

Postavení ženy na trhu práce

Dagmar Rokosová

Bakalářská práce
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Dagmar ROKOSOVÁ
Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální pedagogika

Téma práce: Postavení ženy na trhu práce

Zásady pro vypracování:

Teoretická východiska k tématu BP.
Formulace cílů a volba metod zkoumání zvolené problematiky.
Vyhodnocení výsledků zkoumání.
Zhodnocení přínosu BP pro teorii a praxi.

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Slon, 2003.

ČERMÁKOVÁ, M. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha: Slon, 1998.

MATOUŠEK, O. Rodina jako instituce a vztahová síť. 1. vyd., Praha: Slon, 2003.

MAYEROVÁ, M. RŮŽIČKA, J. Řízení profesní kariéry. Plzeň: Západočeská univerzita, 2002.

SOKAČOVÁ, L. Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku. Praha: Gender Studies, 2005.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Mgr. Leona Hozová
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

18. února 2009

Termín odevzdání bakalářské práce:

15. května 2009

Ve Zlíně dne 18. února 2009



L.S.

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan

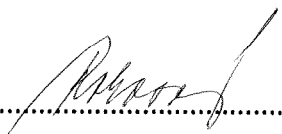
Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové/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 diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji diplomovou/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 – diplomovou/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 diplomové/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 diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 1. 5. 2009

.....


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 nevdělečně 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 nahlížení 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 výtisky, 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 vzdělávacího 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 výdělku jím 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 přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tématem Bakalářské práce je postavení ženy na současném trhu práce. Zaměřuje se na změny ve vývoji zaměstnanosti žen, působení genderových stereotypů, sleduje rovné příležitosti na trhu práce, segregaci trhu práce a diskriminaci v souvislosti s pohlavím. Zabývá se otázkou starších žen, jejichž problematika je hlavním předmětem praktické části. Ta vychází z kvalitativního výzkumu s cílem objasnit, jak ženy vnímají své postavení na trhu práce.

Klíčová slova: gender, emancipace, rovné příležitosti, trh práce, segregace trhu práce, diskriminace, nezaměstnanost.

ABSTRACT

The topic of this Bachelor thesis is the current position of women within the labor market. It is focused upon the evolution of female employment, the effect of gender stereotyping, it monitors equal opportunities inside of the labor market, as well as labor market segregation and discrimination in relation to gender. This thesis primarily scrutinises the issues of older women, which are the subject of the practical part. This is based on qualitative research with the aim of clarifying how women perceive their status within the labor market.

Keywords: gender, emancipation, equal opportunities, the labor market, labor market segregation, disdiscrimination, unemployment.

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Mgr. Leoně Hozové za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování bakalářské práce. Dále děkuji PhDr. Evě Valouchové z Úřadu práce ve Zlíně za poskytnuté informace a také rodině za trpělivost a podporu po celou dobu tvorby mé bakalářské práce.

Motto:

“Neexistují ženské a mužské dějiny, stejně jak neexistuje ženský a mužský svět. Žijeme v jednom světě, ale vnímáme ho někdy rozdílně“.

(úryvek z knihy Dcery Eviny Kaari Ultrion)

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 HISTORICKÝ VÝVOJ POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	13
1.1 VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI ŽEN	14
1.2 SOUČASNÝ PODÍL ŽENY NA TRHU PRÁCE	16
2 GENDEROVÝ STEREOTYP	20
2.1 VÝCHOVA A PŘEKONÁVÁNÍ GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ	20
2.2 ZMĚNY GENDEROVÝCH VZTAHŮ VE SPOLEČNOSTI.....	21
2.3 POSTAVENÍ ŽENY NA TRHU PRÁCE, GENDEROVÉ NEROVNOSTI A POSTOJE POPULACE.....	21
3 SEGREGACE NA TRHU PRÁCE.....	23
3.1 MÍRA SEGREGACE	23
3.2 SEGREGACE POHLAVÍ NA TRHU PRÁCE	25
4 ROVNÉ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ	28
4.1 UPLATNĚNÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE	28
4.2 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN V ZAMĚSTNÁNÍ.....	29
4.3 ROZDÍLY V HODNOCENÍ PRÁCE ŽEN A MUŽŮ.....	30
4.4 DISKRIMINACE ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	31
4.5 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ PRÁCE PROSTŘEDNICTVÍM ÚŘADŮ PRÁCE.....	31
4.5.1 Úřad práce ve Zlíně – Poradenský program Job Club	32
4.5.2 Bilanční diagnostika.....	32
4.5.3 Rekvalifikace	33
II PRAKTICKÁ ČÁST	34
5 METODOLOGICKÁ ČÁST.....	35

5.1	CÍL VÝZKUMU	35
5.2	VÝZKUMNÁ JEDNOTKA.....	35
5.3	VÝZKUMNÝ VZOREK	35
5.4	VÝZKUMNÁ METODA.....	36
5.5	OPERACIONALIZACE PRIMÁRNÍCH VÝZKUMNÝCH OTÁZEK (PVO).....	38
6	EMPIRICKÁ ČÁST.....	40
6.1	STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA ÚČASTNIC VÝZKUMU	40
6.2	VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE.....	40
6.3	ANALÝZA ROZHOVORŮ	40
6.4	KATEGORIZACE	48
6.5	ANALÝZA VÝZKUMU	50
	ZÁVĚR	52
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENY	55
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	58
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	59
	SEZNAM PŘÍLOH.....	60
	PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK.....	61
	PŘÍLOHA P II: SEZNAM POMOCNÝCH OTÁZEK.....	62
	PŘÍLOHA P III: ZÁZNAMOVÉ ARCHY	63

ÚVOD

Problematika trhu práce žen je v současnosti velmi aktuální a diskutované téma. Trh práce byl, je a nadále zůstává hlavním prvkem, podílejícím se na životě společnosti a tím spolu vytváří sociální prostředí. Práce je pro ženu jednou z důležitých příležitostí participace na trhu práce. S placeným zaměstnáním úzce souvisí společenské výhody. Je to finanční zajištění, také různé dávky a služby sociálního systému, placené jako procento ze mzdy. Pozice v zaměstnání také dává určité společenské postavení, určitou identitu. Stává se tak pro většinu českých žen druhou nejvýznamnější životní hodnotou a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužů.

Cílem bakalářské práce je zhodnotit postavení ženy na trhu práce, upozornit na nerovnost mezi ženami a muži na pracovišti, kde je mnohdy práce ženy podceňována a hůře oceňována. Cílem je přiblížit postavení ženy v pracovním procesu z pohledu historie a současnosti u nás i ve světě. Dále se věnuji segregaci trhu práce a diskriminaci v souvislosti s pohlavím. Zabývám se otázkou trhu práce starších žen. Hypotézu představuje skutečnost, že starší ženy jsou jedna z nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce a jejich začlenění oproti mladším ženám ještě více znevýhodněno.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část práce je rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola se věnuje historickému vývoji zaměstnanosti žen. Faktorům ovlivňujícím postavení ženy na trhu práce pomocí genderu a generového stereotypu je věnována druhá kapitola. Třetí část se zaměřuje na rovné příležitosti mužů a žen, segregaci pohlaví žen na trhu práce, na nejčastější modely nerovnosti, souvisejí se segregací trhu práce. Závěrečná část je zaměřena na rovné pracovní příležitosti, na diskriminaci, se kterými se žena setkává na trhu práce, a možnostmi zprostředkování práce.

V praktické části bakalářské práci je obecně popsán cíl výzkumu. Byla zvolena výzkumná metoda a výzkumný vzorek. Vzhledem k vybrané problematice je použit kvalitativní způsob výzkumu, forma polostrukturovaného rozhovoru. Pro rozhovor jsou stanoveny primární otázky a pomocné otázky. Výzkumný vzorek je vybrán z cílové skupiny starších žen ve věku 43 až 54 let, vyznačující se vysokou pracovní motivací a vysokou potřebou pracovní seberealizace.

Podmínky při hledání zaměstnání této cílové skupiny jsou ztíženy právě z důvodu věku, a přestože jim odpadá starost o malé děti, je jejich přijetí do zaměstnání ovlivňováno nezá-

jmem a diskriminací. Uváděná věková skupina žen vykazuje stále vyšší počet v evidenci úřadů práce. Důvodem je skutečnost, že nejsou pro pracovní trh již atraktivní a je dáána přednost ženám mladším, atraktivním nebo mužům. Přitom jejich pracovní morálka, pocit pracovní zodpovědnosti a nabyté zkušenosti jsou velmi cenné.

Věk se u žen stává faktorem, který zesiluje jejich nesnadné postavení na trhu práce. S rostoucím věkem klesá možnost uplatnění a zvyšuje se riziko horšího postavení na současném trhu práce.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 HISTORICKÝ VÝVOJ POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

K lepšímu pochopení nerovného postavení na současném trhu práce mezi mužem a ženou je nutné pohlédnout do historie. Samotná role muže a role ženy byla v historických obdobích rozdílná. Ženy se nechtějí smířit s faktem, že budou žít ve stínu mužů a chtějí se jim vyrovnat, mít stejná práva jako muži. Rovné postavení ženy na trhu práce a možnost spolupodílet se svým rovnoprávným zařazením se stává jedním z hlavních cílů k zrovnoprávnění žen. Rovnoprávnost ženám umožňuje získat jisté postavení ve společnosti. Samotná rovnoprávnost ženám pomáhá určit si svou identitu pracujícího člověka. Přestože dříve byla placená práce převážně mužskou doménou, v posledních desetiletích se stále větší počet žen zapojuje do pracovního procesu. Tyto změny se řadí k nejvýznamnějším změnám současné společnosti.

Práce z historického pohledu byla spojována vždy s fungováním domácnosti. Veškerá práce se odehrávala přímo v obydlí nebo v jeho blízkosti. Práce rodiny byla společná. Členové rodiny pracovali a starali se o hospodářství, které bylo pro ně životně důležitou hodnotou. Práce byla rozdělena mezi muže, ženy i děti a odměna za práci byla rozdělena mezi celou rodinu. Ženy převzaly vůdčí úlohu a staraly se o majetek, což mělo významný podíl na celém pracovním procesu. Manželky řemeslníků a sedláků měly na starosti účty, vdovy převzaly a vedly rodinné podniky. Politika a vojenství nadále zůstávaly doménou mužů (Giddens, 1999, s. 319).

Změna nastává oddělením pracoviště od domova a v důsledku rozvoje moderního průmyslu dochází k přesunu pracoviště z domova do mechanizovaných továren. Tempo práce se zvyšuje a zaměstnání se vzhledem k nutnosti postarat se o hospodářství stává úkolem „hlavy“ rodiny, tedy muže. Industrializace umožnila mužům pracovat v továrnách velkých průmyslových měst a stát se tak živiteli rodiny. Ženy pracují jako hospodyně a pečovatelky. Protože plat muže nestačí pokrýt životní potřeby tehdejší rodiny, nechávají se ženy najímat na námezdní práci (Giddens, 1999, s. 320).

1.1 Vývoj zaměstnanosti žen

Pracovní role ženy, a tím její pozice, byla kulturně a historicky předurčená. Své postavení ženy neřešily a pracovaly ve svých domovech. Jednalo se především o práci v domácnosti, péči o děti a rodinu. Tato činnost však nebyla posuzována a brána jako forma práce, nebyla odměňována. Proto práce v domácnosti byla hodnocena jako nekvalifikovaná a neoceněná.

Pozice ženy se do 18. století nezměnila, změnu přinesla až průmyslová revoluce. Teprve díky průmyslové výrobě dostaly i ženy příležitost zapojit se do pracovního procesu a za svou práci tak dostat ocenění. Ženská práce je však vnímána jako práce podřadná, špatně placená. Stávající genderové názory o vhodnosti zaměstnání pro ženy a pro muže se začínaly utvářet právě v době průmyslové revoluce. Změna a rozvoj pracovního trhu má velký a průlomový vliv na rodinný život. Ženy se začínají realizovat, ale mají možnost uplatnit se jen v omezených a předem určených pozicích.

Zaměstnanost žen byla do 20. století stále nízká a to ve všech společenských třídách. Pracovaly jako služebné a posluhovačky. V továrnách a kancelářích byly zaměstnány především ženy mladé a neprovdané. Jejich mzdu posílali zaměstnavatelé přímo jejich rodičům. V okamžiku, kdy se provdaly, přestaly pracovat.

Mezi první tzv. „ženská povolání“ patřily porodní báby, kojné, služky, kořenářky, později pak vychovatelky, učitelky, hostinské, prostitutky a lazebnice. I nadále jsou v pozici hospodyň, jejich práce je ohodnocena hůře než mužská (Giddens, 1999, s. 320).

Mladé ženy bez rodiny se stávají stále více nezávislejší, protože jsou nuceny cestovat za prací. Roste také počet žen pracujících za mzdu. Industrializace poskytla mladým ženám nové možnosti, uplatnění a zajistila pevnější pozici na stále se rozvíjejícím pracovním trhu. Jedním z důvodů byl nedostatek pracovních sil v období válek, znamenající pro ženu možnost zapojení se do pracovního procesu. Ženy ukázaly, že mohou muže v práci zastoupit, ne-li přímo nahradit. Řídily nejen chod domácnosti, ale dostaly se do pozice živitelek, zabezpečujících rodinu po finanční stránce.

Ve 30. letech narůstá potřeba kvalifikovanosti žen. Ženy většinou zastávaly administrativní práci, ale pracovaly také jako dělnice v průmyslových městech. Nejožehavějším poválečným problémem byl pak nedostatek pracovních sil a ženy se staly největší pracovní rezervou.

Televizní publicistický pořad RETRO, vysílaný Českou televizí dne 8. března 2009, se věnoval době, která se vztahovala k problematice ženy a jejímu postavení na trhu práce. V poválečném období byly ženy doslova nuceny jít do práce a byly to nejméně kvalifikované pracovní síly. Požadavek emancipace, který se stává součástí politického programu, znamená krok dopředu k postavení žen na trhu práce. Tehdejší legislativa se snažila dohánět to, co nestihlo emancipační hnutí. Vznikaly předpisy o rovnoprávnosti s muži, o rovnoprávném odměňování za stejnou práci.

Pozici ženy ve společnosti u nás stanovil únor 1948. Pod heslem „plná zaměstnanost“ byly platy v plánovaném hospodářství nastaveny tak, aby běžná rodina nemohla vyjít s jedním příjmem a tak ženy musely nastoupit do práce. Pokud jde o možnost pracovat za mzdu, stává se součástí socialistické politiky plné zaměstnanosti tzv. emancipace žen a jejich zrovnoprávnění s muži (Neumann, 1999, s. 1035 -1040).

Na straně muže živitele se role zásadně změnila. Žena mu pomáhá finančně zabezpečit rodinu, přitom jí zůstávají všechny povinnosti spojené s domácností.

Zejména v poválečných letech se vývoj v České republice lišil od vývoje v rozvinutých západních zemích. Zde se projevovala snaha zatlačit ženy zpátky do domácností.

Dnes už ženy v dělnických profesích nepotkáváme tak často, jak tomu bylo na začátku 50. let. V 50. letech vstupuje žena na český pracovní trh s velmi malou profesní připraveností. To má za následek, že jsou jim nabízena nekvalifikovaná místa a zaměstnání ve výrobních odvětvích, považované za méně prioritní. Ke zrovnoprávnění nedošlo ani tehdy, když se jejich pozice na trhu práce zlepšovala spolu s tím, jak rostla jejich profesní připravenost a vzdělanost. I v 90. letech dochází k prohlubování již existujících rozdílů mezi ženami a muži.

Jiřina Šiklová, socioložka z Karlovy Univerzity ve výše zmiňovaném pořadu uvedla: „*Ne-psaným pravidlem v minulosti bylo, že ženy jsou odpovědny za děti, za domácnost a práci. Braly to jako samozřejmost. To, že otec vyzvedl děti ze školky, bylo a muselo být výjimkou* (Pořad RETRO, ČT 1, 8. 3. 2009).“

Podle Hany Havelkové, socioložky katedry genderových studií Karlovy univerzity, nebyla povinnost ženy pracovat. Neznamenal to, že vdaná žena nebo žena, mající děti musí jít do práce. K tomu ji spíše tlačila mizerná ekonomická situace. Zaměstnanost žen nevzrostla skokem. Až do konce 70. let rostla přibližně o 1 % za rok. Aby žena lépe zvládla svoji úlo-

hu zaměstnankyně spolu se starostí o domácnost, přišla ji na pomoc tzv. „osvobozená domácnost“. Pod tento termín se schovávala celá škála služeb, která měla ženám ulehčit v jejich povinnostech, např. praní prádla, mandlování apod. Ženy ale tyto služby příliš nevyužívaly a z důvodu špatné ekonomické situace raději tvrdily, že tak dobře jako ony to nikdo neudělá. Podstatou byla skutečnost, že jim to neumožňovala ekonomická situace. Dobře věděly, že za tyto služby musí zaplatit a neměly dostatek finančních prostředků (Pořad RETRO, ČT 1, 8. 3. 2009).

1.2 Současný podíl ženy na trhu práce

Na současném trhu práce mají ženy velký podíl. Jejich účast na trhu práce je ze společenského hlediska nezbytná a žádaná. S poměrně velkou koncentrací žen se dnes setkáváme u špatně placené a mechanické práci. Na této skutečnosti mají podíl stereotypy „mužských“ a „ženských“ úloh, ale také změny v organizaci práce. Práce úředníka, kterou vykonával převážně muž, se stala mechanickou záležitostí, snížil se tím její status. Poklesla její prestiž a v souvislosti s tím poklesla i plat. Tato místa muži uvolňovali ženám. V 90. letech 20. století tvořily ženy 90 % všech nižších úřednických míst a místa sekretářek obsadily z 98 % ženy (Giddens, 1999, s. 320 a 321).

Zastoupení žen je ovlivněno okolnostmi, zda se starají a pečují o děti. Pokud jsou bezdětné, většinou pracují na plný pracovní úvazek a jejich práce pokračuje v domácnosti. Přestože se žena vzdělává, je její kariéra a pracovní postup ovlivněn a zatížen rodičovstvím. Je postavena před volbu, zda se věnovat kariéře nebo mateřství. Muži jsou oproti ženám ve výhodě, protože jejich kariéra mateřstvím přerušována není. Proto také muži tvoří majoritu řídicích pracovníků (Chalupová a kol., 2008 s. 11).

V dnešní době má každý občan České republiky právo být zaměstnán a pracovat. Přesto je ale situace žen na trhu obtížná a neporovnatelně těžší oproti pozici muže. Ženská pracovní síla je stále vnímána jako nestabilní a neperspektivní. I přes zjevné kvality, které může žena zaměstnavateli poskytnout, jako je vyšší psychická odolnost, trpělivost a empatie, pomíne-li míru odbornosti, kterou se mužům opět vyrovnává, dostává se do situace, kdy se stává obětí diskriminace, přestože legislativa i zákony jakékoli formy omezování zakazují.

Se sociální diferenciací různých zemí je situace ženy na trhu práce úzce spjata. Například ve Skandinávii je nejvyšší míra zaměstnanosti žen, pohybuje se kolem 70 %, následuje ji Velká Británie z 65 %, dále pak Holandsko, Rakousko a Portugalsko. Tyto čísla jsou sta-

bilní a souvisí s politikou dané země. Ve Skandinávii je problematika rovných příležitostí na trhu práce promyšleně propracovaná, stejně jako harmonizace rodinného a pracovního života. Proto také v důsledku této politiky téměř nedochází k rozdílům v zaměstnanosti mužů a žen (Sirovátka, 2006, s. 208 až 210).

Jak jsou ženy a muži zastoupeni na současném trhu práce lze ukázat na vybraných profesích rozdělených do tří skupin. První skupina jsou zaměstnání s nejvyšším podílem žen, druhou skupinu tvoří zaměstnání s nejvíce vyrovnaným podílem mužů a žen a poslední třetí skupinou je deset zaměstnání s nejvyšším podílem mužů.

Tabulka č. 1 Zaměstnání s nejvyšším podílem žen

	Deset zaměstnání s nejvyšším podílem žen	Podíl žen v %*
1.	Učitelé předškolní výchov	100,0
2.	Sestry pro intenzivní péči	100,0
3.	Obsluha šicích a vyšívacích strojů	100,0
4.	Ženské sestry, porodní asistentky	100,0
5.	Setry pro péči o dítě	99,8
6.	Pedagogové pro předškolní výchovu	99,6
7.	Ruční pradláci a žehlíři	99,6
8.	Ošetřovatelé, všeobecné zdrav. sestry	98,6
9.	Písačky, opisovačky, stenotypisky	97,9
10.	Pečovatelé o domácnost	97,6

*(průměry za rok 2004)

Zdroj: Statistická ročenka 2002, ČSÚ, Praha. <http://www.czso.cz>

Z tab. č. 1 „Zaměstnání s nejvyšším podílem žen“ je zřejmé, že mezi typicky „ženské profese“ tradičně patří povolání, která souvisejí s výchovou a péčí o malé děti. Dále se sem patří kancelářské práce středně technického rázu a zdravotnické profese na střední úrovni. Profese, které zajišťují obsluhu strojů v textilním průmyslu se řadí mezi zaměstnání s nejvyšším podílem žen. V těchto zaměstnáních je zastoupení žen téměř stoprocentní. Ženy dominují v profesích zdravotních sester, učitelek a vychovatelek, bankovních úřednic, kuchařek a uklízeček. Tato práce souvisí, ve většině případů, s péčí a starostí o druhé.

Tabulka č. 2 Deset zaměstnání s nejvíce vyrovnaným podílem mužů a žen

	Deset zaměstnání s nejvíce vyrovnaným podílem mužů a žen	Podíl žen v %*
1.	Pomocní a nekvalit. pracovníci v dopravě, ve skladech, v telekom.	52,6
2.	Vedoucí pracovníci v dopravě, skladování, telekom. a na pošt. úř.	52,0
3.	Pomocní a nekvalit. pracovníci, vazači břemen a ost. pomocní prac.	50,8
4.	Dělníci zabezpečující jízdu vlaků	50,3
5.	Obsluha ostat. zařízení při chemické výrobě	50,2
6.	Zahradníci a pěstitelé zahradních plodin a sazenic	49,8
7.	Školníci	49,7
8.	Pomocní a nekvalifikovaní montážní a manipulační dělníci	49,5
9.	Bakteriologové, biologové, ekologové, zoologové	49,3
10.	Obsluha jiných stacionárních zař. a ost. montážní dělníci	49,3

*(průměry za rok 2004)

Zdroj: Statistická ročenka 2002, ČSÚ, Praha. <http://www.czso.cz>

Zajímavá je i skladba deseti zaměstnání s nejvíce vyrovnaným podílem mužů a žen uvedených v tab. č. 2. Jsou zde profese se základním a středoškolským vzděláním, výjimka je u profese na 3. místě, což jsou vedoucí pracovníci v dopravě, skladování, telekomunikacích, na poštách a také bakteriologové, biologové, ekologové a zoologové, kde se předpokládá vysokoškolské vzdělání.

Tabulka č. 3 Deset zaměstnání s nejvyšším podílem mužů

	Deset zaměstnání s nejvyšším podílem mužů	Podíl žen v %*
1.	Řidiči nákladních automobilů	0,5
2.	Obsluha zemědělských a lesních strojů	0,4
3.	Řidiči sanitních a RZP vozů	0,3
4.	Tesaři a truhláři	0,3
5.	Strojvedoucí	0,1
6.	Stavební montážníci	0,1
7.	Dělníci pro těžbu dřeva	0,0
8.	Horníci	0,0
9.	Obsluha důlního zařízení	0,0
10.	Zedníci, kameníci, omítkáři	0,0

*(průměry za rok 2004)

Zdroj: Statistická ročenka 2002, ČSÚ, Praha. <http://www.czso.cz>

V tabulce č. 3 je přehled profesí s nejvyšším podílem mužů. Mezi povolání reprezentována převážně muži jsou ty, které souvisí s obsluhou strojů, řízení technických zařízení a motorových vozidel. Dále jsou to dělnické profese z oboru stavebnictví, těžby dřeva, dále pak profese horníků.

Z tohoto názorného rozdělení vyplývá, že existují povolání typicky mužská a povolání typicky ženská, jen těžko by si dnešní společnost představovala v rámci svých konvencí ženu jako lamačku kamene, nebo muže u vyšívacího stroje. Tyto rozdíly, stejně jako řada jiných předsudků ve spojitosti s ženami a muži, se však v dnešní době stírají a žena na typicky mužské pozici už nepřekvapuje tolik jako dříve.

2 GENDEROVÝ STEREOTYP

Přestože ženy stále více pronikají do čistě mužských profesí, a naopak muži se stále více zapojují do péče o děti a domácnost, lidé automaticky vnímají určité vlastnosti jako ženské a mužské. Stereotypní pohled na ženu předpokládá, že bude emotivní, pasivní, ráda o někoho pečuje a nerozumí technice. Na druhou stranu je muž stavěn do pozice ambiciózního, agresivnějšího, nepodléhajícího emocím a dobře zvládajícího techniku. Tento automatický předpoklad určitých vlastností a schopností u ženy a muže můžeme označit jako generový stereotyp (Linková, Šaldová, Červinková, 2002, s. 12 až 14).

Představy, jak by měl vypadat správný muž a žena, se neodehrávají jen na úrovni komunikace mezi jednotlivci, ale i na úrovni společenských institucí. Jejich prostřednictvím společnost předepisuje určité vlastnosti, způsoby chování a jednání, které považují za správné. Toto uspořádání má dopad na životy žen a mužů žijících ve společnosti. Přestože v posledních letech ženy vstoupily na pracovní trh ve velkém počtu, jejich ohodnocení - mzda - je ve všech zemích, ekonomických odvětvích, u všech typů vykonávané práce a na všech úrovních kvalifikace nižší než u mužů. Přitom spolu s prací v zaměstnání mají ženy stále většinu zodpovědnosti za chod domácnosti, za péči o děti a také o své rodiče – seniory (Křížková, Pavlica, 2004, s. 71 až 74).

2.1 Výchova a překonávání genderových stereotypů

Stereotypy, týkající se ženských a mužských rolí, se nám mohou jevit jako reálné charakteristiky žen a mužů. Jde ovšem o zjednodušené soudy, zakládající se na zastaralých a neopodstatněných představách. Základní představou je mylný názor, že jedno pohlaví, tedy ženy, si v životě neporadí a nepřežijí bez muže. Jedinec, vymykající se zakořeněným představám o soužití mužů a žen, je vnímán jako hrozba existence lidstva. Je nutné, aby s lidmi bylo již od narození zacházeno jako s osobnostmi.

Výchova dětí by se měla odvíjet od jejich vlastností, schopností a ne na základě toho, zda jde o chlapce či dívku. Už v dětském věku je nutné zdůrazňovat, že pohlaví je záležitost biologická a nemá vliv na to, čím se mohou v životě stát. Toto je důležité pro pracovní a organizační sféru života. Příkladem je hra dětí s panenkami nebo autíčky. Promítneme-li chování dětí do generové rovnosti, má hra dívky s autíčkem zrovna tak důležitou úlohu jako hra chlapce s panenkou. Ovlivňování dětských her je základem budoucích činností

a aktivit. Muž na rodičovské dovolené či žena v pro ni netypickém oboru budou vnímáni se samozřejmostí a nebudou mít pocit nedostatku nebo úchylny (Křížková, Pavlica, 2004, s. 76, 77).

2.2 Změny genderových vztahů ve společnosti

Genderová struktura na trhu práce je silná a výrazně ovlivňuje vztahy v rodině a nutní muže a ženu do tradičních rolí. Proto nejčastější diskriminací žen v práci je mateřství, které je spojeno s prací v domácnosti a dalšími rodinnými povinnostmi. Se změnou vztahu žen k práci a s prosazováním rovných práv v pracovním uplatnění je přehodnocena orientace na jednostranné zatěžování žen rodinou a domácností. Muži, mající rodinu, se chtějí více podílet na chodu domácnosti a výchově dětí. Orientaci na rovnost mužů a žen jsou nejvíce nakloněni mladí lidé bez rodiny a vysokoškolsky vzdělaní lidé. Je otázkou, zda orientaci na rovnost ustojí v době, kdy začnou pracovat nebo budou mít rodinu. U vysokoškoláků se častěji setkáváme s vyrovnanou dělbou práce. Nejčastěji jde o dvoukariérové manželství, (Křížková, Pavlica, 2004, s. 80, 81).

2.3 Postavení ženy na trhu práce, genderové nerovnosti a postoje populace

„Problematice lidských práv žen, resp. otázce rovných příležitostí pro muže a ženy se věnuje jak ve sdělovacích prostředcích, tak v politice stále více pozornosti. Jedná se o téma emotivní a osobní, které se dotýká bezprostředně každého z nás, neboť být mužem či ženou patří mezi základní lidské charakteristiky (Nováková, 2002, s. 25).“

Názory na postavení mužů a žen se odvíjí od tradičního pojetí společenských rolí, kde je muž chápán jako živitel rodiny a ženě je přidělena role matky, pečující o domácnost a děti. Pokud je v rodině svobodná matka, je v pozici, kdy musí zvládat jak mužskou, tak ženskou roli. Pro mnoho rodin je jeden příjem nedostatečný a i přesto, že v naší společnosti je zavedena síť sociálních dávek, jsou dva plnohodnotné příjmy, zejména v době současné krize, nutné. Mimo to je pro ženy důležitá skutečnost, že jsou užitečné, že jsou své rodině potřebné stejně jako muži. Práce je pro většinu českých žen druhou nejvýznamnější životní hodnotou a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužské populace. Práce pro ně představuje prostředek vlastní nezávislosti a zabezpečení pro nemoc a stáří.

Vytíženost ženy v domácnosti je různorodá a ze samé podstaty velká. Kdybychom si chtěli pro domácí práce někoho najmout, odměna ve výši průměrného platu by nestačila. Přesto je u žen tato činnost podceňována a společnost bere péči o domácnost za samozřejmou. Od ženy se očekává, že se stará o děti, zajišťuje chod domácnosti, pere, vaří a uklízí. Mnoho zaměstnavatelů vidí ženu jako matku, která pracuje jen z nutných ekonomických důvodů a nepřipouští si, že i žena má své ambice. Žena chce být vnímaná stejně jako muž.

Tradiční pojetí ženy v domácnosti se vlivem rozvoje dnešní společnosti začíná výrazně měnit. Společnost na podporu sladění rodičovství a zaměstnání nabízí možnost zkrácení pracovní doby formou zkráceného pracovního úvazku nebo možnost sdíleného úvazku, kdy se o jednu pracovní pozici dělí dva zaměstnanci současně. Mění se i pozice mužů v domácnosti. Muži již nejsou jediným možným zdrojem financí a ženy mají potřebu podílet se na ekonomickém zabezpečení rodiny stále více. *„Přestože velký podíl domácích prací vykonává žena, snaží se muži aktivněji zapojovat do domácích prací. Aktivní zapojení otců již v raném věku dítěte podporuje i změna Zákoníku práce z roku 2001, která sice zcela nezrovnoprávňuje oba rodiče, ale alespoň umožňuje, aby také tatínkové čerpali mateřskou dovolenou, což jim rozšiřuje možnost uspořádání péče o děti* (Rytířová, Formánková, 2004, s. 29).“

V dnešní době pozorujeme v rozdělení práce muže a ženy velký pokrok. Aby se mohly ženy věnovat více své práci a profesi, převádí část svých povinností na muže. Díky tomu mohou dosáhnout ve společnosti ocenění, které ale zatím není ohodnocené stejně jako mužské.

3 SEGREGACE NA TRHU PRÁCE

Ženy mají omezené možnosti kariérního postupu, vzdělávání a získávání další profesní kvalifikace, zvláště pak ženy mající děti. Při obsazování volných pracovních míst je dávana přednost mužům a ženy jsou tak diskriminovány. Pokud žena zastává vedoucí funkci, obtížněji dokazuje svou způsobilost a musí často vykazovat větší pracovní nasazení. A tak je tomu i v případě, že zastává povolání typické pro muže. Její pozice je pak vystavena velkému zájmu a pozornosti, bývá na ni pohlíženo s despektem. Nezapadá do mužského kolektivu, často proto zaměstnání opouští a povolání mění, přestože ji práce vyhovuje, baví a zajímá.

Nerovné postavení mužů a žen na trhu práce je obrazem nerovností mezi pohlavími, které existuje v celé společnosti. Rovnosti na trhu práce je možné dosáhnout zpochybněním zavedených stereotypů o ženách a mužích. A také snahou neustále se snažit zavádět genderovou rovnost do všech oblastí života.

3.1 Míra segregace

Míra segregace může být definována jako: „*Běžně užívaná míra, kterou se měří pracovní segregace podle pohlaví, je to index difference, který bývá také označován jako index segregace či jednoduše D. Udává se jako procentuální míra, která udává poměr pracovníků jednoho pohlaví, kteří by museli nastoupit do zaměstnání, v němž je dané pohlaví nedostatečně zastoupeno, aby pracovní distribuce byla vzhledem k pohlaví rovnocenná* (Renzetti, 2005, s. 272).“

Generové stereotypy znesnadňují ženám i mužům dosáhnout určitých pozic a pracovat tak v konkrétních povoláních nebo odvětvích. Na segregovaném trhu spadá většina z žádaných profesí do oborů, kterým dominují muži. Naproti tomu „ženské profese“ jsou hůře placené a jsou chápány jako profese s nižší prestiží. Pokud v takové sféře pracuje muž, zastává vždy některou z vyšších řídicích funkcí.

Index difference D, použitý v tabulce č. 4, znázorňuje míru pracovní segregace podle pohlaví v USA a dalších zemích. Porovnáme-li hodnoty v tabulce, je zřejmé, že nejnižší segregace pohlaví je v Itálii a Japonsku. Nízká segregace může být dána jinou funkcí klasifikace zaměstnání v zemi. Citlivost na různé klasifikace zaměstnání ukazuje na slabinu difference. Čím je širší kategorie zaměstnání, tím je větší pravděpodobnost nižšího indexu.

Tabulka č. 4 Pracovní segregace podle pohlaví ve světě

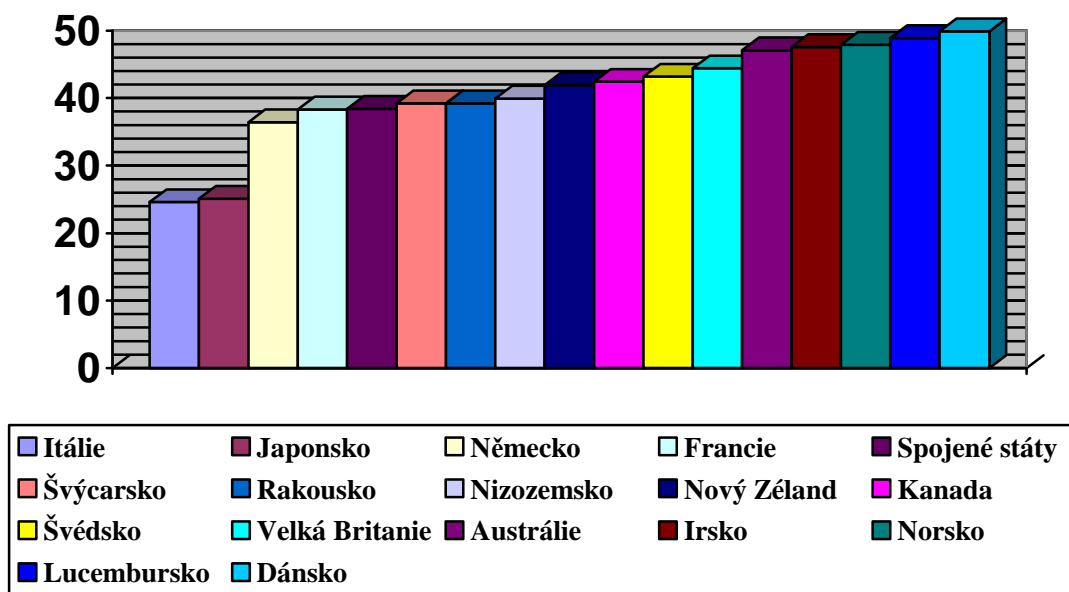
Země	Index diference (D)
Itálie	24,6
Japonsko	25,1
Německo	36,4
Francie	38,3
Spojené státy	38,4
Švýcarsko	39,2
Rakousko	39,2
Nizozemsko	39,9
Nový Zéland	41,9
Kanada	42,4
Švédsko	43,2
Velká Britanie	44,4
Austrálie	47,1
Irsko	47,6
Norsko	47,9
Lucembursko	48,9
Dánsko	49,9

Zdroj: (Renzetti, 2005, 273)

Lze tedy usoudit, že míra rozvinutosti státu nemá vliv na segregaci pohlaví na pracovním trhu, ale pracovní segregace může být dána spíše rozmanitostí odvětví v dané zemi, sociálním uspořádáním (Renzetti, 2005, s. 272, 273).

Graficky tuto skutečnost znázorňuje graf č.1.

Graf č. 1 Pracovní segregace podle pohlaví ve světě



Zdroj: (Renzeti, 2005, 273)

3.2 Segregace pohlaví na trhu práce

Na zaměstnanost má vliv hledisko pohlaví, ale také věku a praxe. Zaměstnavatelé často dávají přednost mladším uchazečům, a to i přes to, že v zákoníku práce je diskriminace z důvodu věku nepřípustná.

Pracovní místo mohou lidé shánět prostřednictvím inzerátů v novinách, formou nabídek úřadů práce nebo osobními návštěvami či telefonickými dotazy ve firmách a společnostech. Při přijímání nového zaměstnance by se zaměstnavatel neměl zajímat o to, zda se jedná o ženu svobodnou či vdanou s dětmi; o to, jakého je dotyčný náboženství a v žádném případě by neměl uchazeče diskriminovat kvůli věku.

Pracovní systém v České republice rozlišuje profese mužské, ženské nebo smíšené. Podíl žen v určité profesi je znakem, který danou profesi determinuje nižší průměrnou mzdou, popřípadě malým zájmem mužů o danou profesi. Pracovní trh tak segreguje profese podle genderu. Termín segregace užíváme proto, že jde o profese, které jsou rozdílně strukturovány a hodnoceny na základě zavedených stereotypů o ženské a mužské práci.

„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 (Čermáková, 1997, s. 392).“

Pracovní segregaci můžeme rozdělit na segregaci horizontální a segregaci vertikální. O segregaci horizontální hovoříme v případě zastoupení žen a mužů v jednotlivých oborech. Je doprovázena rozdílnými platovými podmínkami v jednotlivých profesích. O vertikální segregaci hovoříme tehdy, když je ženám bráněno v kariérním postupu a ve firmě je klasický model: muž - šéf, žena - sekretářka. Čím vyšší pozice, tím nižší zastoupení žen. Pokud se některá povolání zpřístupní ženám, vyvolává to dojem, že to není těžká a důležitá práce anebo, že na ni stačí nižší kvalifikace. Výdělky se začnou snižovat a prestiž práce klesá. S poklesem prestiže klesá i sociální status mužů, vykonávající tuto práci (<http://www.transgender.cz>, 16. 3. 2009).

Tabulka č. 5 znázorňuje procentuální podíl žen s terciárním vzděláním podle studijního oboru na vysoké škole nebo na jiné instituci poskytující terciární vzdělání.

Tabulka č. 5 Podíl žen s terciárním vzděláním podle studijního oboru, ČR v r. 2004

Studijní obor	Podíl žen (%)	
	Všechny	Mladší 35 let
Medicínské obory	64	72
Zemědělství a příbuzné obory	30	45
Přírodní vědy	39	57
Matematika a počítače	33	27
Technické obory	13	16
Architektura a příbuzné obory	26	32
Sociální vědy	48	54
Obchod	54	58
Knihovnictví, informační obory	48	49
Humanitní obory, jazyky	63	68
Umělecké obory	44	39
Vzdělávání	74	74

Zdroj: (Jurajda, 2005, s. 23)

Do tabulky č. 5 je vybráno třináct oborů a porovnán podíl žen v celé populaci s podílem žen mladších 35 let. Výsledky ukazují výrazný nárůst podílu žen v téměř všech kategoriích. Nárůst je zvláště znatelný v přírodních vědách a zemědělských oborech, ve kterých tradičně převažovali muži. Presentované srovnání zachycuje rostoucí rovné zastoupení pohlaví v absolvovaných oborech studia, což může být jeden z faktorů, který přispívá k poklesu segregace zaměstnání pro mladé ženy pracující s terciárním vzděláním v ČR.

4 ROVNÉ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ

Seberealizace v životě ženy je velmi důležitá. Ženy nechtějí být jen hospodyňkami v domácnosti, ale chtějí se vedle rodiny věnovat i práci. U žen, které mají malé děti, jsou omezené možnosti kariérního postupu, vzdělávání a získávání další profesní kvalifikace. V souvislosti s mateřskými povinnostmi je dáována přednost mužům a to je ukázka diskriminace žen.

Nerovné postavení žen na trhu práce je obrazem nerovností mezi pohlavími a tato nerovnost existuje v celé společnosti. Jak jsem již dříve napsala, rovnosti na trhu práce je možné dosáhnout zpochybňováním zavedených stereotypů o ženách a mužích a snahou zavádět generovou rovnost do všech oblastí života mužů a žen.

4.1 Uplatnění žen na trhu práce

Zaměstnanost českých žen patří k jedněm z nejvyšších na světě. Práce se stala pro ženy druhou nejvýznamnější životní hodnotou, představuje pro ně prostředek finančního zajištění rodiny, domácnosti. Zaručuje jim nezávislost a jistotu v nemoci a stáří. Svou roli hraje i fakt, že práci považují za obohacující a zajímavou.

Ženy jsou oproti mužům na trhu práce znevýhodněny. Zejména ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené tvoří tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce popsaných níže v tabulce č.6. a graficky v grafu č.2.

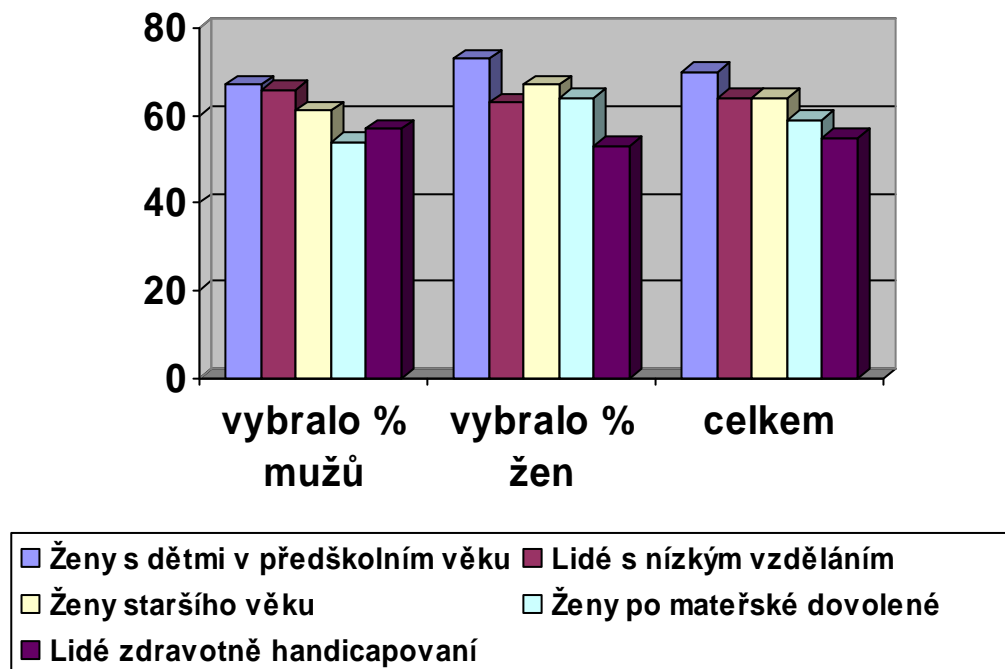
Tato zjištění jsou provedena na základě materiálu Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, které uskutečnil Český statistický úřad.

Tabulka č. 6 Skupiny považované za nejvíce znevýhodněné na trhu práce

Nejvíce znevýhodnění skupiny	vybralo % mužů	vybralo % žen	celkem
Ženy s dětmi v předškolním věku	67	73	70
Lidé s nízkým vzděláním	66	63	64
Ženy staršího věku	61	67	64
Ženy po mateřské dovolené	54	64	59
Lidé zdravotně handicapovaní	57	53	55

Zdroj: (Český statistický úřad: Průzkum veřejného mínění o postavení na trhu práce, <http://www.czso.cz>)

Graf č. 2 Skupiny považované za nejvíce znevýhodněné na trhu práce



Zdroj: (Český statistický úřad: Průzkum veřejného mínění o postavení na trhu práce, <http://www.czso.cz>)

Z těchto skupin byla jako výzkumný vzorek vybrána skupina žen staršího věku, jejímž rozbohem se budu zabývat v praktické části své bakalářské práce.

4.2 Rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání

Toto téma je velmi diskutované a dotýká se každého z nás. Problematice otázky rovných příležitostí pro muže a ženy je věnováno hodně pozornosti. Mezi základní principy fungování demokratické společnosti je zásada občanské rovnosti, a ta je předpokladem pro dosažení rovnosti mezi mužem a ženou. Příčinou nerovností je zejména to, že ženy musí čelit překážkám zakořeněných v tradičních rolích, kultuře a sociálnímu prostředí při integraci do společenských aktivit.

Ne každý jedinec preferuje v životě kariérový postup, ale bez vhodného zaměstnání a z něj plynoucího uspokojení v oblasti emoční, pocitové i materiální se u většiny jedinců dostavuje pocit frustrace. Nezaměstnanost neohrožuje všechny skupiny lidí ve stejné míře a rovněž

nevyvolává zcela totožné reakce. Riziko nezaměstnanosti ovlivňují zejména vzdělání, věk, pohlaví a příslušnost k určité sociální kategorii.

4.3 Rozdíly v hodnocení práce žen a mužů

Evropský zákon stanoví rovné odměňování. Odměna za vykonanou práci, tzn. mzda za provedený úkol, má být stejná pro všechny bez ohledu na pohlaví. Mezi odměnu můžeme zařadit peněžité a nepeněžité prostředky poskytované zaměstnavatelem.

Žena s rodinou je na českém trhu práce považována za nejistou a neperspektivní pracovní sílu a tato situace se zhoršuje s přibývajícím věkem a s nástupem mladých, rodinou nezatížených, perspektivních žen, případně mužů. Vzhledem k jmenovaným faktorům dochází k tomu, že ženy ze svých požadavků na pracovní pozici slevují a jsou ochotny pracovat i za nižší mzdu. Důležité je i to, že v ČR nebylo zvykem často měnit zaměstnání a ženy se při jeho ztrátě cítí bezradné a zbytečné. Doslova se stydí za to, že práci ztratily, přestože to nebylo jejich vinou.

Na českém trhu existují diskriminační praktiky. Dokazuje to mzdový rozdíl mezi muži a ženami, přestože se jedná o stejnou pozici podle klasifikace zaměstnání. Podíl žen na vedoucích a řídicích místech je naproti podílu mužů poloviční. Minimální je zastoupení žen v prestižních a finančně výhodných pozicích nebo v oborech, které jsou považovány za mužské. Jde např. o ředitele a prezidenty velkých organizací a podniků (7 %), vedoucí pracovníky ve stavebnictví a zeměměřičství (5 %) (Čermánková, 2002, s. 23).

Ženská pracovní síla bývá v porovnání s mužskou vnímána jako druhořadá. Žena je považována za méně kompetentní, za méně stabilní a celkově málo perspektivní. Muži jsou bráni jako lepší pracovníci. Nepřihlíží se přitom na individuální schopnosti, dovednosti a předpoklady pro výkon daného povolání nebo zvládnutí konkrétní práce.

Tato „nižší“ ženská kompetentnost, nespolehlivost či labilita je odvozována od případných krátkodobých nebo dlouhodobých absencí, které jsou způsobeny rodinnými nebo mateřskými povinnostmi. Následně se ovšem už nepřihlíží k tomu, že ženy jsou většinou firmě věrné a neodcházejí při první nabídce jiné práce. To ukazuje na skutečnost, že zaměstnavatelé velmi těžko překonávají tradiční vnímání mužů a žen na trhu práce. Trh práce v České republice tedy i nadále více funguje podle stereotypních názorů než podle skutečného výkonu a schopností určitého jedince (Vodáková, Voláková, s. 187).

4.4 Diskriminace žen na trhu práce

Zákaz diskriminace řeší a stanovuje zákoník práce. Upravuje zákaz diskriminace zaměstnanců na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Mezi výjimky náleží zákaz práce v podzemí, práce zakázané těhotným ženám a podobně.

Právní úprava, stanovující povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu, neodpovídá v řadě oblastí a z koncepčního hlediska je nedostatečná, nesourodá a roztržitá. Nejednotnost úpravy obsažené v jednotlivých zákonech se projevuje jak v odlišném rozsahu povinností zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, tak také v rozdílném rozsahu nároků, jichž se může oběť diskriminace domáhat podle příslušných ustanovení. Tento závěr vychází zejména ze Zprávy o možnostech opatření k odstranění diskriminace schválené usnesením vlády č. 170 ze dne 20. února 2002: „*Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací je tak dostatečně upravena pouze právními předpisy v oblasti pracovního práva.*“ (<http://prace.diskriminace.cz>).“

4.5 Zprostředkování práce prostřednictvím úřadů práce

Výkon zaměstnání je vedle finančního zajištění, naplnění profesní kariéry také realizačním prostředkem k duševní a fyzické spokojenosti a rozvoji osobnosti člověka. Ke zprostředkování práce jsou určeny úřady práce. Jejich nejdůležitějším znakem je poskytování služeb občanům. Důležitými partnery úřadů práce jsou zaměstnavatelé. Služby úřadů práce se zaměřují na pomoc uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání, ale také těm, kteří si teprve volí profesní dráhu.

Zprostředkování práce je aktivita, do které vstupují tři partneři. Jsou to občané hledající zaměstnání, zaměstnavatelé hledající vhodné pracovníky a služby poskytující pracovníci úřadu práce nebo personálních agentur. Zprostředkovatelská služba patří k nejvýznamnějším funkcím úřadu práce. Cílem služby je poskytování komplexních informací. Formy mohou být rozmanité a můžeme je rozdělit na individuální aktivitu (inzerce, doporučení) nebo skupinovou aktivitu (trh pracovních příležitostí, burza práce). Zprostřed-

kováním práce rozumíme návrat nezaměstnaného do pracovně právních nebo podnikatelských vztahů.

4.5.1 Úřad práce ve Zlíně – Poradenský program Job Club

Poradenský program „Job Club“ je součástí poradenských činností poskytovaných Úřadem práce ve Zlíně. Je určen dlouhodobě nezaměstnaným. Převážná část klientů je tvořena ženami různého věku. Samostatná činnost probíhá formou skupinových besed, jejichž cílem je zprostředkování seznamů volných pracovních míst či databází popisů zaměstnání.

„Job Club“ pomáhá nezaměstnaným zorientovat se na trhu práce a využít všechny způsoby kontaktování při hledání zaměstnání. Pomáhá také pojmenovat cíle své profesní kariéry a najít uspokojivé zaměstnání v dané profesi. Klient se zde naučí vhodnému chování u přijímacího pohovoru, naučí se správně si připravit osobní dokumentaci, např. životopis, žádost o zaměstnání apod. Získá dovednosti v mezilidské komunikaci a sebejistotu při prezentování sebe sama na trhu práce. Upevní si sebevědomí, které je narušeno opakovanými neúspěšnými pokusy při výběrových řízeních.

Motivační klub má informační, preventivní charakter a slouží jako odrazový můstek pro další životní rozhodování klienta. Tím, že se klubu účastní ženy nejen po MD, ale také starší ženy, promítá se zde generační zkušenost, reálný pohled na životní situaci a dochází zde ke konfrontaci mezi starší a mladší generací.

4.5.2 Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostika je jednou z poradenských služeb pro ženy. V dnešní době je běžné, že člověk změní během svého života několikrát místo či dokonce profesi. Tato změna vyžaduje potřebné informace, aby se člověk mohl dostatečně orientovat nejen na trhu práce, ale i sám v sobě, ve svých schopnostech, dovednostech, zájmech a ambicích. Tato poradenská služba je určena uchazečům o zaměstnání, kteří nemají představu o své další pracovní kariéře, nejsou si jisti, jaké je pro ně vhodné zaměstnání.

Bilanční diagnostika se zabývá komplexním zhodnocením vašich schopností a dovedností, profesní kariéry, zájmové orientace, vlastností osobnosti. Pomocí odborných diagnostických metod získají ženy celkovou bilanci svých schopností a dovedností. Cílem je najít optimální pracovní zařazení a uplatnění na trhu práce, doporučení vhodné rekvalifikace a dalších aktivit. Bilanční diagnostiky mohou využít:

- dlouhodobě nezaměstnaní, kteří se z různých důvodů obtížně vracejí do zaměstnání,
- uchazeči, kteří si našli práci a chtějí si ověřit, zda je pro ně vhodná,
- uchazeči, kteří uvažují o změně své profese nebo o své další profesní kariéře,
- uchazeči, kteří chtějí získat správné uplatnění na trhu práce,
- uchazeči, kteří mají zájem o posouzení vhodné formy rekvalifikace.

Informace mají důvěrný charakter, uchazeči jsou podrobně seznámeni se závěry a navrženými doporučeními.

4.5.3 Rekvalifikace

Pro rizikovou skupinu žen Úřad práce ve Zlíně připravuje adaptační kurz nspecifikované rekvalifikace s názvem „Žena a trh práce“. Cílem kurzu je snaha zvýšit ženám možnost uplatnění na trhu práce. Kurz trvá 101 hodin, hlavní část tvoří zvládnutí práce na PC. Další přednášky jsou zaměřeny na orientaci v ekonomickém chodu firmy a na seznámení se s základními účetními doklady, úpravou písemností, pracovně-právní problematikou a živnostenským zákonem. Kurz probíhá čtyřikrát do týdne, v době od 8:00 do 13:00 hodin. Počet účastnic v kurzu je limitován maximálním počtem 24. Rekvalifikace probíhá dvakrát ročně, vždy na jaře a na podzim. Protože zájem o rekvalifikaci je velký a nelze uspokojit všechny zájemce, provádí se výběr, jehož kritériem je zejména preference nástupu do pracovního poměru. Rekvalifikační kurz je doplněn tříměsíční praxí ve firmách (Valouchová, 2002, 69).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGICKÁ ČÁST

Pro praktickou část bakalářské práce byla vzhledem k tématu zvolena strategie kvalitativního výzkumu, pomocí kterého se snažím o pochopení pozice ženy na trhu práce z pohledu starší ženy. Tato skupina žen je třetí nejvíce znevýhodněnou skupinou na trhu práce a zároveň také nejvíce rizikovou skupinou, co do propouštění zaměstnanců v organizacích, a velmi těžce se o opět zařazuje do pracovního procesu na trhu práce. Cílem práce je přiblížit problematiku a naznačit tak, co je příčinou diskriminace této skupiny žen.

5.1 Cíl výzkumu

Cílem kvalitativního výzkumu je zjištění, jak ženy vnímají své postavení na trhu práce z pohledu věku, kvalifikace a nabídky trhu práce. V empirické části práce bude hledána odpověď na otázku: jak ženy vnímají věk v souvislosti s uplatněním se na trhu práce, do jaké míry věk považují za výhodu či nevýhodu, zda pocítují své znevýhodnění při uplatnění se na trhu práce nebo zda pro ně není důležité. Dalším předmětem výzkumu je: jejich vlastní zkušenost s diskriminací, s rozdílným zacházením ve srovnání s muži, a to s jakými problémy se na trhu práce setkaly.

5.2 Výzkumná jednotka

Jako výzkumná jednotka byla zvolena skupina starších žen ve věku 43 až 54 let. Jak je uvedeno v teoretické části práce, v jejich případě se znevýhodnění na trhu práce projevuje velmi silně. Tato skupina velmi obtížně hledá zaměstnání po jeho ztrátě a tento věk je považován zaměstnavateli jako již neproduktivní. Do výzkumu byly zařazeny ženy, které jsou bez zaměstnání, nebo jsou v současné době zaměstnány, ale v průběhu svého života byly nuceny si zaměstnání hledat.

5.3 Výzkumný vzorek

Pro tento výzkum byl vybrán vzorek osmi žen ve věkové kategorii 43 až 54 let. Jsou zde zastoupeny ženy, které jsou nezaměstnané, ale také ženy, které zaměstnání v současné době mají, ale prošly si obdobím, kdy práci hledaly. Jedná se o skupinu předem vybranou. Některé z žen jsou pravidelnými návštěvnicemi poradenské činnosti při Úřadu práce (dále jen ÚP) ve Zlíně. Všechny respondentky byly před samotným rozhovorem informovány, že

veškeré údaje jsou anonymní. Z tohoto důvodu a také pro přehlednost nejsou uvedena žádná jména a ženy jsou označeny pouze pořadovými čísly. Protože je mi uváděné věkové rozpětí blízké, zvolila jsem si metodu záměrného výběru a cíleně jsem vyhledávala respondentky podle určitých a předem stanovených vlastností.

5.4 Výzkumná metoda

Jako výzkumná metoda byl zvolen polostrukturovaný rozhovor, který dává možnost přímého kladení otázek a také možnost pro vytvoření doplňujících otázek.

Dopředu byly stanoveny primární otázky, které jsou pro rozhovor základní. K zodpovězení primárních otázek bylo použito tzv. „podotázek“, které byly kladeny respondentkám podle situace. Jejich pořadí se může v průběhu rozhovoru měnit. Podotázky slouží ke stanovení analýzy primárních otázek.

Rozhovory probíhaly v průběhu měsíce března a dubna 2009 na různých místech, v soukromí a na i pracovišti. Rozhovor trval 10 až 25 minut. Před samotnými rozhovory byla provedena zkouška srozumitelnosti jednotlivých otázek v pilotních rozhovorech. Otázky, které byly shledány jako nesrozumitelné, byly přeformulovány a nerelevantní otázky byly vyloučeny. Pilotní rozhovor ukázal, že rozhovor může působit nepříjemně a žena by pak nemusela zcela odpovídat pravdu. Bylo tedy rozhodnuto o zařazení krátkého anonymního dotazníku před samotný rozhovor s respondentkou. Tento dotazník obsahoval jednoduché demografické otázky, které napomohly uvolnění respondentek, a seznámenil je s výzkumem (viz Příloha I). Tato metoda se ukázala jako velmi vhodná, respondentky tak získaly důvěru a rozhovor byl jednodušší pro obě strany. Výstupem dotazníku je následující charakteristika.

Charakteristika výzkumného vzorku:

Žena č. 1, 51 let

Bydlí v menším městě, je vdaná. V současné době je zaměstnaná, má středoškolské vzdělání, pracuje ve státní správě – ve vedoucí funkci. Žije v úplné rodině se svým mužem a dvěma dcerami. Jedna dcera je studentkou střední školy, druhá dcera je již dospělá.

Žena č. 2, 54 let

Bydlí ve Zlíně, je svobodná. V současné době je zaměstnaná, má vysokoškolské vzdělání. Je projektantka, ale tuto činnost nevykonává. V předchozích letech žila v Praze, přestěhovala se a hledala si zaměstnání ve Zlíně. Má jedno dospělé dítě. Žije v neúplné rodině.

Žena č. 3, 49 let

Bydlí mimo Zlín, je vdaná. Má středoškolské vzdělání, v současné době je 1 rok nezaměstnaná, je evidována na ÚP ve Zlíně. Účastní se poradenské činnosti při ÚP „Job Club“. Má dvě děti: syna a dceru. Pracovala v bankovníctví ve vedoucí funkci.

Žena č. 4, 46 let

Bydlí ve Zlíně, je vdova. V současné době je 10 let nezaměstnaná, je evidována na ÚP ve Zlíně. Účastní se poradenské činnosti při ÚP „Job Club“. Má tři děti: dva syny a dceru. Má středoškolské vzdělání a dříve pracovala jako administrativní pracovnice. Po třetí mateřské dovolené a úmrtí manžela nemůže najít práci.

Žena č. 5, 48 let

Bydlí v centru Zlína, má dva syny. Jeden je již dospělý, druhý navštěvuje střední školu. Žije v neúplné rodině, je rozvedená. Má vysokoškolské vzdělání technického charakteru. V současné době je zaměstnaná, v letošním roce zaměstnání změnila.

Žena č. 6, 43 let

Bydlí mimo Zlín, má dvě děti: dcery. Žije v úplné rodině, je vdaná. Má středoškolské vzdělání. V současné době je zaměstnaná. V průběhu letošního roku změnila zaměstnání.

Žena č. 7, 44 let

Bydlí v blízkosti města Zlína, má dvě dcery. Žije v úplné rodině, je vdaná, má vysokoškolské vzdělání. V současné době je zaměstnaná. Před 7 lety zaměstnání změnila. Nyní pracuje jako administrativní pracovnice v samosprávě.

Žena č. 8, 49 let

Bydlí ve Zlíně, má dva syny, kteří studují. Žije v neúplné rodině, je rozvedená. Má vysokoškolské vzdělání. V průběhu let pracovala v soukromé sféře, podnikala s manželem. V současné době je 5 měsíců bez práce, práci si hledá.

K získání dat byl se souhlasem respondentek použit diktafon. Získaný audiozáznam byl nahrán, následně přepsán a přepsaný text analyzován a pomocí metody otevřeného kódování byly vytvořeny kategorie pro následnou interpretaci.

Před samotným záznamem proběhlo seznámení respondentek s průběhem rozhovoru a jeho účelem. Všechny ženy byly seznámeny s tím, že se jedná o anonymní rozhovor, proto neuváděly svá jména. Teprve pak byl zapnut diktafon a byly provedeny rozhovory, které jsou zaznamenány na jedné kazetě. Z rozhovorů byly vybrány jen podstatné odpovědi a jejich záznam byl pro účely bakalářské práce upraven do spisovné podoby.

Primární otázky rozhovoru:

- a) Myslíte si, že pohlaví má vliv na získání zaměstnání?
- b) Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?
- c) Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?
- d) Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?
- e) Setkávají se ženy s diskriminací na pracovním trhu?
- d) Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?
- e) Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?

5.5 Operacionalizace primárních výzkumných otázek (PVO)

Aby bylo možno pohovory uskutečnit, bylo nutné primární výzkumné otázky operacionalizovat, tzn. najít způsob, jak získat přímé odpovědi na primární výzkumné otázky a tím následně i na hlavní výzkumnou otázku. Proto byly vytvořeny skupiny podotázek, které napomohly držet se tématu.

PVO 1: Myslíte si, že pohlaví má vliv na získání zaměstnání?

Podotázka č. 1: Byla jste nucena z důvodu, že jste žena snížit své nároky?

Podotázka č. 2: Myslíte si, že starší žena má více možností?

Podotázka č. 3: Proč tomu tak je/není?

PVO 2: Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?

Podotázka č. 4: Podle jakých kritérií si vybíráte zaměstnání?

Podotázka č. 5: Jaké máte zkušenosti s Úřadem práce?

Podotázka č. 6: Je výše věku u ženy výhoda či nevýhoda, je rozhodující?

PVO 3: Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?

Podotázka č. 7: Má žena méně příležitostí jako muž?

Podotázka č. 8: Myslíte si, že je dávana přednost mužům?

Podotázka č. 9: Proč myslíte, že tomu tak je (spolehlivost, flexibilita)?

PVO 4: Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?

Podotázka č. 10: Myslíte si, že existují typicky ženská a mužská zaměstnání?

Podotázka č. 11: Proč si myslíte, že tomu tak je/není?

PVO 5: Setkávají se ženy s diskriminací na pracovním trhu?

Podotázka č. 12: Setkala jste se s diskriminací na pracovišti nebo při hledání práce?

Podotázka č. 13: Jsou podle Vašeho názoru ženy diskriminovány na trhu práce?

Podotázka č. 14: Byla jste dotazována na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

PVO 6: Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?

Podotázka č. 15: Myslíte si, že máte dostatek času na rodinu?

Podotázka č. 16: Máte dostatek času pro sebe nebo přátele?

PVO 7: Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?

Podotázka č. 17: Myslíte si, že Vaši situaci na trhu práce ovlivnil Váš věk?

Podotázka č. 18: Pokud jste nezaměstnaná, jak dlouho práci hledáte?

Podotázka č. 19: Využíváte při hledání zaměstnání internet, ÚP, vlastní znalosti trhu práce?

Otázky byly kladeny v různém pořadí. I když počáteční dotazník uvolnil atmosféru, bylo na začátku pohovoru zřejmé, že se respondentky omezovaly na kratší odpovědi. Způsobovala to počáteční ostýchavost a možná i stud. Teprve při druhé, třetí otázce na nich bylo vidět, že se uvolnily a odpovídaly bez zábran.

6 EMPIRICKÁ ČÁST

6.1 Stručná charakteristika účastnic výzkumu

Výzkumu se zúčastnilo celkem osm respondentek. Jejich věk je v rozmezí mezi 43 až 54 let. Čtyři z osmi jsou vdané, jedna svobodná a žije s partnerem, jedna je vdova a dvě jsou rozvedené. Počet dětí se pohyboval od 1 do 3, převážně se jednalo o děti na střední škole a dospělé. V jednom případě je dítě, které navštěvuje základní školu. Tři ženy jsou nezaměstnané, hledají práci, pět je zaměstnaných s různým přerušáním linie zaměstnání a každá z nich se ocitla v situaci, kdy práci změnila, případně hledala.

6.2 Výsledky výzkumu a jejich interpretace

Rozbor postavení ženy na trhu práce byl proveden pomocí primárních výzkumných otázek, které byly definovány na základě poznatků z teoretické části bakalářské práce. Výsledkem je zhodnocení reflexe samotného postavení ženy na trhu práce. Jednotlivé rozhovory jsou uvedeny v Příloze III.

6.3 Analýza rozhovorů

Ke každé dílčí výzkumné otázce se vztahují vždy dvě až tři podotázky, které mají dopomoci analyzovat primární otázky a získaná data jsou zpracována metodou otevřeného kódování. Jednotlivé rozhovory jsou dle odpovědí zhodnoceny:

Rozhovor se ženou č. 1 odpověděl na uvedené primární otázky:

a) Má pohlaví člověka vliv na získání zaměstnání na trhu práce?

Žena č. 1 je přesvědčena o tom, že pohlaví má vliv na postavení na trhu práce a že muži mají na trhu práce lepší pozici. Má pocit, že v období současné ekonomické krize se tato situace ještě více vyostřuje. Uznává ovšem, že existují zaměstnání, pro které mají muži lepší fyzické předpoklady.

b) Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?

Žena č. 1 potvrdila, že jak starší ženy, tak ženy s malými dětmi nalézají pracovní uplatnění těžce. U starších žen předpokládá, že se na trhu práce lépe orientují. V současné chvíli vnímá vyšší věk spíše jako výhodu, protože může dělat práci s větším nasazením. Není tolik

svazována povinnostmi v domácnost a děti. Při výběru zaměstnání se zaměřuje na to, aby v něm využila své vzdělání a zkušenosti. Zajímá ji i otázka výše platu a vzdálenost práce od domova. Pokud by nesehnala práci, která odpovídá jejím požadavkům, přijala by práci i s horšími podmínkami, ale pouze na přechodnou dobu a hledala by dále.

c) Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?

Z rozhovoru se ženou č. 1 vyplývá, že možnosti vidí jako rozdílné. Myslí si, že muž si najde práci snáze. Vzhledem k tomu, že není tolik zatížen povinnostmi v domácnosti, nemusí pečovat o děti, je pro zaměstnavatele vhodnější a flexibilnější.

d) Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?

Z uvedeného rozhovoru ženy č. 1 vyplývá, že vnímá segregaci na trhu práce. Tu si vysvětluje rozdílnými fyzickými předpoklady a schopnostmi obou pohlaví.

e) Setkávají se ženy s diskriminací na pracovním trhu?

Žena č. 1 potvrdila, že se ženy na trhu práce musejí potýkat s diskriminací, i když ona se sní osobně na pracovišti nesečkala.

f) Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?

V současné době, když jsou její děti velké, není péče o rodinu tak složitá a bez problémů ji dokáže skloubit se zaměstnáním. V tom vidí také jednu z výhod, kterou starší žena má.

g) Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?

Situaci na trhu práce považuje za složitou, a to nejen z pohledu ženy. Vzhledem k ekonomické krizi je nabídka míst nižší než počet zájemců, kteří práci hledají. Sama si však je schopná poradit. Při hledání práce by využila předchozích zkušeností a kontaktů.

Rozhovor se ženou č. 2 odpověděl na uvedené primární otázky:

a) Má pohlaví vliv na získání zaměstnání na trhu práce?

Žena č. 2 uvedla, že pohlaví ovlivňuje získání zaměstnání. Sama to pocítila, když musela snížit ze svých nároků. Potvrdila, že starší žena má situaci při získání zaměstnání těžší, přestože již není tolik zatížena starostmi o rodinu.

b) Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?

Výše věku u starších žen ovlivňuje (snižuje) možnosti v získání zaměstnání. Pokud by tato žena nesehnala adekvátní zaměstnání svému vzdělání, určitě by přijala i horší nabídku na dobu, než by si našla zaměstnání adekvátní. Zajímala by se o zaměstnání dále. Nebrání se doplnění vzdělání či odborné specializaci. S ÚP má velmi špatné zkušenosti. Věk ženy je pro ni jednoznačně nevýhodou, i když má pocit, že v současné době se to srovnává.

c) Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?

Žena č. 2 tvrdí, že ženy stejné možnosti nemají. Muži jsou podle ní zvýhodňováni a to i přesto, že ne vždy odvádějí svou práci lépe. Postavení mužů vnímá jako historicky dané rozdělení rolí.

d) Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?

Žena č. 2 potvrzuje existenci čistě mužské a ženské práce. Zároveň ale uvádí, že se možnosti začínají vyrovnávat. Důvodem, proč jsou taková zaměstnání, jsou rozdílné předpoklady k plnění zadaných požadavků.

e) Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhu?

Žena č. 2 uznala, že se ženy na trhu práce musejí potýkat s diskriminací. Při své vstupním pohovoru byla dotazována na věk svůj i syna.

f) Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?

Jak žena č. 2 řekla, je to možné obě věci sladit. Je na každé ženě, jaké priority si určí. Sama dávala přednost rodině na úkor kariéry.

g) Je situace na trhu práce pro starší ženu obtížná?

U ženy č. 2 nastala situace, kdy vyšší věk byl pro ni výhodou. Přesto si myslí, že ženy mají velmi těžkou pozici. Práci si snažila najít sama, nespolehala by se jen na ÚP, kde se cítila špatně.

Rozhovor se ženou č. 3 odpověděl na uvedené primární otázky:

a) Má pohlaví vliv na získání zaměstnání na trhu práce?

Žena č. 3 si vzhledem k tomu, že byla doposud v jednom zaměstnání, neuvědomuje, že by pohlaví výrazněji ovlivňovalo možnost získání zaměstnání. V současné době zaměstnání hledá a jako handicap pociťuje spíše otázku věku.

b) Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?

Žena č. 3 je již jeden rok evidována na ÚP a ze situace je zřejmé, podmínky starších žen jsou horší. Vybírala by si práci z oboru finančnictví, kde pracovala 35 let, nebo administrativy. Uvědomuje si, že vzhledem ke svému věku už kariéru dělat nemůže.

c) Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?

Žena č. 3 se domnívá, že možnosti nabídky jsou stejné, ale muži na svém „mužství“ profitují. Ve vedoucích funkcích jsou chápáni jako větší autorita.

d) Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?

Žena č. 3 ví, že k segregaci dochází, ale doposud se nedostala do postavení, kdy by se nad segregací musela zamýšlet. Osobně si myslí, že žena je schopna zvládnout veškeré práce, k nimž má předpoklady.

e) Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhu?

Žena č. 3 se s diskriminací nesešla.

f) Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?

Rodinu a práci od počátku zvládala. Vždy si našla čas na své záliby i přátele.

g) Je situace na trhu práce pro starší ženu obtížná?

Po odchodu z bývalého zaměstnání, zjišťuje, že je její věk při hledání překážkou. I na ÚP je kategorie žen kolem 50 let chápána jako nejhůře zaměstnatelná. Práci se snaží najít přes internet a přes zmíněný úřad práce.

Rozhovor se ženou č. 4 odpověděl na primární otázky:

a) Má pohlaví vliv na získání zaměstnání na trhu práce?

Žena č. 4 si vědoma rozdílného postavení pohlaví při výběru i hledání zaměstnání. Vnímá postavení ženy na trhu práce jako složité, pro trh práce jsou ženy s dětmi překážkou.

b) Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?

Žena č. 4 je již dva roky evidována na ÚP a situaci starších žen vidí jako nepříznivou. O tom svědčí i délka usilování získat zaměstnání. Upřednostnila by práci na zkrácený úvazek, protože má malou dceru a je vdova. Pokud by práci získala, je jí dopředu jasné, že získá práci s nízkou kvalifikací a hůře ohodnocenou. Ale i to by bylo pro ni řešení.

c) Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?

Žena č. 4 si je jista, že muži jsou při hledání pracovních míst protěžováni.

d) Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?

Žena č. 4 tvrdí, že segregaci vnímá.

e) Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhu?

Žena č. 4 se s diskriminací setkala, byla dotazována na věk a počet dětí byl překážkou pro nástup do zaměstnání, žádala o zkrácený úvazek.

f) Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?

Žena č. 4 v současné době nemá práci, veškerý volný čas tráví s rodinou.

g) Je situace na trhu práce pro starší ženu obtížná?

Žena č. 4 se sama přesvědčila, že současná situace na trhu práce je těžká. Její věk, to že je samoživitelka a počet dětí je brán ze strany možných zaměstnavatelů jako problém. Práci hledá přes úřad práce, sleduje nabídku i inzeráty.

Rozhovor se ženou č. 5 odpověděl na primární otázky:

a) Jaký vliv má pohlaví na získání zaměstnání na trhu práce?

Žena č. 5 vidí situaci na trhu práce v souvislosti s pohlavím a vyšším věkem jako špatnou. Zmiňuje také to, že náročnou práci za málo peněz muži vykonávat nebudou.

b) Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?

Žena č. 4 si myslí, ženy všeobecně nemají dobrou situaci v získávání zaměstnání, ale mladší ženy jsou na tom lépe v porovnání se starší ženou. Vysvětluje si to vlivem zahraničních firem, které mají zájem o mladé lidi, které si vychovávají. Tato žena, by si zaměstnání hledala raději sama, úřadům nedůvěřuje. Říká, že vyšší věk je pro ženu nevýhodný.

c) Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?

Žena č. 5 je přesvědčena, že muži jsou na trhu práce upřednostňováni, s ženou je vždy spojována starost o rodinu a tím je spojena její nižší flexibilita.

d) Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?

Žena č. 5 vnímá segregaci na trhu práce. Je to dáno fyzickými předpoklady každého pohlaví. Není zastáncem toho, že by ženy musely za každou cenu dělat mužské práce (zednické, v dolech apod.). Považuje tuto skutečnost za přirozenou.

e) Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhu?

Žena č. 5 zastává názor, že diskriminace ženy na pracovním trhu je, sama ji zažila. Je přesvědčena, že pokud se chce žena uplatnit, musí vyvinout větší úsilí. Jako diskriminaci na trhu práce chápe celý její život - nejprve je žena mladá a zatížená výchovou dětí a pak je najednou stará a neperspektivní.

f) Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?

Žena č. 5 potvrdila, že v současné době si svůj čas dovede zorganizovat, není pro ni problémem věnovat se práci nad rámec svých povinností, svým koníčkům, sebevzdělání apod.

g) Je situace na trhu práce pro starší ženu obtížná?

Žena č. 5 tvrdí, že věk ženy je spíše nevýhoda, pokud by musela řešit situaci a uplatnit se na trhu, využila by dosavadních pracovních kontaktů, spolupráci s ÚP aj.

Rozhovor se ženou č. 6 odpověděl na primární otázky:

a) Jaký vliv má pohlaví na získání zaměstnání na trhu práce?

Žena č. 6 je přesvědčena, že pohlaví má vliv na získání zaměstnání. Muži jsou ve výhodě; obsazují pozice lépe placené a méně pracné. Pokud chce žena získat práci, tak je to větší nou za cenu, že musí ustoupit ze svých nároků.

b) Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?

Žena č. 6 si myslí, že záleží na zaměstnavateli, co upřednostňuje. Věk ženy je pro řadu zaměstnavatelů důležitý. Odvolává se na předsudky krásy a mládí a je s tím v podstatě smířená. Mezi důležitá kritéria výběru zaměstnání řadí finanční ohodnocení, pracovní dobu, faktor, zda k uvedené práci má odpovídající vzdělání a dobrý zdravotní stav. V hledání zaměstnání se spoléhá sama na sebe, nedůvěřuje ÚP.

c) Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?

Žena č. 6 tvrdí, že méně příležitostí má žena. Na kariéru ženy má vliv mateřství. Úloha muže je postarat se o rodinu a zajistit ji finančně.

d) Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?

Tato žena tvrdí, že přestože se tomu ženy brání, nic s tím nenadělají. Segregace podle pohlaví existuje. O tom svědčí i to, že např. práce bagristy zastávají muži, rovněž řidiči autobusů, jsou převážně muži. Je to dáno tradicí.

e) Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhu?

Žena č. 6 se s ní osobně nesešla, ale všeobecně ví, že ženy jsou na trhu práce diskriminovány (informace z tisku, z televize, soudní pře apod.). Na děti nikdy nebyla při ucházení o zaměstnání dotazována.

f) Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?

Ženě č. 6 se péče o rodinu s pracovní kariérou daří skloubit. Slovní spojení „dostatek času“ bere jako slovní hříčku se závěrem, že si to určitě představovala jinak. Tato žena je se svým „údělem“, jak své postavení nazývá, smířena. Z mého pohledu bere rodinu a práci jako něco, co prostě musí být a podobně jako mnoho jiných žen tuto skutečnost přijímá.

g) Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?

Z pohledu ženy č. 6 je situace ženy ve vyšším věku nevýhodná. Práci v průběhu let změnila několikrát a s rostoucím věkem je to pro ni stále těžší najít novou práci. Na ÚP se nespolehá, raději problém řeší přes agenturu, která se zabývá nabídkou zaměstnání, a přes známé.

Rozhovor se ženou č. 7 odpověděl na primární otázky:

a) Jaký vliv má pohlaví na získání zaměstnání na trhu práce

Podle ženy č. 7 pohlaví ovlivňuje získání zaměstnání; na určité pozice jsou preferováni muži. Nároky na práci nemusela snižovat, ale musela stále dokazovat, že práci zvládne jako muž. Cítí problém mužského kolektivu vůči ženě na stejné pozici. Jak žena po MD, tak žena starší jsou znevýhodněné; ztotožňuje se s názorem, že je starší žena je pro zaměstnavatele neperspektivní.

b) Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?

Žena č. 7 si myslí, že obě ženy, mladší i starší, to mají těžké. Výše věku je rozhodující. Pokud by dostala nabídku práce a měla možnost volby, práci by si vybírala podle vzdálenosti, podle platu a také podle druhu práce. S ÚP zkušenosti nemá.

c) Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?

Žena č. 7 si nemyslím, že jsou stejné; v řadě oborů jsou muži ve výhodě, dělají práci s větším nasazením, jsou razantnější; se ženou je spojována spíše péče o rodinu. Uznává klasický model rodiny, muž je živitel, žena se stará a rodinu.

d) Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?

Žena č. 7 zastává názor, že to není jednoznačné, situace se postupně mění, ale stále existují povolání ryze ženská a ryze mužská. Toto rozdělení je dáno historicky.

e) Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhu?

Žena č. 7 byla dotazována na věk dětí, ale sama to za diskriminaci nepovažovala. Celkově jsou ale ženy, dle jejího názoru, diskriminovány.

f) Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?

Žena č. 7 nemá problémy si udělat čas pro sebe a přátelé.

g) Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?

Žena č. 7 zatím zaměstnání má, i když uvažuje o změně. V současné době je situace se získáním zaměstnáním složitá, zatím váhá. Využila by nabídky ÚP i vlastní rezervy. Nebrání se ani rekvalifikaci.

Rozhovor se ženou č. 8 odpověděl na primární otázky:

a) Jaký vliv má pohlaví na získání zaměstnání na trhu práce?

Žena č. 8 se domnívá, že to zda se na volné pracovní místo přihlásí muž nebo žena, má předem jasného favorita. Po absolvování kurzů a ověření trhu práce snižuje své nároky.

b) Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání u starších žen?

Žena č. 8 si myslí, že věk má vliv na pozici, zda budu pracovat jako sekretářka (mladší žena) nebo jako referentka (starší žena). To znamená, že u mladších žen se předpokládá plánování rodiny a jsou v pozici získávání zkušenosti. Je přesvědčena, že žena s odrostlými

děti je v současné době vyhledávanější. Je to z důvodů, že zaměstnavatelé přišli na to, že ženy jsou stabilní ve svém zaměstnání a jsou zodpovědnější. Práci si vybírá podle ohodnocení, dostupnosti výkonu práce.

c) Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?

Žena č. 8 je přesvědčená, že jsou rozdíly, přednost je dáována mužům, kteří jsou bez závazků a mají možnost věnovat čas práci.

d) Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?

Žena č. 8 tvrdí, že ano, ale dnes už jsou na vedoucích pozicích managementu ženy, jsou to převážně mladší ženy. Segregace je dána historicky.

e) Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhu?

Žena č. 8 se setkala s diskriminací, ptali se jí na věk. Na děti se vzhledem k uvedenému věku neptali.

f) Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?

Žena č. 8 má dostatek času na sebe i na přátele.

g) Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?

Žena č. 8 potvrdila, že věk je nevýhoda. Hledá práci 5 měsíců přes ÚP i vlastními silami a zdá se jí to příliš dlouhá doba.

6.4 Kategorizace

Pomocí metody otevřeného kódování jsem utvořila kategorie pro následnou interpretaci. K pojmenování mi dopomohla analýza primárních otázek.

Kategorie č. 1 - Jsou rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce?

Všech osm dotazovaných žen se shodlo na tom, že situace žen a mužů na pracovním trhu je rozdílná. Postavení žen na trhu práce vnímají ve srovnání s muži jako nerovnoměrné. Jejich znevýhodnění není způsobeno jejich menšími schopnostmi nebo vzděláním, ale rodinnými povinnostmi a také nastavením trhu práce upřednostňující muže. Zaměstnavatelé spojují s ženou problémy se zajištěním péče o rodinu.

Kategorie č. 2 - Jak moc je rozhodující věk žen při uplatnění se na trhu práce?

Mladé ženy po MD a také starší ženy, které ztratily zaměstnání, mají velký zájem znovu pracovat; nechtějí zůstat doma. Silnou motivací je výdělek a také kontakt s lidmi. Starší ženy touží být užitečné, být v kolektivu a mzdu využít k zajištění klidného důchodového věku. Starší ženy se méně spoléhají na ÚP a vzhledem k tomu, že je u nich silná motivace pracovat, práci si najdou přes bývalé kolegy a známé.

Kategorie č. 3 - Genderová segregaci pracovního trhu a stereotypy

Respondentky vnímají generovou segregaci pracovního trhu. Uznávají existenci ženských a mužských povolání. Spojují je ovšem spíše s fyzickými předpoklady než dovednostmi. Vzhled k tomu, že na trhu práce jsou zaměstnání, která jsou spojena s použitím fyzické síly, berou ženy jejich zařazení k typicky mužským zaměstnáním jako přirozené. U mužů se naopak předpokládá, že práce, které ve velké míře vykonávají ženy, muži vykonávat nechtějí. Jsou to převážně zaměstnání v administrativě, v kuchyni, v prádelně, úklidu apod.

Kategorie č. 4 - Snižování požadavků a kritérií na zaměstnání jedna z cest

Téměř všechny respondentky se shodují, že přistoupí i na horší pracovní podmínky (ohodnocení, pracovní doba, vzdálenost zaměstnání) za účelem získat práci. Pokud se žena účastní bezvýsledně několika výběrových řízení, je ochotna přijmout práci, která neodpovídá její kvalifikaci, je hůře ohodnocena apod.

Kategorie č. 5 - Diskriminace jako součást zaměstnaneckých vztahů

Ženy se shodují v tvrzení, že diskriminace existuje. Ne vždy se s ní setkaly osobně, ale cítí se její přítomností ohroženy. U přijímacích pohovorů se ještě i dnes setkaly s chytře postavenou otázkou, který se ptal na rodinný stav (respektive na děti a jejich věk). Jako další projev diskriminace pocítují ženy neúspěch při přijímacím pohovoru z důvodu vyššího věku, se kterým souvisí i reprezentativní vzhled. Přestože se diskriminace na trhu práce objevuje, velmi složitě a těžko se dokazuje. Soudní cestu je nákladná a složitá a málokterá žena ji podstoupí.

6.5 Analýza výzkumu

Šetření pomocí rozhovoru k bakalářské práci proběhlo bez závažnějších problémů. Hodnocený vzorek dotazovaných žen se ukázal jako dostačující, ale vzhledem k počtu respondentek může být zatížen statistickou chybou. Odpovědi žen se v mnoha případech shodovaly a potvrdily předpokládané skutečnosti. Šetření pomocí rozhovoru bylo provedeno ve spolupráci s Úřadem práce ve Zlíně a také s pomocí samotných respondentek. Na základě demografických údajů bylo do rozhovoru zapojeno osm žen. Průměrný věk dotazovaných žen je 48 let. Rozhovor byl sestaven ze 7 primárních otázek a 19 otázek pomocných.

Provedený kvalitativní výzkum formou polostrukturovaného rozhovoru osmi žen potvrdil, že pro ženy má práce v životě velký význam. Práce pro ně znamená finanční zajištění a nezávislost, seberealizaci a společenské postavení. Podíváme-li se na postavení žen na trhu práce, výzkum potvrdil, že zaměstnavatelé dávají přednost mužům před ženami a vyšší věk ženy je spíše nevýhodou. K dobru ženám není ani skutečnost, že díky věku nejsou zatíženy péčí o malé děti, lépe se orientují na trhu práce, jsou ve věku, kdy mohou uplatnit své zkušenosti, které za léta práce získaly. I ženy kolem 48 let jsou stále atraktivní, mají zájem se vzdělávat, jsou řidičkami motorových vozidel a pracují s vyšším nasazením, protože již nejsou tak svázané s prací v domácnosti.

Při volbě zaměstnání je pro dotazované ženy na prvním místě důležitosti získat nebo mít zaměstnání odpovídající jejich vzdělání, přiměřeně finančně ohodnocené a v blízkosti místa bydliště. Požadavek zkrácené pracovní doby byl pouze u jedné respondentky z důvodu její složité životní situace, kdy po úmrtí manžela zůstala sama s dětmi.

V 75 % případů si ženy snaží najít práci samy, nespolehnají se na Úřad práce a nemají s ním dobré zkušenosti. To vyplývá ze skutečnosti, že žena v tomto věku nechce zůstat bez práce, chce řešit situaci sama a ihned. Pro hledání využívá svých zkušeností a společenských vazeb z předchozích zaměstnání. Úřad práce bere jen jako instituci, která je povinna evidovat nezaměstnaného, případně může pomoci při rekvalifikaci. To, že by žena získala práci přes ÚP vidí jako utopii.

Segregace trhu je vnímána všemi osmi respondentkami shodně. Jsou si vědomy, že trh práce je segregován na práci mužskou a ženskou. Důvod segregace chápou jako historicky danou, zakořeněnou a stereotypizovanou roli, kdy je muž spojován s větší silou (fyzické předpoklady) a ženy naopak s vyšší emocionalitou a empatií.

Ženy v 75 % potvrdily, že se setkaly s diskriminací na trhu práce. Jako vysoce diskriminující pocitovaly otázky na svůj věk, počet a věk dětí. Obdobně vnímaly diskriminaci při jednání o výši platu. Domnívají se, že mužů se na otázky ohledně dětí či věku nikdo nezeptá.

Na sladění kariéry s péčí o rodinu se ženy v 88 % shodly. Jsou ve věku, kdy děti jsou na středních školách nebo jsou již soběstačné (dospělé). Pouze jedna žena měla dítě ve věku základní školy. Ženy mají čas jak na práci, tak na rodinu a přátelé. Pokud porovnáme postavení s ženami, které mají malé děti, jako více perspektivní se začnou jevit ženy starší. Zde je patrný náznak posunu k zlepšení postavení starší ženy na trhu práce .

Pokud společnost chce, aby ženy do určitého věku pracovaly, je nutné, aby jim k tomu vytvořila podmínky. Je nutné nastavit trh práce tak, aby se počítalo i s vyšší věkovou hranicí žen a ty se nestávaly pro společnosti přítěží, ale naopak, aby vložené prostředky při studiu a sebevzdělání byly maximálně využity. Pokud vláda a stát stále posunuje věkovou hranici žen pro odchod do důchodu, znamená to neustále se zvyšující nárůst počtu žen bez práce, které budou živořit a státu odebírat sociální příspěvky, které by mohly být využity na jiných místech. Pro ženy samotné je nutné, aby byly na stávající situaci připraveny, sledovaly trh práce, sebevzdělávaly se a byly aktivní.

Možnosti zlepšení situace žen je na obou stranách, a to jak na straně zaměstnavatelů, tak i na straně žen samotných. Postavení ženy na trhu práce je možné zlepšit zvyšováním hodnoty „ženského“ povolání. Příkladem jsou zdravotní sestry, které si v rámci své práce zvyšují kvalifikační předpoklady, které pak souvisí se zvyšováním platového ohodnocení. Na straně zaměstnavatele je potřebné neustále zdůrazňovat důležitost rovného odměňování. Ženy nesmí zapomenout na již zmiňované sebevzdělání a musí být ochotny se přizpůsobit novým, moderním metodám práce, což platí zejména pro ženy ve vyšším věku s ustálenými postupy práce. Ochota se učit a přistoupit na nové pracovní metody zvyšuje konkurenci schopnost starších žen.

ZÁVĚR

V pracovním procesu měly ženy vždy své postavení. V dějinách na ně bylo pohlíženo různě, byly jim určité vlastnosti přisuzovány nebo naopak upírány. Důvodem je řada stereotypů a předsudků. V období válek byly ženy schopny zastávat povinnosti mužů, zůstaly přitom matkami a staraly se o rodinu. Byla to jediná možnost, jak přežít těžkou dobu a nevnímat svět, který jim nebyl příliš nakloněn.

V dobách politicky, sociálně a ekonomicky těžkých se ženy vždy ochotně zapojily do různých odvětví pracovního trhu, ale jejich snaha pomoci byla často zmařena omezenými možnostmi v politickém nebo vzdělávacím systému. Příhodnější podmínky přinesla ženám až průmyslová revoluce v 18. století a umožnila tak jejich větší realizaci. V pracovních podmínkách mužů a žen nadále přetrvávají nerovnosti, projevující se v otázkách odměňování a uznání.

Přestože se ženy v průběhu let dokázaly prosadit a vytvořit si lepší pozici na trhu práce, jejich kariéra byla vždy ovlivněna péčí o rodinu. I v současné české společnosti je žena spojována s výkonem domácí práce a se starostmi o děti. Z toho vyplývá, že i když vykonávají zaměstnání na plný úvazek, musí zvládnout práci v domácnosti a nadále se starat o rodinu. Zodpovědnost za rodinný krb je v ženách hluboce zakořeněná a žena se snaží zvládnout jak povinnosti pracovní v zaměstnání, tak v rodině. A ani v jedné sféře si nemožou dovolit polevit. Pokud si chtějí udržet práci na současném trhu práce, musí pracovat dobře a spolehlivě a pokud chtějí fungující rodinu, nekončí jejich pracovní nasazení ani po příchodu domů. Ženy se tak stávají nejen dobrými hospodyněmi, ale také výkonnými pracovníci.

V průběhu století se životní styl změnil a to je spojeno se změnou výchovy mužů a žen. Pokud chceme, aby rodinný život byl harmonický s pracovním životem, je nutná participace mužů v péči o domácnost. Zde ale stále narážíme na předsudky a zavedené stereotypy, které muže předurčují k roli živitele a ženu k roli hospodyně. Obecně však můžeme říci, že ženy tráví daleko více času péčí o domácnost a děti než muži.

Z postavení mužů a žen na trhu práce je vidět odlišnost. Přes proklamované rovné příležitosti a rovné zacházení ženy pociťují že jsou na mnoha postech podhodnocovány. Mužská pracovní síla bývá ve srovnání s ženskou pracovní silou často považována za stabilnější, perspektivnější a výkonnější a to bez ohledu na individuální schopnosti jedince.

Ženy zastávají hůře placené profese s nižší sociální prestiží. Současný trh práce preferuje spíše model mužské pracovní kariéry, nepřerušovaný rodinnými událostmi. I proto jsou zaměstnavatelé ochotnější investovat do mužů. A ačkoli je zvýšení porodnosti jednou z priorit státu, pro ženu znamená nejen stagnaci v kariéře, ale i dlouhodobé znevýhodnění na trhu práce.

I když si nechceme připustit, gender je mocnější než pohlaví. Je sociálním výtvozem, není biologickou daností. Organizuje náš běžný život, vyvíjí na nás tlak a zajišťuje prostor pro změnu. Současná česká žena podává vysoké pracovní výkony, zajímá se o politiku, ekonomiku, vzdělává se, sportuje, řídí auto a učí se cizím jazykům. Přílišné lpění na tradičních hodnotách by bylo cestou zpět.

Můžeme zodpovědně říci, že podíl žen na trhu práce je vysoký, pro ženy znamená jednu z nejvýznamnějších životních hodnot. Žena nechce být vnímána pouze jako hospodyně, která udržuje teplo domova, ale chce se přiblížit světu mužské populace. Považuje práci za zajímavou a důležitou. Práce spojená se mzdou se pro ženy stává zdrojem finančního zabezpečení nejen jich samotných, ale také často jejich rodiny; díky ní se cítí samostatnější a svobodnější. Zaměstnání představuje pro ženu cenné osobní a profesní kontakty a také možnost navazovat přátelství a společenské vztahy. Dnes už ženy ví, že bez práce být nechtějí. Současné ženy si neumějí představit, že by se nezapojovaly do veřejného a společenského života.

Mnozí z nás v sobě nosí celou řadu předsudků a stereotypů. Snaha o sladění práce a rodiny není totiž primárně problémem pouze žen ale také mužů. Přestože je v České republice zaměstnanost žen vysoká, je zřejmé, jaké těžké postavení žena na trhu práce má, jak je její práce vnímána a hodnocena. Žena sice překonala obtíže a zapojila se do pracovní sféry, ale stále musí volit mezi kariérou a rodinou.

Muž zůstane mužem a žena ženou. Je na nás lidech, abychom jsme si své postoje, přesvědčení uvědomovali, abychom nezůstávali neteční a bránili se předsudkům. Otevře se nám cesta k harmonickému rodinnému i pracovnímu životu. Ženy chtějí být především matky, ale také se chtějí podílet na pracovním procesu. Využijme tohoto potenciálu a snažme se dosáhnout harmonie mezi ženou a mužem. Je potřeba velké snahy se vzájemně respektovat. Proč oddělovat cit, něhu, sílu, schopnost empatie a dravou soutěživost? Mohou přece být spolu v jedné osobě a to bez ohledu na pohlaví.

Motto, které je uvedeno v závěru bakalářské práce, se doufejme v následujícím průběhu let vytratí a zůstane jen vzpomínkou na dobu, kdy žena nebyla muži na trhu práce rovnocenným partnerem.

Motto:

„Žena musí vždy pracovat důkladněji, než muž, aby byli muži vůbec ochotni uznat, že něco dělá“.

(Indíra Gándhí)

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

- [1] ABRAMS, L. *Zrození moderní ženy: Evropa 1789- 1918*. 1. vyd. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2005. 367 s. ISBN 80-7325-060-8.
- [2] BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KUHN, Z. eds. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- [3] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, Slon, 2003. 140 s. ISBN 8086429-16-4.
- [5] ČERMÁKOVÁ, M. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.
- [6] GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 207 s. ISBN -80-85931-79-6.
- [7] GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4.
- [8] HENDL, J. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2008. 407 s. ISBN-978-80-7367-485-4.
- [9] LINKOVÁ, M.; ŠALDOVÁ, K.; ČERVINKOVÁ, A. *Skleněný strop: pozice žen ve vědě*. Praha: Národní kontaktní centrum – Ženy a věda, 2002, 63 s. ISBN 80-7330-025-7.
- [10] LENDEROVÁ, M. a kolektiv. *Eva nejen v ráji. Žena v Čechách od středověku do 19. století*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002. 198 s. ISBN 80-246-0375-6.
- [11] NEUMAN, S. K. *Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. 1. vyd. Praha: Otakar II., 1999. 1075 s. ISBN 80-86355-03-9.
- [12] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, Slon 1998, 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [13] MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. 124 s. ISBN 80-04-25236-2.

- [14] MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999, 2002, 250 s. ISBN 80-86429-05-9.
- [15] NOVÁKOVÁ, J. *Postup vlády České republiky a nejdůležitější právní změny v oblasti rovného zacházení s muži a ženami*. In: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce. 1. vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-x.
- [16] RENZETTI, C. M.; CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.
- [17] SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006, 279 s. ISBN 80-7326-104-9.
- [18] SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, 163 s. ISBN 80-7178-559-8.
- [19] ULTRIO, K. *Dcery Eviny*. Translation, Markéta Hejkalová, 1994, 210 s. ISBN 80-901646-0-9.
- [20] MAŘÍKOVÁ, H.; ČERMÁKOVÁ, M.; ŠANDEROVÁ, J.; TUČEK, M. *Proměny současné české rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2000, 157 s. ISBN 80-85850-93-1.
- [21] MAYEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, J. *Řízení profesní kariéry*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2001, 118 s. ISBN 80-7082-835-8.
- [22] VALOUCHOVÁ, E. *Nezaměstnaná žena – programy na zvýšení sebevědomí a změnu kvalifikace*. In: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce. 1. vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-x.
- [23] VODÁKOVÁ, A.; VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON 2003, 356 s. ISBN 80-86429-18-0.
- [24] Gender, rovné příležitosti, výzkum. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISSN 1213-0028.
- [25] Diskriminace pro právníky a studenty [on-line] dostupné na: <http://prace.diskriminace.cz/dt-pravnici/#odkaz6> [2008-11-19].

- [26] Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu pro EQUAL (doc. Ing. Štěpán Jurajda, Akademie věd ČR) [on-line] dostupné na: http://www.cerge-ei.cz/news/in_the_media/data/Jurajda%20HR%20Forum%208-11-2006.pdf [2008-11-19].
- [27] Postavení žen na trhu práce v ČR a EU [on-line] dostupné na: <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=115116> [2008-12-01].
- [28] Srovnání postavení mužů a žen na trhu práce [on-line] dostupné na: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100219s_eu30514a.pdf [2008-12-01].
- [29] Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce [on-line] dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf> [2008-12-01].
- [30] Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce [on-line] dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/955> [2009-03-16].
- [31] Postavení žen na trhu práce [on-line] dostupné na: http://www.transgender.cz/cs-zurnal-press-postaveni_zen_na_trhu_prace-1185 [2009-04-28].
- [32] Bariéry uplatnění žen na trhu práce [on-line] dostupné na: <http://archiv.noviny.mpsv.cz/clanek.php?id=290> [2009-04-28].
- [33] Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání [on-line] dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/955> [2009-03-16].
- [34] <http://www.czso.cz>
- [35] <http://www.socioweb.cz>
- [36] <http://www.rovneprilezitosti.cz>
- [37] Listina základních práv a svobod.
- [38] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- [39] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- [40] ČT 1, publicistický pořad RETRO, 8. 3. 2009

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

č.	číslo
ČT	Česká televize
MD	mateřská dovolená
PC	Personal Computer/ osobní počítač
PVO	primární výzkumná otázka
Sb.	Sbírky
ÚP	Úřad práce

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka č. 1 Zaměstnání s nejvyšším podílem žen

Tabulka č. 2 Deset zaměstnání s nejvíce vyrovnaným podílem mužů a žen

Tabulka č. 3 Deset zaměstnání s nejvyšším podílem mužů

Tabulka č. 4 Pracovní segregace podle pohlaví ve světě.

Tabulka č. 5 Podíl žen s terciárním vzděláním podle studijního oboru, ČR v r. 2004

Graf č. 1: Skupiny považované za nejvíce znevýhodněné na trhu práce

Graf č. 2: Pracovní segregace podle pohlaví ve světě

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Dotazník
- P II Seznam pomocných otázek
- P III Záznamové archy rozhovorů

PŘÍLOHA P I: Dotazník

Tento dotazník je doplněním k následně prováděnému rozhovoru. Je zcela anonymní.

Vyznačte prosím křížkem jednu možnost nebo vypište odpověď.

Datum rozhovoru:

Čas rozhovoru:

1. Pohlaví:

Žena Muž

2. Místo trvalého bydliště:

Zlín mimo Zlín

3. Věk: ____ (vypište)

4. Počet dětí:

1 dítě 2 děti 3 děti více dětí

5. Stav:

svobodná vdaná rozvedená/vdova družka

6. Vzdělání:

základní středoškolské vysokoškolské vyučena

7. Zaměstnání:

zaměstnaná nezaměstná žena na MD jiné povolání
(svobodné, podnikání)

PŘÍLOHA P II: Seznam pomocných otázek

č. 1	Byla jste nucena z důvodu, že jste žena snížit své nároky?
č. 2	Myslíte si, že starší žena má více možností?
č. 3	Proč tomu tak je/není?
č. 4	Podle jakých kritérií si vybíráte zaměstnání?
č. 5	Jaké máte zkušenosti s Úřadem práce?
č. 6	Je výše věku u ženy výhoda či nevýhoda, je rozhodující?
č. 7	Má žena méně příležitostí jako muž?
č. 8	Myslíte si, že je dávana přednost mužům?
č. 9	Proč myslíte, že tomu tak je (spolehlivost, flexibilita)?
č. 10	Myslíte si, že existují typicky ženská a mužská zaměstnání?
č. 11	Proč si myslíte, že tomu tak je/není?
č. 12	Setkala jste se s diskriminací na pracovišti nebo při hledání práce?
č. 13	Jsou podle Vašeho názoru ženy diskriminovány na trhu práce?
č. 14	Byla jste dotazována na pracovišti nebo při výběrovém řízení dotazována na věk, případně děti?
č. 15	Myslíte si, že máte dostatek času na rodinu?
č. 16	Máte dostatek času pro sebe nebo přátele?
č. 17	Myslíte si, že situaci na trhu práce ovlivnil Váš věk?
č. 18	Pokud jste nezaměstnaná, jak dlouho práci hledáte?
č. 19	Podle jakých kritérií si práci vybíráte a využíváte při hledání zaměstnání internet, ÚP, vlastní zkušenosti?

PŘÍLOHA P III: Záznamové archy rozhovorů

- **Záznamový arch: žena č. 1, 51 let**

Primární otázka: Má pohlaví vliv na získání zaměstnání na trhu práce?

Otázka č. 1: Byla jste nucena z důvodu, že jste žena snížit své nároky?

„Tuto zkušenost nemám. Mám zaměstnání, kde se preferuje žena. Ale pravdou je, že například při řízení služebního auta je dávana přednost muži.“

Otázka č. 2: Myslíte si, že starší žena má více možností?

„Ne, ne, v dnešní špatné situaci, kdy je více nezaměstnaných, je problém získání zaměstnání všeobecný. Starší ženy jsou pro zaměstnavatele neatraktivní a mají vždy problém s hledáním zaměstnání. Je dobré, že je zákonem stanovena povinnost, neuvádět věk při výběrových řízeních.“

Otázka č. 3: Myslíte si, že je to na stejné úrovni, jako když je žena po MD?

„Zde by se mohlo klidně dát rovnítko. Je krize a současná situace je velmi těžká. Pokud je žena po MD, má punc toho, že bude pro zaměstnavatele problémová. Předpokládá se, že bude více spěchat domů, bude muset zůstat doma, když budou děti nemocné atd. Ale na druhé straně žena po čtyřicátém roce zase není atraktivní z toho důvodu, že si zaměstnavatel myslí, že bývá často nemocná, že se neshodí na novým věcem a že není ochotná se učit novým věcem. Ale určitě to tak není, každý se chce sebevzdělávat.“

Primární otázka: Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?

Otázka č. 4: Podle jakých kritérií si vybíráte zaměstnání?

„Hledala jsem zaměstnání, které by odpovídalo mému vzdělání. Pak rozhodovala vzdálenost a výše platu na druhém a třetím místě. Ale prvořadá je, aby odpovídalo mému vzdělání a abych se mohla realizovala. Pokud by pracovní místo tomuto nedopovídalo, tak bych ho brala jen jako zaměstnání na přechodnou dobu a hledala bych dál.“

Otázka č. 5: Jaké máte zkušenosti s Úřadem práce?

„Ne, přímou zkušenost s úřadem práce nemám. Vždy jsem se snažila najít si práci sama. A myslím si, že se na trhu práce dovedu orientovat.“

Otázka č. 6: Je výše věku u ženy výhoda či nevýhoda, je rozhodující?

„Ženy ve vyšším věku jsou spíše výhoda, protože mají větší zkušenosti. Umějí jednat s lidmi, mají zkušenosti, znají spoustu věcí ze svého oboru.“

Primární otázka: Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?**Otázka č. 7: Má žena méně příležitostí jako muž?**

„Nemyslím si, že by primárně měly ženy méně možností. Spíše se zde projeví to, že pokud si může zaměstnavatel vybírat, tak dá přednost muži. Muž si najde zaměstnání snadněji než žena.“

Otázka č. 8: Myslíte si, že je dáována přednost mužům?

„Ano, mužům je dáována přednost.“

Otázka č. 9: Proč myslíte, že tomu tak je (spolehlivost, flexibilita)?

„Vyplývá to ze starších názorů, že muž je živitel. A protože „musí“ živit rodinu, je mu ulehčováno tím, že starost o domácnost je ponechána na ženě. Z tohoto pohledu pak může zaměstnavatel mít pocit, že zatímco muž přijde do práce odpočínutý a s čistou hlavou, tak žena si svými starostmi o chod domácnosti ukrajuje z pracovního nasazení.“

Primární otázka: Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?**Otázka č. 10: Myslíte si, že existují typicky ženská a mužská zaměstnání?**

„Určitě, jinak by to nebylo tak diskutované téma. Vyplývá to z podmínek a fyzických předpokladů, které má žena a které má muž. Žena nemůže dělat např. těžké práce a naopak muž, by se asi nelíbilo dělat třeba zdravotní sestru.“

Otázka č. 11: Proč si myslíte, že tomu tak je/není?

„Jak jsem řekla, je to dáno především fyzickými předpoklady. Myslím, že by se obě pohlaví s tím měla smířit a nehrát si na emancipaci za každou cenu.“

Primární otázka: Setkávají se ženy s diskriminací pracovním trhu?**Otázka č. 12: Setkala jste se s diskriminací na pracovišti nebo při ucházení se o práci?**

„Na mém pracovišti jsem se s diskriminací nesečkala. Možná ale občas zažívám tzv. skrytou diskriminaci, když jde půjčení služebního vozidla.“

Otázka č. 13: Jsou podle Vašeho názoru ženy diskriminovány na trhu práce?

„Ano, jsou.“

Otázka č. 14: Byla jste dotazována na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

„Ne, nebyla. Dnes už takové dotazy neumožňuje zákon.“

Primární otázka: Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?

Otázka č. 15: Myslíte si, že máte dostatek času na rodinu?

„Ano, mě se to už dnes daří sladit dobře. Když si člověk dobře zorganizuje čas, tak se to dá zvládnout. Když byly děti malé, tak jsem využívala pomoci babičky. Zvláště, když jsem musela do zaměstnání dojíždět.“

Otázka č. 16: Máte dostatek času pro sebe nebo přátele?

„Ano, nyní mám dostatek času. Zvládám sportovat i se setkávat s přáteli.“

Primární otázka: Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?

Otázka č. 17: Myslíte si, že Vaši situaci na trhu práce ovlivnil Váš věk?

„Ano, určitě ano.“

Otázka č. 18: Pokud jste nezaměstnaná, jak dlouho práci hledáte?

„V minulosti jsem byla nezaměstnaná, práci jsem hledala asi půl roku.“

Otázka č. 19: Využíváte při hledání zaměstnání internet, ÚP, vlastní znalosti trhu práce?

„ÚP byla jedna z možností, ale nenechávala jsem to jen na něm. Hledala jsem také sama, zapojila jsem rodinu, poprosila jsem o pomoc přátele a bývalé spolupracovníky.“

- **Záznamový arch: žena č. 2, 54 let**

Primární otázka: Má pohlaví vliv na získání zaměstnání na trhu práce?

Otázka č. 1: Byla jste nucena z důvodu, že jste žena snížit své nároky?

„Ano, myslím si, že ano. Bohužel byla a bylo to velmi nepříjemné. Bylo mi dáno najevo, že jsem jenom žena.“

Otázka č. 2: Myslíte si, že starší žena má více možností?

„Pokud hledá v tomto věku práci, je situace obtížná. Po změně režimu u nás vznikl „boom“, který dával přednost mladším ženám. Byly mladé, atraktivní a nemyslelo se na to, že budou odcházet na MD. Tato éra je dnes už za námi. Žena po čtyřicátém roce má zkušenosti, takže věk nesehrává tak velkou roli, je to spíše o schopnostech.“

Otázka č. 3: Myslíte si, že je to na stejné úrovni, jako když je žena po MD?

„Je to půl na půl. Myslím, že ani jedna to nemá jednoduché.“

Primární otázka: Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?**Otázka č. 4: Podle jakých kritérií si vybíráte zaměstnání?**

„Jedinými kritérii jsou mzda a zda jsem schopná práci zvládnout.“

Otázka č. 5: Jaké máte zkušenosti s Úřadem práce?

„Velmi špatné. Myslím si, že pokud bych se spoléhala pouze na něj, práci bych neměla. Zaměstnání jsem hledala velmi dlouho. Moje situace byla o to horší, že jsem ocitla bez práce a v cizím městě. Prošla jsem rekvalifikací, která mi umožnila kontakt s lidmi a pomocí inzerátu jsem si našla práci.“

Otázka č. 6: Je výše věku u ženy výhoda či nevýhoda, je rozhodující?

„K věku se určitě přihlíží, i když dnes už to není tak markantní. Teď je větším problémem, že jste žena.“

Primární otázka: Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?**Otázka č. 7: Má žena méně příležitostí jako muž?**

„Ano, řekla bych, že ano. Ten muž má stále větší možnost. Obecně bych řekla, že ženy jsou schopnější, přesto se dá přednost mužům.“

Otázka č. 8: Myslíte si, že je dáována přednost mužům?

„Ano.“

Otázka č. 9: Proč myslíte, že tomu tak je (spolehlivost, flexibilita)?

„Je to dáno historicky. Muž se může víc věnovat práci, dát do toho více. Ale to, že žena zvládne daleko více, to se nebere.“

Primární otázka: Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?**Otázka č. 10: Myslíte si, že existují typicky ženská a mužská zaměstnání?**

„Hodně se to vyrovnává. Ale pořád jsou zaměstnání, která jsou typicky mužská nebo ženská.“

Otázka č. 11: Proč si myslíte, že tomu tak je/není?

„Je to dáno schopnostmi a fyzickými předpoklady. V některých případech hraje roli i šikovnost.“

Primární otázka: Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhu?**Otázka č. 12: Setkala jste se s diskriminací na pracovišti nebo při ucházení se o práci?**

„Ano, setkala jsem se s ní na pracovišti. U pohovorů jsem byla dotazována na věk, na počet dětí i na jejich věk.“

Otázka č. 13: Jsou podle Vašeho názoru ženy diskriminovány na trhu práce?

„Ano, ženy jsou na trhu práce jednoznačně diskriminovány.“

Otázka č. 14: Byla jste dotazována na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

„Ano byla, a myslím si, že kdybych řekla, že syn je malý, že by to mělo vliv na rozhodnutí o přijetí.“

Primární otázka: Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?**Otázka č. 15: Myslíte si, že máte dostatek času na rodinu?**

„Rodinu jsem vždycky upřednostňovala, takže jsem nedělala kariéru. Viděla jsem, že mě rodina potřebuje více.“

Otázka č. 16: Máte dostatek času pro sebe nebo přátele?

„Ano, mám, jednoznačně.“

Primární otázka: Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?**Otázka č. 17: Myslíte si, že situaci na trhu práce ovlivnil Váš věk?**

„Ano, v mém případě mi byl dán věk k dobru.“

Otázka č. 18 Pokud jste nezaměstnaná, jak dlouho práci hledáte?

„Jsem zaměstnaná.“

Otázka č. 19: Využíváte při hledání zaměstnání internet, ÚP, vlastní znalosti trhu práce?

„Práci jsem si našla na internetu. Na úřadu práce jsem prošla rekvalifikací. Ale docházení na ÚP byl pro mě ponižující, cítila jsem se tam velmi špatně.“

• **Záznamový arch: žena č. 3, 49 let**

Primární otázka: Má pohlaví vliv na získání zaměstnání na trhu práce?

Otázka č. 1: Byla jste nucena z důvodu, že jste žena snížit své nároky?

„Ne, zatím jsem nikdy ze svých požadavků slevovat nemusela. Bylo to dáno tím, že jsem měla stálé místo. Teprve nyní jsem v pozici hledání zaměstnání.“

Otázka č. 2: Myslíte si, že starší žena má více možností?

„Řekla bych, že starší žena má více možností v porovnání s mladou maminkou. Ovšem v porovnání s mužem je nejen věk handicapem“.

Otázka č. 3: Myslíte si, že je to na stejné úrovni, jako když je žena po MD?

„Myslím, že mladé ženy s dětmi to mají přece jen horší. U nás odpadá starost o nemocné děti a taky nejsme vázány například otevírací dobou školky.“

Primární otázka: Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?

Otázka č. 4: Podle jakých kritérií si vybíráte zaměstnání?

„Podle kritérií příbuzných mému oboru, tzn. bankovníctví, finančnictví, administrativa. Nehledám zaměstnání, kde bych mohla budovat kariéru, ale spíše dožít do důchodu.“

Otázka č. 5: Jaké máte zkušenosti s Úřadem práce?

„Spíše dobré. Služeb ÚP využívám, účastním se rekvalifikačního kurzu.“

Otázka č. 6: Je výše věku u ženy výhoda či nevýhoda, je rozhodující ?

„Z mého pohledu, když vezmu moji situaci, je nevýhoda. Rozesílala jsem životopisy a většinou neodpověděli, tak si myslím, že problémem je věk. Na druhé straně ale zase mohu nabídnout zkušenosti.“

Primární otázka: Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?**Otázka č. 7: Má žena méně příležitostí jako muž?**

„Příležitosti mají stejné, jen jsou jinak ohodnocené.“

Otázka č. 8: Myslíte si, že je dáována přednost mužům?

„Ano, myslím si, že ano.“

Otázka č. 9: Proč myslíte, že tomu tak je (spolehlivost, flexibilita)?

„Asi je muž chápán jako větší autorita.“

Primární otázka: Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?**Otázka č. 10: Myslíte si, že existují typicky ženská a mužská zaměstnání?**

„Určitě taková zaměstnání existují, ale já to osobně nevnímám.“

Otázka č. 11: Proč si myslíte, že tomu tak je/není?

„Myslím si, že muž i žena mohou zastávat jakoukoli práci. Otázkou je zda na ni mají fyzický a psychický fond.“

Primární otázka: Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhu?**Otázka č. 12: Setkala jste se s diskriminací na pracovišti nebo při ucházení se o práci?**

„Za dobu 35 let jsem se s diskriminací nesečkala.“

Otázka č. 13: Jsou podle Vašeho názoru ženy diskriminovány na trhu práce?

„V mém případě jsem se s tím v mé pracovní kariéře nesečkala. Neřekla bych, že jsou přímo diskriminovány, jsou spíše limitovány.“

Otázka č. 14: Byla jste dotazována na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

„Nebyla jsem nikdy v pozici, že by se mě dotazovali na děti.“

Primární otázka: Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?**Otázka č. 15: Myslíte si, že máte dostatek času na rodinu?**

„Momentálně, když jsem nezaměstnaná tak ano. Dokázala jsem ale vždycky skloubit práci s rodinou tak, aby ani jedno nebylo ošizeno.“

Otázka č. 16: Máte dostatek času pro sebe nebo přátele?

„Ano teď, když jsem starší, už mám dostatek času na koníčky a přátele.“

Primární otázka: Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?

Otázka č. 17: Myslíte si, že situaci na trhu práce ovlivnil Váš věk?

„Teď při hledání práce je spíše nevýhodou. Je to dáno i tím, že ÚP, nás ženy nad 50 let, řadí do kategorie těžce zaměstnatelných. Úřad práce dokonce dává zaměstnatelům příspěvky, aby nás zaměstnal.“

Otázka č. 18: Pokud jste nezaměstnaná, jak dlouho práci hledáte?

„Práci hledám jeden rok, kdy jsem evidována na ÚP.“

Otázka č. 19: Využíváte při hledání zaměstnání internet, ÚP, vlastní znalosti trhu práce?

„Práci hledám přes internet i přes úřad práce.“

- **Záznamový arch: žena č. 4, 46 let**

Primární otázka: Jaký vliv má pohlaví na získání zaměstnání na trhu práce?

Otázka č. 1: Byla jste nucena z důvodu, že jste žena snížit své nároky?

„Ano, jako žena jsem v nevýhodě. Musela jsem z důvodu, že jsem žena snížit své nároky, bylo to dáno také péčí o rodinu, protože jsem zůstala s dětmi sama. Jsem dlouho nezaměstnaná.“

Otázka č. 2: Myslíte si, že starší žena má více možností?

„Ne, nemá s přibývajícím věkem se problém prohlubuje. Žena nad 50 je ve velké nevýhodě.“

Otázka č. 3: Myslíte si, že je to na stejné úrovni, jako když je žena po MD?

„Obě situace jsou složité.“

Primární otázka: Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?

Otázka č. 4: Podle jakých kritérií si vybíráte zaměstnání?

„Vzhledem k tomu, že jsem s dětmi sama, je hlavním kritériem zkrácená pracovní doba a potom výše mzdy.“

Otázka č. 5: Jaké máte zkušenosti s Úřadem práce?

„Jsem evidována na ÚP, účastním se setkání v „Job klubu“. Na úřadu práce jsem vedená dva roky, zatím mi vhodnou práci nenašli.“

Otázka č. 6: Je věku u ženy výhoda či nevýhoda, je rozhodující?

„Ano, vyšší věk je nevýhodou, čím je žena starší, tím hůře shání zaměstnání.“

Primární otázka: Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?**Otázka č. 7: Má žena méně příležitostí jako muž?**

„Ano, má.“

Otázka č. 8: Myslíte si, že je dávána přednost mužům?

„Ano, Je dávána přednost mužům.“

Otázka č. 9: Proč myslíte, že tomu tak je (spolehlivost, flexibilita)?

„Je to tím, že je to muž“.

Primární otázka: Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?**Otázka č. 10: Myslíte si, že existují typicky ženská a mužská zaměstnání?**

„Asi ano.“

Otázka č. 11: Proč si myslíte, že tomu tak je/není?

„Je to tak už dané.“

Primární otázka: Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhu?**Otázka č. 12: Setkala jste se s diskriminací na pracovišti nebo při ucházení se o práci?**

„Ano, setkala jsem se s diskriminací, v mém případě šlo o to, že mám 3 děti.“

Otázka č. 13: Jsou podle Vašeho názoru ženy diskriminovány na trhu práce?

„Ano, samozřejmě. Jako samoživitelka to pociťuji velmi silně.“

Otázka č. 14: Byla jste dotazována na pracovišti nebo při výběrovém řízení dotazována na věk, případně děti?

„Byla jsem dotazována na věk dětí.“

Primární otázka: Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?**Otázka č. 15: Myslíte si, že máte dostatek času na rodinu?**

„Nyní jsem v situaci, kdy nemám žádnou kariéru. Ted' je rodina jediné, co mě drží nad vodou. Pokud práci do budoucna najdu, tak jediné zkrácený pracovní úvazek mi umožní, abych se mohla o rodinu postarat, zvláště dokud bude dcera malá.“

Otázka č. 16: Máte dostatek času pro sebe nebo přátele?

„V současné době ano.“

Primární otázka Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?**Otázka č. 17: Myslíte si, že situaci na trhu práce ovlivnil Váš věk?**

„Ano, je dávana přednost mladším ženám.“

Otázka č. 18: Pokud jste nezaměstnaná, jak dlouho práci hledáte?

„Práci hledám zhruba 2 roky.“

Otázka č. 20: Využíváte při hledání zaměstnání internetu, ÚP, podle vlastní znalosti trhu práce?

„Práci hledám nejen prostřednictvím ÚP, ale dívám se také na inzeráty, sleduji nabídky zaměstnavatelů.“

• Záznamový arch: žena č. 5, 48 let**Primární otázka: Jaký vliv má pohlaví na získání zaměstnání na trhu práce?****Otázka č. 1: Byla jste nucena z důvodu, že jste žena snížit své nároky?**

„Určitě, protože se velice často setkala, že na určité pozice jsou preferováni muži. Tam, kde je vyšší pracovní pozice, tak tam muži nemají o tyto profese zájem a to dostáváme šanci my ženy. Ano, byla jsem nucena snížit své nároky. Mám vysokoškolské vzdělání technického rázu, a to je typické spíše pro muže.“

Otázka č. 2: Myslíte si, že starší žena má více možností uplatnění?

„Když se dívám na inzeráty, tak žena má bohužel menší možnost. Je to i přes to, že žena ve vyšším věku má větší zkušenosti, může se více věnovat práci, být přesčas. Je to asi vliv zahraničí, kde jsou v popředí mladí.“

Otázka č. 3: Myslíte si, že je to na stejné úrovni, jako když je žena po MD?

„Obě pozice jsou v nevýhodě. Navíc žena s malými dětmi je na tom ještě hůře. Protože se žena musí věnovat výchově dětí a zůstává na parapetu v době nemoci dítěte.“

Primární otázka: Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?**Otázka č. 4: Podle jakých kritérií si vybíráte zaměstnání?**

„Je malou, ale přesto výhodou, že je žena mladá. Preferuji, aby mě práce naplňovala, výše platy je také rozhodující, také kolektiv a atmosféra na pracovišti je pro mě důležité. Vzdálenost práce by také hrála roli, hlavně je to pak atraktivita zaměstnání“

Otázka č. 5: Jaké máte zkušenosti s Úřadem práce?

„Asi bych se nespolehala, využila bych této možnosti, ale snažila bych se být sama aktivní.“

Otázka č. 6: Je výše věku u ženy výhoda či nevýhoda, je rozhodující?

„Z mého pohledu, je to nevýhoda.“

Primární otázka: Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?**Otázka č. 7: Má žena méně příležitostí jako muž?**

„Teoreticky možná ano, ale bohužel v praxi muži na vedoucí pozice jsou v jakémkoliv resortu upřednostňováni.“

Otázka č. 8: Myslíte si, že je dávana přednost mužům?

„Myslím si, že ano.“

Otázka č. 9: Proč myslíte, že tomu tak je (spolehlivost, flexibilita)?

„Tak, žena je vždy spojována s povinnostmi v domácnosti, s péčí o děti apod. .“

Primární otázka: Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?**Otázka č. 10: Myslíte si, že existují typicky ženská a mužská zaměstnání?**

„Určitě, i když nejsem zastáncem toho, že by musely ženy zastávat práci v dolech nebo třeba zdění. Ale tam, kde to není otázkou fyzického fondu, mají muži přednost, bez toho, že by museli ukázat jiné přednosti, než to, že jsou muži.“

Otázka č. 11: Proč si myslíte, že tomu tak je/není?

„Je to dáno už ze samé podstaty“.

Primární otázka: Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhu?

Otázka č. 12: Setkala jste se s diskriminací na pracovišti nebo při ucházení se o práci?

„Určitě se setkávají od začátku, kdy nastupují do zaměstnání, kdy mají děti, náhle se stnou rychle starými. Pokud má žena úspěch na trhu práce, musí vyvinout daleko větší úsilí jako muž.“

Otázka č. 13: Jsou podle Vašeho názoru ženy diskriminovány na trhu práce?

„Ano. Samotný fakt by mi nevadil, protože vím, že se musí zhodnotit všechny aspekty toho, že my jako ženy se staráme o děti, ale neměla by to být zase taková nevýhoda, jak ji mnohdy cítím.“

Otázka č. 14: Byla jste dotazována na pracovišti nebo při výběrovém řízení dotazována na věk, případně děti?

„Ano byla“.

Primární otázka: Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?

Otázka č. 15: Myslíte si, že máte dostatek času na rodinu?

„Ano mám, v současné době si dovedu vše dobře skloubit“.

Otázka č. 16: Máte dostatek času pro sebe nebo přátele?

„Ano mám, mám i čas se sebevzdělávat, navštěvuji kurz cizího jazyka, chodím si zacvičit.“

Primární otázka: Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?

Otázka č. 17: Myslíte si, že situaci na trhu práce ovlivnil Váš věk?

„V současné době je výše věku nevýhodou.“

Otázka č. 18: Pokud jste nezaměstnaná, jak dlouho práci hledáte?

„Zatím, když jsem měnila zaměstnání, vždy jsem se snažila využít svých vazeb.“

Otázka č. 19: Využíváte při hledání zaměstnání internet, ÚP, vlastní znalosti trhu práce?

„Nabídka práce na internetu, přes ÚP mě bylo umožněno se rekvalifikovat.“

- **Záznamový arch: žena č. 6, 43**

Primární otázka: Jaký vliv má pohlaví na získání zaměstnání na trhu práce?**Otázka č. 1: Byla jste nucena z důvodu, že jste žena snížit své nároky?**

„Určitě, žena je v nevýhodě, výhodu mají muži. Jsou tu i kulturní zvyklosti, žena na tom bude vždycky hůře. Žena má tu starost o děti. Chlap je brán jako chlap a my si to děláme samy. Ano, evidentně jsem byla nucena snížit nároky. A bere se to jako, přece si vdaná, tak jsem vdaná a chlap má vydělávat.“

Otázka č. 2: Myslíte si, že starší žena má více možností uplatnění?

„Já bych neřekla, že hlavní faktor je tady ta zralost, ale nejdůležitější moment je drzost. Taková ta drzá ženská, která si to prosadí a nehledí doprava, doleva. To je nezávisle na věku. To je osobnostní rys.“

Otázka č. 3: Myslíte si, že je to na stejné úrovni, jako když je žena po MD?

„Všechno má své pro i proti, jedna věc jsou zkušenosti a druhá zase znalosti mladších žen po škole. Být po materské je podle mě nevýhoda, je těžké se vrátit zpět. Myslím, že záleží na pozici, na kterou se žena hlásí, někde je vhodnější mladá žena, jinde starší.“

Primární otázka: Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?**Otázka č. 4: Podle jakých kritérií si vybíráte zaměstnání?**

„Já bych si zaměstnání vybírala podle finančního ohodnocení, podle pracovní doby, podle toho jestli na to stačím vzděláním, zdravotním stavem, jestli je to zajímavá práce a samozřejmě by mě upřímně potěšilo, kdyby něco bylo, že by mi někdo něco nabídl.“

Otázka č. 5: Jaké máte zkušenosti s Úřadem práce?

„Já se spoléhám sama na sebe. Vždycky jsem to tak dělala. Je to jistota.“

Otázka č. 6: Je výše věku u ženy výhoda či nevýhoda, je rozhodující?

„Z mého pohledu, je vyšší věk nevýhodou, v dnešní době je tu punc krásy a ten kdo je krásný a ten má vyšší kvalitu. Předsudky říkají, že kdo je mladý je krásný, a to jde ruku v ruce s úspěchem.“

Primární otázka: Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?**Otázka č. 7: Má žena méně příležitostí jako muž?**

„Máme mužská povolání a ženská povolání. Jak by muži nikdy nedělali ošetrovatelku, tak managerem je muž. Když žena přeruší práci těmi dětmi, těhotenstvím, tak zbrzdí svou kariéru a také to bereme. Je to přirozené.“

Otázka č. 8: Myslíte si, že je dávána přednost mužům?

„Ano, muži mají větší šanci.“

Otázka č. 9: Proč myslíte, že tomu tak je (spolehlivost, flexibilita)?

„Jsou to tradice, způsob života, táhne se to už z minulosti.“

Primární otázka: Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?**Otázka č. 10: Myslíte si, že existují typicky ženská a mužská zaměstnání?**

„Ženy z toho mohou být upřímně nešťastné, ale nic s tím nenadělají. Jo, existují typicky mužská a ženská zaměstnání, bagristek je málo a řidiček autobusů také, ta tradice tam je.“

Otázka č. 11: Proč si myslíte, že tomu tak je/není?

„Je to tradice, a to co jsme viděly doma“.

Primární otázka: Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhu?**Otázka č. 12: Setkala jste se s diskriminací na pracovišti nebo při ucházení se o práci?**

„Já osobně jsem se nesečkala.“

Otázka č. 13: Jsou podle Vašeho názoru ženy diskriminovány na trhu práce?

„Ano, setkávají se. Z médií vidíme, že docházelo k soudu a ženy to vyhrály. Podívejme se do politiky.“

Otázka č. 14: Byla jste dotazována na pracovišti nebo při výběrovém řízení dotazována na věk, případně děti?

„Ne, já nejsem vysloveně migrantem v pracovních místech, zatím nevím“.

Primární otázka: Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?

Otázka č. 15: Myslíte si, že máte dostatek času na rodinu?

„Dařilo se mi to proto, že jsme na tom byly všechny stejně. V době kdy jsem měla rodinu a musela jsem pečovat o děti, jsem byla v prostředí stejně „postižených“ žen se stejně starými dětmi a muž to tak bral a bral to tak, že měl manželku, která se starala o jeho děti.“

Otázka č. 16: Máte dostatek času pro sebe nebo přátele?

„Co je dostatek času? Asi bych si to představovala jinak.“

Primární otázka: Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?

Otázka č. 17: Myslíte si, že situaci na trhu práce ovlivnil Váš věk?

„V současné době je výše věku nevýhodou.“

Otázka č. 18: Pokud jste nezaměstnaná, jak dlouho práci hledáte?

„Pracuji ve třetím zaměstnání, musela jsem změnit, hledala jsem několik týdnů, už si nepamatuji.“

Otázka č. 19: Využíváte při hledání zaměstnání internet, ÚP, vlastní znalosti trhu práce?

„Zatím jsem to nemusela řešit osobně, ale z informací, které kolem mě proběhnou mám podezření, že se na ÚP raději nespolehat. Větší šance je přes nějakou agenturu, přes známé.“

- **Záznamový arch: žena č. 7, 44 let**

Primární otázka: Jaký vliv má pohlaví na získání zaměstnání na trhu práce?

Otázka č. 1: Byla jste nucena z důvodu, že jste žena snížit své nároky?

„Ne úplně. Nemůžu říci, že bych zcela snižovala své nároky, spíš naopak, mám pocit, že neustále musím dokazovat, že jsem schopna práci vykonávat, protože pracuji v kolektivu mužů.“

Otázka č. 2: Myslíte si, že starší žena má více možností uplatnění?

„Jak se to vezme. Jako starší žena mám výhodu, že nemám takovou starost o rodinu, na druhé straně, že mě kolegové berou po těch letech, že mám ustálené své zvyky, málo dostávám kreativní práci, dělám víc v kanceláři, než bych šla do terénu.“

Otázka č. 3: Myslíte si, že je to na stejné úrovni, jako když je žena po MD?

„Obě pozice jsou v nevýhodě. Žena s malými dětmi jsou na tom ještě hůře. Protože se žena musí věnovat výchově dětí a zůstává na paragrafu v době nemoci dítěte. Starší žena pak může být zaměstnavatelem považována za neperspektivní.“

Primární otázka: Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?**Otázka č. 4: Podle jakých kritérií si vybíráte zaměstnání?**

„Před 7 lety jsem zaměstnání potřebovala a chtěla jsem hlavně nezůstat doma, dnes bych více řešila perspektivu zaměstnání.“

Otázka č. 5: Jaké máte zkušenosti s Úřadem práce?

„Ne, zatím nemám.“

Otázka č. 6: Je výše věku u ženy výhoda či nevýhoda, je rozhodující?

„Vyšší věk je nevýhoda, myslím si, že je pro zaměstnavatele rozhodující.“

Primární otázka: Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?**Otázka č. 7: Má žena méně příležitostí jako muž?**

„Nemyslím si, že jsou stejné, v řadě oborů myslím muži mají výhodu. Muži dělají práci s větším nasazením, věnují jí více času“

Otázka č. 8: Myslíte si, že je dávána přednost mužům?

„Muži jsou razantnější. V některých odvětvích určitě“

Otázka č. 9: Proč myslíte, že tomu tak je (spolehlivost, flexibilita)?

„Tak, žena je vždy spojována s povinnostmi v domácnosti, s péčí o děti apod. Muž je považován za živitele a pracovat musí. Nehrozí u něj riziko, že zůstane tak často doma s dětmi.“

Primární otázka: Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?**Otázka č. 10: Myslíte si, že existují typicky ženská a mužská zaměstnání?**

„Já zastávám názor, že to není tolik jednoznačné, jak to bývalo, na druhé straně jsou zaměstnání ryze mužské a ryze ženská.“

Otázka č. 11: Proč si myslíte, že tomu tak je/není?

„Je to dáno už ze samé podstaty muže a ženy“.

Primární otázka: Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhem?**Otázka č. 12: Setkala jste se s diskriminací na pracovišti nebo při ucházení se o práci?**

„Osobně jsem se s diskriminací nesetkala, nebo jsem ji nevěnovala pozornost. Byla jsem zklamaná, že jsem nedostala místo, které jsem stála a měla na něj kvalifikaci. Akorát se mě při pohovoru ptali na děti, to asi diskriminační je.“

Otázka č. 13: Jsou podle Vašeho názoru ženy diskriminovány na trhu práce?

„Někdy asi ano“.

Otázka č. 14: Byla jste dotazována na pracovišti nebo při výběrovém řízení dotazována na věk, případně děti?

„Ano“.

Primární otázka: Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?**Otázka č. 15: Myslíte si, že máte dostatek času na rodinu?**

„Neměla jsem s tím problémy“.

Otázka č. 16: Máte dostatek času pro sebe nebo přátele?

„Ano mám, snažím se ho udělat.“

Primární otázka: Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?**Otázka č. 17: Myslíte si, že situaci na trhu práce ovlivnil Váš věk?**

„Nedovedu posoudit.“

Otázka č. 18: Pokud jste nezaměstnaná, jak dlouho práci hledáte?

„Jsem zaměstnaná, ale ráda bych v budoucnu ještě zaměstnání změnila. Zkousím hledat u známých, na ÚP jsem zatím nebyla, ale zvažuji to.“

- **Záznamový arch: žena č. 8, 49 let**

Primární otázka: Jaký vliv má pohlaví na získání zaměstnání na trhu práce?**Otázka č. 1: Byla jste nucena z důvodu, že jste žena snížit své nároky?**

„Ano, pohlaví má vliv na získání zaměstnání. Ženy to mají určitě složitější. Pokud budu chtít získat práci v dnešní době, musím se účastnit i konkurzů, kde snižuji své nároky, spokojila bych se i s horší prací, než na kterou mám kvalifikaci“.

Otázka č. 2: Myslíte si, že starší žena má více možností uplatnění?

„Myslím si, že v současné době je vyhledávanější žena s odrostlými dětmi.“

Otázka č. 3: Myslíte si, že je to na stejné úrovni, jako když je žena po MD?

„Starší žena je podle mě v současné době vyhledávanější, protože zaměstnavatelé přišli na to, že ženy jsou stabilní ve svém zaměstnání, nemění často zaměstnání, mají svoji představu o svém povolání a poslání, jsou zodpovědnější.“

Primární otázka: Myslíte si, že výše věku ovlivňuje získávání zaměstnání?

Otázka č. 4: Podle jakých kritérií si vybíráte zaměstnání?

„Podle náplně práce, podle ohodnocení, dostupnosti výkonu práce.“

Otázka č. 5: Jaké máte zkušenosti s Úřadem práce?

„Jsem evidována na ÚP.“

Otázka č. 6: Je výše věku u ženy výhoda či nevýhoda, je rozhodující?

„Záleží, na jakou pozici se hlásíte. Pokud je to pozice sekretářku, asistentky, je vyhledávanější žena mladší, na referentské místo, kde je úředničina, žena starší.“

Primární otázka: Mají ženy stejné možnosti na trhu práce jako muži?

Otázka č. 7: Má žena méně příležitostí jako muž?

„Jsou tu markantní rozdíly. Muž má větší možnosti, je jim dáována přednost, muži nejsou zatíženi rodinou a jsou víc ochotni věnovat čas práci.“

Otázka č. 8: Myslíte si, že je dáována přednost mužům?

„Myslím si, že ano.“

Otázka č. 9: Proč myslíte, že tomu tak je (spolehlivost, flexibilita)?

„Nejsou zatíženi rodinou.“

Primární otázka: Vnímají ženy segregaci trhu práce podle pohlaví?

Otázka č. 10: Myslíte si, že existují typicky ženská a mužská zaměstnání?

„Ano, ale myslím si, že mladší ženy a ženy absolventky jsou schopné dělat některé mužské práce, v oblasti managementu jsou ženy ochotné stát na vysokých o postech, je to dané ale věkem, myslím tím tedy mladší ženy.“

Otázka č. 11: Proč si myslíte, že tomu tak je/není?

„Je to dáno historicky“.

Primární otázka: Setkávají se ženy diskriminací pracovním trhu?

Otázka č. 12: Setkala jste se s diskriminací na pracovišti nebo při ucházení se o práci?

„Ano, setkala jsem se, dnes je to možná v menší míře. Ptali se mě na věk.“

Otázka č. 13: Jsou podle Vašeho názoru ženy diskriminovány na trhu práce?

„Ano. Samotný fakt by mi nevadil, protože vím, že se musí zhodnotit všechny aspekty toho, že my jako ženy se staráme o děti, ale neměly bychom být za to trestány.“

Otázka č. 14: Byla jste dotazována na pracovišti nebo při výběrovém řízení dotazována na věk, případně děti?

„Mě se vzhledem k věku už na děti neptají na věk ano“.

Primární otázka: Daří se ženám sladit péči o rodinu s pracovní kariérou?

Otázka č. 15: Myslíte si, že máte dostatek času na rodinu?

„Ano, je to ale těžké, pokud jsou dva, tak jeden rodič má kariéru a druhý se věnuje rodině. Dnes je to hodně, že muž je doma a žena má kariéru.“

Otázka č. 16: Máte dostatek času pro sebe nebo přátele?

„Ano, snažím se.“

Primární otázka: Je situace na trhu práce pro ženu obtížná?

Otázka č. 17: Myslíte si, že situaci na trhu práce ovlivnil Váš věk?

„Je nevýhodou.“

Otázka č. 18: Pokud jste nezaměstnaná, jak dlouho práci hledáte?

„Nyní hledám 5 měsíců, a to je dlouho.“

Otázka č. 19: Využíváte při hledání zaměstnání internet, ÚP, vlastní znalosti trhu práce?

„Ano využívám služeb ÚP, také formou Job Clubu.“