

SPOLEČENSKO-EKONOMICKÉ ZMĚNY V POSTAVENÍ ŽENY VE 20. STOLETÍ

ZUZANA HUBINKOVÁ

Postavení žen ve společnosti významně ovlivnila možnost zařadit se do vzdělávacího systému (19. století), do pracovního procesu a následně umožnění aktivního ovlivnění společenského dění díky reálné účasti ve volbách (20. století). V rámci širší společnosti významně ovlivňuje zaměstnanost žen a jejich zapojení do celospolečenských struktur nejen chod celé euro-atlantské společnosti, ale i dalšího světa. Zrovnoprávnění postavení žen se samozřejmě liší v měřítku mnoha kultur. Současná žena se může v pracovní kariéře velmi dobře vyrovnat muži a muž se naopak může vyrovnat ženě v péči o rodinu. Radikální změny tradičních rodinných vzorců neproběhly a neprobíhají všude stejně rychle a za stejných podmínek.

Klíčová slova: žena, společnost, vzdělání, trh práce, rodina, média

Úvod

Rozdíly mezi ženou a mužem jsou v současné době prezentovány především v genderových studiích, které si všímají jak pohlavních rozdílů, tak především kulturních a sociálních rozdílů mezi muži a ženami, které se vyvíjejí díky socializaci jedince, ale také v rámci širšího celospolečenského vývoje. Gender je častěji daleko silnější než biologicky dané pohlaví, neboť ovlivňuje hodnotové orientace, volbu životních strategií, výběr vzdělání, profese atd.

Postavení žen ve společnosti významně ovlivnila možnost zařadit se do vzdělávacího systému (19. století), do pracovního procesu a následně umožnění aktivního ovlivnění společenského dění díky reálné účasti ve volbách (20. století). V rámci širší společnosti významně ovlivňuje zaměstnanost žen a jejich zapojení do celospolečenských struktur nejen chod celé euro-atlantské společnosti, ale i dalšího světa. Zrovnoprávnění postavení žen se samozřejmě liší v měřítku mnoha kultur, ale zásady tradičního područí ženy muži již dávno ztratily své logické opodstatnění, neboť současná žena se v pracovní kariéře může velmi dobře vyrovnat muži a muž se naopak může vyrovnat ženě v péči o rodinu. Radikální změny tradičních rodinných vzorců neproběhly a neprobíhají všude stejně rychle a za stejných podmínek. Nutno také zdůraznit, že jsou kultury a společnosti, kde neproběhly vůbec či jejich nástup je jen velmi pozvolný. Nutným předpokladem a motivem pro zapojení ženy do společnosti byl často velmi zkráceně vysvětlovaný emancipační proces a feministické hnutí.

1. Počátky aktivního zapojení žen na trhu práce – emancipace a feministické hnutí

Změna společensko hospodářského systému v 19. století znamenala nástup nového ekonomického způsobu myšlení, kapitalismu, který potřeboval výkonného a spolehlivého pracovníka s dobrým rodinným zázemím, což zpětně poskytovalo záruku pro vysoké výkony v práci. Ženy stály stále ve stínu svých mužů, což jim po určité době začalo vadit, výrazněji až v 19. století, kdy se zrodilo feministické hnutí,¹ které bojovalo, za práva žen, tedy především za právo na vzdělání,² právo na majetek a právo volit (viz tabulka 1). V té době se zrodil i pojem emancipace, který byl spojený s vymaněním žen z mužské nadvlády. Od roku 1890 cca do roku 1979 dostávaly postupně volební právo ženy po celém světě: např. první ženy, které měly možnost přistoupit k volením urnám byly z Nového Zélandu, pak z Austrálie a Finska; ženy v Československu, v USA dostaly volební právo na začátku 20. let 20. století; ve 40. letech začaly volit ženy ve Francii, Itálii; v 70. letech ve Švýcarsku. V prosinci roku 1949 byla v Československu zrušeno zákonné ustanovení z roku 1811, které stanovilo muže jako hlavu rodiny. Ke dni 1. 1. 1950 vstoupil v platnost zákon, který určil, že muž i žena jsou si ve všem rovni a mají stejná práva a povinnosti.

Tab. 1 *Některá významná data ženského hnutí ve světě*

Rok	Země	Ženské hnutí
1776	USA (New Jersey)	volební právo pro ženy (zrušeno 1806)
1789	Francie	v době revoluce žádají ženy volební právo
1809	USA (Connecticut)	první vdaná žena má poprvé právo napsat závěť
1830	Švýcarsko	Univerzita v Curychu jako první v Evropě začala přijímat ženy ke studiu
1872	Švédsko	ženy starší 25 let mohou rozhodnout o svém sňatku bez svolení rodičů
1873	Anglie	ženy mají právo rozhodovat o svém jmění, které si přinesly do manželství
1880	Švýcarsko	Univerzita v Curychu – první Češka dostudovala medicínu
1889	Nový Zéland	první stálé volební právo pro ženy
1890	Čechy (Rakousko-Uhersko)	první dívčí střední škola v Rakousku-Uhersku
1897	Čechy (Rakousko-Uhersko)	Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze přijímá ženy jako řádné posluchačky
1918	Československo	ženy získaly volební právo
1918	Československo	§ 106 Ústavy Československé republiky zrušil výsady pohlaví

¹ Emancipace českých žen je spojena s národním uvědoměním, které šlo ruku v ruce s tímto procesem.

² Právo na vzdělání českých žen bylo postupně naplňováno od roku 1890, kdy vzniklo první dívčí gymnázium, v roce 1897 mohly ženy studovat na vysoké škole.

1945	Anglie	britská královna matka jako první žena přijala diplom na Univerzite Cambridge na slavnostní promoci spolu s muži
1945	Chorvatsko (součást bývalé Jugoslávie)	ženy získaly volební právo
1971	Švýcarsko	volební právo pro ženy
1977	Německo	zrušen předpis zaručující manželovi právo rozhodovat o zaměstnanosti své ženy

Zdroj: Lindsey, L.: *Gender roles, a sociological perspective*, Prentice Hall, 1997 a Bahenská, M.: *Počátky emancipace žen v Čechách*, Praha, Libri, 2005

Významné zvýšení **počtu zaměstnaných žen** (viz tabulka č. 2), vedle přílivu mladých lidí, nastalo po druhé světové válce, což mělo velký vliv na zvýšení počtu pracovních sil na trhu práce.³

Důvodů ke zvýšení ženské zaměstnanosti po druhé světové válce bylo několik:

- v době války byly zaměstnány ženy ve větší míře a po válce se v menší míře vracely do domácnosti,
- zjednodušila se v práci v domácnosti (tj. mechanizace přístrojů a prostředků v domácnosti, které uspořily čas, rozvoj služeb),
- nastaly změny ve výrobních procesech (tj. mechanizace a automatizace výroby, snížení těžké fyzické práce, kratší pracovní doba, rozvoj nevýrobních sfér),
- soustředování obyvatelstva do velkých měst,
- zlepšila se dostupnost vzdělání,
- společnost zahájila cestu kontrolované porodnosti (tj. menší počet dětí).

Tab. 2 Podíl ekonomicky aktivních žen na celkovém počtu žen (v %) v 50. až 70. letech 20. století

Země	Zač. 50. let	Zač. 60. let	Zač. 70. let	Změna za 20 let
Belgie	19,0	19,9	26,2	+ 7,2
Dánsko	32,2	27,9	38,1	+ 5,9
Finsko	38,4	34,8	37,5	- 0,9
Francie	29,9	27,6	30,1*	+ 0,2
Itálie	21,7	19,6	18,6	- 3,1
Lucembursko	25,6	22,0	20,9	- 5,6
Německo	31,4	33,2	30,2	- 1,2
Nizozemí	19,5	16,1	19,0*	- 0,5
Norsko	19,9	17,8	24,0	+ 4,1
Rakousko	35,0	36,0	29,9	- 5,1
Švédsko	23,2	25,7	29,9*	+ 6,7

³ Mnoho mužů bylo za druhé světové války zabito, či bylo těžce zdravotně poznamenáno válkou.

Země	Zač. 50. let	Zač. 60. let	Zač. 70. let	Změna za 20 let
Švýcarsko	26,2	27,4	32,4	+ 6,2
Velká Británie	27,4	29,3	32,0*	+ 4,6
MEDIÁN	22,5	25,1	29,9	

*Oficiální odhad

Zdroj: *Yearbook of Labour Statistics, ILO za léta 1957–1973, Geneva*

Větší zapojení žen do trhu práce v podstatě znamenalo změnu tradičního vzorce chování žen. Ženy byly a jsou především zaměstnávány ve sféře služeb, obchodu, zdravotnictví, humanitárních a sociálních služeb, v administrativě, ve školství, ve vědeckých institucích, ale i ve zpracovatelském průmyslu, zemědělství, stavebnictví. Volba oboru vzdělávání je závislá na vzdělanostní struktuře obyvatelstva. Všeobecně lze konstatovat, že ženy jsou více zaměstnány v oborech, kde není vyžadována tak velká fyzická síla, řemeslná dovednost s náradím a nástroji a technické znalosti. Výjimkou jsou ženy s nižší kvalifikací, které vykonávají výše zmiňovanou práci.

Problematiku emancipace žen a zapojení žen na trhu práce zneužila komunistická ideologie, která potlačila v ženách jejich přirozený rozdíl, hodnotu a originalitu, která je nespornou výhodou a devizou a začala z nich dělat horníky, traktoristy atd. Rovnost v tomto duchu byla nesmyslnou, politicky nasměrovanou a často zdraví škodící propagandou mezi dvěma ekonomickými a politickými tábory ve světě.

Zapojení ženy do pracovního procesu znamenalo pro samotnou ženu především překonání sociální kontroly ze strany svého okolí a získání vlastních finančních prostředků k seberealizaci.

V současné době (po roce 2005) se ženy v České republice aktivně podílejí na chodu ekonomiky z více jak 50 %, z čehož okolo 90 % žen pracuje na plný úvazek. Některé zvládají ještě jedno zaměstnání a pouze okolo 1 % žen v produktivním věku je v domácnosti. Prodloužil se také věk vzdělávání a budování kariéry a to nejen u mužů, ale také u žen, čímž se také prodlužuje odchod do důchodu a to nejen fakticky, ale také na základě zákonných úprav.

2. Ženy v pracovním procesu dnes

Celosvětově **ženská práce** nebývala a často i dnes **není zcela rovnoměrně doceňována** ve srovnání s prací mužskou. Tato diskriminace je potlačována zákony. Ženy, vzhledem ke své úloze matky, pracují často na zkrácený pracovní úvazek, či pouze v dočasném pracovním poměru. Tento fakt někdy vedl (i dnes vede) ke snížení odměn a neplacení zákonných pojištění zaměstnavatelem, což zpětně ovlivňuje volbu ženy mezi pracovní kariérou a mateřstvím. Platy ženy se pohybují mezi 70–80 % platů mužů, přičemž nejvíce je to patrné u žen s nižším vzděláním. I když české zákony, stejně jako zákony ve vyspělém světě, nedovolují platovou diskriminaci, přesto mají české ženy platy v průměru o čtyři až pět tisíc nižší než jejich mužští kolegové.

V žádném státě Evropské unie nemají ženy stejné platy jako muži. Mzdové rozdíly mezi muži a ženami v České republice patří mezi jedny z nejvyšších v Evropské

unii. Ženy vydělávají (za rok 2009) v průměru v Evropské unii **o 18 % méně než muži**. Největší mzdové rozdíly mezi muži a ženami jsou v České republice, Estonsku, Německu, Nizozemí a Rakousku, kde ženy vydělávají v průměru **o 23 % méně než muži**. V průměru vydělávají muži **více o 16 % až 23 % než ženy** v Dánsku, Finsku, Francii, Irsku, Kypru, Litvě, Maďarsku, Řecku, na Slovensku, ve Španělsku, Švédsku a ve Velké Británii. V průměru vydělávají muži **více o 9 % až 16 % než ženy** v Belgii, Bulharsku, Lotyšsku, Lucembursku, Maltě, Polsku, Portugalsku a Rumunsku. Pouze **o méně než 9 %** vydělávají více muži v Itálii a Slovinsku.⁴

Zaměstnavatelé si dokáží najít mnoho zcela legálních forem diskriminace, která „šetří“ jejich **mzdové prostředky**.

Patří mezi ně:

- malé zastoupení žen na manažerských pozicích;
- menší tlak ze strany ženy při vyjednávání o mzdě při nástupu do zaměstnání;
- zaměstnavatelé při hodnocení výkonnosti nastavují parametry na muže (např. ochota riskovat);
- zvýšení odměn mužům za řešení složitějších úkolů, které ženám nejsou ani nabídnuty atd.

Od roku 1981 existuje **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen OSN**.⁵ Česká republika stejně jako cca 75 % států světa ratifikovalo tuto mezinárodní smlouvu a má ji zakotvenou určitým způsobem v rámci svého právního řádu.

Na trhu práce se setkáváme se **segregací podle pohlaví**, což je v podstatě míra v jaké jsou muži a ženy koncentrováni v jednotlivých zaměstnáních. Segregaci dělíme na horizontální a vertikální. **Horizontální segregace podle pohlaví** ukazuje, že ženy převažují v některých odvětvích národního hospodářství a obvykle vykonávají jiná zaměstnání než muži. **Vertikální segregace podle pohlaví znamená**, že v rámci pracovního trhu zastoupení mužů stoupá s rostoucí úrovní řízení.

Stále je malý podíl žen na místech generálních **ředitelek firem**, obchodních ředitelek, technických ředitelek. Poměrně srovnatelné množství ředitelů a ředitelek je v personalistice a v odvětvích pro styk s veřejností. Ženám brání v zařazení na vyšší pracovní posty i nedůvěra společnosti v jejich opravdový zájem o práci, který je spojován s primárním biologickým úkolem ženy, s mateřstvím. Každá kvalifikovaná žena při vstupním rozhovoru může dostat otázku týkající se jejího mateřství a způsobu řešení této otázky v kombinaci s pracovními úkoly a s vypořádáním se s péčí o rodinu. Takové jednání je diskriminační a bývá častým důvodem k nepřijetí žen na střední a vyšší pracovní pozice. Tento typ diskriminace je ovšem jen velmi těžko právně prokazatelný, neboť zaměstnavatel si vždy dokáže najít jiný důvod. Na druhé straně samy ženy jsou často velmi bojácné k vlastní kariéře.

Na začátku třetího tisíciletí jsou ženy zastoupeny více než 30 % v zákonodárných sborech cca v deseti zemích světa. V několika desítkách zemí nepřekračuje počet žen v parlamentech či senátech 5 %.

Emancipací v české ekonomice se stal stále zvyšující se počet **žen podnikatelek**, které se aktivně zapojují do ekonomické činnosti, což jim zpětně dává velkou svobodu

⁴ Hans Boeckler Stiftung, Bockler Impuls Nr. 5/2010 a Eurostat 2010.

⁵ CEDAW – Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women.

v rozhodování sama o sobě. Pro řadu žen je nejtěžší udělat první a přitom rozhodující krok, rozhodnout se podnikat. Ochota riskovat je u žen daleko nižší než u mužů. Dobré podnikání vyžaduje velké úsilí, sebevzdělávání se, stálý zájem o trh a obor podnikání, umět se zamyslet nad potřebami budoucích perspektivních zákazníků a jejich poptávkou. V tomto by měla ženám pomoci jejich přirozená schopnost empatie. Dalším problémem, na který mnoho žen naráží, je nepochopení a výhrady k podnikání žen ze strany manželů, partnerů a také rodiny. Anonymita města bývá v tomto případě výhodou spíše než sociální kontrola menších obcí. Ženy podnikají v mnoha oborech, např. prodej zboží v malém, restaurační služby, účetnictví, hlídání dětí, turismus, výroba řemeslných výrobků, výroba potravin, úklidové služby atd.

Muži sice společnost stále vedou, ale ženy je silně dohánějí. Konfrontace mužské a ženské práce vede k ještě turbulentnějšímu **posunu hranice výkonnosti**. Nejde ovšem vyčerpávat své síly až na samé dno. Manažeři i manažerky často přeceňují své schopnosti, nestíhají věnovat svůj čas rodině, věnují jí alespoň peníze. Mají často mimomanželský vztah, kterým se snaží řešit své vlastní potřeby, které nenalézají ve své rodině, ve svém vztahu. Pro mnohé manželky podnikatelů (ale i manžely, partnery), které sice také mohou navazovat mimomanželské vztahy, je manželský svazek velmi důležitou prestižní záležitostí.

Řada renomovaných firem (např. IBM, MICROSOFT, Akademie věd ČR) zjistila, že se jim vyplatí podporovat rodiny a tak nepřímo pomoci zaměstnaným ženám. Přitom z hlediska kalkulace se nejedná o žádnou charitativní činnost ze strany firmy, ale o využití všech možností, jak zaměstnávat takové pracovníky, kteří budou výkonní a motivovaní, což je v podstatě strategická obchodní iniciativa vedoucí ke zvýšení produktivity firmy.⁶ Ženy, které jsou schopny díky podpoře zaměstnavatele skloubit práci s péčí o rodinu, jsou spokojenější, jejich práce je efektivnější a mají méně absencí. V českých firmách většinou neexistuje oficiální program pro zaměstnané matky. Vždy tedy zaleží na osobním přístupu a vstřícnosti zaměstnavatele k ženě a na vzájemné dohodě. Přitom je zcela jasné, že prorodinná opatření ze strany firem (podporovaná statní legislativou) by nevedla k ekonomické ztrátě, ale naopak, neboť by se snížila nejen fluktuace, ale i absence u zaměstnanců.⁷

Celková hospodářská situace je také důležitým ukazatelem ženské zaměstnanosti a nezaměstnanosti, což se projevuje jak v platovém ohodnocení, tak v zaměstnanosti žen. **Ženská nezaměstnanost⁸** je velmi často spojována s posláním ženy-matky s nutností péče o děti. Řešením se jeví vytvoření pracovních příležitostí na zkrácený pracovní úvazek, kde by ženy měly šanci uplatňovat svoje znalosti a dovednosti. Bohužel soudobá praxe v našich podmínkách ukazuje spíše na opačný trend, ženy jsou dlouhodobě odkázány pečovat o děti, neboť předškolní péče o děti není naším státem dostatečně podporována a ne každý má dostatek prostředků na soukromé hlídání dětí. Tento proces logicky vede k postupné ztrátě kvalifikace a k velmi obtížnému návratu na trh práce. Dalším důvodem, který v České republice nevede k masovému zavádění pracovních příležitostí s částečnou pracovní dobou pro ženy je také fakt, že **plat ženy je stále nezanedbatelnou částí celkového příjmu rodiny, což by v případě částečného pracovního úvazku znamenalo**

⁶ Možnosti strategie work-life-balance jsou velmi široké, např. flexibilní pracovní doba, prodloužená mateřská dovolená, rozšířené placení nemocenské dovolené, podpora při studiu atd.

⁷ Míra fluktuace zaměstnanců je v ČR 15,8 % a v EU 9,1 %. Míra absence je v ČR ročně 4,9 % a v EU 2,2 % (Price-waterhouseCoopers, 2006).

⁸ Z pravidelných šetření o stavu zaměstnanosti jasně vyplývá, že nezaměstnanosti jsou více postiženy ženy než muži, ač jejich kvalifikační úroveň je srovnatelná s muži a naopak platové ohodnocení je nižší.

snížení rodinného rozpočtu, tedy celkové životní úrovně rodiny. Z toho vyplývá, že nejen u mužů, ale i u žen zároveň zůstává také podvědomě zakódovaný zodpovědný přístup k zaopatření rodiny, na kterém se podílejí oba partneři.

Negativní prožívání ztráty práce v porovnání se ženami pociťují daleko více muži (a to bez rozdílu vzdělání). U žen je nezaměstnanost daleko citelněji prožívána se zvyšujícím se vzděláním.

3. Změny v rodinných vzorcích

Postavení ženy v rodině souvisí s jejím postavením ve společnosti. V moderní rodině, tedy i společnosti, by se měli oba rodiče dělit o výchovu dětí i o péči o domácnost. Takové rozdělení znamená pro oba logické omezení v osobní kariéře. Pak záleží jak na dané společnosti a jejím stupni vývoje, ale také na samotných jedincích v dané rodině, na ženě a muži do jaké míry jsou schopni určitá omezení přijmout, respektovat a tolerovat.

První impulsy **rozpadu tradičního patriarchálního vzorce chování** lze v našich podmínkách najít již v době industrializace. Pokud ale přejdeme k novodobým dějinám, tak jedním z velkých zlomových období byl začátek 70. let 20. století, kdy došlo k převýšení počtu středoškolaček nad středoškoláky. Postupně se zvyšuje i počet vysokoškolaček (viz tabulka č. 3). V současnosti přibývá rodin, kde má žena nejen vyšší vzdělání a prestižnější povolání, ale i srovnatelný či vyšší plat než partner. Pro muže vzhledem k **tradičnímu pojetí rodiny** pak nastává problémem číslo jedna – schopnost ženě imponovat a zachovat si tradiční patriarchální postavení v rodině dané určitým sebevědomím a zralým rozhodováním. Tyto dramatické změny jsou také dány **změnami na trhu práce a zvýšením sociální mobility**. Ztráta zaměstnání pro muže a naopak společenský a ekonomický vzestup partnerky (zaměstnané např. u prosperující zahraniční firmy) či rychlé zbohatnutí v podobě restitucí, podnikání či dědictví může znamenat vážný konflikt rolí v rodině a vznik nových vzorců chování. Na druhé straně se začíná posilovat účast mužů na běžném zabezpečení domácích prací a zvyšuje se mužský prvek v rodině, např. co se týče výchovy dětí.

Tab. 3 Podíl žen – posluchaček na českých vysokých školách

Rok	Ženy posluchačky na českých vysokých školách (%)
1948	19,8
1958	28,6
1968	36,0
1978	39,4
1988	43,9
1998	45,6
2000	47,1
2004	49,1
2009	57,0

Zdroj: Statistická ročenka České republiky, 2010

V devadesátých letech se začínáme setkávat s mnoha změnami v rodině, které u nás do té doby příliš nefungovaly nebo pokud existovaly, tak se o nich příliš nemluvilo.

Změnila se tvář rodiny, což je dáno na základě změny životního stylu, tím začíná docházet i ke změnám rolí v rodině, rodiny musí začít řešit zcela nové problematické situace, např. najít vhodné vzdělání svým dětem, mít relativně stabilní pracovní místo, řešit vhodné využití volného času členů rodiny, najít si čas na vzájemnou komunikaci atd.

V české společnosti stále převládají určité mýty o roli otců a matek, které mohou v řadě případů dosti ublížit ženám, které se např. po určité době chtějí vrátit do pracovního procesu a cítí naplnění v možnosti věnovat se své práci. Také se začíná zvyšovat počet mužů na mateřské dovolené a více se hovoří o otcovství jako o významné součásti mužské identity. Aktivní rodičovství v praxi znamená, že na výchově dítěte se podílejí oba rodiče. Ve Švédsku, Norsku, na Islandu se využívá tzv. otcovská kvóta, kdy část rodičovské dovolené je vyhrazena pouze otci.

Tradiční model ženy v rodině (žena zcela oddaná a poslušná manželovi, starající se o domácnost) je v České republice dnes už vzácností. České ženy se vdávají cca o 5–7 let později než v období socialismu (tj. okolo 20 let věku), kdy patřilo Československo k zemím s nejmladšími nevěstami. Tato společenská změna proběhla v tržně hospodářském světě za 20–30 let a v podmínkách České republiky na to „stačilo“ jedno desetiletí.

V současnosti se významně posunul věk **prvorodiček** (směrem k vyššímu fyzickému věku), z čehož by mělo vyplývat, že ženy mají za sebou již část své kariéry a také mají dosti jasná očekávání a představy spojené s příchodem potomka na svět, tedy snad vědí, proč chtěly mít dítě (otázky spojené s vlastním smysluplným světem, citovými vazbami, identitou, otevřenou budoucností atd.) a možná i tuší jaké důsledky bude mít zvětšení rodiny. Žena může díky vyspělé medicíně a otevřené osvětě rozhodovat zda a kdy se stane matkou. Je logické, že dochází k posunu hodnot a chápání ženské role. Život pouze s dítětem nemusí být pro mnohé ženy zcela naplňující – připadají si „jak ve skleníku“. V současné době zákony umožňují ženám na mateřské dovolené pracovat a přitom nebýt zcela vázány na pracovní místo, pro mnohé z nich je to vysloveně psychologickou pomocí. V podstatě se tím od roku 2004 začala spojovat mateřská výchova dětí s možností pracovní seberealizace žen.

Společnost se pod tlakem vědeckých a prakticky ověřených faktů poučila a postavila se kriticky k preferované kolektivní výchově dětí v padesátých až osmdesátých letech 20. století. Psychologové, pedagogové a další odborníci se opět připojili k názoru, že **rodina v působení na dítě nemá konkurenci**. Pro dítě jsou důležité všechny rodinné vazby, které dobře fungují. Rodiče by si měli umět najít čas na svoje děti a měli by umět být spolu, neboť je třeba si uvědomit výchovnou a sociální stránku společných činností, které jsou podstatným výchovným prostředkem. Je daleko účinnější a výchovnější věnovat se svým potomkům vlastní fyzickou přítomností, než jim dát finanční částku a nechat je svému osudu, jak s ní naloží a co si z nudy a pocitu osamělosti a nepotřebnosti vymyslí.

Současná **rodina je více ohrožena** vnějšími vlivy, které na ni dopadají a mají vliv na její fungování. Finanční situace ovlivňuje jak životní úroveň, tak i sociální postavení dětí ve skupině vrstevníků. V současné době se mnoho mladých rodin potýká s bytovou otázkou, která v našich podmínkách není stále dořešena. Mezi mladými lidmi je zřejmý nedostatek znalostí, sociálních, rodinných a rodičovských zkušeností, neboť informace o rodině jsou kusé, dílčí a roztříštěné. Tato situace je také způsobena chronickým

nedostatkem času. V současnosti by také bylo zapotřebí doladit zákon o sociální pomoci, jako záchytného bodu pro ohrožené rodiny.

Jestliže se někdo domníval, že po změně režimu v české společnosti významně klesne **rozvodovost**, tak se mýlil (v roce 2008 se rozvedlo 49,6 % všech manželství). Dnes rozvodovému řízení v případě dětí předchází **opatrovnický soud**, který zkoumá – výchovnou způsobilost rodičů, vzájemné vztahy rodičů a dětí (může to znít i takto „koho máš raději – tatínka nebo maminku?“).⁹

Za posledních více než dvacet let došlo v souvislosti s politicko ekonomicko sociálními změnami v českých poměrech i **ke změnám v životě a chování jednotlivých členů rodin**:

- rodiny se zmenšily;¹⁰
- došlo ke snížení porodnosti;¹¹
- zvýšil se průměrný věk sňatečnosti;
- vzrostl počet nesezdaných soužití;
- zvýšila se rozvodovost;
- zvýšil se počet znovuzaložených nových rodin;
- snížila se doba společně tráveného času v rodině (cca o více než 12 hodin týdně);
- citelně se prohloubily ekonomické rozdíly mezi rodinami, ale i v rámci jednotlivých rodin;
- změnily se role v rodině.

Za jednu z nejpodstatnějších změn lze považovat změnu rolí v rodině, tj. tradiční rozdělení role muže a ženy v rodině.

4. Žena jako komerční symbol krásy

Zapojení žen na trhu práce, změny v rodinných a společenských vzorcích ovlivňovaly a ovlivňují i pohled na ženu a to nejen v běžném životě, ale i z uměleckého hlediska a také z pohledu soudobé komerce.

Idoly **ženské krásy** se v průběhu staletí měnily a to již od pravěku. Ideál ženské krásy se formoval podle soudobých společenských pravidel a hodnot, tedy od Věstonické Venuše, přes křehké a hubené gotické madony, k renesančním, barokním a novověkým ženám typu „krev a mléko“, a naopak šlechtickými kruhy zdůrazňovanými štíhlými kráskami. Revoluční změna v pojetí ženy přichází ve 20. století, kdy se žena odhalila, mohla legálně ukazovat své nohy, být svá, líčit se, řídit auto. Ženskými vzory se stávají filmové herečky, političky, manekýnky, podnikatelky, spisovatelky, architektky, ženy které něco dokáží a nemusí to být jenom krása tělesná, ale i krása duševní.

⁹ Děti by neměly být vystavovány ani konfrontačním situacím u soudu. V současnosti už zcela neplatí, že dítě je svěčeno pouze do péče matky, bývá svěčeno i do péče otce, ale může se jednat i o tzv. střídavou výchovu, o jejichž kladech a záporech by se dalo dlouze diskutovat.

¹⁰ Čím vyspělejší země, a čím bohatší lidé, tak tím je menší porodnost. Nejedná se vždy o pouhý prostý egoismus bohatých, ale o touhu investovat do své vlastní osoby, mít volnost v rozhodování o sobě, o svém volném čase. V rozhodování hraje také roli úroveň zdravotnictví a systém důchodového pojištění, kdy zodpovědnost za staré lidi přebírá stát a nikoliv jejich potomci.

¹¹ V roce 1990 se v České republice narodilo více než 130 tisíc dětí. V roce 2000 se narodilo 90 tisíc dětí, což je skoro o jednu třetinu méně než v roce 1990. V porovnání s rokem 1975, kdy se v České republice narodilo cca 192 tisíc dětí, se v posledních letech rodí v České republice zhruba polovina dětí. (ČSÚ, 2001)

Na ženy se cíleně zaměřuje komerce ve všech směrech prožívání a uvědomění si ženskosti a ženské krásy. Ženy nezůstaly ušetřeny mnohým **reklamním trikům**, které jsou „chytře“ založeny na manipulaci s pojetím ženské krásy. V reklamách je totiž žena zobrazována přibližně ve dvou velmi výrazně odlišných rolích:

1. **jako domácí uklízečka**, kuchařka, starostlivá matka, pečovatelka o domácí zvířata a blaho celého domu,
2. **nebo naopak jako podnikavá kráska**, která má naprosto nefyziologické rozměry těla a díky perfektní kosmetice a výživě vypadá naprosto skvěle a všechny ostatní ženy mohou být jako ona, pokud splní „určité“ podmínky.

Být vynikající hospodyní a zároveň okouzlující manažerkou, svůdnou ženou a přitom skvěle pečující matkou, je poněkud náročnější úkol, který nelze jen tak jednoduše splnit. Ženské časopisy a mnohé reklamní kampaně, ale velmi přesvědčivě tvrdí, že žena dokáže být opravdu velmi všestranná a přizpůsobit se téměř všemu.

Mediální obraz lidského těla nabízí v podstatě určité unifikované představy jak vypadat, naproti stále zdůrazňovanému a oceňovanému individualismu a originalitě jednotlivce. Médii bývá také žena (často s neskutečnými ideálními tělesnými rozměry, oplývající krásou a zářící štěstím za všech okolností) prezentována **jako krásný předmět**, jehož hlavní činností a funkcí je sexualita a potěšení mužů.

Závěr

Klasický model a postavení ženy se stále mění a bude zajímavé sledovat, kam bude směřovat v budoucnosti. Na trhu práce ovšem dosud existuje diskriminace žen a fenomén skleněného stropu, ačkoliv ženy jsou schopny konkurovat mužům. Co však ženám asi nikdy nebude moci být upřeno, je přivést na svět děti¹². Tato jedinečnost, je ale z druhé strany právě zdrojem jejich diskriminace. Trh práce nedokáže pracovat s touto jedinečností a originalitou, bez které by ve své postatě nemohl existovat a fungovat.

Na závěr je třeba zdůraznit jeden důležitý fakt, že pokud chceme řešit ženskou otázku, musíme přesně vědět, jaké je historické i současné postavení celé společnosti, tedy nejen žen, ale i mužů, neboť spolupráce mezi oběma pohlavími je nevyhnutelná.

LITERATURA

- Aktualizace a doporučení celosvětové pekinské konference o ženách (Peking +5). Praha: MPSV, 2001.
- Bahenská, M. (2005). *Počátky emancipace žen v Čechách*. Praha: Libri.
- European Commission Report on equality between women and men* (2007). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Belgium.
- Hubinková, Z. a kol. (2008). *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada.
- Kasten, H. (2006). *Ženy – muži*. Praha: Portál.
- Křížková, A. (2002). *Životní strategie manažerek: případová studie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.
- Křížková, A., Pavlica, K. (2004). *Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press.

¹² Pokud věda neudělá takový „skok“, že budeme mít opravdu jedince ze zkumavky.

- Lichá, K., Hoskovcová-Horáková, S., Maříková, H. (2007). *Inspirace pro rovné šance*. Praha: Občanská inspirace.
- Lindsey, L. (1997). *Gender roles, a sociological perspective*. Prentice Hall.
- Maříková, H. (2000). *Proměny současné české rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Němcová, M. (2006). *Jak se stát úspěšnou ženou*. Praha: Grada Publishing.
- Renzetti, C. M., Curran, D. J. (2003). *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
- Sokačová, L. (Ed.) (2006). *Kariéra – Rodina – rovné příležitosti: Výzkumy postavení žen a mužů a na trhu práce*. Praha: Gender Studies.
- Sokačová, L. (Ed.) (2006). *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender studies.
- Šnýdrová, I. (2006). *Manažerka a stress*. Praha: Grada Publishing.
- Yearbook of Labour Statistics* (1974). ILO 1957–1973: Ženeva.

SOCIAL AND ECONOMIC CHANGES IN THE STATUS OF WOMEN IN THE 20th CENTURY

Z. HUBINKOVÁ

ABSTRACT

The status of women in the society was significantly affected by their admission into the educational system (19th century) and labour market and furthermore by their active influence on the social life through their participation in elections (20th century). Considering the wider community, the employment of women significantly affects their involvement in social structures of the whole Euro-Atlantic society, and also other world. Equality for women is obviously different in various cultures. However, a current woman may reach the same as men in her career, and on the contrary, a man may substitute a woman in family care. Radical changes in traditional family patterns have taken place everywhere but they are not always carried out under the same conditions.

Key words: women, society, education, labour market, family, media

GESELLSCHAFTLICHE UND WIRTSCHAFTLICHE ÄNDERUNGEN IN DER STELLUNG DER FRAU IM 20. JAHRHUNDERT

Z. HUBINKOVÁ

ABSTRAKT

Die Stellung der Frau in der Gesellschaft hat sich mit dem Zugang zur Bildung (19. Jahrhundert), Arbeitsprozess und der Möglichkeit sich aktiv am Gesellschaftlichen Leben dank des Wahlrechts zu beteiligen (20. Jahrhundert), geändert. Im Rahmen der breiten Gesellschaft beeinflusst den Frauenbeschäftigungsgrad und deren Eingliederung in die gesellschaftlichen Strukturen nicht nur der Lauf der Euro-atlantischen Gesellschaft, sondern auch der restlichen Welt. Die gleichberechtigte Stellung der Frau unterscheidet sich natürlich in verschiedenen Kulturen. Die gegenwärtige Frau kann dem Mann in der Karriere sehr gut gleichtun und der Mann kann die Frau sehr gut in der Pflege um die Familie ersetzen. Radikale Änderungen der traditionellen Familienmuster verliefen und verlaufen nicht überall gleich schnell und unter gleichen Bedingungen.

Schlüsselwörter: Frau, Gesellschaft, Bildung, Arbeitsmarkt, Familie, Medien

*PhDr. Mgr. Zuzana Hubinková, Ph.D., VŠE v Praze, Fakulta podnikohospodářská,
Katedra psychologie a sociologie řízení, e-mail: hubzuz@vse.cz*