

SOU

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Genderová segregace českého trhu práce

Kvantitativní a kvalitativní obraz

Alena Křížková, Zdeněk Sloboda

Tuto práci recenzovaly:
Mgr. Iva Baslarová
Mgr. Linda Sokačová

Tato studie vznikla za podpory projektu Procesy a zdroje genderových nerovností v pracovních drahách žen v souvislosti s proměnou české společnosti po roce 1989 a členstvím ČR v EU, GA AV ČR, č. grantu IA700280804. Publikace byla vydána za podpory Výzkumného záměru Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., „Sociologická analýza dlouhodobých sociálních procesů v české společnosti v kontextu evropských integračních politik, rozvoje znalostní společnosti, lidského, sociálního a kulturního kapitálu“, č. AV0Z70280505.

Obsah

Abstrakt	7
Abstract	8
Abstrakt	9
Na úvod: celistvost spojení kvantitativního a kvalitativního pohledu na segregaci (Alena Křížková)	11
1. Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky (Alena Křížková)	13
1.1. Definice segregace	13
1.2. Jak měřit segregaci?	15
1.3. Rozsah segregace a změny v ČR	17
1.3.1. Integrovaná versus segregovaná zaměstnání v ČR	18
1.3.2. Nejčastější zaměstnání žen v ČR	22
1.3.3. Nejčastější zaměstnání mužů v ČR	27
1.4. Shrnutí	29
2. Příčiny a důsledky segregace – úvod do genderové perspektivy v sociologii (Alena Křížková)	31
2.1. Teorie genderové segregace zaměstnání	31
2.2. Důsledky genderové segregace	34
2.3. Shrnutí a možné politiky změny	38
3. Obrazy zaměstnaných žen v současných českých televizních seriálech (Zdeněk Sloboda)	40
3.1. Úvod	40
3.2. Ženy a televizní seriál	41
3.2.1. Média a společnost	41
3.2.2. K žánru soap opery a (českého) televizního seriálu	42
3.2.3. Žena a televizní seriál	44
3.2.4. Shrnutí	47
3.3. Výzkum	48
3.3.1. Východisko pro analýzu	48
3.3.2. Zkoumaný materiál	49
3.3.3. Metoda	51
3.3.4. Analýza	52

3.3.4.1. Zaměstnání žen	52
3.3.4.2. Pozice žen v zaměstnání	55
3.3.4.3. Denní dávka (n)emocí aneb co se řeší v práci	62
3.3.4.4. Sexualizace žen	63
3.4. Závěry	65
Na závěr: spojení poznatků kvantitativní a kvalitativní analýzy fenoménu genderové segregace a jak dál? (Alena Křížková)	69
Literatura	71
Příloha 1: Vzorce indexů segregace	75
Příloha 2: Počty zaměstnanců, podíly podle pohlaví v %, průměrná mzda a podíly mezd žen a mužů v jednotlivých kategoriích zaměstnání v roce 2008 (4-číselná klasifikace KZAM – ISCO 88)	76
Příloha 3: Seznam sledovaných ženských postav a jejich stručná charakteristika	99
Příloha 4: Transkripty vybraných scén	101
Shrnutí	107
Summary	109
Zusammenfassung	112
O autorech	115

Genderová segregace českého trhu práce

Kvantitativní a kvalitativní obraz

Alena Křížková, Zdeněk Sloboda

Abstrakt

Předložená publikace prezentuje jednak kvantitativní pohled na problematiku genderové segregace – obraz statistiky a jednak kvalitativní obraz mediální reality práce žen, jak ji zobrazují současné české seriály. Poukazujeme na rozsah tohoto problému, jeho souvislosti a jeho zobrazování v médiích. Ke zkoumání genderové segregace na českém trhu práce byla využita analýza statistických dat o trhu práce pomocí indexů segregace, které se běžně využívají v zahraničí. Tato analýza prokázala dlouhodobě přetrvávající stav silně segregovaného českého trhu práce a jen velmi pozvolné snižování míry segregace. Téměř polovina zaměstnaných žen je koncentrována pouze do deseti kategorií zaměstnání (z celkového počtu 107), u mužů je tato koncentrace o něco málo nižší. Na fakt, že problém segregace tkví velmi silně v genderových stereotypech, které v naší společnosti stále významně fungují, jasně ukazují nejčastější zaměstnání českých žen: administrativní pracovnice, zdravotní sestry, učitelky základních škol, uklízečky a prodavačky a nejčastější zaměstnání českých mužů: technici, manuální pracovníci jako zámečníci a nástrojáři, opraváři, řidiči a policisté. Ženy jsou stále považovány především za matky, pečovatelky a bytosti schopné udržovat pořádek, muži jsou zase viděni jako technicky a manuálně zdatní a přirození ochránci. Propojený genderový systém prestiže, segregace, mzdových rozdílů mezi muži a ženami a kvality a podmínek zaměstnání, který funguje v jednotlivých zaměstnáních, stojí v základu genderových nerovností. Tvůrci současných českých seriálů zobrazují sociální realitu jako silně patriarchální, pracovní role žen spíše okrajově, jako něco samozřejmého, co však zároveň ženy příliš nezajímá, a úspěšnost žen v práci je zobrazována spíše jako negativní hodnota.

Klíčová slova

genderová segregace trhu práce, index segregace, genderové stereotypy, ženy a práce, analýza mediálních obsahů

The Gender Segregation of the Czech Labour Market A Quantitative and Qualitative Image

Alena Křížková, Zdeněk Sloboda

Abstract

This publication presents a quantitative look at the issue of gender segregation – a statistical image – and a qualitative image of the medial reality of women’s labour as portrayed in contemporary Czech television drama series. The authors identify the scope of this issue, its context, and its media depiction. They examined gender segregation in the Czech labour market through an analysis of statistical data on the labour market with the aid of segregation indexes, which are commonly used abroad. The analysis showed that the Czech labour market continues to be and has long been heavily segregated and the degree of segregation is only decreasing very slowly. Almost one-half of all working women are concentrated within just ten occupational categories (out of a total number of 107), while the occupational concentration of men is somewhat weaker. The fact that the problem of segregation lies in the very strong stereotypes that continue to operate in Czech society is clearly revealed by the most commonly held occupations among women – administrative employees, nurses, elementary school teachers, cleaning women and shop assistants – and the most commonly held occupations among men – technicians, manual labourers like fitters, machine workers, repairmen, drivers, and police officers. Women are still regarded mainly as mothers, caregivers, and as those best able to keep things tidy, while men are viewed as technically and manually skilled and as natural protectors. The associated gender system of prestige, segregation, wage differences between men and women, and the aspects and conditions of work that apply in each individual occupation form the foundation of gender inequalities. The creators of contemporary Czech television serials depict social reality as strongly patriarchal, while the working roles of women are portrayed as marginal, self-evident, but also of little interest to women, and the success of women at work is depicted more in negative terms.

Keywords

gender segregation of the labour market, segregation index, gender stereotypes, women and work, media content analysis

Gender-Segregation des tschechischen Arbeitsmarktes

Quantitatives und qualitatives Bild

Alena Křížková, Zdeněk Sloboda

Abstrakt

Die vorliegende Publikation eröffnet sowohl einen quantitativen Blick (den Blick der Statistik) auf die Problematik der Gender-Segregation, als auch einen qualitativen Blick auf die mediale Realität der Arbeit von Frauen, so wie sie in heutigen tschechischen Fernsehserien dargestellt wird. Wir zeigen den Umfang dieses Problems, seine Zusammenhänge und seine Darstellung in den Medien auf. Zur Untersuchung der Gender-Segregation auf dem tschechischen Arbeitsmarkt wurden statistische Daten mit Hilfe von Segregations-Indizes analysiert – eine international gängige Methode. Diese Analyse zeigte eine langfristige starke Segregation des tschechischen Arbeitsmarktes, wobei sich der Segregationsgrad nur langsam senkt. Beinahe die Hälfte der beschäftigten Frauen arbeitet in lediglich 10 Berufskategorien (von 107), bei Männern ist diese Konzentration etwas geringer. Die Tatsache, dass das Problem der Segregation sehr stark in Gender-Stereotypen besteht, die in unserer Gesellschaft noch sehr stark verwurzelt sind, wird deutlich durch die häufigsten Berufe tschechischer Frauen belegt: Verwaltungsangestellte, Krankenschwestern, Lehrerinnen, Reinigungsfachkräfte und Verkäuferinnen. Dem gegenüber stehen die häufigsten Berufe tschechischer Männer: Techniker, Arbeiter (z.B. in Schlosserei- und Maschinenbaubetrieben), Handwerker, Kraftfahrer und Polizeibeamte. Frauen werden immer noch in erster Linie als Mütter, Betreuerinnen und Wesen mit Sinn für Ordnung gesehen, während Männer immer noch als technisch und manuell fähig und als natürliche Beschützer wahrgenommen werden. Das verschachtelte Gender-System von Prestige, Segregation, Gehaltsunterschieden zwischen Männern und Frauen sowie der Qualität der Arbeitsbedingungen in den einzelnen Berufen, bildet die Grundlage der Gender-Ungleichheiten. In tschechischen Fernsehserien wird eine ausgeprägt patriarchale soziale Realität dargestellt, Frauen in Berufen kommen eher am Rande als etwas Selbstverständliches vor, was die Frauen gleichzeitig aber nicht besonders interessiert; beruflicher Erfolg von Frauen wird eher negativ besetzt dargestellt.

Schlüsselwörter

Gender-Segregation des Arbeitsmarktes, Segregationsindex, Gender-Stereotypen, Frauen und Arbeit, Analyse von Medieninhalten

Na úvod: celistvost spojení kvantitativního a kvalitativního pohledu na segregaci

Alena Křížková

Segregace zaměstnání má téměř vždy negativní dopad na ženy a na efektivitu fungování trhu práce jako celku. Genderová segregace trhu práce znamená, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých smluvních a pracovních podmínek, tyto rozdílnosti mají genderový význam a téměř vždy je jejich důsledkem genderová nerovnost. Na genderové významy rozdělení žen a mužů do různých oblastí a úrovní trhu práce poukazuje zejména statistická evidence přetrvávající segregace zaměstnání podle pohlaví. Proto hovoříme o genderové segregaci zaměstnání. Předložená studie je jednou z prvních analýz, která se přímo soustředí na zkoumání tématu genderové segregace trhu práce v České republice.

Pojem gender zde využíváme v souladu s vymezením genderu Joan W. Scott jako označení hierarchických rozdílů mezi ženami a muži, zakořeněné v sociálních institucích i sociálních praktikách. Scott považuje gender za „základní element sociálních vztahů založený na vnímaných rozdílech mezi pohlavími“ a navrhuje využití tohoto konceptu pro sociální analýzu mocenských vztahů [Scott 1988: 42]. I když i koncept pohlaví je předmětem společenské konstrukce, je stále považován za vhodnější pro vyjádření proměnné, která vstupuje do statistické analýzy. Proto ve smyslu striktně statistického rozdělení kategorií pohlaví (muži, ženy), ve statistických tabulkách a jejich popisu využíváme pojmu pohlaví. Pojem gender však upozorňuje na hlubší strukturu vzájemně provázaných faktorů a vztahů, které mají vliv na rozdílné umístění žen a mužů na trhu práce. A v tomto smyslu využíváme pojmu genderová segregace, abychom upozornili na to, že nejde o jednoduchou kalkulaci s proměnnou pohlaví, ale o mocenský systém, který je tvořen genderovými významy a nerovnostmi nebo je sám dál vytváří a reprodukuje.

Cílem této publikace je zaprvé představit závažnost problému segregace pro genderovou rovnost naší společnosti. Genderová segregace je zásadně propojená, ať již jako příčina, nebo jako důsledek, s genderovými nerovnostmi ve veřejné, ale i v soukromé sféře naší společnosti. Druhým cílem této publikace je představit širší teoretických a výzkumných přístupů, které je možné ke zkoumání genderové segregace využít. S tím souvisí třetí cíl této publikace, který považujeme za dosud v české sociologii nový, spojení využití kvantitativní a kvalitativní analýzy jednoho sociálního fenoménu. Tato publikace je inovativní v tom, že v sobě spojuje kvantitativní analýzu, která může poměrně přesně odhalit rozsah problému a otevřít další výzkumné otázky, které však sama zodpovědět nedokáže, s kvalitativní analýzou, která se sice zaměřuje pouze na určitý úhel pohledu na sociální realitu, ale

může ho prozkoumat poměrně do hloubky. Tento přístup skládá obraz genderové segregace českého trhu práce celistvěji, než by to dokázal pouze jeden typ analýzy samostatně, přičemž si nechce klást nárok být vyčerpávající výpovědí. Čtvrtým cílem této studie je totiž snaha inspirovat sociologii ve využívání nových, netradičních a nevyzkoušených přístupů ke studiu sociálních fenoménů. Jak ukazuje ve třetí kapitole této studie, která reviduje zahraniční teorie genderové segregace trhu práce, je kvantitativní, statistický přístup ke studiu tohoto tématu v sociologii dosud zcela převažující.

Po této úvodní kapitole následují dvě kapitoly Aleny Křížkové, která v této publikaci prezentuje kvantitativní přístup ke studiu genderové segregace. Ve druhé kapitole „Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky“ podává definice tohoto jevu a na základě zahraničních studií odpovídá na otázku, jak je segregace v sociologii obvykle měřena. Ve třetí části kapitoly pak čtenáře seznamuje se situací v České republice prostřednictvím výsledků analýzy statistických dat. Využívá k tomu standardně používané matematické výpočty indikátorů segregace i deskriptivní indikátory segregace a integrace zaměstnání. Tento přístup umožnil zasadit český trh práce z hlediska segregace do evropského kontextu, ukázat trend vývoje genderové segregace v posledních několika letech a popsat konkrétní typy integrovaných a segregovaných zaměstnání i míru koncentrace zaměstnaných žen a mužů do určitých typů zaměstnání.

Ve třetí kapitole se Alena Křížková zaměřuje na „Příčiny a důsledky segregace“ tak, že v první části uvádí základní teorie genderové segregace trhu práce a ve druhé části čtenáře seznamuje se širokou škálou důsledků segregace v podobě genderových nerovností. Prostřednictvím analýzy statistických dat a dat šetření prestiže zaměstnání ukazuje, jak v prostředí českého trhu práce funguje genderový systém propojení míry segregace zaměstnání, hladiny mzdového ohodnocení, míry prestiže a kvality práce. Třetí část této kapitoly pak navrhuje jednak další směry sociologického zkoumání genderové segregace a jednak možné směry politického působení na snižování segregace. Již zde je třeba upozornit na to, že genderová segregace trhu práce nebyla v ČR nikdy od roku 1998 (kdy se toto téma objevilo ve výčtu důležitých témat „Priorit a postupů Ministerstva práce a sociálních věcí při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 1998“) skutečným politickým tématem.

Čtvrtá kapitola Zdeňka Slobody prezentuje „Obrazy zaměstnaných žen v současných českých televizních seriálech“. Média na jedné straně zobrazují a na straně druhé spolukonstruují žitou realitu, proto i analýza obsahů médií je významným nástrojem zkoumání této reality. Zdeněk Sloboda přináší obsahovou analýzu vybraných současných českých seriálů z hlediska zaměstnání žen. Vzhledem k tomu, že jde o netradiční úhel pohledu na segregovaný trh práce v České republice, je jeho analýza zarámována do teorie mediálních obsahů a teorie jejich genderovanosti. Média pracují s reálnými prvky, žitou realitou lidí a konvenují především se symbolickou strukturou společnosti, např. reflektují patriarchální vztahy a hodnoty. To znamená, že by měla symbolicky kopírovat genderovou segregaci pracovního trhu. Média jsou všudypřítomná, strukturují náš čas a prostor, informují nás; jsou významným nástrojem socializace přinášejícím vzory a normy chování a hodnoty, které jsou převážně genderované. I vzhledem k tomu, že se české televizní seriály odehrávají většinou na pracovišti, a ne v domácnosti, je jejich obsahová analýza jedním z vhodných nástrojů zkoumání reality genderové segregace českého trhu práce. Zdeněk Sloboda díky kvalitativnímu výzkumnému přístupu může předkládat odpovědi na otázku: Jaké jsou (jak jsou zobrazovány) pracující ženy v současných českých seriálech?

1. Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky¹

Alena Křížková

1.1. Definice segregace

Genderová segregace trhu práce je globálně a dlouhodobě přetrvávajícím jevem [Hartmann 1976; Walby 1988; Anker 1998; England 2005]. Segregace představuje genderovou dělbu placené práce a v důsledku toho také rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, kde dominují muži, na ty, kde dominují ženy, nebo na tzv. integrované oblasti, kde je podíl žen a mužů zhruba vyrovnaný. Segregace práce je pevně spjatá s genderovou strukturou společnosti, je jednou z jejích hlavních součástí a jednou z hlavních forem genderových nerovností v práci. Genderová struktura trhu práce není určována na základě biologického pohlaví, ale spíše na základě genderových režimů [např. Connell 1987; Křížková 2003], které jsou této struktuře a jejím jednotlivým složkám přisuzovány, a na základě genderových významů „ženské“ a „mužské“ práce a potenciálu, jak je společnost vytváří a ve své každodennosti reprodukuje a přeměňuje [Cockburn 1988; Acker 2006].

Rozlišujeme segregaci sektorů, segregaci zaměstnání a horizontální versus vertikální segregaci. Na rozdíl od rozlišení sektorové segregace a segregace zaměstnání, kde je poměrně jasné, že jde o zastoupení žen a mužů v jednotlivých sektorech trhu práce (průmysl, zemědělství, služby) či jednotlivých zaměstnání (v závislosti na podrobnosti klasifikace zaměstnání), rozlišení horizontální a vertikální segregace není úplně přímočaré, jelikož většina klasifikací zaměstnání, na základě kterých určujeme rozsah segregace, v sobě zahrnuje do určité míry jak oborové rozdělení, tak i hierarchickou strukturu trhu práce [Anker 1998; Charles, Grusky 2004].

I když v západních společnostech obecně dochází k oslabování genderové segregace a ženy a muži již v současnosti pracují ve striktně oddělených sférách a zaměstnáních mnohem méně často než na počátku a v průběhu procesu industrializace, vzhledem k negativním dopadům tohoto jevu na trh práce jako celek je důležité se segregací trhu práce zabývat z několika důvodů [Anker 1998: 6–8].

Zprvce segregace trhu práce je jednou z hlavních determinant rozdílů mezd mezi muži a ženami, protože jednotlivá zaměstnání a pozice mají různé mzdové úrovně a obecně platí, že zaměstnání, kde

1 Za odbornou asistenci při statistických výpočtech v této kapitole děkuji Evě Grygárkové z VŠE v Praze.

převládají muži, jsou výše finančně hodnocena [Cockburn 1988, England 1992]. Zadruhé segregace má negativní efekt na fungování a výkonnost trhu práce, protože není efektivně využíván individuální potenciál pracovníků a pracovníc, ale využívání jejich schopností je často řízeno genderovými stereotypy [Reskin, Padavic 1994]. S tím souvisí třetí důvod, že segregace trhu práce brzdí možnosti trhu práce reagovat na změny, protože snižuje pružnost nabídky a poptávky na trhu práce jejich genderovou omezeností. Začtvrté segregace zpětně negativně ovlivňuje výchovu a výuku budoucích generací, protože rozhodnutí rodičů, škol a dětí o oboru studia jsou do velké míry založena na pozorovaných příležitostech uplatnění [Anker 1998]. Zapáté segregace omezuje ženskou zaměstnanost jako takovou, protože oblasti trhu práce, kam mají ženy přístup, jsou malé a často s nízkými mzdami, takže v některých zemích či oblastech mohou ženy zvažovat, zda se jim vůbec vyplatí pracovat. Samozřejmě s tím souvisí také další okolnosti, jako je nastavení sociálních dávek, dopravní dostupnost, počet dětí, rodinná situace apod. V rozvojových zemích je v důsledku toho zvýšená porodnost, která často prohlubuje sociální problémy. V rozvinutých zemích je nežádoucí skrytá nezaměstnanost a ekonomická neaktivita žen, které se díky omezeným možnostem uplatnění na trhu práce rozhodují mezi dalším mateřstvím, špatnými pracovními podmínkami a nezaměstnaností. Tento problém má také globální důsledky, protože nejde pouze o „problém žen“ nebo některých skupin mužů, ale o problém pro celou společnost a zejména pro populaci dětí. Nízké mzdy žen, které segregaci doprovázejí, jsou důležitým příspěvkem k chudobě a nerovnostem ve společnosti jako celku. Existuje totiž velký podíl domácností se ženou v čele a nejen v nich je důsledkem segregace žen do nízkopracovních zaměstnání i chudoba dětí [Anker 1998; Dudová 2009]. Feminizace chudoby je významným důsledkem genderové segregace trhu práce [Brenner 1987], a to jak na lokální, tak i globální úrovni [Moghadam 1999]. Právě pro neoddelitelné spojení segregace a mzdových rozdílů, na které v této studii ještě dále poukážeme, tkví závažnost problému segregace v jejích důsledcích v podobě nižší životní úrovně některých skupin žen oproti mužům, ale také významného problému dětské chudoby [Brenner 1987].

V neposlední řadě segregace má důležitý negativní efekt na to, jak muži vidí ženy a jak ženy vidí samy sebe. Segregace zaměstnání totiž posiluje a reprodukuje genderové stereotypy, které působí nejen na to, jak nás vidí okolí, ale také na to, jak své šance a postavení vnímáme my sami [Reskin, Padavic 1994; Anker 1998; Oakley 2000]. I v České republice jsou platné všechny tyto důvody, proč se segregací zabývat a v současnosti si navíc musíme uvědomit ještě jednu aktuální souvislost. Totiž vliv segregace na postavení žen a mužů na trhu práce (včetně nezaměstnanosti) v období hospodářských krizí.

Právě v důsledku toho, že ženy pracují v odlišných odvětvích a na jiných pozicích se ekonomická krize projevuje v zaměstnanosti a nezaměstnanosti žen a mužů diferencovaně. I když se zpočátku zdálo, že současná ekonomická krize bude mít hlubší vliv na zaměstnanost mužů a míra nezaměstnanosti mužů také narostla vyšším tempem, ženy jsou postiženy zejména dlouhodobou nezaměstnaností.² Muži častěji nacházejí nové zaměstnání rychleji než ženy a ženy, pokud jsou nezaměstnanými, zůstávají v nezaměstnanosti nebo mimo trh práce častěji déle, protože jsou obecně často zaměstnavateli považovány za méně výhodnou pracovní sílu oproti mužům [Čermáková et al. 2000; Křížková 2009]. Analýzy příčin a genderových souvislostí současné ekonomické krize u nás jsou dosud jen ojedinělé a závažnost důsledků genderové segregace zaměstnání pro postavení žen a mužů na trhu práce dosud není doceněna.

² Tyto údaje byly prezentovány na semináři Dopady ekonomické krize na ženy dne 14. 4. 2009, který v Parlamentu ČR uspořádala poslankyně Soňa Marková.

Je zřejmé, že genderová segregace významně souvisí s rozdíly v odměňování žen a mužů. V této publikaci se však rozdíly ve mzdách žen a mužů nebudu podrobně zabývat, ale je třeba zde objasnit, jakým způsobem spolu tyto dva jevy souvisí. Hlavními zdroji mzdových rozdílů jsou rozdíly žen a mužů: v míře a typu lidského kapitálu, v odměňování za stejnou práci, v odměňování za práci stejné hodnoty (způsobené nízkou úrovní mezd ve feminizovaných zaměstnáních), ve volbě typů práce a v dostupnosti typů práce [Bielby, Baron 1986; Anker 1998; Charles, Grusky 2004]. Na důležitost výzkumu genderové segregace trhu práce poukazuje fakt, že poslední tři jmenované zdroje mzdových rozdílů jsou přímo spojeny se segregací. Jde o rozdílné mzdové ohodnocení zaměstnání, která mají srovnatelnou hodnotu kvalifikace a vykonané práce. Toto hodnocení je založeno na tom, že v některých zaměstnáních dominují muži a v některých ženy a že mužská práce je hodnocena výše. A dále jde o genderově podmíněné volby typů práce, zaměstnání a pozic, ale také o dostupnost různých typů práce pro ženy a pro muže, o míru omezenosti možnosti volby.

1.2. Jak měřit segregaci?

Genderová segregace představuje rozdílnou distribuci žen a mužů v kategoriích zaměstnání a sektorech. Čím méně vyrovnaná je tato distribuce, tím vyšší je úroveň genderové segregace trhu práce. Jak však uchopit, popsat nebo přímo změřit tento komplexní jev, který zahrnuje všechny oblasti a úrovně trhu práce a je výsledkem genderovaných procesů získávání kvalifikace, přijímání do zaměstnání, začázení v zaměstnání, povyšování a propouštění?

Již do 50. let 20. století datujeme snahy vytvořit jednoduchý indikátor, který by segregaci trhu práce podle pohlaví shrnul. Do současnosti nejvíce využívaným indikátorem je tzv. Index rozdílnosti (dissimilarity index – ID), který byl navržen již v roce 1955 [Duncan, Duncan 1955] (vzorec výpočtu viz Přílohu 1). Za jeho hlavní výhodu je považována jeho jednoduchá interpretace, že reprezentuje proporci buď mužů, nebo žen, kteří/ktelé by museli změnit zaměstnání, aby byla segregace eliminována, resp. aby byl podíl žen a mužů ve všech zaměstnáních vyrovnaný. Minimální hodnotou je 0 při úplné vyrovnanosti a maximální hodnotou pak 100 % při úplné nerovnosti, resp. situaci, kdy muži a ženy pracují ve zcela oddělených zaměstnáních. Tato zjednodušená interpretace indikátoru byla hojně kritizována, jelikož i při 100 % segregaci by nemuseli ve skutečnosti zaměstnání měnit všichni [Hakim 1992].

Standardizovaný nebo Karmel a MacLachlan index, nazývaný nejčastěji jednoduše IP index [Karmel, MacLachlan 1988], funguje podobně, avšak bere na rozdíl od indexu rozdílnosti v úvahu podíl žen a mužů na celkové zaměstnanosti. Jeho minimální hodnota je 0 a maximální hodnota 50 % a vypovídá o celkovém % podílu zaměstnaných, kteří by museli změnit zaměstnání, aby bylo dosaženo vyrovnaného podílu žen a mužů ve všech zaměstnáních (vzorec výpočtu viz Přílohu 1).

V uplynulých několika dekádách probíhala kritická diskuse o využitelnosti jednotlivých indexů [např. Grusky, Charles 1998; Emerek et al. 2002] a byly navrhovány indikátory nové. V současnosti panuje v zásadě konsenzus o tom, že neexistuje jediný index, který by byl schopen spolehlivě změřit segregaci zaměstnání tak, aby bylo možné porovnávat jednotlivé země. Autoři a autorky, kteří chtějí komplexně popsat např. genderovou segregaci trhů práce v Evropě, proto kombinují vždy několik indikátorů spolu s deskriptivními statistikami práce a jednotlivých zaměstnání. Tyto kvantitativní ukazatele pak kombinují s případovými studiemi jednotlivých oborů či zaměstnání. Právě mezinárodní

srovnání segregace odhalují provázanost množství faktorů, které do takové analýzy vstupují. Ukázalo se totiž, že výsledky analýzy jsou ovlivněny mnoha dalšími faktory než jen výběrem indexu. V zásadě jsou nejdůležitější data, která k výpočtu daného indikátoru využíváme. Tři hlavní metodologické otázky jsou zde: vážení, využitá klasifikace zaměstnání a výběr základní populace [Hakim 1992]. Problematické je využívání agregovaných dat, vhodné je využití velmi podrobných dat o jednotlivých zaměstnancích v rámci podniků, je třeba mít data alespoň ve tříčíselné klasifikaci zaměstnání (KZAM – ISCO-88).³ Důležité je, jakou populaci a jak do analýzy zahrnujeme z hlediska rozsahu pracovní doby a sektoru zaměstnání.

Vedle jednočíselných indikátorů segregace, které jsou využívány především při srovnání zemí nebo jejich skupin, stojí deskriptivní míry segregace zaměstnání, které jednoduše popisují podíl žen (nebo mužů) v jednotlivých zaměstnáních nebo podíl daného zaměstnání na ženské (nebo mužské) celkové pracovní síle [Anker 1998]. Catherine Hakim navrhla Index poměru pohlaví, který je někdy nazýván také Hakim indexem a který rozlišuje zaměstnání na segregovaná, která se dále dělí na zaměstnání dominovaná muži, zaměstnání dominovaná ženami a integrovaná zaměstnání [Hakim 1993]. Na výzkumnících pak záleží, jak stanoví hranici segregace jednotlivých zaměstnání, resp. oblast podílu žen a mužů v zaměstnání tak, abychom ho mohli považovat za integrované z hlediska pohlaví.

Barbara Reskin a Patricia Roos ve své slavné knize „Job Queue, Gender Queue. Explaining Women's Inroads into Male Occupations“ [1990] definují segregovaná zaměstnání jako ta, kde převažuje jedno pohlaví ze 60 a více procent. Za smíšené pak považují ta, kde je 40–60 % podíl obou pohlaví. Stejně jako Jerry Jacobs [1989] pak navrhuje definovat rovné zastoupení žen na trhu práce jako 50 % participací žen na pracovní síle a v jednotlivých zaměstnáních. Catherine Hakim však tento přístup kritizuje a tvrdí, že oproti těmto teoriím vedeným přístupům je třeba přístupu vedeného politikami a praktickou zkušeností. Je tedy třeba podle ní vzít v úvahu skutečnou míru participace žen na trhu práce jako celku. Hakim navrhuje 40% podíl žen na trhu práce jako definici rovnosti v zastoupení žen a mužů, jelikož je to zhruba dlouhodobě průměrný podíl žen na pracovní síle. Integrovaná zaměstnání tedy definuje jako ta s 25–55 % podílem žen nebo mužů, zaměstnání, kde dominují muži pak ta s méně než 25 % žen a zaměstnání, kde dominují ženy, jsou ta s více než 55 % žen [Hakim 1993]. Z hlediska feministického přístupu k analýze genderové segregace se, jak ukáží analyticky v kapitole 1.3.1, přikláním k „teoretickému“ přístupu Reskin a Roos, protože se domnívám, že bychom neměli být uspokojeni současným stavem zaměstnanosti žen a mužů, který je provázán s mnoha nerovnostmi nejen na trhu práce.

Ukazuje se, že jednoduché, jednočíselné indikátory nám neřeknou mnoho o rozsahu genderové segregace trhu práce. Ještě mnohem méně se z těchto výpočtů dozvíme o procesech, příčinách a důsledcích genderových nerovností jak pro ženy či muže, tak i pro jednotlivá zaměstnání a trh práce a jeho produktivitu jako celku. Proto v další části této kapitoly představím situaci na českém trhu práce s pomocí jednotlivých indikátorů jen okrajově a zaměřím se zejména na deskriptivní statistiky jednotlivých konkrétních zaměstnání. V trendu směrem k podrobnější analýze příčin a důsledků segregace a obrazu žen na trhu práce budu pokračovat v dalších kapitolách.

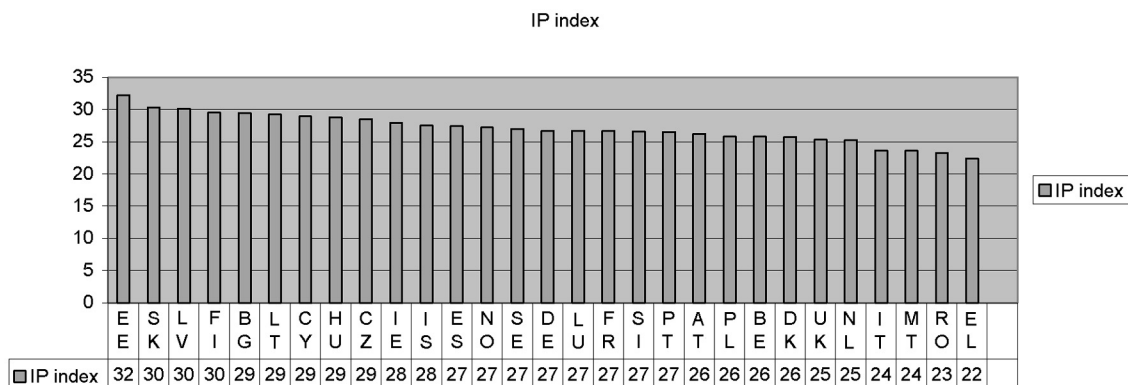
3 1-číselná klasifikace čítá celkem devět základních kategorií (kódů), 2-číselná klasifikace zaměstnání čítá celkem 26 kódů, 3-číselná klasifikace pak již 107 kódů a 4-číselná klasifikace má více než 500 kódů.

Zdrojem statistických dat, která využívám k analýze, je Informační systém o průměrném výdělků (ISPV) Ministerstva práce a sociálních věcí, ze kterých vycházejí data publikovaná Českým statistickým úřadem v publikacích Struktura mezd zaměstnanců za jednotlivé roky. Jde o data o jednotlivých zaměstnancích na úrovni podniků. Celkově jde o velmi spolehlivá a podrobná data, která jsou sbírána čtvrtletně a vybraní zaměstnavatelé mají zákonnou povinnost dodat data o všech zaměstnancích.

1.3. Rozsah segregace a změny v ČR

Genderová segregace zaměstnání dlouhodobě přetrvává v celé Evropě a v čase nedochází k jejímu výraznému snižování. Naopak v posledních letech je pozorován spíše trend zesilování genderové segregace [např. Bettio, Verashchagina 2009]. Ženy jsou koncentrovány do méně kategorií zaměstnání než muži a kategorie zaměstnání, kde je pracovní síla žen a mužů nejvíce zastoupena, se zpravidla nepřekrývají. Vzhledem k problematické využitelnosti jednočíslných indexů segregace, jejichž výsledné hodnoty jsou významně závislé na využitém zdroji dat a podrobnosti klasifikace zaměstnání, pouze rámcově představíme situaci v Evropě a postavení České republiky. Jednočíslné indexy nám nedávají možnost nahlížet na jednotlivá zaměstnání, či jejich skupiny a zastoupení žen a mužů v nich. Vzhledem k zaměření této publikace, jejímž cílem je podat celistvý portrét a přitom obraz „zblízka“ na zaměstnání žen (a mužů), jsem se rozhodla využít především deskriptivních statistik, které přesněji zmapují zastoupení žen a mužů v jednotlivých kategoriích zaměstnání. Tak můžeme určit, které kategorie zaměstnání jsou segregované a které integrované z hlediska pohlaví. Dále blíže představím „nejtypičtější“ skupiny zaměstnání podle genderu, a to i v určité míře dynamiky v čase.

Graf 1.1. Segregace zaměstnání podle pohlaví v Evropě v roce 2007



Zdroj: Bettio, Verashchagina 2009, data z labour Force Survey Eurostat.

Graf 1.1 nám ukazuje na rozdílnou míru segregace v regionu zemí EU, kde jsou postsocialistické země jasně na čele s nevyšším indexem segregace (IP index). Česká republika je na třetím místě ze sledovaných 29 zemí (členských zemí EU + Norsko a Island) v roce 2007. Míra segregace však významně souvisí s mírou zaměstnanosti, ale i dalšími strukturálními faktory trhu práce. A tak vysoká

míra IP indexu ve většině „nových členských zemí“ zřejmě do určité míry souvisí s restrukturalizací trhu, resp. s otevíráním nových oblastí trhu práce a uzavírání jiných a s proměnami regulace pracovních (mzdových) podmínek. V severovýchodních zemích pak vysoká míra segregace zřejmě částečně souvisí s vysokou decentralizací trhu práce, která způsobuje mimo jiné vysokou mzdovou diferenciaci, která se segregací významně souvisí [Anker 1998]. Nízká míra segregace ve Středozeví a v Rumunsku pak bude jistě do určité míry výsledkem významného rozdílu v míře zaměstnanosti žen a mužů, resp. nízké míry zaměstnanosti žen (účasť v placeném zaměstnání).

Míra segregace za všechny členské země Evropské unie, která má vzhledem ke strukturálním, ale i kulturním a institucionálním odlišnostem poměrně omezenou vypovídací hodnotu, nemá tendenci se snižovat, ale naopak pozvolna narůstá. Přitom se tak děje, ať již zkoumáme zvláště „staré“ členské země a nové členské země, nebo celý region dohromady [Bettio, Verashchagina 2009].

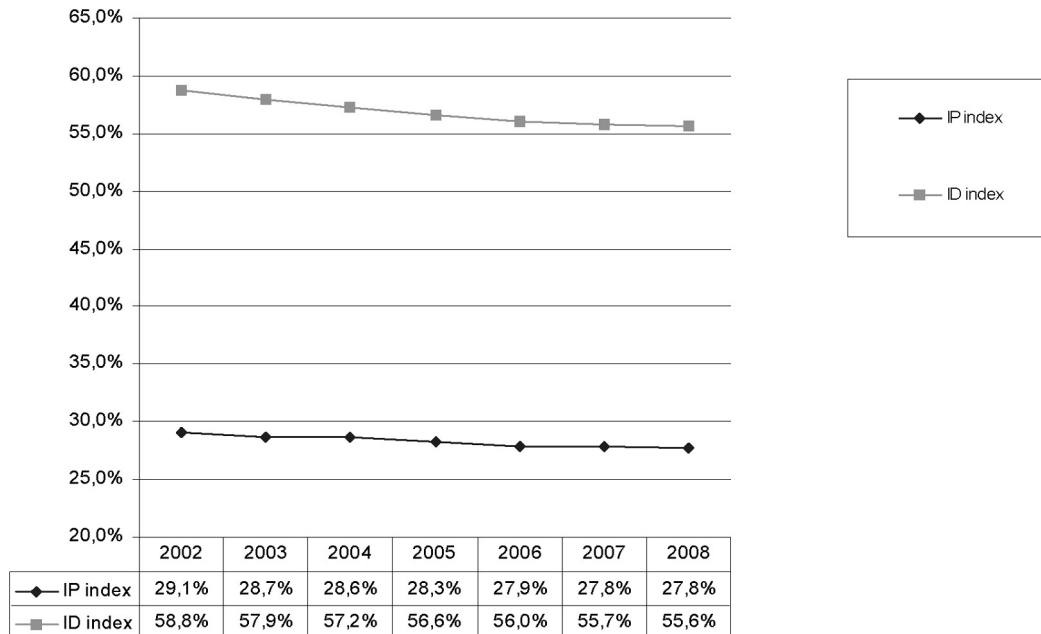
Genderová segregace zaměstnání je výsledkem dlouhodobých procesů trhu práce, jejichž důležitou součástí je rozdílné zacházení se ženskou a mužskou pracovní silou. Tyto procesy se odvíjejí od historického, kulturního a sociálně-ekonomického vývoje dané země, a tak i za velmi podobnými mírami určitého jednočíslného indikátoru ve dvou zemích je často velmi rozdílná struktura trhu práce, a to i z hlediska genderu. Nelze totiž ani zobecňovat, pokud jde o nejvíce feminizovaná a nejvíce muži dominovaná zaměstnání, např. na úrovni zemí Evropské unie. Rozdílnosti v chápání a praxi toho, co je typické zaměstnání pro ženy a typické zaměstnání pro muže v jednotlivých evropských zemích, jsou dalším důkazem konstrukce genderu v určitých časových, prostorových a sociálně-ekonomických podmínkách. Podle studie Eurostatu, založené na Labour force survey z roku 2005, *The life of women and men in Europe. A statistical portrait* [2008] je jediným zaměstnáním, které je mezi šesti nejvíce feminizovanými ve všech zemích Evropské unie a přidružených zemích, zaměstnání prodavaček. Dále se ve všech zemích kromě Islandu a Rumunska mezi touto šesticí zaměstnání objevuje vždy zaměstnání domácích a dalších pomocnic a uklízeček. Kromě Litvy jsou podle tohoto výzkumu ženy koncentrovány do méně kategorií zaměstnání než muži. Česká Republika se však ukázala jako jedna z několika zemí, kde rozdíl mezi koncentrací mužů a žen do několika zaměstnání není příliš velký [Eurostat 2008]. Na celoevropské úrovni a i u nás však platí, že zaměstnání, kde jsou nejvíce koncentrovány zaměstnané ženy a muži, se vůbec nepřekrývají. Vzhledem k těmto rozdílnostem na úrovni jednotlivých zemí je třeba provádět hloubkovou analýzu genderové struktury trhu práce a neopírat se pouze o jeden určitý statistický zdroj a využívat i kvalitativní metody analýzy trhu práce pro odhalení hlubších souvislostí segregace. V následujících částech této kapitoly se zaměřím na situaci v České republice podrobněji za pomoci zejména deskriptivních statistik struktury trhu práce. V dalších kapitolách se pak budu věnovat teoriím o příčinách a důsledcích genderové segregace a dále se Zdeněk Sloboda zaměří na obraz segregace z hlediska kvalitativního sociologického výzkumu.

1.3.1. Integrovaná versus segregovaná zaměstnání v ČR

V následujícím textu se zaměřím na český trh práce v období let 2002 až 2008⁴ a na úvod představím srovnání dvou nejpoužívanějších indexů segregace a jejich vývoj v těchto posledních letech. Graf 1.2 ukazuje, že oba indexy konzistentně vykazují jen velmi pozvolný pokles.

4 Šetření ISPV se postupně vyvíjelo a rok 2002 je pravděpodobně prvním rokem, kdy máme data srovnatelná se současnými údaji. Proto se v této publikaci zaměřuji na toto období.

Graf 1.2. Genderová segregace v České republice měřena indexem odlišnosti (ID) a Karmel and MacLachlan indexem (IP) 2002–2008



Zdroj: *Struktura mezd zaměstnanců 2003–2009 [ČSÚ 2003–2009]*.

Jelikož, jak již bylo řečeno, jednočíselné indikátory nám nepodávají informace o genderových rozdílech a situaci v oborech zaměstnání, zaměřím se na deskriptivní statistiky na různé úrovni podrobnosti klasifikace zaměstnání. O tom, při jakém podílu žen a mužů považujeme zaměstnání za segregovanou či integrovanou, neexistuje jasný konsenzus. Výše jsem naznačila diskusi mezi zastánci praktického pohledu, kteří do tohoto konceptu zahrnují údaje o proporci žen a mužů na trhu práce jako celku [Hakim 1993] a těmi, kdo se řídí spíše teorií [Reskin, Roos 1990]. Z hlediska feministické sociologie se přikláním k druhému pohledu, který definuje segregovanou zaměstnání jako ta, kde je více než 60% podíl žen nebo mužů, a integrovanou zaměstnání jako ta, kde je 40–60 % žen a mužů. Přitom za rovné zastoupení považují 50% podíl. Domnívám se totiž, že přístup Catherine Hakim, která navrhuje za rovné zastoupení považovat hranici 40 %, což je zhruba současný podíl žen na pracovní síle, může udržovat současný stav, který se nevyznačuje genderovou rovností. Její přístup označuje současnou situaci za optimální genderovou rovnost a nenabourává, ale naopak reprodukuje stereotypy o ženské pracovní síle.

Tabulka 1.1. Podíl žen a mužů v jednotlivých skupinách zaměstnání KZAM (dvoučíselná klasifikace) v letech 2002 a 2008

	2002				2008			
	Celkem	Muži	Ženy	% mužů celkem	Ženy	Muži	Ženy	% mužů celkem
11	6 552	55,1 %	44,9 %	0,7 %	19 185	57,4 %	42,6 %	1,2 %
12	36 199	70,2 %	29,8 %	5,3 %	70 458	63,4 %	36,6 %	5,0 %
13	8 312	45,5 %	54,5 %	0,8 %	17 952	42,2 %	57,8 %	0,8 %
21	23 386	82,2 %	17,9 %	4,1 %	49 446	83,5 %	16,5 %	4,6 %
22	12 490	52,0 %	48,0 %	1,3 %	21 963	51,2 %	48,8 %	1,3 %
23	12 255	50,8 %	49,3 %	1,4 %	107 827	27,1 %	72,9 %	3,4 %
24	38 598	38,9 %	61,1 %	3,2 %	106 629	34,1 %	65,9 %	4,3 %
31	79 146	75,1 %	24,8 %	12,4 %	126 789	77,1 %	22,9 %	10,9 %
32	47 576	9,6 %	90,5 %	0,9 %	70 627	8,8 %	91,2 %	0,7 %
33	2 031	35,2 %	64,8 %	0,3 %	21 114	31,2 %	68,8 %	0,7 %
34	92 074	23,0 %	77,0 %	4,5 %	194 515	35,8 %	64,2 %	7,8 %
41	41 910	24,2 %	75,8 %	2,2 %	82 535	28,7 %	71,3 %	2,7 %
42	18 540	8,2 %	91,8 %	0,3 %	39 549	11,6 %	88,4 %	0,5 %
51	36 494	47,5 %	52,5 %	3,6 %	92 231	41,8 %	58,2 %	4,3 %
52	13 833	14,6 %	85,4 %	0,4 %	41 886	18,7 %	81,3 %	1,0 %
61	8 328	49,6 %	50,4 %	0,9 %	7 850	51,6 %	48,4 %	0,5 %
71	27 224	98,2 %	1,8 %	5,5 %	36 706	97,7 %	2,3 %	4,2 %
72	119 564	86,8 %	13,3 %	21,5 %	172 080	84,3 %	15,7 %	17,2 %
73	10 889	40,0 %	60,0 %	0,9 %	11 542	44,1 %	55,9 %	0,6 %
74	18 422	33,1 %	66,9 %	1,4 %	23 020	40,7 %	59,3 %	1,1 %
81	48 328	80,9 %	19,1 %	8,2 %	69 462	77,9 %	22,1 %	6,2 %
82	59 153	40,8 %	59,2 %	5,3 %	119 930	45,7 %	54,3 %	6,3 %
83	53 731	89,3 %	10,7 %	9,9 %	93 357	90,8 %	9,2 %	9,5 %
91	22 209	31,1 %	68,8 %	1,5 %	64 810	29,9 %	70,1 %	2,4 %
92	614	61,1 %	38,9 %	0,1 %	755	52,6 %	47,4 %	0,1 %
93	27 558	52,9 %	47,2 %	3,1 %	47 455	51,5 %	48,5 %	2,8 %
				100,0 %				100,0 %

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců, ČSÚ 2003 a 2009 vlastní výpočty.

Legenda:

	zaměstnání, kde početně dominují ženy (61 a více % žen)
	zaměstnání, kde početně dominují muži (61 a více % mužů)
	integrovaná zaměstnání (40–60% podíl obou pohlaví)

Vysvětlivky:

- 11 – Zákonodárci, vyšší úředníci
- 12 – Vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací, společností, podniků, apod., vč. jejich organizačních jednotek /manažeři/
- 13 – Vedoucí, ředitelé, kteří řídí malý podnik, organizaci, společnost /za pomoci nejvýše jednoho dalšího řídicího pracovníka/
- 21 – Vědci a odborníci ve fyzikálních a příbuzných vědách, architekti a techničtí inženýři /tvůrčí pracovníci/
- 22 – Vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a příbuzných oborech
- 23 – Odborní pedagogičtí pracovníci
- 24 – Ostatní vědci a odborní duševní pracovníci jinde neuvedení
- 31 – Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech
- 32 – Techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotničtí a zemědělní pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech
- 33 – Pedagogičtí pracovníci
- 34 – Jiní pomocní odborní pracovníci
- 41 – Nižší administrativní pracovníci /kromě úředníků ve službách a obchodě/
- 42 – Úředníci ve službách a obchodě
- 51 – Obsluhující pracovníci
- 52 – Prodavači, manekýni a předváděči zboží
- 61 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví, rybářství, myslivosti – orientovaní na trh
- 71 – Kvalifikovaní dělníci při dobývání surovin, stavební dělníci a pracovníci příbuzných oborů /kromě obsluhy strojů a zařízení/
- 72 – Kvalifikovaní kovodělníci a strojírenští dělníci /kromě obsluhy strojů a zařízení – hl. třída 8/
- 73 – Výrobci a opraváři přesných přístrojů, umělečtí řemeslníci, polygrafové a pracovníci v příbuzných oborech /kromě obsluhy strojů a zařízení – hl. třída 8/
- 74 – Ostatní kvalifikovaní zpracovatelé a výrobci jinde neuvedení /kromě obsluhy strojů a zařízení – hl. třída 8/
- 81 – Obsluha průmyslových zařízení
- 82 – Obsluha stacionárních zařízení a montážní dělníci
- 83 – Řidiči a obsluha pojízdných strojních zařízení
- 91 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci zaměření na prodej a služby
- 92 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství a příbuzných oborech
- 93 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v dolech a lomech, v průmyslu, stavebnictví, v dopravě a v příbuzných oborech

Pro základní orientaci ve struktuře trhu práce podle pohlaví nám postačí dvoučíselná klasifikace zaměstnání, která má celkem 26 kategorií. Tabulka 1.1 představuje podíl žen a mužů v těchto kategoriích v letech 2002 a 2008 a naznačuje, které kategorie jsou segregované a které integrované. Zde můžeme pozorovat nejen to, že v posledních letech v podstatě téměř nedochází ke snižování segregace zaměstnání. Pouze dvě ze 26 kategorií přestaly být z definice segregované. Kategorie Ostatní kvalifikovaní zpracovatelé a výrobci jinde neuvedení (kód 74) se změnila z kategorie, kde převládají ženy, na integrovanou kategorii a kategorie Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství a příbuzných oborech (kód 92) se změnila z kategorie, kde převládají muži na integrovanou kategorii podle pohlaví. Kategorie Odborní pedagogičtí pracovníci (kód 23) se naopak změnila z integrované kategorie na kategorii, kde převládají ženy.

Integrovanými kategoriemi zaměstnání (se 40–60% podílem obou pohlaví) na dvoučíselné škále klasifikace zaměstnání (ISCO-88) jsou (rok 2008):

- Zákonnodárci, vyšší úředníci (kód 11);
- Vedoucí, ředitelé, kteří řídí malý podnik, organizaci, společnost (za pomoci nejvýše jednoho dalšího řídicího pracovníka) (kód 13);
- Vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a příbuzných oborech (kód 22);
- Obsluhující pracovníci (kód 51);
- Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví, rybářství, myslivosti – orientovaní na trh (kód 61);
- Výrobci a opraváři přesných přístrojů, umělečtí řemeslníci, polygrafové a pracovníci v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení – hl. třída 8) (kód 73);
- Obsluha stacionárních zařízení a montážní dělníci (kód 82);
- Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v dolech a lomech, v průmyslu, stavebnictví, v dopravě a v příbuzných oborech (kód 93).

Nově oproti roku 2002 jsou integrovány tyto:

- Ostatní kvalifikovaní zpracovatelé a výrobci jinde neuvedení (kromě obsluhy strojů a zařízení – hl. třída 8) (kód 74);
- Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství a příbuzných oborech (kód 92).

Tabulka 1.1 nám nabízí poměrně hrubé rozdělení trhu práce na jednotlivé kategorie zaměstnání. Pro analýzu příčin a procesů genderové segregace na trhu práce bychom se měli hlouběji zabývat strukturou kategorií a zaměstnání, která se jeví jako integrovaná. Statistiky trhu práce nám nabízejí poměrně podrobné údaje o počtu mužů a žen v jednotlivých zaměstnáních, ze kterých můžeme zjistit, která jsou integrovaná, dominovaná muži nebo dominovaná ženami, a také mzdový rozdíl mezi ženami a muži v jednotlivých zaměstnáních (údaje v podrobné 4-číselné klasifikaci viz Přílohu 2).

Cílem této publikace je nabídnout obraz a ukázat směr, kterým by se analýza příčin a procesů mohla ubírat. V následujících částech proto představím obraz zaměstnaných žen a mužů v České republice optikou nejčastějších zaměstnání žen a mužů na podrobnější škále zaměstnání.

1.3.2. Nejčastější zaměstnání žen v ČR

Jaká jsou nejčastější zaměstnání žen a mužů na českém trhu práce? Tabulka 1.2 ukazuje 10 kategorií zaměstnání (na 3-číselné škále klasifikace zaměstnání), ve kterých jsou české ženy nejčastěji za-

městnány v současnosti (rok 2008), a srovnání s rokem 2002.⁵ Těchto deset kategorií dohromady tvoří (v roce 2008) 45,7 % ženské zaměstnanosti. Tento podíl představuje velmi vysokou koncentraci žen do určitých typů zaměstnání na trhu práce, uvážíme-li, že se jedná o škálu celkem 107 kategorií zaměstnání a téměř polovina zaměstnaných žen je koncentrována do deseti z nich. Zároveň osm z těchto deseti kategorií jsou feminizovaná, resp. ženami početně dominovaná zaměstnání, jelikož ženy v nich představují více než 70 % zaměstnaných a ve třech z nich dokonce více než 90 % všech zaměstnaných (zdravotní sestry a ošetrovatelky/ošetrovatelé; domácí a další pomocnice/pomocnicíci a uklízečky/uklízeči; pokladní/pokladníci a prodavačky/prodavači u přepážek).

Současná nejčastější zaměstnání českých žen:

1. **Jednoznačně nejčastějším zaměstnáním pro české ženy jsou odborné administrativní pracovníce (kód 343).**⁶ V roce 2008 bylo v této kategorii zaměstnáno 8,5 % zaměstnaných žen; v roce 2002 to bylo dokonce 9,5 % žen. Tato kategorie zahrnuje sekretářky, pracovníce v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočtů a kalkulací, pracovníce v oblasti práce a mezd, referentky osobních oddělení a ostatní odborné administrativní pracovníce. Ženy tvoří 85 % všech pracovníků v této kategorii, a to od roku 2002 téměř beze změny. Muži tedy tvoří 15 % těchto pracovníků a zároveň pouze 1,4 % všech zaměstnaných mužů pracuje v těchto zaměstnáních. Pokud k této kategorii připočteme ještě co do obsahu a charakteru práce velmi podobné skupiny úřednických a administrativních typů zaměstnání – kategorii odborné duševní pracovníce v oblasti podnikání a v příbuzných oborech: na úseku účetnictví, financí, daní, odborných pracovníc/pracovníků na úseku zaměstnaneckých, personálních věcí, odborných pracovníc/pracovníků v bankovníctví a pojišťovnictví a ostatních odborných pracovníc/pracovníků v oblasti podnikání (kód 241), která se umístila na žebříčku deseti nejčastějších zaměstnání českých žen v roce 2008 na osmém místě s podílem 3,3 % celkové zaměstnanosti žen, a kategorii odborných administrativních pracovníc/pracovníků jinde neuvedených (kód 247), která se umístila na desátém místě s podílem 3,2 % zaměstnanosti žen, můžeme obecně konstatovat, že téměř každá šestá zaměstnaná žena (15 %) v České republice pracuje jako administrativní pracovníce.
2. Dlouhodobě druhým nejčastějším zaměstnáním českých žen jsou **odborné ošetrovatelky a zdravotní sestry (kód 323)**, které čítají 6 % ženské pracovní síly. Od roku 2002 došlo k určitému posunu, protože tehdy bylo zdravotními sestrami či ošetrovatelkami dokonce necelých 9 % všech zaměstnaných žen. Naprostou většinu takto zaměstnaných tvoří ošetrovatelky a všeobecné zdravotní sestry, dále jde o ženské sestry a porodní asistentky, sestry pro péči o dítě, sestry pro psychiatrickou péči a sestry pro intenzivní péči. Jde o nejvíce feminizovanou kategorii zaměstnání v České republice, také vzhledem k její velikosti a podílu na ženské zaměstnanosti. Ženy tvoří 98 % (v roce 2002 dokonce téměř 99 %) všech pracovníc v tomto oboru. Tato zaměstnání mají podíl pouze 0,1 % na zaměstnanosti mužů.
3. Necelých 6 % všech zaměstnaných žen pracuje jako **učitelky základních škol a předškolní výchovy (kód 233)**. Ženy v těchto zaměstnáních představují 89 % všech zaměstnanců, přičemž podíl 0,7 % na mužské zaměstnanosti zcela pokrývá zaměstnání učitelů základních škol. 99,9 %

⁵ Srovnání s rokem 2002 je třeba vnímat spíše orientačně, protože výběrový vzorek šetření není v letech 2002 a 2008 plně srovnatelný. Viz také pozn. 7.

⁶ Uvádíme kódy kategorie zaměstnání z využití 3-číselné mezinárodní klasifikace zaměstnání ISCO-88, která má na této úrovni 107 kódů.

Tabulka 1.2. 10 nejčastějších zaměstnání žen v ČR v roce 2008 a srovnání s rokem 2002

ŽENY

pořadí kód	popis	% žen v kategorii	% žen v kategorii	% všech zaměstnaných žen	% všech zaměstnaných žen	% mužů v kategorii	% všech zaměstnaných mužů
		2008	2002	2008	2002	2008	2008
1. 343	administrativní pracovníce/ pracovníci	85,0 %	84,3 %	8,5 %	9,5 %	15,0 %	1,4 %
2. 323	zdravotní sestry a ošetrovatelé	98,0 %	98,9 %	6,0 %	8,9 %	2,0 %	0,1 %
3. 233	učitelky/učitelé ŽŠ a MŠ	89,0 %	87,3 %	5,8 %	0,5 %	11,0 %	0,7 %
4. 913	domácí a další pomocnice/ pomocníci, uklízeči	93,3 %	92,1 %	4,3 %	3,2 %	6,7 %	0,3 %
5. 521	prodačky/prodávачi v obchodech	81,3 %	85,8 %	4,0 %	3,0 %	18,7 %	0,9 %
6. 828	montážní dělnice/dělníci	63,0 %	68,0 %	3,9 %	3,0 %	37,0 %	2,1 %
7. 421	pokladní/pokladníci a prodavačky/ prodavači u přepážek	91,0 %	93,5 %	3,5 %	3,7 %	9,0 %	0,3 %
8. 241	odborné pracovníce/pracovníci v bankovníctví, účetnictví, podnikání	64,4 %	64,8 %	3,3 %	2,6 %	35,6 %	1,7 %
9. 512	služby v pohostinství (dohled, kuchačky, servírky)	81,7 %	73,6 %	3,2 %	1,9 %	18,3 %	0,7 %
10. 247	odborné administrativní pracovníce jinde neuvedené	72,0 %	58,2 %	3,2 %	1,0 %	28,0 %	1,1 %
celkem % všech zaměstnaných žen v top 10 zaměstnáních rok 2008				45,7 %	37,3 %		9,3 %
344	celní, daňové pracovníce/ pracovníci a příbuzné obory	75,0 %	83,6 %	1,6 %	3,6 %	25,0 %	0,5 %
826	obsluha strojů na výrobu textilních výrobků	81,8 %	87,4 %	1,2 %	2,7 %	18,2 %	0,3 %
341	obchodní zprostředkovatelky/ zprostředkovatelé	51,6 %	60,0 %	1,7 %	2,6 %	48,4 %	1,5 %
celkem % všech zaměstnaných žen v top 10 rok 2002					42,8 %		

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců, ČSÚ 2003 a 2009 vlastní výpočty.

učitelek/učitelů mateřských škol jsou ženy. Od roku 2002 došlo k výraznému nárůstu počtu učitelů ZŠ a MŠ v této statistice práce a podíl na ženské zaměstnanosti vzrostl z 0,5 % na 5,8 %. Problémem zde však pravděpodobně je ještě určitá nepřesnost ve statistickém zpracování v roce 2002, protože data z roku 2004 již jsou srovnatelná s rokem 2008 a nenaznačují žádný další významný vývoj mezi lety 2004 a 2008.⁷

4. 4,3 % všech zaměstnaných žen pracuje jako **pomocnice, uklízečky a pradleny: uklízečky v kancelářích, hotelech a nemocnicích** a jako další pomocnice/ci, ruční pradleny a žehlírky (kód 913). Ženy přitom v rámci této kategorie zaměstnání tvoří 93,3 % všech zaměstnaných. Tato zaměstnání tvoří pouze 0,3 % zaměstnanosti českých mužů.
5. Pátým nejčastějším zaměstnáním českých žen je **prodavačky v obchodech a předváděčky zboží** (kód 521). 4 % zaměstnaných žen a 0,9 % zaměstnaných mužů pracuje jako prodavačky/prodavači. Ženy tvoří 81,3 % všech prodavaček/prodavačů v obchodech. Pokud k této profesi přidáme kategorii pokladních a pracovníků v příbuzných oborech: u přepážek v obchodech, na poště, ve společném stravování, prodavaček/prodavačů vstupenek apod. (kód 421), která se umístila na sedmém místě žebříčku ženských zaměstnání s 3,5 % podílem na ženské zaměstnanosti, dostaneme se na podíl 7,5 %, což znamená, že každá 13. zaměstnaná žena v České republice pracuje jako prodavačka či pokladní za přepážkou, resp. „je ženou za pultem“.
6. Šestým nejčastějším zaměstnáním žen v České republice jsou **montážní dělnice** (kód 828), které tvoří 3,9 % zaměstnanosti žen. Jedná se o dělnice montující mechanická zařízení (stroje), elektrická a elektronická zařízení a výrobky ze dřeva, kovů, kartonu či textilu, zejména na montážních linkách. S podílem 63 % žen v této kategorii zaměstnání jde o obor, který je v současnosti ze všech deseti nejčastějších zaměstnání „nejméně feminizovaný“. Tato kategorie tvoří zároveň 2,1 % zaměstnanosti mužů, což je nejvyšší podíl ze všech nejvíce feminizovaných kategorií zaměstnání.

Mění se struktura trhu práce (poptávky, nabídky, změny technologií, prostorové přesuny oborů apod.) a další změny uvnitř společnosti (hodnotové, sociálně-politické, institucionální, legislativní) i společnosti jako celku (např. vstup do EU) mají vliv na genderovou strukturu trhu práce a na to, ve kterých zaměstnáních jsou nejvíce koncentrovány ženy a muži, na strukturu jednotlivých oborů a zaměstnání z hlediska pohlaví, ale i na genderové významy ženské a mužské práce. K výrazným změnám v genderové struktuře trhu práce nedochází rok od roku. V tabulce 1.2 je srovnání současnosti (roku 2008) s rokem 2002. Z celkových deseti zaměstnání, které tvořily největší podíly na ženské zaměstnanosti v roce 2002, zůstalo sedm z nich v první desítku i v roce 2008. Došlo pouze k mírnému snížení podílu prvních dvou – odborné administrativní pracovníce (343) a odborné ošetrovatelky a zdravotní sestry (323) – které však zůstaly shodně na prvních dvou místech. U ostatních kategorií zaměstnání došlo pouze k mírnému nárůstu zhruba na úrovni do 1 %. Poslední dvě kategorie z žebříčku deseti v roce 2008 se však mezi prvních deset v roce 2002 nedostaly a o problematickém údaji o podílu učitelek ZŠ a MŠ již bylo řečeno výše.

⁷ Tato nepřesnost statistiky, která se jistě stala v roce 2002 a od roku 2004 jsou již data konzistentní, tkví v kvalitě šetření Informačního systému o průměrném výděлку, ze kterého Český statistický úřad data čerpá. Toto šetření se vyvíjí teprve od roku 1996 a od té doby se výrazně měnilo, docházelo zejména k rozšíření vzorku a k nárůstu jeho reprezentativity. Navíc toto šetření zahrnuje pouze podniky s 10 a více zaměstnanci (více o tomto šetření a přesné velikosti vzorku viz článek [Křížková, Penner, Petersen 2008: 59]).

Tři kategorie zaměstnání, které figurovaly v první desítce nejčastějších zaměstnání žen v ČR v roce 2002 a už se v roce 2008 mezi prvními deseti neobjevily, jsou zajímavé vzhledem k měnící se struktuře českého trhu práce. Jde zaprvé o celní a daňové pracovnice a pracovnice v příbuzných oborech, pracovnice sociálního a důchodového zabezpečení a pracovnice pasových oddělení a oddělení udělujících povolení (kód 344). V roce 2002 tvořila tato kategorie 3,6 % zaměstnanosti žen a ženy v ní zastupovaly 83,6 % všech pracovníků. Do roku 2008 došlo ke snížení na 1,6 % podílu na zaměstnanosti žen a podíl mužů v této kategorii se zvýšil ze 16 na 25 %. Snížení počtu pracovníků v této kategorii je zřejmě způsobeno celkovým snížením počtu celních pracovníků a pracovníků v souvislosti se vstupem ČR do Evropského ekonomického prostoru. Zjištěné údaje naznačují, že došlo ke snížení míry feminizace této kategorie zaměstnání a že, i když zřejmě došlo v těchto zaměstnáních k propouštění, týkalo se významně více žen než mužů. To může být i důsledkem hlubší genderové strukturace těchto zaměstnání. Například u profesí celního pracovníka došlo k významnému nárůstu počtu zaměstnaných mužů a výraznému poklesu počtu zaměstnaných žen zřejmě proto, že ženy dříve častěji pracovaly např. jako pracovnice na přepážkách celnic pro mezinárodní přepravu mimo prostor státní hranice, ale muži byli častěji celními pracovníky přímo na hraničních přechodech. V současnosti má celní správa za úkol pokrýt celé území a v její kompetenci jsou kontroly kdekoli na území ČR. Znamená to, že toto zaměstnání se ještě více přiblížilo zaměstnání policistů, které je jedno z nejčastějších zaměstnání českých mužů.

Další kategorií zaměstnání, ve které došlo k výrazné změně od roku 2002, je obsluha strojů na výrobu textilních a kožešinových výrobků (kód 826). Zde došlo k poklesu z 2,7 % podílu na zaměstnanosti žen v roce 2002 na 1,2 % podíl v roce 2008. Došlo zde také ke snížení míry feminizace, protože mírně narostl podíl mužů na této kategorii zaměstnání. Tento pokles zaměstnanosti žen je zřejmě následkem celkového výrazného poklesu textilní výroby v ČR.

Další kategorií zaměstnání, u které došlo ke snížení podílu žen a zároveň ke snížení podílu daného zaměstnání na celkové zaměstnanosti žen je skupina profesí odborné pracovnice / zprostředkovatelky obchodních a finančních transakcí (kód 341). Jedná se o zprostředkovatelky finančních transakcí, obchodu s cennými papíry, pojišťovací agentky, obchodnice s realitami, organizátorky zájezdů, obchodní zástupkyně, nákupčí, odhadkyně a zbožíznalkyně apod. V roce 2002 tvořila tato kategorie 2,6 % zaměstnanosti žen a byla feminizovaná, resp. ženy v ní tvořily celkem 60 % všech pracovníků a pracovnic. V roce 2008 tvoří již pouze 1,7 % podíl ženské zaměstnanosti a koncentrace žen v této kategorii se snížila na 51,6 %. Tato kategorie zaměstnání doznává již od 90. let 20. století výrazných změn v oblasti otevírání nových trhů (např. nemovitostí či akciových trhů) a vzniku nových finančních produktů (rozšíření hypoték a úvěrových produktů, nové typy pojištění apod.), ale i změn v organizaci práce, dochází zde k nárůstu mezd a tato zaměstnání získávají na prestiži. Tyto trendy zřejmě způsobují výraznější vstup mužů do těchto profesí [Maříková 2008].

Mezi lety 2002 a 2008 došlo k mírnému nárůstu koncentrace zaměstnaných žen do méně typů zaměstnání. Zatímco v roce 2002 se do 10 nejčastějších zaměstnání žen (z celkového počtu 107 zaměstnání) koncentrovalo celkem 42,8 % zaměstnaných žen, v roce 2008 už to bylo 45,7 % (viz tabulka 1.1). Naprostá většina těchto deseti nejčastějších ženských zaměstnání jsou výrazně feminizovaná, a tak deset nejčastějších zaměstnání žen, která tvoří téměř polovinu všech zaměstnaných žen, čítají pouze 9,3% podíl na zaměstnanosti mužů. I když se tato publikace týká primárně obrazu zaměstnání žen, v následující kapitole stručně představíme nejčastější kategorie zaměstnání mužů, abychom dostali celistvý obrázek o segregaci českého trhu práce z hlediska statistické kategorie pohlaví.

1.3.3. Nejčastější zaměstnání mužů v ČR

Tabulka 1.3 ukazuje 10 kategorií zaměstnání (na 3-číselné škále klasifikace zaměstnání), ve kterých jsou čeští muži nejčastěji zaměstnání v současnosti (rok 2008), a srovnání s rokem 2002. Těchto deset kategorií dohromady tvoří (v roce 2008) 40,8 % zaměstnanosti mužů v rámci škály 107 kategorií zaměstnání. Stejně jako u žen – osm z těchto deseti kategorií jsou muži početně dominovaná zaměstnání, jelikož muži v nich představují více než 70 % zaměstnanců, ve skutečnosti dokonce více než 80 % a ve třech dokonce více než 90 % všech zaměstnanců (řidiči motorových vozidel, mechanici a opraváři strojů a policejní inspektoři a kriminalisté).

Současná nejčastější zaměstnání českých mužů:

1. **Jednoznačně nejčastějším zaměstnáním českých mužů jsou technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech (kód 311).** Téměř 8 % všech zaměstnaných mužů pracuje v této kategorii zaměstnání. Jedná se o stavební techniky, elektrotechniky, techniky v radio- a telekomunikacích, strojírenské, chemické, důlní a hutní techniky, techniky v kartografii, kresliče a zeměměřiče. Muži tvoří více než tři čtvrtiny těchto pracovníků a tento podíl se nijak výrazně od roku 2002 nezměnil. V roce 2002 měla však tato kategorie významně vyšší podíl na mužské zaměstnanosti – 9,7 %. Tato kategorie zaměstnání má zároveň 2,3 % podíl na zaměstnanosti ženské.
2. **Druhým nejčastějším zaměstnáním, resp. skupinou zaměstnání, pro muže jsou kováři, nástrojaři, zámečníci a pracovníci v příbuzných oborech (kód 722).** Téměř 90 % těchto pracovníků pracujících s kovovými nástroji – kováři, obsluha kovacích strojů, kovodělníci, zámečníci, seřizovači a obsluha obráběcích strojů, brusiči, leštiči a umělečtí pozlacovači, zámečníci a kováři – jsou muži. To se od roku 2002 nezměnilo, ale snížila se koncentrace mužů v tomto typu zaměstnání z 9,5 % na 6,8 % celkové zaměstnanosti mužů. Z tabulky 1.2 je zřejmé, že v žebříčku deseti nejčastějších zaměstnání mužů v ČR jsou další dvě velmi podobné skupiny zaměstnání: mechanici a opraváři strojů a zařízení (kód 723) a mechanici, seřizovači, opraváři elektrických a elektronických zařízení a přístrojů (kód 724). První z nich zaujímá podíl 3,6 % a druhá z nich podíl 3,7 % na zaměstnanosti mužů. Kategorie mechaniků a opravářů strojů je výrazně početně dominovaná muži, ti zaujímají více než 90 % všech pracovníků. Naproti tomu kategorie pracující s elektrickými a elektronickými zařízeními a přístroji čítá 68% většinu mužů a ženy zde tvoří zhruba třetinu pracovníků. Pokud tyto tři skupiny zaměstnání na druhém, čtvrtém a pátém místě žebříčku deseti nejčastějších kategorií zaměstnání mužů v ČR sečteme, dostaneme se na celkový podíl 14,1 % zaměstnanosti mužů. Je třeba dodat, že u všech těchto kategorií došlo k významnému poklesu tohoto podílu od roku 2002, kdy tyto tři skupiny tvořily dohromady 19,4 % mužské zaměstnanosti. Je možné říci, že **v roce 2002 pracoval v jednom z těchto manuálních zaměstnání každý pátý muž v České republice, ale v roce 2008 už to byl pouze každý sedmý muž.**
3. **Třetím nejčastějším zaměstnáním českých mužů jsou řidiči motorových vozidel (kód 832).** Jedná se o řidiče osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáře, řidiče sanitek, autobusů a tramvají, nákladních automobilů a řidiče speciálních vozidel. **Každý dvacátý zaměstnaný muž v České republice je řidičem (5,2 % zaměstnaných mužů).** Tento typ zaměstnání je nejvíce koncentrovaným zaměstnáním z této desítky, protože muži v něm tvoří podíl 97,7 %.
4. Na šestém a sedmém místě žebříčku nejčastějších zaměstnání českých mužů jsou policejní inspektoři a detektivové (kód 345) a pracovníci ochrany a ostražky (kód 516). První skupina za-

Tabulka 1.3. 10 nejčastějších zaměstnání mužů v ČR v roce 2008 a srovnání s rokem 2002

MUŽI

pořadí kód	popis	% mužů v kategoriích		% mužů v kategoriích		% všech zaměstnaných mužů		% všech zaměstnaných žen	
		2008	2002	2008	2002	2008	2002	2008	2002
1.	311 technici a techničtí pracovníci	78,7 %	77,2 %	7,9 %	9,7 %	21,3 %	2,3 %		
2.	722 kováři, zámečníci, nástrojářii	89,8 %	89,2 %	6,8 %	9,5 %	10,2 %	0,8 %		
3.	832 řidiči/řidičky motorových vozidel	97,7 %	97,6 %	5,2 %	5,4 %	2,3 %	0,1 %		
4.	724 montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení	68,0 %	76,8 %	3,7 %	5,4 %	32,0 %	1,9 %		
5.	723 mechanici a opraváři strojů	91,0 %	92,6 %	3,6 %	4,5 %	9,0 %	0,4 %		
6.	345 policejní inspektoři, kriminalisté	87,2 %	100,0 %	3,2 %	0,0 %	12,8 %	0,5 %		
7.	516 pracovníci/ce bezpečnosti a ochrany (policisté, požárníci, ostraha)	83,4 %	85,0 %	2,9 %	2,3 %	16,6 %	0,6 %		
8.	122 vedoucí pracovníci ve velkých podnicích	60,5 %	68,9 %	2,7 %	2,8 %	39,5 %	1,8 %		
9.	833 obsluha motorových strojů a zařízení, vozíků	83,0 %	79,5 %	2,5 %	2,6 %	17,0 %	0,6 %		
10.	214 architekti, projektanti, techničtí inženýři	85,0 %	85,6 %	2,3 %	2,5 %	15,0 %	0,4 %		
celkem % všech zaměstnaných mužů v top 10 zaměstnáních v roce 2008				40,8 %	44,7 %		9,4 %		
712	stavební dělníci	98,7 %	98,7 %	1,9 %	2,5 %	1,3 %	0,0 %		
celkem % všech zaměstnaných mužů v top 10 zaměstnáních v roce 2002					47,2 %				

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců, ČSÚ 2003 a 2009 vlastní výpočty.

hrnuje policejní inspektory, vyšetřovatele a kriminalisty a tvoří 3,2 % všech zaměstnaných mužů. V této kategorii zaměstnání muselo buď dojít k významné restrukturalizaci či klasifikaci hierarchie pozic v posledních několika letech, nebo ke změně ve statistickém zpracování, protože došlo mezi lety 2002 a 2008 k obrovskému nárůstu počtu těchto pracovníků. Muži v této kategorii činí 87,2 % všech pracovníků. Pokud jde o pracovníky ochrany a ostrahy, tato kategorie zahrnuje nejen policisty, ale i hasiče a vězeňské dozorce a další typy ostrahy veřejných prostor. Podíl této kategorie je 2,9 % na celkové zaměstnanosti mužů a muži zde tvoří 83,4 % všech pracovníků.

Oproti kategorii žen, kde došlo k mírnému nárůstu koncentrace zaměstnanosti do 10 kategorií zaměstnání z celkové klasifikace 107 kategorií, u mužů došlo k poměrně významné desegregaci – snížení podílu mužů, kteří jsou koncentrováni v deseti nejčastějších kategoriích zaměstnání ze 47,2 % na 40,8 % mezi lety 2002 a 2008. Mírně poklesla koncentrace mužů ve dvou nejčastějších kategoriích a mírně vzrostla v jiných – manuálních typech zaměstnání. Naprostá většina těchto deseti nejčastějších mužských zaměstnání jsou výrazně dominovaná muži, a to většinou bez výrazné změny v posledních několika letech. Deset nejčastějších zaměstnání mužů, která tvoří zhruba 40 % všech zaměstnaných mužů, čítají pouze 9,4% podíl na zaměstnanosti žen. Tento podíl je téměř shodný s podílem na zaměstnanosti mužů, který dohromady má deset nejčastějších zaměstnání žen.

1.4. Shrnutí

V této kapitole jsem upozornila na závažnost problému segregace pro genderovou rovnost naší společnosti. Genderová segregace trhu práce totiž významně souvisí nejen se mzdovými rozdíly mezi muži a ženami, ale také s aktuálně v souvislosti s ekonomickou krizí narůstající nezaměstnaností, která má v důsledku segregace odlišnou dynamiku a důsledky pro ženy a muže a v neposlední řadě je i jednou z příčin feminizace chudoby v lokálním i globálním měřítku.

Pokud jde o rozsah genderové segregace, český trh práce se vyznačuje poměrně silnou genderovou segregací a k desegregaci dochází jen velmi pomalu. V evropském srovnání se Česká republika nachází zhruba na konci jedné třetiny žebříčku míry segregace trhu práce. Existují různé kvantitativní nástroje měření segregace trhu práce podle pohlaví s jednočíselným výsledkem. Ty jsem zde ukázala jako rámec analýzy jednotlivých kategorií zaměstnání. Poměrně vysoká segregace českého trhu práce podle pohlaví může mít určité historické kořeny v dlouhodobé tradici vysoké zaměstnanosti mužů i žen (a to na plný úvazek) a rovněž v dlouhodobě přetrvávajícím rozdělení mužské a ženské práce nejen v domácnostech a soukromé sféře, ale i ve veřejné sféře, v pracovní oblasti i přes existující ideologii emancipace a rovnosti v období státního socialismu.

Analýza statistických údajů o struktuře trhu práce z hlediska pohlaví odhalila, které skupiny zaměstnání jsou integrované a ve kterých dochází k desegregaci. Změny však probíhají velmi pomalu a k odhalení konkrétních oblastí, profesí a zaměstnání je potřeba podrobná klasifikace zaměstnání. Ukázalo se, že 45,7 % zaměstnaných žen je koncentrováno v 10 typech zaměstnání z celkového počtu 107 kategorií. Každá šestá česká žena je zaměstnána jako administrativní pracovníce, každá jedenáctá je ošetrovatelkou nebo zdravotní sestrou, každá třináctá je „ženou za pultem“ jako prodavačka nebo pokladní.

Zatímco v posledních několika letech došlo ještě k navýšení koncentrace žen do několika kategorií zaměstnání, u mužů došlo ke snížení koncentrace a do prvních, nejvíce obsazených kategorií zaměstnání je soustředěno 40,8 % zaměstnaných mužů. Každý sedmý český muž pracuje v manuálním zaměstnání typu kovář, zámečnick, mechanik, seřizovač nebo opravář strojů. Každý dvanáctý muž pak je technikem a každý dvacátý řidičem.

2. Příčiny a důsledky segregace – úvod do genderové perspektivy v sociologii

Alena Křížková

2.1. Teorie genderové segregace zaměstnání

Příčiny a důsledky genderové segregace lze jen velmi těžko oddělit, jelikož jde o propojený systém, kde se jednotlivé jevy vzájemně reprodukují. Existující nerovnosti, které vznikly z určité příčiny, např. rozdílného zacházení se ženami a muži, jsou nejen nadále udržovány, ale dále produkují rozdílné zacházení, které se pak stává důsledkem, ale i další příčinou přetrvávání a reprodukce tohoto procesu. Genderová segregace trhu práce je organizačním procesem, kterému musíme porozumět, a vědci a vědkyně se o to snaží již od 70. let 20. století [Bielby, Baron 1986: 792]. Většina těch, kdo po příčinách segregace pátrají, by se zřejmě shodla na tom, že za hlavní podíl pozorované segregace je zodpovědná alokace (umístování) žen a mužů do odlišných zaměstnaneckých rolí ať už jako výsledek vlastní volby, nebo nátlaku [ibid: 787]. V zásadě je jasné, že segregace je jednou z přímých příčin mzdových nerovností mezi muži a ženami a že pro ni neexistuje pouze jedno vysvětlení.

Zřejmě nejstarším vysvětlením genderové dělby práce je odlišnost v biologii žen a mužů, a to v souvislosti s využíváním fyzické síly v dobách masové výroby. Spolu s technologickým vývojem, který v podstatě vyrovnal roli fyzických charakteristik pro všechny pracující, protože fyzická síla již není v naprosté většině zaměstnání v současnosti rozhodující, se pozornost přesunula k mozgovým schopnostem a odlišnostem v myšlení žen a mužů. Tato v zásadě také biologická vysvětlení fungují ve smyslu větších verbálních a emocionálních schopností žen a výraznějšího smyslu pro technické myšlení u mužů. Tyto typy vysvětlení však již jsou vědecky vyvráceny, např. empirickými studiemi školních výsledků dívek a chlapců v různých oblastech [např. Bettio, Verashchagina 2009: 25].

Teorie lidského kapitálu je další, pro vyspělé země západního světa spíše překonanou teorií, která patří mezi tzv. neoklasické teorie. Ty předpokládají, že pracovníci a zaměstnavatelé se chovají racionálně a že trhy práce fungují efektivně. Ženy jsou viděny jako po právu získávající nižší plat z důvodu jejich nižší produktivity. Ženy jsou považovány za nákladnější, méně stabilní, častěji absentující, vyžadující zvláštní hygienická zařízení a méně flexibilní pracovní sílu. Existuje však jen velmi málo nebo žádné vědecké důkazy potvrzující toto tvrzení [Anker 1998: 17]. Východiskem teorie o nerovné investici do vzdělání žen, která je základem tohoto argumentu teorie lidského kapitálu o příčinách segregace trhu práce podle pohlaví, je opět v zásadě biologie. S tím, jak podíl žen s terciárním vzděláním postupně převyšuje podíl mužů, se pozornost od nedostatečné výše vzdělání přesouvá k odlišnostem ve výběru oboru studia. Ovšem ani výběr oboru studia není neutrální a svobodnou volbou a je

ovlivněn nejrůznějšími bariérami a stereotypy. Šmídová, Janoušková a Katrňák ve svém výzkumu zjistili, že dívky mají vyšší studijní aspirace než chlapci a tedy neplatí, že by neměly zájem do svého vzdělání investovat, ale genderový symbolický systém zde začal fungovat jiným způsobem, v podstatě obráceně. Autoři tvrdí, že je to výsledek percepce situace, kdy muži se stejným, nebo dokonce i nižším vzděláním než ženy dosahují lepšího postavení na trhu práce [2008: 49].

Vzhledem k tomu, že segregace (a mzdové rozdíly) přetrvává a nemůže být plně vysvětlena rozdíly v mužských a ženských charakteristikách a kompetencích, vyvinuli neoklasičtí teoretikové doplňující teorie, aniž by opustili základní premisy racionality a efektivního fungování pracovních trhů. Jde především o Beckerovu teorii o „zálibě v diskriminaci“ (v originále *employers' taste for discrimination*) [Becker 1957: 16]. Podle ní mají zaměstnavatelé předsudky o určitých skupinách zaměstnanců a o vyšších nákladech na jejich zaměstnání. V případě žen jde o výše jmenované častější absence, péči o děti nebo právě např. o nedostatečné kompetence k výkonu určité pozice. Zaměstnavatelé se podle této teorie chovají racionálně, když minimalizují náklady tím, že přijímají méně lidí z těchto diskriminovaných skupin. Kritiky této teorie však poukázaly na to, že pokud by trh skutečně fungoval efektivně, jak neoklasické teorie předpokládají, jeho fungování by zajistilo, aby méně předsudeční zaměstnavatelé jednali jinak a postupně ovlivnili i ostatní, protože by jim to přineslo profit [Anker 1998]. To však v praxi nefunguje, zejména proto, že trhy práce nejsou přirozeně efektivní a organizační procesy nejsou pouze racionální. A tak je možné najít vysvětlení ve velmi silně fungujících genderových stereotypch a v teorii statistické diskriminace.

Odlišné preference, předsudky a stereotypy o schopnostech a volbách žen a mužů jsou výsledkem odlišné socializace. To znamená, že jsou konstruovány trhem práce samotným, obrazem, který je nabízen jeho účastníkům i pozorovatelům, ale i rodinou a dalšími sociálními institucemi, které pak mají vliv na volby jak na straně zaměstnanců, tak na straně zaměstnavatelů. Osobnostní charakteristiky, preference a schopnosti jsou společností odvozovány od biologických rozdílů (často také pouze předpokládaných) a stávají se genderovými stereotypy. Je potřeba se jimi zabývat zejména proto, že jsou to známé vzorce, které předepisují „správné chování“ [Reskin, Bielby 2005: 73].

Model statistické diskriminace nabízí vysvětlení existence extrémní segregace i přes to, že muži a ženy nejsou zásadně odlišné kategorie, pokud jde o pracovní schopnosti a atributy k výkonu práce. Model předpokládá, že zaměstnavatelé uvažují, že v průměru je marginální produktivita mužů a žen rozdílná pro daný typ práce [Bielby, Baron 1986: 761], resp. orientují se v nabídce pracovní síly podle genderových stereotypů. „Zaměstnavatelé rezervují některé pracovní pozice pro muže a jiné pro ženy způsobem, který je konzistentní s jejich chápáním rozdílů ve schopnostech, nákladech na obměnu pracovní síly a pracovních orientacích.“ [ibid: 791] Charakteristikami, které zaměstnavatelé berou v úvahu, zřejmě nejčastěji jsou: pravděpodobnost opuštění pracovního místa a míra pracovního nasazení. Předpokládají, že u mužů je první nižší a druhé vyšší než u žen. Výzkumy však ukazují, že toto chování se u mužů a žen se srovnatelným lidským kapitálem a pracovním zařazením liší pouze velmi málo [Anker 1998; Bielby, Baron 1986: 762].

Claudia Goldin rozpracovala Beckerův argument o diskriminaci do tzv. teorie znečištění (v originále *pollution theory*), podle které vzhledem k tomu, že ženy přicházely na trh práce a stále vstupují do některých oborů postupně a později než muži, existuje nejistota o jejich kvalitách a schopnostech. Vstup žen do oborů s vyšší mzdou a prestiží, které dříve byly (spíše) mužskou doménou, vyžadující dříve fyzickou sílu, dnes např. technické schopnosti, může znamenat potvrzení faktu, že

tyto obory již nejsou závislé na těchto attributech. V těchto oborech pracující muži se pak podle této teorie bojí „znečištění“ nebo „zanesení“ daného oboru (méně prestižní) ženskou pracovní silou, a v důsledku toho snížení jak mezd, tak i prestiže [Goldin 2002]. Výsledkem těchto neustálých snah o oddělení jsou i odlišné názvy pro pracovní pozice, které vykonávají ženy a muži. Jednou ustavená genderová označení pracovních pozic se stávají velmi setrvačnými a „nedobytnými“, i když je podobná práce vykonávána opačným pohlavím ve stejném podniku.

S tím souvisí další směr teorií, které jsou označovány za institucionální teorie nebo teorie duálního trhu práce nebo také segmentace pracovního trhu. Trh práce je podle této teorie rozdělen na primární a sekundární sektor, kdy v primárním sektoru jsou zastoupena zaměstnání, která nabízejí vyšší mzdu, dobré pracovní podmínky, stabilitu zaměstnanosti a možnosti kariérního postupu. Sekundární trh práce pak nabízí povolání přesně opačná, vyznačující se spíše špatnými pracovními podmínkami, ale také např. neexistencí odborů. Základním předpokladem teorie duálního trhu práce je limitovaná existence mobility z jednoho trhu práce na druhý. Ženy jsou na primárním trhu práce podprezentovány, a to v důsledku výše popsaných diskriminačních procesů, a převládají na sekundárním trhu práce [Anker 1998: 23]. Tato teorie slouží také k vysvětlení vertikální segregace, toho, proč jsou muži stále těmi, kdo významně převládají v řídicích pozicích, resp. proč jsou těmi, u nichž se předpokládá a kterým je umožněn kariérní postup. Duální rozdělení trhu práce je však i z genderového hlediska třeba vnímat dynamicky, protože dochází jednak ke změnám v zastoupení žen a mužů (např. feminizaci) určitých odvětví a profesí či pozic a jednak k přesunům odvětví či profesí mezi primárním a sekundárním trhem práce (např. proces sekundarizace).⁸

Na principu oddělování a uzavírání oblastí s výhodnějšími pracovními podmínkami od těch, kde převládají ženy nebo další skupiny diskriminovaných, funguje také teorie vnitřního a vnějšího trhu práce. Předpokladem zde je fungování vnitřního trhu práce v rámci samotných organizací, a to nejen pokud jde o přijímání pracovníků, ale zejména pokud jde o kariérní postup, resp. povyšování na nové pozice, nebo o kvalitu práce a pracovních podmínek. Klíčový je zde koncept síťování (networkingu), ke kterému mají obecně lepší podmínky muži, kteří svou kariéru častěji nepřerušují a tráví v práci dlouhou dobu a často i další mimopracovní čas se spolupracovníky a nadřízenými. V rámci formální i neformální struktury vztahů pak dochází k rozdělování a přerozdělování nových pozic, pracovních podmínek a výhod, opět v rámci tzv. „old boys network“ [viz např. Křížková 2003]. Tato teorie již vlastně spadá mezi teorie, které tematizují bariéry a organizační praktiky proti vstupu žen do určitých oblastí trhu práce. Zásadní je zde zejména vliv zákonů a regulací, zakazujících či omezujících vstup žen do určitých zaměstnání, profesí či pozic nebo výkon určitého typu prací. I když v současnosti je již většina takových regulací odstraněna, stále působí fakt, že zde v poměrně nedávné minulosti existovaly i když v současnosti už „pouze“ v podobě genderových stereotypů o tom, jakou práci (ne)mají, (ne)chtějí nebo (ne)mohou vykonávat ženy nebo muži.

Procesy na trhu práce a v organizacích, které mají za následek obraz genderově segregovaného trhu práce jsou jen těžko slučitelné s perspektivou zdůrazňující jednak racionalitu zaměstnavatelů a jednak „investice“ pracovníků do vzdělání. Segregace je vestavěná v hierarchii organizačních pozic a je udržovaná stereotypy a sociálními vztahy na pracovišti [Bielby, Baron 1986: 761]. A tak vedle neoklasických teorií lidského kapitálu a institucionálních teorií trhu práce stojí feministické teorie, kte-

⁸ Proces sekundarizace profese popsali na příkladu pokladních v obchodech Marcel Tomášek a Radka Dudová [Tomášek, Dudová 2008].

ré se neomezují pouze na ekonomické charakteristiky a proměnné. Základní premisou zde je to, že znevýhodnění žen na trhu práce je způsobeno patriarchátem a podřízenou pozicí žen ve společnosti a v rodině. Ženám je přisuzována odpovědnost za péči a neplacenou práci, mužům za práci placenou. To však neodpovídá realitě, stejně jako stereotypy o tom, že ženy mají nižší zájem o placenou práci.

Podle Sylvie Walby stojí v základu segregace trhu práce podle genderu společně dva systémy – kapitalismus a patriarchát. V důsledku toho pak vždy ta dominantní skupina – kapitalisté a muži – těží určité výhody. Muži těží ze segregace dvěma způsoby: 1. mají ty lepší pozice pro sebe a 2. nedostatek přístupu žen k dobře placeným pozicím nutí ženy vdávat se za špatných podmínek a sloužit svým manželům. Také kapitalismus z této situace těží, protože existuje převis poptávky žen po těch málo zbývajících pozicích, a to umožňuje zaměstnavatelům platit v těchto zaměstnáních nízké mzdy. Tento systém se pak uzavírá do začarovaného kruhu, kdy ženy mají kvůli práci v domácnosti a horším šancím na trhu práce menší šance získat zkušenosti a schopnosti pro lépe placené pozice [Walby 1988]. Další autorky však oproti tomu navrhuji za hlavní příčinu přetrvávající segregace zaměstnání podle genderu patriarchát. Podle této teorie segregace nemůže být vysvětlena kapitalismem, protože ho historicky předchází. Segregace je vytvořena a udržována muži, aby udrželi své lépe placené pozice pro sebe, protože jsou lépe organizováni než ženy a mají ve svých rukou moc, která jejich nároky podporuje – např. stát [Hartmann 1976; Cockburn 1988].

Genderové teorie segregace trhu práce si na rozdíl od ostatních teoretických proudů uvědomují, že trh práce není izolovaným systémem a poukazují na významné propojení genderové segregace placené práce na pracovních trzích s genderovou dělbou neplacené práce a péče v domácnostech. Ženská pracovní síla je asociována s nižším pracovním nasazením v důsledku většího zatížení prací v domácnosti a péčí, a v důsledku toho je zaměstnavateli jednodušeji ospravedlnitelné nižší finanční ohodnocení žen v práci a jejich odsunutí do méně náročných, méně důležitých a méně prestižních zaměstnání a pozic. Stereotyp muže živitele zde hraje velmi významnou roli, protože ospravedlňuje zařazení mužů na lépe placenou a prestižnější práci. I když ženy v praxi s muži živitelskou roli v rodině v podstatě rovnoměrně sdílejí, předpokládá se, že „nepotřebují“ vydělávat tolik jako muži. Výsledkem tohoto roztržení pak je podhodnocení ženské práce obecně [England 2005]. Genderové teorie si také všimají vlivu mateřství na genderové nerovnosti obecně a konkrétně na segregaci zaměstnání a platové nerovnosti, které s tím souvisejí. Výsledky výzkumů zpochybňují tezi ekonomů, konzistentní s neoklasickými a institucionálními teoriemi popsány výše, o tom, že příčina segregace a nerovností obecně leží v mateřské roli žen. Jak kvantitativní výzkumy [např. England 2005], tak i kvalitativní případové studie [u nás např. Křížková 2003], ukazují na to, že mateřská role a ženská zodpovědnost za péči o děti nemá žádnou skutečně významnou souvislost se segregací zaměstnání. V praxi totiž nefunguje stereotyp, že když ženy zvolí bezdětnost, vyhnou se diskriminaci a nerovnostem. Bezdětné ženy jsou totiž ve feminizovaných zaměstnáních koncentrovány stejně jako matky [England 2005: 277] a handicapem v pracovním uplatnění pro ně není mateřství, ale obecně fakt, že jsou ženy [Křížková 2003: 459].

2.2. Důsledky genderové segregace

Zaměstnání nejsou genderově neutrální, ale jsou to genderované instituce [Williams 1993; Acker 2006]. Statistická evidence přetrvávající segregace zaměstnání podle pohlaví ukazuje jasně na genderové významy tohoto rozdělení. Výše popsané teorie genderové segregace dokazují, že rozdělení

žen a mužů do pozic, zaměstnání a oborů trhu práce probíhá velmi často na základě genderových stereotypů o schopnostech a volbách jednotlivců. Z hlediska genderových teorií trhu práce je genderová segregace zcela zásadním procesem, který má vliv (nebo je ovlivněn) na všechny další genderové struktury společnosti. Protože analýza důsledků genderové segregace není primárním cílem této publikace, pouze zde uvedu hlavní oblasti a témata, z nichž většina zatím čeká v kontextu českého trhu práce na sociologické prozkoumání. Hlavní důsledky genderové segregace jsou: podhodnocení ženské práce, mzdové nerovnosti a rozdíly v kvalitě práce a pracovních podmínek.

Damian Grimshaw a Jill Rubery definují podhodnocení ženské práce jako vykonanou vyšší kvalitu práce za danou mzdu a vidí ji jako spojení tří příčin genderových rozdílů v odměňování: segregace zaměstnání, diskriminace a nerovný podíl žen na práci v domácnosti [2007: 10]. Pak identifikují dvě skupiny faktorů, které mohou proměnit segregaci v podhodnocení: sociální konstrukce hodnoty a mzdové systémy. Segregace totiž činí srovnání schopností a pracovních výsledků žen a mužů mnohem těžším a může také maskovat vliv genderu na rozdíly ve mzdách mezi sektory, organizacemi a na rozdělení pozic v hierarchii firem. Grimshaw a Rubery shrnuli tyto vlivy jako: „viditelnost“ – schopnosti žen nejsou mnohdy viditelné, jelikož jejich zaměstnání mají tendenci být spojeny do velkých nediferencovaných mzdových skupin; „hodnocení“ – schopnosti žen nemusí být vždy zhodnoceny, jelikož mzdové struktury jsou pořád často založené na schopnostech „mužského“ typu; „poslání“ – schopnosti žen jsou často považovány za „přirozené“ a odvozené od ženské podstaty jako matky a pečovatelky a předpokládá se, že ženám přináší vyšší míru uspokojení, která pak ospravedlňuje jejich nižší mzdy; „přidaná hodnota“ – ženy nalezneme častěji než muže v zaměstnáních, která mají nízkou přidanou hodnotu a nebo jsou velmi manuálně náročná; „odlišnost“ – ženské životy fungují často podle jiných vzorců než životy mužské a tato rozdílnost od mužské normy podporuje představu, že ženská práce zaujímá zvláštní oblast, která není srovnatelná s mužskou prací (např. práce na zkrácený úvazek) [Grimshaw, Rubery *ibid*: 14].

Mzdové systémy jsou velmi často nastaveny tak, že fungují podle „mužské normy“ práce a pracovní kariéry. Ženy se často nacházejí v pracovních situacích, které jim nedávají prostor vyjednávat o mzdovém ohodnocení jejich práce. Děje se to buď v důsledku neexistence odborů v oblastech trhu práce, kde se nacházejí ženy, nebo proto, že muži mají častěji lepší přístup k individuálnímu vyjednávání o mzdě, typicky na vyšších pozicích, anebo je jim v tom zabráněno v konkrétní situaci, např. když má zaměstnavatel za cíl zaměstnat ženu, aby ušetřil, protože jí může nabídnout nižší mzdu než muži [Dudová, Křížková, Fischlová 2006]. Zahraniční výzkumy dokazují, že počáteční mzdy mají tendenci být pro ženy nižší než pro muže a ženy spíše dostanou přidáno méně než muži, když jsou povýšeny [Grimshaw, Rubery 2007].

Výsledkem koexistence podhodnocení ženské práce a nastavení mzdových systémů pak je segregace zaměstnání na ta s vyššími mzdami, vyšší prisuzovanou hodnotou a prestiží, kde převládají muži, a ta s nižšími mzdami, nižší prisuzovanou hodnotou a nižší prestiží, kde převládají ženy. To, že tento genderový systém propojení mzdové úrovně, míry segregace a míry prestiže funguje i v české společnosti, ukáží nyní na propojení dat šetření prestiže zaměstnání a statistických dat o struktuře mezd zaměstnanců. Základem analýzy je poslední výzkum prestiže zaměstnání z roku 2008 [Tabery 2008]. Ze seznamu zaměstnání, který je v tomto výzkumu využit, jsem vybrala ta zaměstnání, která figurují mezi nejčastějšími typy zaměstnání žen a mužů, resp. mezi nejvíce feminizovanými a nejvíce muži obsazenými kategoriemi zaměstnání (viz kapitola 1.3.2 a tabulka 1.2 a kapitola 1.3.3.

a tabulka 1.3).⁹ Tabulka 2.1 ukazuje propojení tří faktorů: prestiž zaměstnání ve veřejném mínění, podíl žen v zaměstnání, resp. míru genderové segregace zaměstnání, a rozdíl ve mzdovém ohodnocení žen a mužů v zaměstnání.

Tabulka 2.1. Prestiž a průměrná mzda vybraných zaměstnání a srovnání podle pohlaví

zaměstnání*	kód KZAM	pořadí prestiže povolání	podíl žen	průměrná měsíční mzda	poměr mezd M/Ž (M=100 %)
zdravotní sestra	3231-5	4.	97,83	24 509	92,67
učitel na ZŠ	2331	5.	85,17	25 175	98,90
projektant	2142-5	7.	12,32	41 854	74,09
účetní	3433	14.	90,38	26 524	72,50
policista	5162	16.	11,60	26 883	90,15
prodavač	5211	22.	81,43	15 745	71,50
sekretářka	4115	23.	88,08	23 260	78,61
uklízečka	9132	26.	93,22	11 740	74,26

Zdroj: Tabery 2008, ČSÚ 2009, vlastní výpočty.

Prestiž zaměstnání ve veřejném mínění nefunguje vždy přímo v relaci se mzdovým ohodnocením daného zaměstnání, jelikož v některých případech výrazně reflektuje koncept důležitosti zaměstnání jako poslání [Tabery 2008]. **Typ zaměstnání jako genderovaného poslání** zastupuje zaměstnání zdravotní sestry a učitele/ky na základní škole. Tato zaměstnání jsou i přes poměrně nízké mzdové ohodnocení hodnocena veřejností velmi vysoko a jde o zaměstnání, která jsou velmi silně feminizována a výrazně spojena se stereotypem o ženských „přirozených“ pečovatelských schopnostech. Velmi podobně je na tom z hlediska mzdového ohodnocení zaměstnání policistů, které je sice mírně výše mzdově ohodnoceno, ale veřejnost hodnotí jeho prestiž výrazně hůře. Podobná mzdová hladina zaměstnání zdravotních sester, učitelek a policistů je také jasně dána jejich zařazením převážně do veřejného sektoru, který se u nás vyznačuje nižšími mzdami než sektor soukromý a také nižší mzdovou diferenciací. Poměrně vyrovnané mzdové hodnocení žen a mužů v těchto zaměstnáních, kdy se rozdíl mezd pohybuje okolo 10 procentních bodů v neprospěch žen, oproti rozdílu mzdy žen a mužů za celý trh práce na úrovni zhruba 26 procentních bodů, je důsledkem fungování detailnějších mzdových předpisů a tabulek mzdového zařazení pozic. Tato tři zaměstnání podílem žen a mužů v nich velmi dobře ilustrují genderovou povahu segregace trhu práce. Stejně tak jako jsou učitelky a zdravotní sestry jako výrazně ženami dominovaná zaměstnání spojeny se stereotypem ženské pečovatelské a mateřské role ve společnosti, policisté, kteří jsou z téměř 90 % muži, zcela jasně kopírují stereotyp o mužích jako fyzicky zdatných ochráncích. Rozdílná prestiž těchto zaměstnání ve

⁹ Tedy vynechala jsem málo zastoupená zaměstnání jako je profesionální sportovec, soukromý zemědělec, starosta nebo kněz a vybrala ta, která figurují jak ve výzkumu prestiže zaměstnání, tak mezi nejčastějšími zaměstnáními žen a mužů (viz deskriptivní analýza v tabulce 1.2 a tabulce 1.3).

veřejném mínění, vzhledem k jejich genderovým významům, by byla velmi dobrým tématem výzkumu také v kontextu srovnatelné hodnoty práce (v originále comparable worth) v těchto zaměstnáních [England 1992]. Teorie srovnatelné hodnoty práce se však již více týká mzdových nerovností.

Zaměstnání projektantů zastupuje **typ prestižního, muži dominovaného zaměstnání**, kde poměrně vysoká prestiž zřejmě reflektuje vysoké finanční ohodnocení tohoto typu zaměstnání. Pro prestižní, muži dominovaná zaměstnání pak je typický výrazný rozdíl ve mzdovém ohodnocení žen a mužů. Našli bychom mnoho dalších zaměstnání, která jsme však nezahrnuli do tabulky, jelikož buď nefigurují mezi nejčastějšími zaměstnáními mužů, nebo nejsou obsaženy v šetření prestiže zaměstnání. Jedná se např. o programátory či manažery velkých podniků.

Třetí skupinu zaměstnání, kterou je možné v tabulce identifikovat, jsou **málo prestižní (sekundární), ženami dominovaná servisní zaměstnání**. Zde je zastupují prodavač/ka, sekretářka a uklízečka, které se v šetření prestiže zaměstnání umístily až mezi posledními místy žebříčku. Tato výrazně feminizovaná zaměstnání se vyznačují také poměrně nízkým mzdovým ohodnocením a typicky pro feminizovaná zaměstnání, která nespádají do veřejného sektoru, i výrazným mzdovým rozdílem mezi muži a ženami. Vzhledem ke špatným pracovním podmínkám je možné je označit za zaměstnání sekundárního pracovního trhu [Tomášek, Dudová 2008].

Další dimenze nerovností, které mohou být způsobeny genderovou segregací, jsou spojeny s kvalitou práce. Za hlavní dimenze v oblasti kvality práce pak jsou považovány: jistota zaměstnání a kariérního růstu, zdraví pracovníků, kombinace pracovního a rodinného života a další vzdělávání [Fagan 2003; Plantanga, Remery 2005; Burchel, Fagan, O'Brien, Smith 2007]. Všechny tyto dimenze pak souvisejí se segmentací trhu práce (viz kapitolu 2.1.). Vedle teorie segmentace trhu práce o existenci genderovaného rozdělení trhu práce na primární a sekundární stojí v současnosti velmi aktuální výzkumné téma procesu flexibilizace trhu práce. Flexibilizace, resp. zavádění různých typů flexibility (vnější, vnitřní, kvantitativní, kvalitativní), probíhá odlišně v jednotlivých oborech, zaměstnáních a pozicích a to velmi výrazně právě v souvislosti s jejich genderovou strukturou a významy. Pro segregaci je zřejmě nejdůležitější vnější flexibilita, která se týká pracovní smlouvy a typu práce a z genderového hlediska pak jde konkrétně zejména o zaměstnávání na dobu určitou, ale i zaměstnávání na živnostenský list a na zkrácený úvazek. Tato zaměstnání, která se převážně vyznačují nízkou jistotou a malými možnostmi kariérního růstu a kde početně dominují ženy, patří spíše na sekundární trh práce a jsou často slepou uličkou, ze které je jen velmi obtížné se dostat na trh práce primární.

Genderový systém propojení míry segregace zaměstnání, hladiny mzdového ohodnocení, míry prestiže a pracovních podmínek funguje na různých úrovních trhu práce, tedy i v jemné struktuře typů zaměstnání v rámci jednotlivých profesí. Pro zkoumání jeho fungování se dobře hodí kvalitativní výzkum jednotlivých oborů nebo profesí. Např. zaměstnání lékaře je vnitřně výrazně diferencované a jeho jednotlivé obory a specializace, z nichž některé jsou dominované ženami a některé dominované muži [Simerská, Smetáčková 2000], se také vyznačují tomu odpovídající mírou mzdového ohodnocení a prestiže.

Dalším aspektem a důsledkem přetrvávající silné segregace zaměstnání pak je genderová dynamika zaměstnání, kterou je nejlépe možné zkoumat metodou případových studií konkrétních oborů či typů zaměstnání. Genderové teorie trhu práce totiž poukazují na to, že segregace je měnící se strukturou a stav integrace či segregace oborů, zaměstnání či pozic se dynamicky proměňuje. Pokud

se výrazně změní poměr mužů a žen v daném zaměstnání, změní se i obsah práce a její označení, resp. její gender [viz např. Williams 1993]. V důsledku toho někdy vznikají i nová specializovaná zaměstnání (např. tajemník namísto asistentky). Toto téma by vydalo na samostatný výzkum a v zahraničí existují výsledky výzkumu genderovanosti jednotlivých zaměstnání, např. sekretářek [např. Kanter 1977; Pringle 1989; Truss, Goffee, Jones 1995].

Vzhledem k tomu, že jsem se ve svém výzkumu v této a předcházející kapitole výrazně opírala o statistické zdroje a výzkum prestiže povolání, je třeba, abych učinila ještě jednu poznámku. Ta představuje samostatné téma pro kvalitativní výzkum pojmenovávání (kategorií) zaměstnání v různých kontextech, podobně jako v následující kapitole prezentuje Zdeněk Sloboda kvalitativní výzkum zobrazování zaměstnání žen v současné české seriálové tvorbě. Zde mám konkrétně na mysli genderované pojmenovávání zaměstnání ve statistických zdrojích [např. ČSÚ 2009] a výzkumu prestiže povolání [Tabery 2008]. Statistický úřad pojmenovává naprostou většinu kategorií zaměstnání buď genderově neutrálně (např. obsluha strojů), nebo tzv. generickým maskulinem – tvarem mužského rodu v množném čísle (např. předsedové ústavního, nejvyšších a vrchních soudů nebo psychologové), někdy však používá oba tvary (např. sekretáři, sekretářky) (viz Přílohu 2). Princip tohoto pojmenovávání není vysvětlen v metodologické příloze, a jak ilustruji příklady v závorkách, oba typy pojmenování jsou využívány i v případech, kdy jde o zaměstnání dominované ženami a kdy v češtině existuje mužský i ženský tvar. Šetření prestiže zaměstnání, které zahrnuje 26 typů zaměstnání, pak používá již vždy pouze jeden tvar, také však funguje na neznámém principu [Tabery 2008]. Většinou to odpovídá početní převaze mužů nebo žen v daném zaměstnání, ale ne vždy a dokonce některá feminizovaná zaměstnání mají mužský tvar (např. prodavač). Nabízí se jistě relevantní otázka, zda nabídka mužských tvarů většiny zaměstnání (např. lékař) a některých ženských tvarů (např. uklízečka) neovlivňuje respondenty v jejich představě daného zaměstnání, resp. jeho hodnocení na žebříčku prestiže. Ještě mnohem závažnější však je fakt, že takový výzkum a jeho výsledky se podílejí na reprodukci genderových stereotypů, genderové segregace zaměstnání a s tím i dalších genderových nerovností v naší společnosti.

2.3. Shrnutí a možné politiky změny

Obory, zaměstnání a pozice, které nejsou integrované podle pohlaví, resp. jsou segregované, protože muži nebo ženy v nich početně dominují, mají jasný genderový význam, resp. jsou genderované na základě těchto dimenzí: podíl mužů a žen, prestiž, mzdy, obsah práce, kvalita práce a pracovních podmínek, pojmenování kategorie zaměstnání či pozice. Tato jednotlivá témata je třeba podrobně sociologicky zkoumat. Jako vhodné se jeví zejména zkoumání jednotlivých zaměstnání integrovaných podle pohlaví. V nich totiž můžeme odhalit fungování procesů integrace, resp. procesů, jejichž výsledkem nejsou genderové nerovnosti.

Teorie segregace trhu práce se v zásadě shodují na tom, že za hlavní podíl pozorované segregace je zodpovědná alokace (umístování) žen a mužů do odlišných zaměstnaneckých rolí, ať už jako výsledek vlastní volby, nebo nátlaku. Ekonomické a sociologické teorie segregace – teorie lidského kapitálu, neoliberalní a institucionální teorie – nemohou plně vysvětlit příčiny přetrvávající výrazné segregace zaměstnání. Genderové teorie segregace trhu práce na rozdíl od ostatních teoretických proudů berou v úvahu fakt, že trh práce není izolovaným systémem a poukazují na významné propojení genderové segregace placené práce na pracovních trzích s genderovou dělbou neplacené práce a péče v domácnostech.

Segregace je jednou z přímých příčin genderových nerovností, z nichž nejviditelnější jsou nerovnosti mzdové. V této kapitole jsem na základě genderových teorií segregace trhu práce ukázala, jak na českém trhu práce funguje genderový systém propojení míry segregace zaměstnání, hladiny mzdového ohodnocení, míry prestiže a kvality práce. Tento systém funguje nejen na trhu práce jako celku, ale především v jednotlivých oborech a zaměstnáních. Prozkoumání mechanismů a vztahů fungování tohoto provázaného systému segregace, mezd, prestiže a kvality práce v rámci jednotlivých zaměstnání bude úkolem pro další výzkum.

Z hlediska politik pro snižování genderové segregace trhu práce, která má za následek nejrůznější typy genderových nerovností, bude třeba se zaměřit jak na úroveň společnosti jako celku, tak na politiky pracovního trhu. Na úrovni společnosti nabývají politiky s cílem desegregace nejčastěji formu motivačních akcí s častým zaměřením na děti a generace mladých. Nejčastěji jde o snahu motivovat dívky ke vstupu do technických oborů studia a na období přechodu mezi jednotlivými vzdělávacími stupni a přechodu ze vzdělávacího systému do zaměstnání. Problémem však je, že již méně politik se zaměřuje na chlapce a mužskou část populace a jejich vstup do ženami dominovaných zaměstnání. Řešením tak může být např. zdůrazňování motivace ke vstupu do „atypických“ oborů (spíše než „technických“), protože to se týká jak žen, tak i mužů.

Na úrovni politik zaměstnanosti je možné se zaměřovat na další vzdělávání a školení, systémy hodnocení zaměstnání a certifikace kompetencí, organizační procesy a pozitivní akce [Bettio, Verashchagina 2009]. U tématu vzdělávání jde zejména o rovný přístup žen a mužů k tréninku v rámci zaměstnání, ale i v systému rekvalifikací, a to tak, aby nově získané schopnosti odpovídaly nesegregačním potřebám trhu práce nebo zaměstnavatele. Pokud jde o systémy hodnocení a certifikace, jejich přesné a detailní nastavení, transparency buď na úrovni oboru, nebo organizací a striktní dodržování by mělo napomoci zmírnění nerovností v alokaci práce ženám a mužům a zejména hodnocení jejich práce. Další typy politik mohou být zaměřeny na organizační praktiky i v širším smyslu – na transparentci a širokou informovanost o pravidlech přijímání, povyšování, propouštění, mzdového hodnocení a kvality práce. Pozitivní akce pak představují nástroj zejména pro zmírňování vertikální segregace. Konkrétně se jedná nejčastěji o kvóty na zastoupení žen na různých úrovních, např. v dozorčí radě nebo managementu organizace. Zkušenosti ze severovýchodních zemí ukazují, že jde jednak o velmi účinný nástroj a jednak, že dosažení těchto kvót je možné v poměrně krátké době. Dobrým příkladem je Norsko, kde byl oproti očekávání požadavek kvóty 40% zastoupení žen v radách organizací naplněn během zákonem stanovených dvou let [Ellingsaeter 2008]. Tento zákon, týkající se kvót v radách organizací, se netýká exekutivních rad a topmanagementu, a proto je jeho skutečný dopad na postavení žen v řídicích pozicích nedostatečný. Přesto je možné jej hodnotit jako jeden z prvních kroků, který dokazuje, že změny jsou dosažitelné.

3. Obrazy zaměstnaných žen v současných českých televizních seriálech

Zdeněk Sloboda

3.1. Úvod

V této kapitole představuji mediální analýzu, kterou jsem provedl na aktuálních českých televizních seriálech v dubnu až květnu roku 2008 a ve které jsem se zaměřil na reprezentace žen v práci a pracujících žen. Proč se zabývat televizními seriály ve vztahu k práci a konkrétně v kontextu genderové segregace pracovního trhu? Důvodů se nabízí hned několik. (1) Média jsou součástí každodenní reality a (ač je možné se přít, jak velký) mají na nás vliv, vstupují do našich životů, (spolu)formují naši představu o světě, mají vliv na vzorce chování, hodnotové orientace, včetně představy o hodnotě a prestiži jednotlivých zaměstnání, mohou mít také vliv na volbu budoucí profese či na budování představy o náplni jednotlivých profesí, jimž divák či divačka v reálném životě nemá možnost nahlédnout „pod povrch“. (2) Možné je také se na tento vztah podívat obráceně, média pracují s naší sociální realitou, uchopují ji a snaží se ji určitou formou zobrazit, reflektovat, a tak je významné se těmito reprezentacemi zabývat, např. jak vidí pracovníci médií jednotlivá zaměstnání a jejich náplň, o nichž vyprávějí. (3) Zabývat se televizními seriály je obzvláště zajímavé, jelikož se těší velké oblibě a sledovanosti. (4) Nejen televize sama (tím, že se považuje za médium, kde konzument i konzumentka jsou pasivní, což je stereotypně přiřazováno ženské roli), ale především televizní seriály (a konkrétněji tzv. soap nebo mýdlové opery) jsou považovány za femininní žánry, vyprávějí příběhy „způsobem blízkým ženám“ a v jejich středu stojí „ženská témata“ rodiny a vztahů. Jaké má zde tedy práce místo? (5) Z tohoto důvodu je zajímavé podívat se na reprezentace žen v práci, tedy v doméně, která ženám není tradičně, stereotypně přiřazována, s čímž souvisí následné socializační a diskriminační tlaky, jejichž projevem je právě také genderová segregace pracovního trhu.

Zajímavým aspektem, který je třeba brát při analýze českých seriálů a srovnání se zahraničními analýzami a poznatky v úvahu, je český historický kontext plné zaměstnanosti během období komunismu, a to i zaměstnanosti žen, který samozřejmě reflektovaly i československé televizní seriály (především z pera Jaroslava Dietla). Tento aspekt samozřejmě do jisté míry pak mění jak kontext sociální reality – specifický vývoj a podoby segregace pracovního trhu v ČR, jak ukazuje Alena Křížková v předcházející kapitole –, tak kontext sociální reality re/prezentované v současných českých televizních seriálech; má tedy jisté rozdílné prvky ve srovnání se seriály americkými nebo západoevropskými, k nimž se odkazuje snad veškerá dostupná odborná literatura.

3.2. Ženy a televizní seriál

Teoretické i výzkumné literatury amerického či západoevropského původu zabývající se ženami a televizním seriálem se nabízí velké množství. Základna oborů mediálních studií, obzvláště pak televizních studií, kulturních studií a s nimi se protínajících genderových studií, je sice široká a poskytuje široký kontext, ovšem téma žen v práci víceméně opomíjí. Česká literatura k tématu televizních seriálů a genderu je pak naopak spíše chudá a téma práce doposud nereflektovala vůbec. V úvodu této kapitoly poskytnu „mediální“ a „seriálový“ kontext analyzovanému problému segregace pracovního trhu. Pokusím se zpracovat poznatky zahraniční literatury, kriticky zhodnotit jejich relevanci pro české prostředí a doplnit je dosavadními poznatky českými. V úvodu výzkumné části pak shrnu východiska pro výzkum, postavená na této bázi vědění.

3.2.1. Média a společnost

Média jsou nedílnou součástí našeho života, jsou s námi doslova na každém kroku. Média lze zkoumat na třech úrovních: institucionální, reprezentací/obsahů a jejich recepce, tedy vnímání a účinků (genderovanost těchto tří úrovní shrnula ve své práci Lisbet van Zoonen [1999]). Při zaměření na genderové aspekty televizní seriálové produkce je možné sledovat konstelaci a složení produkčních a autorských týmů (scénář, režie, produkce, herci a herečky) [viz např. Dean, Jones 2003], především pak srovnávat souvislost genderové struktury produkčních týmů s genderovaností obsahů, reprezentací. I práce v médiích vykazuje především vertikální genderovou segregaci (majitelé a vedoucí pracovníci bývají zpravidla muži), a také do jisté míry kopíruje oborovou segregaci (sport, politiku a ekonomiku dělají častěji muži, ti jsou zpravidla i technickými pracovníky, kulturu, sociální a každodenní témata zpracovávají častěji ženy, které jsou i administrativními pracovníkyněmi, účetními a recepčními v médiích [více např. van Zoonen 1999]). Samostatná (nejen genderová) analýza reprezentací, obsahů se pak snaží o popis a porovnání reprezentované sociální reality s tou reálnou, žitou [např. Bourdieu 1999 nebo Hall 2003]. Jak ale upozorňuje Allen [1995: 6] je třeba se dívat také na porozumění významům mediálních obsahů, jejich čtení, na jejich účinky. Na následujících řádcích se podrobněji budu věnovat posledním dvěma aspektům – reprezentacím a jejich porozumění.

Právě kvůli všudypřítomnosti mediálních obsahů v každodenním životě je poměrně komplikované zjišťovat a měřit účinky, nelze je izolovat od ostatních sociálních faktorů. Přesto se vědci a vědkyně shodují na tom, že média na jedince i společnost vliv mají, účinky jsou spíše dlouhodobého charakteru a jejich podoba je zpravidla individuální od jedince k jedinci, částečně také od skupiny jedinců ke skupině (přehled teorií účinků [viz např. McQuail 1999: 359–405]). Existují koncepty účinků, které mají jistou vypovídací hodnotu za určité skupiny lidí (ženy, ale častěji jen např. v případě televizních seriálů: za bílé středostavovské ženy z USA ve věku 25–35 let v domácnosti) nebo mediální jevy (např. jednotlivé žánry).

Média přinášejí vzory, role, statusy, hodnoty, vzorce chování, staly se (především televize, film a časopisy) vedle rodiny, školy, vrstevníků (jinde než v Česku i církve) významnou socializační institucí, jejíž obsahy vytvářejí sociální očekávání, ideály či normy (př. teorií mediální socializace viz např. DeFleur, Ball-Rokeach [1996: 217ff]). Nejsou ale přesným obrazem reality, vytvářejí, konstruují obrazy reality vlastní – mediální reality. „Svět televize se jasně odlišuje od našeho reálného sociálního světa, ovšem stejně jasně je s ním nějak spojen. Tento vztah můžeme vysvětlit tím, že řekneme, že

televize neukazuje manifestní skutečnost naší společnosti, ale spíše odráží, symbolicky, strukturu jejích hodnot a vztahů pod jejím povrchem. Proto [např.] vysoký podíl středostavovských zaměstnání není deformací sociální reality, ale přesná symbolická reprezentace váhy, kterou společnost, jako je ta naše, osobám majícím příslušné pozice přiděluje.“ [Fiske, Hartley 2003: 10–11] Média tedy pracují s reálnými prvky, žitou realitou lidí a konvenují především se symbolickou strukturou společnosti, např. reflektují patriarchální vztahy a hodnoty, a podle této logiky by měly symbolicky kopírovat genderovou segregaci pracovního trhu.

Ovšem zde je nutné podotknout, že recipienti/recipientky mediálních obsahů nejsou naprosto pasivní, jsou jak ve výběru toho, co budou konzumovat, tak toho, jak a jestli vůbec obsah vnímají, jak ho vztahují ke svým dosavadním zkušenostem a žité realitě, aktivní. Tato aktivita vůči mediálním obsahům se týká již i dětí od poměrně nízkého věku [více viz např. Theunert, Lenssen, Schorb 1995]. Právě tato divácká aktivita, a tedy to, co recipient/ka do obsahu vkládá, jaké významy konstruuje je v diskusi o televizních seriálech (ale nejen nich) zásadní.

Důvodem pro konzumaci mediálních obsahů je především aspekt motivace jedince. Nejvlivnější teorií, která se i významně vztahuje k televizním seriálům, je teorie užití a uspokojení [viz např. Katz, Blumler, Gurevitch 1973] vycházející z behavioristického paradigmatu. Předpokládá u konzumujících různé potřeby, které užitím médií lze uspokojit. Média ovšem nejen uspokojují potřeby, ale (podle typologie funkcí médií od McQuaila, Blumera a Browna [in Katz, Blumer, Gurevitch 1973]) přinášejí rozptýlení (ale i útěk, např. [Katz, Foulkes 1962; Reifová et al. 2004:53f]) a zábavu, formují osobní vztahy (vytvářejí např. tzv. parasociální vztahy) a osobní identitu (socializují) nebo přinášejí možnost pozorovat.

Média jsou všudypřítomná, strukturují náš čas, často i prostor, vyplňují naše volno, informují nás; jsou významným socializátorem přinášejícím vzory a vzorce chování, ideály, normy aj., které se také samozřejmě týkají genderu – představ o tom, jaký by měl být muž či jaká by měla být žena, jak by se měli coby muži či ženy chovat, oblékat, cítit atp. [viz např. Ranzetti, Curran 2003: 93ff; Oakley 2000: 99ff], nebo jaká zaměstnání jsou pro ně vhodná, ve kterých vynikají a kde selhávají. Dokonce jsou i samy formáty mediálních obsahů (žánry) genderovány – jsou jim přiřazovány maskulinní či femininní atributy a jsou vytvářena společenská očekávání od mužů a žen, aby konzumovali/y žánry, které jsou patřičné jejich genderu. Hovoříme o tzv. „mužských“ (zpravodajství, western, krimi, sportovní pořady) a „ženských“ žánrech. Mezi ty ženské (vedle např. kvízů, lifestyleových pořadů a nově třeba reality show) patří pávě televizní dramatické seriály, které se v anglické terminologii nazývají soap opery (někdy také mýdlové opery) či drama series či serials (dramatické seriály).

3.2.2. K žánru soap opery a (českého) televizního seriálu

Co je to televizní seriál či soap opera? Jak upozorňuje Irena Reifová, je pro české prostředí používání americké, resp. západní terminologie problematické. Zatímco v Česku vše, co má více než čtyři díly, nazýváme seriál [Reifová 2002], anglofonní prostředí rozlišuje mezi „series“ (sérií) a „serial“ (sariálem). Série může být nekonečná a skládá se z epizod, jejichž děj je uzavřený koncem každé epizody, postavy se nemění, často jich je omezený počet (např. Star Trek, Přátelé, Sex ve městě, z českých je pak sérií např. Kriminálka Anděl (Nova)). Seriál je pak stále pokračující příběh vyvíjející se a plynoucí epizodu po epizodě k určitému vyvrcholení/konci (Odpočívej v pokoji, Dallas, Nemocnice na kraji města (ČT)). Prodloužen může být přidáním další řady dílů, často tzv. sezóny. Jak ale uvádějí různí autoři,

dochází na západě k hybridizaci žánrů a kombinování jejich prvků [vše Creeber 2004: 8–13, 116]. Nejednoznačnost západní typologie pro naše prostředí potvrzuje pohled na českou a československou seriálovou tradici, kdy např. v normalizačním sériálu *Žena za pultem* dochází k prolnutí series a seriál. Jednotlivé epizody mají svůj vlastní dominantní příběh a téma, který je na konci epizody vyřešen, ovšem paralelně, mezi jednotlivými díly, se vyvíjí dějová linie všech postav (především té hlavní), která dojde vyvrcholení až na konci celého seriálu (resp. série). Dále, vzhledem k českému kontextu a tomu, že jde o české pořady, budu používat všeobecně termín „seriál“.

Soap opera¹⁰ je v americké terminologii pokračující, nikdy nekončící dramatický seriál mající tři základní prvky: (1) hlavním narativem je osobní život, který je tvořen každodenní realizací mezilidských vztahů, (2) obrovskou a spletitou příběhovou strukturu a (3) absenci vývoje, kde nedochází k ukončení (happyendu), ale k jeho neustálému oddalování [srov. Ang 1997]. John Fiske odkazující na práci Browna ještě přidává to, že (4) čas seriálu běží paralelně s naším časem, čímž implikuje, že děj pokračuje dál, i když jej právě nesledujeme, (5) mužské postavy jsou tzv. citliví muži, (6) ženské postavy jsou často profesionální a silné i mimo sféru domova (7) a domov, či jiné místo zastupující domov, je centrálním dějištěm seriálu [Fiske 2003]. Podle Dorothy Hobson, která se dlouhodobě zabývá analýzou britské soap opery *EastEnders*, jsou hlavním obsahem „díličí aspekty sociálního života, aspekty emocionálního života a příklady praktických věcí, s nimiž je třeba se vypořádávat. Centrálním konceptem soap opery je rodina a život v ní a mezi rodinami. Drama soap opery tkví v tom, jak rodina přežívá různé údery.“ [Hobson 2003: 116] Tania Modleski hovoří o tom, že soap opery postrádají akci a vyvrcholení, jsou časem pro hovor a naslouchání, obsahují „mini-vyvrcholení“ (mini-climaxes), která příběhu neulehčují, jak tomu je u vyvrcholení děje např. ve filmu či neseřiálových formách, ale naopak komplikují životy postav příběhu. Intenzita a forma katastrof v soap operách je zpravidla nereálná, přesto se katastrofy zdají být skutečné jako v životě; často nám někdo říká o tom, že se někde stala nehoda, že mají v rodině nemoc, svatbu nebo pohřeb. Katastrofy v soap operách umožňují lidem se setkávat, konfrontovat se nazvájem a prozkoumávat své pocity [srov. Modleski 1997: 44]. Kvůli kontinuálnímu charakteru (absenci závěrečného happyendu) lze hovořit o „věčné tragédii života“ [Götz 2002b], která často vede k tomu, že divačky (a diváci) pocítují uspokojení ze svého reálného života, v němž je koncentrace neštěstí daleko menší.

I v rámci soap oper je různorodost. Zahraniční literatura hovoří o dvou rozlišeních. To první (vztahuje se ale do značné míry i na jiné seriálové formy, třeba i televizní filmy) reflektuje umístění soap oper v programovém schématu. Klasickou soap operou (vzniklou z rozhlasových seriálů) je tzv. day-time (také daily) soap, vysílaná v dopoledních či odpoledních hodinách a cílící tedy především na ženy (v domácnosti), příp. děti a mládež (navráťivší se ze školy) (americké *Mladí* a *neklidní*, Tak jde čas, u nás zatím jen *Ulice (Nova)*).¹¹ Soap opery vysílané v hlavním vysílacím čase a snažící se oslovit většinového diváka (tedy i muže), což ovlivňuje i jejich obsah (genderové rozvržení postav, moci, příběhu atp.) se nazývají prime-timeové (*Dallas*, *Dynasite*). V Česku pak všechny seriály (i před rokem 1989) zaujímaly toto výsadní postavení a byly tvořeny pro hlavní vysílací čas (*Nemocnice na kraji*

¹⁰ Ovšem někteří autoři a autorky používají termínu „serial“ a „soap opera“ synonymicky [např. Butler 2007]. Nejspíše z důvodu vývoje, přeměny nebo také hybridizace televizních formátů, kdy právě dramatické žánry více splývají, a např. Creeber [2004: 11–15] odkazuje na další autory, když hovoří o „soapoperizaci“ televizních žánrů a „flexi-narativech“.

¹¹ Ovšem i pro tu platí toto určení s výhradou, jelikož je vysílána v pozdně odpoledních hodinách (od 18:30) a její zacílení není (nejen kvůli času, ale i kvůli malému českému trhu a nutnosti nesegmentovat publikum) pouze na ženy či děti, ale na co nejširší publikum, čímž má parametry prime-time oper (viz dále).

města, Muž na radnici, Šípková Růženka (ČT), Rodinná pouta (Prima),...) a jak upozorňuje Reifová (2002), obsahová struktura se tedy nepřekrývá stoprocentně s tím, jaké jsou prime-time soap americké či západoevropské.

Analýzou původních evropských soap oper vytvořily Tamara Liebes a Sonia Livingstone rozlišení podle sítě a druhu vztahů na „dynastické“, příběhy jedné silné rodiny (Dallas, Život na zámku (ČT)), „komunitní“, příběhy osob příbuzensky zpravidla nepropojených, žijících na jednom místě (EastEnders, Ulice (Nova)) a „dyadické“, stojící na milostných (zpravidla heterosexuálních) vztazích (Beverly Hills 90210) [Liebes, Livingstone 1998].

Ač televizní a mediální žánry vůbec jsou tvořeny v celosvětově sobě si podobných institucích, podle určitých pravidel a rutin, používají specifické druhy narací či stereotypizace, existují rozlišené národní kontexty tvorby jednotlivých mediálních žánrů a obsahů. Jak uvádí Irena Reifová, měl (a zdá se, že opět zase má) český televizní seriál své výsadní postavení v české společnosti, ovšem je nutné mít na paměti určité odlišnosti a jistá specifika [viz také Baslarová 2008: 73], například to, že normalizační seriál měl sice silnou eskapistickou funkci útěku od šedé reality každodennosti v totalitním režimu, měl svou důležitost a výsadní postavení v životě jedinců, měl na druhé straně, protože obsahoval dominantní hodnotový systém a vzorce chování socialistické společnosti, také jistou socializační a disciplinační funkci. To i proto, že televizní seriál byl (vedle knih) monopolním zdrojem příběhů a vyprávění o lidech, „luxusnost“ televize v plánovaném hospodářství mu také dávala hodnotu něčeho výjimečného, také média nebyla podrobována kritice, převládala jejich informační, vzdělávací a osvětová funkce, a tak panovala víra v „objektivnost“ a hodnotu obsahů v médiích [podobně Reifová 2002].

3.2.3. Žena a televizní seriál

I když to souvisí s provedenou analýzou, která se zaměří na (genderovou) kritickou analýzu seriálových obsahů, konkrétně reprezentací žen v práci, spíše okrajově, je nutné se blíže podívat také na stranu diváků, především tedy žen-divaček soap oper, jelikož obsah a jeho recepce jsou dvě spojené nádoby. Protože v České republice, snad kromě analýzy divaček a diváků první řady seriálu Ordinace v Růžové zahradě (Nova), kterou provedla Iva Baslarová [2008], neexistují další původní výzkumy¹² a z nich vycházející případné teoretické implikace, je nutné čerpat opět především z americké (a britské) literatury z oblasti kulturních, genderových a televizních studií.

Co hledají ženy v seriálech? Optikou teorie užití a uspokojení nabízí Richard Kilbom tyto důvody, proč ženy (lidé) sledují soap opery: (a) jsou součástí rutiny v domácnosti a odměnou za práci v ní, (b) jsou tématem sociální i intrapersonální interakce, (c) uspokojují individuální potřeby, např. je to volený způsob bytí sama (sám) či překlenutí samoty, (d) umožňují identifikaci a zapojení se do osudů postav, (e) nabízejí prostor pro eskapistické fantazie a (f) nabízejí impuls k debatě o různých tématech. Jde o jakousi kritickou hru vyžadující znalost pravidel a konvencí žánru [srov. Chandler 1994].

¹² Tématem genderu v seriálech a soap operách se v Česku zabývá již několik bakalářských a diplomových prací, jako své disertační téma si jej vybrala Iva Baslarová na FSS MU v Brně. Téma je stále ještě u nás nepřilíživě probádané a nabízí mnoho aspektů, na něž je možné se zaměřit. Některé z prací se zabývají žánrem soap opery především teoreticky [Baslarová: 2004; Jindrlová: 2005], některé se pokusily již o aplikaci teoretických přístupů k žánru soap opery a tedy o vlastní analýzu českých seriálů ([Hájková: 2007] – z pohledu recipientů/recipientek, [Fričová: 2006] – z pohledu analýzy obsahu).

Německá genderová vědkyně a mediální pedagožka Maya Götz se pokusila ve svém výzkumu se 401 dětmi a mladistvými postihnout motivace mladých divaček ke sledování seriálů.¹³ Dívky v seriálech nacházejí: společná témata ke konverzaci, čas být s někým (rodiči, vrstevníky), nebo naopak být sama (jen se svým seriálem), ženské vzory (jaká být, jak vypadat), učí se, jak ne/být ve vztahu (k muži/chlapci, ostatním), hledají parasociální (přátelské, erotické) vztahy (k postavám, s nimiž často vyrůstají – „pocit biografického spojení“) a emoční zainteresovanost [Götz 2003]. Götz pak shrnuje, že soap opery jsou průvodcem ženským dospíváním. Právě českými seriály nabízené vzory žen a konkrétně žen v práci jsou následné analýzy.

Proč se považují soap opery za femininní žánr?¹⁴ „Ženská charakteristika soap opery prý tkví v jejím způsobu vyprávění, v preferování dialogu před akcí a v pozornosti věnované rodinným hodnotám a roli matek a žen v domácnosti.“ [McQuail 1999: 296] Za témata patřící do „ženské sféry“ jsou považována témata, jimiž se soap opery zabývají především: rodina, mezilidské a partnerské vztahy. Soap opery ale také někdy otevírají sociální témata, která nejsou tolik tradiční, jako AIDS, alkoholismus nebo potraty. Mohou tak podnítit diskusi o těchto tabuizovaných či kontroverzních tématech [mj. Anger 1999: 108–109]. Soap opery jsou často ale kritizovány za nedostatek realističnosti [Modleski 1997: 38].

V soap operách se zpravidla nevyskytuje soupeření a agrese, které jsou charakteristické pro tzv. mužské žánry (western, politická talk show, sportovní přenosy). Pokud ano, pak jsou feminizovány tím, že rivalita o materiální statky je vytlačena rivalitou v lásce a vztazích [Blumenthal 1997: 78ff]. V kontextu následného výzkumu je významné i to, jak píše Tania Modleski, že mezi další témata soap oper patří i „kariéra vs. žena v domácnosti“ [Modleski 1997: 38]. Příznačné je zde to, že práce je zde postavena do souboje s domácností a rodinou, čímž se z těchto dvou oblastí dělají neslučitelné opozice, které konvenují s tradiční představou o ženských rolích ve společnosti a neochotou (či neschopností) téma pracující ženy pojmout jinak. Deborah Rogers upozorňuje pak na fakt, že „ženy, které příliš času věnují práci na úkor vztahů a rodin, jsou zpravidla potrestány“ [Rogers 2003]. Jak je tomu v současných českých seriálech se pokusím ukázat v analýze níže.

Svět seriálů zpravidla nepřináší tolik konkrétních ideologických poselství (kromě v širokém smyslu slova podporu socio-ekonomického statu quo – orientace sdílená všemi komerčními televizními programy), spíše ale obsahuje všeobecnější normativní teorie [Allen 1995: 21–22]. Takovým normativem je i patriarchy, v němž je žena podřízena muži a mužské hodnoty jsou ty privilegovanější a správnější. „Dominantní ideologie je vepsána do statu quo a soap opery nabízejí svým podřízeným ženským divačkám potěšení z pohledu na tento status quo neustále narušovaný. Jeho nekonečné narušování vytváří otevřenost textu, který může být čten dominantně (patriarchálně): takové čtení bude vytvářet fanoušky/fanynky, kteří/které se vrátí ke svým ‚normálnějším‘ manželstvím s pocitem uvolnění. Rozrušování ovšem může sloužit jako zpochybnění statu quo. [...] silné ženy, které narušují mužskou moc, jsou zároveň milovány i nenáviděny, jejich jednání je vychvalováno i odsuzováno.“

13 Většinou šlo o daily soaps německé výroby, které cílí na mládež, nikoli dospělé – *Marienhof*, *Verbotene Liebe* nebo *Gute Zeiten, Schlechte Zeiten*.

14 Femininním žánrem dělá soap opery i způsob narace, vyprávění příběhů. Kouskování příběhů do dlouhých časových období je stejné jako život ženy, který je plný neustálého čekání – až se dítě vyspí, rodina sejde k večeři, zazvoní telefon atd. [Modleski 1997: 36] Dva hlavní prvky: opakování a nekonečnost podle Michelle Mattelart souzní s cyklickým časem ženy, jak o něm hovoří Julie Kristeva [Mattelart 1997: 32]. V soap operách všechny postavy vstupují a vystupují z a do partnerských a jiných vztahů a stále (i postavy mužské) vyjadřují a zviditelňují své emoce. [Butler 2007: 40–43]

[Fiske 2003: 471] Jak tedy upozorňují různé autorky i autoři, soap opery nabízejí ženám oboje, jak potvrzení patriarchálního řádu, tak prostor pro jeho narušování – alespoň ve fantazii.

Přesto seriály obsahují ty hodnoty, názory a chování, které producenti považují cílové skupině diváků/ček za vlastní. Tyto normy pak většinou formují nevyřčené danosti sociální struktury prezentované seriálem. Jak jsem uvedl výše, aby se zajistila současnost a zajímavost příběhu, otevírají seriály i nová, kontroverzní sociální témata, která je možné v seriálu na diváckých reakcích ozkoušet a případně opustit [srov. Allen 1995: 21–22]. Přesto se seriálové obsahy v naprosté většině drží vyzkoušených schémat, jejichž součástí je genderová dimenze „boje pohlaví“, samozřejmost heterosexuálních vztahů, pečovatelsví nebo třeba také žádné zaměstnání žen či to s nízkým statutem – ženy jako uklízečky, sekretářky, zdravotní sestry, muži jako majitelé, ředitelé, doktoři. „Postavy v soap operách jsou někdy definovány jako stereotypy. Stereotypy jsou potřebné, protože shrnují vlastnosti – kvality nebo nedostatky – které používáme jako zkratku k rozpoznávání toho, co příběh prostřednictvím určitých postav zobrazuje.“ [Hobson 2003: 83] Ovšem neustále se opakující stereotypy, příp. „exotické a šokující“ otočení stereotypů – tedy i těch genderových a pracovních – působí utvrzujícím způsobem, v našem případě symbolicky reprodukuje vhodnost určitých ženských životních drah, včetně reprodukce genderové segregace pracovního trhu. Ty se zdají přirozené a nezměnitelné, protože soap opery jsou zabydleny ‚reálnými‘ lidmi v povědomém prostředí.

Povědomé jsou tím, že jsme je viděli v seriálu již dříve, a také tím, že nejsou nepodobné těm, co známe z našeho života buď sami, nebo z novin či od známých. Samozřejmě jde o vytvořené prostředí často jen volně založené na realitě, nicméně tím, že nám přijdou povědomé, zdají se být dosažitelné. V soap operách nejsou superhrdinové s nadpřirozenými schopnostmi. Přesto ale jsou postavy a situace v soap operách výjimečné, tím, že mají jen určité kvality a určité podmínky – producenty a autory seriálů vybrané. Jejich životy jsou zhuštěné, čímž můžou být zároveň obyčejné i přemrštěné [srov. Spence 2003: 183–184]. Divačka (divák) ovšem do sledování přináší svou vlastní představu o realitě, má s žitou i mediovanou realitou zkušenosti, jimiž testuje uvěřitelnost aktuálně sledované situace.¹⁵ Tím, že dramatický seriál přenáší základní ideologickou strukturu reálného života, shoduje se tak ideologicky se strukturou každodenního života divačky a diváka. A tak seriálem prezentované obrazy (např. pracujících žen) tak získávají na své přirozenosti, ač jsou pouze selekcí či stereotypy.

Podle Ien Ang (která se proslavila především svojí analýzou diváků a divaček seriálu Dallas v Nizozemsku z 80. let 20. století [Ang 1996]) nemohou být ženské fiktivní postavy chápány jako reálné obrazy žen, ale jako symbolické konstrukce možných modelů femininity, jako ztělesnění verzí genderové subjektivity, které jsou obdařené specifickou formou psychického a emočního uspokojení i nespokojení, také jako způsoby jak se vypořádávat s konflikty a dilematy. Proto ženské postavy nefungují tolik jako rolové modely, ale jako symbolická realizace pozice ženského subjektu, s níž se divačka může ve své fantazii identifikovat. Právě ve fantazii mohou být podníceny alternativní scénáře pro reálný život, fantazie umožňuje prostoupit za strukturální omezení každodenního života

15 Divačka (i divák) přidává své vlastní asociace do procesu sledování a vytváří své specifické významy, v nichž je přítomno vždy něco z „čteného“ textu a něco z vlastních zkušeností. „Přehnané pocity, přehnané chování a přehnané okolnosti v soap operách mohou podryvat hodnověrnost, jsou ale zároveň významným zdrojem energie a vzrušení. Divačky často referují o příkladech rozčilení a hlouposti jako o ‚skvělých‘.“ [Spence 2003: 182–183] Na aspekt obrovské emoční investice, která je často motivací i produktem sledování (neměla by být ovšem chápána jako nekritické zaslepení), upozorňují snad všechny autorky a autoři, počínaje již Janice Radaway a její analýzou čtenářek ženských knižních románů [Radaway 1991, poprvé 1984; Ang 1997: 161–163; Spence 2003: 189–190; Blumenthal 1997: 53–59; Hobson 2003 ad.).

a prozkoumat jiné situace, jiné identity, jiné životy [Ang 1997: 166ff]. Nejvíce prostoru pro prozkoumávání, prožívání, promýšlení jiných feminit poskytují silné ženské postavy v příbězích. Ovšem i ty, jako konstrukce vycházející z naší společnosti, jíž je dominantní patriarchát, nikdy nedosáhnou ve své moci stability, neustále o ni musí bojovat, moc žen (třeba i nad muži) je neustálý proces. Často jsou silné ženy postavami zápornými, které své tradiční ženské vlastnosti (zpravidla chápané jako slabosti) umí přeměnit ve zbraně, jimiž umí manipulovat lidmi a svou sexualitu a tělo použít ve svůj prospěch. „Převracejí mužské a ženské role a, především, ztělesňují ženskou touhu mít moc, kterou zároveň produkují a zároveň frustrují sociálními vztahy patriarchátu. [...] Kontrola, o níž záporné ženské postavy bojují, není kontrola nad muži, ale kontrola nad ženskou pasivitou.“ Fiske dále podotýká, že tyto ženy nejsou divačkami jednoznačně odsuzovány, spíše naopak, přesto jim není v seriálu dovoleno dojít konečného úspěchu a jsou postaveny do morálně problematické pozice [vše Fiske 2003].

3.2.4. Shrnutí

Hlavními prvky (jak zbraněmi proti mužům, tak vlastně i proti sobě) jsou v soap operách manželství a těhotenství či děti [viz např. Rogers 2003]. Z tohoto pohledu je téma práce a pracující ženy v seriálu až druhotné, což ovšem také vypovídá o genderové nerovnosti, kde ženské žánry reprodukuje jako pozitivní obraz ženy v rodině, ve vztazích a jako negativní obraz situace, kdy je žena pracovně úspěšná. Ovšem díky silným ženským postavám je možné vidět i ženy pracovně úspěšné či ve vysokých funkcích. Jenže žena, která se příliš věnuje práci, právě na úkor rodiny, je za toto trestána – vystavena morálním odsudkům. I předkládání takovýchto obrazů může působit na utvrzování genderové segregace pracovního trhu, např. stereotypními pracovními volbami mladých žen. Seriálové ženy se zpravidla v práci nevyskytují, nebo to je jen nějaký doplněk k jejich činnostem, a lze také předpokládat, že půjde většinou o profese pomáhající či pečující nebo jinak spojené s udržováním rodin či komunit, mající nízký status či přinášející obraz ženy pracovně neúspěšné nebo nešťastné, když je v práci.

Zde je ale nutné upozornit na český kontext, který se od amerického a západního lišil požadavkem na zaměstnanost žen, který se projevoval i v seriálech (např. Žena za pultem, Nemocnice na kraji města). Jak zmiňují Liebes a Livingstone [1998], evropské soap opery nebývají zpravidla dynastické (u nás např. Synové a dcery Jakuba Skláře), ale spíše komunitní, a vzhledem k realitě zaměstnanosti mužů i žen v té době není překvapením, že se tyto komunity tvořily často právě v prostředí pracoviště. Pro Česko(slovensko) je pak asi charakteristickým pracovištěm nemocnice, která je i dějištěm aktuálních televizních seriálů (Velmi křehké vztahy, Ordinance v růžové zahradě) i dvojí polistopadový návrat úspěšného konceptu (Nemocnice na kraji města). I z tohoto důvodu je zajímavé analyzovat podobu zaměstnání a zaměstnaných žen v českých seriálech.

Co je také typické, je jistá problematičnost srovnání žánru soap opery, s českým televizním seriálem. Vzhledem k malému trhu (omezený počet diváků) a tradičnímu postavení seriálu jako pořadu pro hlavní vysílací čas je český seriál přirovnatelný spíše k tzv. prime-time soap operám, které necílí jen na ženy v domácnosti, ale víceméně na celou populaci včetně mužů, proto i výběr témat, dějů a konstelace postav je v nich méně „femininní“. Proto ale je možné předpokládat, že český seriál pak bude více reflektovat hodnoty společnosti, tedy ty mužské, patriarchální, na úkor otevírání prostoru pro subverzi tohoto řádu, aby byl schopen oslovit většinového, tedy i mužského diváka. To na jednu stranu potvrzuje ve svém výzkumu Iva Baslarová, když zpochybňuje platnost nálepky „femininního žánru“ pro české seriály (konkrétně Ordinance v růžové zahradě), na straně druhé upozorňuje, že „divačkám

zvyklým na ženy trpitelky – kupříkladu Anna Holubová v Ženě za pultem – se dnes nabízejí nové vzory a modely žen, jejichž charakter není tak černobílý“ [Baslarová 2008], čímž potvrzuje charakteristiku postav soap oper podle Dorothy Hobson, která říká, že postavy jsou stereotypní jen na první pohled, když je známe ale déle, musí být barevné a komplikované, aby nám nejen přišly zajímavé (nebyly nudné), ale aby byly více podobné reálným lidem z našeho okolí [Hobson 2003: 105]. Jaké jsou tedy pracující ženy v současných českých seriálech?

3.3. Výzkum

3.3.1. Východisko pro analýzu

V následující analýze se zaměřím na genderovanost obsahů českých televizních seriálů. Pokusím se najít stereotypy, způsoby a struktury zobrazování žen v práci coby mediální re-producenty genderových nerovností (diskriminace žen) na pracovním trhu. Co ovšem vyplývá z výše uvedených konceptů, následující analýza nemá a nemůže mít ambici vypovídat o tom, jak a jestli vůbec jsou takovéto obsahy přijímány divačkami (a diváky vůbec) či jak jsou jimi významy konstruovány. Konzumace médií totiž podle Ang a Hermes není vždy genderovaná činnost a i v případě, kdy tomu tak je, lze porozumění významům, co je mužské a co ženské, a jejich vnitřním vztahům zjišťovat pouze blízkým zkoumáním konzumentů a konzumentek a zohledněním aktuálního kontextu [1994: 126]. Na to by bylo třeba jiné studie a jiné výzkumné metodologie.

Ovšem média mají (finanční) zájem na pozornosti a návratu diváka a divačky k jeho mediálním produktům (např. soap operám), a tudíž předkládají jen určité (tedy ne všechny možné) vzory a vzorce chování, jen některá témata, snaží se cílit na určité cílové skupiny a chtějí mít na ně určitý vliv – média spolukonstruuji žitou realitu, proto i analýza obsahů médií je významným nástrojem zkoumání této reality. Vycházíme-li z těchto předpokladů a toho, že mediální obsahy jsou symbolicky zakotveny, a tudíž reflektují dominantní ideologie společnosti, tedy i patriarchální uspořádání, lze z analýzy reprezentací vyvozovat, jaké hodnoty, vzorce chování a konkrétně obrazy pracujících žen jsou pro českou společnost dominantní, významné či preferované nebo jak se autoři a autorky, producenti a producentky těchto mediálních obsahů a konkrétně televizních seriálů domnívají, že jsou vlastní životní realitě diváků a divaček, že s nimi osloví nejširší publikum.

Jak dokazují poznatky především kulturálních studií zmíněné výše, soap opery (především jejich denní forma – daily soap) obsahují mnoho ženských postav, které jsou často silné, rozhodují a jsou hybatelkami děje, a tak nabízejí konzumentkám vzory a obrazy subverze patriarchálního řádu společnosti a jeho zpochybňování (třeba jen v myšlení či citění žen) [např. Modleski 1997; Spence 2003: 193], přesto mediální produkty pracují se stereotypy, které k nám promlouvají na první pohled, a až při častější sledování dochází k jejich diversifikaci a proklouznutí pod jejich povrch [Hobson 2003]. Ale i přes tuto různost se dají vysledovat stereotypizované pravidelnosti a zjednodušení v postavách a chování žen (ale částečně i mužů). Soap opery také obsahují množství obrazů žen bez moci, slabých, podřízených, neúspěšných, v tradičních genderových rolích a také feminizovaných pracovních pozicích.

Pokud soap opery totiž postavy, situace, vzorce chování otevírající prostor k subverzi nenabízejí, pak k ní ani na základě jejich sledování prostě dojít nemůže, spíše naopak, jsou-li pouze takové modely, které podporují patriarchální řád, nebo jsou-li tyto modely výhradně dominantní a pozitivně

hodnocené (a odměňované), a ty alternativní naopak negativně prezentované (a potrestané), může jejich konzumace konzervovat, potvrzovat nevyhnutelnost v reálném životě fungujícího patriarchy. Řečeno s Ang a Hermes: „Přestože čtení romantického sice obsahuje protichůdné pozice a angažmá čtenářky, přesto vždy vyústí v reprodukování žensky genderované subjektivity.“ [srov. Ang, Hermes 1994: 122]

Jak uvádí např. Maya Götz [Götz 2002a], i přes významný podíl a různost ženských postav a významné zastoupení žen v autorských a produkčních týmech, většina výzkumů potvrzuje, že ženy v soap operách mají (nejméně) jednu konstantu, a to stereotypně hezké obličejy a štíhlé postavy. Seriál se svým charakterem vyprávění často uchyluje ke schematickým zobrazováním, ke zkratkovitosti a povrchnosti, k práci s ustálenými stereotypy a vzorci chování (tedy i těmi genderovými) [viz např. Reifová et al. 2004: 159–160; McQuail 1999: 272].

Pokusím se popsat českou seriálovou realitu pracujících žen s tím, že seriálová realita je na jedné straně reflexí a re/konstrukcí české sociální (žité, tedy i té pracovní) reality viděné a předávané producenty/producentkami a autory/autorkami, na straně druhé disponuje skrze vytváření významů recipienty/recipientkami mocí tuto sociální (žitou) realitu ovlivňovat a spolu-konstruovat.

3.3.2. Zkoumaný materiál

Analýzu jsem provedl na šesti televizních seriálech: Ordinance v růžové zahradě 2, Místo v životě 2, Ulice (všechny TV Nova), Velmi křehké vztahy, Ošklivka Katka (oba Prima TV) a Dobrá čtvrť 2 (Česká televize), a to vždy na premiérových dílech v první polovině roku 2008 (Dobrá čtvrť leden a únor, Velmi křehké vztahy a Ošklivka Katka první týden v červnu, ostatní z prvních dvou týdnů května). Vybrány byly náhodně dva díly (v případě Ulice, kvůli kratší stopáži, díly čtyři) v celkové délce zhruba dvou hodin. Cílem bylo dosáhnout výzkumného záběru aktuální a co nejširší původní seriálové produkce všech tří hlavních českých televizí.

Všechny seriály, kromě Ulice, jsou seriály tzv. prime-timu, tedy začínající ve 20 hodin večer, a jsou vysílány jednou (Dobrá čtvrť 2) nebo dvakrát týdně (pondělí/středa nebo úterý/čtvrtek). Některé seriály jsou přímými konkurenty o přízeň diváků a diváček (Místo v životě (Nova) a Ošklivka Katka (Prima) ve středu a pondělí, kde se k nim v soutěži přidává i Dobrá čtvrť (ČT), v úterý a čtvrtek Ordinance v růžové zahradě (Nova) a Velmi křehké vztahy (Prima)).

Jejich cílovou skupinou vzhledem k večernímu programovému umístění a české tradici je tedy široká populace (včetně mužů). I když jsem se výše pokusil objasnit, že účinky mediálních obsahů na diváka a diváčku jsou nejednoznačné, přesto existují. Dá se předpokládat, že čím větší sledovanost (a také opakování) mediálních obsahů, stereotypů, vzorů a vzorců chování, tím je pravděpodobnější, že tyto obsahy některé diváky ovlivní.

Tabulka 3.1. Sledovanost vybraných českých seriálů podle pohlaví a věku

Seriál	období	celkem 15+	z toho ženy	15-24	z toho ženy	25+	z toho ženy
Ordinace v růžové zahradě	1. Q	1998	63,21%	160	60,63%	1838	63,44%
Nova	duben-červen 08	1993	63,52%	162	58,64%	1831	63,95%
Místo v životě 2	1. Q	1485	64,38%	83	63,86%	1402	64,41%
Nova	duben-červen 08	v tomto období bylo vysíláno pouze několik dílů, data neposkytnuta					
Ulice	1. Q	1266	69,12%	122	65,57%	1144	69,49%
Nova	duben-červen 08	1165	70,47%	118	66,10%	1047	70,96%
Velmi křehké vztahy II	1. Q	1052	70,25%	59	64,41%	993	70,59%
Prima	duben-červen 08	1026	70,86%	59	66,10%	966	71,22%
Ošklivka Katka	1. Q	822	68,73%	79	72,15%	743	68,24%
Prima	duben-červen 08	799	69,21%	74	72,97%	726	68,87%
Dobrá čtvrt 2	1. Q	890	62,70%	60	údaj neznámý	830	údaj neznámý
Česká televize	duben-červen 08	1017	64,80%	62	údaj neznámý	955	údaj neznámý

Zdroj: ATO – Mediaresearche; TV Nova, TV Prima, Česká televize.

Jak vyplývá z dat o sledovanosti, které díky výzkumu ATO a Mediaresearch pro potřeby tohoto článku poskytly jednotlivé televize, jsou české původní seriály divácky velice úspěšné (viz tabulku 3.1). Ve zkoumaném období, tedy v prvním pololetí roku 2008, se sledovanost nejúspěšnějšího seriálu Ordinace v růžové zahradě pohybovala u hranice dvou milionů obyvatel/ek České republiky (finálový díl dokonce vidělo necelých 2,3 mil.¹⁶ diváků a divaček), z nichž bylo přes 63 % žen. Sledovanost nejméně oblíbené Ošklivky Katky se pak pohybuje nad 800 tisíc, kde téměř 69 % je divaček. Podle peplemeterových šetření, z nichž výzkumy vycházejí, je vždy více než 60% podíl žen mezi sledujícími. K hranici 70 procent se blíží sledování Velmi křehkých vztahů (dále také VKV), Ulice a Ošklivky Katky, další dva vykazují vyšší podíl sledování seriálu muži. Zajímavý je vyšší počet dívajících se mužů ve věku 15–25 let než ve věkové kategorii 25+ u Ordinace (na hranici 40 %) a Ulice a VKV (tam je rozdíl až 6 %), což může například znamenat, že této věkové skupině jsou blíže témata mezilidských

16 <http://domaci.ihned.cz/c1-25601930-fotbal-vysvihl-sledovanost-primy-ale-na-novackou-ordinaci-to-nestaci> (9. 8. 2009).

vztahů, která se v dramatických seriálech zpravidla řeší. Toto by mohlo mít pak vliv např. na posun v mužské identitě směrem k sociálním vztahům nebo třeba péči. Zajímavá jsou čísla sledovanosti také tehdy, uvědomíme-li si, že v jednu chvíli, např. v úterý či čtvrtek, se ve sledovaném období dívaly na nějaký český seriál (buď Ordinaci, nebo VKV) tři milióny populace České republiky ve věku 15 a více let. Zde je ale nutné podotknout, že čísla vyjadřují průměrnou sledovanost a obsahují i diváky a divačky, kteří mezi programy přepínají (např. kvůli reklamě nebo protože např. VKV začínají i končí dříve než Ordinance).

Dříve než se pustím dále do popisu zvolené metody a samotné analýzy, považuji za důležité zmínit ještě určitá specifika zkoumaných seriálů. Na první pohled z těchto seriálů vybočuje seriál TV Nova Ulice, která se řadí mezi tzv. daily soap a je vysílána denně (kromě víkendu). Její vysílací čas je v 18:30 před hlavní zpravodajskou relací a jsou vysílány vždy dva díly za sebou, kdy první z nich je kratší. Nejde ale o klasickou daily soap (za které jsou v Česku považovány spíše jihoamerické telenovely [viz např. také Reifová 2002]), která bývá víceméně výhradně zaměřena na ženské publikum. Vzhledem k pozdně odpolednímu času a jak ukazují výzkumy sledovanosti, toto pro Ulici neplatí. A tak výraznější rozdíl oproti ostatním seriálům je spíše kratší stopáž na jeden (dvou)díl, více postav a „nekonečnost“ seriálu – naproti tomu Dobrá čtvrť i Místo v životě byly točeny na poměrně uzavřené řady.

U seriálů Ordinance v růžové zahradě, Místo v životě, Dobrá čtvrť i Velmi křehké vztahy jde o druhou či několikátou řadu (nebo také sezónu) seriálu; z toho vyplývá, že se nějakým způsobem „osvědčily“. Velmi křehké vztahy navazují na dřívější seriál Rodinná pouta, druhá řada Místa v životě uváděná na soukromé stanici Nova volně navazuje a má stejný autorský tým jako seriál Místo nahoře, který běžel dříve na veřejnoprávní České televizi. Poměrně nový seriál Ošklivka Katka je inspirován kolumbijským seriálem (telenovelou)¹⁷ a jeho různými národními mutacemi (především ruskou, nejspěšnější je ovšem volnější verze americká) Ošklivka Betty (Ugly Betty / Yo soy Betty, la fea), což ale, jak ukáží níže, má i vliv na podobu seriálu, vykreslení jeho postav a prostředí seriálu.

3.3.3. Metoda

Materiál byl analyzován metodou kvalitativní obsahové analýzy [např. Wegener 2005; Mayring 2007]. Nebyly přepisovány celé sledované díly, ale funkcionálně, vzhledem k výzkumné otázce zaměřené na reprezentaci zaměstnaných žen v seriálech, byly přepsány scény (dialogy a popis jejich časového, místního a kontextového zasazení v příběhu jednotlivých dílů i seriálu), které zobrazovaly ženy v zaměstnání, či se v nich o zaměstnání žen(y) hovořilo. Zaměřil jsem se na významnější ženské postavy, tedy ty, které se v seriálu objevují pravidelně, mají příj. jméno a je jim dán prostor pro jednání a dialogy s jinými postavami. Do analýzy jsem tedy nezahrnul jen tzv. komparzní a nevýznamné epizodní role. Také pokud se jedna z významných či hlavních postav nevyskytovala v práci (např. je v domácnosti) či o své práci nehovořila, nebyla také do analýzy zahrnuta. Pro přehlednost jsem jako Přílohu 3 vytvořil seznam postav podle jednotlivých seriálů s jejich stručnou charakteristikou a také jménem herečky, která ji ztvárňuje, pro lepší představu.

17 Telenovela je svým charakterem v zásadě verze soap opery, ovšem jihoamerického původu, mající jisté odlišnosti, spíše kulturního charakteru (např. částečně exotičnost prostředí, především pak způsob hereckého ztvárnění, někdy i ukončenost příběhu/seriálu a např. v obsahu dominantní patriarchální model).

Transkripce scén jsou v Příloze 2 a je na ně ve vlastním textu odkazováno. Analytické zpracování materiálu proběhlo pomocí softwaru Atlas.ti, v jehož prostředí byly jednotlivé scény a výroky okódovány podle systému kategorií, který byl stanoven na začátku zpracování samotných dílů seriálu. Jednotlivé kategorie byly tvořeny vzhledem k výzkumné otázce: Jak jsou zobrazovány pracující ženy a ženy v práci v současných českých seriálech? Hlavní perspektivou byly mechanismy segregace pracovního trhu, tedy charakter zaměstnání jako mužských a ženských (dominance početní či statusová jednoho pohlaví v takovém oboru), chápání žen jako neprofesionálních, podřízených, pečovatelských a pomáhajících, krásných (s tím související i jejich sexualizace) či emocionálních v kontextu práce, v případě, kdy muž je šéf, pak zajišťování šéfových osobních a jiných než pracovních aktivit podřízenou ženou, dále jsem se zaměřil na ne/prostupování práce do soukromého života žen, coby důležitého nebo naopak bezvýznamného tématu, sledoval jsem i vstup, odchod a změnu zaměstnání ženy. V průběhu a na konci analýzy byl systém kategorií upraven (zuzován, zhušťován nebo rozšířen) pro potřeby výzkumného záměru a následnou přehlednost analýzy a prezentovaných výsledků. V kategoriích jsem se tedy zaměřil na reprezentace práce a pracujících žen v současných českých seriálech.

Kategorie, podle kterých jsem materiál analyzoval, jsou tyto:

- obory, kde ženy pracují, a jejich postavení v práci a na pracovišti (např. vedoucí funkce),
- způsob a podmínky příchodu na, odchodu z nebo změny místa,
- u záporných ženských postav pozice práce v negativních charakteristikách,
- profesionalita ženy a prostor věnovaný práci samotné a její důležitost,
- věci a témata, která se v práci řeší, ale k práci se nevztahují,
- sexualita a vzhled ženy (především ve vztahu k její profesionalitě).

3.3.4. Analýza

3.3.4.1. Zaměstnání žen

Velká část ženských postav se objevuje ve feminizovaných zaměstnáních s nízkou prestiží a nízkým finančním ohodnocením. Práci žen není dáváno v seriálu příliš prostoru, protože zpravidla se při výkonu profese (na rozdíl od osobního života) nic „zajímavého“ neděje. Tabulka 3.2 shrnuje, že jsou to zaměstnání jako zdravotní sestry (VKV, Ordinace, Dobrá čtvrť), recepční, asistentky a sekretářky (Ošklivka, VKV, Ulice, Místo v životě), učitelky (VKV, Ulice) nebo prodavačky (Místo v životě, Ulice, Ošklivka). Rozmanitější zaměstnání žen (i přes poměrně malý počet pracujících postav třeba vůči Ulici, VKV nebo Ordinaci) vykazoval seriál České televize Dobrá čtvrť 2, kde se objevily vedle zdravotní sestry Zuzany, doktorky, prodavačky a modelky v epizodních rolích, také herečka a streetworkerka. Pro určitou představu uvádím tabulku s přehledem zaměstnání žen (v hlavních či mluvených rolích), které se v seriálech vyskytovaly.¹⁸

18 Uvědomuji si jistou nesystematičnost a neúplnost takovéto kvantifikace vzhledem k tomu, že jsem neprováděl systematické kvantitativní šetření výskytu těchto zaměstnání a postav, ale zaznamenával jsem povolání během kvalitativní analýzy, také proto, že jde o zaměstnání, která se vyskytla pouze ve dvou dílech, a to jen v určitém sledovaném období, a samozřejmě nebyla zahrnuta povolání postav, které se zrovna v těchto sledovaných dílech neobjevily, nebyly v práci či o ní nehovořili (např. byly na rodičovské dovolené, měly volno, či byly v domácnosti, a to třeba jen dočasně).

Soap opery uvádějí i silné ženské postavy, aktivní a (alespoň v určité fázi vývoje charakteru postavy) emancipované. Proto není tak velkým překvapením, že i analyzované díly českých seriálů ukazovaly některé ženské postavy v zaměstnáních, které nejsou stereotypně ženské – pečovatelské, málo kvalifikované, s nízkým sociálním statutem.

Tabulka 3.2. Zaměstnání, ve kterých se objevují ženské postavy ve zkoumaných českých seriálech

Název seriálu (tv stanice)					
Ordinace v Růžové zahradě (Nova)	Místo v životě (Nova)	Ulice (Nova)	Velmi křehké vztahy (Prima)	Ošklivka Katka (Prima)	Dobrá čtvrt' (ČT)
seznam typů zaměstnání ženských postav					
- odborná lékařka (2x)	- starostka	- ředitelka (výroby)	- podnikatelka /majitelka	- spolu-majitelka	- herečka
- pediatrička	- šéfredaktorka	- sekretářka	- ředitelka (nemocnice + odborná lékařka)	- sekretářka/ekonomka	- zdravotní sestra
- vrchní sestra		- prodavačka	- ekonomka	- PR manažerka	- street-workerka
- zdravotní sestra (2x)		- servírka	- vrchní sestra	- recepční	- modelky
		- recepční	- servírka	- sekretářka (5x)	
		- kosmetička	- tisková mluvčí	- švadlena	
		- kadeřnice	- učitelka (v MŠ)	- prodavačka/ podnikatelka	
			- učitelka (tance)	- modelky	

Zdroj: Autor.

V seriálu televize Nova Místo v životě 2 se objevily dvě ženy ve statusově dosti vysoko postavených zaměstnáních – starostka Petra Janotová a šéfredaktorka místních novin Simona Klírová. Profesionálně úspěšné ženy se objevují také v seriálu Primy Velmi křehké vztahy: lékařka a ředitelka nemocnice MUDr. Helena Lacinová, její sestra, ekonomka Ing. Dagmar Lacinová a především postava podnikatelky a majitelky (mj. nemocnice) Andrey Rubešové.¹⁹ V dalších seriálech se také objevují ženy na vyšších pozicích, např. výrobní ředitelka manufaktury na hračky Barbora Jordánová (Ulice). Více se jich objevuje v seriálech, jejichž příběhy se odehrávají především na pracovištích – Ordinance v růžové zahradě v nemocnici, kde jsou v hlavních rolích tři doktorky – Magda Tárová, Pavla Barnová a Běla Páleníková; Ošklivka Katka pak v módní firmě, kde se vedle hlavní hrdinky neatraktivní, ale velice schopné a vzdělané ekonomky Kateřiny Bertoldové objevují: členka správní rady a spolumajitelka módní firmy Marcela Konečná nebo vedoucí marketingu a PR Ester.

U všech těchto postav je ale vždy jedno velké „ale“. Jejich úspěch není buď zadarmo, nebo jej nelze označit vždy jako zcela pozitivní. Než se ale zaměřím na ona „ale“ profesionality žen ve sledovaných seriálech, je zajímavé zmínit se o fenoménu českého seriálu, jímž je prostředí nemocnice, a tudíž doktorky, zdravotní sestry a především vrchní sestry.

Díky normalizačním seriálům jako Sanitka a především kultovní Nemocnici na kraji města (o pozici seriálu v tehdejší době a jejím ideologickým nánosům viz Reifová, 2002), která se dočkala i politopadového pokračování Po dvaceti letech a ve druhé polovině roku 2008 i Nových osudů, se typickou součástí českých seriálů stává lékařské prostředí, doktorky a doktoři, zdravotní sestry a také vrchní sestry. Nemocnice jako významné prostředí pro interakce postav a plynutí děje se objevuje ve Velmi křehkých vztazích a v Ordinaci v růžové zahradě. Ve VKV je ředitelkou nemocnice doktorka Lacinová, majitelkou Andrea Rubešová, ovšem v lékařském sboru jsou výhradně muži, z nichž doc. Strnad by se rád stal ředitelem nově privatizované nemocnice a šedou eminencí se snaží být zástupce ředitelky, ekonom Robert Krátký. Hlavní postavou je také vrchní sestra Stáňa (jejíž příjmení se nepodařilo dohledat), která je ale zobrazována spíše při řešení mezilidských a především svých vlastních vztahů. Mezi zdravotní „sestry“ v tomto seriálu patří i dva muži: Olin (přítel vrchní sestry Stáňi) a jeho nejlepší kamarád Max. V Ordinaci žádné muže na pozici zdravotní „sestry“ nenajdeme, významnou postavou je opět vrchní sestra Veronika Jirková. V lékařském sboru sice jsou ženy, mužů, včetně primáře a ředitele nemocnice, je ale jasná optická i odborná převaha.

Ženy jsou častěji nazývány křestním jménem, muži spíše příjmením, příp. i s titulem (doc. Strnad a Alena; Stáňa, jejíž příjmení se nedá dohledat ani na oficiálních stránkách seriálu, na rozdíl od jejího přítele a podřízeného Olina (všichni z VKV); učitelka Daniela (X manžel dr. Hartl), zdravotní sestry i vrchní Veronika (X její přítel a stejně starý dr. Suk) (všichni z Ordinance) atp.), tato i seriálem zrcadlená situace vytváří v reálných pracovních kolektivech mocenskou (ne/odbornost, ne/důležitost...) asymetrii mezi muži a ženami, kde prosadit se coby dobrá chirurgyně Magda je těžší, než coby dobrá chirurgyně doktorka Tárová.

19 Která se v českém seriálovém a diváckém světě stala až kultovní, lépe řečeno kultovně zápornou postavou. (O záporných ženských „hrdinkách“ ještě níže.)

3.3.4.2. Pozice žen v zaměstnání

Na následujících řádcích budu hlouběji analyzovat „kvality“ zobrazování žen v zaměstnání. Budu postupovat od postav se statusově prestižnějším zaměstnáním, od postav, které vstupují do muži dominovaných zaměstnání a sektorů či vyšplhaly po vertikále pracovní segregace výše. Postavy jsem rozdělil v zásadě do dvou skupin. První z nich je „Profesionálka, ale...“, která se tedy týká profesně úspěšnějších žen, jejichž úspěch má ale v kontextu seriálu a sociálních vztahů jistý háček, ty jsem identifikoval tři. Druhou skupinou jsou ostatní ženy, které jsem charakterizoval jako profesně „neúspěšné“, které tedy v zaměstnání dělají chyby, nejsou pro něj vhodné, nebo pro ně práce prostě nehraje žádnou roli.

Profesionálka, ale...

Profesní úspěch žen není žádnou procházkou „růžovou zahradou“. Nebyl by to žánr soap opery, aby postavy neměly problémy – byly by tak pro diváka/čku příliš ideální a vzdálené pro identifikaci, soucítění a vytváření si s postavou či celým seriálem parasociální vztahy. Ty hrdinky, které jsou v práci silné (dokážou soutěžit s muži na pracovním trhu, v boji o moc či majetek), jsou zpravidla postavami zápornými či dosti rozporuplnými. Další skupina žen úspěšných či na významných pozicích by se dala označit jako „bezmocné mocné“. U ostatních, ač kvalifikovaných, je jejich práce neviditelnou, což u jejich protějšků či jiných mužských postav v seriálu není tak častým jevem.²⁰ Poslední skupinou pracujících žen, se kterými jsem se při analýze setkal, byly ženy neúspěšné.

Mezi ostatní seriály trochu nezapadající (i vzhledem k počtu žen v práci) je seriál Ošklivka Katka, jehož zvláštnost možná pramení z toho, že hlavní koncept a schéma není původní, od českých autorů či autorek, ale vychází z kolumbijské telenovely a pozdějšího amerického remaku. Charakteristické jsou pro něj komediální prvky (často až sit-comového charakteru), které vedou k tomu, že postavy jsou méně plastické, mají svůj jasný účel, pozici a roli, neprocházejí takovým vývojem a jsou spíše karikaturami.²¹ Toto pro český seriál (viz např. analýza Nemocnice na kraji města od Reifové [2002]), ale také standardní soap opery, které předpokládají časté zvraty a významnou dynamiku ve vztazích postav, tolik neplatí. V soap operách často postavy takřikajíc „mění kabát“, vyvíjejí se (podle potřeb seriálu) atd. Ošklivce Katce se proto budu věnovat i zvlášť.

... mrcha (a sama)

Již od začátku Velmi křehkých vztahů (coby seriálu Rodinná pouta) byla významnou, až dominantní, ale zároveň svou nesmlouvavostí, chladností a hamižností zápornou postavou Andrea Rubešová. Těžce si tvrdým bojem s ostatními muži i ženami udržuje a vybojovává své postavení, vedle toho používá i intriky, a právě proto není příliš úspěšná v soukromém životě (ale ani při výchově dcery). V analyzovaném dílu č. 80 se postava Andrey sama charakterizuje jako žena s cílem a úspěchy, které jí nikdo nepřejí, což ona bere jako svůj životní úděl. Jde o scénu, kdy Andrea sedí v noční košili doma, schoulená do křesla a nalévá si sekt. Z vedlejší místnosti přichází její otec.

²⁰ Zde je snad výjimkou MUDr. Mázl z *Ordinace*, který po náhlém ovdovění bojuje spíše než s kariérou, s domácností a dospívajícím synem.

²¹ Zde je například charakteristická postava výstřední, plastikami a muži posedlé a infantilní spolumajitelky módní firmy Kristýny Konečné nebo afektovaná a výstřední postava homosexuálního návrháře Huga.

otec: Copak to tady oslavuješ? S lahvinkou šampaňského?

Andrea: Svoje úspěchy. Nikdo mi je nepřejete, tak holt slavím sama.

otec: Máš radost, že jsi bohatá? Že máš zámek v Anglii, jachtu v Monaku, spoustu peněz.

Andrea: Já jsem věděla, že mi budeš vyčítat.

otec: Ne, nebudu vyčítat. Já jsem si řekl, že už nebudu nikomu nic vyčítat, že už se nebudu rozčilovat. /.../

Andrea: Můžu ti nalejt? Nic. ... Tak na mě a na zítřek.

otec: Co se bude dít? Pokud to není tajemství.

Andrea: E-em. (ne) Zítra mám velký den, zase další kamínek zapadne do mozaiky. (ticho, kamera na otce)

/.../

Andrea: Stokrát vstanu a stokrát spadnu, to je úděl mého života.

otec: No, hlavně že víš, co chceš. Tak dobrou noc a dobrou společnost. (Nechává ji osamocenou s lahví sektu.)

Andrea: Jasně ... dobrou. /Scéna A; VKV, 80 díl/

Obdobný úděl má Dagmar Lacinová (VKV), úspěšná ekonomka, inženýrka, která své profesní úspěchy doprovázela i úspěšnými pojistkami kariéry ve formě sexuálních vztahů s nadřizenými muži, což jí způsobuje opovrhování lidmi v okolí. Úspěšná žena nemůže mít všechno: osobní život i kariéru. To ji vysvětluje Andrea, pro niž bude Dagmar pracovat v Anglii, kam odchází po rozchodu s Honzou, který zjistil, že s ním původně začala chodit jen kvůli penězům a postavení.

(v restauraci)

Andrea: Já totiž, na rozdíl od Honzy, o vašich obchodnických kvalitách nepochybuji.

/.../

Andrea: A kvůli Honzovi nebudte smutná. Člověk v životě nemůže mít všechno – a vás čeká skvělá kariéra. (Říká jí vemlouvavě, Dagmar má sklopené oči a vyloudí na tváři trochu hořký úsměv.)

/VKV, 79/

Do konfliktu profese-osobní vztah, ze kterého vychází negativně, se dostává i šéfredaktorka lokálních novin v Místě v životě Simona Klírová. Její profesní zájem se dostává do konfliktu s jejím osobním vztahem s přítelem, také novinářem (navíc jejím podřízeným), Honzou, jenž k Simonou obviněné starostce Petře Janotové chová velice přátelský až vřelý vztah, který eskaluje ve vzájemnou roztržku. Ta se odehraje v pracovně Simony, která sedí za stolem a Honza se k ní přiklání. Jak například dokazuje Stuart Hall [Hall 2003] velikost osob v obraze a jejich umístění (nahore, dole, vpředu, vzadu) konotuje důležitost a dominanci či submisi. Takže v této scéně (viz Příloha 4 Scéna B) ač se odehrává v prostoru Simony – v její šéfredaktorské pracovně – rozmístěním osob se Honza jeví dominantním. Simona zařizuje své konání profesním zájmem a naznačuje Honzovu osobní zaujatost (nic nedělat), Honza ji naopak osočuje, že jde (její konání) o osobní nevráživost vůči starostce, která je v seriálu vykreslena jako velice pozitivní osoba. Scéna končí jakousi prohrou Simony, kde Honza odchází z kanceláře (za starostkou Petrou, jak se dozvíme z dalších scén) a ona se rozpláče.

I Ordinace v růžové zahradě měla ve sledovaných dílech svou „mrchu“ – doktorku Magdu Tárovou –, kde negativnost její postavy je významně spolukonstruována její ambiciózností v práci, z toho pramení jistá arogantnost, přehlíživost a necitlivost vůči mezilidským vztahům. Velké „mínus“ pro Magdu je i její atraktivita (mládí, vzhled, blond kudrnaté vlasy), na kterou je upozorňována (viz níže

podkapitola Sexualita ženy) a které využívá vůči staršímu kolegovi ve svůj prospěch (viz níže odstavce věnující se vztahům na pracovišti). Její vybočování z řady a dravost, které by byly u mužů zpravidla brány jako pozitivní vlastnosti, nebo by byly ospravedlnitelné tím, že jsou to muži, jsou pak označovány za neprofesionalitu a narušují klid na oddělení. Ač profesionálka a kvalitní chirurgyně, je jí naznačováno, že jí nikdo nemá rád. Z více scén lze vybrat dvě, které jsou pro Magdu Tárovou a její chování na pracovišti charakteristické. První (Příloha 4; Scéna C) se odehrává na poradě doktorů a doktorek oddělení, kde si Magda rázně až arogantně stěžuje na to, že jí není umožněno operovat častěji, což by vedlo k jejímu profesnímu růstu. Její požadavek na vysvětlení je doprovázen nechápavým úšklebkem druhé kolegyně, „zábavnou“ poznámkou mladého kolegy a primářovým dožadováním, aby nevznikaly hádky. V další výměně názorů je primářem Fryntou zmíněna krása doktorky Tárové a její další požadavek na přidělení k operaci je odmítnut s odvoláním na nepřítomného kolegu. Scéna končí rázným odchodem Magdy z porady a zabouchnutím dveří, což primář glosuje a ostatní se zasmějí. Doktorka Tárová je zde vyobrazena jako záporná postava, jejíž požadavky jsou buď zlehčovány (vtípky, poznámky na krásu, úšklebek kolegyně), nebo ignorovány. Další scéna (Příloha 4; Scéna D) se odehrává později v kanceláři primáře Frynty po stížnosti jedné ze sester na Magdino chování. Ve scéně je Magda pokárána za necitlivé až arogantní a tedy neprofesionální chování vůči nižšímu personálu, blízkým osobám pacientů i vůči ostatním na pracovišti, kde vytváří „dusno“. Vedle toho jsou vyzdvihovány (především Magdou samotnou, ale nejsou primářem zpochybňovány) profesní – operatérské a lékařské kvality, které ale nestačí, jelikož svým poměrně mužským (arogantní, karierní, ironické) chováním způsobuje mezilidské konflikty (i mimo rámec vztahů mezi spolupracujícími).

... bezmocná (mocná)

Seriály otvírají především prostřednictvím silných a v příběhu aktivních ženských postav prostory pro silnou rezistenci životní zkušenosti s nadvládou mužů. Jak jsem ale zmínil výše v teoretické části, tento prostor je omezený a přes veškeré trhliny má tendenci utvrzovat onen patriarchální řád. Toto je nejmarkantnější asi na následující skupině ženských postav, které ač vysoko postavené a mající moc, nejsou ve výsledku tak mocné a silné, jak by mohly být, či jak by byly mužské postavy. Společným jmenovatelem je zde pak muž, který ženu buď zachrání, manipuluje s ní, nebo všechno, co ona udělá, je kvůli němu. Shodné je také to, že se ženské postavy v seriálu často vyjadřují, že je tato práce nebaví či neuspokojuje. Seriály dávají tak najevo, že vysoké příp. zodpovědné a vedoucí funkce nejsou nic pro ženu.

První případ – zachráněna mužem – je postava starostky Petry Janotové z Místa v životě, který se stává obětí podvodu, jež vypadá jako její chyba (podepsala pro město nevýhodnou smlouvu). Petra si toto vyčítá a nechápe, jak to mohla podepsat. Poté, co se to dostane do novin, stává se její postava naprosto pasivní. Její bezmoc je vidět ve scéně, kde ona a novinář Honza přijíždějí k objektu a snaží se vyjednat s panem Loudou, s nímž podepsala smlouvu. Veškerou iniciativu přebírá Honza, diskutuje a chlapsky vyhrožuje. Když dělníci neopatrně oplocují objekt, odtahuje Honza Petru za ruku do auta, aby do ní dělníci nevrátili. Petra je během scény prakticky neviditelná a má bezradný, až vyděšený výraz. /MvZ, 15/ Aktivní postavou je zde postava mužská, žena, i když ve výrazně vyšší profesní pozici, je pasivní, neschopná jednat. Přesto vychází z celé situace nakonec pozitivně a zachovává si svůj morální kredit. /MvZ, 15/ Přesto v následujícím díle (č. 17), na konci této seriálové řady, odstupuje Petra z postu starostky mimo jiné s odůvodněním, že se chce víc věnovat rodině. Petra je sice jako starostka oblíbená, tato práce je ale nad její síly a navíc zasahuje negativně (vztahy, mateřství) do jejího osobního života.

Bezmocná je také doktorka Helena Lacinová z VKV, která řídí nemocnici, nicméně ji tato činnost nenaplňuje: „Já jsem především doktorka a už jsem si tady toho šéfování užila až dost,“ /VKV, 80/ a nemá na chod nemocnice zase takový vliv, jelikož ostatní kolem ní bojují o moc nad nemocnicí a ona se stává často jejich figurkou. Ambiciózní doc. Strnad obchází její rozhodnutí, ona to má ale přejít, protože by tak dělala zbytečně zlou krev. /VKV, 79/ Jeden z mužů, který by rád nemocnici ovládal, Robert Krátký, se také přimlouvá u majitelky nemocnice Andrey Rubešové za ponechání dr. Lacinové na postu, protože: „Doktorka Lacinová je dobrá ředitelka, i když je trochu neprůbojná, je rozumná a tvárná, navíc je to lékařka. Myslím, že by měla zůstat na postu i po privatizaci.“ /VKV, 80/ Kde právě ona tvárnost (a i rozumnost – ve smyslu vyslechnutí rad od jiných) a neprůbojnost by měly vyhovovat Robertovi v jeho boji o moc v nemocnici s doc. Strnadem, což je i v zájmu Andrey.

Do této kategorie bezmocných jsem zařadil i postavu Báry Jordánové z denního seriálu Ulice. Ta se zpravidla a více často objevuje v domácnosti, kde má dvě dospívající děti a kde se jí rozpadá manželství. Přesto se ve sledovaných dílech objevila v práci na postu vedoucí výroby hračkářské manufaktury. Postava Báry sice má určitý vyšší post, nicméně práce pro tuto postavu není nijak významná (např. reakce na poznámku majitelky, že je v práci velice brzo, „Já jen potřebuju něco dodělat, protože si budu brát dovolenou.“ /Ulice, 843/) a je spíše prostorem pro řešení mezilidských vztahů (především jiných osob). Kde je Bára naprosto bezmocná, je rodina, která se jí rozpadá i přes její snahy ji stmelit.

Případem, kdy ženy (nejen) v práci jednájí skoro výhradně kvůli muži, jsou postavy z Ošklivky Katky. Moc je zde přisuzována asistentce prezidenta módní firmy Tomáše Meduny „ošklivce“ Katce Bertoldové především blondatými kolegyněmi Marcelou (přítelkyně prezidenta firmy a spolumajitelka) a druhou asistentkou prezidenta Patricií. (Marcela: No, abychom se nakonec nedivili. Ona kromě toho, že je chytrá, je i poměrně vynalézavá. (sarkasticky) /OK, 27/) Katka je schopná ekonomka, což jí dává najevo i její nadřizený, prezident firmy Tomáš, jehož ona platonicky miluje: „Kateřino, ten plán je absolutně bezchybný, jste báječná, já Vám děkuju,“ nebo „S Váma bych vylezl na Mont Everest, jsem si jistý, že byste mě jistila až na vrchol.“ /Ošklivka, 29/ Katka se ale podceňuje: „Já akorát nechápu, proč jste si vybral zrovna mě? Vždyť tady máte důvěryhodnější lidi, které znáte daleko déle. Proč zrovna já?“ /Ošklivka, 27/ Tomáš oceňuje její loajalitu, tvrdí, že s ní hraje čistou hru, chce ale skrze ni, jelikož je tolik důvěřivá, založit firmu, do níž bude vyvádět finanční prostředky. Veškerá aktivita Katky, coby postavy, vychází z motivace pomoci či zachránit prezidenta Tomáše, pomoci mu v boji se správnou radou. Její aktivita nepramení z potřeby být sama lepší a úspěšná. Navíc ke všem svým skvělým ekonomickým výkonům si vždy přizve svého kamaráda Mikiho, který jí vydatně pomáhá. Katka proto ve svém snažení a práci působí spíše komicky než profesionálně, i přesto coby postava disponuje určitými vzdělanostními kvalitami, což je podpořeno tím, že občas hovoří odborně. Aby ale nebylo oněch „ale“ v profesionalitě této postavy málo. Ani ekonomické schopnosti a znalosti, které jsou zcela jistě výsledkem studia a píle, nemá Katka díky sobě nebo jen tak, ale díky otci – Miki: (v telefonu) „Víš jak doučuju tvého otce účetnictví /.../ dře jako kuň a je to ekonomické talent. Takže já už vim, po kom seš tak dobrá.“ /Ošklivka, 27/ Postava Kateřiny tedy, co umí, je sice profesionální, ale zdědila to po otci, bez pomoci Mikiho by pravděpodobně nic neudělala a všechno, co dělá, dělá pro dalšího muže, prezidenta firmy.²²

22 Zde je významné upozornit, že tato charakteristika je založena na sledování dvou dílů v určité chvíli vývoje seriálu, a tak se může situace s časem seriálu i měnit. Jak poznamenala recenzentka této publikace Iva Baslarová: „V případě Ošklivky Katky se přímo vnučuje zmiňované subverzivní čtení: schopná ekonomka Katka sice jedná výhradně v zájmu svého průměrného šéfa, ale přesto nepůsobí bezmocně. Firma po celou dobu spočívá v jejích rukou, a přestože publikum

Další profesionálkou s určitým postavením (spolumajitelka) je již zmíněná Marcela, která je ale spíše zobrazována ve vztahu k Tomášovi či při „drbání“ se sekretářkou Patricií. Proto největší profesionálkou ve svém vystupování je marketingová a PR ředitelka Ester (větší vedlejší role, u které se nepodařilo zjistit jméno). „Tomáši, neblázni. Ty mě nutíš svolat všechny VIP-lidi, jenom aby ses jim předved s bůhvíjakou kolekcí? – Tohle je i moje věc. Tady jde i o moji pověst! Já si taky ve svý branži nemusím už škrtnout, víš!“ /Ošklivka, 29/

V Ošklivce Katce o nadvládu nad firmou bojují muži (Tomáš a bratr Marcely Daniel), ženy za ně ovšem situaci často zachraňují, řeší či odnášejí. Nejen Katka vymýšlející ekonomické strategie (za pomoci Mikiho), ale i Ester a Marcela musí např. ve sledovaném díle č. 29, aby velká přehlídka nové kolekce byla úspěšná, přemluvit návrháře Huga, kterého Tomáš předtím urazil a podvedl, když nakoupil (přes zákaz Marcely) nekvalitní látky, aby přehlídku nezrušil. V Ošklivce Katce muži vymýšlejí a soupeří o moc (příp. o ženy), ženy potom vyvíjejí aktivitu, aby mužům vyšly vstříc a aby se vše dovedlo do zdárného konce.

... neviditelná

I když jsou ženy zobrazované v práci, bývá jejich práce často zneviditelněna, působí spíš jen jako kulisa či příležitost k řešení jiných věcí, nejčastěji osobních vztahů, kdy pak samotná práce/pracovní výkon není tolik podstatný. Takovými postavami byly například doktorky z Ordinance v růžové zahradě Barnová a Páleníková (která ve sledovaných dílech zaujímal pozici jakési starší, velké a moudré matky všech), i vrchní sestra Veronika, stejně tak vrchní sestra Stáňa z VKV.

Toto je i případ čtyř žen-sekretárek z Ošklivky Katky, které oceňují výkony a schopnosti Katky (a na oplátku Katku do jisté míry socializují – aby nesešla pořád doma u rodičů), jimž ve firmě říká např. návrhář Hugo ošklivky. Tyto čtyři ženy, stejně jako skoro všechny v tomto seriálu, pracují, jejich práce je ovšem neviditelná, zobrazovány jsou během přestávek v pracovní době či po jejím skončení. Ke čtyřem sekretářkám a švadlence Ince, která např. zachrání úspěch přehlídky za nervózního návrháře Huga, lze připočítat i druhou asistentku prezidenta Tomáše Patricii, jejíž úkol v seriálu je být krásná, ženská (často s pilníčkem v ruce či zrcátkem) a pomlouvající. Práce žen je tedy překryta řešením osobních vztahů.

K zajímavému způsobu zneviditelnění i poměrně výrazných ženských postav dochází ve chvílích, kdy muži bojují o moc. Vedle již zmíněné Ošklivky Katky (spor mezi prezidentem Tomášem a návrhářem Hugem a také boj o vedení firmy mezi Tomášem a Danielem) to bylo nejmarkantněji viditelné ve Velmi křehkých vztazích na boji doc. Strnada a zástupce ředitelky Roberta Krátkého, kde ředitelka MUDr. Lacinová se stává pouhou figurkou: přimlouvání Roberta za Lacinovou u majitelky Andrey: „je trochu neprůbojná, ale tvárná“. V jedné scéně doc. Strnad využívá odbornosti dr. Lacinové, aby ze strategického jednání o nemocnici vyšachoval Roberta (vzděláním ekonoma) (Příloha 4, Scéna E). Ženský element, mediálně často používaný ženský stereotyp, v tomto seriálu doktorka Lacinová, pak často působí jako zklidňující prvek, nárazník mezi dvěma muži, ale bez vlastních cílů, ctižádosti atp.

„ví“, že Kateřina své pozice nezneužije, může ji přesto (a právě proto) nahlížet jako nejmocnější z postav (kromě znalostí a dovedností i díky hloubce jejího morálního svědomí).“ (citováno z recenzního posudku)

Zneviditelněná (v konverzaci i fyzicky v prostoru; Příloha 4, Scéna F) je v jedné scéně i jinak aktivní postava doktorky Magdy Tárové z Ordinance ve chvíli, kdy po operaci MUDr. Pusenský napadá předchozí rozhodnutí primáře Frynty o dřívějším propuštění čerstvě odoperované pacientky. Magda se stává nástrojem boje, ve slovní potyčce obou mužů je nejen vynechána z diskuse, ale je i fyzicky (v obraze) potlačena, což je trochu v rozporu s její ambiciózností a artikulovanou profesionalitou coby chirurgyně, jelikož spor obou mužů se odvíjí od předchozí operace, kterou provedla ona a kterou nemá prostor si obhájit.

Neúspěšná

Dalším typem zaměstnaných žen v seriálech jsou pracovně neúspěšné ženy. Neúspěšnost je často spojována ne tak se samotnou malou kvalifikací, malou pílí či nízkým zájmem a motivací, ale především s nějakým stereotypem, zpravidla se vzhledem. Jedním z příkladů je mladá půvabná blondýna Alena z Velmi křehkých vztahů, dříve modelka, která udržuje vztah s ambiciózním doc. Strnadem, jenž jí sehnal funkci tiskové mluvčí nemocnice, ve které selhává. Když se přijde na to, že za ni někdo tajně psal tiskové zprávy, vyjedná si oficiální pomoc, ke které chce přemluvit bývalou knihovnici a servírku Sylvu. Láká ji na finanční odměnu a pytel oblečení, co už nenosí (Příloha 4; Scéna G). Zde se naráží na vzhled Sylvu, která ač inteligentní, nemá působit hezky. Její ošklivost je vytvořena podobně jako u Katky v Ošklivce Katce brýlemi, rovnátky a naivním vystupováním. Alena je pak prototypem neschopné, parádivé blondýny.

I v Dobré čtvrti je postava půvabné blondaté bývalé modelky Zuzany,²³ která po škole sehnala uplatnění pouze jako zdravotní sestra, kde není vůbec spokojená: „Co bych měla říkat já, meju mísy, hádám se se senilní babkou, která mě málem přizabije. Myslíš, že já jsem spokojená v týhle realitě, že mě to jako baví?“ /Dobrá čtvrt, 2/, a za co se jí v modelingových kruzích vysmívají. Zuzana je neúspěšná i jako „neposlušná modelka“ (viz Příloha 4, Scéna H) i jako pečovatelka, ovšem na rozdíl od Aleny z VKV není hloupou a směšně-trapnou postavou.

Poměrně výraznou postavou je v Dobré čtvrti bývalá a spíš neúspěšná („Jo tys hrála v tý reklamě na tu bábovku.“ /Dobrá čtvrt, 7/) herečka Simona Koreňová, která ač těhotná, později s malým dítětem, se touží prosadit v divadle. Její snaha ale naráží na autoritativního manžela, jehož divadlo nebaví, kterému (pro ženu dosti typicky) ona obětovala celý svůj život, včetně kariéry. Seriál tak v jedné vyhocené scéně odkrývá jeden z mechanismů způsobujících diskriminaci žen na pracovním trhu a jejich horší uplatnění, tedy to, že kariéra muže a rodina dostávají přednost před kariérou ženy. Zároveň je zde patrné zlehčování případných pracovních úspěchů ženy (dostala roli) a herectví je spojované s rozmarem a vzhledem ženy, manžel nevěří v její talent. Oběť (pro rodinu) ženy není oceňována, ale je interpretována jako slabost nebo neschopnost se prosadit.

(Simona zkouší, je nevyspalá, přijde její manžel, pustí si televizi, ale pak odchází, protože je mu naznačeno, že ruší.)

manžel: Co ti to vlastně dali?

Simona: Královnu Gertrudu, už jsem ti to říkala.

23 Zde je zajímavé, že do obou neúspěšných žen-dívek, které byly dříve modelky, byla jak v seriálu *Dobrá čtvrt* na ČT, tak ve VKV na Primě obsazena stejná herečka. Typově jde o štíhlou, mladou, hezkou blondýnu, která tedy podle českých seriálů nemá šanci na úspěch, a jak popíšu ještě níže, zaplétá se do vztahů s výrazně staršími muži.

manžel: Hm, důstojný.

Simona: Proč ta ironie?

manžel: Ale já jsem rád, že máš nějakou zábavu, že se zase dáváš do pořádku. No.

Simona: To není zábava, to je práce, práce jako každá jiná. – Já nevím, proč bych se měla dávat do pořádku, vždyť já jsem v pořádku.

manžel: Promiň, já jen nechci, abys byla zase zklamaná.

Simona: Můžeš mi říct, kdy já jsem byla kvůli divadlu zklamaná?

manžel (vrací se a sedá si k ní): No, ty vlastně nikdy, Simonko. Podívej. Seš pořád krásná holka a ta královna Getrtuda, to bude jistě příjemná záležitost. Ale, Já. – Takhle – já si myslím, že člověk s velkým talentem, s velkou potřebou ten velký talent uplatnit–

Simona: –no–

manžel: –ten jaksi z branže neodejde, rozumíš.

Simona: Já jsem z branže neutekla.

manžel: No, nemyslel jsem to takhle.

Simona: Promiň, jak jsi to myslel?

manžel: Když máš–

Simona: Já jsem odešla za tebou. Já jsem šla za tebou, já jsem šla za tebou až na Slovensko. Udělala jsem to kvůli tobě, kvůli Míšovi, kvůli lásce – jestli si náhodou nepamatuješ. – A ten talent, se kterým teď ty máš nějaký pochybnosti, jsem obětovala vám, víš?! (odchází)

manžel: Simono, Simono. – Promiň.

Simona: (plačtivě, našťvaně) Tak si uvědom, že jsem kvůli vám obětovala celou svou kariéru. – a ty mi teď budeš radit, jak já mám zacházet se svým talentem. /Dobrá čtvrt, 7/

Tato scéna je právě jedna ze scén, které mohou působit emancipačně na divačky. Jde ale o scénu v kontextu českých seriálů dosti výjimečnou, proto může fungovat také jako: výjimka, co potvrzuje pravidlo. Navíc silné emoce ze strany Simony v této scéně mohou být vnímány jako „hysterie“.

Seriály řeší především osobní i cizí vztahy. Z těch českých (na rozdíl od zahraničních)²⁴ může být ale patrné, že vzhledem k historickému kontextu, žena v práci není ničím zvláštním. Toto vyplývá z poměrně velkého množství materiálu, který se podařilo nashromáždit. Význam práce pro ženu z části ukazuje vedlejší dějová linka matky ošklivky Katky, která pracuje jako prodavačka a která se svou kolegyní ve sledovaných dílech seriálu přichází o pronájem krámků, což obě berou jako velké zklamání (Příloha 4, Scéna I). To, že matka přijde o práci, je později (i ve srovnání s pracovními úspěchy Katky) marginalizováno především otcem (sám, nezaměstnaný). Samotný úspěch Katky, navýšení platu, je umenšen povzdechem otce uzavírajícím celou scénu, že tolik peněz on nikdy mít nebude. (Příloha 4, Scéna J) Opět i v rodinném prostředí v seriálu Ošklivka Katka jsou především ženy, co pracují, otec je zde dokonce v roli chleboďárce disfunkční, nicméně práce Katky je práce pro Tomáše, práce Katčiny matky je prací pro rodinu, u ní ale opět prosvítá motiv vlastního uspokojení a seberealizace ženy v práci.

24 V publikacích [např. Hobson 2003 ale i dalších] se tématu práce žen věnuje jen okrajová pozornost, která zřídka kdy získá prostor v samostatné podkapitole.

3.3.4.3. Denní dávka (n)emocí aneb co se řeší v práci

Významným aspektem analýzy je vedle zaměření na to, jaké ženy, kde a jak pracují, oblast toho, jakým tématům se zpravidla věnují dialogy a interakce v seriálech, se zaměřením na to, do jaké míry se konverzace zaměřuje na témata spojená s prací ženy a na jaká témata přichází řada, když jsou ženy na pracovišti.

Práce jako téma je ve významné menšině. Zpravidla pokud se o ní baví, tak se často přechází k tématům vztahů a osobních problémů (jako např. Příloha 4, Scéna L). Zamíchávání osobních problémů a vztahů do pracovní konverzace se objevilo i v seriálech *Ulice*, *Velmi křehké vztahy* a *Místo v životě*. Specifická situace je opět v seriálu *Ošklivka Katka*, kde se velká většina děje i dialogů odehrává a točí kolem práce, i konverzace u Katky doma se točí kolem Katčiny (příp. matčiny) práce. Přesto toto tématické zaměření nevytváří prostor profesionality žen či Katky samotné, její úspěšnost, schopnost či ambicióznost, jelikož dochází „komickými“ dialogy, vzezřením či chováním Katky či jiných postav (návrhář Hugo, sekretářka Patricie, spolumajitelka Kristýna, čtveřice „ošklivek“ – sekretářek atp.) k marginalizaci, příp. shazování pracovních výkonů (především žen).

Největší část konverzace – i na pracovišti – u ženských postav (ale i mužů, kde ale debaty výhradně o práci (a moci) byly častější) tak zaujímají osobní vztahy, kdy se řeší nejenom vztahy vlastní: až chronickým příkladem je učitelka mateřské školy ve VKV Daniela, která řeší i na chodbách mateřské školky mezi procházejícími dětmi svůj vztah s manželem alkoholikem (dr. Hartl) a zároveň odolává náklonnosti dalšího z doktorů.²⁵ Danieliným účelem v seriálu je být především krásná, zaměstnání v mateřské školce odkazuje k její citlivosti a pečovatelskému a umocňuje její feminitu.

Jak vyplývá z analýzy, osobní vztahy se řeší na pracovištích prakticky stále, a pracoviště je zpravidla jen kulisa pro řešení a odehrávání vlastních i cizích vztahů (viz např. také Příloha 4, Scéna K). V tom možná tkví i úspěch českých seriálů, jelikož vedle prostředí rodiny seriály aktivně pracují se všem (i ženám) známým, a tudíž reálným prostředím práce, které například na rozdíl od jihoamerických telenovel (obdobně jako v romantické literatuře, jak o tom píše Radway), kde je kladen důraz na exotičnost, vytvářejí blízkost divákovi/divačce, a tím velký prostor pro identifikaci a vytváření parasociálních vztahů.

Jak je patrné z popsaných scén a jak je charakteristické pro žánr soap opery, je nutné zobrazovat, vytvářet a ničit vztahy mezi postavami. Proto není zřídka jevem i milostný, či partnerský vztah na pracovišti. Čím více se seriál odehrává pouze v jednom prostředí, jímž je např. práce, (*Ordinace*, *Ošklivka*, do jisté míry i VKV), tím častěji se objevují platonické, milenecké, partnerské a manželské vztahy na samotném pracovišti. Takovéto vztahy jsem rozdělil na tři druhy: kvůli kariéře, kvůli vzhledu ženy a z lásky.

Vztahy kvůli kariéře byly či jsou vztahy Dagmar Lacinové, ekonomky, s nadřízeným Honzou nebo tiskové mluvčí Aleny k doc. Strnadovi ve VKV. Vztah sekretářky Patricie a Marka, pravé ruky preziden-

²⁵ Tady je zajímavé, že odolávání Daniely je dr. Kratochvílem hodnoceno jako pragmatické, což souvisí s tím, že je zaměstnáním učitelka. „Kdo by to do Vás řekl, že jste tak pragmatická. – Nezapřete v sobě učitelku.“ /VKV, 80/ Nejsem si vědom, že by byla pro učitelky (především z mateřské školy) charakteristická či stereotypní pragmaticčnost. V této poznámce doktora tak dochází podle mě ke vztažení jen k negativnímu chápání „učitelka“, jen ke konstrukci a užitému označení „učitelka“, coby něčeho, co není pozitivní.

ta firmy, v Ošklivce je především ze strany Marka motivován vzhledem Patricie, protože když Patricie projeví, že potřebuje někoho „o koho se budu starat a kdo se bude starat o mě,“ /Ošklivka, 27/ že nepotřebuje sexuální vztah, ale lásku, tak s tím má Marek (vyjádřeno mimikou jeho obličeje) problém.²⁶

Obě vrchní sestry mají vztah z lásky: Veronika z Ordinance (odolávající svádění a dárkům dr. Getze) k mladšímu doktoru Sukovi a Stáňa z VKV k podřízenému zdravotnímu bratrovi Olinovi. Do jisté míry neúspěšně, ale z lásky navazuje vztahy s kolegy MUDr. Pavla Barnová z Ordinance, z lásky jsou spolu i šéfredaktorka Simona a novinář Honza z Místa v životě.

V začínajícím vztahu doktorky Magdy Tárové (Ordinance) ke staršímu a zkušenějšímu kolegovi dr. Pusenskému nelze určit, jde-li o vztah z lásky (to asi nejméně pravděpodobně), kvůli kariéře (což naznačuje v jednom dialogu dr. Getz: „Ta vždycky lovila vysoko.“), nebo jde o spíše mentorský (či jakýsi otcovský) vztah, kdy si mladá žena hledá silného, zkušeného a statusově výše postaveného muže. Magda totiž říká, že v Pusenském našla učitele, který ji dělá lepším chirurgem i člověkem. /Ordinance, 28/ Toto samozřejmě funguje i z obrácené perspektivy, kdy si vysoko postavený muž hledá mladou a atraktivní ženu, coby svůj „doplněk“ – doc. Strnad (VKV), dr. Gezt (Ordinance), Marek (Ošklivka), také dr. Kratochvíl (VKV), který se pokouší o krásnou učitelku z mateřské školy Danielu, či ženatý Petr Koreň (Dobrá čtvrť) mající poměr s mladou ex-modelkou Zuzkou a i dr. Pusenský (Ordinance), jehož román s atraktivní mladou sestřičkou Tvrdíkovou je v dialozích zmíněn.

Ženy se také objevují jako platonicky zamilované do nedostupných mužů, které si idealizují. Toto vede v oblasti práce k plnění přání mužů, manipulaci žen muži, jejich využívání. S platonickou láskou a vzhlížením k muži pracuje především seriál Ošklivka Katka, který je na tomto principu postaven.

3.3.4.4. Sexualizace žen

Důležitým tématem je sexualizace žen v práci. Narážky na krásu či sexualitu ženy jsou nedílnou součástí českých seriálů, a to i když se odehrávají na pracovištích. Někde se objevují jen mírně v náznacích:

(na poradě v nemocnici)

ředitelka Lacinová: (hudba, udivený výraz) On s ní spí?!

Robert: (zašeptá) To je tak strašně sexy, když se ptáš takhle naivně. /VKV, 79/

(večer, doma v obýváku za tlumeného světla lampy)

Honza: Musím ale konstatovat, že ti investigativní žurnalistika sluší.

Simona: Vážně?

²⁶ Častou postavou v soap operách, ale i českých seriálech (např. postava Oldřicha Kaisera v *Nemocnici na kraji města*) je mužská postava, která se nikdy neváže a pouze svádí ženy. Tzv. „sukničkář“ se kromě Ošklivky Katky v postavě Marka, který spí s Patricií a tajně s recepční Helenou, objevuje i v *Ordinaci* v postavě mladého doktora Oskara, s nímž flirtují pacientky, on svádí sestřičky a troufá si i na atraktivní, ale nedobytnou kolegyni Magdu Tárovou. Artikulovanými „lvy salónů“ jsou v *Ordinaci* i primář Frynta, který má ovšem nyní stabilní partnerku, za což ho druhý z nich dr. Getz popichuje. Podobnou postavou je i ve *Velmi křehkých vztazích* Ing. Robert Krátký, který se ovšem ve sledovaných dílech podle slov Andrey „snad i změnil“ /VKV, 79 i 80/. Na tomto místě bych rád ještě poznamenal, že se jedná vždy o výhradně heterosexuální vztahy. Diskuse o absenci homosexuálních vztahů v českých seriálech je oblastí samou pro sebe, která se jeví jako zajímavým prostorem pro analýzu. Více se jí zde ale zabývat nebudu.

Honza: Vypadáš rozkošně.

Simona: Díky

Honza: Škoda jen, že tě taky nemůžou vidět čtenáři. /Místo v životě, 15/

(později v autě k Simoně)

Honza: Ale musím tě pochválit, řídíš výborně, skoro jako chlap. Ale víc ti to sluší. /Místo v životě, 15/

Za samozřejmost je považováno, že žena je či bude krásná (afektovaná tisková mluvčí Alena ve VKV, sekretářka Patricie nebo spolumajitelka Helena v Ošklivce, učitelka v mateřské škole Daniela ve VKV nebo ex-modelka/zdravotní sestra Zuzana v Dobré čtvrti). Pokud není, tak je na to upozorňována, na čemž je postaven seriál Ošklivka Katka (Patricie: „Určitě v tom má prsty ta jeho příšera.“ /Ošklivka, 29/), jako ošklivky jsou nazývány i jiné ženy, švadlena Inka, když se z recese na zkoušce projde s modelkami po mole, je okřiknuta. Upozorňování na nepatřičný vzhled se týká také knihovnice Sylvvy z Velmi křehkých vztahů, na niž takovýto socializační tlak na feminitu vytváří její pohledná kamarádka.

O prostředí seriálu Ordinace v růžové zahradě by se pak bez nadsázky dalo hovořit jako o sexualizovaném a šovinistickém prostředí. Ambiciózní a schopná dr. Magda Tárová se svou atraktivitu snaží využít ke svedení staršího kolegy, provokuje jí ostatní, „pokouší“ se o ni kolegové či na její vzhled a potencionální partnerské úmysly mají narážky (např. „jiná liga“, „ta míří vysoko“, „nenechává tě chladnou“). Nejmarkantnější je sexismus u primáře Frynty, který např., když se Magda na něj rozčiluje, neukončuje či zlehčuje situaci narážkou („rád se dívám na krásné věci“), při setkání s potencionální novou zdravotní sestrou se nezajímá o její profesionální kvality, nýbrž hodnotí pouze její vzhled.

(V zázemí doktorů a sester. Dr. Suk chce připravit kávu své známé Markétě, kterou doporučil na místo zdravotní sestry. Vstupují vrchní sestra Veronika a primář Frynta.)

Suk: Veroniko, tohle je Markéta Vorlová, naše nová sestra.

Markéta (rozpačitě přistupuje k Veronice): Ještě jednou, dobrý den.

Veronika: Aha, dobrý den.

Frynta (obrací se na Veroniku): Přijala jsi takhle krásnou sestru, ani jsi mě nevarovala? Co kdybych z ní během operace ztratil hlavu?

(Veronika vyloudí trapný úsměv.)

Markéta: No, já hlavně ještě ani nejsem přijatá, paní vrchní si se mnou bude chtít určitě nejdříve popovídat.

Veronika: To samozřejmě, ale podle toho, jak jste se postarala o malého Kadlečka, tak se určitě domluvíme. Já jsem Veronika Jirková. Těší mě.

Markéta: Markéta Vorlová.

Frynta: Frynta, Dalibor. (Podá jí ruku a drží.)

Markéta: Markéta.

Frynta: No a hned budu mít o důvod víc těšit se do práce.

(Markéta má trochu rozpačitě polekaný výraz.)

Veronika (pobaveně): Zvykejte si, takovýdle lichotky tady uslyšíte nejmíň třikrát denně. (Frynta se směje.)

Suk: A teď by mi mohla naše nová sestra najít další dva hrnky na kafe.

Veronika: No – tak sestřičky, nech laskavě na mě. Ano? /Ordinace, 28/

I když v mimice obou žen při reakcích na poznámky primáře Frynty o kráse Markéty je patrný pocit nepříjemnosti, je takové chování hodnoceno jako zábavné, běžné a vlastně není nijak nevhodné. A právě narážky a hodnocení ženy primárně podle vzhledu (i přesto, že se sestra Markéta uvedla v předchozí scéně jako profesionálka) patří mezi v Česku časté, přesto výrazně diskriminující praktiky, které vytvářejí ženám často na pracovišti nepříznivou atmosféru. [viz např. Křížková. Maříková, Uhde (eds.) 2006]

Vedle dalších scén, jako je například svádění mladého doktora Oskara pacientkou („To musíte níž, tak tady (vede jeho ruku k podbřišku) – au, áu – pane doktore, Vy máte tak horkou ruku (bere ji a přikládá si ji na tvář).“ /Ordinace, 28/), je to, že ač je seriál psán jen z půlky muži, je psán (i) pro muže (zde je zajímavý koncept mužského pohledu– „Male Gaze“ od Laury Mulvey [1975]):

(Tři doktoři si po operaci myjí ruce – ředitel, primář Frynta a dr. Getz.)

ředitel: Je vidět, pane kolego, – že některé partie děláte s láskou a úctou k mužskému pokolení.

Getz: Takový krásný trojky, zaslouží si to manžel paní Součkové vůbec? – Neměli bychom počkat, až se probudí z narkózy?

Frynta: No tak, to bych nedělal. – Jak se probere, bude od tebe chtít dítě!

Getz: Fakt?

Frynta: No.

Getz: Kolik půvabných překvapení skrývá tohle městečko.

ředitel: Nezajdeme na skleničku, dokud je kolega Getz v Kamenici.

Getz: Miluju noční život na malým městě (...) Jo, a ženy obstará kdo?

ředitel: Pane kolego, v Kamenici to je samoobsluha.

Getz: (smích) /Ordinace, 29/

Na závěr bych ještě rád zdůraznil, že analýza byla provedena jako časový snímek na průřezu seriálů, které byly jako premiérové vysílány v první polovině roku 2008 (s výjimkou Dobré čtvrti), v rozmezí května a června. Zvolený přístup (snaha o zachycení co nejvíce postav v co nejvíce srovnatelných seriálech) pak nedovolil sledovat seriály dlouhodobě, a tím postihnout aspekt vývoje ženských postav. Proto lze s odstupem času (v říjnu 2009) konstatovat, že některé ženské postavy doznaly i výraznějších charakterových posunů, včetně posunů v oblasti pracovní. Nejvýraznější posun zaznamenaly: Kateřina z Ošklivky Katky nabyla více sebevědomí, až (kvůli skončení seriálu) procitla v krásnou labuť a stala se finanční ředitelkou, doktorka Magda Tárová z Ordinace se stala oblíbenou postavou, a tak byla „domestifikována“, nahnána do partnerství s ovdovělým otcem, což z ní sňalo nálepkou negativní postavy, „mrchy“ a například doktorka Lacinová z Velmi křehkých vztahů zanechala ředitelování, vzala si svého „manipulátora“ inženýra Roberta Krátkého a stala se řadovou doktorkou. Takto by se daly sledovat všechny postavy a do analýzy zahrnout postavy jiné.

3.4. Závěry

Analýza sledovaných dílů šesti různých televizních seriálů potvrdila jisté předpoklady vycházející z poznatků získaných z odborné literatury. Žádný ze seriálů se neodehrával primárně doma, prostor pro rozehrávání dějů a mezilidských vztahů nahrazovalo buď pracoviště (Ordinace v růžové zahradě, Velmi křehké vztahy, Ošklivka Katka), nebo nějaké geografické místo, město či ulice (Ulice, Místo v životě II a do jisté míry, kombinující také vazby vzniklé ze střední školy, Dobrá čtvrť II). Ve všech seriá-

lech je práce významná, ovšem především jako místo setkávání, proplétání osudů a odehrávání dějů, které mají významný vliv na osobní životy. Hlavními tématy, což je charakteristické pro tento žánr, jsou mezilidské, partnerské, přátelské a jiné příbuzenské vztahy, a to i na pracovišti. V Ošklivce Katce byly významnými tématy především také krása (či ošklivost) – výhradně žen, také více jak v jiných seriálech, pracovní záležitosti. Kariéra či mocenské vztahy se jako téma vyskytují také, ale jsou buď vlastní mužům, nebo některým ženám, které by bylo možné charakterizovat jako záporné postavy či mrchy.

Příkladem mocné a silné ženy je Andrea Rubešová z Velmi křehkých vztahů, která svou podnikatelskou úspěšnost a nesmlouvavost „vyvažuje“ neschopností uspokojivě vychovávat vlastní dceru či navázat dlouhodobé vztahy, což je na jednu stranu – její nezávislost (i ta sexuální) – vydáváno jako její síla, ovšem na druhou stranu je rozrušováno jejími vlastními tužbami po klidné, jednotné, spokojené rodině a vztahu. Mladá doktorka Tárová z Ordinance v růžové zahradě je ambiciózní a nesmlouvavá, za což je trestána tím, že ji nikdo nemá rád, sama vědomě používá svou sexuální přitažlivost jako prostředek k dosažení svých cílů, za což je také trestána nevráživostí ostatních a redukcí jejích schopností právě na to, že jich dosáhla prostřednictvím své sexuality. Ostatní ženské postavy mající významnou pracovní pozici (ekonomka Katka a spolumajitelka Marcela z Ošklivky Katky, doktorka a ředitelka nemocnice Helena a inženýrka Dagmar Lacinová z Velmi křehkých vztahů, šéfredaktorka Simona Klírová a starostka Petra Janotová v Místě v životě, i obchodní ředitelka Barbora Jordánová z Ulice) jsou zpravidla bezmocné, jsou upozadovány a přímo (manipulací a intrikami) či nepřímo (jednají pro dobro „svého“ muže) ovládány muži, nebo své případné úspěchy či výkony samy snižují konfrontací s nefunkčností rodiny či manželství/partnerství. Další seriálové ženy, pokud jsou vůbec zobrazovány v práci, jsou v tradičně ženských a nižších statusových zaměstnáních, jako např. zdravotní sestra, učitelka tance či učitelka v mateřské škole, sekretářka, prodavačka, kosmetička nebo modelka, případně jsou v jiných zaměstnáních (např. tisková mluvčí ve VKV) neúspěšné. Na pracovištích, jako je např. nemocnice (Ordinance, VKV) nebo módní firma (Ošklivka), jsou muži nad ženami v početní, statusové i kvalifikační převaze.

Jeden z aspektů problematiky vstupu žen na pracovní trh byl explicitně zobrazen v seriálu Dobrá čtvrt, jehož hlavním tématem byl vstup mladých lidí po střední škole do života dospělých, tedy i práce. Vedle neúspěšně se prosazující mladé Zuzany (dříve náhodná modelka aktů, za což je vysmívána; nyní nespokojená v pečovatelské zdravotní pozici) byla silným momentem hádka asi čtyřicetileté Simony Koreňové s jejím manželem, která se po dlouhé době v domácnosti (výchova syna a následování muže za prací do zahraničí) snaží vrátit do své profese (herečky) a vytvořit si ještě jistou kariéru, což se nesetkává s pochopením jejího manžela, který Simonino počínání hodnotí jako rozmar a její předchozí „rodinnou obět“ bere jako samozřejmost, tudíž ji ani nevnímá, zatímco ona ano.

Ne tolik o zobrazování genderové segregace práce, ale spíš o všeobecné re-produkci patriarchálních, nerovných genderových mezilidských vztahů vypovídá jev, který se dosti výrazně ve sledovaných seriálech objevil a který jsem považoval za důležité v textu popsat, a to sexualizace žen v práci. Vedle toho, že se ženy v seriálech chovaly často sexuálně uvolněněji (nevěra, postupné střídání partnerů) a uměly použít svou sexualitu jako zbraň pro vybojování svých cílů, což, jak uvádějí autoři zmínovaní v úvodní části tohoto textu, je pro žánr soap opery běžné, docházelo nejen k symbolickému trestání či morálnímu zpochybnění takového chování, ale především k redukování žen (zpravidla z úst mužů) pouze na sexuální objekty (především v Ordinance v růžové zahradě) nebo objekty estetické, ne/krásné (Ošklivka Katka, Dobrá čtvrt). Tím, že české prime-timové seriály cílí nejen na ženy-di-

vačky, ale i muže, a tedy na jakéhosi imaginárního většinového diváka (který má mužské pohlaví), reprodukuje především těmito praktikami – ale i dalšími výše zmíněnými z prostředí práce nebo v rodinných vztazích, které v rámci této studie nebylo možné analyzovat – silně patriarchální sociální strukturu, a především tento aspekt sexualizace žen odkazuje k mužskému pohledu, mužské optice integrované do hodnotového, ale i zobrazovacího systému těchto seriálů (především pak *Ordinace*) (viz klasickou práci o „mužském pohledu“ Laury Mulvey [1975], nebo také Ranzetti & Curran [2003: 173–211]).

Dají-li se mediální reprezentace sociální reality (a tedy i práce) považovat za reflexi sociální reality autorskými a produkčními týmy, které se snaží do nich vepsat své představy o společnosti a zkušenosti ze sociální realitou, také představy o tom, jaké preference a zkušenosti má cílový divák či cílová divačka jejich produktu (seriálu), pak na základě mnou provedené kvalitativní analýzy vybraných dílů konkrétních aktuálních českých televizních seriálů z období duben a květen 2008 lze konstatovat, že sociální realita těchto seriálů je patriarchální a jako taková zobrazuje práci a pracovní trh jako genderově segregovaný. Ženy zpravidla pracují v pečovatelských a pomáhajících profesích, jejich práce a především profesionalita nebývá tematizována či pozitivně hodnocena, často ani samotnými ženami. Přesto – asi vzhledem k tradici zaměstnanosti žen a k určitému stupni emancipace v Česku – existují v seriálech ženské postavy, které se segragačními překážkami bojují (Simona Koreňová z *Dobré čtvrti* částečně i Katka a Marcela z *Ošklivky Katky*) nebo se již přes ně dostaly (Andrea Rubešová z *VKV* nebo třeba Simona Klírová a Petra Janotová z *Místa v životě*). Zde ale přichází ono „ale“, jímž dochází k určité korekci, zlehčování či vytváření negativních významů spojených s vyšším pracovním statutem, především „vykoupením“ těchto úspěchů nefunkčností ve sféře rodiny a partnerských vztahů, které jsou nejen v naší žité společnosti, ale i seriálové realitě hodnocené jako pozitivní a patřičné pro ženu. Abych ale skončil optimističtěji. Je možné, že [souhlasně s Ivou Baslarovou 2008] i tyto vzory feminit a ženských identit, vzhledem k tomu, že nejsou odrazem reality a mohou i jen částečně spolukonstruovat žitou realitu, mohou být diváky a především divačkami využity jako prostor pro promýšlení jiných subjektivit, jako prostor k otevření, tím že tyto možnosti a volby vůbec zobrazují, reálných voleb a reálného chování, které může vést k větší rovnoprávnosti i v oblasti práce, k aktivitě nebo životním volbám postupně smazávajícím genderové překážky na pracovním trhu.

Na závěr: spojení poznatků kvantitativní a kvalitativní analýzy fenoménu genderové segregace a jak dál?

Alena Křížková

Genderová segregace je významným negativním znakem českého trhu práce. Jako taková však dosud nebyla předmětem podrobného vědeckého zkoumání ve svých souvislostech a ani tématem veřejných politik na podporu genderové rovnosti. Přitom genderová segregace je velmi silně propojena s genderovými nerovnostmi na trhu práce, a to zejména s rozdílným odměňováním žen a mužů. Fakt, že genderová segregace je globálním jevem a že v Evropě dochází k jejímu pozvolnému oslabování, rozhodně není důvodem k představě, že není potřeba se jí vědecky nebo politicky zabývat. Navíc Česká republika je v evropském srovnání mezi zeměmi s nejsilněji segregovanými trhy práce.

V předložené publikaci jsme jednak poukázali na rozsah tohoto problému, jeho souvislosti a jeho zobrazování v médiích, která nás v dnešní době doprovázejí na každém kroku. Ke zkoumání genderové segregace na českém trhu práce byla využita analýza statistických dat o trhu práce pomocí indexů segregace, které se běžně využívají v zahraničí. Tato analýza poukázala na dlouhodobě přetrvávající stav silně segregovaného trhu práce a jen velmi pozvolné snižování míry segregace. Téměř polovina zaměstnaných žen je koncentrována pouze do deseti kategorií zaměstnání (z celkového počtu 107), u mužů je tato koncentrace o něco málo nižší. Na fakt, že problém segregace tkví velmi silně v genderových stereotypech, které v naší společnosti stále významně fungují, jasně ukazují nejčastější zaměstnání českých žen: administrativní pracovnice, zdravotní sestry, učitelky základních škol, uklízečky a prodavačky a nejčastější zaměstnání českých mužů: technici, manuální pracovníci jako zámečníci a nástrojáři, opraváři, řidiči a policisté. Ženy jsou stále považovány především za matky, pečovatelky a bytosti schopné udržovat pořádek, muži jsou zase viděni jako technicky a manuálně zdatní a přirození ochránci. Tyto stereotypy pak prostupují celou společností a ovlivňují tři základní elementy, které jsou příčinami segregace: volby typů práce jednotlivci, nabídka typů práce pro určité jednotlivce a hodnocení typů zaměstnání. Jde analogicky zejména o procesy socializace a vlivu okolí na preference a vlastní volby, diferencovanou nabídku životních voleb a diskriminaci v přijímacím procesu do zaměstnání a ohodnocení srovnatelné hodnoty práce ve formě prestiže a mezd. Jednotlivé teorie genderové segregace jsou v této publikaci prezentovány spolu s poukazem na další možné směry zkoumání genderové segregace.

Propojený genderový systém prestiže, segregace, mzdových rozdílů mezi muži a ženami a kvality a podmínek zaměstnání, který funguje v jednotlivých zaměstnáních, stojí v základu genderových nerovností. V dalším vědeckém zkoumání genderové segregace je třeba se zaměřit na socio-kulturní

a historické souvislosti a významy vývoje genderové struktury trhu práce z hlediska těchto hlavních komponent. Odhalení přesných příčin a důsledků však nebylo cílem této publikace, šlo nám spíše o obraz tohoto problému a o uvedení témat a vztahů, které je potřeba dále zkoumat.

Publikace poukazuje na to, že vzhledem k tomu, že míra segregace trhu práce se v ČR téměř nemění, nedochází k významným změnám v tom, která zaměstnání jsou segregovaná a která integrovaná. Ukázali jsme, že genderová segregace je velmi komplexním procesem a při jejím zkoumání se nelze omezit ani na trh práce, ale je třeba se zabývat společností jako celkem, a to nejen veřejnou, ale i soukromou sférou. Proto je k jejímu zkoumání vhodné využít kvalitativní metodologii a analyzovat tento fenomén buď z určitého úhlu pohledu, jako to činí ve čtvrté kapitole Zdeněk Sloboda analýzou současné seriálové tvorby v ČR, nebo zkoumat jednotlivá zaměstnání do hloubky. Jako vhodné se jeví zkoumání jednotlivých integrovaných typů zaměstnání, kde je možné odhalit procesy, jak probíhají v prostředí, kterého se zhruba rovným dílem účastní ženy a muži.

Placené zaměstnání je dlouhodobě a tradičně nedílnou součástí života českých žen. České ženy pracují jednak jako spoluživitelky dvouprůmových domácností, model typický pro naši společnost, ale také, aby získaly vlastní nezávislost a uplatnily své znalosti a schopnosti. V neposlední řadě jde ženám o sociální vztahy v práci, setkávání s lidmi a kolektiv. Přesto je poměrně překvapivým zjištěním, že tvůrci současných českých seriálů zobrazují pracovní role žen spíše okrajově, jako něco samostatného, co však zároveň ženy příliš nezajímá. Ženy by se v práci podle nich neměly snažit být příliš úspěšné, protože pracovní úspěch zdá se přímo snižuje úspěch v soukromém životě.

Předložená publikace prezentuje jednak kvantitativní pohled na problematiku genderové segregace – obraz statistiky a jednak kvalitativní obraz reality, jak ji zobrazují současné české seriály. Tím, že jsme se při zkoumání fenoménu segregace nespolehli pouze na osvědčený statistický přístup a zařadili samostatný kvalitativní výzkum mediálních obsahů, podařilo se nám dosáhnout celistvějšího obrazu. Statistické indikátory a deskripce poskytly poměrně plochý obraz vhodný k sociologické interpretaci, který jsem zarámovala teoriemi a vztahy jednotlivých společenských fenoménů jako příčin a důsledků segregace. Analýza mediálních obsahů Zdeňka Slobody představuje velmi hutný řez sociální realitou, která je stále silně patriarchální. Mediální obsahy nelze ignorovat v jejich vlivu na sociální realitu, jelikož ji díky své obrovské rozšířenosti a sledovanosti nejen reflektují, ale i spolukonstruují.

Zkoumání mediálních obsahů představuje jeden možný směr výzkumu nejen segregace, ale genderových nerovností vůbec. Dalšími tématy, která by měla být zkoumána inovativními metodami, jsou genderové stereotypy, proces výběru oboru studia, organizační procesy přijímání, povyšování, propouštění a nastavení pravidel a norem v organizačním prostředí obecně, politiky zaměstnanosti a regulace mezd a hodnotové změny ve společnosti. V neposlední řadě jsou pro zkoumání genderové segregace zaměstnání také důležité názvy kategorií zaměstnání, které obraz o práci žen a mužů spoulytvářejí.

Literatura

- Acker, J. 2006. „Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations.“ *Gender & Society* 20: 441–464.
- Allen, R. C. 1995. „Introduction.“ Pp. 1–26 in R. C. Allen (ed.). *To Be Continued...: Soap Opera around the World*. Routledge.
- Ang, I., J. Hermes. 1994. „Gender and/in Media Consumption.“ Pp. 114–133 in M.–L. Angerer, J. Dorer. *Gender und Medien*. Wien: Wilhelm Braumüller.
- Ang, I. 1996. *Watching Dallas: Soap Opera and the Melodramatic Imagination*. London: Routledge.
- Ang, I. 1997. „Melodramatic Identifications: Television Fiction and Women’s Fantasy.“ Pp. 155–170 in C. Brundson, J. D’Acci, L. Spiegel. *Feminist Television Criticism*. Oxford/New York: Oxford University Press/Claredon.
- Anger, D. 1999. *Other Worlds: Society Seen through Soap Opera*. Broadview Press.
- Anker, R. 1998. „Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World.“ Geneva: ILO.
- Baslarová, I. 2004. *Zobrazený ženský příběh v soap opeře*. Brno: FSS MU.
- Baslarová, I. 2008. „Pro samé slzy uvidět.“ *Iluminace* 72 (4): 65–83.
- Becker, G. 1957. „The Economics of Discrimination.“ Chicago: University of Chicago Press.
- Bettio, F., A. Verashchagina. 2009. *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. Brussels: European Commission.
- Bielby, W. T., J. Baron 1986. „Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination.“ *American Journal of Sociology* 91 (4): 759–99.
- Blumenthal, D. 1997. *Women and Soap Opera: A Cultural Feminist Perspective*. Westport: Praeger.
- Bourdieu, P. 1999. *On Television*. London: New Press.
- Brenner, J. 1987. „Feminist Political Discourses: Radical versus Liberal Approaches to the Feminization of Poverty and Comparable Worth.“ *Gender and Society* 1 (4): 447–465.
- Burchell, B., C. Fagan, C. O’Brien, M. Smith. 2007. *Working Conditions in the European Union: the Gender Perspective*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Butler, J. G. 2007. *Television: Critical Methods and Applications*. Mahwah, New Jersey/London: Lawrence Erlbaum Ass.
- Cockburn, C. 1988. „The Gendering of Jobs: Workplace Relations and the Reproduction of Sex Segregation.“ Pp. 29–42 in S. Walby (ed.). *Gender Segregation at Work*. Philadelphia: Open University Press.
- Creeber, G. 2004. *Serial Television: Big Drama on the Small Screen*. London: British Film Institute.
- ČSÚ. 2003. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2002*. Praha: ČSÚ.
- ČSÚ. 2004. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2003*. Praha: ČSÚ.
- ČSÚ. 2005. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2004*. Praha: ČSÚ.
- ČSÚ. 2006. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2005*. Praha: ČSÚ.
- ČSÚ. 2007. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2006*. Praha: ČSÚ.
- ČSÚ. 2008. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2007*. Praha: ČSÚ.
- ČSÚ. 2009. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2008*. Praha: ČSÚ.
- DeFleur, M., S. Ball-Rokeach. 1996. *Teorie masové komunikace*. Praha: Karolinum.

- Dudová, R., A. Křížková, D. Fischlová. 2006. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Odborná expertiza pro VÚPSV, MPSV ČR.
- Duncan, O. D., B. Duncan. 1955. „A Methodological Analysis of Segregation Indexes.“ *American Sociological Review* 20 (2): 210–17.
- Ellingsæter, A. L. 2008. *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in Norway*. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 ‘Equality between women and men’. (nepublikovaný dokument).
- Emerek, R., H. Figueiredo, M. P. González, L. Gonäs, J. Rubery. 2002. „Indicators on Gender Segregation“ Pp. 1–34 in J. Rubery, D. Fagan, D. Grimshaw, H. Figueiredo, M. Smith. *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*, EGGE – EC’s Expert Group on Gender and Employment, Manchester: University of Manchester. England, P. 2005. „Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation.“ *Social Politics Summer 2005*: 264–288.
- England, P. 1992. *Comparable Worth: Theories and Evidence*. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter.
- Eurostat. 2008. *The Life of Women and Men in Europe*. A statistical portrait.
- Fagan, C. 2003. *Working-time Preferences and Work-life Balance in the EU Member States: Some Policy Considerations for Enhancing the Quality of Life*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Fiske, J. 2003. „Gendered Television: Femininity.“ Pp. 469–475 in G. Dines, J. M. Humez. *Gender, Race and Class in Media: A Text Reader*. London: Sage.
- Fiske, J., J. Hartley. 2003. *Reading television*. London, New York: Routledge.
- Fričová, M. 2006. *Generování významu populárního textu na příkladu českého televizního seriálu Místo nahoře*. Praha: FSV UK.
- Goldin, C. 2002. *A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings*, National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper No. 8985.
- Götz, M. 2002a. „Daily Soaps als Teil des Dong Gender?“ Pp. 303–318 in M. Götz (ed.). *Alles Seifenblasen? Die Bedeutung von Daily Soaps im Alltag von Kindern und Jugendlichen*. München: KoPaed.
- Götz, M. 2002b. „Endlos geschichten für Millionen.“ Pp. 17–29 in M. Götz (ed.). *Alles Seifenblasen? Die Bedeutung von Daily Soaps im Alltag von Kindern und Jugendlichen*. München: KoPaed.
- Götz, M. 2003. „Was suchen und finden Mädchen in Daily Soaps?“ Pp. 99–109 in V. R. Luca (ed.). *Medien. Sozialisation. Geschlecht*. München: KoPaed.
- Grimshaw, D., J. Rubery. 2007. *Undervaluing Women’s Work*. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, Working paper series, No. 53. Equal Opportunities Commission 2007.
- Grusky, D. B., M. Charles. 1998. „The Past Present, and Future of Sex Segregation Methodology.“ *Demography* 35 (4): 497–504.
- Hájková, G. 2007. *Divácká recepce seriálu Rodinná pouta*. Plzeň: FF ZČU.
- Hakim, C. 1992. „Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Cause, and Consequences of the Sexual Division of Labour.“ *European Sociological Review* 8 (2): 127–152.
- Hakim, C. 1993. „Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change.“ *European Sociological Review* 9 (3): 289–314.
- Hall, S. 2003. *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices*. London: Sage.
- Hartmann, H. I. 1976. „Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex.“ *Signs* 1 (3): 137–169.
- Hobson, D. 2003. *Soap Opera*. Polity.
- Chandler, D. 1994. *Why Do People Watch Television?* [30. 1. 2009]. [online]. Dostupné z: <<http://www.aber.ac.uk/media/Documents/short/usegrat.html>>.

- Charles, M., D. B. Grusky. 2004. *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford: Stanford University Press.
- Jacobs, J. A. 1989. „Long-Term Trends in Occupational Segregation by Sex.“ *American Sociological review* 95 (1): 160–173.
- Jindrlová, L. 2005. *Tvůrčí stereotypy mýdlových oper a telenovel z hlediska konceptu užití a stratifikace*. Praha: FSV UK.
- Kanter, R. M. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Karmel, T., M. MacLachlan. 1988. „Occupational Sex Segregation – Increasing or Decreasing.“ *Economic Record* 64: 187–195.
- Katz, E., D. Foulkes. 1962. „On the Use of the Mass Media as ‚Escape‘: Clarification of a Concept.“ *Public Opinion Quarterly* 26 (3): 377–388.
- Katz, E., J. G. Blumler, M. Gurevitch. 1973. „Uses and Gratifications Research.“ *Public Opinion Quarterly* 37 (4): 509–523.
- Křížková, A. 2003. „Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological review* 4: 447–468.
- Křížková, A., H. Maříková, Z. Uhde (eds.). 2006. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- Křížková, A. 2009. *National Expert Assessment of the Gender Perspective in the National Reform Programme for Employment*. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 ‘Equality between women and men’ (unpublished report).
- Liebes, T., S. Livingstone. 1998. „European Soap Operas: The Diversification of a Genre.“ *European Journal of Communication* 13 (2): 147–180.
- Maříková, H. 2008. „Flexibilita místa a času: nový design profese „pojišťovák“ po roce 1989.“ Pp. 77–104 in R. Dudová (ed.) *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- Mattelart, M. 1997. „Everyday Life.“ Pp. 10–35 in C. Brundson, J. D’Acci, L. Spiegel. *Feminist Television Critic*. Oxford/New York: Oxford University Press/Clarendon.
- McQuail, D. 1999. *Úvod do teorie masové komunikace*. Praha: Portál.
- Modleski, T. 1997. *The Search for Tomorrow in Today’s Soap Operas*. Pp. 36–47 in C. Brundson, J. D’Acci, L. Spiegel. *Feminist Television Criticism*. Oxford/New York: Oxford University Press/Clarendon.
- Moghadam, V. M. 1999. „Gender and Globalization: Female Labor and Women’s Mobilization.“ *Journal of World-systems Research* V (2): 367–388. [online]. Dostupné z: <<http://csf.colorado.edu/jwsr>>.
- Mulvey, L. 1975. *Visual Pleasure and Narrative Cinema*. *Screen* 16 (3): 6–18.
- Newcomb, H. 1974. *TV: The Most Popular Art*. New York: Anchor Books.
- Oakley, A. 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál.
- Plantenga, J., C. Remery. 2005. *Reconciliation of Work and Private Life. A Comparative Review of Thirty European Countries*. Brussels: European Commission.
- Pringle, R. 1989. *Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work*. New York: Verso.
- Radway, J. A. 1991. *Reading the Romance: Women, Patriarchy, and Popular Literature*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
- Ranzetti, C. M., D. J. Curran. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
- Reifová I. et al. 2004. *Slovník mediální komunikace*. Praha: Portál.
- Reifová, I. 2002. „Kryty moci a úkryty před mocí: Normalizační a postkomunistický televizní seriál.“ Pp. 354–371 in B. Köpplová, J. Končelík, I. Prázová (eds.). *Konsolidace vládnutí a podnikání v České republice a Evropské unii. Díl II. Sociologie, prognostika a správa; Média*. Praha: Matfyzpress.
- Reskin, B., I. Padavic. 1994. *Women and Men at Work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.

- Reskin, B. F., P. Roos (eds.). 1990. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Reskin, B. F., D. D. Bielby 2005. 'A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes', *Journal of Economic Perspectives* 19 (1): 71–86.
- Rogers, D. D. 2003. „Daze of Our Lives.“ Pp. 476–481 in G. Dines, J. M. Humez. *Gender, Race and Class in Media: A Text Reader*. London: Sage.
- Scott, J. W. 1988. *Gender and the Politics of History*. New York: Columbia University Press.
- Simerská, L., I. Smetáčková. 2000. *Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek*. Sociologické texty 00:7. Sociologický ústav AV ČR.
- Spence, L. 2003. „They killed off Marlena, but She's on another Show Now: Fantasy, Reality and Pleasure in Watching Daytime Soap Operas.“ Pp. 182–198 in R. C. Allen (ed.). *To Be Continued...* Routledge.
- Šmídová, I., K. Janoušková, T. Katrňák. 2008. „Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému.“ *Sociologický časopis* 44 (1): 23–53.
- Tabery, P. 2008. *Prestiž povolání*. Tisková zpráva. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- Theunert, H., B. Lenssen, B. Schorb. 1995. „Wir gucken besser fern als ihr!“ München: KoPaed.
- Tomášek, M., R. Dudová. 2008. „Sekundarizace pracovního trhu v ČR: příklad práce pokladních v prodejnách zahraničních obchodních řetězců.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 2: 67–77.
- Truss, C., R. Goffee, G. Jones 1995. „Segregated Occupations and Gender Stereotyping: A Study of Secretarial Work in Europe.“ *Human Relations* 48 (11): 1331–1353.
- van Zoonen, L. 1999. *Feminist Media Studies*. London: Sage.
- Walby, S. (ed.). 1988. *Gender Segregation at Work*. Philadelphia: Open University Press.
- Williams, Ch. L. (ed.) 1993. *Doing „Women's Work“: Men in Non Traditional Occupations*. Sage Publ.

Příloha 1: Vzorce indexů segregace

Index rozdílnosti – v originále Index of dissimilarity (ID):

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|$$

Karmel and MacLachlan index (IP):

$$IP = \frac{1}{N} \sum_i \left| \left(1 - \frac{M}{N} \right) M_i - \frac{M}{N} F_i \right|$$

Pro oba vzorce platí, že N je celkový počet zaměstnaných, M a F představují počet zaměstnaných mužů a žen a index i označuje dané zaměstnání.

**Příloha 2:
Počty zaměstnanců, podíly
podle pohlaví v %, průměrná mzda
a podíly mezd žen a mužů
v jednotlivých kategoriích zaměstnání
v roce 2008 (4-číselná klasifikace
KZAM – ISCO 88)**

Příloha 2: Počty zaměstnanců, podíly podle pohlaví v %, průměrná mzda a podíly mezd žen a mužů...

ZAMĚŠTNÁNÍ	kód KZAM	Počty zaměstnanců			Podíly zaměstnanců		Průměrná mzda v Kč		Podíly mezd (muži = 100 %)	
		celkem	muži	ženy	muži	ženy	celkem	muži		ženy
C E L K E M		1 734 334	895 176	839 158	51,61%	48,39%	27 247	31 230	22 434	71,83%
v tom hlavně třídy KZAM:										
příslušníci armády	0000	22 523	20 037	2 486	88,96%	11,04%	26 304	26 487	24 834	93,76%
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1000	107 599	63 259	44 341	58,79%	41,21%	59 767	73 601	38 337	52,09%
vědeckí a odborní duševní pracovníci	2000	285 880	118 132	167 748	41,32%	58,68%	36 796	43 708	30 588	69,98%
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	3000	413 067	180 199	232 868	43,62%	56,38%	29 204	34 090	24 932	73,14%
nižší administrativní pracovníci	4000	122 083	28 254	93 829	23,14%	76,86%	20 973	24 400	19 883	81,49%
provozní pracovníci ve službách a obchodě	5000	134 127	46 352	87 775	34,56%	65,44%	16 854	20 060	15 077	75,16%
kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb.	6000	7 877	4 080	3 797	51,80%	48,20%	17 330	18 626	15 936	85,56%
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	7000	243 390	195 355	48 035	80,26%	19,74%	23 105	24 513	17 419	71,06%
obsluha strojů a zařízení	8000	284 634	195 187	89 447	68,57%	31,43%	22 011	23 807	18 150	76,24%
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9000	113 154	44 321	68 834	39,17%	60,83%	15 017	17 427	13 323	76,45%
z toho jednotlivé skupiny zaměstnání:										
Vedoucí pracov. velvyslanectví, vyslanectví a konzulátů	1121	606	422	184	69,61%	30,39%	30 803	32 093	*	*
Předsedové ústavního, nejvyšších a vrchních soudů	1123	21	6	15	30,46%	69,54%	41 370	*	37 070	*
Poradci prezidenta repub., ved.ústř. orgánů, tiskoví mluvčí	1124	72	45	27	62,59%	37,41%	46 446	45 900	47 359	103,18%
Ved. pracovníci ústředních orgánů, které plní státní záležit.	1125	322	203	119	63,06%	36,94%	64 279	67 642	58 540	86,54%
Vedoucí kanceláře, sekretariátu m inistra, předsedy, vyslance	1126	29	8	20	29,61%	70,39%	49 340	*	42 781	*
Vedoucí pracovníci orgánů státní správy, správních úřadů	1127	7 560	3 809	3 750	50,39%	49,61%	42 784	46 941	38 562	82,15%

ZAMĚSTNÁNÍ	kód KZAM	Počty zaměstnanců			Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda v Kč			Podíly mezd (muži = 100 %)
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	
Vyšší úředníci bezpečnosti a ochrany (policejní ředitel)	1128	4 275	3 658	617	85,56%	14,44%	47 597	48 412	42 767	88,34%	
Ved. prac. zájmových, odborových a společen. organizací	1142	22	12	10	53,65%	46,35%	36 004	35 350	36 760	103,99%	
Přednostové, tajemníci a ved.prac. okresních a obecních úř.	1150	6 278	2 839	3 439	45,22%	54,78%	37 532	39 293	36 078	91,82%	
Ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků	1210	7 508	4 889	2 619	65,11%	34,89%	120 631	145 488	54 875	37,72%	
Ved. pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybnář. a mysliv.	1221	906	808	98	89,15%	10,85%	43 978	45 894	28 372	61,82%	
Vedoucí pracovníci v průmyslu (ve výrobě)	1222	9 189	8 330	858	90,66%	9,34%	70 979	72 954	51 809	71,02%	
Vedoucí pracovníci ve stavebnictví a zeměměřičtví	1223	2 202	2 080	122	94,46%	5,54%	68 991	69 901	51 973	74,35%	
Vedoucí pracovníci ve velkoobchodě a v maloobchodě	1224	10 872	4 283	6 589	39,40%	60,60%	33 224	45 292	25 377	56,03%	
Vedoucí pracovníci v restauracích a hotelích	1225	2 250	301	1 949	13,38%	86,62%	26 376	42 251	22 261	52,69%	
Ved. pracovníci v dopr., skladování, telekom. a na pošt. úř.	1226	5 484	2 572	2 912	46,91%	53,09%	44 838	62 573	29 657	47,40%	
Ved. prac. v organ.zaměřených na poskytování obch.služ.	1227	4 392	2 821	1 571	64,23%	35,77%	106 799	124 374	75 420	60,64%	
Ved.prac. v pečovatel., úklidových a podobných službách	1228	338	210	129	61,95%	38,05%	37 340	44 247	24 298	54,91%	
Ved. pracovníci dílčích celků jinde neuveď. (kult., zdrav.)	1229	4 418	2 826	1 592	63,97%	36,03%	51 138	57 486	39 169	68,14%	
Vedoucí pracovníci finančních a hospodářských útvarů	1231	6 329	3 644	2 685	57,58%	42,42%	79 764	93 333	60 021	64,31%	
Ved. prac. personálních útvarů a útvarů průmysl. vztahů	1232	1 472	602	871	40,86%	59,14%	80 332	98 536	67 350	68,35%	
Vedoucí pracovníci odbytových útvarů (vč. průzkumu trhu)	1233	4 479	3 427	1 052	76,52%	23,48%	87 852	95 793	61 907	64,63%	

Příloha 2: Počty zaměstnanců, podíly podle pohlaví v %, průměrná mzda a podíly mezd žen a mužů...

Ved. prac. reklamních útvarů a útvarů pro styk s veřejností	1234	833	598	234	71,86%	28,14%	69 347	73 322	58 629	79,96%
Vedoucí pracovníci zásobovacích útvarů	1235	1 828	1 405	423	76,85%	23,15%	57 399	59 974	48 727	81,25%
Vedoucí pracovníci výpočetních útvarů	1236	1 561	1 396	164	89,48%	10,52%	80 757	82 358	66 895	81,22%
Vedoucí pracovníci výzkumných a vývojových útvarů	1237	2 081	1 806	275	86,77%	13,23%	65 705	69 104	42 908	62,09%
Vedoucí pracovníci ostatních útvarů jinde neuvedení	1239	4 319	2 684	1 634	62,16%	37,84%	57 495	66 178	42 576	64,34%
Vedoucí, ředitelé v zemědělství, lesnictví, rybnářství	1311	306	292	14	95,30%	4,70%	41 281	41 103	45 252	110,09%
Vedoucí, ředitelé v průmyslu (ve výrobě)	1312	1 768	1 541	227	87,17%	12,83%	56 106	58 410	39 963	68,42%
Vedoucí, ředitelé ve stavebnictví a zeměměřičtví	1313	897	868	29	96,78%	3,22%	65 099	65 884	38 160	57,92%
Vedoucí, ředitelé ve velkoobchodu a maloobchodu	1314	6 846	2 065	4 781	30,17%	69,83%	29 234	46 785	21 667	46,31%
Vedoucí, ředitelé v restauracích a hotelích	1315	893	307	586	34,36%	65,64%	29 012	35 303	25 506	72,25%
Vedoucí v dopravě, sklad., telekomun. a na pošt. úřadech	1316	1 473	651	822	44,19%	55,81%	39 920	44 096	36 649	83,11%
Ved., ředitelé v podnicích poskytujících obchodní služby	1317	1 367	624	743	45,64%	54,36%	68 896	83 128	56 988	68,55%
Vedoucí, ředitelé pečovatelských, úklidových a pod. služ.	1318	333	158	174	47,66%	52,34%	28 867	33 751	24 092	71,38%
Vedoucí, ředitelé malých organizací, ostatní (kult., zdrav.)	1319	4 069	1 065	3 004	26,18%	73,82%	37 284	46 502	32 939	70,83%
Fyzikové a astronomové	2111	745	639	106	85,78%	14,22%	37 529	38 245	32 901	86,03%
Meteorologové	2112	153	113	39	74,23%	25,77%	28 601	29 516	25 697	87,06%
Chemici	2113	1 409	816	593	57,94%	42,06%	32 358	34 476	29 260	84,87%
Geologové, geofyzici, geodeti, hydrologové apod.	2114	883	633	250	71,66%	28,34%	32 721	34 337	27 712	80,71%
Ostatní vědci a odborníci v příbuz. oborech jinde neuved.	2119	1 429	1 256	173	87,91%	12,09%	37 989	38 516	33 958	88,17%
Matematici a odborníci v příbuzných oborech	2121	199	133	66	66,69%	33,31%	50 916	53 763	45 280	84,22%
Statistici	2122	387	171	216	44,16%	55,84%	45 515	51 922	39 679	76,42%
Projektanti a analytici výpočetních systémů	2131	3 235	2 660	575	82,23%	17,77%	51 681	53 405	43 406	81,28%
Programátoři	2132	7 803	6 745	1 059	86,43%	13,57%	49 374	50 458	42 275	83,78%

ZAMĚŠTNÁNÍ	kód KZAM	Počty zaměstnanců			Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda v Kč			Podíly mezd (muži = 100 %)
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	
Ostatní odborníci zabývající se výp. tech. jinde neuvedení	2139	8 612	7 218	1 394	83,82%	16,18%	47 501	48 769	40 740	83,54%	
Hlavní architekti, architekti a plánovači měst, urbanisté	2141	422	212	210	50,32%	49,68%	40 880	49 490	29 281	59,17%	
Projektanti staveb a areálů, stavební inženýři	2142	4 271	3 308	963	77,46%	22,54%	40 550	43 129	30 823	71,47%	
Projektanti elektrotechnických zařízení, elektroinženýři	2143	3 919	3 676	243	93,80%	6,20%	42 134	42 780	31 868	74,49%	
Projektanti elektronických syst. a telekomunikačních sítí	2144	2 371	2 193	178	92,51%	7,49%	48 659	49 330	40 242	81,58%	
Projektanti a konstruktéři strojních zařiz., strojní inženýři	2145	6 791	6 193	597	91,20%	8,80%	37 048	37 491	32 437	86,52%	
Chemičtí inženýři, technologové	2146	1 010	699	311	69,21%	30,79%	45 480	49 014	37 236	75,97%	
Důlní a hutní inženýři, technologové, metalurgové	2147	628	593	36	94,31%	5,69%	40 273	40 797	31 586	77,42%	
Kartografové a zeměměřiči	2148	171	98	73	57,12%	42,88%	30 734	33 593	26 457	78,76%	
Ostatní architekti, projektanti, konstrukt.a techn.inženýři	2149	5 008	3 934	1 073	78,56%	21,44%	43 342	45 448	35 414	77,92%	
Bakteriologové, biologové, ekologové, zoologové	2211	2 538	1 220	1 318	48,08%	51,92%	29 721	31 215	28 300	90,66%	
Farmakologové, anatomové, biochemici, fyziolog, patolog.	2212	806	311	495	38,59%	61,41%	34 658	38 494	32 272	83,84%	
Agronomové, šlechtitelé a odborníci v příbuzných oborech	2213	950	714	236	75,19%	24,81%	30 012	31 379	25 520	81,33%	
Lékaři, ordináři (kromě zubních lékařů)	2221	15 526	8 224	7 302	52,97%	47,03%	44 706	50 064	38 705	77,31%	
Zubní lékaři (dentisté)	2222	174	88	86	50,64%	49,36%	43 888	50 459	35 712	70,77%	
Veterinární lékaři	2223	680	399	281	58,65%	41,35%	31 951	34 139	28 858	84,53%	
Farmaceuti, magistři v lékárně, lékárníci	2224	1 096	231	865	21,08%	78,92%	41 470	46 448	40 193	86,53%	
Hygienici	2225	193	51	142	26,34%	73,66%	32 675	35 342	31 719	89,75%	
Vědeckopedagogičtí pracovníci	2311	15 193	10 069	5 125	66,27%	33,73%	39 438	42 160	34 086	80,85%	
Ostatní učitelé na vysokých školách	2319	553	233	320	42,12%	57,88%	25 713	26 655	25 038	93,94%	

Příloha 2: Počty zaměstnanců, podíly podle pohlaví v %, průměrná mzda a podíly mezd žen a mužů...

Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů	2321	14 951	4 848	10 102	32,43%	67,57%	27 244	27 867	26 946	96,69%
Učitelé odborných předmětů	2322	9 565	4 167	5 398	43,56%	56,44%	27 261	27 640	26 969	97,57%
Učitelé praktického vyučování (kromě mistrů)	2323	627	443	184	70,67%	29,33%	28 100	28 792	26 512	92,08%
Učitelé základních škol	2331	40 104	5 948	34 156	14,83%	85,17%	25 175	25 413	25 134	98,90%
Učitelé předškolní výchovy	2332	14 281	20	14 261	0,14%	99,86%	19 623	17 402	19 626	112,78%
Učitelé všeobecně vzděláv. předmětů na speciál. školách	2341	4 918	734	4 184	14,93%	85,07%	26 806	27 470	26 689	97,16%
Učitelé odborných předmětů na speciálních školách	2342	1 167	410	758	35,10%	64,90%	26 936	27 258	26 763	98,18%
Učitelé praktického vyučování na speciálních školách	2343	466	176	290	37,70%	62,30%	24 692	23 997	25 113	104,65%
Specialisté zaměřeni na metody výuky	2351	44	23	21	52,29%	47,71%	34 726	37 370	31 347	83,88%
Školní inspektoři	2352	253	92	162	36,19%	63,81%	*	*	*	*
Učitelé základních uměleckých škol (vč. soukromých)	2353	4 138	1 453	2 686	35,10%	64,90%	25 077	24 944	25 149	100,82%
Učitelé jazykových škol (vč. soukromých učitelů jazyků)	2354	101	28	73	27,91%	72,09%	26 473	29 070	25 432	87,49%
Učitelé pedagog.středisek a pedagog.-psycholog. poraden	2355	270	29	240	10,84%	89,16%	26 183	28 036	25 957	92,59%
Odborní pedagog. v zařiz. pro výkon ústav.a ochr. výchovy	2356	557	253	304	45,48%	54,52%	29 006	30 380	27 860	91,71%
Ost.odb.pedagogičtí prac.jinde neuvedení (odb.instruktoři)	2359	638	308	330	48,30%	51,70%	30 655	32 481	28 896	88,96%
Odborní pracov. na úseku účetnictví, financí, daní, apod.	2411	11 324	3 109	8 215	27,46%	72,54%	44 060	57 588	38 401	66,68%
Odbor. pracovníci na úseku zaměstnaneckých, pers. věcí	2412	3 544	633	2 911	17,87%	82,13%	38 770	50 103	36 214	72,28%
Odborní pracovníci v bankovníctví a pojišťovnictví	2413	17 631	5 476	12 155	31,06%	68,94%	43 459	60 962	35 579	58,36%
Ostatní odborní pracovníci v oblasti podnikání	2419	10 538	6 096	4 441	57,85%	42,15%	46 750	51 565	39 909	77,39%
Právníci, právní poradci (mimo advokacie a soudnictví)	2421	2 791	1 343	1 449	48,10%	51,90%	49 368	52 293	46 633	89,18%
Soudci kromě předs.ústavního, nejvyšších a vrchních soudů	2422	173	69	103	40,18%	59,82%	20 225	20 052	20 342	101,45%

ZAMĚŠTNÁNÍ	kód KZAM	Počty zaměstnanců			Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda v Kč			Podíly mezd (muži = 100 %)
		celkem	muži	ženy	muži	ženy	celkem	muži	ženy		
Právní asistenti, praktikanti, a koncipienti	2426	511	177	335	34,53%	65,47%	28 391	30 066	27 577	91,72%	
Ostatní odborníci v právní oblasti jinde neuvedení	2429	1 030	286	743	27,79%	72,21%	27 960	31 656	26 550	83,87%	
Odborní archiváři (kromě řadových)	2431	323	84	239	26,07%	73,93%	26 960	31 943	25 317	79,26%	
Odborní pracovníci knihoven (kromě řadových)	2432	2 476	314	2 162	12,66%	87,34%	21 789	25 576	21 171	82,78%	
Odborní pracovníci v informacích (např. vti)	2433	973	500	473	51,38%	48,62%	37 922	43 850	31 092	70,91%	
Odborní pracovníci – kurátoři (muzeí, galérií)	2434	655	304	351	46,39%	53,61%	23 230	23 860	22 687	95,08%	
Ostatní odborní pracovníci kultury a osvěty jinde neuved.	2439	891	358	533	40,20%	59,80%	27 892	29 784	26 578	89,24%	
Ekonomové – vědeckí pracovníci, specialisté, experti	2441	5 698	2 503	3 195	43,93%	56,07%	42 752	50 359	36 212	71,91%	
Sociologové, antropologové, archeologové, kriminologové	2442	287	164	123	57,04%	42,96%	27 248	28 849	25 148	87,17%	
Filozofové, historici, politologové	2443	456	226	230	49,46%	50,54%	23 682	24 722	22 550	91,21%	
Filologové, jazykovědci, grafologové ap.	2444	47	21	26	45,07%	54,93%	29 390	31 607	26 985	85,38%	
Psychologové	2445	950	227	723	23,88%	76,12%	27 836	30 301	27 041	89,24%	
Odborní pracov. v oblasti sociální péče (kromě řadových)	2446	2 698	255	2 442	9,47%	90,53%	22 133	23 616	21 978	93,07%	
Tlumočníci a překladatelé	2447	255	75	180	29,56%	70,44%	36 126	41 556	33 941	81,68%	
Spisovatelé, autoři, kritikové, novináři, redaktoři	2451	2 647	1 488	1 159	56,23%	43,77%	33 997	36 208	31 066	85,80%	
Sochaři, malíři, umělečtí restaurátoři, grafici a výtvarníci	2452	519	281	238	54,15%	45,85%	28 337	30 409	25 644	84,33%	
Hudební skladatelé, dirigenti, zpěváci, hudebníci	2453	1 703	1 124	579	65,99%	34,01%	21 865	22 291	21 009	94,25%	
Choreografové, baletní mistři a tanečníci	2454	232	99	132	42,92%	57,08%	23 026	23 928	22 347	93,39%	
Režiséři, scenáristé, dramaturgové divadla, filmu, rozhlasu	2455	230	136	93	59,35%	40,65%	35 821	36 987	34 059	92,08%	

Příloha 2: Počty zaměstnanců, podíly podle pohlaví v %, průměrná mzda a podíly mezd žen a mužů...

Komentátoři, reportéři a žurnalisté v televizi a rozhlasu	2456	169	102	67	60,31%	39,69%	59 010	60 853	56 166	92,30%
Herci (vč. loutkoherců), animátoři	2457	548	315	232	57,61%	42,39%	22 003	22 275	21 632	97,11%
Umělců designérů a návrhářů	2458	191	110	81	57,68%	42,32%	38 905	43 667	31 777	72,77%
Ostatní umělců pracovníci jinde neuvedení	2459	95	45	50	47,71%	52,29%	21 424	22 144	20 712	93,53%
Odborní administrativní pracovníci jinde neuvedení	2470	37 045	10 431	26 614	28,16%	71,84%	28 459	33 708	26 361	78,20%
Technici ve fyzikálních a příbuzných oborech	3111	1 278	706	572	55,26%	44,74%	25 255	28 730	21 282	74,07%
Stavební technici	3112	11 115	9 060	2 055	81,51%	18,49%	34 517	35 728	28 169	78,84%
Elektrotechnici	3113	8 909	7 998	911	89,78%	10,22%	32 813	33 552	26 332	78,48%
Elektronici a technici v radio-komunikacích a telekomunik.	3114	6 191	5 186	1 005	83,77%	16,23%	33 452	34 628	27 248	78,69%
Strojrenštrší technici	3115	21 938	18 686	3 252	85,18%	14,82%	30 662	31 610	25 218	79,78%
Chemičtí technici	3116	4 376	2 821	1 555	64,47%	35,53%	32 411	36 043	25 633	71,12%
Dělní a hutní technici	3117	2 854	2 723	131	95,42%	4,58%	37 134	37 644	26 526	70,47%
Technici v kartografii, kresličtí a zeměměřičtí	3118	6 262	3 054	3 208	48,77%	51,23%	25 956	28 887	21 778	75,39%
Ostatní techničtí pracovníci jinde neuvedení	3119	27 234	20 702	6 533	76,01%	23,99%	29 746	31 573	24 008	76,04%
Poradci ve výpočetní technice	3121	6 035	4 963	1 073	82,23%	17,77%	44 458	46 391	35 375	76,25%
Operátoři a obsluha výpočetní techniky	3122	5 268	3 753	1 515	71,25%	28,75%	29 029	31 704	22 022	69,46%
Operátoři průmyslových robotů, nc strojů	3123	977	919	58	94,04%	5,96%	27 707	28 169	20 413	72,47%
Ostatní technici ve výpočetní technice jinde neuvedení	3129	1 384	1 194	190	86,26%	13,74%	30 103	30 709	26 109	85,02%
Fotografové (včetně uměleckých)	3131	227	129	99	56,66%	43,34%	27 750	30 816	21 864	70,95%
Obsluha zařiz. pro záznam zvuku, obrazu, operátoři kamery	3132	912	777	135	85,19%	14,81%	29 539	30 164	26 145	86,68%
Obsluha vysílačů a telekomunikačního zařízení	3133	1 034	610	425	58,95%	41,05%	32 830	38 322	25 077	65,44%
Obsluha lékařských zařízení	3134	2 120	533	1 587	25,16%	74,84%	26 082	29 181	25 083	85,96%
Obsluha ost. optických a elektronických zařiz. jinde neuv.	3139	221	187	34	84,48%	15,52%	22 939	23 002	22 660	98,51%
Piloti, navigátoři a letečtí technici	3143	468	459	9	98,18%	1,82%	103 806	104 254	*	*
Řídicí letového provozu	3144	291	240	51	82,42%	17,58%	142 082	157 450	70 284	44,64%

ZAMĚSTNÁNÍ	kód KZAM	Počty zaměstnanců			Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda v Kč			Podíly mezd (muži = 100 %)
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	
Letečtí dispečeři a pracovníci v příbuzných oborech	3145	161	94	67	58,38%	41,62%	69 103	67 626	71 173	105,24%	
Bezpečnostní technici leteckého provozu	3146	208	202	6	97,13%	2,87%	82 315	82 039	*	*	
Kolaudační technici a technici protipožární ochrany	3151	1 068	967	101	90,58%	9,42%	33 840	34 434	28 361	82,36%	
Bezpečnostní tech.a tech. pro kontrolu zdravotní nezávad.	3152	7 291	4 987	2 305	68,39%	31,61%	28 020	29 671	24 381	82,17%	
Technici železničního provozu	3160	8 965	6 799	2 166	75,83%	24,17%	29 874	30 838	26 854	87,08%	
Technici a laboranti v oblasti biologie a v příbuz. oborech	3211	6 504	511	5 993	7,86%	92,14%	23 222	26 172	22 968	87,76%	
Technici v agronomii, v lesnictví a v zemědělství	3212	4 656	3 676	980	78,96%	21,04%	26 475	27 654	21 465	77,62%	
Poradci v zemědělství a v lesnictví	3213	99	50	49	50,84%	49,16%	27 685	30 011	24 378	81,23%	
Asistenti zdravotníků	3221	354	16	337	4,64%	95,36%	20 602	23 694	20 474	86,41%	
Asistenti hygienické služby	3222	389	27	362	6,96%	93,04%	23 601	24 319	23 540	96,80%	
Dietetici a odborníci na výživu	3223	566	6	560	1,03%	98,97%	21 054	*	21 083	*	
Optici a optometricki	3224	84	31	53	36,44%	63,56%	32 514	34 795	*	*	
Zubní asistenti	3225	121	17	104	14,17%	85,83%	23 449	19 366	24 051	124,19%	
Rehabilitační a fyzioterapeutičtí pracovníci	3226	3 318	249	3 069	7,50%	92,50%	20 117	19 852	20 139	101,44%	
Veterinární asistenti	3227	438	159	280	36,22%	63,78%	20 397	20 975	20 069	95,68%	
Farmaceutičtí asistenti	3228	1 231	28	1 202	2,29%	97,71%	22 023	21 748	22 029	101,29%	
Ostatní střední zdravotníků											
pracovníci jinde neuvedení	3229	1 035	329	706	31,80%	68,20%	26 138	26 881	25 871	96,24%	
Ošetřovatelé, všeobecné zdravot. sestry	3231	39 220	777	38 442	1,98%	98,02%	23 263	24 150	23 248	96,26%	
Ženské sestry, porodní asistentky	3232	2 292	1	2 291	0,04%	99,96%	23 095	*	23 096	*	
Sestry pro péči o dítě	3233	4 217	4	4 213	0,11%	99,89%	23 853	*	23 856	*	
Sestry pro psychiatrickou péči	3234	1 690	151	1 539	8,92%	91,08%	26 030	26 670	25 971	97,38%	
Sestry pro intenzivní péči	3235	4 414	193	4 221	4,37%	95,63%	26 304	28 422	26 226	92,27%	
Vychovatelé v družinách, domovech dětí a mládeže	3311	10 220	1 656	8 564	16,20%	83,80%	19 921	22 878	19 350	84,58%	
Vedoucí zájmových kroužků (z povolání)	3312	563	137	425	24,43%	75,57%	20 970	21 705	20 733	95,52%	

Příloha 2: Počty zaměstnanců, podíly podle pohlaví v %, průměrná mzda a podíly mezd žen a mužů...

Pedagogové pro předškolní výchovu	3320	1 292	4	1 287	0,35%	99,65%	19 833	*	19 849	*
Vychovatelé na speciálních školách	3331	914	148	766	16,23%	83,77%	21 053	21 636	20 940	96,78%
Vychovatelé školsk. zařiz. pro výkon ústav. a ochr. výchovy	3332	1 808	656	1 153	36,26%	63,74%	23 481	24 512	22 895	93,40%
Instruktoři a mistři odborné výchovy	3341	5 304	3 459	1 845	65,21%	34,79%	22 032	22 487	21 189	94,23%
Pedagogové v oblasti dalšího vzdělávání	3342	440	212	228	48,18%	51,82%	39 244	43 023	35 812	83,24%
Pomocní instruktoři autoškol, létání ap.	3343	98	50	48	50,67%	49,33%	26 006	29 798	20 311	68,16%
Ostatní pedagogové jinde neuvedení	3349	475	257	218	54,15%	45,85%	29 802	31 886	27 034	84,78%
Zprostředkovatelé finanč. transakcí, obchodu s cen. papíry	3411	2 548	566	1 982	22,21%	77,79%	34 843	50 040	30 502	60,96%
Pojišťovací agenti	3412	3 986	1 240	2 746	31,12%	68,88%	35 069	41 824	32 018	76,55%
Obchodníci s realitami	3413	70	26	43	37,86%	62,14%	40 235	48 053	35 354	73,57%
Konzultanti a organizátoři zájezdů	3414	264	36	228	13,59%	86,41%	23 195	28 566	22 342	78,21%
Obchodní cestující, prof. poradci v obchodě, obch.zástupci	3415	10 595	6 904	3 691	65,16%	34,84%	39 425	43 090	32 570	75,59%
Nákupčí	3416	8 456	3 776	4 681	44,65%	55,35%	30 707	34 582	27 542	79,64%
Odhadci a zbožíznalci	3417	879	324	554	36,92%	63,08%	28 316	32 238	25 999	80,65%
Ostatní pracovníci – obchodní zprostředkovatelé jinde n.	3419	531	338	192	63,75%	36,25%	40 473	44 521	33 288	74,77%
Obchodní agenti	3421	10 366	3 991	6 376	38,50%	61,50%	32 774	41 650	27 171	65,24%
Odbytoví a přepravní agenti	3422	11 611	4 989	6 622	42,97%	57,03%	29 761	35 684	25 443	71,30%
Zprostředkovatelé práce a agenti pracovních úřadů	3423	1 838	154	1 685	8,37%	91,63%	23 937	30 636	23 255	75,91%
Ostatní obchodní agenti a makléři jinde neuvedení	3429	561	158	402	28,27%	71,73%	32 046	38 645	29 223	75,62%
Odborné sekretářky, sekretáři	3431	9 494	656	8 838	6,91%	93,09%	25 623	38 409	24 490	63,76%
Prac. v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočet, kalkulace	3433	38 252	3 679	34 574	9,62%	90,38%	26 524	35 179	25 506	72,50%
Pracovníci v oblasti statistiky a matematiky	3434	903	216	687	23,90%	76,10%	29 331	38 986	25 956	66,58%
Pracovníci v oblasti práce a mezd (kromě účetních)	3435	1 438	305	1 132	21,23%	78,77%	28 309	34 237	26 495	77,39%
Referenti osobních oddělení	3436	3 690	354	3 335	9,60%	90,40%	29 220	35 415	28 541	80,59%
Ostatní odborní administrativní pracovníci jinde neuvedení	3439	30 105	7 407	22 699	24,60%	75,40%	26 436	32 789	24 376	74,34%
Celní pracovníci	3441	1 843	1 650	193	89,54%	10,46%	*	*	*	*
Berní a daňoví pracovníci	3442	9 660	1 709	7 951	17,69%	82,31%	23 296	24 348	23 070	94,75%

ZAMĚSTNÁNÍ	kód KZAM	Počty zaměstnanců			Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda v Kč			Podíly mezd (muži = 100 %)
		celkem	muži	ženy	muži	ženy	celkem	muži	ženy		
Pracovníci sociálního a důchodového zabezpečení	3443	4 365	184	4 181	4,20%	95,80%	20 030	19 089	20 071	105,14%	
Pracovníci pasových odděl. a odděl. udělujících povolení	3444	620	104	516	16,79%	83,21%	22 969	24 920	22 575	90,59%	
Ostatní celní a daňoví pracovníci a prac. v přib. oborech	3449	2 090	1 000	1 090	47,86%	52,14%	29 532	32 583	27 594	84,69%	
Policejní inspektoři, komisaři	3451	32 665	28 505	4 160	87,27%	12,73%	32 465	32 593	31 591	96,93%	
Detektivové, kriminalisté	3453	225	184	41	81,87%	18,13%	12 699	13 014	*	*	
Sociální pracovníci	3460	5 819	458	5 361	7,87%	92,13%	20 166	20 712	20 120	97,14%	
Aranžéři, průmysloví a komerční návrháři, bytoví architekti	3471	724	191	533	26,44%	73,56%	21 484	27 616	19 346	70,05%	
Rozhlasoví, televizní a jiní hlasatelé	3472	11	6	5	53,19%	46,81%	75 985	*	*	*	
Ostatní pracovníci umění a zábavy jinde neuvedeni	3479	487	199	288	40,92%	59,08%	21 858	23 589	20 701	87,76%	
Profesionální sportovci	3481	40	35	5	86,43%	13,57%	26 108	24 370	*	*	
Trenéři, cvičitelé a úředníci sportovních podniků a klubů	3482	378	285	92	75,56%	24,44%	25 886	26 482	24 226	91,48%	
Pisárky – opisovačky, stenotypistky	4111	2 802	68	2 734	2,44%	97,56%	16 173	16 580	16 161	97,48%	
Kancelářští pracovníci a obsluha zaříz. na zpracování textu	4112	2 369	281	2 089	11,85%	88,15%	19 383	24 065	18 635	77,44%	
Pracovníci přípravy dat výpoč. techniky	4113	2 622	464	2 158	17,69%	82,31%	20 443	24 964	19 406	77,74%	
Obsluha kalkulačních strojů	4114	10	4	6	42,25%	57,75%	22 325	*	*	*	
Sekretářky, sekretáři	4115	14 913	1 776	13 137	11,91%	88,09%	23 260	28 641	22 515	78,61%	
Nižší účetní	4121	3 454	269	3 185	7,80%	92,20%	22 462	30 151	21 788	72,26%	
Nižší statistici	4122	182	29	153	15,95%	84,05%	23 904	25 523	23 602	92,47%	
Nižší finanční, daňoví úředníci a úředníci v přib. oborech	4123	2 048	482	1 566	23,55%	76,45%	34 033	40 889	31 921	78,07%	
Úředníci ve skladech	4131	20 476	11 089	9 387	54,16%	45,84%	20 611	22 159	18 716	84,46%	
Úředníci ve výrobě (např. výrobní plánovači)	4132	3 610	1 345	2 265	37,26%	62,74%	24 576	29 767	21 495	72,21%	
Úředníci v dopravě a v přepravě (dispečeri, kontr. apod.)	4133	5 620	3 035	2 585	54,00%	46,00%	27 866	30 664	24 612	80,26%	

Příloha 2: Počty zaměstnanců, podíly podle pohlaví v %, průměrná mzda a podíly mezd žen a mužů...

Řadoví knihovníci, archiváři, evidenční pracovníci	4141	4 348	654	3 693	15,05%	84,95%	20 228	21 992	19 921	90,58%
Poštovní doručovatelé, úřed. v třídárnách	4142	15 368	3 121	12 247	20,31%	79,69%	18 040	20 458	17 422	85,16%
Korektoři, kódovači a pracovníci v příbuzných oborech	4143	277	66	211	23,79%	76,21%	25 280	31 797	23 243	73,10%
Ostatní nižší úředníci jinde neuvedení	4190	4 434	993	3 441	22,40%	77,60%	23 473	28 351	21 929	77,35%
Pokladníci (v bankách, pojišťov., spořitelnách, na poště)	4211	4 046	348	3 698	8,60%	91,40%	21 537	25 053	21 182	84,55%
Úředníci na přepážkách a směnárníci	4212	10 628	741	9 887	6,97%	93,03%	22 628	27 778	22 242	80,07%
Pokladníci v obchodě, společném stravování apod.	4213	11 061	789	10 271	7,14%	92,86%	14 701	15 947	14 605	91,59%
Prodávací vstupenek, jízdenek apod.	4214	2 766	153	2 613	5,53%	94,47%	21 051	21 471	21 027	97,93%
Bookmakeři, krupiéři a úředníci sázkových kanceláří	4215	2 858	658	2 200	23,03%	76,97%	17 905	23 586	16 206	68,71%
Inkasisté (výběrčí dluhů)	4216	447	106	341	23,80%	76,20%	31 796	41 557	28 166	67,78%
Ostatní pokladníci a pracovníci v příb. oborech jinde neu.	4219	114	38	76	33,17%	66,83%	24 444	26 556	23 395	88,10%
Úředníci cestovních kanceláří	4221	257	35	222	13,76%	86,24%	24 477	26 959	24 080	89,32%
Recepční	4222	2 976	612	2 364	20,56%	79,44%	17 740	14 619	18 608	127,28%
Telefonisté	4223	2 956	788	2 168	26,66%	73,34%	23 470	27 213	22 059	81,06%
Informátoři	4224	1 439	308	1 132	21,38%	78,62%	21 192	23 611	20 528	86,94%
Obsluhující pracovníci v dopravě a stevardi	5111	687	214	473	31,17%	68,83%	34 754	33 082	35 512	107,35%
Vlakvedoucí, vlakové čety, průvodčí (vč.palub. průvodčí)	5112	3 242	2 015	1 227	62,16%	37,84%	27 456	27 768	26 944	97,03%
Průvodci (turistických zájezdů, kulturních památek)	5113	404	103	300	25,60%	74,40%	15 578	16 173	15 376	95,07%
Pracovníci dohlížející nad obsluh. personálem, hospodyně	5121	3 288	912	2 376	27,73%	72,27%	18 396	20 955	17 348	82,79%
Kuchaři	5122	26 556	3 816	22 740	14,37%	85,63%	14 667	19 507	13 533	69,38%
Čišníci, servírky	5123	2 756	1 176	1 580	42,66%	57,34%	15 976	17 166	15 071	87,79%
Barmani	5124	216	105	111	48,48%	51,52%	17 933	16 489	19 298	117,03%
Dětské péstounky, pečovatelky, pomocní vychovatelé	5131	535	67	467	12,61%	87,39%	16 919	17 291	16 866	97,55%
Pečovatelé a pomoc. ošetřovat. v zaříz.soc. péče, v nemoc.	5132	19 071	4 057	15 014	21,27%	78,73%	15 717	17 361	15 248	87,83%
Pečovatelé v domácnosti	5133	1 324	43	1 281	3,27%	96,73%	15 503	15 618	15 500	99,24%

ZAMĚSTNÁNÍ	kód KZAM	Počty zaměstnanců			Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda v Kč			Podíly mezd (muži = 100 %)
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	
Ostatní pečovatelé a pomocní ošetrovatelé jinde neuv.	5139	1 801	146	1 654	8,11%	91,89%	16 034	16 608	15 979	96,21%	
Kadeřníci a holiči	5141	465	10	454	2,23%	97,77%	15 087	23 039	14 920	64,76%	
Kosmetiči, maskéři	5142	63	7	56	10,72%	89,28%	22 668	*	21 939	*	
Maséři	5144	558	134	424	24,04%	75,96%	15 138	16 267	14 795	90,95%	
Pracovníci v pohřební službě (vč. balzamovačů)	5145	34	23	11	67,84%	32,16%	19 963	21 796	15 576	71,47%	
Ostatní pracovníci zajišťující osobní služby jinde neuv.	5149	479	60	419	12,57%	87,43%	14 278	16 591	13 968	84,19%	
Hasiči, požárníci	5161	3 378	3 061	317	90,62%	9,38%	27 663	27 570	28 963	105,05%	
Pracovníci bezpečnostních orgánů (policisté, strážníci)	5162	4 701	4 155	545	88,40%	11,60%	26 883	27 194	24 516	90,15%	
Pracovníci nápravné výchovy (vězeňští dozorcí)	5163	5 504	4 969	535	90,28%	9,72%	*	*	*	*	
Pracovníci ochrany v dopravě	5165	755	509	246	67,39%	32,61%	30 350	31 376	28 224	89,95%	
Ostatní pracovníci ochrany a ostrahy jinde neuvedení	5169	16 416	12 946	3 471	78,86%	21,14%	14 257	14 650	12 781	87,24%	
Prodavaci v obchodech	5211	41 655	7 734	33 921	18,57%	81,43%	15 745	20 499	14 656	71,50%	
Předváděcí zboží	5212	92	64	28	69,40%	30,60%	25 574	26 746	22 915	85,68%	
Prodavaci ve stáncích a na tržištích	5220	140	24	116	16,92%	83,08%	15 668	20 981	14 547	69,33%	
Pěstitelé polních plodin	6111	465	217	249	46,54%	53,46%	15 715	18 220	13 575	74,50%	
Ovocnáři, vinaři, a ostatní pěst. plodin rost. na stromech	6112	208	71	137	34,23%	65,77%	16 083	17 983	15 068	83,79%	
Zahradníci a pěstitelé zahradních plodin a sazenic	6113	1 321	703	618	53,20%	46,80%	16 405	17 006	15 728	92,48%	
Pěstitelé plodin komb. polních, zahrad.a rost. na stromech	6115	102	19	82	19,05%	80,95%	15 027	15 772	14 836	94,07%	
Chovatelé hospodářských zvířat (kromě drůbeže a včel)	6121	2 371	1 215	1 156	51,24%	48,76%	18 926	19 542	18 273	93,51%	
Chovatelé drůbeže	6122	533	88	445	16,57%	83,43%	15 522	18 996	14 831	78,08%	
Chovatelé hospodářských zvířat, drůbeže, včel apod.	6124	100	43	57	43,10%	56,90%	17 020	18 948	15 635	82,52%	

Příloha 2: Počty zaměstnanců, podíly podle pohlaví v %, průměrná mzda a podíly mezd žen a mužů...

Chovatelé a ošetřovatelé zvířat v zoo	6125	321	167	154	52,08%	47,92%	18 929	19 150	18 688	97,59%
Ostatní chovatelé, ošetřovatelé zvířat										
jinde neuvedení	6129	204	91	113	44,62%	55,38%	18 149	20 421	16 195	79,31%
Dělníci pro péstění a ošetřování lesa	6141	1 388	601	787	43,28%	56,72%	14 637	15 479	14 004	90,47%
Dělníci pro těžbu dřeva (kromě obsluhy pojezdných zařiz.)	6142	826	826		100,00%	0,00%	20 383	20 383	*	*
Kvalifik. dělníci zabývající se chovem vodních živočichů	6151	12	12		100,00%	0,00%	22 674	22 674	*	*
Horníci, lamači pro uhelné doly	7111	3 550	3 550		100,00%	0,00%	30 142	30 142	*	*
Horníci, lamači pro rudné doly	7112	330	330		100,00%	0,00%	31 312	31 312	*	*
Horníci pro dobývání nerudných surovin a kamenolamači	7113	265	265		100,00%	0,00%	24 387	24 387	*	*
Střelmistři	7114	142	142		100,00%	0,00%	34 755	34 755	*	*
Dělníci pro opracovávání kamene (vč.oprac.žuly, mramoru)	7115	117	116	1	99,14%	0,86%	23 111	23 174	*	*
Mechanici báňské záchranné služby	7116	321	321		100,00%	0,00%	44 588	44 588	*	*
Zedníci z tradičních materiálů (bambus, hlína atd.)	7121	335	335		100,00%	0,00%	19 145	19 145	*	*
Zedníci, kameníci, omítkaři	7122	6 784	6 771	13	99,80%	0,20%	21 959	21 966	15 335	69,81%
Betonáři, děl.specializovaní na pokládání beton. povrchů	7123	1 831	1 760	72	96,08%	3,92%	24 699	24 994	17 469	69,89%
Tesaři a truhláři	7124	2 432	2 423	9	99,64%	0,36%	22 297	22 312	*	*
Stavební montážníci	7125	1 439	1 390	49	96,58%	3,42%	22 149	22 299	18 367	82,37%
Asfaltěři, dlaždíči	7126	233	233		100,00%	0,00%	24 526	24 526		0,00%
Lešenáři	7127	91	91		100,00%	0,00%	19 828	19 828		0,00%
Ostatní stavební děl. stav. výroby a prac. v ost. oborech	7129	4 534	4 444	90	98,01%	1,99%	22 383	22 471	17 236	76,70%
Stavební pokrývači	7131	66	66		100,00%	0,00%	21 068	21 068		0,00%
Stavební podlaháři, parketáři, obkladači	7132	60	60		100,00%	0,00%	22 467	22 467	*	0,00%
Stavební štukatěři	7133	28	18	9	66,36%	33,64%	19 897	20 275		*
Izolatěři	7134	175	175		100,00%	0,00%	23 346	23 346		0,00%
Sklenáři	7135	25	22	3	88,36%	11,64%	18 521	19 650	*	*
Instalatěři, potrubníci, stavební zámečníci, klempíři	7136	6 761	6 731	30	99,56%	0,44%	23 213	23 231	19 338	83,24%
Stavební a provozní elektrikáři	7137	3 374	3 285	89	97,36%	2,64%	23 761	23 973	16 207	67,60%
Ostatní dělníci zajišťující dokončovací stavební práce	7139	172	156	15	91,08%	8,92%	21 294	21 792	15 910	73,01%
Malíři a tapetaři	7141	425	396	29	93,13%	6,87%	18 663	18 845	15 793	83,80%

Příloha 2: Počty zaměstnanců, podíly podle pohlaví v %, průměrná mzda a podíly mezd žen a mužů...

Elektromech. a seřizovači různých typů elektrických zaříz.	7241	33 884	21 246	12 638	62,70%	37,30%	22 321	25 057	17 776	70,94%
Mechanici, opraváři a seřizovači elektr. částí aut, letadel	7242	2 667	2 532	135	94,96%	5,04%	22 959	23 139	19 596	84,69%
Mechanici, seřizovači, opraváři elektronických zařízení	7243	7 433	4 714	2 718	63,43%	36,57%	22 410	25 107	17 796	70,88%
Telefonní a telegrafní mechanici, montéři a opraváři	7244	723	623	101	86,04%	13,96%	24 393	24 970	20 239	81,05%
Montéři a opraváři rozhlasových a TV přijímačů, magnetof.	7245	431	219	213	50,71%	49,29%	20 740	25 925	15 703	60,57%
Montéři a opraváři silnoproudých elektrických vedení	7246	3 757	3 717	40	98,93%	1,07%	28 125	28 171	23 917	84,90%
Montéři a opraváři slaboproudých elektrických vedení	7247	533	506	27	94,94%	5,06%	26 428	26 874	18 160	67,57%
Výrobci, mechanici a opraváři přesných přístrojů a zařízení	7311	2 361	1 126	1 235	47,68%	52,32%	21 323	24 647	18 342	74,42%
Výrobci a ladiči hudebních nástrojů	7312	460	311	149	67,62%	32,38%	18 567	19 914	15 757	79,12%
Klenotníci a zlatníci (výrobci a opraváři)	7313	221	39	182	17,55%	82,45%	16 405	19 341	15 788	81,63%
Výrobci hrnčířského, porcelán. zboží, žáruvzdor. výrobků	7321	2 503	1 531	973	61,14%	38,86%	19 319	22 119	14 914	67,43%
Dělníci při výrobě skla, sklářů vč. brusíků a leštičů	7322	3 265	1 440	1 826	44,09%	55,91%	19 004	21 745	16 843	77,46%
Rytci a leptáři skleněných předmětů	7323	86	35	52	40,13%	59,87%	17 382	21 606	14 551	67,35%
Malíři skla a keramiky a pracovníci v příbuzných oborech	7324	1 315	110	1 205	8,36%	91,64%	15 724	21 578	15 192	70,41%
Tiskaři, sazeči (kromě obsluhy tiskárenských strojů)	7341	425	258	167	60,69%	39,31%	23 002	25 936	18 514	71,38%
Stereotypéři a galvanotypéři	7342	34	22	12	65,12%	34,88%	20 289	20 664	19 555	94,63%
Rytci a leptáři (vč. ručních rytců do dřeva, gumy, linolea)	7343	18	13	6	69,00%	31,00%	21 119	23 852	*	*
Fotografové a pracovníci v příbuzných oborech	7344	217	88	130	40,35%	59,65%	23 804	27 545	21 216	77,02%
Knihvazači a pracovníci v příbuzných oborech	7345	491	77	415	15,59%	84,41%	16 876	21 337	16 051	75,22%
Sítotiskaři, deskotiskaři a textilní tiskaři	7346	144	46	98	31,93%	68,07%	18 215	19 516	17 612	90,24%
Zpracovatelé masa, ryb vč. uzenářů a konzerv. masa a ryb	7411	4 228	2 398	1 830	56,72%	43,28%	19 577	21 004	17 708	84,31%

ZAMĚSTNÁNÍ	kód KZAM	Počty zaměstnanců			Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda v Kč			Podíly mezd (muži = 100 %)
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	
Zpracovatelé pekárenských a cukrářských výrobků	7412	3 340	839	2 501	25,12%	74,88%	15 339	17 591	14 581	82,89%	
Výrobci a zpracovatelé mlékařenských výrobků	7413	932	221	711	23,70%	76,30%	15 446	17 306	14 868	85,92%	
Konzervovači ovoce, zeleniny a příbuzných produktů	7414	308	86	222	28,00%	72,00%	14 604	15 520	14 248	91,81%	
Ochutnávači potravin a nápojů	7415	147	22	125	15,14%	84,86%	21 169	28 020	19 947	71,19%	
Ostatní zpracovatelé – výrobci potravinářských výrobků	7419	1 412	784	628	55,52%	44,48%	18 632	20 794	15 934	76,63%	
Impregnační a úpraváři dřeva	7421	808	611	197	75,62%	24,38%	20 153	21 151	17 055	80,64%	
Umělec, truhlář, řezbář, výrobci a oprav. výrobků ze dřeva	7422	2 812	2 099	712	74,67%	25,33%	18 507	19 964	14 401	72,14%	
Seřizovači a seřizov. - obsluhovači dřevobráběcích strojů	7423	524	453	71	86,50%	13,50%	20 218	20 747	16 828	81,11%	
Kvalifikovaní dělníci připravující přírodní vlákna	7431	302	27	275	8,87%	91,13%	15 031	15 915	14 944	93,90%	
Přadláci, pletáři a jiní výrobci ručně vyráběných tkanin	7432	513	189	324	36,90%	63,10%	17 377	20 597	15 494	75,23%	
Dámští a pánské krejčí a kloboučníci vč. opravářů oděvů	7433	1 265	34	1 230	2,71%	97,29%	14 560	16 014	14 522	90,69%	
Modeláři a střiháči textilu, kůží a podobných materiálů	7435	365	121	245	33,03%	66,97%	15 845	19 044	14 263	74,90%	
Švadleny, vyšivači a pracovníci v příbuzných oborech	7436	1 981	64	1 916	3,25%	96,75%	13 648	16 108	13 563	84,20%	
Čalouníci a pracovníci v příb. oborech (vč. autočalouníků)	7437	390	134	256	34,30%	65,70%	17 798	19 461	16 988	87,29%	
Ostatní dělníci při výrobě textilu, oděvů a výrobků z kůží	7439	3 287	1 211	2 076	36,85%	63,15%	19 928	25 395	16 738	65,91%	
Kvalifikovaní dělníci v jirchárnách a koželužnách	7441	29	2	28	5,77%	94,23%	13 315	*	13 039	*	
Obuvníci, vč. opravářů obuvi (kromě strojních obuvníků)	7442	181	49	132	27,03%	72,97%	16 035	19 369	14 835	76,59%	

Příloha 2: Počty zaměstnanců, podíly podle pohlaví v %, průměrná mzda a podíly mezd žen a mužů...

Výrobci a oprav. kožené technické	7443	196	23	173	11,92%	88,08%	14 037	15 238	13 878	91,07%
konfekce, galant. zboží	8111	4 133	3 944	189	95,43%	4,57%	32 532	33 183	18 950	57,11%
Obsluha důlního zařízení a razících štítů	8112	2 463	1 625	837	65,99%	34,01%	23 134	24 594	20 301	82,55%
Obsluha zařízení pro úpravu rudných a nerudných surovin	8113	374	371	3	99,21%	0,79%	27 313	27 376	*	*
Vřtaři, jeřábníci při ropných nebo plynových vrtech	8121	3 120	2 887	233	92,54%	7,46%	25 915	26 545	18 099	68,18%
Obsluha zařízení při hutní výrobě kovů	8122	4 627	3 903	725	84,34%	15,66%	22 336	23 246	17 429	74,97%
Obsluha zařízení ve slévárenství (taviči, slévači)	8123	2 035	1 852	182	91,04%	8,96%	22 976	23 502	17 633	75,03%
Obsluha zařízení na tep. zpracování kovů	8124	1 363	1 060	303	77,76%	22,24%	23 395	25 356	16 536	65,22%
Obsluha zař. na tažení a protlač. kovů	8125	5 246	4 758	489	90,69%	9,31%	25 794	26 120	22 611	86,56%
Obsluha zařízení na tváření kovů ve válcovnách	8126	166	147	18	88,85%	11,15%	18 704	19 014	16 240	85,41%
Obsluha zařízení na úpravu kovového odpadu	8131	2 322	2 183	139	93,99%	6,01%	24 959	25 382	18 335	72,24%
Obsluha pecí na výrobu skla a keramiky	8139	4 136	2 794	1 342	67,56%	32,44%	23 334	24 973	19 921	79,77%
Obsluha ostatních zařízení na výrobu skla a keramiky	8141	2 405	1 775	630	73,81%	26,19%	20 129	21 284	16 896	79,38%
Obsluha pily a jiného zařízení na zpracování dřeva	8142	300	287	13	95,54%	4,46%	25 786	26 142	18 153	69,44%
Obsluha zařízení na výrobu vlákniny (mletí, drcení, sekání)	8143	1 088	902	186	82,89%	17,11%	22 229	23 212	17 468	75,26%
Obsluha zařízení na výrobu papíru, kartonu a lepenky	8149	2 395	1 295	1 100	54,07%	45,93%	17 996	19 449	16 286	83,73%
Obsluha ostatních zařiz.na zpracování dřeva a v papírnách	8151	1 158	1 012	146	87,39%	12,61%	20 232	20 606	17 642	85,62%
Obsluha drtičů, mlynů a míchadel při chemické výrobě	8152	161	156	5	96,86%	3,14%	22 261	22 330	*	*
Obsluha varných a pražících zařízení na tepelné zprac.	8153	135	96	39	71,19%	28,81%	19 693	21 029	16 391	77,94%
Obsluha filtrů a třídíčů (vč. výparníků, podtlakov. nádob)	8154	956	913	42	95,58%	4,42%	23 608	23 723	21 120	89,03%
Obsluha chemických destilačních kolon a reaktorů	8155	1 321	1 052	269	79,67%	20,33%	28 498	29 502	24 542	83,19%
Obsluha zařízení na zpracování ropy a zemního plynu										

ZAMĚŠTNÁNÍ	kód KZAM	Počty zaměstnanců			Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda v Kč			Podíly mezd (muži = 100 %)
		celkem	muži	ženy	muži	ženy	celkem	muži	ženy		
Obsluha zařízení na zpracování radioaktivního materiálu	8156	203	198	5	97,60%	2,40%	20 159	20 137	*	*	
Obsluha ostat. zařízení při chemické výrobě jinde neuved.	8159	5 027	2 811	2 215	55,93%	44,07%	22 854	25 460	19 544	76,76%	
Obsluha zařízení při výrobě a rozvodu elektriny	8161	3 328	3 040	288	91,33%	8,67%	28 825	29 419	22 593	76,80%	
Obsluha parních turbín, ohříváčů a motorů	8162	2 967	2 810	157	94,70%	5,30%	22 213	22 419	18 660	83,23%	
Obsluha zařízení při úpravě, čištění a rozvodu vody	8163	5 164	4 561	603	88,31%	11,69%	21 513	21 828	19 163	87,79%	
Obsluha zařízení ve spalovně (spalování odpadků apod.)	8164	231	217	14	93,87%	6,13%	23 654	24 420	13 999	54,87%	
Obsluha automatických nebo poloaut. montážních linek	8171	8 997	4 460	4 537	49,57%	50,43%	21 037	22 972	19 136	83,30%	
Obsluha průmyslových robotů	8172	1 976	1 356	620	68,64%	31,36%	22 553	23 487	20 509	87,32%	
Obsluha strojů a zařízení pro práce na železničním svršku	8180	1 666	1 656	10	99,42%	0,58%	25 697	25 753	*	*	
Obsluha automat. nebo poloaut. obráb.strojů (kromě 722)	8211	11 930	8 935	2 994	74,90%	25,10%	22 830	24 311	18 412	75,73%	
Obsluha strojů na výrobu maltovin, vápna, cementu	8212	1 566	1 526	40	97,42%	2,58%	25 901	26 112	17 932	68,68%	
Obsluha strojů na výrobu výrobků z jin. mater. (z kamene)	8219	602	327	275	54,32%	45,68%	20 199	21 291	18 900	88,77%	
Obsluha strojů při farmaceutické výrobě	8221	1 438	345	1 094	23,96%	76,04%	20 364	23 800	19 279	81,01%	
Obsluha strojů na vyr. stříliva a výbušnin	8222	1 486	523	962	35,22%	64,78%	18 161	21 256	16 495	77,60%	
Obsluha strojů při konečné úpravě ochranných povlaků	8223	3 095	2 279	815	73,65%	26,35%	22 009	22 384	20 964	93,66%	
Obsluha strojů na výrobu fotografických materiálů	8224	212	123	89	57,84%	42,16%	18 843	19 914	17 416	87,46%	
Obsluha strojů na výrobu toaletních a kosmet. výrobků	8225	459	141	318	30,67%	69,33%	17 934	24 986	14 815	59,29%	

Příloha 2: Počty zaměstnanců, podíly podle pohlaví v %, průměrná mzda a podíly mezd žen a mužů...

Obsluha strojů na výrobu linolea nebo plastových krytin	8226	46	46	100,00%	0,00%	29 150	29 150	29 150	*
Obsluha strojů na výrobu chemických výrobků jinde neuv.	8229	330	222	108	67,32%	24 634	24 698	24 500	99,20%
Obsluha strojů na výrobu pryžových výrobků (např. obuvi)	8231	7 834	5 631	2 203	71,88%	24 205	26 606	18 068	67,91%
Obsluha strojů na výrobu plast. výrobků (vč. laminování)	8232	8 591	3 771	4 820	43,90%	19 814	22 181	17 963	80,99%
Obsluha automat. nebo poloautom. dřevobráběcích strojů	8240	869	623	245	71,78%	19 370	20 864	15 575	74,65%
Obsluha tiskářských strojů	8251	1 710	1 302	408	76,14%	26 180	28 945	17 335	59,89%
Obsluha automat. a poloautomat. knihvazačských strojů	8252	461	282	179	61,19%	21 895	24 619	17 591	71,45%
Obsluha strojů na výrobu předm. z lepenky (vč.kartonáže)	8253	1 058	595	463	56,21%	19 373	22 156	15 800	71,31%
Obsluha kopírovacích strojů	8254	312	68	244	21,67%	17 114	19 023	16 583	87,17%
Obsluha strojů na výrobu předmětů z papíru (vč. celofánu)	8255	650	283	367	43,48%	16 005	18 034	14 444	80,09%
Obsluha strojů na úpravu vláken, dopřádání a navíje. příze	8261	1 845	470	1 375	25,45%	17 337	19 101	16 734	87,61%
Obsluha tkacích a pletacích strojů	8262	2 286	250	2 037	10,92%	17 419	18 639	17 269	92,65%
Obsluha šicích a vyšívacích strojů	8263	2 264	178	2 085	7,88%	16 753	15 276	16 879	110,50%
Obsluha strojů na bělení, barvení, čištění, praní, žehlení	8264	3 047	604	2 442	19,84%	14 362	17 313	13 402	77,41%
Obsluha strojů na výrobu a dokončovací úpravy obuvi	8266	1 019	197	822	19,31%	13 355	15 728	12 788	81,30%
Obsluha strojů na výrobu galanterního a příbuzného zboží	8267	13	2	11	15,22%	14 203	*	14 283	*
Obsluha ost.strojů na výrobu textilních, kožšín. výrobků	8269	1 957	553	1 404	28,27%	18 416	20 943	17 420	83,17%
Obsluha strojů na zpracování a konzervování masa a ryb	8271	1 127	372	756	32,95%	16 783	18 979	15 703	82,74%
Obsluha strojů na výrobu mlékářských výrobků	8272	796	352	444	44,21%	18 095	19 621	16 886	86,06%
Obsluha strojů na mletí zrn a koření	8273	336	311	26	92,35%	20 207	20 621	15 217	73,79%
Obsluha strojů na zpracování mouky, výrobu pečiva	8274	3 623	1 100	2 522	30,37%	17 839	20 827	16 535	79,39%

ZAMĚŠTNÁNÍ	kód KZAM	Počty zaměstnanců			Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda v Kč		Podíly mezd (muži = 100 %)
		celkem	muži	ženy	muži	ženy	celkem	muži	ženy	
Obsluha strojů na zpracování ovoce, zeleniny a ořechů	8275	487	179	308	36,78%	63,22%	18 719	20 970	17 409	83,02%
Obsluha strojů na zpracování cukru a jeho rafinaci	8276	119	61	58	51,66%	48,34%	18 260	20 953	*	*
Obsluha strojů na zpracování čaje, kávy a kaka	8277	24	1	22	5,75%	94,25%	*	*	*	*
Obsluha strojů na výrobu nápojů	8278	1 122	758	363	67,62%	32,38%	21 015	22 829	17 225	75,45%
Obsluha strojů na zpracování tabáku	8279	340	202	138	59,35%	40,65%	*	*	*	*
Montážní dělníci montující mechanická zařízení (stroje)	8281	24 766	11 129	13 637	44,94%	55,06%	21 005	22 526	19 764	87,74%
Montážní dělníci montující elektrická zařízení	8282	10 423	3 275	7 149	31,42%	68,58%	19 136	22 376	17 654	78,90%
Montážní dělníci montující elektronická zařízení	8283	5 343	1 509	3 833	28,25%	71,75%	16 147	17 043	15 794	92,67%
Montážní dělníci montující výroby z kovů, pryže a plastů	8284	7 547	2 191	5 356	29,04%	70,96%	17 722	19 987	16 795	84,03%
Montážní dělníci montující výroby ze dřeva a pod. mater.	8285	255	88	168	34,29%	65,71%	19 481	20 391	19 010	93,23%
Montážní dělníci montující výroby z kartonu, textilu	8286	1 250	347	903	27,80%	72,20%	16 920	19 404	15 963	82,27%
Montážní dělníci montující výroby z kombinovaných mat.	8287	2 841	898	1 943	31,61%	68,39%	16 685	18 782	15 716	83,67%
Obsluha jin.stacionárních zařízení a ost. montážní dělníci	8290	4 452	2 796	1 656	62,81%	37,19%	21 342	23 984	16 889	70,42%
Strojvedoucí	8311	8 508	8 504	5	99,95%	0,05%	30 884	30 888	*	*
Řidiči kolejových motor. vozíků a drezin	8312	91	80	11	88,02%	11,98%	21 377	22 225	15 150	68,17%
Dělníci zabezpeč. sestavování vlaků (brzdění, výhybkáři)	8313	8 170	6 276	1 894	76,82%	23,18%	23 237	23 622	21 959	92,96%
Dělníci zabezpečující jízdu vlaků v mezistaničních úsecích	8314	1 960	1 013	946	51,71%	48,29%	21 408	22 276	20 479	91,93%
Řidiči osobních a malých dodávkov. automobilů, taxikáři	8321	4 933	4 731	202	95,91%	4,09%	22 587	22 756	18 551	81,52%

Příloha 2: Počty zaměstnanců, podíly podle pohlaví v %, průměrná mzda a podíly mezd žen a mužů...

Řidiči sanitních a rzp vozů	8322	2 114	2 109	5	99,75%	0,25%	22 163	22 172	*	*
Řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají	8323	14 637	13 928	709	95,16%	4,84%	24 715	24 751	23 997	96,95%
Řidiči nákladních automobilů a tahačů	8324	22 335	22 182	153	99,32%	0,68%	21 536	21 551	19 374	89,90%
Řidiči speciálních vozidel	8326	3 515	3 493	22	99,36%	0,64%	24 121	24 180	16 365	67,68%
Obsluha zemědělských a lesních strojů	8331	2 715	2 713	2	99,92%	0,08%	21 562	21 566	*	*
Obsluha zemních a příbuzných strojů	8332	5 018	4 938	80	98,41%	1,59%	25 811	25 904	20 109	77,63%
Obsluha jeřábů, zdvihacích a podob. manipulačních zaříz.	8333	4 662	2 566	2 096	55,04%	44,96%	21 487	23 433	19 100	81,51%
Obsluha vysokozdvizných a ostatních motorových vozíků	8334	14 624	12 169	2 455	83,21%	16,79%	21 208	21 497	19 774	91,98%
Lodní posádky a dělníci v příb. oborech	8340	75	72	3	96,24%	3,76%	25 246	25 621	*	*
Pouliční prodavači potravin (kromě prod. na trhu sk.522)	9111	17	3	14	17,21%	82,79%	22 202	*	20 198	*
Podomní prodavači a obchodní posílci	9113	13	10	4	71,61%	28,39%	22 237	*	*	*
Pomocníci a uklízeči v kancelář., hotel., nemocnicích ap.	9132	38 594	2 618	35 976	6,78%	93,22%	11 740	15 366	11 410	74,26%
Ruční prádlači a žehlíři (kromě obsluhy strojů)	9133	489	1	488	0,20%	99,80%	12 037	*	12 019	*
Domovníci, správci domu	9141	3 671	2 873	798	78,27%	21,73%	16 540	17 373	13 459	77,47%
Čističi oken	9142	30	27	3	88,88%	11,12%	14 295	14 387	*	*
Školníci vč. školníků – údržbářů	9143	6 171	3 163	3 008	51,26%	48,74%	13 733	15 424	11 907	77,19%
Kostelníci, hrobníci	9144	148	134	14	90,83%	9,17%	16 647	16 889	14 085	83,40%
Posílci, nosiči zavazadel a doručovatelé	9151	307	222	86	72,14%	27,86%	19 093	20 293	14 541	71,65%
Vrtní, hídači, uváděči a šatnářky	9152	7 073	4 196	2 877	59,32%	40,68%	12 895	12 885	12 910	100,19%
Pracovníci odečítající stav elektroměrů, plynom., vodoměrů	9154	309	137	172	44,26%	55,74%	17 700	19 289	16 443	85,25%
Ostatní pracovníci v příbuzných oborech jinde neuvedení	9159	18	3	15	17,64%	82,36%	25 822	*	26 974	*
Sběrači odpadků, popeláři	9161	3 870	2 995	875	77,38%	22,62%	14 042	15 043	10 045	66,78%
Metaři, čističi záchodků, žump, kanálů a podob. zařízení	9162	1 036	869	167	83,86%	16,14%	17 233	18 041	12 376	68,60%
Ostatní pracovníci v příbuzných oborech jinde neuvedení	9169	3 065	2 109	955	68,83%	31,17%	12 591	13 419	10 642	79,31%
Pomoc. a nekvalif. dělníci v zemědělství	9211	567	277	290	48,86%	51,14%	15 499	15 961	15 055	94,33%
Pomocní a nekvalif. dělníci v lesnictví	9212	188	120	68	63,88%	36,12%	14 242	14 976	12 949	86,47%
Pomocní a nekvalifikovaní dělníci v dolech a lomech	9311	1 367	1 217	149	89,08%	10,92%	25 542	26 171	20 409	77,98%

ZAMĚŠTNÁNÍ	kód KZAM	Počty zaměstnanců			Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda v Kč		Podíly mezd (muži = 100 %)
		celkem	muži	ženy	muži	ženy	celkem	muži	ženy	
Pomocní a nequalifik. dělníci na stavbách a údržbě silnic	9312	1 217	1 116	102	91,65%	8,35%	21 786	22 266	15 877	71,31%
Pomocní a nequalifikovaní dělníci na stavbách budov	9313	535	525	10	98,06%	1,94%	19 178	19 237	16 180	84,11%
Figuranti v zeměměřičství, při geodet. a kartograf. pracích	9314	105	76	29	72,61%	27,39%	17 784	18 025	17 256	95,74%
Pomocní a nequal.pracovníci při geolog. a jiném průzkumu	9315	25	22	4	84,78%	15,22%	19 729	19 918	*	*
Pomocní a nequalifikovaní montážní a manipulační dělníci	9321	18 630	8 815	9 814	47,32%	52,68%	16 581	17 943	15 361	85,61%
Ruční baliči a pytlavači	9322	2 782	637	2 145	22,91%	77,09%	16 351	19 748	15 343	77,69%
Dělníci nádvorní skup.(pomoc montéři) Řidiči vozidel poháněných ručně nebo nožně	9323	4 673	2 274	2 400	48,65%	51,35%	16 365	16 986	15 829	93,19%
Obsluha povozů a zařízení poháněných zvířaty	9331	587	343	243	58,53%	41,47%	15 973	17 585	13 729	78,07%
Vazači a nosiči břemen, přístavní dělníci (dokaři)	9332	74	67	7	90,78%	9,22%	16 241	16 937	*	*
Pomocní a nequalif. prac. v dopr., ve skladech, v telekom.	9333	1 487	1 309	178	88,01%	11,99%	19 034	19 110	18 469	96,65%
	9339	15 973	8 059	7 913	50,46%	49,54%	17 332	18 599	16 011	86,09%

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců v roce 2008. 2009. ČSÚ. a vlastní výpočty.

Příloha 3: Seznam sledovaných ženských postav a jejich stručná charakteristika

Dobrá čtvrť 2

- Zuzana (Lenka Kulovaná) – čerstvá absolventka střední školy, pracuje jako pečovatelka v nemocnici, ještě na škole fotila na kalendář
- Simona Koreňová (Vilma Cibulková) – herečka, čtyřicátnice, vdaná s dospělým synem

Místo v životě 2

- Petra Janotová (Anna Šišková) – starostka, rozvedená s malou dcerou
- Simona Klírová (Ivana Chýlková) – šéfredaktorka místních novin, rozvedená

Ošklivka Katka

- Kateřina Bertoldová (Kateřina Janečková) – ekonomka, druhá asistentka prezidenta módní firmy, svobodná
- Marcela Konečná (Michaela Horká) – členka správní rady a spolumajitelka firmy, zasnoubená za ředitele firmy
- Ester – PR vedoucí
- Patricie (Olga Lounová) – asistentka, blondýna s výrazným make-upem, má vztah s ředitelovým asistentem Markem
- Inka (Simona Postlerová) – švadlena
- matka ošklivky Katky Zuzana Bertoldová (Jana Boušková) – matka, vdaná, prodavačka
- spolumajitelka Kristýna (Veronika Žilková) – výstřední žena, výrazný make-up, vlasy, oblečení a afektovaná mluva, má přítele

Ordinace v růžové zahradě 2

- Magda Tárová (Markéta Plánková) – mladá, atraktivní, arogantní, svobodná
- Pavla Barnová (Barbora Munzarová) – doktorka, vdaná, ale odloučená, s mladým synem
- Běla Páleníková (Zlata Adamovská) – starší pediatrička
- Veronika Jirková (Adéla Gondíková) – mladá, vrchní sestra, má vztah s mladým doktorem, má dceru

Ulice

- Barbora Jordánová (Tereza Brodská) – matka dvou dětí, rozvádí se, vedoucí výroby ve firmě na hračky
- Zdeňka (Jana Švandová) – starší blondýna, pěstěná, asistentka odcházejícího ředitele

Velmi křehké vztahy

- MUDr. Helena Lacinová (Eva Nová) – ředitelka nemocnice a lékařka, ovdovělá
- Ing. Dagmar Lacinová (Laďka Něrgešová) – sebevědomá, ekonomka v průmyslovém podniku, svobodná
- Andrea Rubešová (Dana Morávková) – přísná a elegantní žena s brýlemi, majitelka a podnikatelka, několikrát rozvedená, sama, s dospívající dcerou
- Stáňa (Sandra Pogodová) – vrchní zdravotní sestra s výraznou mluvou a smyslem pro humor, svobodná, ale zadaná
- Alena (Anna Kulovaná) – afektovaná, tisková mluvčí v nemocnici a o mnoho let mladší přítelkyně doc. Strnada
- Sylva (Alice Bendová) – bývalá knihovnice a servírka se staženými vlasy do copu, brýlemi a rovnátky, na první pohled působí naivně až hloupě, je ale vzdělaná a stydlivá
- Daniela (Iva Kubelková) – učitelka v mateřské škole, velice ženská, není schopná se rozejít se svým manželem alkoholikem

Příloha 4: Transkripty vybraných scén

Scéna A

(Andrea schoulená v křesle, v noční košili a pije sekt. Ze dveří vedle přichází její otec.)

otec: Copak to tady oslavuješ? S lahvinkou šampaňského?

Andrea: Svoje úspěchy. Nikdo mi je nepřejete, tak holt slavím sama.

otec: Máš radost, že jsi bohatá? Že máš zámek v Anglii, jachtu v Monaku, spoustu peněz.

Andrea: Já jsem věděla, že mi budeš vyčítat.

otec: Ne, nebudu vyčítat. Já jsem si řekl, že už nebudu nikomu nic vyčítat, že už se nebudu rozčilovat. /.../

Andrea: Můžu ti nalejt? Nic. ... Tak na mě a na zítřek.

otec: Co se bude dít? Pokud to není tajemství.

Andrea: E-em. (ne) Zítřka mám velký den, zase další kamínek zapadne do mozaiky. (ticho, kamera na otce) ... Ty se na mě zlobíš.

otec: Ne, vůbec se na tebe nezlobím. Žádnou velkorysost jsem od tebe neočekával. Jsem rád, že Filip a Anna dostanou svůj díl, to mě stačí.

Andrea: Tati, vždyť dobře víš, že mě o peníze nejde.

otec: Ne a o co? To mě zajímá.

Andrea: Potřebovala jsem si udělat takovej odrazovej můstek.

otec: A kam se chceš odrazit?

Andrea: Stokrát vstanu a stokrát spadnu, to je úděl mého života.

otec: No, hlavně že víš, co chceš. Tak dobrou noc a dobrou společnost. (Nechává ji osamocenou s lah-
ví sektu.)

Andrea: Jasně ... dobrou. /VKV, 80 díl/

Scéna B

(V kanceláři Simony, Honza stojí před stolem, přes který se naklání nad Simonu.)

Honza: To byla podpásovka /.../

V: Tobě se to jenom hodilo do krámu.

Simona: No hodilo, tyhle ty věci noviny prodávaj. Myslíš, že jsem to měla shodit ze stolu a říct, že to nebudu uveřejňovat, když chtěl, abych očistila jeho jméno? K čemu potom noviny jsou?

Honza: Neee, tobě se to hodilo do krámu, protože to byla právě Petra.

Simona: No – (nakloní se k němu) to snad trochu přeháníš, nemyslíš? – - Já si myslím, že si o tom psát nechtěl, protože jí straníš. A to mi nepříjde zrovna profesionální.

Honza: (klidněji) Mohla jsi aspoň projevít trochu slušnosti a ohledu.

Simona: A kdo kdy bral ohled na mě. Pokud člověk udělá chybu, musí za ni zaplatit. Nemyslíš? Já jsem za každou svou chybu zaplatila setsakramensky, a ty se konečně rozhodni, na čí straně stojíš. Jestli za mnou a za Anetou, nebo – za ní. (On odejde, ona se rozbere a zhluboka oddechuje.) /Místo v životě, 15/

Scéna C

(Na poradě doktorů, mladá doktorka Magda Tárová sedí na gauči, vedle ní mladý doktor Oskar, starý zkušený dr. Pusenský, za gaučem stojí doktorka Pavla Barnová.)

Magda: Já měla v plánu příští týden operovat. To si myslíte, že se člověk stane dobrým operátorem v ambulanci a na nočních?

Oskar: Já mám na ambulanci jenom ty nejlepší vzpomínky.

Magda: Tys tam byl za trest! To mě se snad netýká?!

(Pavla utrousí poznámku a udělá opovržlivé gesto.)

Frynta: Byl bych rád, kdybychom nezabředávali do zbytečných hádek, já chci mít na oddělení klid.

Magda (stále jedovatě): Náhlý změny v operačním plánu k němu zřejmě nepřispějou. – Nebo ta výtka směřovala na mě? Někdo si snad stěžoval.

(Prostříh na Pavlu.)

Frynta: Mluvil jsem obecně.

Magda: Ale díval jste se na mě, pane primáři.

Frynta: Promiňte, ale rád se dívám na hezké ženy – no takže pokud jsme si tohle vyjasnili.

/.../

Magda: Všimla jsem si, že ještě není vypsána druhá asistence.

Frynta: Dobrej postřeh.

Magda: Takže jestli nejste proti, já bych to vzala.

Pavla: E-hm (Pročistí si hrdlo a poškrábe na hlavě.)

Frynta: Proberu to s kolegou Getzem, ale díky za ochotu.

Magda: S Pavlem už jsem dělala a určitě bude souhlasit. – Nebo si myslíte, že je tady na to někdo lepší, než jsem já? (arogantně)

Oskar: Tak já neříkám, že přímo lepší, ale ty prsa bych zvlád určitě.

Frynta: Ještě jsem se nerozhodl, a jak říkám, proberu to s kolegou Getzem.

Magda: Jenomže já už třeba nebudu chtít. (odchází našťavaně) Zdovolením! (prochází kolem Frynty a bouchá dveřmi)

(Ostatní mají pobavené a rozpačité pohledy.)

Frynta: Ještě někdo s něčím nesouhlasí? Já bych totiž nerad objednával nové dveře. (Smích ostatních. Konec scény.) /Ordinace, 28/

Scéna D

(V kanceláři primáře Frynty po stížnosti jedné ze sester na Magdino chování (chtěla po ní posílat soukromé vzkazy dr. Pusenskému), Magda vstupuje.)

Magda: Oficiální pozvání k Vám do kanceláře. To už se mi dlouho nepoštěstilo. Plastika paní Součkové? Že byste mi chtěl nabídnout tu asistenci?

Frynta: Mám tady něco méně příjemného, Magdo, stížnost.

Magda: Ahá. Takže kobereček?! (arogantně)

/.../

Frynta: Magdo, ačkoliv nemůžu přehlédnout některé Vaše přednosti – jako lékařky. – Nemůžu taky přehlížet dusno, který na oddělení vytváříte. To není poprvý, kdy s Vámi na oddělení někdo odmítá sloužit. (nádech) A posílat si psaníčka – já bych nerad, abyste si zavařila ještě víc.

Magda: (upřený pohled) A na co narážíte?

Frynta: Vy asi víte, ne?

Magda: Ne, nevim?! – Vy máte problém s mojí odbornou kvalifikací? ... Takže Vás nemusí zajímat, co si píšu nebo nepíšu na papírky, a tím spíš by to nemělo zajímat sestru Tvrdíkovou.

Frynta: Dobře, ale nejde jenom o to. Prý jste seřvala nějakýho kluka, který přišel za pacientkou Reissovou.

Magda: Ano, ale-

Frynta: -kontakt s blízkými pacientů je profesní záležitostí. ... Já mám někdy pocit, že Vy někdy zapomináte, že profese lékaře se neomezuje jenom na operační sál. – Trvám na tom, abyste se Tvrdíkové omluvila.

Magda: Je mi líto (úsečně) – nebudu se jí omlouvat, protože není za co!

Frynta: Magdo! – Chci mít na oddělení tým. Pokud by to takhle šlo dál, museli bychom se rozloučit. Nezapomeňte, že jste ve zkušební době.

Magda: Tss. Dala jsem Vám přednost před Prahou, když jste mě sem lákal, tak jste mi sliboval, že si tady zaoperuju jako nikde a že Vy osobně mi pomůžete. A tohle je ta Vaše pomoc, jo? (Odejde a třískne dveřmi.) /Ordinace, 28/

Scéna E

(V kanceláři ředitelky nemocnice Heleny Lacinové, po skončení porady přichází doc. Strnad, aby něco projednal s ředitelkou. Ing. Robert Krátký by rád byl u toho, ale zrovna se mu to časově nehodí.)

Strnad: Ale Roberta přece nepotřebujeme, ne? Jde o čistě medicínské záležitosti, tak-

Robert: Chováš se, jak bys tady tomu už šéfoval, Ludvíku. (...)

Lacinová: Nebudeme se hádat, pánové. Všechno jde hladce. /VKV, 80/

Scéna F

(Po druhé operaci pacientky se doktoři Frynta, Pusenský a Oskar baví v umývárně, kde je i dr. Magda Tárová, která s Oskarem dělala pacientce první zákrok.)

Frynta: ... Bylo zřejmé, že po prvním zákroku bylo špatně zrevidované retroperitoneum.

Magda: Cože, ta moje operace?

Frynta: E-hm (ano).

Pusenský: Hezký! Házet vinu na ostatní. Bravo.

Frynta: No, musel jste to vidět sám. – Ale ano, Vy to dobře víte, ovšem každý argument Vám je dobrý, že?

Pusenský: Říkám jen to, co jsem viděl. Žádné pochybení doktorky Tárové tam nebylo.

Oskar: Pan primář má pravdu. Já jsem to viděl taky. Krvácela v retroperitoneu, možná to bylo špatně zrevidovaný. – Asi jsme to prve přehlídli.

Pusenský: Aha, tak to jste si našel skvělého advokáta. Odborníka, který frakturu lekánu léčí bandáží.

– Vskutku jedinečná dvojice profesionálů. (odchází)

Frynta: To by snad stačilo, pane kolego, ne?

Pusenský: Copak, pane kolego? (podívá se mu do obličeje) Vy už tady dlouho rozhodovat nebudete.

To je po dnešku doufám jasný. /VKV, 80/

Scéna G

(Na jídlu v restauraci blondýna Alena nabízí Sylvě, že budou psát tiskové zprávy společně, resp. že je napíše Sylva za Alenu.)

S: Jenže právě to napsat je na tom to nejtěžší, vymyslet stylizaci textu a přesně udržet míru toho, co se má sdělit.

A: Právě, ale pro tebe je to jednoduchý, ale pro mě je to španělská vesnice.

(...)

A: Ty budeš psát a já budu mluvit. Budeme taková jedna osoba tiskový mluvčí. A budou za to i nějaký peníze. Jo, budeš za to dostávat i prachy. Jo?

S: Tak já si to ještě rozmyslím.

A: Nemáš si co rozmyslet, seš moje jediná inteligentní kamarádka, tak mi musíš pomoci. Jo? – Jo?

S: Tak to zkusíme.

A: (Hihňá se.) Jo, jo. Máš za to u mě pytel – prvotřídního oblečení – z mojí skříně. – A necpi se tak, ať se do toho narveš!

Scéna H

(Zuzana na večírku firmy, pro kterou minulý rok fotila akty do kalendáře. Tři muži se baví, Zuzana si opodál nandává jídlo a zaslechne je.)

starší muž: V horních partiích přidat trochu silikonu. Haha. Prý se vůbec neprosadila.

Zuzana: A co takhle začít u sebe, liposukci na břicho, facelift –

starší muž: Já si můžu dovolit přírodní vzhled, slečno. Já se neživím modelingem.

Zuzana: Já taky ne. A znám lepší způsob, jak utratit pět a třicet hadrů, než za nový kozy. (Odchází a potkává šedovlasého a mladšího muže.)

šedovlasý muž: A hele, neposlušná modelka. Vás bych tady nečekal.

Zuzana: Tak proč jste mi posílali pozvánku?

mladší muž: Tak to jste nám asi zůstala v počítači, Zuzanko.

Zuzana: Aha!

mladší muž: Co Vaše kariéra, Zuzanko?

Zuzana: Skvělý, převlíkám postele, vynáším bažanty. (sarkasticky)

šedovlasý muž: Cože?

Zuzana: V nemocnici.

šedovlasý muž: Jo tak. Já Vám vloni říkal, že máte šanci na zajímavý rozjezd. Takhle si nestěžujte. Co je.

Zuzana: Bohužel, no.

(odchází) mladší muž: To víte, blondýnek je. /Dobrá čtvrť, 2/

Scéna I

(Matka Katky a její pomocnice Nataša sedí sklesle u stolu mezi krabicemi, stěhují malý obchod.)

M: (...) Jestli Maruška domluví s paní Petržílkovou, že nám ten krám zase pronajmou, tak pro tebe hned dojdu, jo?

N: Ale, co já teď budu dělat? Kam mám jít?

M: No, kam! Pudeš domů. (se slzami) Co nám zbejvá!

N: A Kačenka o tom ví?

M: Hele, Kačenka má svejch starostí dost. Nějaká firma jí nabídla provizi, aby u nich, v KM Stylu, nabízela jejich zboží, to, co oni vyráběj. Já mám o ni starost. Vůbec nevím, jak to dopadlo.

N: Kačenka to zvládne, vona je šikovná, ale co my?

M: Co my, co my. Já nevím. Teď babo rad'.

N: Ale my to tak přece nenecháme, ne?

M: A Natašo, co chceš dělat?

N: No, nevím.

M: Už jsme zkusili úplně všechno. Jediný, co mě teď napadá, že řeknu Kačence, aby pro tebe něco v KM Stylu našla.

N: Bože, bože. /.../

přichází Maruška: Tak on vás přece jenom vyhodil.

Nataša: A jsme bez krámku, sakra, to byl náš druhej domov.

Matka: Holky, já už se asi nezvednu. /Ošklivka, 27/

Scéna J

(Doma u Katky, kde sedí v jídelně otec, matka a kamarád Miki, Katka přichází.)

K: Co tady dělaj ty věci z krámku?

M: Ach (povzdech).

O: No nic, máma tam má nějakej problém, tak si sem nanosila to zboží. No – to – je jedno. Nějak bylo, nějak bude. Ono se nic nejí tak horký, jak to vypadá.

M: Když jde o můj krámek, tak je – tatínek optimista. Toho si nevsímej.

(...)

O: Tak cos nám chtěl říct, mluvila si s šéfem.

K: Právě že mluvila a zvýšil mi plat. A hádejte na kolik.

M: Na třicet.

K: Na padesát tisíc korun. (radostné grimasy, sevřené pěsti)

M: (Výská radostí a pusinkuje K.) Jé, Kačenko, to je skvělý. (Otec uznale špulí pusku za stolem.) Blahopřeju, to je fantastický.

O: Víš co, měl ti dát sto. Stejnak tak děláš za tři.

K: (Mávne rukou.) Miki, pojď se mnou do pokoje, promluvíme si. (odcházejí)

(řeší založení firmy vedené Katkou a s kapitálem Tomáše – ředitele)

(v kuchyni)

M: Františku, 50 tisíc. (Radostně se naklání přes pult)

O: (Zklamaně, zamyšleně) Hm – to jsem nikdy neměl – a taky nikdy mít nebudu. I kdyby mě někde vzali. 50 tisíc.

M: (vážněji) No, to máš pravdu. /Ošklivka, 27/

Scéna K

(V bufetu nemocnice dr. Páleníková a dr. Barnová.)

Barnová: No jo, kofein místo svačiny. Haha.

Páleníková: Stejně mi jde především o verbální stravu. No, co ty a Kroupa? – Slyšela jsem, že je tu častěji, než když tu primářoval.

Barnová: No, to jo.

(Přijde kantýnářka Bobina a řekne Barnové, ať pozdravuje pana primáře.)

Páleníková: Vidíš, jakýho máš oblíbence. – Ne, Marek byl vždycky fajn chlap.

Barnová: Fajn jo, jenom nevím, jestli to stačí.

Páleníková: Ale, ale – tady bude nějaký problém. (začne hudba)

Barnová: No, ten problém má tak, metr 5 a 80 a já ti ho nějak nemůžu dostat z hlavy.

Páleníková: Ježiš (chytne se za kořen nosu) A ten problém je ženatej.

Barnová: E-hm (ano).

Páleníková: (smutně) Vždyť já myslela, že to skončilo.

Barnová: (výdech) No, to já taky.

Páleníková: No, holka – tak tudle rovnici asi nevyřeším.

Barnová: Tu nevyřeší jen tak nikdo, ona je totiž komplikovaná.

(Přerušení konverzace kolemjdoucím mladíkem, pacientem Páleníkové, s nímž ona prohodí pár slov.)

Páleníková: (...) láska je těžkej kalibr – o tom něco víme. (Pozvedne obočí a usměje se na B a ta na ni.)

/Ordinace, 29/

Scéna L

(Doktorky Magda Tárová a Pavla Barnová – během pracovní konverzace mají narážky na soukromý život.)

Magda: Potkala jsem Pnatoflíčka, sháněl se po tobě.

Barnová: Jo ... a včera jsi potkala i Marka. Vid? A neříkej, že to bylo náhodou. (Marek je syn Barnové, jehož teta je Magda (sestra otce). V předcházejícím díle mu Magda řekla o nevěře Pavly.)

Magda: Nebylo, šla jsem za ním schválně. Dlužila jsem mu vysvětlení.

Barnová: (pokýve hlavou) A proč mě Pantoflíček sháněl?

Magda: Zřejmě kvůli Kadlečkovi.

Barnová: Horečky neustoupily? Chce udělat revizi? /Ordinace, 28/

Shrnutí

Publikace „Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz“ je výstupem projektu Procesy a zdroje genderových nerovností v pracovních drahách žen v souvislosti s proměnou české společnosti po roce 1989 a členstvím ČR v EU, podpořeného Grantovou agenturou Akademie věd ČR na období 2008–2010. Cílem studie bylo představit problematiku genderové segregace trhu práce jednak z hlediska rozsahu tohoto negativního faktoru na českém trhu práce a v evropském kontextu, jednak z hlediska šíře témat, se kterými segregace souvisí, ale i nabídnout nové metodologické postupy, kterými je možné ji zkoumat. Publikace v sobě spojuje „tradiční“ kvantitativní přístup ke studiu segregace a poměrně neobvyklý přístup kvalitativní metodou mediálních obsahů. Domníváme se, že toto spojení podává celistvější přehled o rozsahu problému genderové segregace, než by to bylo možné s využitím pouze jednoho z přístupů.

V úvodní kapitole upozorňuje Alena Křížková na cíle této publikace a na její inovativní přístup při spojení kvantitativní a kvalitativní analýzy. Zároveň vysvětluje použití pojmu genderová segregace v souvislosti s pozicí autorů této publikace v oblasti genderových a feministických studií.

Ve druhé kapitole „Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky“ uvádí Alena Křížková definice tohoto jevu a na základě zahraničních studií odpovídá na otázku, jak je segregace v sociologii obvykle měřena. Ve třetí části své kapitoly pak čtenáře seznamuje se situací v České republice prostřednictvím výsledků analýzy statistických dat. Využívá k tomu standardně používané matematické výpočty indikátorů segregace i deskriptivní indikátory segregace a integrace zaměstnání. Tento přístup umožnil zasadit český trh práce z hlediska segregace do evropského kontextu, ukázat trend vývoje genderové segregace v posledních několika letech a popsat konkrétní typy integrovaných a segregovaných zaměstnání i míru koncentrace zaměstnaných žen a mužů do určitých typů zaměstnání.

Český trh práce se vyznačuje poměrně silnou genderovou segregací a k desegregaci dochází jen velmi pomalu. V evropském srovnání se Česká republika nachází mezi zeměmi se silně segregovanými trhy práce. Poměrně vysoká segregace českého trhu práce podle pohlaví může mít určité historické kořeny v dlouhodobé tradici vysoké zaměstnanosti mužů i žen (a to na plný úvazek) a rovněž v dlouhodobě přetrvávajícím rozdělení mužské a ženské práce nejen v domácnostech a soukromé sféře, ale i ve veřejné sféře, v pracovní oblasti i přes existující ideologii emancipace a rovnosti v období státního socialismu. Ukázalo se, že 45,7 % zaměstnaných žen je koncentrováno v 10 typech zaměstnání z celkového počtu 107 kategorií. Každá šestá česká žena je zaměstnána jako administrativní pracovníce, každá jedenáctá je ošetrovatelkou nebo zdravotní sestrou, každá třináctá je „ženou za pultem“ jako prodavačka nebo pokladní. Zatímco v posledních několika letech došlo ještě k navýšení

koncentrace žen do několika kategorií zaměstnání, u mužů došlo ke snížení koncentrace a do prvních, nejvíce obsazených kategorií zaměstnání je soustředěno 40,8 % zaměstnaných mužů. Každý sedmý český muž pracuje v manuálním zaměstnání typu kovář, zámečnick, mechanik, seřizovač nebo opravář strojů. Každý dvanáctý muž pak je technikem a každý dvacátý řidičem.

Ve třetí kapitole se Alena Křížková zaměřuje na „Příčiny a důsledky segregace“ tak, že v první části uvádí základní teorie genderové segregace trhu práce a ve druhé části čtenáře seznamuje se širokou škálou důsledků segregace v podobě genderových nerovností. Prostřednictvím analýzy statistických dat a dat šetření prestiže zaměstnání ukazuje, jak v prostředí českého trhu práce funguje genderový systém propojení míry segregace zaměstnání, hladiny mzdového ohodnocení, míry prestiže a kvality práce. Ve třetí části této kapitoly pak navrhuje jednak další směry sociologického zkoumání genderové segregace a jednak možné směry politického působení na snižování segregace.

Teorie segregace trhu práce se v zásadě shodují na tom, že za hlavní podíl pozorované segregace je zodpovědná alokace (umístování) žen a mužů do odlišných zaměstnaneckých rolí, ať už jako výsledek vlastní volby, nebo nátlaku. Ekonomické a sociologické teorie segregace – teorie lidského kapitálu, neoliberální a institucionální teorie – nemohou plně vysvětlit příčiny přetrvávající výrazné segregace zaměstnání. Genderové teorie segregace trhu práce na rozdíl od ostatních teoretických proudů berou v úvahu fakt, že trh práce není izolovaným systémem, a poukazují na významné propojení genderové segregace placené práce na pracovních trzích s genderovou dělbu neplacené práce a péče v domácnostech.

Segregace je jednou z přímých příčin genderových nerovností, z nichž nejviditelnější jsou nerovnosti mzdové. Na českém trhu práce funguje genderový systém propojení míry segregace zaměstnání, hladiny mzdového ohodnocení, míry prestiže a kvality práce, který vytváří typy zaměstnání, které jsou genderované. Tento systém funguje nejen na trhu práce jako celku, ale především v jednotlivých oborech a zaměstnáních. Prozkoumání mechanismů a vztahů fungování tohoto provázaného systému segregace, mezd, prestiže a kvality práce v rámci jednotlivých zaměstnání bude úkolem pro další výzkum.

Čtvrtá kapitola Zdeňka Slobody prezentuje „Obrazy zaměstnaných žen v současných českých televizních seriálech“. Média na jedné straně zobrazují a na straně druhé spolukonstruují žitou realitu, proto i analýza obsahů médií je významným nástrojem zkoumání této reality. Zdeněk Sloboda přináší obsahovou analýzu vybraných současných českých seriálů z hlediska zaměstnání žen. Vzhledem k tomu, že jde o netradiční úhel pohledu na segregovaný trh práce v České republice, je jeho analýza zahrnována do teorie mediálních obsahů a teorie jejich genderovanosti. Média pracují s reálnými prvky, žitou realitou lidí a konvenují především se symbolickou strukturou společnosti. Média jsou všudypřítomná, strukturují náš čas a prostor, informují nás; jsou významným nástrojem socializace přinášejícím vzory a normy chování a hodnoty, které jsou převážně genderované. I vzhledem k tomu, že se české televizní seriály odehrávají většinou na pracovišti, a ne v domácnosti, je jejich obsahová analýza jedním z vhodných nástrojů zkoumání reality genderové segregace českého trhu práce. Zdeněk Sloboda díky kvalitativnímu výzkumnému přístupu může předkládat odpovědi na otázku: Jaké jsou (jak jsou zobrazovány) pracující ženy v současných českých seriálech? Současná česká seriálová televizní tvorba symbolicky kopíruje genderovou segregaci pracovního trhu a sociální realitu práce prezentuje jako patriarchální. I když se seriály převážně odehrávají na pracovišti, pracovní role žen jsou zobrazovány spíše jako druhotné a pracovní úspěch žen jako negativní hodnota.

Summary

This publication, 'Gender Segregation of the Czech Labour Market: A Quantitative and Qualitative Image', is the outcome of a 2008–2010 research project titled 'The Processes and Sources of Gender Inequalities in Women's Careers in Relation to the Transformation of Czech Society since 1989 and the Czech Republic's Membership in the EU', which was supported by the Grant Agency of the Academy of Science of the Czech Republic. The goal of this study was to examine gender segregation of the labour market both from the perspective of the scope of this negative labour market phenomenon in the Czech Republic and in a European context and from the perspective of the breadth of issues that segregation is connected with, and to propose new methodological approaches for the study of this issue. The publication combines a 'traditional' quantitative approach to the study of segregation and the relatively unusual approach of a qualitative analysis of media contents. The authors believe that this combination provides a more comprehensive overview of the scope of the problem of gender segregation than would be possible using just one of these approaches.

In the introductory chapter, Alena Křížková outlines the goals of this publication and the innovative approach of the research combining quantitative and qualitative analyses. At the same time, she explains the use of the term 'gender segregation' in relation to the position of the authors of this publication in the field of gender and feminist studies.

In the second chapter, 'Gender Segregation of the Labour Market – A Statistical Picture', Alena Křížková defines the phenomenon of segregation and draws on foreign studies to answer the question of how segregation is usually measured in sociology. In the third part of the chapter she uses the results of statistical data analyses to provide readers with a picture of the situation in the Czech Republic. For this purpose she uses commonly used mathematically estimated indicators of segregation and descriptive indicators of employment segregation and integration. By using this approach it was possible to situate the Czech labour market from a segregation perspective within a European context, to identify the developmental trend in gender segregation in recent years, and to describe specific types of integrated and segregated occupations and the degree of concentration of women and men in certain types of occupations.

Gender segregation in the Czech labour market is strong, and desegregation is proceeding only very slowly. In a European comparison, the Czech Republic ranks among the countries with a strongly segregated labour market. The relatively high level of gender segregation in the Czech labour market may have its historical roots in the long tradition of high employment of both men and women (full time) and in the persistent division of labour into male and female, not just at home in

the private sphere, but also in the public sphere, in the sphere of employment, and this despite the ideology of emancipation and equality that existed even in the state-socialist period. It was found that 45.7% of working women are concentrated in 10 types of occupation out of a total of 107 occupational categories. Every sixth Czech woman works as an administrative employee, every eleventh is a nurse, and every thirteenth works as a shop assistant or cashier. While in the past several years there has been a further increase in the concentration of women in several occupational categories, the concentration of men in the most common occupational categories is 40.8% of working men. Every seventh Czech man works in a manual job, like a metalworker, fitter, mechanic, tool fitter, or machinist. Every twelfth man is a technician, and every twentieth is a driver.

In the third chapter, Alena Křížková focuses on the 'Causes and Effects of Segregation'. In the first part she presents the basic theories of gender segregation of the labour market and in the second part informs readers about the broad scale of effects of segregation in the form of gender inequalities. Using an analysis of statistical data and data from an occupational prestige survey, she shows how in the Czech labour market there is a gendered system in which there are links between the degree of employment segregation, wage levels, job prestige, and the quality of work. In the third part of this chapter she proposes other directions that sociological research on gender segregation could pursue and possible policy directions that could help to reduce segregation.

Theories of labour market segregation essentially concur that the observed segregation is primarily the result of the way in which women and men are allocated to different occupational roles, whether by their own choice or by coercion. Economic and sociological theories of segregation – the theory of human capital, neo-liberal and institutional theories – are incapable of fully explaining the causes of the persistent existence of strong labour market segregation. Gender theories of labour market segregation, unlike other theoretical streams, take into account the fact that labour market is not an isolated system and note the strong connection between the gender segregation of paid work in the labour market and the gender division of unpaid work and care in the household.

Segregation is one of the direct causes of gender inequalities, the most visible examples of which are wage inequalities. In the Czech labour market there is a gendered system, in which there are links between the degree of employment segregation, wage levels, job prestige, and the quality of work there are links between the degree of employment segregation, wage levels, job prestige, and the quality of work, and that system creates gendered types of occupation. This system functions not just in the labour market as a whole but above all in individual occupational fields and occupations. Examining the mechanisms and links involved in how this interlinked system of segregation, wages, prestige, and work quality functions within individual occupations is a matter for further research.

The fourth chapter, by Zdeněk Sloboda, presents 'Images of Working Women in Contemporary Czech Television Series'. The media on the one hand depict and on the other hand co-construct reality, and for this reason an analysis of media contents is an important tool with which to examine this reality. Zdeněk Sloboda presents the results of a qualitative content analysis conducted on selected contemporary Czech drama series from the perspective of women's employment. Given that this involves an unorthodox perspective on the segregated labour market in the Czech Republic, his analysis is framed in the cultural and media studies theory and the theory of gendering of the media contents. The media work with elements of reality, the reality of people's lives, in the way

that corresponds to the symbolic structure of society. The media are omnipresent, they structure our time and space, and they give us information; they are an important socialisation tool that transmit values and behavioural patterns and norms, which are primarily gendered. Given the fact that Czech television series are usually situated in the workplace and not in the home, a content analysis of them is one of the best instruments for examining the reality of gender segregation in the Czech labour market. The use of a qualitative approach enabled Zdeněk Sloboda to find an answer to the question of what working women in Czech television series are like (and how they are depicted). Contemporary Czech television drama series symbolically re-produce the gender segregation of the labour market and they present the social reality of work as patriarchal. Although the series tend to be situated in workplaces, women's roles in the workplace are portrayed as secondary and women's job success is depicted as a negative value.

Zusammenfassung

Die Publikation „Gender-Segregation des tschechischen Arbeitsmarktes. Quantitatives und qualitatives Bild“ ist das Ergebnis des Projekts „Prozesse und Quellen von Gender-Ungleichheiten in den beruflichen Laufbahnen von Frauen im Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Veränderungen in Tschechien nach 1989 und der EU-Mitgliedschaft Tschechiens“. Das Projekt erhielt in den Jahren 2008–2010 Unterstützung von der Förderagentur der tschechischen Akademie der Wissenschaften. Ziel der Studie war es, die Problematik der Gender-Segregation auf dem Arbeitsmarkt zum einen hinsichtlich des Umfangs dieses negativen Faktors auf dem tschechischen Arbeitsmarkt sowie im europäischen Kontext, zum anderen hinsichtlich der mit der Segregation zusammenhängenden Fülle von Themen aufzuzeigen, gleichzeitig aber auch neue methodologische Forschungsansätze anzubieten. Die Publikation verbindet den „herkömmlichen“ quantitativen Ansatz mit der weniger geläufigen qualitativen Methode der Analyse von Medieninhalten. Unseres Erachtens bietet diese Kombination einen ganzheitlicheren Überblick über den Umfang des Problems der Gender-Segregation, als dies mit lediglich einem einzigen Ansatz möglich wäre.

Im ersten Kapitel erläutert Alena Křížková die Ziele dieser Publikation und den innovativen Ansatz der Kombination von quantitativer und qualitativer Analyse. Gleichfalls erläutert sie die Verwendung des Begriffs der Gender-Segregation im Zusammenhang mit der Position der Autoren dieser Publikation im Bereich von feministischen und Genderstudien.

Im zweiten Kapitel „Gender-Segregation des Arbeitsmarktes – das Bild der Statistik“ bietet Alena Křížková eine Definition dieses Phänomens und beantwortet anhand internationaler Studien die Frage, wie Segregation in der Soziologie üblicherweise gemessen wird. Im dritten Teil dieses Kapitels legt sie die Situation in Tschechien mit Hilfe der Analyse statistischer Daten dar. In der Analyse kommen Standardberechnungen von Segregations-Indikatoren sowie deskriptiver Indikatoren der beruflichen Segregation und Integration zur Anwendung. Dieser Ansatz ermöglicht es, den tschechischen Arbeitsmarkt in den europäischen Kontext einzubetten, Entwicklungstrends der Gender-Segregation in den vergangenen Jahren aufzuzeigen und konkrete Typen integrierter und segregierter Berufe sowie die Konzentration beschäftigter Frauen und Männer in bestimmten Berufsgruppen zu beschreiben.

Der tschechische Arbeitsmarkt weist eine relativ starke Gender-Segregation auf, die nur sehr langsam zurückgeht. Im europäischen Vergleich befindet sich Tschechien unter den Ländern mit einem stark segregierten Arbeitsmarkt. Die relativ hohe Gender-Segregation des tschechischen Arbeitsmarktes hat möglicherweise gewisse historische Wurzeln in der langen Tradition der hohen Beschäftigungsrate sowohl von Männern als auch von Frauen (wobei es sich um Vollzeitbeschäftigung

handelt) sowie auch in der lang andauernden Aufteilung von Frauen- und Männerarbeit im Haushalt, im privaten, aber auch im öffentlichen Sektor, die trotz der Ideologie der Emanzipation und Gleichheit in der Zeit des Staatssozialismus vorherrschte. Die Analysen zeigten, dass 45,7 % der beschäftigten Frauen in 10 Berufskategorien von insgesamt 107 konzentriert sind. Jede sechste Frau ist als Verwaltungsangestellte beschäftigt, jede elfte als Krankenschwester oder Krankenpflegerin und jede dreizehnte steht als Verkäuferin oder Kassiererin „hinter dem Tresen“. Während die Konzentration von Frauen in wenigen Berufskategorien in den letzten Jahren noch zunahm, ging sie bei Männern zurück – dort sind in den am häufigsten vertretenen Kategorien 40,8 % der beschäftigten Männer konzentriert. Jeder siebte tschechische Mann arbeitet manuell, beispielsweise als Schmied, Schlosser, Mechaniker oder im Bereich Einstellung und Reparatur von Maschinen und Geräten. Jeder zwölfte Mann ist Techniker und jeder zwanzigste Kraftfahrer.

Im dritten Kapitel beschäftigt sich Alena Křížková mit den „Ursachen und Folgen der Segregation“, wobei sie im ersten Teil die grundlegenden Theorien der Gender-Segregation des Arbeitsmarktes vorstellt und im zweiten Teil die zahlreichen Folgen der Segregation aufzeigt, die in Gestalt von Gender-Ungleichheiten daher kommen. Mit Hilfe von Analysen statistischer Daten und Erhebungen bezüglich des Prestiges von Berufen zeigt sie das verschachtelte Gender-System von Prestige, Segregation, Gehaltsunterschieden und Arbeitsqualität auf, das auf dem tschechischen Arbeitsmarkt vorherrscht. Im dritten Teil dieses Kapitels schlägt sie zum einen weitere Forschungsansätze zur soziologischen Untersuchung der Gender-Segregation vor und zeigt zum anderen mögliche politische Stoßrichtungen zur Senkung der Gender-Segregation auf.

Die Theorien zur Segregation des Arbeitsmarktes stimmen grundsätzlich darin überein, dass für eine Segregation in erster Linie die Allokation (Verteilung) von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufsrollen verantwortlich ist, gleichgültig ob diese Allokation das Ergebnis eigener Willensentscheidung oder äußerlichen Drucks ist. Ökonomische und soziologische Segregationstheorien – Humankapitaltheorie, neoliberale und institutionelle Theorien – sind jedoch nicht in der Lage, die Ursachen der bestehenden starken beruflichen Segregation voll zu erklären. Gender-Theorien der Segregation des Arbeitsmarktes ziehen im Unterschied zu den anderen Theorien die Tatsache in Erwägung, dass es sich beim Arbeitsmarkt nicht um ein isoliertes System handelt, und verweisen auf den Zusammenhang zwischen der Gender-Segregation von Erwerbstätigkeit auf dem Arbeitsmarkt mit der Gender-Teilung von unbezahlter Arbeit und Arbeit im Haushalt.

Segregation ist eine der direkten Ursachen von Gender-Ungleichheiten, deren offensichtlichste ungleiche Löhne sind. Auf dem tschechischen Arbeitsmarkt herrscht ein verschachteltes Gender-System von Prestige, Segregation, Gehaltsunterschieden und Arbeitsqualität, das Gender-bedingte Berufskategorien schafft. Dieses System besteht nicht nur auf dem Arbeitsmarkt als solchem, sondern insbesondere in den einzelnen Branchen und Berufsgruppen. Die Untersuchung der Beziehungen und Funktionsmechanismen dieses verschachtelten Systems von Segregation, Löhnen, Prestige und Qualität der Arbeit innerhalb der einzelnen Berufsgruppen ist Aufgabe für die weitere Forschung.

Das von Zdeněk Sloboda verfasste vierte Kapitel präsentiert „Das Bild berufstätiger Frauen in zeitgenössischen tschechischen Fernsehserien“. Medien stellen die Realität des Lebens einerseits dar, beteiligen sich andererseits aber auch selbst an der Schaffung dieser Realität, weshalb die Analyse von Medieninhalten ein wichtiges Instrument zur Untersuchung dieser Realität ist. Zdeněk Sloboda bietet eine inhaltliche Analyse ausgewählter tschechischer Fernsehserien hinsichtlich der Beruf-

stätigkeit von Frauen. Da es sich um eine noch ungewöhnliche Sichtweise auf die Segregation des tschechischen Arbeitsmarktes handelt, ist seine Analyse in die Erläuterung der Theorie von Medieninhalten und der Theorie der Genderbedingtheit von Medieninhalten eingebettet. Medien arbeiten mit realen Elementen der gelebten Realität von Menschen und konvenieren insbesondere mit der symbolischen Struktur der Gesellschaft. Medien sind allgegenwärtig, sie strukturieren unsere Zeit und unseren Raum, sie informieren uns; Medien sind ein wichtiges Instrument der Sozialisierung, sie bringen Verhaltensnormen und Werte, die überwiegend Gender-bedingt sind. Da der Schauplatz tschechischer Fernsehserien überwiegend auf einem Arbeitsplatz und nicht im Haushalt ist, stellt eine inhaltliche Analyse dieser Serien ein geeignetes Instrument zur Untersuchung der Realität der Gender-Segregation des tschechischen Arbeitsmarktes dar. Zdeněk Sloboda ist Dank dieses qualitativen Forschungsansatzes in der Lage, die folgende Frage zu beantworten: Wie werden berufstätige Frauen in zeitgenössischen tschechischen Fernsehserien dargestellt? Heutige tschechische Fernsehserien kopieren symbolisch die Gender-Segregation des Arbeitsmarktes und präsentieren eine patriarchale soziale Realität. Obgleich sich diese Serien überwiegend auf Arbeitsplätzen abspielen, werden die Berufsrollen von Frauen eher als etwas Sekundäres dargestellt und berufliche Erfolge von Frauen eher als etwas Negatives.

O autorech

PhDr. Alena Křížková, Ph.D.

alena.krizkova@soc.cas.cz

je vědeckou pracovnící a vedoucí oddělení Gender & Sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. Sociologii genderu a trhu práce vyučuje na Fakultě sociálních věd a Fakultě humanitních studií UK a působí také jako expertka pro genderovou rovnost v zaměstnání a sociálním začleňování pro Evropskou komisi. Kromě článků a studií k tématu kombinace pracovního a rodinného života a genderových vztahů na trhu práce, v organizacích, managementu a podnikání je autorkou knihy *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání* (2007), spoluautorkou knihy *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci* (2004) a spolueditorkou knih *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie* (2008), *Mnohohlasem. Mapování ženských prostorů v České republice po roce 1989* (2006) a *Sexualizovaná realita pracovních vztahů* (2006).

Mgr. Zdeněk Sloboda

zdenek.sloboda@seznam.cz

(*1981) je absolvent mediálních studií na FSV UK v Praze, kde v současné době dokončuje doktorát ze sociologie. Od dubna 2008 do června 2009 byl výzkumným pracovníkem oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. V současnosti pracuje v oddělení výzkumu hodnot CESES při FSV UK. Ve své výzkumné i pedagogické činnosti se zaměřuje na genderová a queer studia, sexuality, dále mediální socializaci, pedagogiku a výchovu.

Genderová segregace českého trhu práce

Kvantitativní a kvalitativní obraz

Alena Křížková, Zdeněk Sloboda

Edice Sociologické studie/Sociological Studies 09:4

Řídí: Marie Čermáková

Překlady: Robin Cassling, Daniel Meier

Redakce: Denis Jerie

Návrh edice a obálka: Zdeněk Trinkewitz

Sazba: Petr Teichmann

Tisk a vazba: ERMAT Praha, s. r. o., Praha 4

Vydal: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Jilská 1, 110 00 Praha 1

Náklad 200 výtisků

1. vydání

Praha 2009

Prodej zajišťuje Tiskové a ediční oddělení

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

tel.: 222 221 761, 210 310 217, 218, fax: 222 220 143

e-mail: prodej@soc.cas.cz