to je v současné době téma, o kterém se často diskutuje. Žena jako dávkyně života, matka, partnerka, manželka, přítelkyně, zaměstnaná žena, to jsou náměty mnoha sociologických studií a výzkumů. Často jsou ve spojení s genderovou nerovností mužů a žen a z ní vyplývající diskriminace žen na trhu práce, nerovnoměrné rozdělení domácích prací a péče o děti, malé zastoupení žen v politice a na vysokých manažerských postech.

Ve svém životě plním roli matky, manželky, zaměstnané ženy a studentky. Svě rodině se plně věnuji, avšak také v zaměstnání chci dosahovat co nejlepších výsledků a zároveň se nechci vzdávat svého volného času, který je důležitým relaxačním a zároveň motivujícím momentem v mém životě. Ve svém hodnotovém systému přiřazuji práci vysoký stupeň, a proto mě zajímá, na jakou pozici řadí jiné ženy práci ve svém hodnotovém systému, a to je ústředním tématem mé bakalářské práce.

Práce je rozdělena na dvě části, část teoretickou a část praktickou. Teoretická část se zabývá postavením ženy ve společnosti v historickém kontextu, vývojem feministického hnutí a dále rolemi ženy ve vztahu ke společnosti, politické scéně, rodině a trhu práce a s ním spojených problémů, jako je diskriminace žen na trhu práce, nezaměstnanost či návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené. Tato část práce dále pojednává o hodnotách a jejich klasifikaci, o hodnotové orientaci.

Obsahem praktické části je kvantitativní výzkum, který byl realizovaný dotazníkovou metodou u výzkumného vzorku zaměstnaných žen, kterého se zúčastnilo 120 respondentek.

Hlavním výzkumným cílem bylo zjistit, jaká je pozice práce v hodnotovém systému žen. Dílčí výzkumné cíle pak měly za úkol zmapovat, co znamená práce pro ženy, jak zvládají zaměstnání a domácnost a kterou práci – zda pro domácnost či zaměstnání – považují za důležitější, co jim způsobuje problémy s kombinací zaměstnání a rodiny, jaké možnosti by volily, aby sladily zaměstnání a rodinu a co jsou ochotny udělat pro své zaměstnání.

V závěrečné části jsou prezentovány výsledky výzkumu.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ŽENA

Když se řekne žena, každý z nás si pod tímto pojmem vybaví něco jiného. Někdo svou maminku, jiný svou manželku, někdo ideál krásy, který vidí v modelce či herečce.

Postavení ženy ve společnosti se v průběhu staletí měnilo. Práva a povinnosti ženy byly dříve jasně definovány a byla podřízena svému muži a její hlavní činností byla péče o domácnost a děti. Postupem doby si žena dokázala vydobýt postavení, které náleželo pouze mužům.

Pohlaví není synonymem pro gender.

Žena je dospělý člověk samičího pohlaví člověka. Odpovědnost za to, jakého pohlaví se dítě narodí, nese 23. dvojce pohlavních chromozomů (Rosypal, 2003). Biologické pohlaví je nezávislé na místě a čase, je to univerzální kategorie Rosypal (2003) dále uvádí, že jsou to biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti jako ženy a muže, zejména odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. Jen biologické faktory samotné neurčují, zda osoby jsou považovány nebo se samy považují za ženy. Některé ženy mohou mít abnormální hormonální a chromozomální odlišnosti a jsou také ženy, které mohou být alespoň během prvního období jejich života bez typických ženských fyziologických znaků. Může také nastat stav, kdy dojde k nesouladu mezi psychickým a anatomickým pohlavím. Tento stav se nazývá transsexualita. Pohlavní identitou rozumíme psychickou nebo společenskou příslušnost k určitému pohlaví.

Vágnerová (2000) říká, že ačkoliv se rodí méně žen než mužů (poměr je 1:1,05), je žen v dospělé populaci více (poměr 1,04:1). Ženy mají menší úmrtnost, i v děloze, žijí v průměru o 5 let déle. Dále Vágnerová (2000) uvádí že, tento fakt způsobuje kombinace několika faktorů:

- faktor genetický – ženy mají dva stejné pohlavní chromozomy a proto je jejich genetická výbava odolnější
- faktor sociologický – ve většině zemí se od ženy neočekává například služba v armádě
- faktor zdravotní – ženy páchají méně sebevražd a méně pijí alkohol a kouří
- faktor fyziologický – ženský pohlavní hormon estrogen chrání ženy proti onemocnění kardiovaskulárního systému

Širší pojem gender podle Petruska (1996) vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Jandourek (2001) uvádí, že gender je sociální konstrukt, někdy je nazýván sociálním pohlavím. Používá se k pojmenování takových rozdílů mezi muži a ženami, které nejsou dané biologicky, ale výchovou v rámci určité společnosti či kultury, proměňují se v čase a místě, jeho závaznost či determinace je dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami. Od tohoto termínu jsou odvozeny genderové role. Pleskotová (2008) píše, že se jedná o společenské role, které jsou osobám předepisované společností na základě jejich pohlaví, nejsou určeny stejně ve všech společnostech a kulturách světa, ani ve všech vrstvách a subkulturách jedné společnosti a mění se v čase. Genderové role jsou tedy způsoby chování, kterými se projevujeme jako muž či žena. S tímto pojmem úzce souvisí genderové stereotypy. Jedná se o stereotypní nahlížení, předsudky a představy o „správném“ a „přirozeném“ chování jedinců obecně na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví bez toho, abychom se zabývali otázkou, co je jim vrozené a co získali výchovou, jaké jsou jejich individuální schopnosti, představy o životě apod.

Podle Vágnerové (2000) je rodina místem, kde se vytváří základy genderové identity, protože dítě zde vidí reprezentanty obou genderových rolí a brzy zjistí, jak je vymezena role chlapce či dívky a jaké požadavky je nutno v závislosti na ní plnit.

Vedle genderových rolí je třeba zmínit i role sociální. Podle Kellera (1997) je sociální role určitý očekávaný způsob chování, který se váže k držiteli určitého statusu – tedy k pozici, kterou jednotlivec zaujímá vzhledem k ostatním v rámci daného sociálního systému (pohlaví, věk, profese, vzdělání, atd.). Každý jednotlivec zaujímá několik rolí současně. Při souběhu více rolí může dojít ke konfliktu mezi rolemi, což je situace, kdy je třeba se rozhodnout, do jaké míry tu či onu roli uspokojíme (např. být dobrou matkou či úspěšnou manažerkou). Vodáková (2003) hovoří o tom, že u žen dochází ke střídání následného i paralelního prostoru veřejného a soukromého, což je velmi namáhavé, nevyvážené a může být až schizofrenní, ale přesto tuto cestu volí většina žen.

1.1 Utváření názorů

Kdy se vlastně utvářejí názory na to, co je ženské a co je mužské? Základní archetypy jsou vštěpovány každému z nás již od narození. Řada výzkumných prací se zabývá tématem diferenciací ženských a mužských rolí. Studie interakcí mezi matkou a kojencem ukázaly, že matky zacházejí jinak s chlapci a jinak s děvčaty. Giddens (1999) ve své knize *Sociologie* popisuje následující pokus. Ten sledoval reakce 6 mladých maminek na šestiměsíční dítě jménem Beth. Většinou se na ni usmívaly a dávaly jí na hraní panenky. Připadala jim roztomilá a její pláč jemňounký. Reakce druhé skupiny matek na dítě stejného věku jménem Adam byla výrazně odlišná. Tomu dítěti byly nejčastěji nabízeny vláčky nebo jiné chlapecké hračky. Ve skutečnosti šlo o jedno a totéž dítě oblečené v různých šatech, uvádí Willová (In Giddens, 1999). Takové rozdílné vnímání nepozorujeme jen u rodičů či blízkých příbuzných dětí.

V naší společnosti jsou ženy a muži od útlého dětství vychováváni velmi odlišně. Nedílnou součástí jejich výchovy je i přejímání generových stereotypů a vědomé či nevědomé přijímání určitých rolí. Genderové role a genderovou identitu si dítě neosvojuje mechanicky od rodiče, ale tím, že se s ním různými způsoby identifikuje. Oakleyová (2000) říká, že dítě se chce rodiči podobat a to je motivačním faktorem k tomu, aby se chovalo stejně jako rodič. „*Dítě se zařazuje do stejné skupiny ke stejnému genderu jako rodič, a tím iniciuje určité mechanismy chování, zprvu nevědomě a později vědomě*“ (Oakleyová, 2000, s. 135).

Jak jsem již uvedla výše, rodina je základem pro utváření genderové identity. Mimořádný význam mají také školy a školská zařízení. Mateřská škola je první veřejnou institucí, se kterou se děti setkají a kde tráví hodně času. Šindlerová (2010) tvrdí, že vliv pedagogů je mimořádný a je zde velká šance, že mohou děti pozitivně ovlivnit v uvažování o jejich budoucí roli v rodině a ve společnosti a rozvíjet jejich individuální osobní charakteristiky. Mateřská škola by měla děti podněcovat ke genderové rovnosti, avšak herny ve školkách s růžovými regály plnými žehliček a vysavačů pro holčičky a s modrými regály s auty a bagry pro chlapce, tomu nenasvědčují.

U dívek se podporují vlastnosti spojené s péčí o rodinu. Předpokládá se, že ženy jsou automaticky na základě své schopnosti rodit děti nejvhodněji uzpůsobené i k jejich výchově a udržování rodiny a domácnosti. Tento předpoklad má za následek, že ženy nemají stejnou příležitost dokázat své schopnosti i v jiných „netradičních“ oborech, nemají dostatečné

zastoupení ve veřejném životě a mocenských strukturách, které určují podobu naší společnosti a kvalitu našeho života v ní.

1.2 Žena ve společnosti – historický exkurz

Již v pravěku měly ženy a muži rozdílnou roli ve společnosti. V lovecko – sběračských společnostech měly ženy na starosti sběr rostlinné potravy a muži byli lovci. Ženy musely mít velmi dobré znalosti o rostlinách a to vede většinu antropologů k názoru, že to byly právě ženy, které vedly neolitickou revoluci a staly se prvními průkopníky zemědělství.

1.2.1 Touhy po samostatnosti a rovnoprávnosti žen v historii křesťanství

Socioložka Olga Vodáková (2003) uvádí, že touhy po osvobození, získání nezávislosti a zrovnoprávnění žen v křesťanské společnosti se pojí se třemi fenomény a těmi jsou apokryfní Mariino evangelium, hnutí Bekyň a některé osobnosti katolických světic.

Prvním fenoménem je Mariino evangelium, které je důkazem snahy o rovnoprávnost žen v prvotním křesťanství, touhy po změně patriarchálního modelu na model partnerský.

Druhým fenoménem je hnutí Bekyň. Příslušnice tohoto hnutí se rekrutovaly z řad vdov a později také panen, které nehodlaly žít v manželství, ale nechtěly vstupovat do kláštera a vázat se řeholními sliby a pravidly. Chtěly být nezávislé a žít v komunitě, jejíž pravidla si samy určovaly v souladu s křesťanskými ideály.

Třetím fenoménem jsou osobnosti katolických světic, které můžeme nazvat cílevědomými a hrdými ženami, které se necítily méněcenné. Jednou z nich je Kateřina Sienská, italská řeholnice a mystička, které usilovala o znovupřesídlení papežů do Říma a o odstranění papežského schismatu. Další významnou postavou je Terezie z Ávily, španělská mystička a reformátorka karmelitánského řádu. Na tomto místě není možné opomenout Kláru z Assisi, italskou mystičku a blízkou spolupracovnici Františka z Assisi, zakladatelku řádu Klarisek, či Marii Wardovou, zakladatelku anglických panen) nebo filosofku židovského původu Editu Steinovou, která konvertovala ke katolicismu, předpověděla osud Židů v nacistickém Německu a žádala papeže Pávi XI., aby se Židů zastal. A nelze nevzpomenout také významnou postavu středověku, kterou byla Johanka z Arku, zvaná Panna Orleánská, francouzská hrdinka a bojovnice proti Angličanům. Ta se stala nebezpečnou pro krále pro svoji moc

a popularitu, proto byla zatčena, postavena před církevní soud v Rouenu, který byl předem rozhodnut, a který ji odsoudil za její spojení s ďáblem a ve věku 19 let byla upálena. Nebyla zdaleka jedinou ženou, kterou církev nařkla z čarodějnictví a nechala upálit.

I přesto, že historie má mnoho významných ženských osobností, byla role žen po dlouhá staletí omezena pouze na roli reprodukční a pečovatelskou, žily v područí mužských členů rodiny a neměly možnost participovat na mocenských strukturách.

1.2.2 Postavení ženy v období osvícenství

Osvícenství jako intelektuální hnutí, životní postoj a intelektuální směr, poprvé vyslovilo myšlenku o rovnosti lidí, tedy o rovnosti muže a ženy a dalo základ hnutím ženské emancipace. Bylo to však pouze v rovině ideologické, protože ženy v této době nepodnikly žádné pokusy o organizované hnutí, které by vedlo k zrovnoprávnění.

Lenderová (1999) považuje knihu abbého Antoina Thomase Esej o povaze, mravech a duchu žen v rozličných stoletích, které vyšla v roce 1772, za impuls, který vedl ke vzniku feminismu.

1.2.3 Velká francouzská revoluce

Velká francouzská revoluce je obecně vnímána jako hlavní přelomový bod evropských kontinentálních dějin. 24. června 1791 byla vydána první francouzská ústava, která velkým způsobem ovlivnila pohled na práva člověka. Revoluce vzbudila zájem žen o jejich zrovnoprávnění s muži. Výraznou bojovnicí za ženská práva byla Olympe de Gouges, která v roce 1791 vydala Deklaraci práv ženy a občanky, požadovala rovná práva pro všechny. Její politická angažovanost však nebyla žádoucí a v roce 1793 byla popravena. Horská (In Vodáková, 2003, s.318) připomíná, že „*pro ženy francouzské revoluce skončily fiaskem. Filozofové Velké revoluce byli žáky Rousseaua a věřili proto v přírodní zákon striktně oddělující úlohu muže a ženy v lidské společnosti. Proto se rozhodně vyslovili pro zachování tradiční normy mužského a ženského chování.*“ V roce 1795 byl vydán dekret, jímž se zakazovala ženám účast na jakémkoliv politickém hnutí.

1.3 Feminismus

Feminismem je označováno sociálně politické hnutí, které vychází z přesvědčení o nerovném postavení žen a mužů a usiluje o změnu této nerovnoprávné situace žen vůči mužům. Feminismus se dělí na 3 vlny.

První vlna feminismu probíhala od poslední třetiny 18. století do roku 1930 a byla spojena s přechodem od tradiční společnosti k moderní (Havelková, 2004). Ženy nevlastnily majetek, na úřadech byly zastupovány otcem, posléze manželem. Pracovaly pouze ženy z chudších vrstev a to jako dělnice, služky, kojné nebo prostitutky. Ženy se začaly domáhat přiznání svých práv a svobod, chtěly zajistit základní předpoklad existence žen jako svéprávných a samostatných bytostí, jednalo se o volební právo, právo na vzdělání a právo na vlastnictví majetku. Havelková (2004) dále uvádí, že bojovnicemi za politická práva žen byly sufražetky, jejich nejvýznamnějšími představitelkami byla například spisovatelka Virginia Woolf nebo Mary Wollstonecraft, britská sociální teoretička, jejíž kniha *Obhajoba práv ženy*, je považována za první dílo novodobého feminismu. Ve svém díle požadovala nejen rovný přístup žen ke vzdělání, ale bránila také jejich politická práva.

Rok 1866 je významným rokem z hlediska boje za práva žen, protože britskému parlamentu byla předložena petice s podpisy 1500 žen, které požadovaly volební právo pro ženy. Britský parlament však na petici nereagoval a tak ženy založily organizaci pro volební právo – suffrage. Vodáková (2003) uvádí, že získání volebního práva byl prvotní cíl, později se k němu přidaly i další požadavky a to zrovnoprávnění žen v oblasti politické, sociální i hospodářské.

Druhá vlna feminismu, nazývaná též neofeminismem, se začala utvářet v 60. letech 20. století, projevila se zejména v USA, kde byla úzce spjata s hnutím hippies a bojem za lidská práva obecně (Havelková, 2004). Po 2. světové válce došlo k hospodářskému rozmachu západních zemí, opětovnému posílení pozice mužů coby živitelů rodin a k návratu představy o jediném možném způsobu realizace žen – v rodině a domácnosti. Vodáková (2003) říká, je to etapa intenzivního rozvoje feministického hnutí a za její počátek se považuje publikování práce Simone de Beauvoirové v roce 1948 pod názvem *Druhé pohlaví*. V centru této vlny se nachází hnutí Osvobození žen, které bojuje proti útisku žen. Mezi další významné představitelky druhé vlny feminismu patří Betty Friedan, která zdůrazňovala specifičnost ženské zkušenosti a ženského způsobu myšlení a jednání a pod jejím vede-

ním byla v roce 1966 založena americká organizace NOW – Národní organizace žen. Dále je to Germaine Greer, která v roce 1979 založila na universitě v Tulse Centrum pro studium ženské literatury a jejím nejvýznamnějším dílem je kniha *Eunuška*, která je kritikou patriarchální a konzumní společnosti. Úspěchem druhé vlny bylo přiznání práva na větší kontrolu nad svým tělem, právo na ukončení těhotenství a přístup ke všem profesím.

Třetí vlna feminismu, která zahrnuje období posledních 10 – 20 let 20. století a přesahuje do současnosti, je označována také jako poslední vývojová etapa feminismu a je charakterizována velkou rozmanitostí. Feministky staví již na politicky prosazených právech na ochranu a podporu žen a upevňují a rozšiřují odpovídající institucionální struktury svých aktivit. Z feminismu se stal globální společenský fenomén. Podle Sokolové (2004) je nejvýznamnějším přínosem důraz na propojenost genderu a dalších kategorií společenských nerovností, jako je rasa, etnická příslušnost, sexuální orientace, společenská třída a sociální postavení, věk, náboženské vyznání apod. Genderová nerovnost je tak sice vnímána jako naprosto zásadní, ale je to pouze jedna část složitého systému společenské stratifikace a diskriminace. K feministickým směrům třetí vlny patří např. mužský feminismus, multirasový feminismus, feminismus sociální konstrukce, postmoderní feminismus, ekofeminismus, poststrukturalistický feminismus, jehož představitelkou je Judit Butler, která se zabývala bojem proti jiným formám útlaku založených na sexuální orientaci, třídě, rase atd.

1.3.1 Feminismus v Čechách

Feminismus v Čechách měl, ve srovnání se zahraničím, umírněnější charakter a prosazoval zejména lepší postavení žen ve společnosti. V polovině 19. století začaly vznikat ženské spolky a dívčí školy. Mezi nejvýznamnější představitelky patřila Božena Němcová. Osvaldová (2004) ve své knize píše, že Němcová zdůrazňovala, že žena má být muži rovnocennou partnerkou. Zároveň Němcová litovala, že zákony, společnost a předsudky omezují ženu v její samostatnosti a nedovolují, aby se věnovala povolání podle své vlastní volby. Na konci 19. století začaly ženy pronikat do zaměstnání, která jaksí navazovala na jejich danou roli, tedy do oblasti výchovy či pečovatelsví. Osvaldová (2004) dále píše, že v těchto povoláních byly ženy omezovány, např. učitelky se nesměly vdát, aby se mohly věnovat pouze svému povolání. V roce 1903 byl založen Ženský klub český, kde se sou-

středil kulturní a politický život žen. Jeho významnou představitelkou byla Františka Plamínková, která později založila Ženskou národní radu, která měla dohlížet na dodržování rovnoprávnosti v praxi.

Kromě již zmiňované Boženy Němcové a Františky Plamínkové, najdeme v historii další významné osobnosti zapojené do hnutí za politická a občanská práva žen. Byla to například M. Rettigová, K. Světlá, S. Podlipská, E. Krásnohorská (Osvaldová, 2004).

Ženskou otázkou se zabýval také T. G. Masaryk, který považoval ženy za rovnocenné mužům a byl obráncem rovnoprávných možností žen ve vzdělání. Masaryk považoval za potřebné, aby žena měla možnost výběru a nebyla manipulována do rolí, které jsou pro ni destruktivní.

V roce 1912 byla zvolena první žena poslankyní do Sněmu království českého, byla to spisovatelka Božena Viková – Kunětická, v roce 1918 ženy získaly volební právo a v roce 1920 § 106 Ústavy Československé republiky stanovil, že výsady pohlaví se neuznávají.

V novodobé historii je významný rok 1991, kdy Jiřina Šiklová založila Gender Studies jako kontaktní středisko sítě českých ženských organizací. Tyto nevládní neziskové organizace se zaměřily především na rovné příležitosti na trhu práce.

1.4 Žena na politické scéně

14. listopadu 1918 se konalo první zasedání československého parlamentu, kterého se účastnilo osm poslankyň, což bylo vyvrcholení jejich dlouhodobých snah o rovnoprávnost. Mezi první poslankyně, které působily v letech 1918 – 1939 patřily například A. Masaryková, F. Zeminová, A. Chlebounová, M. Tumlířová. Musilová (2007) uvádí, že poslankyně se bez ohledu na stranickou příslušnost dokázaly shodnout na společných tématech, která se týkala zlepšení péče o matky a děti, výchovy, vzdělání, boje s alkoholem, prostituce a sociální péče.

V letech 1948 – 1989 platila v Československu zákonná kvóta, která požadovala 30% zastoupení žen v parlamentu (Havelková, 2006). První českou ministryní byla L. Jankovcová, dále můžeme jmenovat B. Macháčovou – Dostálovou či R. Brabcovou.

Havelková (2006) dále uvádí, že v období normalizace, tedy v letech 1970 – 1989, nepůsobila ve vládě žádná žena.

V letech 1992 – 2009 zastoupení žen v České národní radě a následně v Poslanecké sněmovně kolísalo mezi 9,5% v roce 1992 a 22% v roce 2010.

Zastoupení žen v Senátu se pohybuje od 11% v roce 1998 do 15% v roce 2010 (www.volby.cz)

Co se týká zastoupení žen ve vládě, Havelková (2006) uvádí, že v období 1989 – 2002 působilo pět žen – ministryň, v letech 2006 2009 - působilo ve vládách Mirka Topolánka sedm žen.

I přesto, že máme definovanou rovnost šancí mužů a žen ve volených i delegovaných politických funkcích, participace žen na politické scéně je nízká. Rakušanová vidí bariéry v účasti žen v politice institucionální, individuální a společenské a jsou jimi především přetrvávající patriarchální model rodiny, odlišná hodnocení mužů a žen a odlišné pojetí moci. Důležitou roli zde hrají i samy ženy voličky, které vykazují ve svém chování jednu zarážející skutečnost. Podle Vodákové (2003) české ženy málokdy volí ženy a zcela výjimečně je preferují při svém výběru. Proč tomu tak je? Že by ženy nedůvěřovaly ženám – političkám, že by věřily, že muž – politik bude hájit jejich zájmy a práva lépe než žena?

1.5 Žena a rodina

Ze sociologického hlediska je rodina definována jako primární skupina. Rodina představuje skupinu osob navzájem spjatých pokrevními svazky, manželstvím (nebo srovnatelným právním vztahem) nebo adoptí, jejíž dospělí členové jsou odpovědní za výchovu dětí. Velký sociologický slovník vymezuje rodinu jako „*původní a nejdůležitější společenskou skupinu a instituci*“ (Petrusek, 1996, s. 940).

Jandourek (2001, s. 206) definuje rodinu jako „*formu dlouhodobého solidárního soužití osob spojených příbuzenstvím a zahrnující přinejmenším rodiče a děti*“.

Rodinu můžeme rozdělit na rodinu nukleárního typu, která se skládá z dospělých manželů a jejich vlastních či adoptivních dětí žijících ve stejné domácnosti a dále na rodinu rozšířeného typu, která zahrnuje i ostatní příbuzenstvo.

Rodina má několik funkcí, tou hlavní je funkce biologicko – reprodukční, dále funkce ochranná, socializačně výchovná, rekreační a emocionální. Podle Matouška (1993, s. 10) „*Rodina reprodukuje člověka jako organismus i jako bytost kulturní. Zprostředkovává tradici dalším generacím. Rodina je prvním a dosti závazným modelem společnosti, s jakým se dítě setkává*“. Rodina může být funkční, problémová, disfunkční případně funkční, jak uvádí dále Matoušek (1993).

Protože se v této práci zabývám ženou, zmínila bych problém rodiny se zneužívanou nebo týranou ženou. Ženy jsou na druhém místě žebříčku nejzranitelnějších členů rodiny a to hned po malých dětech. „*Přispívá k tomu jak jejich biologická konstituce, tak tzv. naučená bezmocnost, kterou v ženách pěstuje stále vlivná patriarchální tradice*“. (Matoušek, 1993, str. 90). Žena může být týrána jak psychicky, tak fyzicky a to kterýmkoliv členem rodiny – manželem, dospívajícím synem, výjimečně dospívající dcerou. Zneužíváním se myslí zatěžování žen nepřiměřenými požadavky, jež jsou zdůvodněny zájmem muže či rodiny, týráním se pak myslí různé druhy násilí od bití až po sexuální násilí.

1.5.1 Žena matka

Ve většině českých rodin převládá tradiční model péče o dítě. Žena tráví s dětmi nejvíce času, žena se dětem nejvíce věnuje. Zajišťuje každodenní péči o ně a také na ní leží největší díl odpovědnosti za jejich výchovu. Žena tak krom role matky zastává i roli pečovatelky, vychovatelky a kamarádky. Vodáková (2003) pak vidí v tomto modelu roli muže pouze jako autoritu. Ženy sice staví péči o děti výše než profesní kariéru, ale zároveň jejich potřebu nezávislosti neuspokojuje „být doma“ a je pro ně žádoucí sladit požadavek účasti v zaměstnání s péčí o děti (Sirovátka, 2008).

1.5.2 Zaměstnaná žena a rodina

Možný (2008, s. 177) uvádí, „*že podle odhadů Světové organizace práce připadají na ženy, které tvoří zhruba polovinu lidstva, dvě třetiny odpracovaných hodin, deset procent vyplacených mezd a jedno procento vlastnictví majetku*“. Nepoměr vyplývá z toho, že velká část práce žen je vykonávána mimo zaměstnání.

V první polovině minulého století byly formulovány tři postoje k zaměstnanosti vdaných žen a tyto postoje lze brát i v současné době jako východiska k posouzení této problematiky (Možný, 2008):

1. konzervativní stanovisko: žádná žena nemá být zaměstnaná, nemá tedy pracovat mimo domácnost. V soukromém prostoru to znamená, že děvčata jsou vychovávána tak, že pomáhají své matce s vedením domácnosti do doby, než se provdají a mají pak vlastní domácnost. Ve veřejném prostoru to znamená, že ženy nemají mužům konkurovat v soutěži o pracovní místa, protože na mužích leží odpovědnost živitelů rodiny.
2. nekonzervativní stanovisko: pracovat může pouze bezdětná žena. Pokud se žena stane matkou, potom svou práci opouští a vrací se do ní zpět, až děti odrostou a její péči už (tolik) nepotřebují.
3. egalitární přístup: kvalifikace žen klesá v době o péči o děti. Egalitární přístup vychází z toho, že tato situace je neslučitelná s nárokem na rovnost životních šancí.

Heitlingerová a Trnková ve své knize *Životy mladých pražských žen* (1998, s. 179) uvádí, že „i když ženy přikládají značnou důležitost ve své domácí sféře, většina z nich vyjadřuje i přání vhodně skloubit domácí a pracovní záležitosti“. Dále píše, že „přestože práce vskutku tvoří značnou část jejich identity, většina žen se nerealizuje ani prostřednictvím samotného zaměstnání, ani při řešení otázek domácnosti, ale kombinací obou sfér.“ (s.179).

Vágnerová (2000) vidí osobnost ženy jako důležitý bod v rozhodování mezi rodinou a profesní kariérou:

- a) Žena orientovaná na rodinu: převládajícími vlastnostmi jsou vlastnosti typicky ženské jako je submisivita, ochota k přizpůsobení, kompromisu, citlivost a empatičnost, tížádost a důraz na individuální prosazení a výkon jsou potlačeny.
- b) Žena orientovaná na profesi: převládajícími vlastnostmi je dominantnost, asertivita, důraz na individuální prosazení a výkon

1.5.3 Žena a domácí práce

Velkým tématem je role ženy ve společné domácnosti. Práce v domácnosti ve své současné formě vznikla v důsledku oddělení domova od pracoviště (Oakleyová In Giddens, 1999). Domov se stal spíše místem spotřeby než výroby. „*Tím se ovšem stala domácí práce neviditelnou, protože skutečná práce byla stále více definována jako ta, za kterou se přímo vyplácí mzda*“ (Giddens, 1999, s. 325). Stále ještě přetrvává tradiční model dělby práce v rodině: muž - živitel rodiny, žena – hospodyňka. V čisté podobě se tento model již téměř nevyskytuje s výjimkou ženy na mateřské dovolené. Muž již není jediným, kdo přináší finanční prostředky do domácnosti, ženy pracují také a jejich příjmy jsou pro rodinu důležité, stále převládá skutečnost, že právě ženy jsou zodpovědné za většinu domácích prací (Křížková, 2006). V České republice vykonávají povinnosti spojené s běžným chodem domácnosti, jako je nakupování, praní, úklid, péče o děti, vaření, ve více než 55% pouze nebo převážně ženy. Situace, kdy je pouze nebo převážně vykonává muž, nedosahují ani 5% (Havelková, 2007). Práce v domácnosti nebo práce pro domácnost může být označena jako prostý úhrn všech činností nutných k zajištění chodu domácnosti. Domácí práce mohou být chápány ženami různě, pro některé jsou domácí práce pouze nutným zlem, jiným ženám mohou domácí práce přinášet pocit uspokojení, pocit radosti.

Heitlingerová a Trnková (1998) položily 14 ženám otázku, kdo by měl vykonávat domácí práce, a většina žen vyjádřila názor, že muži sice mají pomáhat, ale že domácí práce jsou záležitostí žen. Zároveň Heitlingerová a Trnková (1998, s. 177) uvádí, že „*definice domácí práce je českými ženami chápána odlišně než na Západě.*“ Západní svět spojuje domácí práce s prací hospodyně: mytí nádobí, praní, vaření. Oproti tomu české ženy definují domácí práce jako libovolnou činnost spojenou s chodem domácnosti.

Ve stejné knize dotazované ženy zdůraznily, jak je důležité, aby matka zůstala s dítětem doma, zároveň však připouští, že každodenní rutina života ženy v domácnosti je nezřídka zdrojem stresu. Řada z nich označila 3 nebo 4 roky mateřské dovolené za nudné a frustrující.

V ideální rodině by to vypadalo tak, že by se ženy stejným dílem věnovaly svému zaměstnání jako muži a doma by se oba stejným dílem podíleli na domácích pracích a péči o děti. Ale jak jsem již uvedla, stále dominuje v naší společnosti tradiční pohled na rozdělení rolí v domácnosti a to muž jako živitel rodiny a žena jako pečovatelka o domácnost. Na ženách

leží také drtivá část péče o děti, muži si s dětmi především hrají, kdežto ženy jim vaří, oblékají je, krmí, koupou, pečují v době nemoci apod. Většina žen po narození dítěte zůstává na mateřské a posléze i rodičovské dovolené, ať už je to z důvodu ekonomického nebo jiného. Péče o dítě znamená 24 hodinová služba, a proto je důležité, aby se rodiče v péči o dítě střídali. Ten, kdo chodí do práce a vydělává peníze, aby uživil rodinu, musí chápat, že ten, kdo je doma a pečuje o dítě, potřebuje také odpočinek a volný čas pro sebe.

1.5.4 Žena a volný čas

Volný čas je definován jako „čas, v němž člověk nevykonává činnost pod tlakem závazků plynoucích ze společenské dělby práce, nebo z nutnosti zachování biofyziologického či rodinného systému (Petrušek, 1996, s.156). Zaměstnané matky věnují práci doma a v zaměstnání celkem 14 hodin denně a zbývá jim pouze 2 hodiny volného času, kdežto muži stráví práci v zaměstnání a doma v průměru 12,7 hodin a zbývají jim 3 hodiny volného času.

1.6 Žena na trhu práce

Jandourek (2003, s. 59) ve své knize Úvod do sociologie píše, že „charakteristickým jevem je v moderní společnosti vysoká dělba práce.“ A dále pak, že současným trendem je v moderní společnosti také zvyšování podílu žen vykonávajících placenou práci.

Vodáková (2003, s. 131) uvádí, že „role a postavení žen v prostoru veřejném, jejich vliv, moc, prestiž ve společnosti, ale i jejich životní úroveň, seberealizace a pocity uspokojení, jsou dnes dány především jejich prací v placeném zaměstnání“.

1.6.1 Ženská práce

Vodáková (2003) charakterizuje ženskou práci následovně:

1. Ženám většinou nevyhovuje tzv. vědecká práce, tedy dlouhodobé úkoly spojené s potřebou abstraktního myšlení, zaměřují se spíše na práci realizovanou v kratších intervalech a zaměřenou na konkrétní objekt.

2. Ženy pracují pečlivě a trpělivě.
3. Ženy mají potřebu pracovat s lidmi a komunikovat s nimi.
4. Ženy mají větší přizpůsobivost podřídit se, uznávají muže jako přirozený vůdčí typ.

I přes výše uvedenou charakteristiku najdeme mnoho žen, které vykovávají i typicky mužskou práci a jsou v ní velmi úspěšné.

1.6.2 Profesní role

V období mladé dospělosti, která zahrnuje období od 20. do 35. roku života, končí sociálně tolerované období přípravy a experimentování v profesní oblasti. Mladý člověk přijme určitou variantu profesní role, která má trvalejší a někdy i definitivní platnost. Vágnerová (2000) říká, že schopnost zvládnout přiměřeným způsobem profesní roli je jedním z psychosociálních kritérií dospělosti. Profesní role uspokojuje několik základních psychických potřeb mladého člověka: potřeba změny, potřeba nových zkušeností a rozvoje nových kompetencí, potřeba sociálního kontaktu, potřeba seberealizace, potřeba samostatnosti a nezávislosti, potřeba otevřené budoucnosti. Profesní role se stává důležitou součástí identity každého z nás.

Postoj k profesní roli se mění vzhledem k věku. Ve střední dospělosti, která zahrnuje období od 35. roku do 45. roku života, se postoj k profesní roli mění v souvislosti se změnou psychických potřeb, které by tato role měla naplňovat. Profesní role by měla především uspokojovat potřebu seberealizace a potvrzovat kvality kompetencí člověka. Změnou prochází také pojetí generativity, kdy člověk směřuje k trvalejším hodnotám a k tendenci předávat vlastní zkušenosti.

V období starší dospělosti, zahrnující období mezi 45. a 60. rokem života, dochází k postupnému uzavírání profesní kariéry.

1.6.2.1 Ženská profesní role

Ženská profesní role má jiný sociální význam než mužská. Od muže se očekává, že ekonomicky zabezpečí rodinu a je hodnocen především podle své společenské úspěšnosti.

U ženy je pracovní uplatnění chápáno jako doplněk její tradiční role. Dá se tedy říct, že profesní role u ženy funguje jako její další sociální zhodnocení, jako potvrzení jejích kompetencí, jako prostředek podpory jejího sebevědomí a potvrzení rovnoprávnosti s mužem.

Postoj žen k vlastní profesi souvisí s hodnotovým systémem jejich orientační rodiny, s očekáváním, s modelem jejich matky a se vzděláním. Důležitou roli hraje také intenzita mateřské potřeby.

Postoj žen k profesi a chování, které z něho vyplývá, má podle Vágnerové (2000) tři základní varianty:

1. Zaměstnání je chápáno jako méně významný doplněk role manželky a matky. Jeho hodnota je pouze ekonomická (tato varianta převažuje u žen s nízkou kvalifikací a raným vyhraněním ženské role).
2. Profesní role je stejně významná jako role manželky a matky. Tato varianta je typická pro ženy s vyšším vzděláním, hlavním znakem je potřeba skloubit obě role.
3. Profesní role je významnější než role manželky a matky. Tato varianta je typická pro ženy, které mají vysoké ambice a musí být podmíněna vyhraněným zaměřením hodnotového systému.

Pokud se žena rozhoduje mezi rodinou a profesí, závisí její rozhodování i na její osobnosti, jak jsem již uvedla v kapitole 1.5.2.

Období mladé dospělosti znamená pro většinu žen vyřešit otázku rodiny a profese. Nejčastěji je tato otázka řešena kompromisem a snahou zvládnout obojí. Potom nastává situace, kdy nastartovaná pracovní kariéra bývá přerušována těhotenstvím. Mateřství ženu naplňuje, uspokojuje a časově zaneprazdňuje natolik, že klesá význam všech ostatních variant seberealizace, to znamená i profese.

1.6.3 Česká žena na trhu práce

O pozici české ženy na trhu práce uvádí Vodáková (2003) následující:

1. Zaměstnanost českých žen patří k jedněm z nejvyšších na světě.

2. Ženy obvykle vykovávají jiné profese než muži a jsou soustředěny v jiných sektorech národního hospodářství.

3. Ženy u nás v průměru vydělávají o 1/4 až 1/3 méně než muži (záleží na jejich vzdělání).

4. Přestože ženy dosahují nižšího platu, mají menší možnosti pracovního postupu a méně než muži řídí větší pracovní kolektivy, necítí se naše ženy na trhu práce diskriminovány.

České ženy tvoří 44% pracovní síly a pracují téměř výhradně na plné pracovní úvazky. „*Vysoká participace žen na trhu práce je podporována jednak ekonomickou nutností jejich aktivity, ale také rostoucí aspirací žen ve vztahu k trhu práce a k vlastní pracovní kariéře, která souvisí s jejich rostoucí vzdělaností a individualizací životních drah*“. (Bartáková In Sirovátka, Hora, 2008, s. 179). Nicméně ani přes dlouholetou tradici pracovní participace českých žen nedošlo ke zlepšení jejich pozice na trhu práce.

Ženy jsou více zastoupeny na sekundárním trhu práce, ten se vyznačuje horšími, méně výhodnými pracovními příležitostmi, nižší prestiží vykonávaných povolání a profesí, menšími možnostmi odborného i kariérového růstu. Podle Vodákové (2003, s. 186) „*ženská pracovní síla bývá vnímána jako druhořadá v porovnání s mužskou*“. Ženská pracovní síla je považována za méně kompetentní, méně stabilní, málo perspektivní a méně výkonnou. Nespolehlivost ženské pracovní síly je dána především případnými absencemi z důvodu rodinných povinností – péče o druhé. Přitom podle průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce „*je práce pro většinu žen druhou nejvýznamnější životní hodnotou*“ (Vodáková, 2003, s. 187).

Bartáková (2008) hovoří o genderové segmentaci pracovního trhu. Jedná se o horizontální genderovou segmentaci, která se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech (např. muži ve stavebnictví či těžkém průmyslu a ženy ve školství či zdravotnictví) a s tím souvisí i odlišné finanční ohodnocení. Tato segmentace do povolání se projevuje i vnitrofiremně a často způsobuje shlukování žen a mužů do různě ohodnocených pracovních buněk (Havelková, 2007). Druhým typem je vertikální genderová segmentace, která znamená nižší tarifní řazení žen v rámci stejné profese a malý podíl žen ve vedoucích pozicích.

1.6.4 Diskriminace žen

Diskriminace podle pohlaví znamená nerovné zacházení, znevýhodnění žen či mužů právě na základě znaku pohlaví v dané oblasti sociálního života.

Rozlišujeme 2 druhy diskriminace:

- diskriminace na základě pohlaví přímá: jedná se o takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace.
- diskriminace na základě pohlaví nepřímá: jedná se o takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví. Nepřímá diskriminace pak odkazuje na zákonná opatření a praktiky, politická opatření a jejich realizaci, která se jeví jako genderově neutrální, ale ve skutečnosti mají negativní dopad na příslušníky jednoho pohlaví.

Výše uvedené potvrzuje i sociologická studie Skálové (2007), která uvádí, že ženy jsou nejčastěji diskriminovanou skupinou z pohledu gender. V české republice se tato diskriminace projevuje především při přijímání do zaměstnání (otázky na počet dětí, zajištění jejich hlídání, péče o ně v době, kdy jsou nemocné), či odměňování za vykonanou práci, a to i přesto, že Zákoník práce diskriminaci zakazuje.

1.6.4.1 Mzdová diskriminace žen

Přestože § 13 Zákoníku práce říká, že „zaměstnavatel je povinen dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty“, Vodáková (2003, s. 187) uvádí, že „... na konci 90. let ženy dosahovaly v průměru 73,2% mzdy mužů.“ Argumenty, které zdůvodňují mzdovou diskriminaci žen, se opírají o nižší úroveň vzdělání, které dosahují ženy v porovnání s muži, nebo že produktivita práce žen je nižší. Tato tvrzení nejsou opodstatněná, protože například mezi pracovníky se středoškolským vzděláním převažují ženy. Podle Vodákové (2003, s.192) je tu ještě jedna teorie a to že „ženy dávají přednost spíše takovým povoláním a pracovištím, která nejsou nebezpečná či riskantní a kde nemívají

nejvyšší plat (respektive pobírají nižší plat) za cenu určitých, pro ženy často nezanedbatelných výhod, jako je například možnost nákupu či zajištění péče o dítě či možnost vykonávat práci částečně i doma.

Individualistické teorie vykládají rozdíl v odměňování jako důsledek ženských charakteristik, postojů a preferencí. Pracovní trh je vnímán jako neutrální prostředí, které určuje cenu práce. Jsou-li muži placeni více, je to tím, že jsou trhem vyhodnoceni jako produktivnější. Rozdíl ve výdělcích se zde přičítá rozdílné úrovni vzdělání a zkušeností, nižší účasti žen na školeních, rozdílným pracovním úsilím (např. ochota pracovat přesčas, jezdit na služební cesty) a profesionálním zakrněním v období péče o děti. Na fakt, že ne všechny rozdíly lze takto vysvětlit upozorňují institucionální teorie, které říkají, že určité struktury a mechanismy na trhu práce omezují svobodu rozhodování jeho účastníků do té míry, že ke snížení rozdílu v odměňování nedojde, pokud nebudou odstraněny (segmentace trhu práce podle odvětví, typu zaměstnavatele, profese, apod.).

„Poměr hodinových výdělků žen a mužů v české ekonomice byl na konci roku 2000 v relaci 1:1,35. Od roku 1998 se dá vysledovat pomalé sbližování mzdových a platových hladin obou pohlaví“, uvádí Možný (2002) ve své knize Česká společnost. Nicméně rozdíl v odměňování jde napříč všemi vzdělanostními a věkovými skupinami a úrovněmi pracovního zařazení. Podle Havelkové (2007) se výše příjmů proměňuje v závislosti na věku, rozdíl mezi muži a ženami se zvyšuje po dosažení 30. roku života a snižuje po 40. roku života. Ke zvýšení opět dochází po 60. roku života, ale to je způsobeno dřívějším odchodem žen do důchodu. Z hlediska vzdělání platí, že čím vyšší vzdělání, tím větší výdělkový rozdíl. Vysokoškolsky vzdělané ženy vydělávají v průměru 68% mzdy muže se stejným vzděláním. Rozdíl mezi příjmy mužů a žen narůstá též s pracovní pozicí, to znamená čím vyšší pozice v zaměstnání, tím větší výdělkový rozdíl. Ženy zákonodárkyně a ženy v řídicích pozicích v roce 2006 vydělaly jen 60% mzdy muže ve stejné pozici.

1.6.5 Žena a nezaměstnanost

Když se podíváme do historie, problém byl spíše v tom, že chyběly ruce, které by pracovaly. Moderní doba přinesla opačný problém a to nezaměstnanost. Jandourek (2003, s. 156) popisuje nezaměstnanost jako „stav, kdy lidé sice pracovat chtějí a práci hledají, protože

je pro ně zdrojem obživy, ale stejně nemohou žádnou přiměřenou a přijatelně placenou práci získat“.

Možný (2002) uvádí, že v České republice je u žen o něco vyšší míra nezaměstnanosti – na konci roku 2000 to bylo 10,7 proti 7,6 procenta u mužů. Od roku 2000 se rozdíl v míře nezaměstnanosti mužů a žen pohybuje okolo hladiny 3%, nicméně v období zpomalení ekonomiky se tento rozdíl zvyšoval a při ekonomickém růstu v letech 2007 – 2008 se naopak snížil a ženy byly více vtaženy na trh práce (Plasová, Válková in Sirovátka et al, 2009).

„Míra ženské nezaměstnanosti je rovněž indikátorem diskriminace žen, protože svědčí o obtížnějším přístupu žen na trh práce.“ (Montoussé, Renouard, 2005, s. 62).

Nezaměstnaností ohrožené skupiny žen jsou především tyto:

- ženy po rodičovské dovolené a žena pečující o malé děti
- ženy s nízkou úrovní kvalifikace (základní vzdělání, vyučení bez maturity)
- ženy po 50. roce života

1.6.5.1 Ženy po rodičovské dovolené a ženy pečující o malé děti

Typickým rysem pracovních kariér českých žen je kolísavost v závislosti na rodinném cyklu. Ženy přerušují svou kariéru – mateřská a rodičovská dovolená – na dobu 3 – 4 let, což souvisí s nastavením rodičovské dovolené, rodičovského příspěvku a služeb péče o nejmenší děti.

Příležitost vstupu do práce je stále diferencovaná podle toho, zda se jedná o ženu – matku, či muže – otce (Křížková, 2006). Souvisí to se zažitým stereotypem, že žena se nemůže naplno věnovat profesi, protože péče o rodinu ji nějakým způsobem omezuje. Například se předpokládá, že pokud onemocní dítě, bude to žena – matka, kdo zůstane doma a bude pečovat o nemocné dítě. Také žena – matka řeší problém, kam umístí dítě, když je v práci. Máme mateřské školky, ale nastává problém s otevírací dobou školky, která často koresponduje se začátkem pracovní doby a školka se uzavírá dříve, než skončí pracovní doba. Žena, která se vrací po rodičovské dovolené, má ještě jednu nevýhodu. Po celé 3 roky se plně věnuje svému dítěti a mnohdy nemá čas ani možnost udržovat si svou kvalifikaci,

případně ji zvyšovat v souvislosti s rozvojem např. nových technologií, sledovat vydávání nových zákonů apod. Při přijímacích pohovorech se ženy často setkávají s otázkami ohledně zajištění péče o dítě v době jeho nemoci a na plánování dalšího mateřství.

1.6.5.2 Ženy s nízkou úrovní kvalifikace

Všeobecně se dá říct, že čím má žena nižší vzdělání, tím je její pozice na trhu práce horší. Vzdělání je klíčový faktor vstupující do možnosti uplatnění na trhu práce. Mezi nezaměstnanými ženami jednoznačně převažují ženy s nízkou kvalifikací. Podíl této vzdělanostní skupiny na registrovaných nezaměstnaných činil v roce 2006 více než 29,4 %, dalších 11,3% tvořily ženy s nižším středním vzděláním bez maturity. Když srovnáme ženy a muže se středním vzděláním bez maturity, jsou to ženy, které jsou výrazně častěji nezaměstnané (3,5% mužů k 7,4% žen k 31. 3. 2008). U žen se základním vzděláním je míra nezaměstnanosti nižší jak u mužů se stejným dosaženým vzděláním. Je zřejmé, že nedostatečná kvalifikace žen je častou příčinou neúspěchu na pracovním trhu.

1.6.5.3 Ženy po 50. roce života

Pokud žena v tomto věku ztratí práci, je velmi složité, aby si našla práci novou. Montoussé a Renouard (2005) tvrdí, že snížená schopnost přizpůsobení se u starších lidí způsobuje, že se zaměstnatelnost snižuje s věkem. Dalším faktorem stojícím proti zaměstnatelnosti této skupiny žen je zhoršující se zdravotní stav, i když je to přirozený jev.

1.6.6 Další projevy diskriminace žen na trhu práce

Výzkum Muži a ženy na trhu práce 1995 potvrdil, že muži a ženy nejsou na trhu práce vnímáni jako zcela rovnocenná pracovní síla a že ženy mají ztížený vstup do sféry placené práce již při přijímání do zaměstnání. Zatímco celá polovina matek (52,1%) se někdy setkala při přijímání do zaměstnání s otázkami týkajícími se rodinného života (jako například plánování dětí, péče o děti, apod.), více než 80% otců se s podobnými otázkami nikdy nesešlo. Opět se dostáváme k tomu, jak je vnímána mužská a ženská pracovní síla a že se většinou a priori předpokládá, že pokud má žena děti a rodinu, bude ji to zatěžovat při výkonu povolání. (Křížková, 2006).

Jiné projevy diskriminace najdeme například, když si budeme pročítat inzeráty nabízející volná pracovní místa. Většinou se setkáme s tím, že inzeráty používají mužský rod - hledáme vedoucího provozu, ředitele pobočky, ... Také inzeráty, které požadují naprostou časovou flexibilitu, práci i mimo pracovní dobu, znevýhodňují či přímo vylučují ženy - matky jako uchazečky o nabízenou práci.

1.6.7 Návrat po rodičovské dovolené na trh práce

Jak již bylo uvedeno v kapitole 1.6.5.1, rodičovská dovolená je v ČR spjata s dobou 3 let a obvykle bývá využívána v plném rozsahu. Asi třetina žen zůstává doma po dobu delší, tato doba se pak ještě prodlužuje v případě narození dalších dětí. Není tedy výjimkou, že se žena ocitne mimo trh práce 5 -7 let. Naopak je spíše výjimkou, když žena zůstane doma jen po minimální dobu (cca do věku 6 měsíců dítěte). Těchto žen je 1 -2 % a jsou to vysoce kvalifikované ženy. Podle Kuchařové (In Sirovátka, Hora, 2008) se 25% žen vrací po 3 letech rodičovské dovolené k původnímu zaměstnavateli, dalších 12% se dohodne se svým zaměstnavatelem na pozdějším návratu.

1.6.7.1 Vzdělávání jako faktor ovlivňující délku přerušování pracovní dráhy

Bartáková (In Sirovátka, Hora, 2008) vidí ve vzdělání faktor, který má prokazatelně vliv nejen na postavení žen na trhu práce, ale i na strategii návratu žen z rodičovské dovolené na trh práce. Dá se říci, že čím vyšší je vzdělání matky, tím kratší dobu stráví na rodičovské dovolené. Tento jev souvisí s potřebou seberealizace a je ovlivněn příjmovým ohodnocením. Pokud má žena vyšší příjmy než její partner, vrací se do zaměstnání dříve. Kratší rodičovskou dovolenou volí také ženy, které jsou pod finančním tlakem a nejdříve se do zaměstnání vrací ženy s nejvyšší příjmovou úrovní. Ženy s vysokoškolským vzděláním se častěji vrací k původnímu zaměstnavateli oproti ženám s nižším vzděláním.

Ženy s vysokoškolským vzděláním mají největší motivaci k návratu na trh práce před 3. rokem věku dítěte. Pro vysokoškolačky je typické, že aspirují na plnění role matky i zaměstnané ženy současně. Potřeba seberealizace, nezávislosti, budování kariéry, podílení se

na dění ve společnosti i finanční motivy, to jsou důvody jejich návratu do zaměstnání i dříve, než jim skončí rodičovská dovolená.

Ženy se středoškolským vzděláním preferují rodičovskou dovolenou v délce 3 – 4 roky. Tyto ženy upřednostňují roli matky, role pracovnice ustupuje do pozadí a možnost slučitelnosti obou rolí je výrazně nižší než u vysokoškolaček. Ženy středoškolačky pocítují také potřebu seberealizace, ale spíše ve smyslu opuštění domácnosti a komunikace s jinými lidmi. Významným faktorem návratu na trh práce je potřeba změny. I finanční přínos je také důvodem, ale nikoliv dominantním.

Pro ženy se základním vzděláním a ženy vyučené je rodina a děti největší životní hodnotou, což se také odráží na jejich strategii návratu na trh práce. Role matky a pracovnice je pro ně naprosto neslučitelná a o dítě by chtěly pečovat až do jeho 4 let. Finanční důvody jsou hlavním motivem návratu do zaměstnání, potřeba seberealizace v zaměstnání je potlačena, protože se seberealizují především mateřstvím.

1.7 Feminizace chudoby

Feminizace chudoby znamená zvýšené riziko žen ocitnout se mezi chudými. Jedná se tyto kategorie žen:

- svobodné ženy
- osamělé matky (matky s dítětem či dětmi, svobodné matky)
- rozvedené ženy, vdovy

Chudoba žen souvisí s jejich postavením na trhu práce:

- a) vytlačení žen, které proběhlo koncem 19. a počátkem 20. století, vedlo k jejich silnější závislosti na dávkách sociálního státu
- b) směřování žen na sekundární trh práce
- c) mzdová diskriminace žen
- d) vysoký podíl žen na pracovních místech s částečným úvazkem

Feminizace chudoby nejvíc postihuje rodiny, které tvoří pouze matka a dítě, popř. děti – svobodné matky, rozvedené ženy, vdovy s dětmi. I když jsou tyto ženy podporovány sociální politikou státu, př. dřívějším partnerem, jsou závislé na dostupných pracovních příležitostech. Mareš (1999) uvádí, že manévrovací prostor žen je zatížen péčí o dítě. Proto se častěji ocitají na sekundárním trhu práce, kde je pro ně menší nabídka nejen pracovních míst, ale i profesí. Jejich výraznější podíl mezi nezaměstnanými napovídá, že jsou kráceny nejen na mzdách, ale i na sociálních příjmech (např. nemocenská, starobní důchod...). Většina těchto dávek je totiž v evropských zemích odvozena ze statusu zaměstnance (Mareš, 1999).

Feminizace chudoby se ovšem netýká jen výše uvedených skupin žen, ale také žen v úplných rodinách. Existuje mnoho signálů, jak dále píše Mareš (1999), díky kterým se ženy stávají v důsledku nerovné redistribuce příjmů chudými i uvnitř řady „nechudých“ rodin. Výrazem vnitřní chudoby žen jsou i jejich specifické povinnosti v rodině. Vklad neplacené domácí práce, který ženy do celkového rodinného vyúčtování přinášejí, má za následek nejen jejich deprivaci, způsobenou ztrátou času, ale představuje i jistou bariéru možnosti lepšího uplatnění žen na trhu práce.

2 HODNOTY

Hodnota je termín, patřící k jednomu z nejproblematictějších a obšírně diskutovaných termínů v psychologii, sociologii i ve filosofii. Je to pojem abstraktní. Prvotně jej nalezneme v matematice, později ve filosofii, kde nahradil pojem „Dobro“. *„V soudobé sociologické literatuře převažuje pojetí hodnoty jako představy toho, co je žádoucí a ovlivňující výběrové chování“* (Geist, 1992, s. 103). Hodnota je vztahovou kategorií, můžeme ji tedy chápat jako specifický vztah objektu k subjektu, který je dán významem a smyslem, který má objekt pro uspokojení potřeb, postojů, zájmů subjektu v jeho individuálním i sociálním kontextu. Montoussé a Renouard uvádí, že *„jsou to kolektivní ideály, které mají schopnost ovlivňovat individuální jednání“* (2005, s. 97). Nejtypičtějšími příklady hodnot jsou svoboda, práce, rovnost a láska k bližnímu.

Huláková říká, že *„hodnotu můžeme označit jako pozitivní vztah člověka k objektivnímu světu, vzniklý v procesu hodnocení, jehož zdrojem jsou lidské potřeby a zájmy. Na tomto základě se pak utvářejí hodnotové orientace člověka. Hodnoty tedy vyjadřují vztah člověka ke světu osvědčovaný v jeho každodenní praxi“*. (1980, s. 12).

Hodnoty je mění jak v čase, tak v prostoru. Rovněž každý jedinec má svůj hodnotový systém.

Pojem hodnoty zahrnuje to, co je k životu nutné, potřebné a užitečné, ale také to, čeho si vážíme, co obdivujeme, co ctíme, to znamená materiální i nemateriální objekty. Nemateriálními objekty rozumíme chování, vztahy, instituce apod., ke kterým člověk zaujímá určitý hodnotící postoj prostřednictvím jeho účasti v sociálních skupinách a společnosti. Jsou obrazem představ, co je v dané kultuře žádoucí, přiměřené, povolené, vkusné, cenné či významné a co je naopak nežádoucí (Sekot in Duffková, et. al., 2008).

Za nejvyšší hodnoty většina z nás tradičně považuje zdraví, rodinu, domov, práci, lásku, ale v poslední době se jako hodnota vyskytuje také kariéra, peníze, prestiž ve společnosti a blahobyt. Základní hodnotová orientace je tvořena jednak z vrozených dispozic a jednak vlivem vnějších činitelů, které se podílí na formování osobnosti. Mezi vnější činitele patří prostředí, ve kterém žijeme, rodina, vrstevnická skupina, škola a dále normy a pravidla, které uznává společnost, ve které žijeme.

Již jsem zmiňovala, že hodnoty se mění jak v čase, tak v prostoru. Například v 60. letech 20. století mladá generace řadila na nejvyšší příčky hodnoty jako auto, dovolená, častá

a dobrá zábava. Nebyla to starost o budoucnost, žilo se přítomností, preferovaly se hodnoty, které mají okamžitý užitek. Rostoucí váha volného času vedla k přesunu v hierarchii hodnot jak ve volbě partnera, tak v utváření rodinného života a chápání funkce rodiny (Filipcová, 1966).

2.1 Psychologické určení pojmu hodnota

Řada psychologů zdůrazňuje žádoucnost jako nejvýznamnější atribut hodnoty. Podle Rota (In Cakirpaloglu, 2004) nám hodnoty označují nějaké ideje či situace, o kterých jsme přesvědčeni, že představují něco dobrého a žádoucího k čemu máme směřovat. Popović (In Cakirpaloglu, 2004) o hodnotách píše, že představují společenské standarty, kterými je regulována činnost a chování lidí ve společnosti.

2.2 Klasifikace hodnot z psychologického hlediska

Psychologie rozeznává 3 dimenze formální klasifikace hodnot a to: objektivnost - subjektivnost, specifická - obecnost, relativnost - univerzálnost.

K uvedeným relacím náleží další kritéria dělení hodnot a to například:

- a) kdo je nositelem hodnot: rozděluje hodnoty na individuální, skupinové a univerzální
- b) původ hodnot: podle zdroje vzniku rozlišujeme hodnoty na individuální a institucionální
- c) role hodnoty: můžeme rozlišovat hodnoty – prostředky a hodnoty – cíle
- d) pozice hodnoty v hierarchii: hodnoty nejčastěji tvoří individuální systém vertikálního, hierarchického uspořádání. Nejznámější je Maslowova hierarchie potřeb
- e) podstata hodnoty: hodnoty můžeme dělit na hodnoty očekávané a na hodnoty směřující k naplnění existence
- f) funkce lidských hodnot: podle tohoto kritéria rozlišujeme hodnoty na adaptující a poznávací

- g) obsah hodnoty: z hlediska specifického obsahu dělíme hodnoty na normativní a na preference působící selektivně
 - h) intenzita projevu hodnoty: toto kritérium rozlišuje hodnoty na explicitní a implicitní, manifestní a latentní, aktuální a potencionální
 - i) stupeň vědomosti: hodnota vědomá a nevědomá
 - j) stupeň zakotvenosti: povrchová hodnota a pravdivá, autentická čili vnitřní hodnota
 - k) stupeň vzdálenosti hodnoty od osoby: podle tohoto kritéria můžeme rozlišovat hodnoty konkrétní a abstraktní
 - l) časová dimenze: minulé, současné a budoucí hodnoty
- (Cakirpaloglu, 2004)

2.3 Klasifikace hodnot podle Kučerové

„Třídění hodnot patří k základní axiologické problematice. Člověk jedná ve smyslu vrozených, přijatých a samostatně vytvořených hodnot. Lidské hodnocení je multidimenzionální. Z různých hledisek může být různé, dokonce i protichůdné. Neexistuje bezrozporná harmonizace našich potřeb a hodnot, vznikajících v různých dimenzích našeho bytí.“ (Kučerová, 1996, s. 70-72).

Kučerová (1996) dělí hodnoty podle dimenzí, v nichž člověk prožívá sebe i svět

1. Přírodní hodnoty

- a) Hodnoty vitální neboli podmínky životní: patří sem přírodní podmínky zdraví, zdatnosti, svěžesti, tělesného blaha a uspokojení smyslů. Jsou to hodnoty odpovídající potřebám přírodní podmíněnosti a existence. Život má pro člověka nevyjádřitelnou cenu jako základní podmínka, šance, možnost a předpoklad realizace všech hodnot.
- b) Hodnoty sociální: ty vyplývají z přírodou daného vztahu člověka k sobě samému a člověka k ostatním lidem. Každý má potřebu být milován a milovat, potřebu být ctěn a ctít, každý touží po družnosti, vzájemnosti, ale má zároveň potřeby egotické,

tendenci uplatnit se, mít úspěch, získat ocenění, uznání. Hodnotami jsou žádoucí mezilidské vztahy a city.

2. Civilizační hodnoty

Jsou podmínkou a současně i výsledkem společenské organizace (od rodin, rodů, národů až ke státu a právnímu zřízení), komunikace (jazyk, písmo, televize, internet), výroby a směny (ekonomie společnosti) a společenského akumulovaného poznání (věda, kolektivní zkušenost).

3. Sféra duchovních hodnot

Ta se ve společnosti objektivuje jako kultura v užším smyslu a subjektivuje jako lidská osobnost a její niterné bohatství utváří potřebu hledat podstatu a smysl, zdůvodněný řád autentického lidského života, pravdu, dobro, krásu, svobodu a uvědomělou lidskost.

Duchovní hodnoty se tvoří v takových okruzích jako je sebeřízení – morálka a mravnost, sebevýraz – formování podle zákonů krásy, umění a sebereflexe – světový a životní názor, náboženství a filosofie. Dále sem patří sebeuvědomění a sebevyjádření, úsilí postihnout smysl věcí, plnost života, významy pravdivostí, etické a estetické, tvořivá práce, intelektuální rozvoj, citové bohatství, vzdělanost a tvorba. Základní potřeby vyvolávají v životě celou složitou hierarchii potřeb vyšších (Kučerová, 1996).

2.4 Hodnotová orientace

Duffková (2008) uvádí, že hodnoty nelze chápat jako izolované entity, protože často vytvářejí seskupení, více či méně provázané systémy a řády. Všechny hodnoty nemají pro jedince stejnou váhu (význam, sílu, důležitost), což znamená, že je lze řadit do určité hierarchie, označované jako hodnotová orientace od nejvyššího po nejnižší.

Základem hodnotové orientace každého jednotlivce je soubor a systém jím přijatých, uznávaných a preferovaných hodnot, kterým dává člověk v životě přednost, a co považuje za významné, respektive významnější než jiné.

Hodnotový žebříček si člověk vytváří v průběhu socializace a to na základě vlastních zkušeností, znalostí, prožitků a je ovlivňován vlastnostmi člověka a jeho psychologickým profilem.

Dle Kohoutka (2005) je hodnotový systém „*uspořádání hodnot a preferencí podle stupně jejich významnosti pro chování a prožívání daného člověka nebo sociální skupiny.*“

Tvorbu hodnotové orientace ovlivňují:

- hodnoty a hodnotové orientace nejbližšího okolí jedince
- hodnoty a hodnotové orientace jiných osob (vzory, populární osobnosti, masmédia)
- systémy hodnot uznávaných a preferovaných v celé společnosti

Tak jako socializace probíhá po celý život, tak se také i hodnotový žebříček mění a to v souvislosti s významnými životními etapami člověka, např. prožití nějakého životního zlomu či traumatizujícího zážitku (Duffková, 2008).

2.4.1 Stabilizace a udržování hodnot

Mezi nejdůležitější činitele, kteří ovlivňují stabilitu hodnot, patří rodina, vzdělávací systém a zájmová nebo referenční skupina.

Cakirpaloglu (2004) píše, že období obecného vývoje jedince, zejména socializace jeho osobnosti, má vliv na stabilitu té které hodnoty.

Stabilizaci hodnot podporuje také emocionální a sociální jistota osobnosti, veřejné uznání vlastních hodnot, zvnitřnění hodnot, ale také systematická a záměrná hodnotová příprava prostřednictvím vzdělávacího systému.

2.4.2 Transformace hodnot

Hodnoty patří mezi stabilnější prvky osobnosti, ale trvání hodnot není absolutní, protože vývoj přináší změny ve struktuře a vztazích uvnitř systému. Problém hodnotové transformace iniciuje otázky o činitelích, podmínkách, obsahu, časové dimenzi a jiných charakteristikách, které k tomuto procesu náležejí.

Změna je kongruentní – to znamená, že se hodnoty mění z hlediska síly či stupně žádoucnosti, nebo nonkongruentní – to znamená, že hodnota transformuje do vlastního protikladu (Cakirpaloglu, 2004).

2.4.2.1 Hlavní znaky transformace hodnot

- a) skupinová příslušnost – příslušnost k primární skupině, politická, náboženská, pracovní kolektiv
- b) informovanost, vědomosti – kognitivní složka hodnoty, která určuje kvalitu hodnotové racionality. Tuto složku postrádají extrémně negativní hodnoty. Důležitou roli hrají emocionální a motivační obsahy
- c) personální činitele – v případě, že se jedná o silný motiv, přičemž stávající hodnota nestačí k uspokojení potřeby, dochází k jejímu nahrazení účinnější hodnotou (Cakirpaloglu, 2004, str. 391)

2.4.3 Výchova hodnotami k hodnotám

Výchova je nedílnou součástí lidstva, jelikož umožňuje pokračování společenského vývoje. Díky výchově každá nová generace získává stále bohatší odkaz našich předků. Výchova podmiňuje kulturní pokrok. Krize hodnotových soustav je základem krize výchovných systémů a nespočívá ani tak v nedostatku příslušných norem, jako spíše v úpadku jejich znalosti, porozumění, vážnosti a v naprostém nedostatku pocitu jejich závaznosti (Kučerová, 1996). Dále Kučerová (1996) dodává, že hodnotovou výchovu bychom mohli přijmout jako program rozvoje osobnosti s přesvědčením, že kulturní hodnoty není možné ponechat živelnosti a náhodě.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 METODOLOGICKÁ ČÁST

3.1 Popis výzkumu

Při plánování výzkumu byl brán ohled na problematiku zpracovávanou v teoretické části této práce, kterou je problematika zaměstnané ženy – jak zvládá práci a rodinu, zda je ochotna se za prací přestěhovat, zda je ochotna si zvýšit kvalifikaci, či nechat partnera na mateřské dovolené a jaké hodnoty preferuje.

V praktické části jsem zvolila kvantitativní výzkum, což je metoda standardizovaného vědeckého výzkumu, který popisuje jevy pomocí proměnných (znaků), které jsou sestrojeny tak, aby měřily určité vlastnosti. Kvantitativní výzkum je velmi častou metodou užívanou v pedagogickém výzkumu.

Cílem výzkumu je objasňování jevů na základě vědecké teorie. Výsledky výzkumu jsou statisticky zpracovány a prezentovány tak, aby splňovaly požadavek reliability, validity a reprezentativnosti výběru (Maňák, Švec Š., Švec V., ed. 2005).

Pro získávání dat byl použit dotazník, což je způsob, kdy výzkumník předem připraví soubor otázek, na které respondent odpovídá písemně (Chrástka, 2007). Dotazník je vysoce efektivní technika, kdy výzkumník obsáhne velký počet jedinců při relativně malých nákladech a to za jeho nepřítomnosti a anonymity respondentů. Nevýhodou dotazníku je, že klade vysoké nároky na ochotu dotazovaného, pro něhož je snadné otázky vynechat nebo neodpovědět vůbec. Další nevýhodou je možnost, že otázky budou zodpovězeny jiným jedincem, než komu byly prvotně určeny, a problém může být také v nízké návratnosti dotazníků.

3.2 Výzkumný problém

Výzkumný problém je jednoznačná otázka či výrok, na kterou výzkumník hledá odpověď (Maňák, Švec Š., Švec V., ed., 2005).

Výzkumný problém popisný zjišťuje a popisuje situaci, stav nebo výskyt určitého jevu.

3.2.1 Stanovení výzkumných problémů:

Hlavní výzkumný problém: Jaká je pozice práce v hodnotovém systému žen?

Zde jsem stanovila osm dílčích výzkumných problémů, na které jsem díky dotazníkovému šetření získala odpovědi a mohla tak objasnit další otázky.

Dílčí výzkumné problémy:

1. Co znamená práce pro ženy?
2. Jak zvládají ženy zaměstnání a práci v domácnosti?
3. Co způsobuje ženám problémy s kombinací práce a rodiny?
4. Jaké možnosti by ženy volily, aby sladily zaměstnání a rodinu?
5. Co je pro ženy nejvíc důležité?
6. Považují ženy práci pro domácnost a zaměstnání za stejně důležité, či považují práci pro domácnost za důležitější než zaměstnání nebo zaměstnání za důležitější než je práce pro domácnost?
7. Myslí si ženy, že:
 - a) v současné době potřebuje žena vzdělání a kariéru
 - b) domácí péče o děti vážně ohrožuje pracovní kariéru ženy
 - c) předškolní děti trpí, jestliže je jejich matka zaměstnaná
 - d) rodičovskou dovolenou by si měli partneři čerpat střídavě
8. Jsou ženy ochotny pro své zaměstnání:
 - a) dojíždět za prací déle než hodinu
 - b) zvýšit si kvalifikaci
 - c) vzdát se svého volného času
 - d) přestěhovat se
 - e) nechat partnera na mateřské dovolené

3.3 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvořily zaměstnané ženy.

Základní soubor musí být přesně a jasně definovaný (Maňák, Švec, ed., 2004). Základním souborem rozumíme všechny prvky (osoby, situace) patřící do skupiny, kterou zkoumáme (Chrátka, 2003).

Pro výzkum byl zvolen záměrný výběr, to znamená, že o výběru vzorku nerozhoduje náhoda, ale úsudek výzkumníka (Chrátka, 2003). Subjekty jsou tedy vybírány podle znaků, které jsou důležité pro předmět zkoumání (Maňák, Švec Š., Švec V., ed., 2005).

Výzkumný soubor tohoto výzkumu byl tvořen 120 zaměstnanými ženami ve věku 18 – 61 let.

3.4 Výzkumná metoda

Výzkumnou metodou se rozumí systematický postup, kterým se shromažďují fakta, s cílem objasnit sledovanou problematiku.

Pro toto výzkumné šetření jsem zvolila kvantitativní výzkum. Tento výzkum patří mezi základní druhy pedagogických výzkumů, jejichž cílem je získávat data. Jako metodický nástroj výzkumu byl zvolen dotazník. Díky němu byly písemnou metodou poměrně rychle získány informace o respondentkách, o jejich postojích a hodnotových preferencích.

3.4.1 Dotazník

Dotazník je jedna z metod, které jsou nejčastěji používány pro zjišťování údajů. „*Samotný dotazník je soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně*“ (Chrátka, 2007, s. 163).

Dotazník, který jsem použila, je polostrukturovaný, obsahuje celkem 28 otázek, z nichž je 19 otázek uzavřených (otázka č. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 17, 18, 21, 23, 24, 25, 26), kdy respondentky měly označit vhodnou odpověď z předem připravených odpovědí, 6 otázek polozavřených (otázka č. 12, 13, 14, 19, 20, 22), kdy respondentky mohly označit vhodnou odpověď z nabídnutých možností nebo mohly doplnit svou odpověď a 3 otázky

otevřené (otázka č. 4, 27, 28). U posledních dvou položek v dotazníku měly ženy doplnit odpovědi na otázky, jaké povolání by nikdy nechtěly vykonávat a proč a naopak jaké povolání by chtěly vykonávat a proč.

Otázky v dotazníku byly zpracovány za pomoci sociologické studie *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*.

3.4.2 Administrace dotazníků

Dotazníky v počtu 50 ks byly distribuovány na Městském úřadě Valašské Klobouky, Základní škole Valašské Klobouky, v kadeřnickém studiu JV Valašské Klobouky a ve sportovním centru Valašské Klobouky.

Dotazníky v počtu 50 ks byly distribuovány za pomoci pracovníků Hnutí Duha Brno.

Z celkového počtu 100 dotazníků bylo vráceno 56 vyplněných dotazníků.

V období od 02. 01. 2011 do 31. 01. 2011 byl dotazník přístupný na webové adrese:

<http://pozice-prace-v-hodno.vyplnto.cz/>, kde bylo získáno 64 dotazníků.

Celkově bylo získáno 120 vyplněných dotazníků.

4 ZPRACOVÁNÍ ZÍSKANÝCH DAT

Z celkového počtu 120 dotazníků byla každá otázka zpracována a vyhodnocena s převedením do názorné grafické podoby (tabulky, grafy) a doplněna slovním popisem tak, aby získaná data byla jasně a přehledně prezentována.

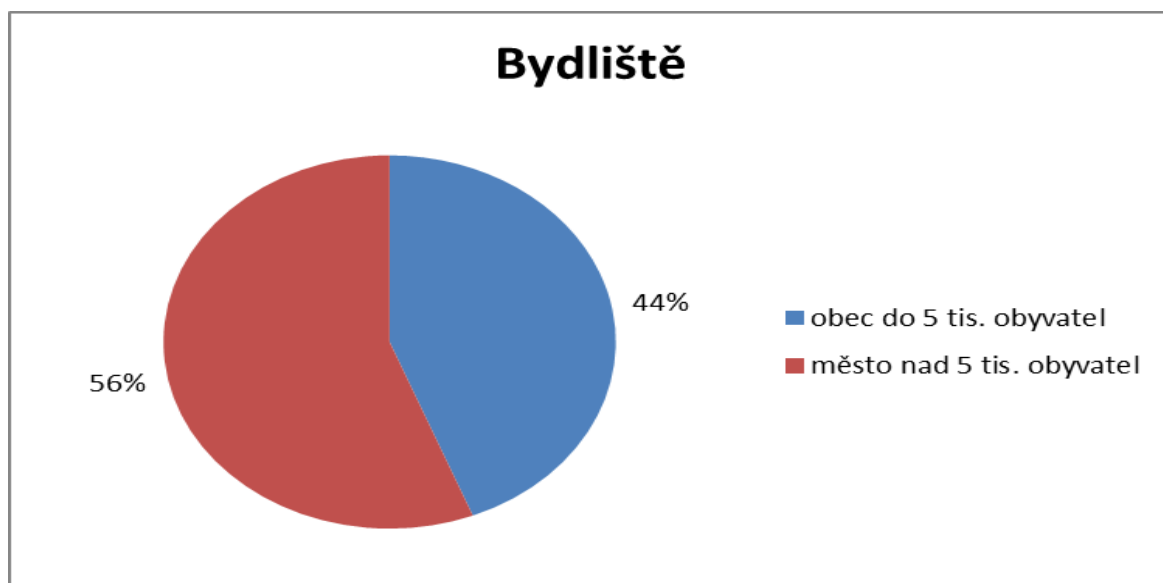
Získaná data byla nejdříve uspořádána do pracovních tabulek četností. Pro výpočty, sestavení tabulek a grafů byl použit program Microsoft Excel.

4.1 Výzkumný vzorek

Dotazníkového šetření se zúčastnily ženy ve věku od 18 do 61 let. Věkový průměr žen byl 37 let.

Z celkového počtu 120 respondentek jich 53 bydlí v obci do 5 tisíc obyvatel, což činí 44% a 67 bydlí ve městě nad 5 tisíc obyvatel, což činí 56%.

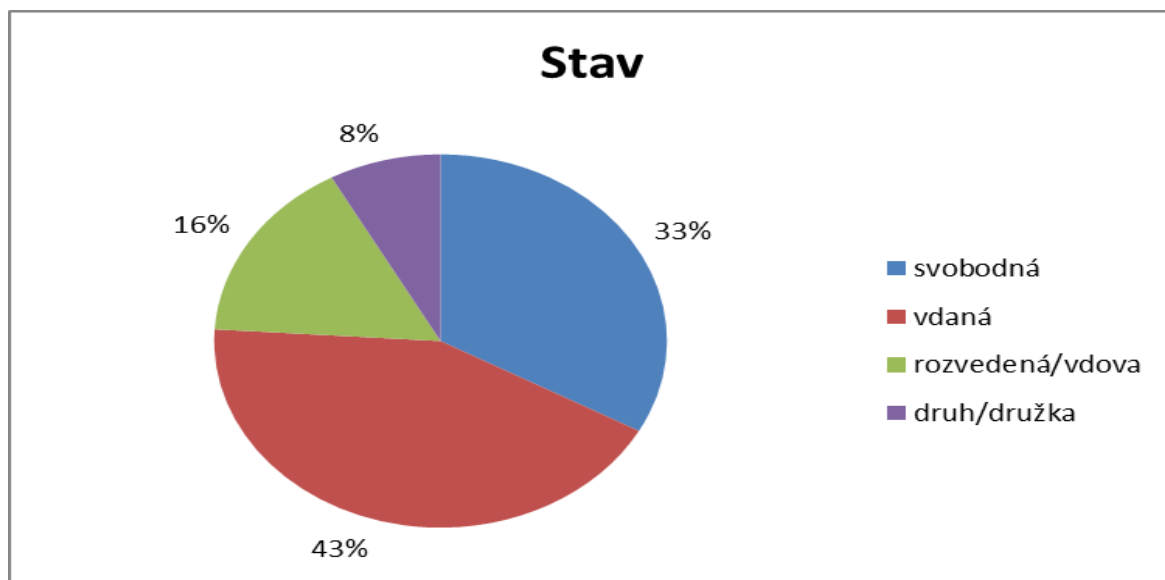
Graf č. 1: Bydliště



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Rodinný stav respondentek je následující: 40 žen (33%) je svobodných, 51 (43%) vdaných, 19 žen (16%) rozvedených nebo ovdovělých a 10 žen (8%) žije s druhem či družkou.

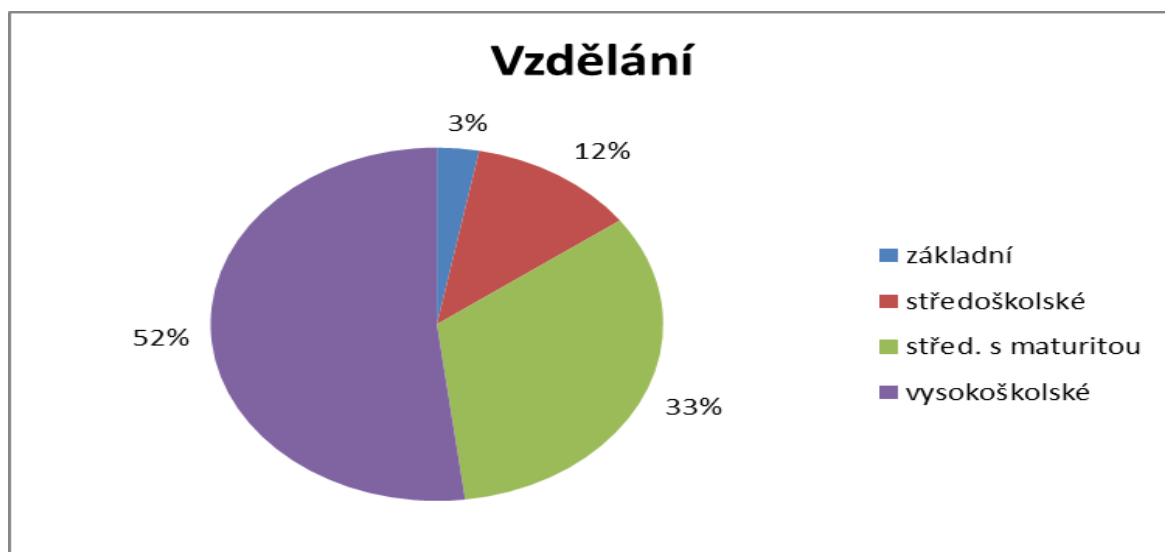
Graf č. 2: Rodinný stav



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Výzkumný vzorek žen podle nejvyššího dosaženého vzdělání: 4 ženy (3%) mají vzdělání základní, 14 žen (12%) středoškolské. Ve výzkumném vzorku je zastoupeno 40 (33%) žen se středoškolským vzděláním s maturitou a nejvíce je žen, které dosáhly vysokoškolského vzdělání a to v počtu 62, což činí 52%.

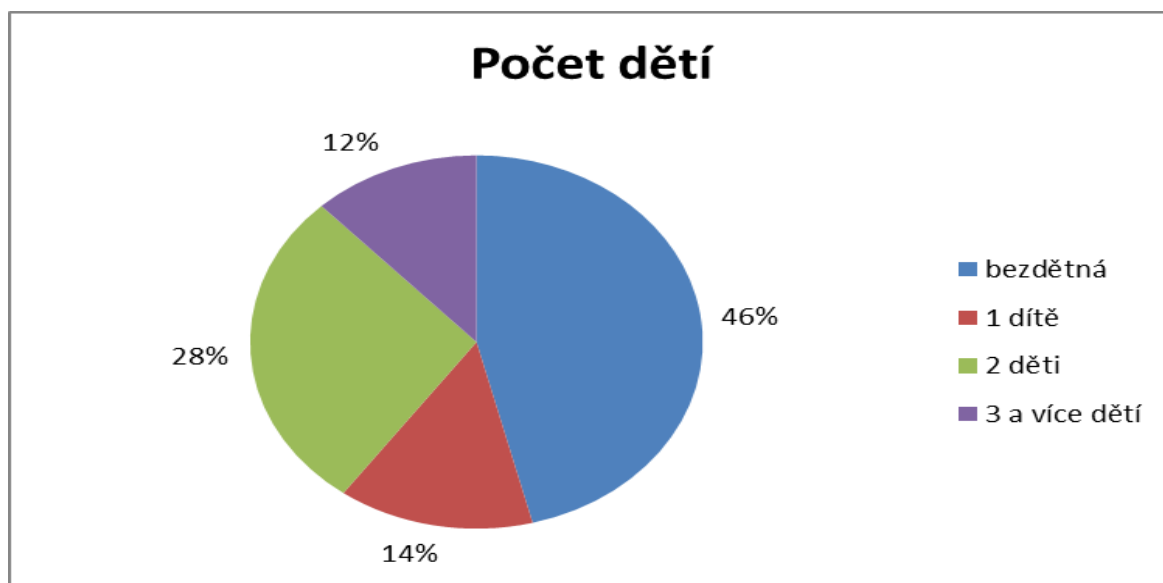
Graf č. 3: Vzdělání



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Z výzkumného vzorku 120 žen jsou v největší míře zastoupeny ženy, které jsou bezdětné – 56 žen (46%), druhou nejpočetnější skupinou jsou ženy se dvěma dětmi – 33 (28%), dále ženy s jedním dítětem – 17 (14%) a nejméně početnou skupinu tvoří ženy se třemi a více dětmi a to v počtu 14 (12%).

Graf č. 4: Počet dětí



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

U respondentek jsem dále zkoumala, zda jsou zaměstnané či samostatně podnikající (tabulka č. 1). Ze 120 žen, které se zúčastnily dotazníkového šetření, je 112 (93%) žen zaměstnaných a pouze 8 (7%) žen je samostatně podnikajících.

Tabulka č. 1: Zaměstnání

	Počet respondentek	Počet respondentek v %
Zaměstnaná	112	93%
Samostatně podnikající OSVČ	8	7%

Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Tabulka č. 2 ukazuje pracovní úvazek respondentek. 91 žen pracuje na plný pracovní úvazek (76%), 23 žen pracuje na zkrácený pracovní úvazek (19%) a 6 žen uvedlo, že pracují doma (7%).

Tabulka č. 2: Pracovní úvazek

	<i>Počet respondentek</i>	<i>Počet respondentek v %</i>
<i>Plný pracovní úvazek</i>	91	76%
<i>Zkrácený pracovní úvazek</i>	23	19%
<i>Pracují doma</i>	6	7%

Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Ženy dále odpovídaly na otázku, zda je jejich pracovní doba pevná nebo pružná. 69 (58%) žen má pevnou pracovní dobu, 51 (42%) žen má pak pracovní dobu pružnou.

Tabulka č. 3: Pracovní doba

	<i>Počet respondentek</i>	<i>Počet respondentek v %</i>
<i>Pevná pracovní doba</i>	69	58%
<i>Pružná pracovní doba</i>	51	42%

Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Dalším údajem, který jsem u respondentek zjišťovala, byl, v jakém provozu jsou zaměstnány. Největší skupinu tvořily ženy pracující v jednosměnném provozu a to v počtu 87 (73%), druhou nejpočetnější skupinou jsou ženy pracující ve dvousměnném provozu a to v počtu 18 (15%), pouze jedna žena pracuje v sobotu (1%), 10 žen pracuje v sobotu i

v neděli (8%), v jednosměnném provozu se sobotní prací pracují dvě ženy (2%) a jedna žena pracuje ve dvousměnném provozu a to i sobotu i v neděli (1%).

Tabulka č. 4: Pracovní provoz

	<i>Počet respondentek</i>	<i>Počet respondentek v %</i>
<i>Jednosměnný provoz</i>	87	73%
<i>Dvousměnný provoz</i>	18	15%
<i>Práce v sobotu</i>	1	1%
<i>Práce v sobotu v neděli</i>	10	8%
<i>Jednosměnný provoz + práce v sobotu</i>	2	2%
<i>Dvousměnný provoz + práce v sobotu i v neděli</i>	1	1%

Zdroj: Vlastní výzkum

Dále jsem se zajímala o to, zda se ženy setkaly při přijímacím pohovoru s diskriminačními otázkami, tedy otázkami, které se týkaly počtu dětí, plánování dalšího dítěte, zajištění hlídání dětí apod. 84 žen odpovědělo, že se s podobnými otázkami neseťkaly, 30 žen se s tímto typem otázek setkal a 6 žen na tento dotaz odpovědělo, že neví, či si nepamatují.

Následující otázka směřovala k zjištění, zda se ženy ve svém zaměstnání setkaly s kladením podmínek typu – nebylo by vhodné odejít na mateřskou dovolenou, nezůstávat na mateřské dovolené déle než rok, nezůstávat doma s nemocnými dětmi apod. 87 žen se s podobnými podmínkami neseťkalo, 27 žen odpovědělo, že se s tímto typem podmínek setkaly a 6 žen odpovědělo, že neví, nedokáží posoudit či si nepamatují.

Tabulka č. 5: Diskriminační otázky při přijímacím pohovoru do zaměstnání, kladení podmínek v zaměstnání

	<i>ano</i>	<i>ne</i>	<i>nevím, nepamatuji se, neposoudím</i>
<i>Diskriminační otázky při pohovoru</i>	30 (25%)	84 (70%)	6 (5%)
<i>Kladení podmínek v zaměstnání</i>	27 (23%)	87 (72%)	6 (5%)

Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Na dotaz, jakým způsobem hodnotí (a oceňuje) váš nadřízený vaši práci, mohly respondenty vybírat z následujících možností: finanční formou (odměny, apod.), pravidelným formálním hodnocením, nehodnotí a neoceňuje vůbec nebo tak činí nedostatečně, benefity – materiálními výhodami a neformálním hodnocením. Respondentky mohly také uvést jiný způsob hodnocení, mohly zvolit více odpovědí. Jejich odpovědi jsou znázorněny v grafu č. 5.

Nejčastější formou hodnocení je finanční forma (odměny), dále pak neformální hodnocení (pochvala, uznání, poděkování), třetí nejčastější odpovědí je, že vedoucí nehodnotí a neoceňuje vůbec nebo tak činí nedostatečně, následuje pravidelné formální hodnocení a nejméně užívaným způsobem hodnocení jsou benefity – materiální výhody (služební vůz, mobilní telefon apod.)

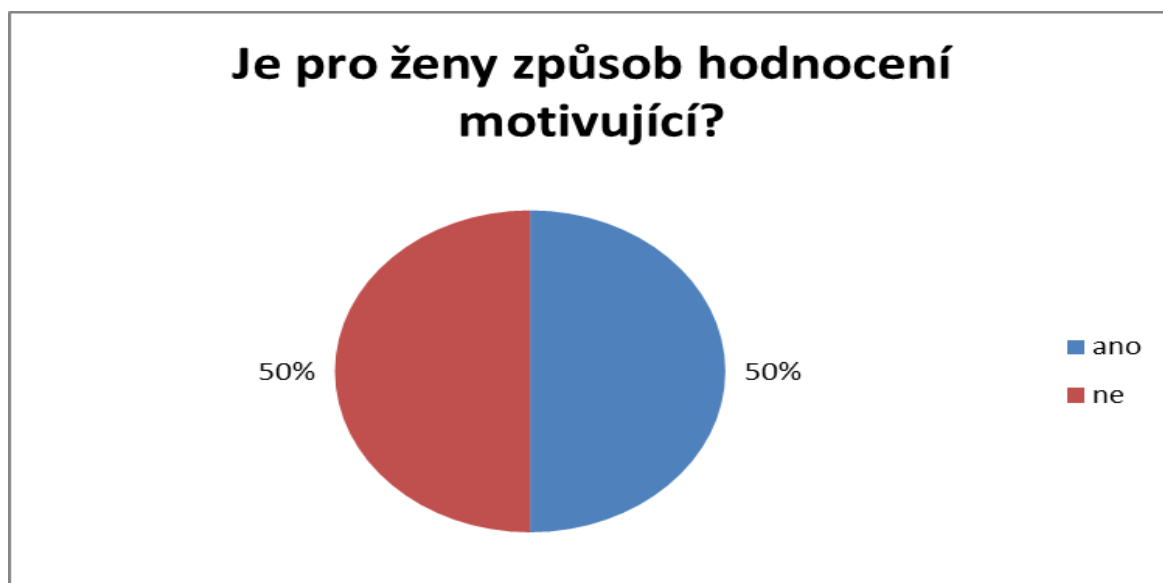
Graf č. 5: Způsob hodnocení a oceňování práce žen



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Zda je způsob hodnocení a ocenění práce pro ženy motivující vyjadřuje graf č. 6. Pro polovinu respondentek, tj. pro 60 žen (50%) je způsob hodnocení jejich práce dostatečně motivující, pro stejný počet žen, tj. 60 (50%) není způsob hodnocení dostatečně motivujícím.

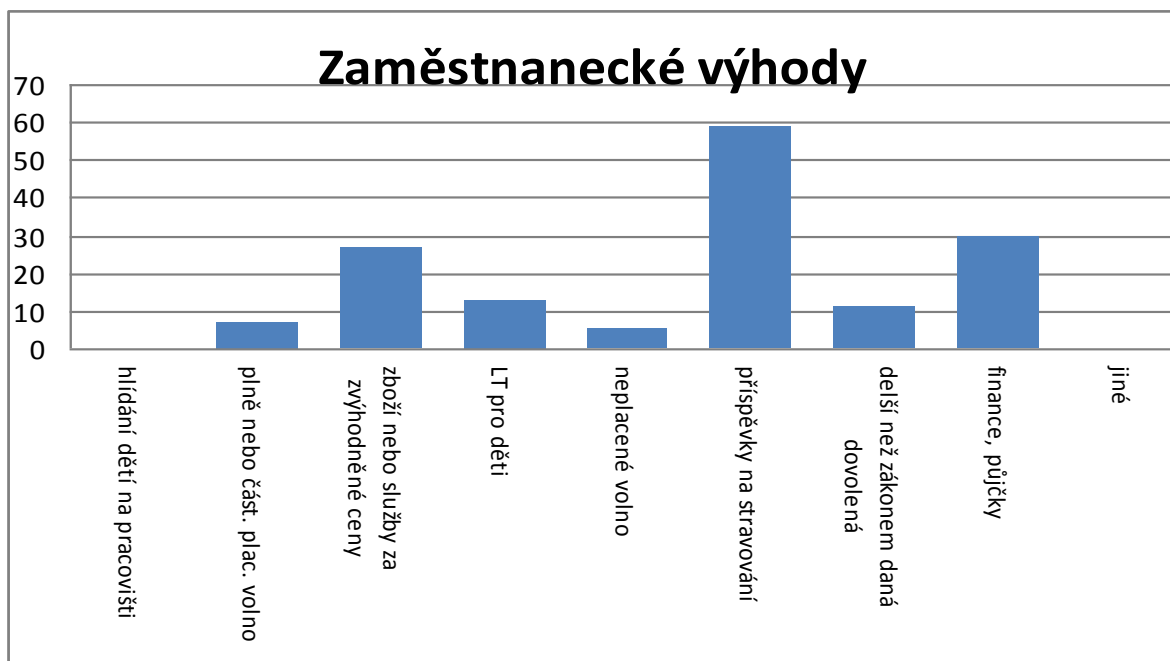
Graf č. 6: Motivace



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Kromě způsobu hodnocení a oceňování práce žen jejich nadřízenými jsem se zajímala i o zaměstnanecké výhody, které jsou ženám poskytovány a které samy využívají. Nejčastější zaměstnaneckou výhodou jsou příspěvky na stravování, druhou nejčastější výhodou, kterou zaměstnavatel poskytuje, jsou finance a půjčky a třetí pak možnost odběru zboží za zvýhodněné ceny. Mezi nejméně využívané zaměstnanecké výhody patří plně nebo částečně placené volno pro rodinné záležitosti a neplacené volno pro rodinné záležitosti. Žádná z respondentek neoznámila hlídání dětí na pracovišti.

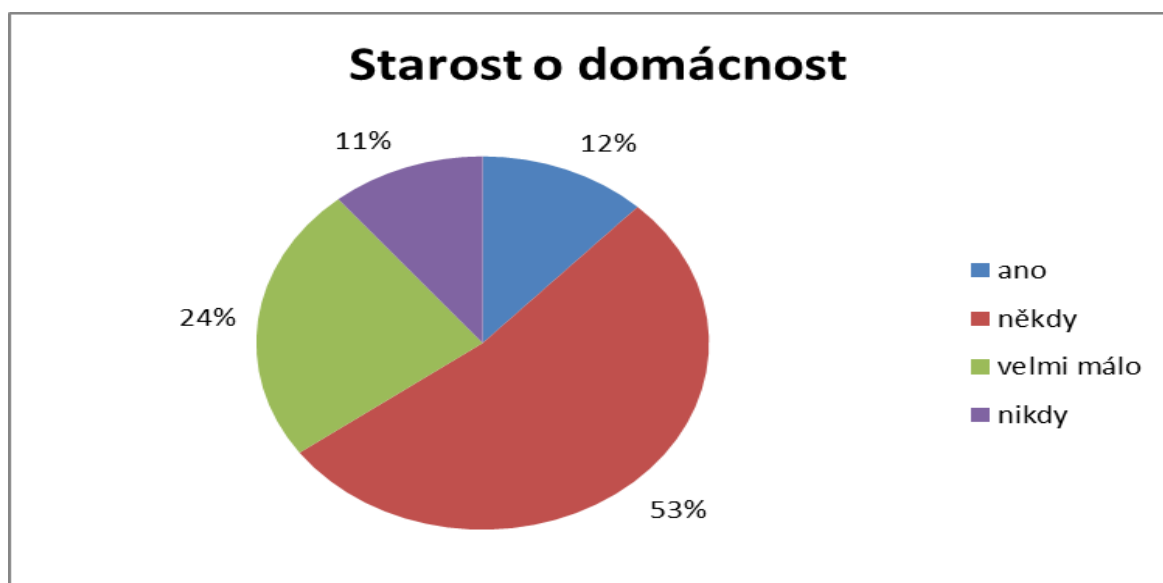
Graf č. 7: Zaměstnanecké výhody



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Na otázku týkající se rovnoměrného rozdělení péče o domácnost mezi všechny její členy odpovědělo 14 žen (12%) – ano, 64 žen (53%) – někdy, 29 žen (24%) – velmi málo a 13 žen (11%) – nikdy.

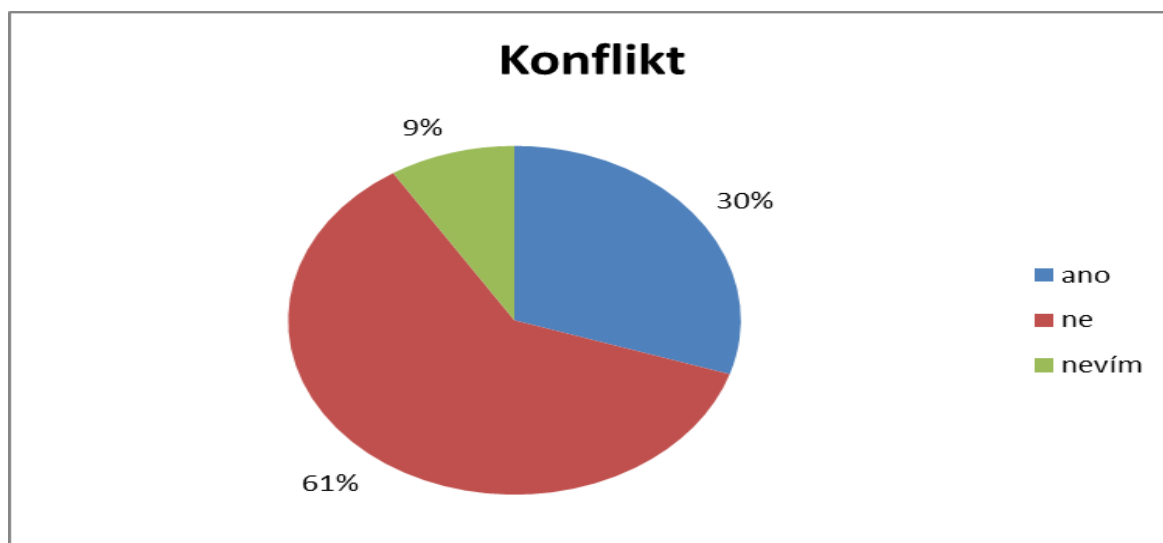
Graf č. 8: Starost o domácnost



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Péče o rodinu se dotýkala i další otázky, kdy respondentky měly odpovědět na otázku, zda jejich partner vyvolal někdy konflikt, protože se věnovaly zaměstnání na úkor péče o domácnost. 36 (30%) respondentek odpovědělo, že jejich partner někdy konflikt vyvolal, u 73(61%) respondentek nikdy ke konfliktu tohoto druhu nedošlo a 11 žen (9%) odpovědělo – nevím, nepamatují se.

Graf č. 9: Konflikt



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Představu žen o jejich pracovním úvazku po ukončení rodičovské dovolené ukazuje tabulka č. 6. Na tuto otázku neodpověděly 2 respondentky. Ze 118 respondentek by 51 (43%) žen po skončení rodičovské dovolené nastoupilo do zaměstnání na plný pracovní úvazek, 43 ženám (36%) by vyhovoval zkrácený pracovní úvazek na $\frac{1}{2}$ a více, 10 žen (9%) by volilo zkrácený pracovní úvazek na méně než $\frac{1}{2}$ a pro 14 žen (12%) je ideální představou práce na dohodu o provedení práce.

Tabulka č. 6: Představa o pracovním úvazku po skončení rodičovské dovolené

	<i>Počet respondentek</i>	<i>Počet respondentek v %</i>
<i>Plný pracovní úvazek</i>	51	43%
<i>Zkrácený pracovní úvazek na ½ a více</i>	43	36%
<i>Zkrácený pracovní úvazek na méně než ½</i>	10	9%
<i>Práce na dohodu o provedení práce</i>	14	12%
<i>Jiné</i>	0	0%

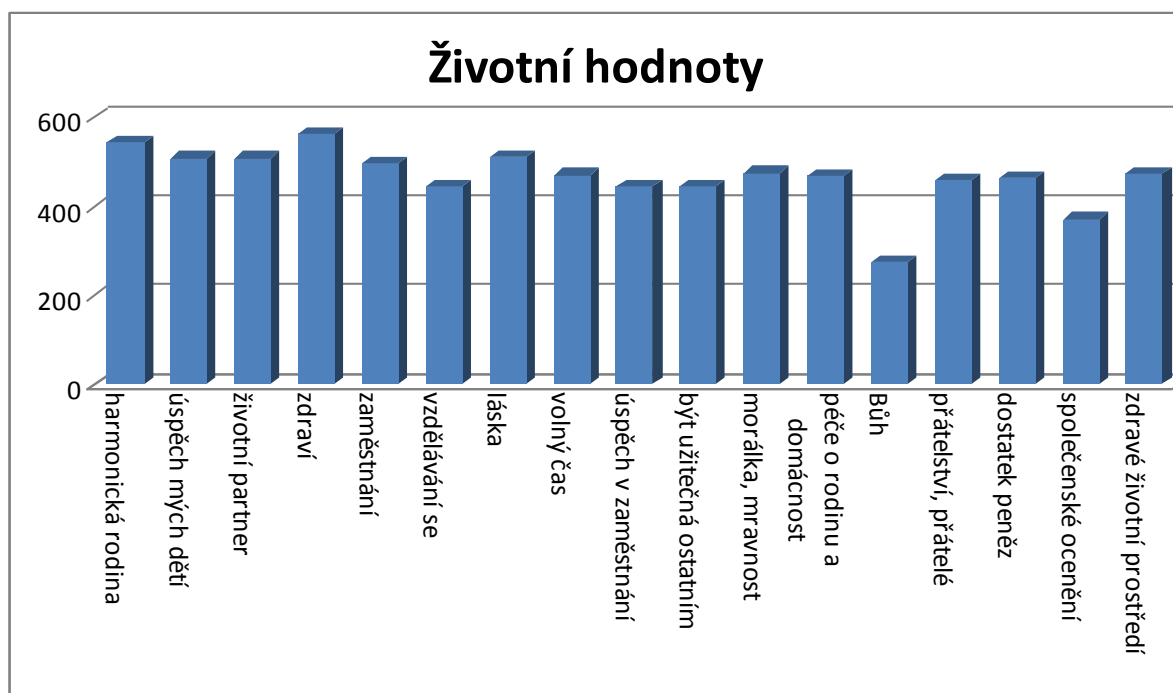
Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

4.2 Výzkumný problém

Hlavní výzkumný problém: Jaká je pozice práce v hodnotovém systému žen?

Respondentky měly přidělit 17 životním hodnotám (viz dotazník) body od 1 – 5 tak, aby vystihovaly mínění o jejich důležitosti, kde 1 je nejméně důležité a 5 nejvíce důležité. Graf č. 10 vyjadřuje důležitost hodnot tak, jak je uvedly respondentky. Největší důležitost ženy přikládají hodnotě „zdraví“, dále pak „harmonické rodině“, „lásce“ a na stejnou úroveň staví „úspěch svých dětí“ a „životní partner“. „Zaměstnání“ je na pátém místě ze 17 hodnot. Další hodnoty jsou podle získaných bodů řazeny následovně: „morálka, mravnost“, „zdravé životní prostředí“, „péče o rodinu, domácnost“, „dostatek peněz“, „přátelství, přátelé“, „úspěch v zaměstnání“, na stejné úrovni pak „být užitečná ostatním“ a „vzdělávání se“, na předposledním místě je „společenské ocenění“ a nejméně ceněnou hodnotou je „Bůh“.

Graf č. 10: Životní hodnoty



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

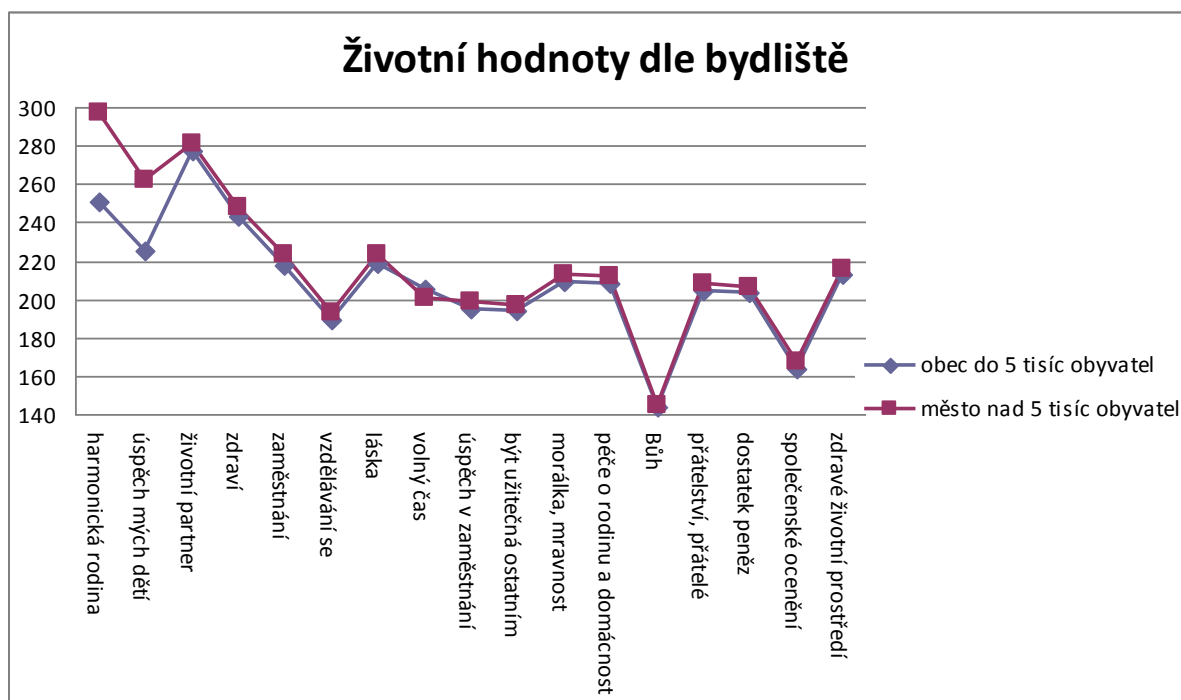
Důležitost životních hodnot jsem dále posuzovala podle bydliště respondentek. Ty jsou rozděleny do dvou skupin a to ženy, které bydlí v obci do 5 tisíc obyvatel a ženy, které bydlí ve městě nad 5 tisíc obyvatel. Bydliště žen znázorňuje graf č. 1.

Ženy bydlící v obci do 5 tisíc obyvatel považují za největší životní hodnotu „harmonickou rodinu“, na druhou pozici staví „zdraví“, na třetí „životního partnera“ a na čtvrtou pozici „úspěch mých dětí“. „Zaměstnání“ je na šesté pozici za hodnotou „láska“. Nejméně uznávanou hodnotou je „Bůh“.

Ženy bydlící ve městě nad 5 tisíc obyvatel považují za největší životní hodnotu „harmonickou rodinu“, stejně jako ženy z malých obcí, na druhou příčku zařadily „životního partnera“ a na třetí příčku „úspěch mých dětí“, čtvrtá příčka pak patří „zdraví“. „Zaměstnání“ a „lásku“ zařadily ženy na pátou příčku. Nejméně ceněnou hodnotou je „Bůh“.

Nejvíce a nejméně ceněná hodnota „harmonická rodina“ a „Bůh“ je u obou skupin žen stejná, stejně tak se ženy shodují, až na malé rozdíly v počtu získaných bodů, v dalších pěti životních hodnotách.

Graf č. 11: Životní hodnoty dle bydliště



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Dále jsem žebříček životních hodnot posuzovala podle vzdělání žen, které znázorňuje graf č. 3. Pro ženy se základním vzděláním je nejdůležitější hodnotou „péče o rodinu, domácnost“, dále „morálka, mravnost“ a „peníze“, na třetí pozici jsou hodnoty „harmonická rodina“, „životní partner“, „zdraví“, „vzdělávání se“, „úspěch v zaměstnání“ a „zdravé životní

prostředí“, na čtvrté pozici pak „zaměstnání“, „láska“, „být užitečná ostatním“ a „přátelství, přátelé“.

Ženy se středoškolským vzděláním vidí největší hodnotu ve „zdraví“, druhou nejlépe hodnocenou položkou je „harmonická rodina“ a třetí „zaměstnání“. Čtvrtou hodnotou v žebříčku je „úspěch mých dětí“, pátou hodnotou „peníze“ a na šesté příčce je „životní partner“ a „péče o rodinu, domácnost“.

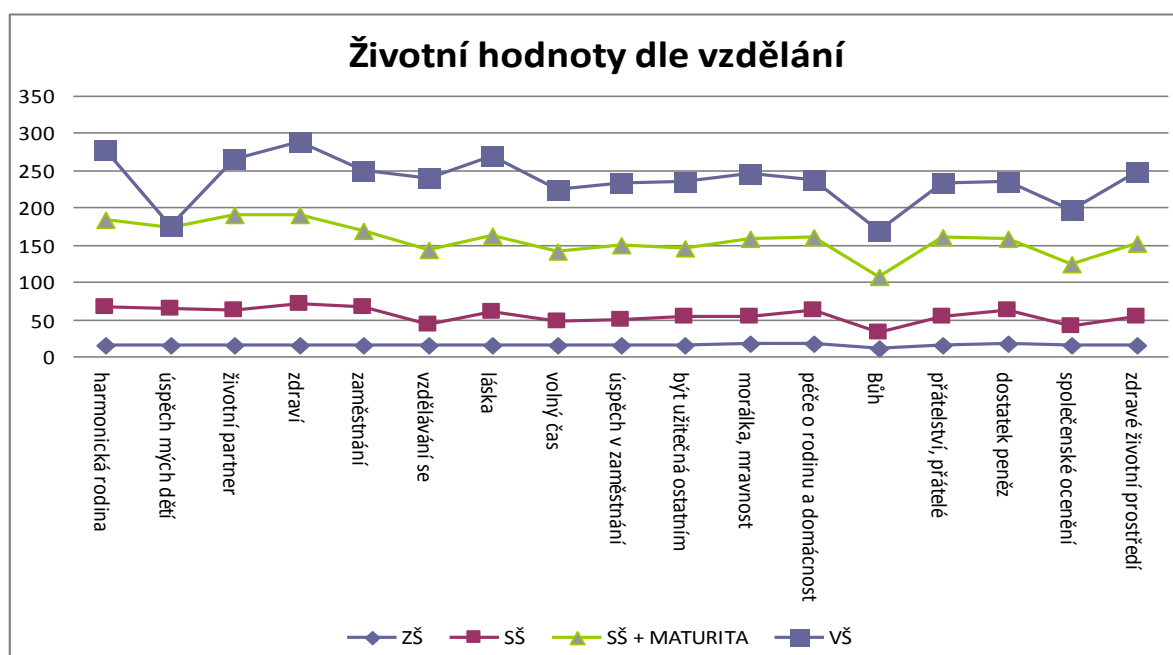
Ženy se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou považují za největší hodnotu „životního partnera“, dále pak „zdraví“, „harmonickou rodinu“, „úspěch mých dětí“. „Zaměstnání“ je pátou hodnotou na žebříčku a šestou „láska“.

Ženy s vysokoškolským vzděláním nejvíce hodnotí „zdraví“, dále „harmonickou rodinu“, „lásku“, „životního partnera“, na pátou pozici zařadily „zaměstnání“ a na šestou „zdravé životní prostředí“.

U všech skupin žen patří mezi nejvíce ceněné hodnoty „zdraví“, „harmonická rodina“, „zaměstnání“, „láska“, „životní partner“, „úspěch mých dětí“. Ženy se středoškolským vzděláním staví do popředí hodnotu „peníze“ a ženy s vysokoškolským vzděláním hodnotu „zdravé životní prostředí“.

U všech žen je nejméně ceněnou hodnotou „Bůh“.

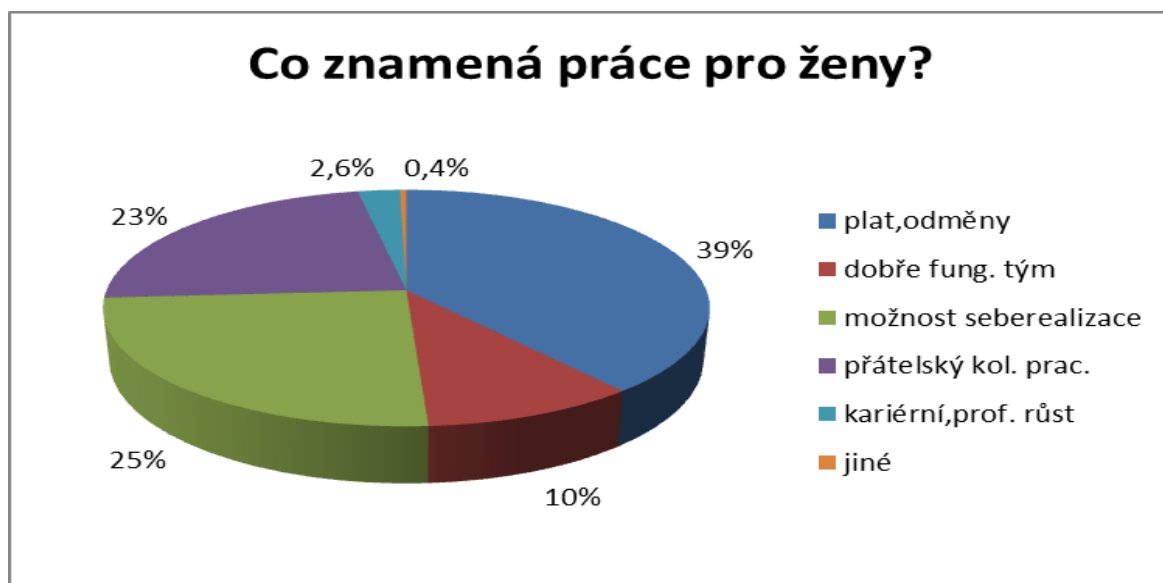
Graf č. 12: Životní hodnoty dle vzdělání



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Dílčí výzkumný problém č. 1: Co znamená práce pro ženy?

Respondentky mohly zvolit více odpovědí z uvedených 5 možností, mohly také uvést vlastní odpověď. Respondentky nejčastěji uvádějí, že práce pro ně znamená plat, odměny a to v 39%, možnost seberealizace uvedlo 25% žen, přátelský kolektiv pracovníků 23% žen, dobře fungující tým 10% žen, kariérní a profesní růst 2,6% žen. Pouze jedna respondentka uvedla vlastní odpověď a to, že práce pro ni znamená prospět něčemu dobrému.

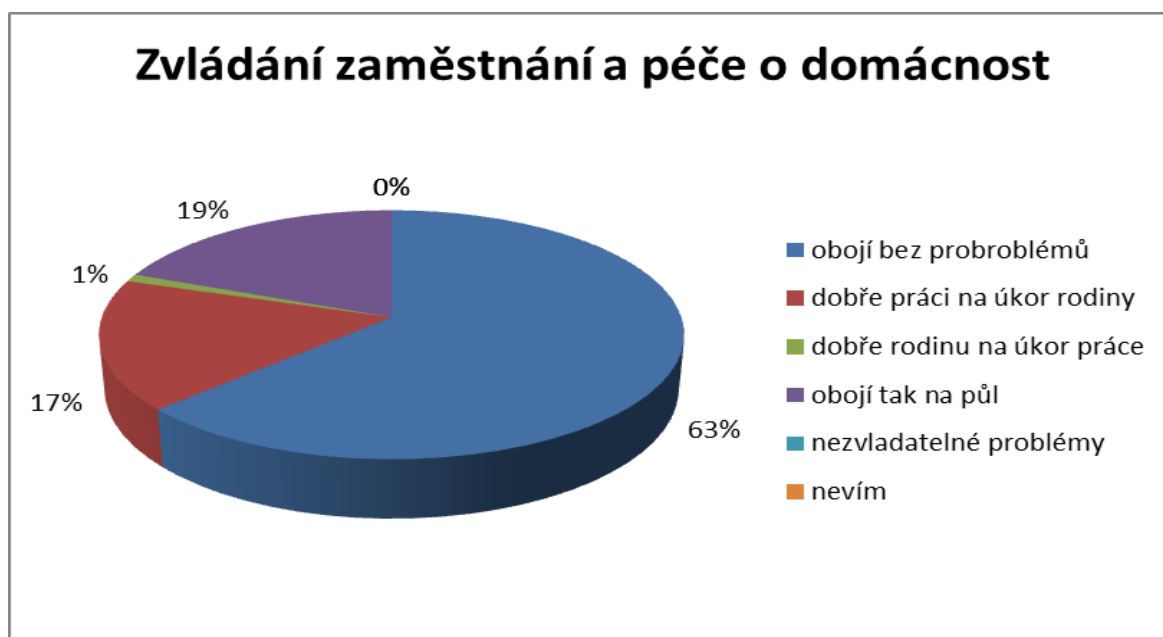
Graf č. 13: Co znamená práce pro ženy?

Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Výzkumný problém č. 2: Jak zvládají ženy zaměstnání a práci v domácnosti?

Výzkumný problém č. 2 se zabývá otázkou, jak ženy zvládají zaměstnání a práci v domácnosti. Jak je rozdělena starost o domácnost znázorňuje graf č. 8. 76 (63%) respondentek uvádí, že zaměstnání a domácnost zvládají bez větších problémů, 20 (17%) respondentek zvládá práci na úkor rodiny dobře, 1 (1%) respondentka zvládá dobře rodinu na úkor práce, 23 (19%) žen uvádí, že zaměstnání a rodinu zvládají tak na půl, ani jedna žena nepocituje nezvladatelné problémy při kombinaci práce a rodiny.

Graf č. 14: Zvládání zaměstnání a péče o domácnost.

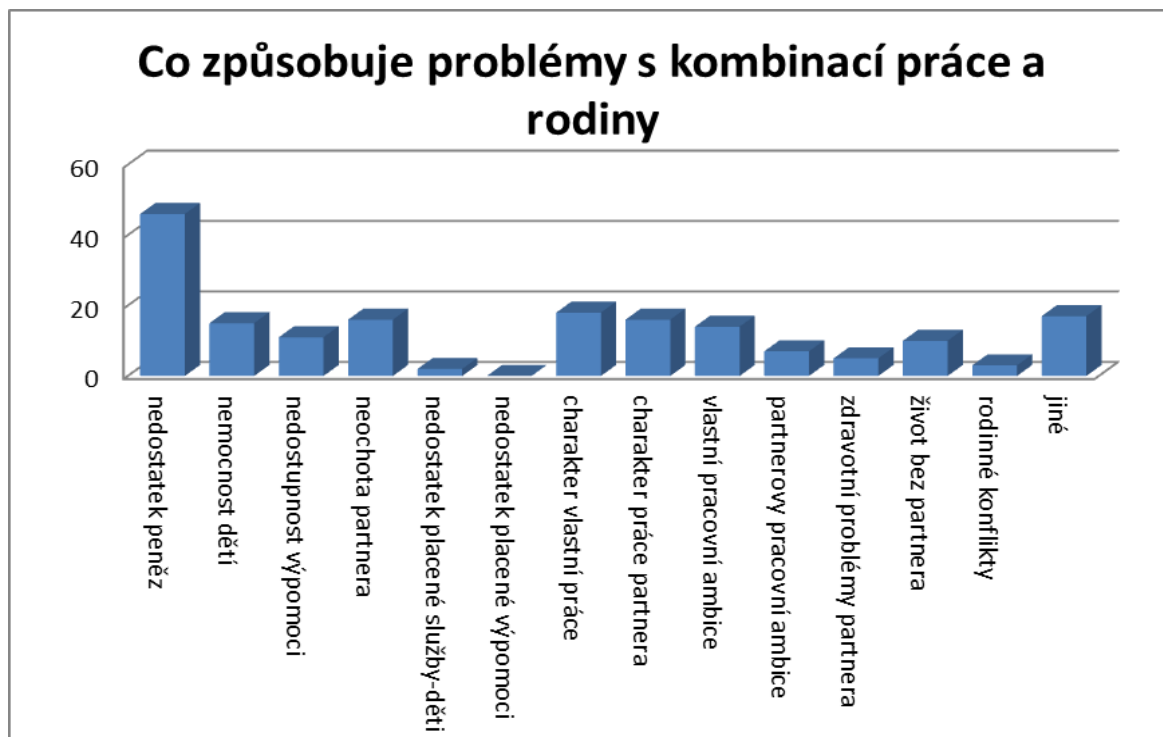


Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Dílčí výzkumný problém č. 3: Co způsobuje ženám problémy s kombinací práce a rodiny?

Z možností uvedených v grafu č. 15 ženy vybíraly ty, které jim způsobují problémy s kombinací práce a rodiny. Mohly zvolit více odpovědí, popřípadě uvést odpověď vlastní. Mezi nejčastěji uváděné faktory komplikující sladění pracovního a rodinného života patří nedostatek peněz, charakter vlastní práce, charakter práce partnera, partnerova neochota podílet se na péči o děti a domácnost, pracovní ambice žen a nemocnost dětí. Naopak mezi faktory, které způsobují nejméně komplikací, patří rodinné konflikty, nedostupnost placené služby - - péče o děti. Ani jedna respondentka neuvédla, že by jí nedostupnost placené výpomoci v domácnosti činila problémy s kombinací práce a rodiny. 17 respondentek uvedlo vlastní odpověď, z nich 15 žen nemá žádný problém s kombinací práce a rodiny, 1 respondentka uvedla jako problém dlouhé dojíždění do zaměstnání a 1 respondentka uvedla jako problém dlouhou pracovní dobu.

Graf č. 15: Faktory způsobující problémy s kombinací práce a rodiny

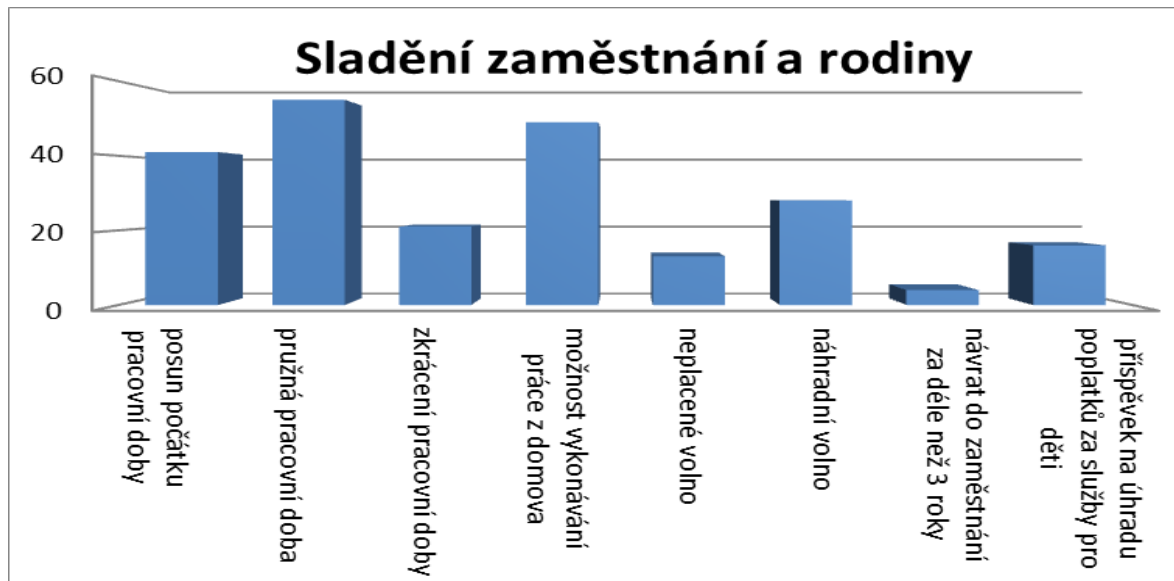


Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Dílčí výzkumný problém č. 4: Jaké možnosti by ženy volily, aby sladily zaměstnání a rodinu

Jaké možnosti by ženy volily, aby sladily zaměstnání a rodinu? Ženy mohly volit více možností. Nejčastější volbou byla pružná pracovní doba, dále možnost vykonávat práci nebo část práce z domova, jako třetí nejčastější možnost ženy uvedly posun počátku pracovní doby. Čtvrtou nejčastější odpovědí byla možnost náhradního volna, dále pak zkrácení pracovní doby. Ke sladění zaměstnání a rodiny by ženám pomohl také příspěvek na úhradu poplatků za služby pro děti, což byla šestá nejčastěji volená možnost. Možnost, která byla ženami volena nejméně, bylo neplacené volno a návrat do zaměstnání z mateřské dovolené po době delší než 3 roky.

Graf č. 16: Sladění zaměstnání a rodiny

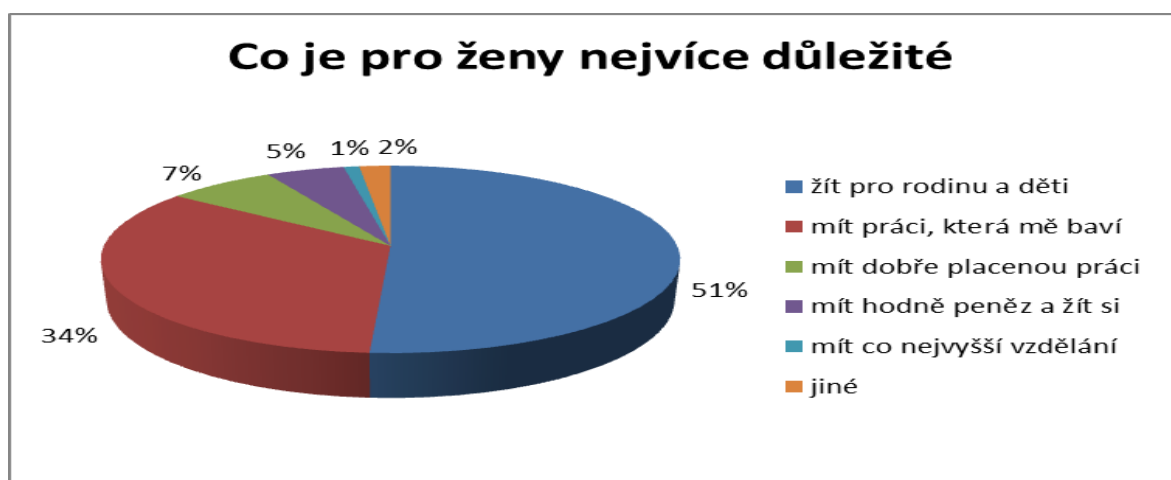


Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Dílčí výzkumný problém č. 5: Co je pro ženy nejvíc důležité

62 (51%) respondentek uvádí, že žít pro rodinu a děti je pro ně nejvíce důležité, pro 41 (34%) respondentek je nejdůležitější mít práci, která je baví, 8 (7%) respondentek přikládá největší důležitost práci, která je dobře placená, 6 (5%) respondentek uvádí, že mít hodně peněz a dobře si žít je pro ně nejdůležitější, pro jednu (1%) respondentku je nejdůležitější, aby měla co nejvyšší vzdělání. Dvě respondentky (2%) uvedly svou vlastní odpověď – víra v Boha, žítí na Zemi tak, aby mělo smysl.

Graf č. 17: Co je pro ženy nejvíc důležité

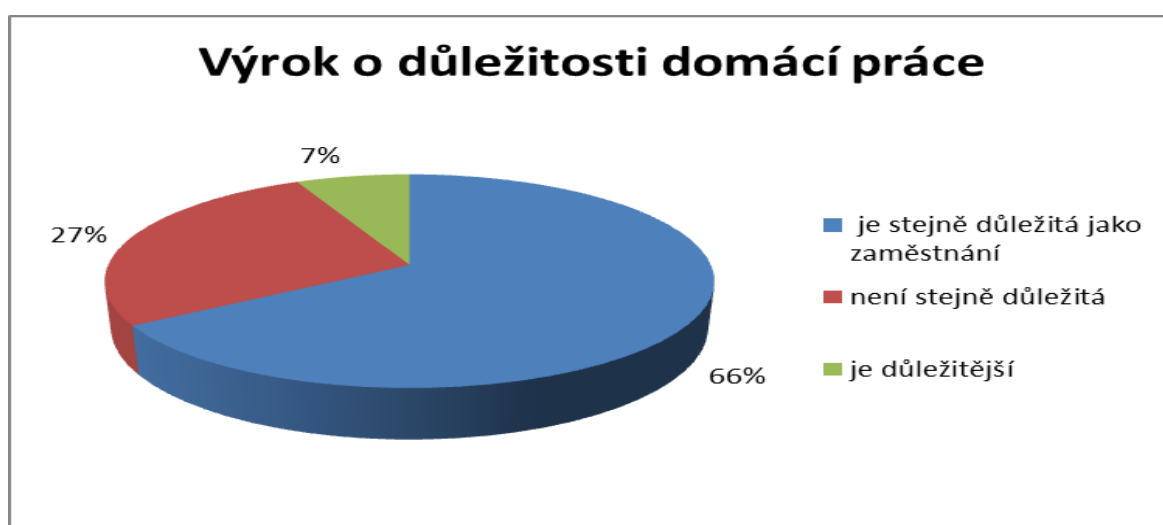


Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Dílčí výzkumný problém č. 6: Považují ženy práci pro domácnost a zaměstnání za stejně důležité, či považují práci pro domácnost za důležitější než zaměstnání nebo zaměstnání za důležitější než je práce pro domácnost?

Ze 120 žen jich 79 (66%) považuje práci pro domácnost ze stejně důležitou jako zaměstnání. 32 (27%) respondentek si myslí, že práce pro domácnost není tak důležitá jako zaměstnání a 9 (7%) respondentek přikládá zaměstnání větší důležitost než práci pro domácnost.

Graf č. 18: Výrok o důležitosti domácí práce



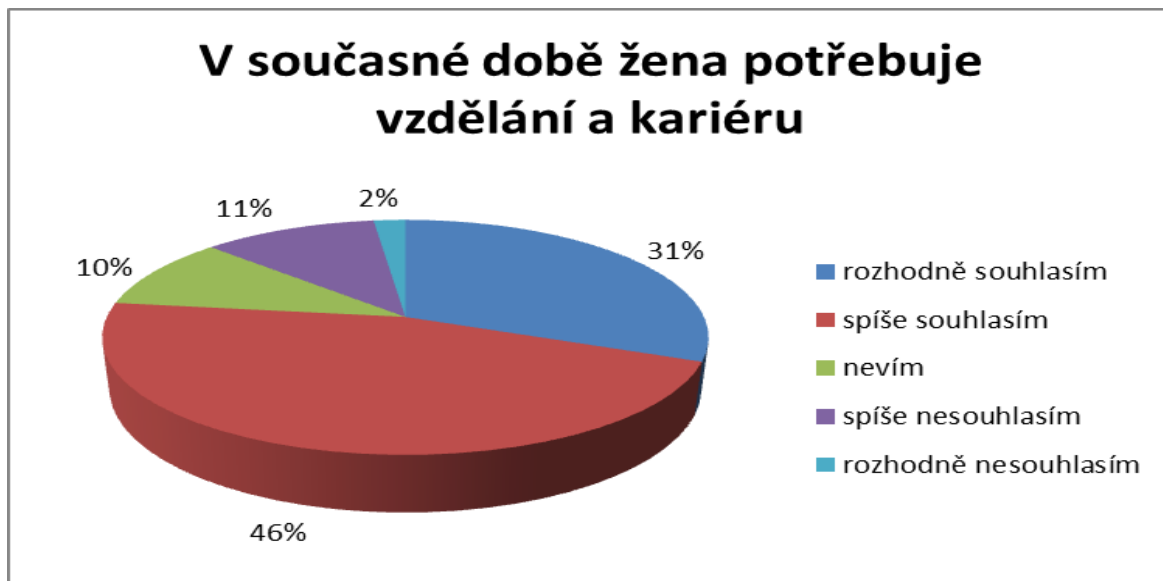
Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Dílčí výzkumný problém č. 7: Myslí si ženy že,

a) v současné době potřebuje žena vzdělání a kariéru

Z počtu 120 respondentek jich 38 (31%) rozhodně souhlasilo s výrokem, že v současné době potřebuje žena vzdělání a kariéru. 55 žen (46%) se přiklonilo k názoru, že s tímto výrokem spíše souhlasí, 12 (10%) žen nedokázalo posoudit, zda žena potřebuje v současné době vzdělání a kariéru, 13 žen (11%) s výrokem spíše nesouhlasí a 2 ženy (2%) rozhodně nesouhlasí s výše uvedeným výrokem.

Graf č. 19: Výrok a

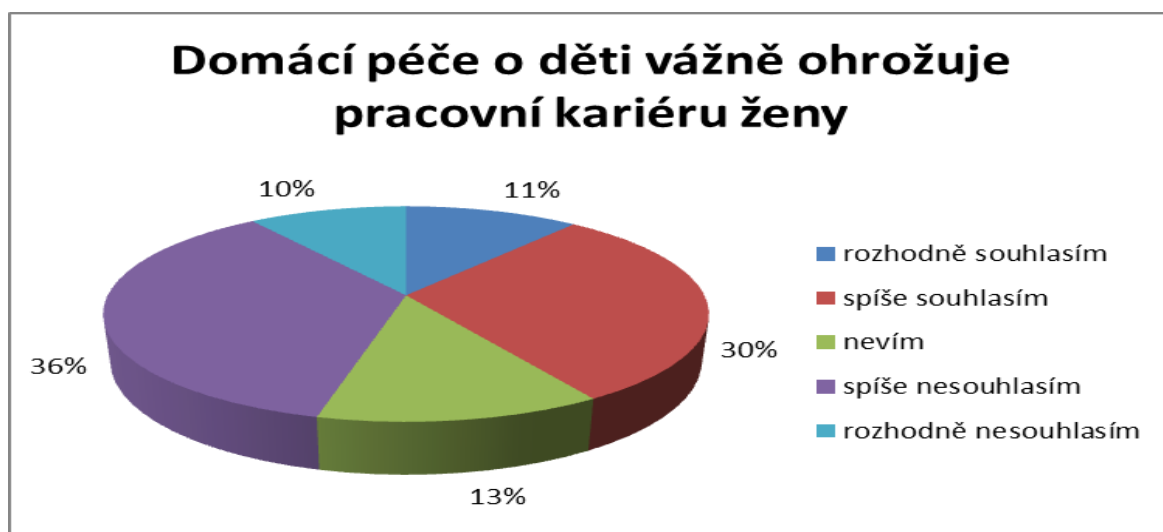


Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

b) domácí péče o děti vážně ohrožuje pracovní kariéru ženy

Ve druhé části otázky měly respondentky vyjádřit svůj souhlas či nesouhlas s výrokem, že domácí péče o děti vážně ohrožuje pracovní kariéru ženy. S tímto výrokem rozhodně souhlasilo 13 (11%) žen, spíše souhlasilo 36 (30%) žen, 16 (13%) žen nedokázalo posoudit a uvedlo odpověď nevím, 43 žen (36%) s výrokem spíše nesouhlasí a 12 žen rozhodně nesouhlasí s tím, že péče o děti vážně ohrožuje pracovní kariéru ženy.

Graf č. 20: Výrok b



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

c) předškolní děti trpí, jestliže je jejich matka zaměstnaná

Třetí část otázky se týká posouzení, zda předškolní děti trpí, jestliže je jejich matka zaměstnaná. S tímto výrokem rozhodně souhlasí pouze 3 ženy (3%), spíše souhlasí 23 (19%) žen, 13 (11%) žen jako odpověď uvedlo nevím, největší počet respondentek a to 55 (46%) s výrokem spíše nesouhlasí a 26 (21%) žen rozhodně nesouhlasí s tím, že by předškolní děti trpěly, jestliže je jejich matka zaměstnaná.

Graf č. 21: Výrok c

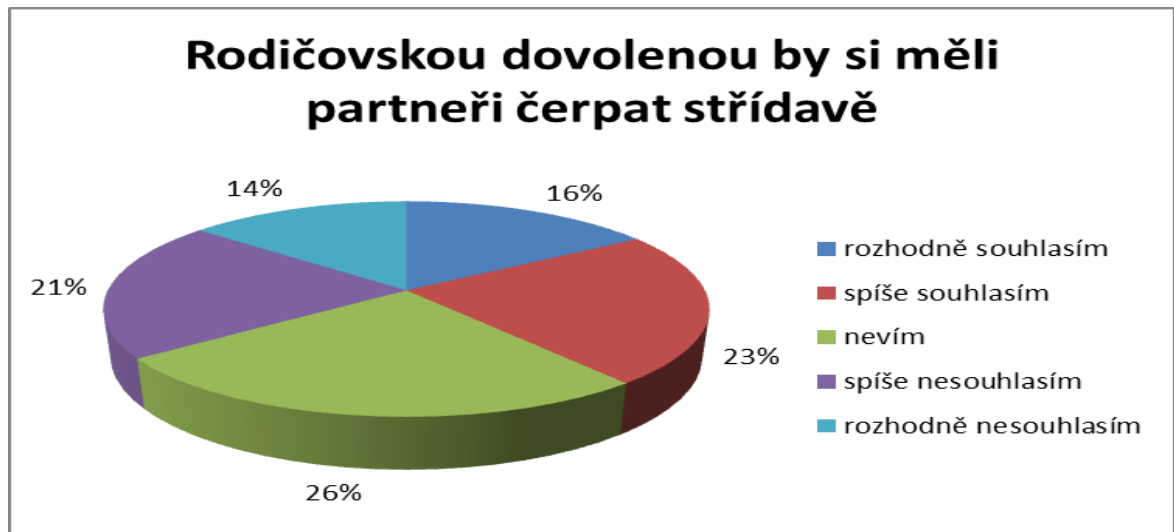


Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

d) rodičovskou dovolenou by si měli partneři čerpat střídavě

Ve čtvrté části otázky měly respondentky uvést svůj postoj k výroku, že rodičovskou dovolenou by si měli partneři čerpat střídavě. Se střídavým čerpáním rodičovské dovolené rozhodně souhlasilo 19 (16%) žen, spíše souhlasilo 27 (23%) žen, 31 (26%) žen neví, zda by si měli partneři rodičovskou dovolenou čerpat střídavě, 26 (21%) žen s výrokem spíše nesouhlasí a se střídavým čerpáním rodičovské dovolené rozhodně nesouhlasí 17 (14%) žen.

Graf č. 22: Výrok d



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

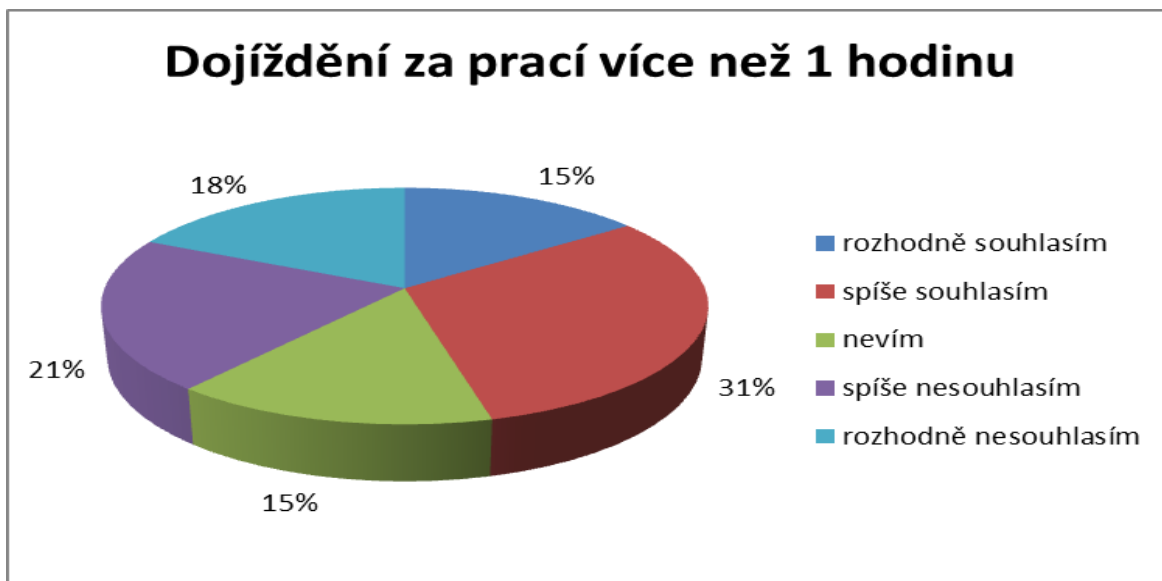
Dílčí výzkumný problém č. 8: Jsou ženy ochotny pro své zaměstnání:

Výzkumný problém č. 8 má za úkol zmapovat, co jsou ženy ochotny udělat pro své zaměstnání.

a) dojíždět za prací déle než hodinu

První část otázky se dotazuje na ochotu žen dojíždět za prací déle než hodinu. 18 (15%) respondentek s dojížděním rozhodně souhlasí, 37 (31%) respondentek spíše souhlasí, 18 (15%) neví, spíše nesouhlasí 25 (21%) respondentek a 22 (18%) respondentek není ochotno dojíždět za prací déle než hodinu.

Graf č. 23: Dojíždění za prací

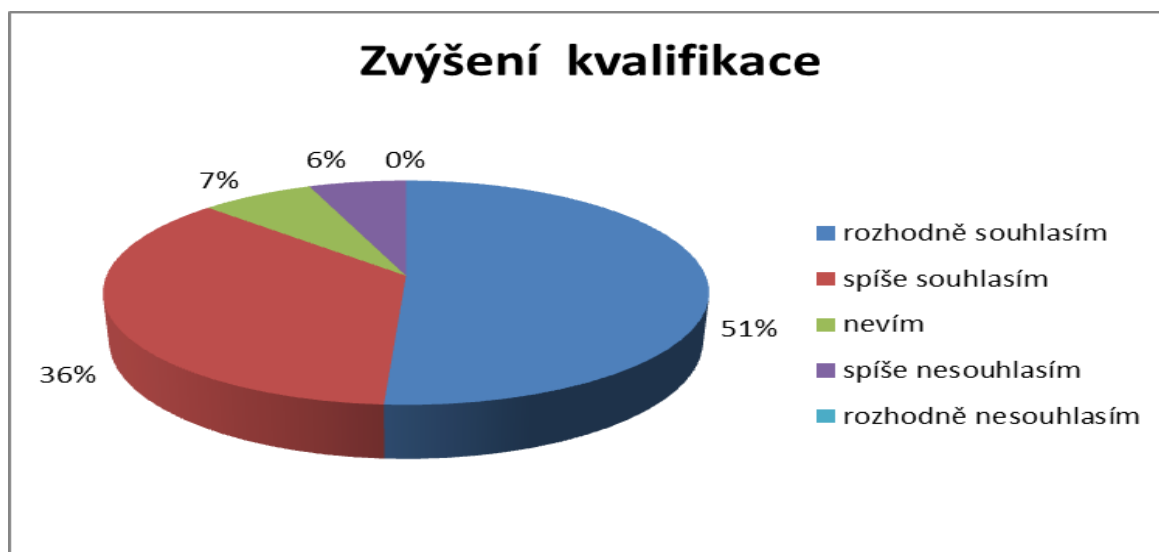


Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

b) zvýšit si kvalifikaci

Druhá část otázky se zaměřila na zjištění ochoty žen zvýšit si kvalifikaci kvůli svému zaměstnání. Se zvýšením kvalifikace rozhodně souhlasí 61 (51%) žen, spíše souhlasí 43 (36%) žen, 9 (7%) žen použilo jako odpověď možnost – nevím, 7 (6%) žen spíše nesouhlasí a žádná žena rozhodně nesouhlasí se zvýšením kvalifikace.

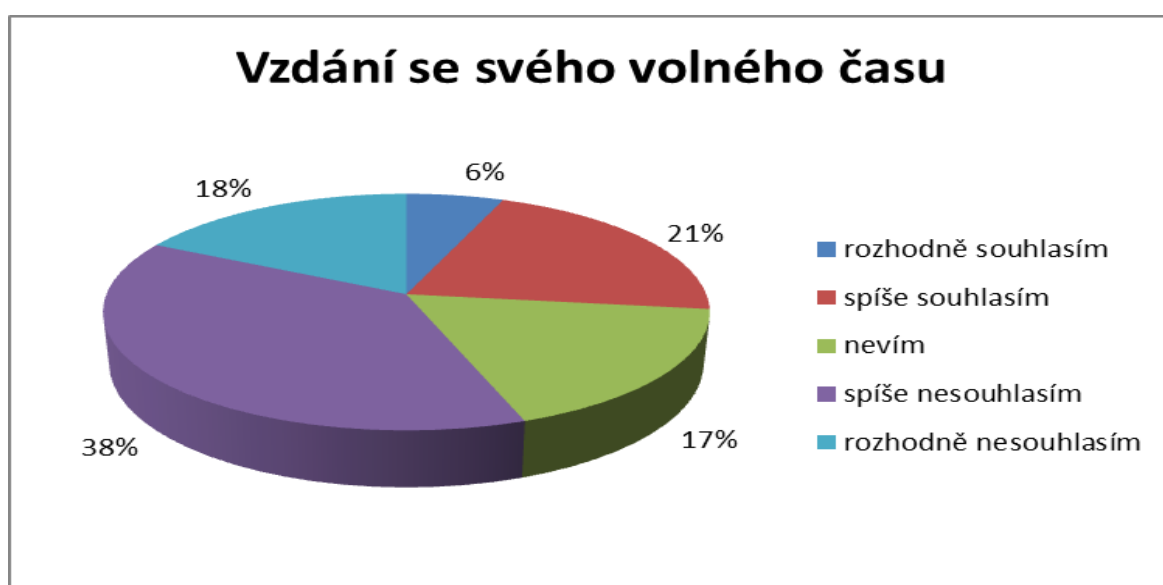
Graf č. 24: Zvýšení kvalifikace



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

c) vzdát se svého volného času

Ochotu žen vzdát se svého volného času kvůli zaměstnání ukazuje graf č. 25. 7 žen (6%) rozhodně souhlasí se vzdáním se svého volného času, 25 žen (21%) spíše souhlasí, 21 žen (17%) neví, zda jsou či nejsou ochotny se vzdát svého volného času, spíše nesouhlasí 46 žen (38%) a 21 žen (18%) není rozhodně ochotno se vzdát svého volného času na úkor zaměstnání.

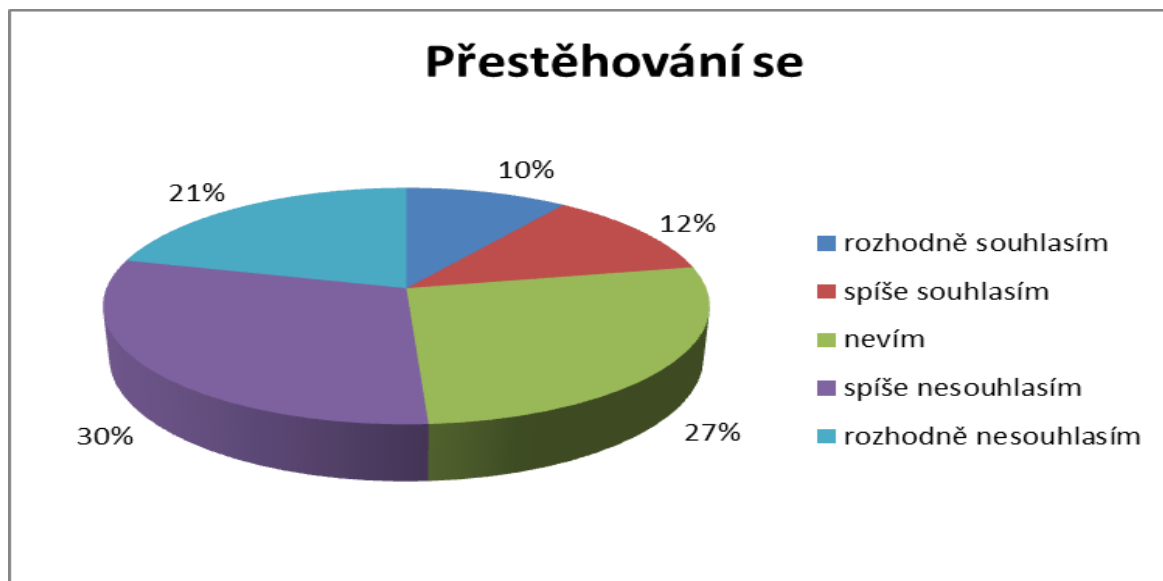
Graf č. 25: Volný čas

Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

d) přestěhovat se

Čtvrtá část otázky směřovala ke zjištění, jak se ženy dívají na možnost změny bydliště kvůli zaměstnání. Rozhodnou ochotu přestěhovat se vyjádřilo 12 (10%) žen, s možností stěhování spíše souhlasí 15 (12%) žen, 32 (27%) žen neví, zda by byly či nebyly ochotny změnit bydliště, 36 (30%) žen spíše nesouhlasí a 25 (21%) žen rozhodně nesouhlasí se stěhováním kvůli zaměstnání.

Graf č. 26: Přestěhování se

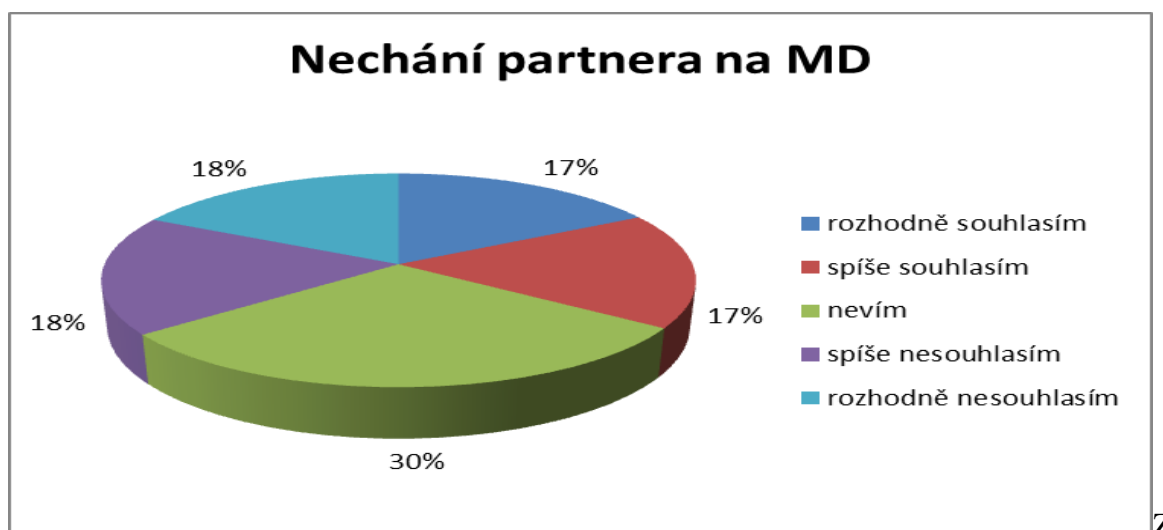


Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

e) nechat partnera na mateřské dovolené

Poslední část otázky se týká ochoty žen nechat partnera na mateřské dovolené. 20 (18%) žen rozhodně souhlasí s možností nechat partnera na mateřské dovolené, 21 (17%) žen se přiklání k názoru, že by s touto možností spíše souhlasily, 36 (30%) žen neví, 22 (18%) žen spíše nesouhlasí a 21 (18%) žen rozhodně nesouhlasí s tím, že by nechaly partnera na mateřské dovolené.

Graf č. 27: Necháání partnera na mateřské dovolené



Zdroj: Vlastní výzkum realizovaný v lednu 2011

Poslední dvě otázky v dotazníku byly otevřené a respondentky měly uvést odpovědi na otázky týkající se toho, jaké povolání by chtěly a nechtěly v životě vykonávat a proč.

Otázka č. 27: Jaké povolání byste nikdy nechtěla vykonávat a proč?

Na tuto otázku odpovědělo 73 respondentek, což je 61%, a neodpovědělo 47 respondentek, což činí 39%. Nejvíce odpovědí, a to 20, na tuto otázku bylo, že ženy by nechtěly vykonávat práci v továrně a práci prodavačky. Jako důvod byl uváděn stereotyp a nízké finanční ohodnocení. Druhou nejčastější prací (9x), kterou by ženy nechtěly vykonávat, byla práce ve zdravotnictví. Jako důvod byla uváděna velká zodpovědnost a nesnášenlivost krve. Čtyřem ženám se příčí práce obchodního zástupce či podomního prodejce, třem ženám se nelíbí práce s pevnou pracovní dobou. Dvě respondentky uvedly, že by nikdy nemohly vykonávat takovou práci, která je v rozporu s morálkou, jedna respondentka uvedla, že by nemohla vykonávat práci, která je v rozporu s jejím svědomím a jedna respondentka uvedla práci, která by byla v rozporu s křesťanstvím.

Otázka č. 28: Jaké povolání byste chtěla vykonávat a proč?

Na tuto otázku odpovědělo 69 žen, což je 57,5% a neodpovědělo 51 žen, což je 42,5%. 14 žen jako odpověď uvedlo, že je spokojená s tou prací, kterou vykonává. Nejčastější odpovědí (13 žen) byla práce s dětmi, 6 žen by chtělo pracovat ve zdravotnictví. 5 odpovědí bylo ve smyslu, že by ženy chtěly vykonávat takovou práci, která bude smysluplná, společensky přínosná a prospěšná.

5 SHRnutí VÝzkUMU

Hlavní výzkumný problém měl za úkol zjistit, na jakou pozici staví ženy práci ve svém hodnotovém systému. Celý výzkumný vzorek čítající 120 respondentek seřadil životní hodnoty následovně: největší důležitost ženy přikládají hodnotě „zdraví“, na druhou příčku zařadily hodnotu „harmonická rodina“ a na třetí příčku „lásku“. Čtvrtou příčku zaujímají společně hodnoty „úspěch mých dětí“ a „životní partner“. „Zaměstnání“ staví ženy na pozici pátou.

Dále jsem životní hodnoty posuzovala podle bydliště respondentek. Výzkumný vzorek jsem tedy rozdělila na ženy bydlící v obci do 5 tisíc obyvatel (53 respondentek) a ženy bydlící ve městě nad 5 tisíc obyvatel (67 respondentek). Ženy bydlící v obci do 5 tisíc obyvatel přikládají největší důležitost hodnotě „harmonická rodina“, dále „zdraví“, „životní partner“, „úspěch mých dětí“, „láska“ a hodnotu „zaměstnání“ staví na šestou pozici. Ženy bydlící ve městě nad 5 tisíc obyvatel uznávají stejné životní hodnoty, jen je řadí trošku odlišně. Na první místo zařadily „harmonická rodina“ (stejně jako ženy z malých obcí), na druhém místě je „životní partner“, dále „úspěch mých dětí“, „zdraví“ a páté místo obsadila „láska“ a „zaměstnání“.

Dá se tedy říci, že ženy bez ohledu na bydliště, uznávají stejné životní hodnoty a hodnotu „práce“ staví přibližně na stejnou pozici.

Výzkumný vzorek jsem dále rozčlenila podle toho, jakého nejvyššího vzdělání ženy dosáhly. Čtyři ženy mají vzdělání základní, 14 žen vzdělání středoškolské, 40 žen středoškolské s maturitou a 62 žen vzdělání vysokoškolské. Ženy se základním vzděláním postavily hodnotu „péče o rodinu, domácnost“ nejvýše, za ní zařadily „morálka, mravnost“, „peníze“, dále to byly hodnoty „harmonická rodina“, „životní partner“, „zdraví“, „vzdělávání se“, „úspěch v zaměstnání“ a „zdravé životní prostředí“, na čtvrté místo pak řadily hodnoty „zaměstnání“, „láska“, „být užitečná ostatním“ a „přátelství, přátelé“. Ženy se středoškolským vzděláním seřadily hodnoty do následujícího pořadí: „zdraví“, „harmonická rodina“, „zaměstnání“, „úspěch mých dětí“, „peníze“, „životní partner“ a „péče o rodinu, domácnost“. Ženy, které zakončily středoškolské studium maturitou, sestavily hodnoty takto: „životní partner“, „zdraví“, „harmonická rodina“, „úspěch mých dětí“, „zaměstnání“, „láska“. Vysokoškolsky vzdělané ženy seřadily šest nejvíce ceněných hodnot takto: „zdraví“, „harmonická rodina“, „láska“, „životní partner“, „zaměstnání“ a „zdravé životní prostředí“.

Ženy se základním vzděláním řadily „zaměstnání“ na čtvrtou pozici, ženy se středoškolským vzděláním na pozici třetí, středoškolačky s maturitou a vysokoškolačky shodně na pozici pátou v jejich hodnotovém systému.

Opět lze konstatovat, že hodnota „zaměstnání“ stojí přibližně na stejných pozicích u všech žen bez rozdílu jejich dosaženého vzdělání.

Kromě hodnotového systému mě zajímaly i další postoje a názory žen.

Práce, respektive zaměstnání, znamená pro většinu žen především plat a odměny, až poté možnost seberealizace a nejméně kariérní, profesní růst.

Většina žen zvládá zaměstnání a péči o domácnost bez významných problémů. Jsou však faktory, které způsobují problémy při kombinaci práce a rodiny. Mezi nejčastěji uváděné faktory patří nedostatek peněz, charakter vlastní práce, charakter práce partnera, partnerova neochota podílet se na péči o děti a domácnost, pracovní ambice žen a nemocnost dětí. Proto jsem se zajímala o to, co by ženám pomohlo, aby sladily zaměstnání a rodinu. Nejčastější volnou byla pružná pracovní doba, dále pak možnost vykonávat práci nebo část práce z domova, posun počátku pracovní doby, náhradní volno a zkrácení pracovní doby.

Více jak polovina respondentek uvedla, že je pro ně nejdůležitější žít pro rodinu a děti, pro třetinu z žen je nejdůležitější, aby měly práci, která je baví. Zbývajících 15% žen uvedlo jako nejdůležitější mít dobře placenou práci, hodně peněz a co nejvyšší vzdělání.

Dvě třetiny žen považují domácí práci za stejně důležitou jakou zaměstnání, další čtvrtina žen si myslí, že práce pro domácnost není tak důležitá jako zaměstnání a zbývajících 7% žen považuje zaměstnání za důležitější, než je práce pro domácnost.

Z dotazníkového šetření dále vyplývá, že 77% žen souhlasí s výrokem, že v současné době žena potřebuje vzdělání a kariéru, 13% s tímto výrokem nesouhlasí a 10% žen na otázku nedokázalo odpovědět. Zároveň 41% žen si myslí, že domácí péče o děti vážně ohrožuje pracovní kariéru ženy, naproti tomu 46% žen s tímto nesouhlasí a 13% žen nedokázalo výrok posoudit. 22% žen se ztotožňuje s názorem, že předškolní děti trpí, jestliže je jejich matka zaměstnaná, naopak 67% žen tento názor odmítá, 11% žen použilo jako odpověď „nevím“. Možnost střídavého čerpání rodičovské dovolené mezi partnery by přijalo 39% žen, 35% žen by tuto možnost odmítlo a celých 26% žen nedokázalo na tuto otázku odpovědět.

Výsledky provedeného výzkumu ukazují, že 46% žen je ochotno dojíždět za prací déle než hodinu, 39% žen by takové dojíždění neakceptovalo a 15% žen nedokázalo svou ochotu či neochotu posoudit. Pouhých 22% žen by se kvůli zaměstnání přestěhovalo, 51% žen by na tuto možnost nepřistoupilo a 27% žen neví, zda by byly či nebyly ochotny se stěhovat kvůli zaměstnání. 87% žen by si kvůli zaměstnání zvýšilo kvalifikaci, pouhých 6% žen by si kvalifikaci kvůli zaměstnání nezvýšilo a 7% žen neví, jak by se v této otázce rozhodlo. 27% žen by bylo ochotno vzdát se svého volného času kvůli zaměstnání, 56% žen by se svého volného času nevzdalo a 17% žen výrok o volném čase nedokázalo posoudit. 34% žen by bylo ochotno nechat svého partnera na mateřské dovolené, 36% žen tuto variantu zavrhllo a 30% žen neví, zda by nechaly či nikoliv partnera na mateřské dovolené, aby se samy mohly vrátit do zaměstnání.

6 ZÁVĚR

Postavení ženy ve společnosti prošlo v průběhu historie významnými změnami. V minulosti byla žena v područí svého otce, později manžela, příslušely jí výhradně role spojené s chodem domácnosti a výchovou dětí. Ženy toužily po získání nezávislosti, po zrovnoprávnění. V křesťanské historii se tyto snahy pojí se třemi fenomény a těmi jsou Mariino evangelium, hnutí Bekyň a katolické svěťce. V osvícenství byla poprvé vyslovena myšlenka o rovnosti muže a ženy a to byl základ pro hnutí ženské emancipace. Období Velké francouzské revoluce je spjato se jménem Olympe de Gouges, bojovnicí za ženská práva. Z pohledu nerovnoprávného postavení žen ve společnosti je významným mezníkem konec 18. století, které dalo vzniknout feminizmu, sociálně politickému hnutí usilujícímu o změnu nerovnoprávné situace žen vůči mužům. Toto hnutí se dělí na tři vlny, z nichž první se datuje do roku 1930, druhá vlna se začala utvářet v 60. letech 20. století a třetí vlna zahrnuje období posledních 10 – 20 let 20. století.

I když postavení žen doznalo velkých změn, současná společnost trpí jistými stereotypy. Stále ještě přetrvává tradiční model dělby práce v rodině, žena je tou, na které leží převážná část péče o děti a domácnost. Na trhu práce se ženy také potýkají s mnoha problémy, jsou nejčastěji diskriminovanou skupinou z pohledu gender, projevuje se to už při přijímání do zaměstnání a dále při odměňování. Míra ženské nezaměstnanosti je rovněž indikátorem diskriminace žen, protože svědčí o obtížnějším vstupu žen na trh práce.

Současná, rychle měnící se společnost, vyžaduje schopnost přizpůsobit se daným požadavkům, flexibilitu, zvládání nových typů práce. Hodnotový systém se mění také. V průběhu socializace jedince se vytváří i jeho hodnotový žebříček. Umístění jednotlivých hodnot na něm je ovlivňováno jedincovou zkušeností, prožitky, ale také tím, jaké hodnoty uznává jeho okolí, rodina a společnost. Hodnotový systém společnosti jako celku prošel také velkými změnami, které jsou nejvíce patrné především v posledních obdobích.

Ve své práci jsem se snažila popsat vztah ženy k práci, respektive k zaměstnání a její řazení v hodnotovém systému žen.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 120 žen. Mezi nejvíce uznávané a ceněné hodnoty patří „zdraví“, „harmonická rodina“, „láska“, „úspěch mých dětí“, „životní partner“, „zaměstnání“. Nejméně ceněnou životní hodnotou je „Bůh“.

Výzkum, který byl realizován pomocí dotazníkového šetření v měsíci lednu u výzkumného vzorku 120 zaměstnaných žen, ukázal, že zaměstnané ženy považují práci, respektive zaměstnání za hodnotu a to bez ohledu na místo bydliště respondentek a jejich vzdělání. Práce v hodnotovém systému zaujímá u všech žen přibližně stejnou pozici. Ženy se také shodují v životních hodnotách, které se nejvíce cení. Těmito hodnotami jsou „zdraví“, „harmonická rodina“, „láska“, „úspěch mých dětí“, „životní partner“ a „zaměstnání“.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] CAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*. Praha: Votobia, s.r.o., 2004, ISBN 80-7720-195-6
- [2] DUFFKOVÁ, J., URBAN, L., DUBSKÝ, J. *Sociologie životního stylu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, ISBN 978-80-7380-123-6
- [3] FILIPCOVÁ, B. *Člověk, práce, volný čas*. Praha: Svoboda, 1996
- [4] GEIST, B. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing, 1992, ISBN 80-85605-28-7
- [5] GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999, ISBN 80-7203-124-4
- [6] HAVELKOVÁ H., KŘÍŽKOVÁ A., LINKOVÁ M. *Mnohohlasem*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006, ISBN 80-7330-101-6
- [7] HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování mužů a žen*. Praha: Auditorium, 2007, ISBN 978-80-903786-2-9
- [8] HEITLINGEROVÁ, A., TRNKOVÁ, Z. *Životy mladých pražských žen*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 1998, ISBN 80-85850-56-7
- [9] HULÁKOVÁ, M. *Životní způsob a problém hodnot*. Praha: Academia, 1980, ISBN 509-21-826
- [10] CHRÁSTKA, M. *Základy kvantitativně orientovaného výzkumu*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2003, ISBN 80-244-0765-5
- [11] CHRÁSTKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007, ISBN 80-7013-363-5
- [12] JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001, ISBN 80-7178-535-0
- [13] JANDOUREK, J. *Úvod do sociologie*. Praha: Portál, 2003, ISBN 80-7178-749-3
- [14] KELLER, J. *Úvod do sociologie*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 1997, ISBN 80-85850-25-7
- [15] KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, ISBN 80-7330-112-1

- [16] LENDEROVÁ, M. *K hříchu i k modlitbě*. Praha: Mladá Fronta, 1999, ISBN 80-204-0737-5
- [17] MAŇÁK, J., ŠVEC, V., ed. *Cesty pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2004, ISBN 80-7315-078-6
- [18] MAŇÁK, J., ŠVEC, V., ŠVEC, Š., ed. *Slovník pedagogické metodologie*. Brno: Paido, 2005, ISBN 80-7315-102-2
- [19] MAREŠ, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 1999, ISBN 80-85850-61-3
- [20] MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2008, ISBN 80-901424-7-8
- [21] MONTOUSSÉ, M., RENOUEAU, G. *Přehled sociologie*. Praha: Portál, 2005, ISBN 80-7178-976-3
- [22] MOŽNÝ, I. *Česká společnost*, Praha: Portál, 2002, ISBN 80-7178-624-1
- [23] MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2008, ISBN 978-80-86429-87-8
- [24] MUSILOVÁ D., *Z ženského pohledu: Poslankyně a senátorky Národního shromáždění Československé republiky 1918 – 1939*. České Budějovice: Bohumil Němec – VEDUTA, 2007, ISBN 978-80-86829-31-9
- [25] OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender, společnost*. Praha: Portál, 2000, ISBN 80-7178-403-6
- [26] OSVALDOVÁ, B. *Česká média a feminismus*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2004, ISBN 80-7277-263-5
- [27] PETRUSEK, M. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, ISBN 80-7184-310- 52
- [28] PLESKOTOVÁ, K., FRANKL, P., BOSÁKOVÁ, M. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno: NESEHNUTÍ, 2008, ISBN 978-80-87217-01-6
- [29] RAKUŠANOVÁ, L. *Ženy v labyrintu mužů*. Praha: Fórum 50%, 2006, ISBN 80-239-7438-6

- [30] ROSYPAL, S. a kol. *Nový přehled biologie*. Praha: Scientia, 2003, ISBN 80-7183-268-5
- [31] SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Albert, 2008, ISBN 987-80-7326-140-5
- [32] SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. (eds.) *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Albert, 2009, ISBN 978-80-7326-172-6
- [33] SKÁLOVÁ, H. Perspektiva žen na trhu práce. In MACHOVCOVÁ, K. *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. 2007, Gender Studies, o.p.s., ISBN 978-80-86523
- [34] SOKOLOVÁ, V. Současné trendy feministického myšlení. In *ABC Feminismus*. Brno, NESEHNUTÍ, 2004, ISBN 80-903228-3-2
- [35] VALDROVÁ, J. et al *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí, 2004, ISBN 80-903228-3-2
- [36] VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie, dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, ISBN 80-7178-308-0
- [37] VODÁKOVÁ, A, VODÁKOVÁ, O. (eds.) *Rod ženský*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2003, ISBN 80-86529-18-0

Internetové zdroje:

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2006. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online] . Praha: 2007 [cit.10.12.2010].

Výsledky voleb do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, výsledky voleb do Senátu Parlamentu ČR. [online]. Praha: 2010 [cit. 31.11.2010]

ŠINDLEROVÁ, I. *Harfenista, pilotka, kadeřník nebo ředitelka továrny: už v mateřské škole mohou děti přemýšlet o zaměstnání bez stereotypů*. Evropská kontaktní skupina, o.s. 2009. [online], [cit. 13.01.2011]

URL: <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2202820>

KOHOUTEK, R *Hodnotový systém* [online]. ABZ Slovník cizích slov, 2005 [cit30.11.2010].

URL: <http://slovník.abz.cz>

Jiné zdroje:

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1	46
Graf č. 2	47
Graf č. 3	47
Graf č. 4	48
Graf č. 5	51
Graf č. 6	52
Graf č. 7	53
Graf č. 8	53
Graf č. 9	54
Graf č. 10	56
Graf č. 11	57
Graf č. 12	58
Graf č. 13	59
Graf č. 14	60
Graf č. 15	61
Graf č. 16	62
Graf č. 17	63
Graf č. 18	63
Graf č. 19	64
Graf č. 20	65
Graf č. 21	65
Graf č. 22	66
Graf č. 23	67
Graf č. 24	67

Graf č. 25	68
Graf č. 26	69
Graf č. 27	69

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1.....	48
Tabulka č. 2.....	49
Tabulka č. 3.....	49
Tabulka č. 4.....	50
Tabulka č. 5.....	51
Tabulka č. 6.....	55

PŘÍLOHA P1: DOTAZNÍK

Vážená paní/slečno,
vyplněním dotazníku pomůžete bakalářské práci, jejíž cílem je zmapovat pozici práci v hodnotovém systému žen. Vámi uvedené skutečnosti jsou zcela anonymní.
Za Vaši pomoc a čas strávený vyplněním dotazníku Vám děkuji.

1. bydliště:

obec do 5 tisíc obyvatel město nad 5 tisíc obyvatel

2. stav:

svobodná vdaná rozvedená/vdova druh/družka

3. vzdělání:

základní středoškolské středoškolské s maturitou vysokoškolské

4. věk: _____**5. počet dětí:**

bezdětná 1 dítě 2 děti 3 a více dětí

6. zaměstnání:

zaměstnaná samostatně podnikající/OSVČ

7. pracovní úvazek:

plný pracovní úvazek zkrácený pracovní úvazek pracuji doma

8. pracovní doba:

pevná pracovní doba pružná pracovní doba

9. pracovní provoz: můžete zvolit více odpovědí

jednosměnný dvousměnný práce v sobotu práce v sobotu i neděli

10. Setkala jste se při přijímacím pohovoru do zaměstnání (pokud jste jej absolvovala) s diskriminačními otázkami (otázky na počet dětí, plánování dalšího dítěte, zajištění hlídání dětí, apod.)?

ano, setkala ne, nesetkala nevím, nepamatuji se

11. Setkala jste se ve svém zaměstnání s kladením podmínek typu: nebylo by vhodné odejít na mateřskou dovolenou, nebýt na rodičovské dovolené déle než rok, nezůstávat doma často s nemocnými dětmi, apod.?

ano, setkala ne, nesetkala nevím, nedokáži posoudit, nepamatuji se

12. Co pro Vás práce znamená? můžete zvolit více odpovědí

plat, odměny možnost seberealizace kariérní, profesní růst

dobře fungující tým přátelský kolektiv pracovníků

jiné, uveďte _____

13. Jakým způsobem hodnotí (a oceňuje) Váš nadřízený Vaši práci? Můžete zvolit více odpovědí

- finanční formou (odměny apod.) benefity – materiální výhody
(služební vůz, mobilní telefon apod.)
- pravidelným formálním hodnocením neformálním hodnocením
(pochvala, uznání, poděkování)
- nehodnotí a neoceňuje vůbec, nebo tak činí nedostatečně
- jiné, uveďte _____

14. Je pro Vás způsob hodnocení (a ocenění) Vaší práce dostatečně motivující?

- ano ne

15. Které z uvedených zaměstnaneckých výhod Vám poskytuje Váš zaměstnavatel a které z nich sama využíváte můžete zvolit více odpovědí:

- hlídání dětí na pracovišti letní tábory pro děti
- plně nebo částečně placené volno pro rodinné záležitosti neplacené volno pro rodinné záležitosti delší než zákonem daná dovolená
- zboží nebo služby za zvýhodněné ceny příspěvky na stravování finance nebo půjčky
- jiné, uveďte _____

16. Je starost o domácnost rovnoměrně rozdělena mezi všechny členy domácnosti?

- ano pravidelně někdy velmi málo nikdy

17. Zaměstnání a péči o domácnost zvládám:

- obojí bez větších problémů
- dobře zvládám práci na úkor rodiny
- dobře zvládám rodinu na úkor práce
- obojí tak na půl
- mám nezvladatelné problémy jak v práci, tak v domácnosti
- nevím

18. Stalo se Vám někdy, že Váš partner vyvolal konflikt, protože jste se věnovala svému zaměstnání na úkor péče o domácnost?

- ano ne nevím, nepamatuji se

19. Z níže uvedených možností vyberte ty, které Vám způsobují problémy s kombinací práce a rodiny můžete zvolit více odpovědí

- nedostatek peněz vlastní pracovní ambice
- nemocnost dětí partnerovy pracovní ambice
- nedostupnost výpomoci od prarodičů zdravotní problémy partnera
- neochota partnera – péče o děti, péče o domácnost život bez partnera
- nedostupnost placené služby – péče o děti
- nedostupnost placené výpomoci v domácnosti rodinné konflikty
- charakter vlastní práce
- charakter práce partnera
- jiné, uveďte _____

20. Jaká je Vaše ideální představa o Vašem pracovním úvazku, když jste měla nebo máte, či budete mít děti předškolního věku (tedy po skončení Vaší mateřské či rodičovské dovolené)?

- plný pracovní úvazek
 zkrácený pracovní úvazek na ½ a více
 zkrácený pracovní úvazek na méně než ½
 práce na dohodu o provedení práce
 jiné, uveďte _____

21. Kterou z níže uvedených možností byste uvítala, abyste sladila zaměstnání a rodinu (můžete zvolit více možností)?

- posun počátku pracovní doby
 pružnou pracovní dobu
 zkrácení pracovní doby
 možnost vykonávat práci nebo část práce z domova
 možnost neplaceného volna
 možnost náhradního volna
 návrat do zaměstnání z mateřské dovolené po době delší než 3 roky
 příspěvek na úhradu poplatků za služby pro děti

22. Co je pro Vás nejvíce důležité?

- žít pro rodinu a děti
 mít práci, která mě baví
 mít dobře placenou práci
 mít hodně peněz a dobře si žít
 mít co nejvyšší vzdělání
 jiné, uveďte _____

23. Jaké jsou Vaše postoje k níže uvedeným výrokům? (zakřížkujte)

	rozhodně souhlasím	spíše souhlasím	nevím	spíše nesouhlasím	rozhodně nesouhlasím
V současné době žena potřebuje vzdělání a kariéru					
Domácí péče o děti vážně ohrožuje pracovní kariéru ženy					
Předškolní děti trpí, jestliže je jejich matka zaměstnaná					
Rodičovskou dovolenou by si měli partneři čerpat střídavě					

24. Vyberte, který z uvedených výroků je Vaší osobě nejbližší:

- práce pro domácnost je stejně důležitá jako zaměstnání
- práce pro domácnost není tak důležitá jako zaměstnání
- práce pro domácnost je důležitější než zaměstnání

25. V tabulce jsou uvedeny některé životní hodnoty. Přidělte jim body tak, aby vystihovaly Vaše mínění o jejich důležitosti (1 nejméně důležité, 5 nejvíce důležité)

	1	2	3	4	5
Harmonická rodina					
Úspěch mých dětí					
Životní partner					
Zdraví					
Zaměstnání					
Vzdělávání se					
Láska					
Volný čas					
Úspěch v zaměstnání					
Být užitečná ostatním					
Morálka, mravnost					
Péče o rodinu a domácnost					
Bůh					
Přátelství, přátelé					
Dostatek peněz					
Společenské ocenění					
Zdravé životní prostředí					

26. Co byste byla ochotna udělat/neudělat pro své zaměstnání?(zakřížkujte)

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Nevím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Dojíždět za prací déle než 1 hodinu					
Zvýšit si kvalifikaci					
Vzdát se svého volného času					
Přestěhovat se					
Nechat partnera na mateřské dovolené					

27. Jaké povolání byste nikdy nechtěla vykonávat a proč?

28. Jaké povolání byste chtěla vykonávat a proč?