

Emmerová, Kateřina

Diskuse nad problematikou žen ve školním managementu

Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity. U, Řada pedagogická. 2000-2001, vol. 49-50, iss. U5-6, pp. [61]-71

ISBN 80-210-2554-9

ISSN 1211-6971

Stable URL (handle): <https://hdl.handle.net/11222.digilib/104682>

Access Date: 28. 11. 2024

Version: 20220831

Terms of use: Digital Library of the Faculty of Arts, Masaryk University provides access to digitized documents strictly for personal use, unless otherwise specified.

KATEŘINA EMMEROVÁ

DISKUSE NAD PROBLEMATIKOU ŽEN VE ŠKOLNÍM MANAGEMENTU

Discussion on the problems of women in educational management

Úvod

Školství je jednou z nejvíce feminizovaných oblastí naší společnosti. Tento stav není nijak zvláštní. V podobné situaci je většina evropských zemí. Oblast školství není, alespoň v našich podmínkách, výrazně profesně hierarchizovaná. Přesto lze najít několik úrovní řízení a z nich plynoucí účast na rozhodování. Za povšimnutí ovšem stojí, jak málo ženy, vzhledem k jejich proporcí, tyto posty obsazují. Mnoho zahraničních autorek, ale i autorů, pocituje tento stav přinejmenším za zarážející. Existuje řada prací, které se pokouší popsat skutečný stav a vysvětlit důvody, které jej zapříčiňují.

Ráda bych se ve svém příspěvku pokusila některé tyto práce přiblížit naší odborné veřejnosti, ukázat různé metodologické přístupy k problematice a jejich postupný vývoj, stručně nastítnit stav v zemích Evropské unie a poskytnout k diskusi některá vysvětlení i problémy, které jistě skrytě existují i v naší zemi.

Některé historické aspekty současného postavení žen na trhu práce

Vzhledem k rozsahu i obsahu tohoto příspěvku zde nechci prezentovat historické souvislosti postavení žen na trhu práce v časovém rozsahu evoluce lidstva, ani se zabývat postavením žen v antické nebo ve středověké křesťanské společnosti.¹ Omezím se na vymezení rozdílu postavení žen a mužů v předindustriální

¹ I když je pravdou, že právě výzkum na tomto poli nám umožňuje lépe chápat komplexitu problematiky současných gender rolí.

společnosti, sociology zpravidla zvané tradiční, a ve společnosti industriální, tedy moderní.

Společnost tradiční, předindustriální byla organizována okolo rodiny. Rodina byla samostatně produkující hospodářskou jednotkou a její členové na sobě byli vzájemně závislí. Těto závislosti si byli vědomi, neboť byla otázkou jejich vlastní existence. Omezení týkající se žen nebyla příliš zřetelná. Individuální zájmy jednotlivých členů tohoto společenství byly podřízeny zájmům celku a ani nebyly příliš vyhraněny. Tato pouta vzájemné závislosti se začala uvolňovat s nástupem industrializačních procesů. Rodina začala ztrácet svou hospodářskou funkci a naopak každý jedinec začal být aktérem své vlastní existence. Jednotlivci se stali držitel vlastní pracovní síly a jejím prodejem si museli zajistit živobytí. V této době se situace žen citelně zhoršila, i proto že rodina přestala mít schopnost zaopatřit nepracující rodinné příslušníky, např. neprovdané dcery (Wagnerová, 1995). Nerovnoprávné postavení žen se projevilo zejména v oblasti vlastnických a občanských práv. Přístup k většině výdělečných činností jim zůstal uzavřen, dosažení vyššího vzdělání a jeho uplatnění byl ojedinělou výjimkou.² Reakcí na toto bezprávné postavení žen bylo feministické emancipační hnutí, kterému se podařilo do konce I. světové války prosadit ženské pasivní i aktivní volební právo, přístup žen ke vzdělání a přístup k mnoha povoláním³. Rovněž byla přijata řada právních úprav umožňujících ženám vlastnit majetek a samostatně s ním hospodařit. Přes tento celospolečenský posun se ženám nepodařilo předstih mužů vyrovnat a i nadále zůstávají ve srovnání s muži chudšími a stále se v mnoha společnostech jejich status odvíjí od statusu jejich manžela.⁴

Historickým mezníkem se stává II. světová válka, která „vyvolala potřebu“ masové účasti žen na trhu práce. I po ní zůstala velká část žen zaměstnána, což vedlo ke změnám v postavení žen v moderní společnosti. Změnily se i cíle feministického hnutí. Nešlo již tolik o dosažení stejného postavení jako mají muži, zvýšené sebevědomí žen a jejich hnutí spíše žádalo akceptaci ženských specifik a umožnění plné participace žen ve veřejném životě, v politice a obecně v oblastech řízení a rozhodování. Jak uvádí Velký sociologický slovník (1996), současné evropské feministické hnutí vyjadřuje zejména následující požadavky: „1. stejné mzdy žen a mužů za stejnou práci, 2. stejné příležitosti a stejný přístup ke vzdělání mužů a žen, 3. kontracepce a možnost interrupce, 4. společné formy péče o děti, 5. právní a finanční nezávislost všech žen, 6. ukončení diskriminace lesbiček, 7. ochrana všech žen bez ohledu na jejich status před jakýmkoliv for-

2 Tato situace se týkala zejména středních a vyšších vrstev. Ženy pocházející z dělnického prostředí měly sice stejný přístup k práci jako muži, ale neměly možnost společenského vzestupu (tuto možnost neměla celá nižší vrstva).

3 Pochopitelně tento vývoj probíhal v různých evropských zemích a ve Spojených státech nestejně rychle.

4 Tento stav hospodářsky slabšího pohlaví se ženám nepodařilo vyrovnat dodnes. Wagnerová (1995) např. uvádí, že podle některých odhadů je pouze 5% světového majetku ve vlastnictví žen.

mami násilí, 8. přeformulování všech zákonů, ale i přestrukturování institucí, které zvýrazňují mužskou dominanci a umožňují agresi mužů vůči ženám" (s. 309).

Z uvedeného výčtu jsou patrné nejpálčivější problémy žen v oblasti pracovního trhu⁵. Jejich postavení nejčastěji komplikuje nutnost zaopatřování chodu vlastní (společné) domácnosti a výchovy dětí, na níž se ženy v naprosté většině zemí stále ještě podílejí proporčně více než muži. Přitom je známou věcí, že tato práce žen není ohodnocena, tzn. že status žen nezvyšuje, a teprve v posledních letech můžeme sledovat mírný posun a vzestup sociální hodnoty těchto tradičně ženských aktivit (např. i v souvislosti se šířením myšlenek ekofeminismu).

Díky původní mužské dominanci ve sféře pracovního trhu se v něm dlouho považovaly za žádoucí a závazné⁶ tzv. „mužské vlastnosti“ jako jsou efektivita, racionalita, účelovost nebo asertivita a byly prezentované a akceptované jako předpoklad pro úspěšnost jedince na pracovním postu. V devadesátých letech začínají být zvolna v určitých profesích a i na určitých řídicích postech akceptovány vlastnosti obvykle připisované ženám, např. emocionalita, celistvost, iracionalita. Zdá se, že jednou z těchto profesí by mohlo být i učitelství a oblast školního managementu. Právě na tomto poli by mohly ženy získat tolik chtěné zkušenosti s účastí na moci, při možnosti zachování vlastních, socializačních získaných, hodnot a vlastností. Jak se tedy ženy prosazují ve školním managementu?

Teoretické a empirické přístupy k reflexi žen ve školním managementu

Zodpovědět výše položenou otázku není snadné. Ostatně samotný výzkum a literatura v oblasti školního managementu tento problém dlouho neidentifikovaly (tento stav např. nadále platí pro naši republiku). Jak uvádí Warren a O'Connor (1999) mnoho autorů explicitně nedefinuje svá teoretická výzkumná východiska formující výzkum. Přesto lze zpětně při pohledu na různé práce identifikovat určité kategorie.

Některé sociologické práce z 50. a 60. let, které často prezentují tzv. „deficitní model žen“ a svalují vinu⁷ na samotné „oběti“, jsou napsány a zpracovány z hlediska nefeministického přístupu. Tyto výzkumy hovoří o tom, že ženy rozumí méně své práci než muži, méně často si udržují vysokou úroveň odborných znalostí⁸. Rovněž tvrdí, že typické ženské vlastnosti jsou nedostatek sebe-důvěry, ambicí a schopnosti dorozumění, které mj. vedou k tomu, že ženy jsou více ochotné přijmout byrokratickou kontrolu. Znatelná je přitom tendence na-

⁵ Ačkoli západní demokracie veřejně deklarují jako své stěžejní principy rovnost a svobody jedinců, ve skutečnosti ve většině z nich existuje nerovnost jak ve mzdách mužů a žen, tak v dosažitelnosti např. manažerských nebo politických postů (např. Čermáková, 1995, Hraba, McCutcheon, Večerník, 1997 aj.)

⁶ A to právě pro oblast managementu.

⁷ Rozuměj vinu za to, že ženy neobsazují vedoucí posty.

⁸ V té době jistě ženy měly proporčně nižší dosažené vzdělání než muži, což bylo dané historickým vývojem přístupnosti jednotlivých druhů a stupňů vzděláním pro ženy.

hlížet na ženy v termínech jejich rodinných rolí. Navíc diskuse o kariéře žen se v tomto typu prací často soustředí na vdané ženy, jako by bylo samozřejmé, že všechny učitelky jsou vdané, zatímco v diskusi o kariéře mužů není jejich manželský status zmiňován. Zjednodušen je rovněž pohled na příčiny dělby práce mezi muži a ženami, argumentováno je často tzv. „přirozeností“ jednotlivých gender⁹ rolí (ibid.)

Výzkum vedený z pozic liberálního feminismu upozorňuje zejména na bariéry, které zabraňují ženám v rozvoji jejich profesní kariéry. Mezi ně patří např. nedostatek zkušenosti s vyučováním studentů různého věku, přestávky ve výkonu profese, konkurzní přijímací komise složené výhradně z mužů a nedostatek zařízení poskytujících péči o děti. V závěrech těchto výzkumů lze zpravidla nalézt doporučení, jak tyto bariéry překonat. Kromě toho vyjadřují potřebu změny postojů samotných učitelek ve vztahu ke své „pečující“ roli v domácnosti. Práce tohoto druhu rovněž prezentovaly mínění osob, které odpovídaly za volbu ředitelů - jejich hlavními domněnkami bylo, že ženy se nestávají ředitelkami proto, že se neuchází o tyto pozice v dostatečném počtu nebo je to dáno tím, že jsou pro tyto posty nekompetentní (Shakeshaft: In Warren, O'Connor, 1999).

Příspěvky do diskuse o proporci žen ve školním managementu přicházející z tábora radikálního feminismu kritizují své umírněnější kolegy(ně) za to, že identifikace a diskuse kolem bariér znemožňujících (nebo lépe ztěžujících) ženám vstup do manažerských postů, které jsou často označovány jako interní, mohou často zastírat hlubší sociální bariéry. Např. se domnívají, že nízká sebedůvěra žen může být produktem systému, ve kterém ženy nemohou získat zkušenost v oblastech práce, které by mohly zvýšit jejich sebedůvěru. Pokouší se také vysvětlit, že předpoklad o nízkých aspiracích žen je založen na mužských charakteristikách toho, co jsou kariérní aspirace, konkrétně, aspirací zejména je stát se vedoucím (ředitelem) a opustit třídu. Naproti tomu ženy často usilují o to, stát se excelentní učitelkou, což např. jako profesní aspirace není vnímáno.¹⁰ Např. situace učitelek ve Spojených státech je jiná. Tam je příprava na řídicí posty ve školství součástí vzdělání učitelů. Mnoho tamních žen se tedy nepodřizuje stereotypům vlastního genderu a dává najevo ambice na povýšení, sebedůvěru a asertivitu.

Dále bylo zjištěno, že ženám je přístup do řídicích pozic zamezen i z následujících důvodů: mezi skupinou „nejvyšších“ řídicích pracovníků¹¹ panuje obvykle vysoká vzájemná důvěra, k jejíž udržení je důležitá homogenita celé skupiny. Proto mají „dveřníci“ (gatekeepers) tendenci přijímat kandidáty, kteří

⁹ Termínem gender (v překladu rod) je obecně míněna sociální konstrukce jednotlivých pohlaví, která v sobě zahrnuje stereotypy, předsudky, ale zejména očekávání vztahující se k sociální roli muže/ženy. Termínem pohlaví, případně sex, pak označujeme biologickou charakteristiku.

¹⁰ Zmíněné autorky citují řadu studií, které dokládají, že ženy vstupují do učitelství proto, aby učily a že tato motivace je u nich silnější než u mužů.

¹¹ Tzv. senior management, který je zpravidla složený z ředitele, zástupce a služebně starších nebo graduovaných učitelů (senior teachers) (Oldroyd, Elsner, Poster, 1996).

se budou do jejich skupiny hodit, zvláště je-li dosud složena pouze z mužů. Pokud je žena nebo jiný kandidát, který nevyhovuje skupině „senior managementu“¹², povýšen, je obvykle dosazen do pozice, ve které se nemůže podílet na rozhodování (Kanter In: Warren, O'Connor, 1999).

Literatura o stylech řízení na přelomu 70. a 80. let problematice genderu nevěnuje větší pozornost. Víceméně implicitně se však předpokládá, že ženy inklinují spíše k demokratickému způsobu řízení a muži naopak spíše k modelu autokratickému. Ženám se nevěnuje možná i proto, že v té době řídí spíše malé organizace. Ke změně dochází zhruba v polovině let 80. Ženský styl řízení bývá popisován jako více vnímavý vůči tématům morálky a etiky se snahou o zapojení řízených do rozhodovacích procesů. Z tohoto důvodu nejsou ženy vnímány jako dobré manažerky, neboť je tento styl interpretován tak, že je náročný na čas, brání asertivnímu jednání a budí dojem, že ženy nejsou schopné samostatného rozhodnutí. (Gold, 1996). K výraznějšímu posunu a akceptování kvalit „ženského“ způsobu řízení dochází v 90. letech. Hodnoty, které ženy do své práce vnášejí začínají být vnímány jako pozitivní. Ženy samy se často vyjadřují o potřebě participativního řízení v čele s osobou, která je schopna dělat pevná rozhodnutí a která je zároveň schopná přinášet vize dalšího rozvoje (Hall, 1996).

Jak je tedy vidět, výzkum postavení žen ve školním managementu v čase změnil předmět i interpretace nálezů. Od úplného ignorování tohoto tématu, přes negativní vliv žen na status profesí, diskusi o bariérách v povyšování žen do řídicích pozic až ke hledání hlubších sociálních příčin nízké ženské reprezentace ve školním managementu, zdůrazňující existenci mocenských vztahů v organizacích a rovněž sociální tlaky ovlivňující kariéru žen. Vedle této mnohdy „obviňující“ až útočné linie se vyvíjely i další, které mluvily o ženách zapojených do řízení jako o schopných a konstruktivních manažerkách¹³, a které zároveň hledají cesty, jak podporovat ženy k tomu, aby usilovaly o dosažení manažerských postů a zároveň si zachovaly své vlastní hodnoty a přístup k práci.

Zastoupení žen ve školním managementu v evropských zemích

Bezpochyby je nutné, ale i zajímavé, doložit tvrzení o nedostatečném počtu žen ve školním managementu faktickými údaji. Bohužel přitom narazíme na obvyklé metodologické srovnávací obtíže, kterými v našem v případě jsou: nestejně vymezení kategorií učitele základní a střední školy a rovněž jiný systém profesního růstu v jednotlivých zemích, různý časový původ jednotlivých dat, vliv historie školních systémů a četné další.

12 Z dnešního pohledu jde o velké zjednodušení, neboť i mezi muži lze najít takové, kteří dávají přednost demokratickému a participativnímu způsobu řízení, podobně jako najdeme ženy, které řídí více autoritativně.

13 Jakkoli je to možná stálo více sil než muže.

Podívejme se nyní společně na následující tabulku, která nám nabízí jasný přehled o situaci ve vybraných evropských zemích:

Tabulka č. 1: Zastoupení žen ve školním managementu ve vybraných evropských zemích (v %)

Země	Učitelky primárních škol	Ředitelky primárních škol	Učitelky středních škol	Ředitelky středních škol
Anglie a Wales (1992)	81	49	49	26
Francie (1995)	79	64	56	30
Řecko (1995)	50	41	53	36
Maďarsko (1995)	85	33	97 ¹	30
Irsko (1996)	78	46	54	29
Itálie (1995)	93	46	63	30
Nizozemsko (1996)	76	13	33	7
Norsko (1994)	74	40	39 ²	22 ³
Španělsko (1995, 1985) ⁴	74	47	50	20

Pramen: Wilson, 1997

Poznámky:

1. Údaj platí pro gymnázia; 60% učitelů odborných škol jsou ženy.
2. Tento údaj platí pro vyšší střední školy; na nižších středních školách je 51% učitelek.
3. Tento údaj platí pro vyšší střední školy; 24% ředitelů nižších středních škol jsou ženy.
4. Z roku 1995 pochází údaje o ženách učitelkách; údaje o ženách na postech ředitelů jsou z roku 1985.

V tabulce si můžeme všimnout zejména nízkého zastoupení žen v řídicích postech v oblasti primárního vzdělávání (výjimkou je pouze Řecko a Francie). V oblasti sekundárního vzdělávání není tato disproporce tak výrazná, neboť zde pracuje méně žen.

Jak uvádí Wilson a Széchy (in: Wilson, 1997) faktorem ovlivňujícím vyhlídku na povýšení může být i velikost sídla, kde se škola nachází. Obě se domnívají, že v Anglii, Walesu i v Maďarsku mají ženy vyšší šanci na povýšení v městských oblastech spíše než na venkově. Vysvětlují to větší autoritou a politickou mocí lokálních společenství, kterou obvykle mají ve svém držení muži, tzn. že často i rozhodují o obsazení těchto pozic. Naopak větší šanci na získání ředitelského místa mají učitelky na dívčích školách (tradice dívčích a chlapec-kých škol je např. stále udržována v Nizozemí, Irsku, Anglii a Walesu).

Dalším, pro nás zajímavým, faktorem je, zda mají učitelky smlouvu na plný úvazek nebo učí pouze na úvazek částečný. Pochopitelně šance na vstup do managementu mají vyšší zejména učitelky pracující na úvazek plný¹⁴. Přitom se

¹⁴ Obecně smlouvy na částečný úvazek oslabují pozici jedince na trhu práce. Přesto jsou pro

jednotlivé země liší, jak z hlediska rozšíření jednotlivých smluv, tak z hlediska proporce mužů a žen pracujících v rámci těchto různých forem. Tento problém je např. citelný v Anglii a Walesu (viz tabulka č. 2), ale znají ho např. i v Německu. Jak ukazuje Čermáková (1995, 1997) problém nižších úvazků nebo termínované práce naše ženy neohrožuje, ostatně tyto formy u nás nejsou stále příliš rozšířeny. Přesto je otázkou, která ještě není výzkumně ověřena, zda tento faktor nezačíná působit, zvláště v oblasti školství, kde došlo v roce 1997 ke změnám v týdenní vyučovací povinnosti.

Tabulka č. 2: Zaměstnanost na plný a částečný úvazek z hlediska genderu (UK, v tisících)

Rok	Muži		Ženy	
	Plný úvazek	Částečný úvazek	Plný úvazek	Částečný úvazek
1984	13 240	570	5 422	4 343
1989	14 071	734	6 336	4 907
1994	12 875	998	6 131	5 257

Pramen: Social Trends 1995 in: Wilson, 1997

Jako intervenující proměnná v šancích na kariérní vzestup jsou často zmiňovány děti. V závislosti na dostupnosti předškolní nebo např. péče jiných rodinných příslušníků je tento faktor pocítován jako problém zejména v Německu, Lucembursku, Nizozemí a UK. Nejméně jej naopak vnímají respondentky z Řecka a Portugalska. Nejde však pouze o péči předškolní.

Problémem mohou být i samotná léta školní docházky a délka vyučování. Ta se u dětí v primárním vzdělávacím stupni pohybuje od 4 – 8 hodin denně a může tak znamenat pro rodiče další časově vázanou zátěž z hlediska výkonu jejich profese.

Na druhou stranu se autorky shodují na tom, že samotná domácí práce zabírá ženám stále méně času díky zlepšené dostupnosti potřebných služeb i technickém pokroku v oblastech domácích spotřebičů. Ovšem postoje k „dělbě“ domácích prací se mění velmi pomalu, obzvláště jsou-li v domácnosti děti.

Jedním z často citovaných důvodů nedostatku žen ve školském managementu je v podstatě nezájem žen o tyto pozice. V západoevropských zemích je tento faktor slabší než např. v zemích postkomunistických. Tento nezájem je vysvětlován odlišnou socializací dívek a chlapců. Dívky jsou stále ještě často vychovávány pro roli matky a manželky, obecně se v jejich výchově klade větší důraz na vyjadřování citů, orientaci na mezilidské vztahy, empatii a opatrovnictví. Zdá se však, že důraz na tyto hodnoty slábne (výjimkou mohou být tradičně katolické země - zejména Itálie, Španělsko a Portugalsko, a rovněž Řecko), i když setrvačnost sociálních stereotypů a ceněných hodnot je, jak známo, velmi

ženy vítané, neboť jim usnadňují koordinaci profesního uspokojení a dostatku péče o děti a domácnost.

vysoká. Pro mnoho žen tak stále zůstává rodina a děti jedním z prvotních životních cílů, kterému se podřizuje jejich profesní kariéra.¹⁵ Pro nabourávání těchto vzájemně sdílených stereotypů (v oblasti účasti na řídicích postech) existuje v zemích EU řada mechanismů a opatření. Např. jde o známou pozitivní diskriminaci žen ve skandinávských zemích, kde formou kvót dosáhly neuvěřitelně vysoké participace žen v politice. Evropská unie má řadu legislativních úprav, které zavazují členské státy např. k uplatňování zásady stejné odměny za stejnou práci. Vedle toho probíhají různé sociální podpůrné programy pro zvyšování sebevědomí žen, ale i čistě profesní kurzy dalšího vzdělávání, které mají napomoci ženám získat příslušné kompetence, ale i poznat strategie potřebné k profesnímu vzestupu (Gold, 1996, Wilson, 1997).

Přes řadu deklarovaných i realizovaných snah řada nerovností na trhu práce v oblasti genderu stále přetrvává, a to i v profesích, které jsou tak vysoce feminizované jako je školství. Zdá se tedy, že pro mnoho žen ještě „boj“ za rovnoprávné postavení neskončil.

Závěrem několik poznámek k české situaci

Komentovat stav ve školském managementu v České republice není jednoduché. Je to způsobeno i tím, že statistiky vypovídající o celkové proporcii mužů a žen mezi řediteli a zástupci ředitelů, nejsou zdaleka jednoduše a veřejně dostupné. Rovněž rozdíly v platech nejsou z hlediska pohlaví sledované. Jako jistá reprezentace, která může naznačit, jaká proporce žen zaujímá ředitelské posty, může posloužit stav v městě Brně (viz tabulka č. 3).

Tabulka č. 3: Proporce žen na ředitelských postech v městě Brně (v %)

Školní instituce podle stupně školy	Podíl žen zaměstnaných ve školství v ČR ve školním roce 1998/1999	Procento ředitelk ve městě Brně
Mateřské školy	100 %	100%
Základní školy	86%	53%
Střední školy ¹	53%	32%
Speciální školy	77%	68%

*Pramen: Školský úřad Brno-město, 2000 (ústní sdělení)
České školství v číslech 1998/99, 1999.*

Poznámka:

1. Jedná se o střední odborné školy, střední odborná učiliště, střední integrované školy a gymnázia.

¹⁵ Otázkou je, zda dramatické snížení porodnosti v posledních 15ti letech ve všech evropských státech (snad s výjimkou Irska) nenaznačuje, že skutečně dochází u nastupujících generací k hodnotové změně. Ovšem je známo, že tento jev nezpůsobuje pouze odchod žen do „pracovního procesu“, ale doprovází jej i řada dalších faktorů.

Dá se říci, že tato data jsou o něco příznivější než ve většině západoevropských zemích, jakkoli nejsou srovnatelná např. s Francií nebo Řeckem. Jelikož nabízené srovnání je velmi nedokonalé, specifické a možná i zkreslující, můžeme pouze odhadovat, že celková proporce ředitelky žen na území celé naší republiky bude velmi podobná.

Kontext situaci ve školství by mohl dát komentář celkové situace žen na našem pracovním trhu. Česká republika je typická vysokou zaměstnaností žen, jak uvádí Čermáková (1997) podíl ekonomicky aktivních žen na celkovém počtu žen byl v roce 1994 48,7 % (v Evropě byl v tu dobu vyšší pouze v Dánsku, a to 51,4 %). Tento stav je stále dědictvím socialistické éry, kdy ženy musely pracovat proto, že byla uzákoněna povinnost pracovat (pokud kdokoli nepracoval ze zákonem tolerovaných podmínek, mohl být označen jako příživník a podle toho i trestán). Ovšem důvodem druhým a neméně silným byla značná nivelizace platů a tedy i nutnost přinášet do domácnosti i plat druhý. V současné době tedy žije již třetí generace žen zaměstnaných po celý život. Tato vysoká zaměstnanost byla možná i díky značné státní sociální podpoře, která se týkala, jak podpory žen na mateřské dovolené (a tzv. „držení“ místa ženě po dobu trvání), tak poměrně husté sítě předškolních i mimoškolních zařízení, ale také poskytnutím volna potřebného k ošetřování nemocných dětí (Hraba, McCutcheon, Večerník, 1997). Tento systém zůstal ve velké míře zachován a i dnes podporuje vysokou zaměstnanost našich žen.

Z druhé strany je skutečností, že pracovní trh je adaptován na ženskou pracovní sílu a je na ní závislý, a to ve velmi širokém spektru kvalifikační struktury. Ovšem je segregován podle genderu, a to často v celých odvětvích (např. mezi velmi feminizované odvětví patří bankovníctví a pojišťovnictví, zdravotnictví, školství, textilní průmysl a další). Stejně tak existují i výrazně maskulinní obory.

Dá se říci, že *„celá pracovní sféra se vyznačuje tendencí k vertikálním nerovnostem s ohledem na pozici žen, což znamená:*

⇒ *nižší tarifní zařazení žen dle tříd v rámci stejné profese*

⇒ *malý podíl žen na vedoucích místech*

⇒ *nízký podíl žen zastávajících další práci v rámci úvazku“* (Čermáková, 1997, s. 393).

I přes zmíněné nerovnosti naše ženy dále chtějí být zaměstnané. Umožňuje jim to jistou existenční nezávislost a do značné míry stále ještě platí, že k udržení určitého standardu životní úrovně domácnosti je stále třeba dvou příjmů. Na své práci si ženy cení možnosti styku s lidmi, a to nejen s klienty, ale i s kolegy.

Čermáková (1995) a Vodáková (1995) přitom uvádějí, že ženy spíše usilují o takové práce, které nevylučují možnost založení rodiny. Rovněž jsou v podstatě smířené s nerovnoprávným postavením na trhu práce. Co se týká veřejného života, podceňují vlastní možnost působení v této sféře, spíše se ho chtějí zúčastňovat než jej organizovat a vést. Analogicky to platí i pro vlastní profesní kariéru.¹⁶ Ze strany zaměstnavatelů jsou ženy oceňovány zejména pro svou pra-

¹⁶ Ovšem to neznamená, že bychom neměli ženy manažerky nebo podnikatelky. Jistou snahou je zviditelnit je např. každoroční soutěží „Podnikatelka roku“.

covitost, flexibilitu a nekonfliktnost. Naopak přetrvává určitý stereotyp hovořící o tom, že ženy nejsou ochotné pracovat přes čas, neboť mají své rodinné závazky. Jak uvádí Čermáková (1997) toto tvrzení není empiricky potvrzeno, mezi oběma pohlavími se neprokázal signifikantní rozdíl v ochotě pracovat přes čas, pokud je to finančně ohodnoceno.

Situace českých žen v oblasti trhu práce je skutečně specifická. Přesto, že ve vedoucích pozicích dominují muži, neoznačují sociologové náš pracovní trh za patriarchální. Vyznačuje se však „*mimořádně silným rysem mužské vzájemné solidarity, podpory a tolerance...čím vyšší úroveň hierarchizace, tím silnější mužská koheze*“ (Čermáková, 1997, s. 398).¹⁷ Situace žen se však, jak uvádí stejná autorka ve svém článku z roku 1995, kontinuálně z generace na generaci vylepšuje, a to i z hlediska sociální, vzdělanostní a pracovní struktury.

Odlišný je přístup našich žen k otázkám feminismu. Ten není v naší republice ve své západní podobě přijímán. Ve společnosti (i žen) má celkově spíše negativní konotace. Může to být způsobeno i humanistickou tradicí národního obrození a první republiky. Ještě před osamostatněním bylo v našich zemích ustaveno ženské volební právo a možnost studovat na vysokých školách. Ženy tak dostaly poměrně brzy možnost se emancipovat a veřejně byly podpořeny i Masarykovou autoritou. Emancipace byla završena právě v době socialismu, kdy došlo k vynucené vysoké zaměstnanosti žen a tím k posílení nezávislosti žen. Přes existující platové nerovnosti ženy a muži nebyli stavěni do opozice. Díky společně sdílené nadvládě a kontrole ze strany socialistického státu se domácnost často stávala společným útočištěm, což zase poněkud zvyšovalo sebevědomí žen, neboť většinou ta byla oblastí podléhající jejich řízení. A odtud někde můžeme vystopovat důvody, proč naše ženy výrazně neorganizují feministické spolky. Volí spíše strategii metodou participace rozkládat patriarchální a hierarchické struktury mužské dominance v naší společnosti. Sice latentně a zvolna, ale bez rizik a konfliktů (Vodáková, 1995).

Je tedy otázkou, zda i ženami učitelkami bude diskutované téma pochopeno jako problém. Asi by přispělo ke skutečně demokratickému obrazu naší společnosti, kdybychom byli schopni tyto přetrvávající nerovnosti přiznat a rovněž řešit. Ženy samy by tak mohly završit proces své emancipace. Vždyť pro jejich rovnoprávné postavení mluví řada faktorů, které zde všechny neměly možnost být diskutovány. Možná tento stručný příspěvek, který nechť je chápán jako skutečně stručný vstup do problematiky, bude pro někoho výzvou k diskusi nebo i fundovanému výzkumu v této oblasti.

¹⁷ Jistě nám to připomene výše zmíněnou bariéru, týkající se složení přijímacích komisí v západoevropských zemích. Např. jsem vědomě hlouběji nerozebírala téma specificky ženského stylu řízení (leadership) organizací.

LITERATURA

- BRYCHTOVÁ, Gabriela. *Rozdíly ve výchově dívek a chlapců*. Brno: FF MU (diplomová práce), 2000.
- ČERMÁKOVÁ, Marie. Gender, společnost a pracovní trh. *Sociologický časopis*, 1995, roč. XXXI, č. 5, s. 7 – 24.
- ČERMÁKOVÁ, Marie. Postavení žen na trhu práce. *Sociologický časopis*, 1997, roč. XXXIII, č. 4, s. 389 – 404.
- GOLD, Anne. Women into Educational Management. *European Journal of Education*, 1996, roč. 31, č. 4, s. 419 – 433.
- HÁJEK, M.: Vývoj vybraných oborů vzdělání z hlediska genderu. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1997.
- HALL, Valerie. *Dancing on the ceiling. A Study of Women Managers in Education*. London: Paul Chapman Publishing, 1996.
- HRABA, Joseph, MCCUTCHEON, Allan, L., VEČERNÍK, Jiří. Životní šance mužů a žen v období transformace (Srovnání České a Slovenské republiky). *Sociologický časopis*, 1997, roč. XXXIII, č.4, s. 405 – 421.
- MAŘÍKOVÁ, Hana. Ženy ve vrcholových politických pozicích. *Sociologický časopis*, 1997, roč. XXXIII, č. 4, s. 435 – 444.
- OLDROYD, David, ELSNER, Danuta, POSTER, Cyril. *Educational Management Today. A Concise Dictionary and Guide*. London: Paul Chapman Publishing, 1996.
- Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996.
- VODÁKOVÁ, Alena. Hodnotový svět žen a jeho paradoxy. *Sociologický časopis*, 1995, roč. XXXI, č. 1, s. 339 – 347.
- WAGNEROVÁ, Alena. Emancipace a vlastnictví. *Sociologický časopis*, 1995, roč. XXXI, č. 1, s. 77 – 84.
- WARREN, Leonie, O'CONNOR, Eileen. *Stepping out of the Shadows. Women in Educational Management in Ireland*. Dublin: Oak Tree Press, 1999.
- WILSON, Maggie (ed.). *Women in Educational Management: A European Perspective*. London: Paul Chapman Publishing, 1997.
- WWW Ústav pro informace ve vzdělávání: České školství v číslech 1998/99: Celkový přehled o vzdělávacích institucích – pedagogičtí pracovníci. (přečteno dne 6. 11. 2000), dostupné z: http://www.uiv.cz/statistika/stat_99.

SUMMARY

A great unbalance between men and women in a number of issues linked to the labour market can be found in a number of European countries. The declared equality of men and women is not really taking place. It concerns real salaries of men and women, their access to managerial positions, career opportunities, etc. Such a situation is especially worrying in education where the female element is highly prevailing.

The article discusses some causes of this situation, examines theoretical approaches in the research focused on this area, offers some statistical data and explanations. Finally, it also points at the specific features of the Czech Republic in the above mentioned field.

