

Postavení žen na trhu práce*

MARIE ČERMÁKOVÁ**

Sociologický ústav AV ČR, Praha

Women in the Labour Market

Abstract: This is a social study analysing factors which stimulate or otherwise determine the position of women in the labour market in the Czech Republic. In discussing various aspects of the division of labour between men and women, and gender aspects of the male versus female segregation, the main focus of the study lies in the following elements: social characteristics which shape and profile typically male and female professions, gender inequalities in the labour market, women outside the labour market and the social stratification of working women. In addition, the position of women in the labour market is analysed from the point of view of strategies and perspectives of working women, their social behaviour and attitudes. The objective of the study is to map the gender 'petrification' of the Czech labour market and to contrast it with the proposed approximation of legal systems and labour regulations to those of the European Union countries. Methodologically, the study relies on quantitative data from the representative sociological survey "Men and Women in the Labour Market" and qualitative studies of selected male and female professions.

Sociologický časopis, 1997, Vol. 33 (No. 3: 389-404)

Česká republika stále patří, i po sedmi letech ekonomické reformy, k zemím, které charakterizuje vysoká zaměstnanost žen.¹ Struktura české ženské pracovní síly se ale od těchto zemí významně liší. A to nejen odvětvovou a profesní charakteristikou, ale zejména délkou pracovních úvazků a nízkou nezaměstnaností.² K těmto strukturálním odlišnostem se vztahují i jiné specifické rysy ženské zaměstnanosti, které formují ekonomickou aktivitu žen v České republice:

- historická kontinuita ženské zaměstnanosti, v dnešní podobě již třetí generace žen zaměstnaných po celý život;
- časový průběh zaměstnanosti dle věku žen, který má kontinuální charakter, protože ženy v České republice po narození dítěte opouštějí pracovní sféru většinou pouze na dva až tři roky;

*) Výzkumy a sondy, o jejichž výsledky se opírá tato stať, byly podporovány grantem v rámci projektu „Postavení ženské pracovní síly na trhu práce i mimo něj“, Grantová agentura České republiky, č. grantu 403/94/1891.

**) Veškerou korespondenci posílejte na adresu: PhDr. Marie Čermáková, CSc., Sociologický ústav AV ČR, Jilská 1, 110 00 Praha 1, tel. (02) 24 22 09 79, l. 351, 352, fax (02) 24 22 02 78, e-mail cermako@mbox.cesnet.cz

¹) Například podíl ekonomicky aktivních žen na celkovém počtu žen byl ve sledovaném roce 1994 vyšší jen v Dánsku, tj. 51,4 %, v ČR činil 48,7 %.

²) Podrobně se v historickém i sociálním kontextu zabývá českou ženskou pracovní silou stať autorky [Čermáková 1995].

– dlouhodobá adaptace pracovního systému na ženskou pracovní sílu v celém spektru kvalifikační struktury.

Narozdíl od vyspělých zemí či nadnárodních struktur, jako je Evropská unie, *nejsou v České republice otázky související s podmínkami zaměstnanosti žen a s pozicí žen na trhu práce pokládány za důležité*. Nejsou v žádném směru explicitně vztaženy k cílům ekonomické a sociální transformace české společnosti. Optika transformačních cílů nezmiňuje vazby, které by souvisely s ženskou populací. V tomto ohledu se sociální vývoj české společnosti významně odklání od vývoje zejména v zemích Evropské unie. Země v tomto společenství *pokládají formování podmínek pro vyrovnávání rozdílů a zlepšování ekonomického a sociálního statusu zaměstnaných žen za jeden z klíčových faktorů demokratického vývoje*. Důraz je kladen jak na aktivitu žen samých, tak na podporu žen v rámci legislativních, společenských, ale i pracovních struktur [„Legislativa...“ 1996].³

Konceptualizace postavení českých žen na trhu práce by měla vymezit, které důležité momenty formují strategie ženské pracující populace. Znamená to zkoumat strukturní i postojové odlišnosti a určit podmínky a možnosti, které determinují dynamiku vývoje ženské populace v kontextu transformace pracovního systému. Měla by také odpovědět na otázku, které faktory určují dynamiku procesů souvisejících s perspektivou změny postavení žen na trhu práce. Je postavení žen na trhu práce stabilní a neměnné? Nejen ve srovnání s mužskou částí ekonomicky aktivní populace, ale i ve vazbě na hospodářský a sociální vývoj v České republice. Jsou ženy schopny zvyšovat svůj sociální status? Je ženská pracující populace nezávislá na stabilitě ekonomiky anebo bude její postavení na trhu práce ohroženo krizovými hospodářskými situacemi? Dokáže se ženská pracovní síla vyrovnat i s těmi transformačními či modernizačními procesy, které případně omezí současnou ochranu v těhotenství, mateřství či odchodu do důchodu?

Stať si neklade za cíl odpovědět vyčerpávajícím způsobem na všechny tyto otázky. *Chce upozornit na genderové souvislosti výše nastíněných otázek. Analýza ženské práce je provedena v těch úhlech pohledu, které pokládám za důležité pro růst dynamiky transformačních procesů v České republice. Pozornost je soustředěna na komparaci postavení mužů a žen ve vybraných profesích, na rovnost dle genderu včetně manifestovaných i latentních rysů, na postavení žen, které stojí mimo trh práce a na podmínky sociální diferenciaci ženské populace*.

³) Například v rámci Evropské unie článek 119 Maastrichtské smlouvy zavazuje členské státy EU k uplatňování zásady stejné odměny za stejnou práci. Směrnice 75/117/EEC z roku 1975 tuto zásadu zpevňuje a rozšiřuje ji na zásadu stejné odměny za práci stejné hodnoty pro muže i ženy. Zakazuje jakoukoliv genderově (tj. jinak řečeno sexuálně či rodově) motivovanou diskriminaci týkající se všech aspektů a podmínek odměňování, ať byly obsaženy v zákoně nebo kolektivní či individuální smlouvě. Jiná směrnice (76/207 z roku 1976) se týká rovného zacházení mezi muži a ženami, pokud jde o přístup k pracovním místům, přípravu na povolání, pracovní postup a pracovní podmínky. Evropský soudní dvůr tuto zásadu nediskriminování rozšířil i na případy diskriminace nepřímé: opatření, jejichž znění je vzhledem k pohlaví zdánlivě neutrální, ale ženy ovlivňují do větší míry než muže, mohou být se směrnicí neslučitelné.

Profese a ženská práce

Tematika zastoupení žen v daném povolání (profesi) je i v sociologickém pohledu vždy spíše chápána jako kvantitativní obraz poměrného podílu mužů a žen.⁴ Teprve následovně je statistickým datům připisován význam kvalitativní a hodnotící. *Ve vazbě na fungování pracovního systému je podíl žen v profesi vnímán z genderového hlediska asymetricky, protože je jednostranně problematizováno jedno pohlaví – ženy. Pojem feminizace povolání* (profesí či pracovních pozic) pak vyjadřuje problematizaci ženské práce vůbec a zpochybňuje či omezuje proces integrace žen do pracovních struktur. Výše podílu žen v určité profesi je faktorem, který ovlivňuje sociální status a prestiž profese, cenové ohodnocení profese na trhu práce i vnitřní hierarchizaci profese. Významně souvisí i s jevy, které ovlivňuje nepřímo, jako jsou zájem o profesi u studentů a absolventů, stupeň profesionalizace určitého povolání a perspektivy profese v časovém horizontu.

Podle poznatků výzkumu [Ženy a muži... 1996] současný pracovní trh v České republice rozlišuje práci na mužskou a ženskou.⁵ *Nejedná se však o jednoduchý model založený na přímé askripci dle pohlaví.* Segregace profesí dle genderu je založena na strukturálně odvětvové charakteristice profesí, s významně determinující vazbou na vzdělanostní strukturu. Pracovní trh je tak genderově segmentován do více rovin a vytváří pak odlišné podmínky pro různé profese, které vedou k nerovnostem v šancích a příležitostech. *Produkují stereotyp zaměstnance-muže a zaměstnankyně-ženy a váže tyto stereotypy ke konkrétní profesi.* Tyto stereotypy se vyznačují obecnými rysy, které se vztahují k zjednodušené představě o dělbě práce na mužskou a ženskou a jsou víceméně vlastní pro jednání všech subjektů v pracovní sféře. Na druhé straně produkují také specifické rysy, které jsou vlastní jen tě které profesi. *Tyto specifické rysy, které utvářejí sociální profil profese zevnitř, častěji vypovídají o postavení žen více a přesněji než institucionální normy a předpisy.*

Rozlišení trhu na profese či pozice s různým podílem mužské či ženské práce může být výhodné za daných ekonomických a sociálních podmínek pro velkou část zúčastněných subjektů. Tedy i pro ženy a jejich zaměstnavatele. *Podmínkou harmonizace vazeb mezi pracovním systémem, rodinou a sociální politikou je gender kontrakt.* Takový kontrakt je vždy vázán na konkrétní historické a ekonomické podmínky a intervenci státu. V České republice fungování gender kontraktu spočívalo na faktu, že vysoká zaměstnanost žen a současně jejich nízký podíl na vedoucích a finančně preferovaných pracovních místech bude vyvážen možnostmi skloubit práci i rodinu. Státní sociální politika pak ochrání zaměstnanou ženu, pokud jde o těhotenství a mateřství. V současné době se ekonomické a politické podmínky změnily, a přesto uvedený model funguje. Podle všech

4) Termín profese je užit ve shodě s definicí profese ve Velkém sociologickém slovníku, která profesi charakterizuje jako odbornou přípravou podložené povolání. Společným jmenovatelem pracovních rolí, které spadají do takto definované profese je omezený a regulovaný přístup k jejich výkonu.

5) Reprezentativní vzorek tvoří 987 respondentů, z toho bylo 495 žen (50,1 %) a 492 mužů (49,9 %). V okamžiku výzkumu byli všichni zaměstnaní. Soubor splňuje požadavky na reprezentativitu dle věku, vzdělání a místa bydliště. Cílem výzkumu bylo reprezentativní šetření pracovních vztahů a postojů zaměstnaných mužů a žen v ekonomicky produktivním věku. Výsledky výzkumu zahrnují analýzu týkající se rozdílů v postavení mužů a žen na trhu práce, podmínek rovnosti obou pohlaví v zaměstnání, genderové podmíněnosti vazeb mezi prací a rodinou, časovými investicemi či spokojeností s různými okolnostmi pracovního života mužů a žen v české společnosti.

ukazatelů se v současnosti střetáváme s trendy, které potvrzují, že gender kontrakt je akceptován i v transformačním období české ekonomiky či přesněji definováno lze jej modifikovat pro nové podmínky. Je to možné proto, že tržní principy nefungují podle učebnic ekonomie, ale je vždy záhodno počítat s reálným chováním zúčastněných subjektů. Ženám genderový kontrakt vyhovoval a dá se očekávat, že mají zájem na jeho prolongaci.

Struktura ženské zaměstnanosti je provázána na pracovní trh. Ten je v plné variabilitě a v různých svých segmentech založen na akceptaci ženské pracovní síly. Základní rámec, v němž operuje ženská pracovní síla, má tyto parametry:

- *současná faktická nenahraditelnost žen na trhu práce*; není reálně k dispozici žádný další rezervoár pracovních sil, což se týká zvláště situace v některých odvětvích, profesích, oborech atd.;
- *dlouhodobý vývoj ženské zaměstnanosti v České republice způsobil adaptaci pracovního systému na jistá specifika ženské pracovní síly*; zaměstnanost žen působí ve skutečnosti ekonomice méně potíží, než bývá často uváděno, v současné době komparativní výhodou ženské pracovní síly je fakt, že pracuje a i nadále je ochotna pracovat i za nižší mzdy a rekvalifikovat se;
- *nízká nezaměstnanost* umožňuje zaměstnavatelům diferencovat pracovníky na muže a ženy jen do určité míry. *Ani další restrukturalizace ekonomiky neohrožuje primárně zaměstnanost žen více než zaměstnanost mužů.* Flexibilita ženské pracovní síly v ČR je mimořádná, zčásti proto, že se nachází v pásmu středně kvalifikované pracovní síly, zčásti proto, že ženám není zatěžko změnit pracovní místo. Muži jsou v tomto směru ohroženi mnohem více, obzvláště ty kategorie pracovníků, které byly navyklé pohybovat se v profesích či oborech vymezených mužské pracovní silou. Muži jsou determinováni či přímo znevýhodněni na trhu práce také svou maskulinní socializací. Přijetí místa, které bylo spjato s femininní socializací, je pro jejich identitu těžko překonatelné. Ženská pracovní síla v tomto směru potíže nemá;
- *nové pracovní příležitosti*, které jsou spjaty s rozvojem trhu jsou současně významně vázány na ženskou pracovní sílu – obchod, služby, banky, státní správa a další činnosti jako tlumočení, cestovní ruch, konzultační a poradenské služby jsou oblastí, ve kterých u nás bez problémů podnikají ženy.

Pracovní systém v České republice rozlišuje mužské, ženské či z hlediska genderu smíšené profese. Podíl žen v určité profesi je znakem, který danou profesi determinuje (např. nižší průměrnou mzdou nebo malým zájmem mužů). Pracovní trh tak odděluje (segreguje) profese podle genderu. Termínu segregace užíváme proto, že se jedná o procesy „inverzní“ – mužské profese jsou jinak strukturovány a hodnoceny než profese ženské. Výzkum potvrdil závislost segregace na charakteristice mužské a ženské práce. *Segregace profesí dle genderu, pokud jde o český trh práce, se ale vždy významně váže i k dalším znakům, jako jsou sektory národního hospodářství, typ vlastnického sektoru, odvětví či charakter lokality nebo početní velikost sledované profese.*

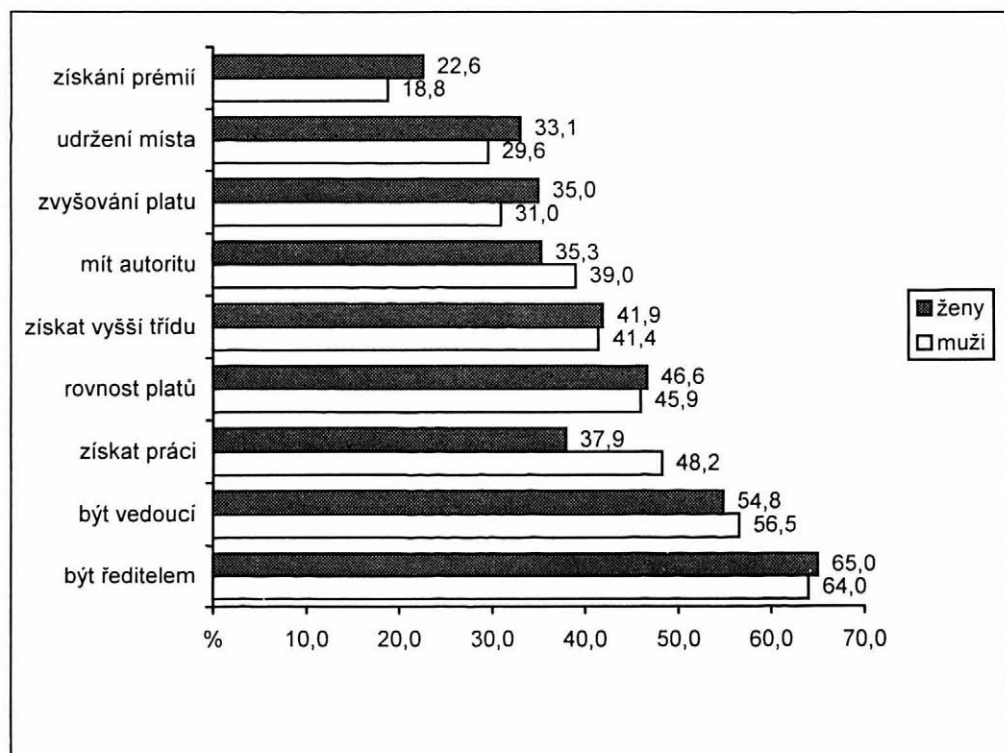
U profesí, které se vyznačují extrémním podílem mužů či extrémním podílem žen, shledáváme i vysokou míru podmíněné maskulinní či femininní socializace. Poněkud odlišnou mají charakteristiku profese s podílem mužů a žen oscilujícím kolem poloviny. Ty se obvykle vyznačují složitějším profilem genderových rozdílů, které s různou intenzitou ovlivňují sociální status všech genderově smíšených profesí.

Rozdíly dle genderu jsou charakteristické tendencí k nerovnostem, které postihují ženskou pracovní sílu. Ty zapříčiňují nižší sociální a pracovní kompetenci a nižší průměrné výdělky zaměstnaných žen. Celá pracovní sféra se vyznačuje tendencí k vertikálním nerovnostem s ohledem na pozici žen, což znamená:

- nižší tarifní zařazení žen dle tříd v rámci stejné profese;
- malý podíl žen na vedoucích místech;
- nízký podíl žen zastávajících další práci v rámci úvazku.

Tyto vertikální nerovnosti se odrážejí i v rovině postojů mužů a žen k podmínkám rovnosti ve sféře práce [Ženy a muži... 1996]. Kritickým polem genderových nerovností ve prospěch mužů, dle názorů obou pohlaví, je možnost získat vedoucí postavení (postoj zastává více než 50 % souboru) či zaujmout vůbec nejvyšší pozici (uvádí více než 60 % souboru). Ale také ostatní sledované faktory, jako jsou možnost získat práci, lepší plat či postup do vyšší platové třídy, ukazují vysoký podíl těch, kteří (které) uvádějí, že ženy mají možnosti horší. Pouze u tří faktorů, jako jsou zvyšování platu, udržení pracovního místa či získání prémie, klesá podíl těch, kteří uvádějí, že ženy jsou v nevýhodě pod 35 %. Podíly těch, kteří uvádějí genderovou nerovnost ve prospěch žen, jsou u všech položek marginální (méně než 7 %), kromě položky „možnost získat práci“, kde 15,6 % žen hodnotí situaci jako lepší pro ženy.

Graf 1. Podíl těch, kteří hodnotí možnosti žen jako horší v porovnání s možnostmi mužů v procentech (muži N = 492, ženy N = 495)



Tabulka 1. Srovnávací přehled dle hrubé měsíční mzdy (zaměstnanci)
u vybraných kategorií

znak	kategorie	muži	ženy	podíl ž/m v %
typ	podnikatelská sféra	11 553	8 346	72,2
hospodaření	rozpočtová sféra	14 711	10 710	72,8
	soukromé	10 803	7 605	70,4
	státní	12 373	10 036	81,1
	zahraniční	15 213	8 750	57,5
kraj	Praha	13 735	11 165	81,3
	Východočeský	10 211	7 568	74,1
věk	20-24	9 083	8 075	88,9
	40-44	12 808	9 334	72,9
	50-54	12 692	9 552	75,3
vzdělání	základní	8 192	6 136	74,9
	střední všeobecné s maturitou	12 871	10 239	79,6
	vysokoškolské	20 369	15 481	76,0
tarifní stupeň, třída	1.	5 583	4 579	82,0
	5.	10 115	8 156	80,6
	10.	16 787	15 196	90,5
	12.	23 661	20 498	86,6
odvětví	textilní průmysl	8 902	6 030	67,7
	průmysl celkem	11 539	7 595	65,8
	stavebnictví	11 101	8 298	74,8
	peněžnictví	21 000	14 680	69,9
	výzkum a vývoj	13 741	10 496	76,4
	školství	13 970	9 999	71,6
	zdravotnictví	14 803	10 140	68,5
pracovní kategorie	zákonodárci a vedoucí	26 612	16 780	63,0
	ústavní činitelé	50 190	-	-
	vedoucí výzkumných a vývojových útvarů	21 757	22 090	101,5
	farmaceuti	20 781	21 205	102,0
	lékaři	22 681	17 800	78,5
	učitelé všeobecně	14 369	14 180	98,7
	učitelé základních škol	10 226	9 794	95,8
	učitelé mateřských škol	x	7 525	-
	střední zdravotničtí pracovníci	16 901	11 279	66,7
	ženské sestry	x	11 377	-
	dětské sestry	x	10 898	-
	sestry na intenzivní péči	x	10 762	-
	kadeřníci	x	7 834	-

Zdroj: Mzdy zaměstnanců za 2. čtvrtletí 1996, Praha: ČSÚ.

Potvrzení nižších průměrných výdělků dokumentuje srovnávací tabulka 1. [*Mzdy zaměstnanců...* 1996], ale i další zdroje⁶ [*ISCP...* 1996]. Sníženou sociální a pracovní kompetenci potvrzují výzkumná data srovnávající možnosti žen v porovnání s možnostmi mužů, která jsou uvedena v grafu 1 za obě pohlaví [*Ženy a muži...* 1996]. Do kritické situace se dostávají ženské profese, které se nacházejí navíc ve feminizovaném odvětví či sektoru. Zatím se nesetkáváme s veřejnou diskusí k otázkám genderových nerovností. Předpokládá se, že ženy a muži mají tendenci pracovat v odlišných zaměstnáních s odlišnou úrovní odměňování. Výzkum však ukázal, že rozdíly v platech nesouvisí s rozdílnou úrovní kvalifikace a odpovědnosti, ale jsou genderovou záležitostí. Pokud se ženy soustředí v omezeném a hůře placeném segmentu pracovního trhu, pak chybí koncept srovnatelné hodnoty, který by provedl revaluaci k zajištění genderové rovnosti podle srovnatelné úrovně kvalifikace a míry odpovědnosti. V tomto směru nelze spoléhat na to, že trh sám o sobě nerovnosti vyřeší.

Ženy se tak prakticky pohybují ve svém vlastním ženském sektoru, který „pluje pod hladinou“ mužského sektoru. Pak platí pro oba sektory stejné principy, pokud je ovšem nezačneme srovnávat navzájem. Konceptem, který vymezí segregaci mužské a ženské práce na trhu, nutně narazíme na nesrovnalosti a máme potíže s jejich vysvětlením. Proto nepřekvapuje přístup některých ekonomů, kteří doporučují srovnávat tzv. ženskou profesi zase pouze s jinou ženskou profesí (například pozici zdravotní sestry s pozicí poštovní úřednice) [Novák 1996]. Tento přístup je projevem ekonomické bezradnosti, která zjednodušuje sociální realitu.

Rozdíly v průměrných platech mužů a žen bývají často zdůvodňovány ochotou mužů k přesčasům a k další práci uvnitř profese, která zakládá vyšší pracovní nasazení a tedy i další finanční ohodnocení [*Zhodnocení...* 1988]. *Tato zdůvodnění se neopírají o žádnou analýzu a jsou vlastně obrazem, který potvrzuje zavedené genderové stereotypy, které u mužů předpokládají ochotu k další placené práci, kdežto u žen apriorní odmítnutí s poukazem na rodinné závazky.* Výzkum [*Ženy a muži...* 1996] tyto předpoklady nepotvrdil, naopak ukázal mimořádné pracovní nasazení české ženské populace a malé rozdíly mezi muži a ženami. *Ochota lidí pracovat, pokud dostanou dobře zapláceno, překonává všechna transformační očekávání a ženská pracovní síla v tomto směru není žádnou výjimkou.* Jen 20 % žen a 13 % mužů uvedlo, že by nepracovali denně o dvě hodiny navíc, kdyby jim zaměstnavatel dobře zaplatil [*Ženy a muži...* 1996].

Pracovní strategie mužů a žen jsme testovali formou otázky na plánované pracovní změny. Předpokládali jsme, že existují významné rozdíly mezi mužskou a ženskou pracovní populací. Základní plánované strategie mužů i žen na trhu práce jsou však podle výsledků v tabulce 2 shodné. *Prioritou mužů i žen je „dosáhnout zvýšení platu“ a „zlepšit své postavení v současném zaměstnání“.* Pro čtvrtinu mužů i žen je důležité dosáhnout změny pracovní náplně. *Z obou souborů (mužů i žen) se vymyká zhruba 20-35 % mužů a 15-20 % žen, kteří aspirují na tyto změny:*

⁶) Dynamika průměrných hodinových výdělků podle pohlaví za období 1994 až 1996 u žen oproti mužům klesá, rozdíl činí 10 procentních bodů ve prospěch růstu výdělků mužů, ale významný rozdíl je v nominální hodnotě hodinového výdělku:

v roce 1994 činil výdělek žen 76,5 % výdělku mužů;

v roce 1995 činil výdělek žen 73,0 % výdělku mužů;

v roce 1996 činil výdělek žen 71,8 % výdělku mužů.

- přibrat si další práci (35 % mužů a 19 % žen);
- dosáhnout vedoucího postavení (23 % mužů a 14 % žen);
- změnu pracovního místa (20 % mužů a 20 % žen).

Tabulka 2. Strategie změn podle mužů a žen dle průměru (viz legendu)

Typ změny	Muži	Pořadí	Ženy	Pořadí	Rozdíl Ž/M
Zlepšit své postavení					
v současném zaměstnání	2,55	2	2,79	2	+0,24
Zkrátit svůj pracovní úvazek	3,41	7	3,50	7	+0,09
Změnit pracovní místo	3,21	6	3,27	4	+0,06
Na čas odejít do domácnosti	3,87	9	3,67	9	-0,20
Přibrat si další práci	2,972	4	3,29	6	+0,32
Dosáhnout zvýšení platu	1,75	1	1,91	1	+0,16
Dosáhnout vedoucího postavení	3,02	5	3,28	5	+0,26
Dosáhnout změny pracovní náplně	2,97	3	3,05	3	+0,08
Jiný důvod	3,51	8	3,59	8	+0,08

Muži N = 490

Ženy N = 486

Legenda: 1 - určitě ano, 2 - spíše ano, 3 - spíše ne, 4 - určitě ne

Zdroj: Ženy a muži na trhu práce, Sociologický ústav AV ČR, 1996.

Z tohoto úhlu pohledu je zřejmé, že i ženy jsou angažovány v procesu „dát více a získat více“. Mají však příležitost obstát v konkurenci a soutěži s muži? I pracovní příležitosti, které jdou nad rámec pracovní náplně, jsou předmětem soutěže, ve které dominují muži, a jsou dokladem intraprofesionálních genderových nerovností. Příležitosti nad rámec pracovní náplně tvoří ve skutečnosti jen nepatrný zlomek možností, jak je možno genderově segregovat profesi a přitom rozdíly negovat poukazem na nižší sociální či pracovní kompetenci žen v profesi.

Kvalitativní analýza prokázala, že každá ze sledovaných profesí v našem vzorku měla vlastní profesní schéma pro genderové rozdíly a nerovnosti a vlastní „profesní ideologii“, pro vysvětlení rozdílů včetně symbolů a jazyka⁷ [Databáze... 1996]. Přitom většina pracovníků, včetně žen, odmítá genderové nerovnosti či rozdíly označit jako pracovní diskriminaci. Příkladem může být například lékařská profese, která je přímo modelově genderově segregována přesto, že podíl žen-lékařek je 54 %. Podíl pediatriček je však 80 %, dermatoložek 73 %, očních lékařek 73 %, neuroložek 59 %, psychiatriček 59 %, ale z chirurgů je jen 14,5 % žen, z ortopedů pak pouze 10 % a z traumatologů 4 % [Statistická... 1996]. Jen hloubková interview dovolí nahlédnout do hermeticky střežených intraprofesionálních genderových vazeb této profese. Rozhodnutí o volbě oboru u všech lékařek v našem vzorku nevyplynulo z „přirozeného tihnutí k méně náročným oborům

⁷) Analýza vychází z rozsáhlé databáze sond, standardizovaných i polostandardizovaných interview s vybranými vzorky následujících profesí či pracovních zařazení:

u mužů: dělník ve strojírenském podniku, inženýr ekonom, lékař, podnikatel, politik, právník, ředitel, učitel;

u žen: bankovní manažerka, dělnice ve strojírenském podniku, inženýrka ekonomka, kadeřnice, lékařka, podnikatelka, prodavačka, politička, právníčka, ředitelka, učitelka, zdravotní sestra.

v profesi či přirozeného žensky motivovaného zájmu o dnes vykonávaný obor“, ale z obtížné profesní volby po striktním odmítnutí v původně vybraném oboru činnosti přednostou nebo primářem příslušného oboru.

Neúčastní-li se ženy dlouhodobě profesionalizace určitého povolání, pak se profese formuje v čase i prostoru dokonce s distancí vůči ženám. Tato profese je pak často ženám uzavřena nebo muži usilují o přímou exkluzi žen. Nejen z obav konkurenčně motivovaných, ale i ze strachu o pokles sociální prestiže dané profese. Tato genderová nerovnost není až tak moc závislá na typu profese dle vzdělanostního stupně. Funguje jak u dělnických povolání, tak u exkluzivních profesí. V českém pracovním systému se například shledáme s vyloučením žen jak u lodních posádek, tak v hudebním tělese a donekdávna byla zcela homogenní i česká vláda.

Sociální profil profese dle pohlaví je v současnosti důležitým tržním faktorem, proto mnohé feminizované profese jsou na veřejnosti zastupovány muži. Vrcholové posty ve feminizovaných odvětvích jsou proto často obsazeny muži, protože se stereotypně předpokládá, že sociální kompetence muže v roli reprezentanta je vyšší.

Pronikání mužů do dříve zcela ženských profesí se dá v českém pracovním systému jen stěží očekávat. Tento proces souvisí do jisté míry více s formováním hodnotové orientace postmoderní společnosti než s tržními principy. Je rovněž vyjádřením o vyrovnání deficitu maskulinní socializace v různých oborech lidské činnosti, zejména ve výchově a vzdělávání dětí nebo sociální práci. *Český trh práce je v mnoha svých segmentech natolik genderově segregován a ustrnulý, že vzájemná substituce ženské a mužské práce by byla, ekonomicky vyjádřeno, značně obtížná.* Segregace je totiž většinou podmíněna jemně odlišenou vzdělanostní strukturou mužů i žen a již výše zmíněnými pevně zafixovanými stereotypy. Na druhé straně z toho ovšem vyplývá faktická monopolizace i ženské práce, sice za cenu nižší, než by odpovídala kvalifikační struktura, ale bez rizika mužské konkurence. Je otázkou, zda za této situace dochází nebo bude docházet k deprofesionalizaci. Máme na mysli model, kdy z různých příčin se určitá profese reprodukuje pouze v rámci jednoho pohlaví. V tomto kontextu se mluví velmi často o učitelské profesi, kde dnes již nelze s jistotou analyzovat a odlišit, jak došlo k tak hlubokému propadu této profese a jaký podíl na tom měla feminizace učitelství. Profese mají pochoptitelně různou dynamiku růstu ekonomického či prestižního profitu a jsou determinovány ještě jinými než genderovými faktory, nicméně při pečlivé analýze genderové aspekty najdeme. V profesi tak navýsost ženské, jako je povolání zdravotní sestry, dochází sice k rychlé nové strukturaci a oborové profesionalizaci, ale tyto procesy doprovází fluktuace kvalifikovaných sester z oboru. Příčiny pramení v nízkém finančním ohodnocení, které je pro ženskou profesi signifikantní.

Máme-li posoudit míru genderové rovnosti na trhu práce, je relevantní uvést i další aspekty. Výzkum [Ženy a muži... 1996] poukázal na značnou variabilitu postojů a chování subjektů i institucí v rámci pracovního systému. Postoje k ženské pracovní síle oscilují od naprosté preference k otevřené diskriminaci. Výsledky potvrdily, že zatímco uvedené extrémní postoje mají nízký výskyt, většina zúčastněných dává v otázce dodržování genderové rovnosti přednost pragmatickému řešení a vyhýbá se konfliktu. *Toto sociální chování a jednání je umožněno submisivním až pasivním přístupem českých zaměstnaných žen k vyrovnávání genderových rozdílů.*

Přesto, že v pracovním systému na vedoucích místech dominují muži, nelze český trh práce označit za patriarchální. Neshledali jsme ani snahu vytlačit ženy z trhu práce do

domácnosti, ani plošnou diskriminací. *Pracovní systém se však vyznačuje mimořádně silným rysem mužské vzájemné solidarity, podpory a tolerance, který se prosazuje zejména v pracovních vazbách (vertikálních i horizontálních). Čím vyšší úroveň hierarchizace, tím silnější mužská koheze. Rozhodující struktury v pracovním systému mají homogenní charakter – tvoří je muži. Formální i neformální sítě v pracovním systému se vyznačují mužskou dominancí. Klasický patriarchální kulturní vzorec chování je sice v českých strukturách vytěsňen, ale je nahrazen vzorcem, který má atributy moderního bratrstva.*

Ženy mimo pracovní trh

Kategorie žen, které stojí mimo pracovní trh, je v současné sociologii ženy klíčovým pojmem, na který se soustřeďuje pozornost při zdůvodňování genderových nerovností [Jacobs 1995]. Teoreticky vychází interpretace ze vztahu soukromé a veřejné sféry⁸ [Havelková 1995]. V teoriích sociální stratifikace je pozice žen v domácnosti odvozována z pozice partnera, takže de facto v různých sociologických analýzách tyto ženy ani neexistují [Hradecká 1991]. Podle socioekonomického vymezení (protože ve studiích týkajících se ekonomické aktivity je kategorie žen v domácnosti používána) jde zejména o ženy v produktivním věku, které pečují o rodinu a domácnost. Práce v domácnosti je obvykle společensky podhodnocena a bezplatná. V pojetí sociálních rolí jde o klasické pojetí komplementarity rolí, v níž se skrývá asymetrie postavení ženy v rodině. Teorie genderových nerovností často vymezují postavení ženy v domácnosti jako faktor, který uvádí do pohybu primární nerovnost, která zakládá na jedné straně mužskou dominanci a na druhé straně ženskou závislost. Osvobození muže od domácích prací mu umožňuje výdělečnou aktivitu a nezávislost a zapomíná se, že sdílený sociální status nebo životní úroveň rodiny jsou podmíněny interní nerovností. Na domácí práce je navíc nahlíženo jako na neproduktivní, přestože jsou ve skutečnosti zdrojem výroby i služeb, počínaje péčí a výchovou dětí, přípravou jídel, úklidem a konče organizací rodinného rozpočtu. Co se odehrává mimo monetární systém, není zatím chápáno jako produkce a neexistují způsoby ekonomického zhodnocení.

V pokusu o vytvoření konceptu české ženy v domácnosti nelze přímo uplatnit vzorec, který vychází z odlišných sociokulturních podmínek. Kategorie žen v domácnosti nebyla u nás vysvětlována a hodnocena, ale byla deklasována jak v reálném životě, tak v jazyce i stereotypech. Nebylo poukazováno na společenskou produktivitu a prospěšnost práce pro děti a rodinu, ale naopak na neproduktivitu, potažmo příživnictví žen nepracujících mimo svůj domov. Jak ukazují časové řady zaměstnaných žen, počet žen v domácnosti od 1948 stále klesal a i po roce 1989 se udržuje na nízké úrovni⁹ [Časové... 1995].

⁸) H. Havelková také poukazuje na odlišnost české ženské populace od západních v tom smyslu, „že plná přítomnost žen ve veřejném sektoru je realitou a v jistém smyslu i normou v míře, jakou žádná západní společnost nezažila“ a vidí funkce veřejné sféry stále vitálně závislé na funkcích sféry soukromé.

⁹) Nejlépe to dokumentují podíly zaměstnaných žen na celkovém počtu pracovníků v civilním sektoru národního hospodářství (v procentech):

1948	36,5	1968	46,2	1988	46,1	1992	44,4
1953	40,3	1973	46,1	1989	45,8	1993	44,3
1958	42,7	1978	45,5	1990	44,3	1994	44,4
1963	44,9	1983	46,0	1991	44,3	1995	44,5

Ženy, které v roce 1996 svoji ekonomickou neaktivitu vysvětlovaly důvody péče o rodinu, bylo 189,7 tisíc (pro srovnání v roce 1948 jich bylo více než 1 200 tisíc). [Zaměstnanost... 1996]. Kvalitativní sonda [Data báze... 1996] naznačila značné komplikace při pokusu o definici sociálního statusu této skupiny ženské populace. Dá se předpokládat (poněvadž testování těchto hypotéz by mohl provést jen cílený reprezentativní výzkum), že kategorii ženy v domácnosti splňuje jen zhruba každá pátá žena, která v produktivním věku nepracuje. Výsledkem pak je početně zcela okrajová skupina žen, která disponuje všemi charakteristickými rysy, jež obecně vymezují ženu v domácnosti:

- celodenní péče o domácnost;
- celodenní péče o děti;
- bez vlastního příjmu, zcela závislá na manželově příjmu.

Velmi často neplatí jeden z těchto rysů a výjimkou není ani absence všech tří. V cílených rozhovorech část žen buď přiznává, nebo ze souvislosti vyplývá, že má příjem z pracovní činnosti, který nemůže nebo nechce legalizovat. Část žen pobírá sociální dávky od obce, případně alimenty či žije z úspor.

Značně marginální je v ČR i skupina žen (absolutně 5 000 žen), která uvádí, že pracovat nepotřebuje. Charakteristika skupin žen, které stojí mimo pracovní trh, tj. jejich heterogenita umožňuje předpokládat, že se nevrací (historicky) nebo nepřijímá (socio-kulturně) patriarchální vzorec, který by zakládal návrat mužské dominance. *Ženy, které dnes zůstávají v domácnosti, jen výjimečně naplní prvorepublikový model vdané ženy nebo model americké manželky pečující o rodinu a kariéru manžela. Spíše jde o ženy, které si z různých sociálních či zdravotních důvodů nemohou dovolit pracovat mimo domov* (péče o hendikepované děti, nemocné či nesoběstačné rodiče či příbuzné, vlastní nemoc atd.). Dle výzkumu [Pracující žena... 1995] to nejčastěji bývá kombinace více důvodů.

Žena v domácnosti je v současné společnosti sociálním anachronismem, mizí početně, ale i kulturně, aniž by si jí teoreticky česká sociologie všimla. Přitom k dnešnímu stavu stačily maximálně čtyři, spíše však tři generace českých žen, v jejichž životech se odehrála tak významná historická a sociální změna.

Sociální diferenciaci a ženská role

V období let 1945-1989 dochází k několika, z hlediska struktury a vývoje ženské populace u nás, významným procesům:

- dochází k vzdělanostnímu vzestupu, který postupně vyrovnává rozdíly mezi ženami a muži;
- ženy dynamicky pronikají do profesí vyžadujících střední či vyšší vzdělání;
- státní sociální politika ochraňuje do jisté míry sociální a pracovní pozici ženy, která souvisí s těhotenstvím či mateřstvím.

Stoupal tedy podíl žen pracujících v zaměstnáních vyžadujících maturitu či vysokoškolský diplom, ale současně i podíl žen svobodných či rozvedených pečujících o děti. Tento rámec doplněný platovou nivelizací a deficitem obchodu a služeb byl obrazem sociálního světa zaměstnaných žen. Je tento obraz obrazem ženské emancipace? Kdybychom jej srovnávali s tradiční pozicí žen ve středověku či v současné islámské kultuře (a tak byl srovnáván mnohokrát), tak najdeme rysy, které změnily postavení žen. Z teoretického

hlediska je důležité analyzovat jak progresivní, tak deformační momenty tohoto modelu ženské emancipace. *K charakteristickým deformačním rysům patří ty, které českou ženskou populaci homogenizovaly a brzdily zrod a vývoj ženské elity.* Především šlo o:

- nediferencované sňatkové a reprodukční chování dle sociálního statusu ženy, kde všechny pokusy o diferenci byly překryty deformujícím modelem dvou dětí nejlépe v manželství;
- nízkou sociální kompetenci a prestiž pracující ženy bez ohledu na povolání a segment pracovní sféry;
- společenský tlak na dodržování určitého chování a jednání zaměstnaných žen, projevu- jící se zejména značnou sociální kontrolou rolí v zaměstnání i v rodině;
- pokřivený obraz ženy prezentující harmonizující či naopak konfliktní zvládání pracov- ních a rodinných rolí v médiích či literatuře.

V konečném důsledku byla ženská populace velmi slabě diferencována s ohledem na podmínky a nároky kladené na zaměstnanou ženu s dětmi. Dělnice u pásu měla tytéž sta- rosti s umístěním dětí v jeslech jako inženýrka v téže podniku. Stála ve stejných fron- tách, o víkendech jezdila stejným směrem do chatové oblasti, měla tytéž potíže se zaměstnavatelem, pokud byly děti nemocné, vykonávala stejné domácí práce, sledovala stejný televizní program, bydlela ve stejném družstevním bytě atd. I když individuální rozdíly v životním stylu pochopitelně existovaly, silný homogenizační tlak politického a ekonomického systému je neustále oslaboval různými sankcemi a intolerancí.

I když v současnosti lze argumentovat v tom smyslu, že rezidua výše uvedeného deformovaného modelu lze odhalit i nadále, změna politického a ekonomického systému otvírá prokazatelně nůžky sociální diferenciace. Prosazování individuálních zájmů a svo- boda volby se odrážejí v majetkové i statusové diferenciaci [Machonin, Tuček 1996].

Individuální zájmy mužů a individuální zájmy žen s největší pravděpodobností ne- budou ani totožné, ba ani komplementární. Nároky kladené na opačné pohlaví mohou vést ke vzájemným střetům. Ženská populace má možnost se diferencovat v rámci sociál- ní struktury jak s ohledem na mužskou populaci, tak v rámci své populace. Využívá této příležitosti k posílení sociální pozice? Tradičním rysem české ženské populace byla schopnost rychlé adaptace na nové podmínky a vyrovnání se se změnami. Každá genera- ce českých žen dokázala sice zlepšit své sociální postavení ve společnosti oproti generaci předešlé, nicméně dynamika těchto změn byla pomalá ve srovnání s kvalifikačním a po- zičním růstem populace mužské. Ženy jako celek se dokázaly vyrovnat s ohrožením své zaměstnanosti po roce 1989 a individuálně zlepšit své postavení. Které nové rysy jsou však významné a které jen okrajové, budeme s jistotou vědět za pár let. V současnosti lze zachytit tyto procesy:

- ženy využívají možností proniknout a udržet se v lépe statusově postavených pozicích;
- není zcela marginální skupina žen, které vydělávají stejně nebo i mnohonásobně více než jejich partneři;
- ženy zvládají rozhodnutí o svých reprodukčních funkcích jako nikdy předtím;
- ženy přestávají pokládat sňatek za nutný atribut životní dráhy;
- ani ženy s nízkými platy a nízkým sociálním statusem se nevzdávají placené práce, zrovna tak se nevzdávají práce ženy materiálně zajištěné, které si většinou ponechávají placenou práci;

– ženy necítí,ují potřebu definovat své zájmy s ohledem na ženskou populaci, nemají potřebu se sdružovat k prosazení svých zájmů či se profilovat politicky.

Sociální diferenciací žen bude rozhodujícím faktorem, který ovlivní chování a postoje žen. Již dnes navrhované úpravy důchodového věku zvýhodňují či diskriminují ženy podle dosaženého sociálního statusu. Manuálně pracující žena obvykle pokládá vládní návrh prodloužení věku k odchodu do důchodu za diskriminační, kdežto vysokoškolačky právě naopak. Dalším významným faktorem sociální difference je věk, kdy uplatňování preferencí mladých žen diskriminuje v současnosti nejen ženy před důchodem, ale mnohdy i třicetileté. Významně ovlivňuje profesní kariéru žen sektor či odvětví, ve kterém se rozhodnou pohybovat.

Dá se očekávat, že sociální difference ženské populace se bude spíše prohlubovat a její význam, zvláště ve vztahu k sňatečnosti či rodičovství poroste. Kariérově orientované ženy na vzestup a úspěch nemusí být výjimkou jako dosud. Jejich počet však bude limitovat mužská konkurence a celkový počet možností a kariérových příležitostí, který je závislý na tempu rozvoje ekonomiky. *Významně však ovlivní společenskou situaci, budou-li všechny ženy orientovány na vydělávání peněz, budování nezávislé existence a individuálního životního stylu.*

Jsou-li aspirace mladých žen zaměřeny na dosažení individuálního materiálního či kulturního standardu, začíná se vytrácet ochota vzdát se placené práce a seberealizace, spíše naopak posiluje obava ze ztracených příležitostí. Sledujeme-li vývoj ženských populací v západních společnostech například ve vztahu k narození dítěte, pak šlo zhruba o tento trend: většina žen odložila narození prvního dítěte, část z nich dokonce mezi 30–45 let a z nich pak část zůstala bezdětná. Poměry mezi těmito skupinami žen se mění v každé zemi, nicméně výsledkem je propad porodnosti i v tak tradičních a katolických zemích, jako jsou Španělsko nebo Itálie [Vývoj... 1995]. Důležité je vědět, že příčiny, proč mladé ženy odkládají sňatek a narození prvního dítěte mohou být velmi odlišné jak podle sociálního, tak materiálního statusu žen. Přímé působení státu či sociální politiky se v tomto rozptýleném spektru jeví zcela nemožné.

Postavení české ženské populace se v mnoha aspektech významně odlišuje od postavení ženské populace v západních zemích. Srovnat všechny rozdíly by přesáhlo téma stati, proto se soustředí jen na významné:

1. postavení žen je v západních společnostech důležitý a prioritní faktor v politickém i ekonomickém rozhodování;
2. aktéry této sociální změny jsou ženy a struktury ženám nakloněné;
3. dosažení míry, úrovně genderové rovnosti se v praxi opoždí za přijatými usneseními a doporučeními;
4. politický a sociální vývoj ženské populace prochází v západních společnostech vlnami úspěchů, ale i konfliktů, omylů či obsahuje retrogradní momenty.

Politicky i sociálně se v mnoha západních zemích vyprazdňuje možnost ovlivnit rozhodnutí žen, kdy a kolik budou mít děti, ze strany státu. Naopak významnou měrou stoupá vazba postojových a hodnotových orientací žen ke společenskému klimatu. Jde o to, zda je společnost přátelsky nakloněna procesu vzestupu ženské participace, nebo jej odmítá. To znamená, že se v různých zemích můžeme setkat jak s militantním úsilím o vyrovnání pozic mužů a žen, tak s různými jinými formami usilujícími o integraci žen do společen-

ských, politických či pracovních struktur (kvótování, equal status, ženské komise, ministerstva apod.).

Jen slabě v tomto ohledu působí tradice. *Spoléhání na to, že ve variabilním a proměnlivém světě si právě ženy narozdíl od jiných subjektů uchovávají svou tradiční roli ochránkyň rodinných krbů, je nereálné. Obdobně anachronicky vyznívá apel na ženskou přirozenost, kde se a priori počítá s femininí socializací a stereotypy*, které vnucují ženám povinnost a odpovědnost za udržení lidského rodu. Ty přestávají fungovat ve světě, kde se začíná měnit přístup žen k tomuto světu a k sobě samým. Pak je lépe zřejmé, že *to, co se jevílo určité generaci mužů a žen jako přirozené, například finanční a statusová závislost ženy na manželovi, je ve skutečnosti pouhým obrazem genderového kontraktu obou pohlaví v určitém čase a místě za určitých historických a sociálních podmínek*. A nemá s přirozeností (biologickou či sociální) nic společného. Zda bude platit tento kontrakt, je v současné společnosti otázkou souhlasu obou pohlaví. Vývoj v západních společnostech nabývá rysů, kdy ženy tradiční genderové dohody odmítají a nové iniciují na bázi legislativně-právní a ekonomické a za podmínek genderové rovnosti.

Pokud se česká společnost bude deklarovat jako liberální s akcentem na svobodu rozhodování a individuální odpovědnost bez rozdílů, zda jde o muže či ženu, a uplatní tuto vizi v reálné politice, tak na trhu práce, dojde k tomu, že stát nebude moci zasahovat do procesů na trhu práce. Znamenalo by to, že *stát nebude řešit otázky soukromé sféry žen a ovlivňovat komplementaritu rolí v rodině skrze pracovní trh*. Ženská populace si není vědoma, že úloha státu slábne a že postupně mohou vzrůst rizika přinejmenším pro určité profesní či sociální skupiny pracujících žen. Proto pokládáme zjištěnou míru pasivity a nezájmu ženské populace za rizikový faktor vývoje pozice žen v pracovním systému.

Závěrem

Chceme-li vymezit pozici žen na trhu práce v České republice, nevystačíme již s poukazem na limity a determinanty probíhajících transformačních procesů. Při zkoumání sociálních nerovností je důležitým faktorem dělba práce, respektive vymezení genderových charakteristik pracovního trhu. Klasický sociologický koncept dělby práce je významný i při analýze genderových forem sociálních nerovností. Výzkum ukazuje, že rozdíly v odměňování a šancích nejsou v českém pracovním systému vázány jen na rozdílnou úroveň kvalifikace a odpovědnosti vyžadované pro danou profesi, ale jsou vázány i na faktor segregace práce na mužskou a ženskou. Chybí koncept, který by operacionalizoval genderovou rovnost u profesí se srovnatelnou úrovní kvalifikace a odpovědnosti. Specifické pro českou ženskou populaci je to, že orientace na práci a zaměstnanost zasahuje všechny sociální a vzdělanostní kategorie žen. *Pravicová reformní orientace v letech 1990 až 1996 dokázala do své politiky zakomponovat přesně vyvážené „sociální prvky“ a vytvořit tržní prostředí, které dává šance pracovat kvalifikované ženské pracovní síle*. Limitem růstu je však skutečnost, že se ženy nevzdaly gender kontraktu, založeného na sekundárním pracovním postavení a ekonomické klima v České republice nestimuluje ženy k úsilí o statusovou paritu s muži. Důsledkem tohoto faktu je poměrně nízký práh sociální diferenciace a slabá citlivost na otázky rovnosti v práci a ve společnosti. Současná pozice žen na trhu práce je příliš závislá na ekonomické stabilitě a hospodářském růstu. Deficit profesních ženských elit a slabá schopnost politické participace způsobují, že nejsou artikulovány zájmy a potřeby ženské populace, nemluvě o ženské vizi společenské transformace. Aproximace do evropských západních struktur se české ženské populaci

nevyhne. Sociální a ekonomický transfer ženské populace do dělby práce, která je rozvíjená a organizovaná ekonomicky-tržními principy, proměňuje chování a nároky pracujících žen. Rozhodující měrou zasahuje i do sféry soukromé, rodinných forem a partnerských vztahů. Demokratická společnost klade důraz na nezávislost a autonomii ženské populace. V tomto kontextu je struktura genderových vazeb v české společnosti včetně pracovní sféry strnulá a ekonomicky málo produktivní.

MARIE ČERMÁKOVÁ je vědeckou pracovnící Sociologického ústavu AV ČR. Zabývá se postavením žen v české společnosti, otázkami genderu a trhu práce a sociálními vztahy v rodině. V některých svých studiích a editorské činnosti se věnovala i problematice feministické sociologie. V současné době je vedoucí výzkumné skupiny zaměřené na výzkum pozice žen s vysokoškolským vzděláním.

Literatura

- Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948-1994). 1995. Praha: ČSÚ.
- Čermáková, M. 1995. „Gender, společnost, pracovní trh.“ *Sociologický časopis* 31: 7-24.
- Databáze sond vybraných profesí – 1994/1996. 1996. Praha: Sociologický ústav (nepublikováno).
- Fialová, L., M. Kučera 1996. „Demografické chování obyvatelstva ČR během přeměny společnosti po roce 1989.“ *Working Papers* 1.
- Havelková, H. 1995. „Dimenze ‚gender‘ ve vztahu soukromé a veřejné sféry.“ *Sociologický časopis* 31: 25-39.
- Hradecká, I. 1991. „Stratifikace a ženy.“ *Sociologický časopis* 27: 346-364.
- ISCP. Informační systém o ceně práce I. Q. 1996. 1996. Zlín: Trexima.
- Jacobs, J. A. (ed.) 1995. *Gender Inequality at Work*. London: Sage Public., Inc.
- „Legislativa EU o rovnosti žen.“ 1996. *Evropský dialog* 3: 20-26.
- Machonin, P., M. Tuček 1996. *Česká společnost v transformaci*. Praha: SLON.
- Mzdy zaměstnanců za 2. čtvrtletí 1996. 1996. Praha: ČSÚ.
- Naisbitt, J., P. Aburdeane 1992. *Megatrendy 2000*. Bratislava: Bradlo
- Novák, D. 1996. „Kolik % průměrné mzdy žádáte?“ *Ekonom* 10: 23.
- Pracující žena a rodina. 1995. Databáze výzkumu a číselník. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Statistická ročenka České republiky '96. 1996. Praha: ČSÚ.
- Svobodný, P., J. Havránek (ed.) 1996. *Profesionalizace akademických povolání v českých zemích v 19. a první polovině 20. stol.* Praha: Archiv Akademie věd ČR.
- Velký sociologický slovník. 1996. Praha: Karolinum.
- Vývoj obyvatelstva České republiky v roce 1995. 1996. Praha: ČSÚ.
- Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice, jaro 1996. 1996. Praha: ČSÚ.
- Zhodnocení mimořádného statistického šetření o mzdách pracovníků. 1988. Praha: FMPSV.
- Ženy a muži na trhu práce. 1996. Databáze výzkumu a číselník. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Summary

In an attempt to define and explain the position of women in the labour market in the Czech Republic, references to the transformation process as a source of limitations and determining restrictions, will not suffice. Division of labour appears to be essential in analysing gender-based social inequalities.

Our study has proved that differences in remuneration and in chances are not merely a product of differences in the qualifications, experience and responsibilities required for each profession,

but are also tied to gender-determined segregation in the labour market. Objective measures to secure gender equality in professions with comparable levels of experience and responsibilities are clearly absent. Gender-based differences discriminate against the female workforce, and result in lower social and job positions for women as well as lower earnings. Such inequalities penetrate vertically the entire labour market and account for:

- lower salaries for women compared to men in the same profession/position,
- the lack of women in higher management,
- the lower percentage of women assigned additional responsibilities within their job description.

As a result, women operate within their own female sector in the labour market, 'floating under the surface' of the male sector. The same principles operate within each of these sectors but not across their lines. The qualitative probe into various professions proves that each profession in our sample has developed its own explication of gender differences and inequalities as well as its own 'ideology', including language and symbols, to justify such differences. Most working people, both men and women, however, are reluctant to consider gender differences as a form discrimination in the workplace. For instance, medical doctors are typically stratified along gender lines with female doctors, however, representing 54 % of all medical doctors. At the same time, the gender-based determination of a particular profession serves as an important market factor, and therefore many professions which are dominated by women are represented by men *vis-à-vis* the public. Top management positions in women-dominated sectors are often occupied by men based on the stereotypical assumption that men are better able to represent the profession.

Women who currently stay at home are only exceptionally playing the first-republic model of a married woman conforming to that represented by the traditional American housewife. Instead, these are prevalently women who are not able to work outside the house for one reason or another (those providing social or medical care for handicapped children, elderly parents or those who are themselves ill or disabled in some way, etc.) in the Czech Republic.

What appears specific for Czech women is the fact that involvement in work and career goes across all social and educational strata. The social and economic reform which occurred between 1990 and 1996 has managed to include the right balance of 'welfare elements' and a market environment which provides a chance for qualified women to work. This positive growth is limited by the fact that women did not revoke the existing gender contract which gives them a subordinate position and does not encourage parity with men. As a result, people are generally not sensitive to equal status issues at the workplace and in society in general. The current firm position of women in the labour market is too dependent on the economy and its growth. The lack of a female elite and the lack of political representation account for the fact that the needs and interests of women are not promoted or even formulated, not to mention women's vision of social transformation. Czech women will not be able to avoid approximation to West European structures. Division of labour, developed and organised along market economic principles, will change the behaviour and expectations of working women and will impact the private sphere, families and relationships. While democratic society emphasises independence and the autonomy of women, gender relations in Czech society, including the workplace, seem to be petrified and economically not productive. If Czech society wants to declare itself as liberal and based on freedom of choice and individual responsibilities regardless of gender, and if it implements this vision in real politics and in the labour market, the state will no longer be able to interfere with the processes in this market. This will, in effect, mean that the state will no longer assist women in their private sphere by controlling the labour market. The Czech female population seem to be unaware of the fact that the paternal role of the state is diminishing while risk factors for certain groups of working women are on the increase in the labour market. Such risks are further enhanced by the substantial degree of passivity and lack of interest on the part of women.