

Gendrová rovnost výkonu služby a profesních kariér v AČR

Jednou z priorit Evropské unie je tzv. aspekt gendrové rovnosti, překonávání stereotypů ve vnímání rolí mužů a žen. Na zahájení přednáškového cyklu „Prosazování rovnosti mužů a žen v působnosti MO“ konstatovala JUDr. Dagmar Zelenková, vedoucí odd. pro rovnost mužů a žen z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, že AČR se řadí mezi organizace a instituce, které v této oblasti nemají téměř žádné problémy. Tento přednáškový cyklus je pořádán personální sekci MO pro vedoucí zaměstnance přímo podřízené ministru obrany a pracovníkům, kteří zabezpečují koncepční činnost. Příští rok se má v započatém cyklu přednášek pokračovat. Mezi týmy, jež se v AČR touto problematikou zabývají, je i skupina výzkumů personálního odboru personální sekce MO. Následující příspěvek je založen na analýze dat z června 2002, kdy bylo provedeno dotazníkové šetření názorů a postojů vojáků z povolání na gendrovou problematiku.

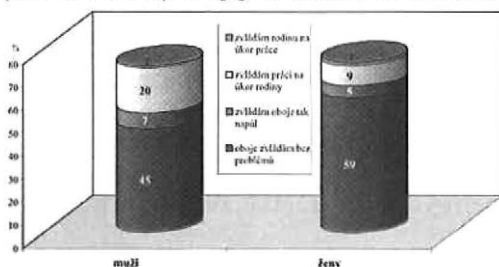
Hlavním tématem výzkumu byly ženy-vojákyne sloužící v Armádě České republiky, jejich zastoupení v ozbrojených silách, jejich názory a postoje k otázkám gendrového charakteru. Pozornost byla věnována především názorům vojenských profesionálů na uplatnění žen v AČR, rovnosti výkonu služby a profesních kariér, vztahu vojáků a vojaček k vojenské profesi, roli žen a mužů ve společnosti a v rodině, některým projevům sexuálního harassmentu. Vzhledem k tématu byla v souboru relativně nadhodnocena účast žen, tak aby bylo možné s dostatečným počtem respondentek analyzovat i otázky určené pouze pro ženy. Soubor byl pro potřebu výpočtů za celý soubor patřičně vyvážen.

Vojenští profesionálové mezi prací a rodinou

Neustálým problémem, jenž musí ženy sloužící v armádě řešit, je péče o rodinu a kariéra, respektive jak vhodně vyvážit péči o rodinu a vojenskou kariéru, která je časově, fyzicky i jinak obtížnější než srovnatelná civilní povolání.

Výsledky výzkumu implikují závěr, že pracovní a rodinné povinnosti se daří vojenským profesionálům, podle jejich vlastního hodnocení, udržovat v souladu. Převážně ženy nepo-

važují konflikt pracovní a domácí sféry jako nevládnutelný a častěji tvrdí, že bez větších problémů zvládají jak rodinné, tak pracovní povinnosti. Tím naznačují, že rodina nemá být chápána jako limitující faktor pracovní výkonnosti. Muži častěji než ženy přiznávají, že zanedbávají rodinu na úkor práce, avšak část z nich má manželku nebo partnerku, která není zaměstnaná, a tak péči o rodinu zřejmě zajišťuje ona. Jen minimální počet vojenských



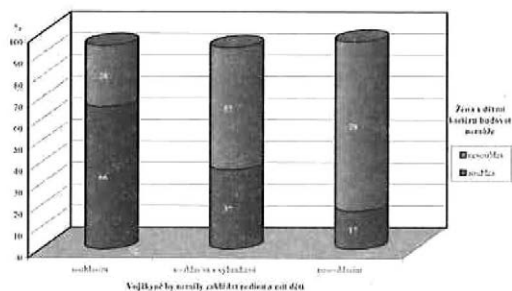
Graf 1: Skloubení rodinných a pracovních povinností (odpovědi VZP podle pohlaví v %, dopočet do 100 % v obou sloupcích tvoří VZP, kteří neodpověděli, protože nežijí v rodině).

profesionálů přiznává, že sice dobře zvládají rodinné povinnosti, ovšem na úkor své práce (viz graf 1).

Téměř polovina vojenských profesionálů, mužů i žen, se domnívá, že počet dětí v rodině ovlivňuje i kariéru muže a nejčastěji si to myslí vojáci-muži, především ti, kteří děti mají. Výrazně nadpoloviční většina vojenských profesionálů se nedomnívá, že by kariéru mohly budovat pouze bezdětné ženy. Nemyslí si to dvě třetiny vojáků, a dokonce více než tři čtvrtiny vojákyní. Samy vojákyně si rovněž nemyslí, že by ženy sloužící v armádě neměly zakládat rodiny a mít děti – s takovým názorem by bez výhrad souhlasily jen 3 % vojákyní. Jejich mužští kolegové s takovým názorem souhlasili o něco častěji (12 %). Čtvrtina vojáků - mužů by požadavek na bezdětnost vojákyní také podpořila, i když s výhradami, a zde se již rozdíl mezi vojákyněmi a vojáky prohlubuje. Odlišný postoj vojenských profesionálů podle pohlaví k požadavku na bezdětnost vojákyní souvisí především s postojem k životu bez dětí, který si rozhodně nedovede představit 70 % vojákyní ale „jen“ 53 % vojáků.

K tomuto výroku se vyjadřovaly vojákyně už jednou, a to před sedmi lety. Přístup vojákyní ke své dvojí roli ženy vojákyně a zároveň matky nezaznamenal od poloviny devadesátých let výraznější změnu. Vojákyně jak v roce 1995, tak i dnes, odmítají výrok, že by neměly mít děti a měly se věnovat se jen své práci.

Názor na bezdětnost žen-vojákyní pochopitelně úzce souvisí s názorem, že „s dětmi“ žena nemůže budovat profesní kariéru i s dalšími postoji k rodině a profesní kariéře. Vojákyně, která se domnívá, že pouze jako



Graf 2: Názor vojákyní na potřebnost života bez dětí pokud chce být žena vojákyní ve srovnání s potřebou bezdětnosti pokud chce žena budovat jakoukoli profesní kariéru (odpovědi vojákyní v %).

s tím, aby vojákyně neměly rodiny a děti si nemyslí, že by profesní kariéru s dětmi budovat nemohly. Požadavek na bezdětnost žen tedy podle nich nesouvisí s kariérou žen obecně, ale přímo s vojenskou profesí.

Muži se častěji než ženy domnívají, že žena se může věnovat své profesní kariéře pouze tehdy, když je bezdětná, a s tím souvisí i to, že častěji zastávají názor, že by vojákyně neměly zakládat rodiny a mít děti. Muži s takovými postoji také více než ostatní uvádějí, že si dovedou představit život bez dětí.

VZP, zastánci tradiční mužské a ženské role, ve svých hodnotách vysoko kladou instituci manželství, dokonce i nad hodnotu osobní spokojenosti. Názor, že „i špatné manželství je lepší než žádné“ zastávají pouze 3 % všech dotazovaných vojenských profesionálů, mezi nimi jsou právě ti, kteří velmi často zastávají tradiční pohled na muže a ženu v rodině a společnosti.

Celkový výdělek

S volbou povolání souvisí i očekávání, resp. představy o budoucí práci a podmínkách, za nichž bude vykonávána. Naplnění svých představ o práci a některých s ní souvisejících podmínek, vojenští profesionálové posuzovali v otázce: „Jak dalece se Vám splnily Vaše představy o zaměstnání?“ Jednou z posuzovaných podmínek je výše platu. Přestože 65 % žen uvedlo, že z hlediska výše platu se jejich představy naplnily, pozitivně oceňuje celkový výdělek pouze zhruba třetina dotazovaných žen (33,6 %). Očekávání mužů z hlediska výše platu bylo naplněno podstatně méně (46,7 %) a pozitivně jej hodnotí pouze čtvrtina dotazovaných mužů (25,1 %). Výdělek v armádě patří mezi nejhůře oceněné podmínky práce. Přesto je zřejmé, že ženy jsou proti mužům s reálnou výší výdělku méně nespokojené (negativní hodnocení: ženy 22,4 %, muži 33,9 %).

Bez ohledu na objektivní pravidla pro stanovení výše platu byli respondenti dotazováni, co by mělo, dle jejich názoru, ovlivňovat výši platu. Vojáci a vojákyně se ve svých názorech na většinu posuzovaných faktorů podstatně neliší. Osobní výkonnost pracovníka, odpovědnost, kterou pracovník má a vzdělání proklamuje většina vojáků a vojákyní z povolání jako faktory příjmové diferenciace. Neméně významnou roli sehrávají pro více než čtyři pětiny VZP nepřímé pracovní podmínky a fyzicky namáhavá práce. Téměř dvě třetiny VZP akceptují délku zaměstnání, jako objektivní faktor rozdílu v odměňování. Nejméně by se měla na výši platu podílet gendrová příslušnost. Výraznější rozdíly v postojích mezi muži a ženami nalézáme u takových faktorů jako je úroveň vzdělání a velikost rodiny, o kterou se pracovník stará.

Gendrová atmosféra vs. gendrové role

Přání pracovat mezi muži vedlo téměř polovinu dotazovaných vojákyní k volbě vojenské profese (46 %). Pokud by si mohly vojákyně zvolit skladbu své pracovní skupiny polovina dotazovaných v ní preferuje více mužů než žen (49,9 %), přičemž ženy volí tuto odpověď významně častěji než jejich mužští kolegové. Muži by si oproti ženám výrazně častěji dokázali představit z hlediska pohlaví pracovní skupinu vyrovnanou, a také je jim to více jedno, tolik jim na tom nezáleží. Jen zanedbatelný počet vojenských profesionálů by však preferoval skupinu s početní převahou žen (2,7 %). Z odpovědí respondentů na otázku: „Komu dáváte přednost jako svému nadřízenému?“ zhruba polovina všech dotazovaných mužů i žen preferuje v pozici nadřízeného muže (ženy 51 %, muži 46 %) a zhruba polovině je to zcela lhostejné. Pouze asi 2 % dotazovaných upřednostňují jako svoji nadřízenou ženu. Lze říci, že vojákyně i jejich mužští kolegové se ve svých postojích, pokud jde o hledisko genderu v této preferenci, vzácně shodují.

U vojáků i vojákyní se názory na problematiku nerovného odměňování žen a mužů za stejnou práci mění především s věkem, a také se vzděláním. V obou případech platí, že čím vyšší věk i vzdělání, tím častěji jsou vojenští profesionálové přesvědčeni o nerovnosti. Přesvědčení o stejných schopnostech mužů a žen k soukromému podnikání a stejných manažerských schopnostech je v armádě také pevně zakotveno. Nesouhlas s čím vyjádřilo přibližně 13 - 16 % VZP, častěji jde o mladé a svobodné muže.

Vojáci-muži, kteří jsou pro větší zapojení mužů do péče o rodinu a domácnost také častěji nedělají rozdíly mezi schopnostmi mužů a žen (například uvádějí, že muži i ženy mají stejné schopnosti pro soukromé podnikání i stejnou schopnost zastávat vyšší řídicí funkce) a také

popírají tradiční rozdělení genderových rolí (nemyslí si, že „muž má vydělávat peníze a žena se starat o rodinu a domácnost ani že „není dobré, když žena má větší příjem než muž).

Názor na rozdělení rolí, kdy muž vydělává peníze a žena se stará o domácnost není v ČR příliš rozšířen, přijímá ho 28 % VZP. Tento názor častěji zastávají ti vojenští profesionálové - a častěji jde o muže - kteří hájí tradiční pojetí role muže a ženy ve společnosti. Je pro ně důležité, který z partnerů má vyšší vzdělání, domnívají se, že není dobré, když má žena vyšší příjem než muž, a také si myslí, že na vyšší platu by měla mít rozhodující nebo značný vliv gendrová příslušnost.

Tyto postoje spojené s tradičními gendrovými rolemi mají poněkud častěji VZP se středním vzděláním bez maturity (39 % z nich), a pokud jde o věk, tak ti nejmladší - do 25 let, ale také starší vojenští profesionálové ve věku nad 50 let).

Projevy a rozsah sexuálního harassmentu v ČR

Problém sexuálního obtěžování není v naší populaci (podle sociologických výzkumů) označován jako jev vyskytující se v zaměstnání často. Sexuální obtěžování je více „ženskou záležitostí“ muži - vojáci se s takovými případy, které by jim vysloveně vadily, téměř nesetkávají (96,2 %). Také většina vojáků v současné době uvádí, že se s takovou formou sexuálního obtěžování, kdy by jim to vysloveně vadilo, nikdy nesetkala (70 %). Projevy sexuální povahy ať už verbální nebo neverbální, které by vysloveně vadily, zaznamenalo několikrát 14,4 % a jednou 13,2 % dotazovaných vojáků.

To, že k sexuálnímu obtěžování vojákyně nezaujímají dramatický postoj ukazuje i fakt, že dle mínění více než poloviny žen, je tomuto problému v ČR věnována celkem přiměřená pozornost (59,6 %). Čtvrtina dotazovaných vojáků se domnívá, že je tento problém podceňován a většina případů zůstává utajena (25,5 %). 15 % žen zastává názor, že je jeho závažnost přeceňována a jednotlivé případy jsou zveličovány. Významně častěji jsou to však muži, kteří se domnívají, že závažnost sexuálního obtěžování je v armádě přeceňována.

Poněkud citlivěji vnímají vojákyně chování mužů vůči ženám, kdy jejich urážlivé posměšné poznámky obtěžovaly zhruba polovinu dotazovaných žen. Zhruba polovina dotazovaných vojáků (54,1 %) se v různé frekvenci s touto formou obtěžování setkala. Přitom asi desetinu žen obtěžovali muži urážlivými poznámkami ve větší frekvenci (velmi často 4,8 % a často 4,9 %) a dvě pětiny pouze občas (44,4 %). Naopak více než dvě pětiny žen uvedly, že je muži nikdy takto neobtěžovali (45,8 %).

S příliš důvěrným chováním nadřízených (osahávání, poplácávání) se nikdy nesetkala 77,4 % žen. Více než pětina však má tyto zkušenosti (22,6 %). K takovýmto situacím však ve většině případů docházelo pouze občas (17,4 %), minimálně velmi často (1,3 %) a často (3,9 %). Téměř pětina žen se setkávala ze strany mužů s vážně míněnými sexuálními návrhy (19 %). Občas se setkala s takovýmto návrhem 16 % vojáků. Více než desetina vojáků také uvedla, že jim muži občas ukazovali pornografii (11,5 %).

Vyžadování sexuálních „úsluh“ za určité výhody v práci a fyzické násilí ze strany mužů ženy téměř nepociťují. Pouze tři procenta uvedla, že po nich občas byly sexuální „úsluhy“ za určité výhody v práci vyžadovány (občas 3,1 %). S fyzickým násilím ze strany mužů se nikdy nesetkala většina dotazovaných (98,4 %) a pouze 1,3 % žen přiznává, že se občas takovou obětí stala. Je evidentní, že se sexuální harassment v ČR v určité míře vyskytuje, převážně však dochází k takovýmto případům výjimečně, resp. pouze občas. Respondentům i respondentkám byla

Představte si situaci, kdy Vás některý ze spolupracovníků (spolupracovnic) zve opakovaně na schůzku a naznačuje zájem o sexuální styk a Vám je to nepříjemné. Jak byste reagoval(a)? <i>Zakroužkujte, prosím, v každém řádku jednu odpověď podle této stupnice: 1=ano, 2=ne, 3=nevím.</i>	VZP	
	ŽENY	MUŽI
a) Šel (šla) bych si stěžovat k nejbližšímu nadřízenému		
ano	18,6	10,6
ne	71,3	76,8
nevím	10,1	12,6
b) Ohlásil(a) bych případ veliteli útvaru		
ano	10,7	9,6
ne	75,7	78,4
nevím	13,6	12,0
c) Podal(a) bych trestní oznámení u policie		
ano	4,2	4,8
ne	83,1	82,2
nevím	12,6	13,0
d) Hledal(a) bych pomoc u vojenského psychologa		
ano	9,6	5,6
ne	80,0	83,3
nevím	10,4	11,0
e) Hledal(a) bych pomoc u spolupracovníků		
ano	32,2	17,1
ne	58,5	71,7
nevím	9,3	11,2
f) Svěřil(a) bych se rodinným příslušníkům, přátelům		
ano	52,8	21,9
ne	39,3	65,8
nevím	7,9	12,3
g) Vyřešil(a) bych věc na místě tak, aby se to víckrát neopakovalo		
ano	93,7	82,1
ne	2,5	10,9
nevím	3,8	7,0
h) Bral(a) bych to jako něco, kvůli čemu není třeba dělat rozruch		
ano	35,1	60,3
ne	48,3	27,5
nevím	16,6	12,1

Tab. 1: Reakce na případné sexuální obtěžování („VP 2002“, odpovědi mužů a žen v %).

sluší. Pouze necelá desetina žen (9,6 %) a zanedbatelný počet mužů (5,6 %) by v takovéto situaci hledalo pomoc u vojenského psychologa.

současné položena i otázka, na níž měli odpovědět - jak by reagovali v situaci, kdy je některý ze spolupracovníků (spolupracovnic) zve opakovaně na schůzku, naznačuje zájem o sexuální styk a jim je tato situace nepříjemná (tab. 1).

V reakcích na případnou situaci takového typu jsou mezi muži a ženami patrné jisté rozdíly. Ženy jsou více odhodlány případný konflikt tohoto typu řešit razantněji - proti mužům by jej významně častěji řešily okamžitě a rázně, aby se vícekrát neopakoval (ženy 93,7 %, muži 82,1 %). Více než polovina žen by se s takovým problémem svěřila rodině a přátelům (ženy 52,8 %, muži 21,9 %) a třetina vojáků by hledala pomoc u spolupracovníků (ženy 32,3 %, muži 17,1 %). Ohlásit problém nadřízenému by šla skoro pětina žen (ženy 18,6 %, muži 10,6 %).

Zhruba třetina vojáků, by na rozdíl od svých mužských kolegů, by tuto situaci nepovažovala jako nutnou k vyvolávání rozruchu (ženy 35,1 %, muži 60,3 %).

V této souvislosti se jeví také otázka, jaká je úloha respektive důvěra VZP vůči vojenským psychologům, kterým právě takovéto kauzy pří-

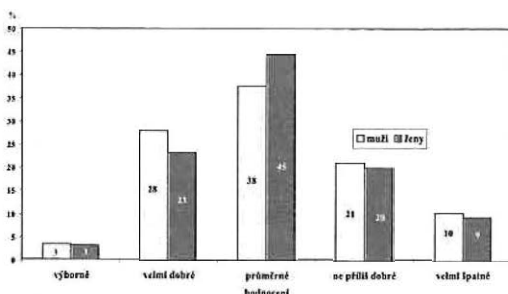
Rovnost pracovního uplatnění a profesních kariér pro ženy a muže v AČR

Názory na rovnost postavení žen a mužů v přístupu k práci a ke kariéře se v České republice různí. Stejně je tomu i v armádě. Vojenským profesionálům byla položena sada otázek, která zjišťuje názory vojáků na to, zda ženy-vojákyň mají mít stejné příležitosti v dosahování profesní kariéry jako muži.

Kromě těchto otázek se vojenští profesionálové vyjadřovali i ke svým podmínkám pro služební postup. Vojáci a vojákyně neposuzují své podmínky pro služební postup jako zvlášť dobré

(celkový průměr hodnocení na školní stupnici 1 – 5: ženy 3,09, muži 3,07). Je patrné, že na negativním hodnocení se podílejí muži i ženy stejně (muži 31 %, ženy 29 %). Příznivé podmínky pro služební postup oceňuje pouze méně než třetina mužů (31 %) a ještě méně žen (26 %). Viz graf 3.

V sadě otázek, vztahujícím se k rovným podmínkám mužů a žen, se VZP konkrétně vyjadřovali: k dosažení stejných vojenských hodností pro muže a ženy, ke stejným příležitostem vyko-



Graf 3: Hodnocení podmínek pro služební postup (odpovědi vojáků a vojákyní z povolání v %).

návat velitelské funkce, k výkonu typicky mužských odborností (např. pilot, výsadkář) a k účasti žen v zahraničních misích.

Jednoznačně lze říci, že muži a ženy se od sebe ve sledovaných požadavcích na rovnost profesní kariéry v AČR výrazně liší. Vojáci-muži si méně často myslí, že mají mít vojákyně stejné možnosti jako oni, a to ve všech sledovaných ukazatelích. Dlužno ovšem dodat, že vždy souhlasí s rovnými podmínkami minimálně polovina mužů, obvykle i podstatně více.

Bylo také zjištěno, že drtivá většina současných vojákyní (93 %) je toho názoru, že mají mít stejné podmínky jako muži jak v dosahování vojenských hodností, tak i účasti v zahraničních misích. Jejich kolegové by si rovné podmínky pro obě pohlaví v těchto situacích přáli sice méně často (88, resp. 87 %), stále jich je ale výrazná většina.

Celkem 84 % vojákyní požaduje stejnou možnost vykonávat **velitelské funkce**, jako mají jejich mužští kolegové. Muži se k tomuto požadavku žen stavějí obezřetněji: pro rovnost by v tomto případě bylo 71 % z nich.

Ostatně jaké je zastoupení žen ve velitelských a náčelnických funkcích? Z celkového počtu dotazovaných VZP slouží 39,4 % v řídicích funkcích (ve funkcích velitelů 21,3 %, náčelnické funkce zahrnují 18,1 % respondentů). Z hlediska jejich struktury je zřejmé, že ve skupině těch, kteří zastávají tyto funkce (velitelské i náčelnické) jsou oproti ženám zastoupeni významně častěji muži.

Z celkového počtu vojákyní zastává funkci velitelky nebo náčelnice 18 % žen, zatímco z celkového počtu dotazovaných mužů je to 42 %. Z celkového počtu vojákyní nejčastěji velí vojákyně s VŠ vzděláním (27,6 % z nich), zatímco z mužů s VŠ vzděláním je to 52 %. Vojákyňe v hodnostech nižších důstojnic velí úplně nejčastěji ze všech žen (29,9 % z nich). Přesto, ve srovnání se svými mužskými kolegy, velí výrazně méně často (z mužů v hodnosti nižších důstojníků je to 46,6 %). Ještě častěji však velí mezi muži vyšší důstojníci (58,2 %).

V hodnosti vyšších důstojníků jsou zastoupeny ženy v AČR minimálně (zhruba 1 % všech vojenských profesionálů).

Z výpovědí respondentů také vyplynulo, že v současné době takřka všem dotazovaným (97,5 %) velí muž a 2,5 % žena. Z těch, kteří uvedli jako svoji současnou nadřízenou ženu, jsou to však významně častěji vojákyně (vojákyň 8 %, vojáci 1,8 %), a to zejména ty, které slouží u vzdušných sil. Rovněž mezi ně patří především vojákyně v hodnosti praporčí, se středoškolským vzděláním s maturitou, a specialistky druhů vojsk.

Pokud chceme identifikovat vojáky, kterým velí v současnosti žena, je jich přes celkově relativně nízký počet (1,8 %), nejvíce u vzdušných sil a ve funkci specialistů druhů vojsk.

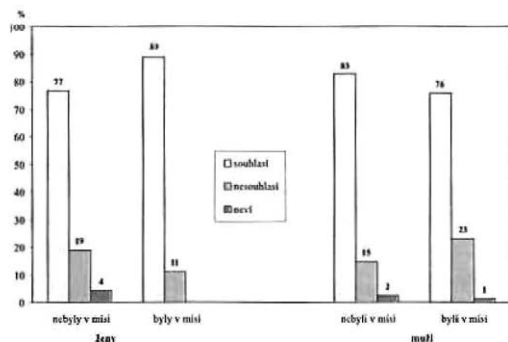
Největší názorové rozdíly mezi muži a ženami týkající se rovnosti příležitostí, jsou v jejich názorech na **výkon typicky mužských vojenských odborností ženami**. Stejnou možnost vykonávat „mužskou“ vojenskou profesi si přeje mít 69 % vojákyní, z mužů by si takovou rovnost pro ženy přálo 55 % vojáků.

O dva roky dříve byly názorové rozdíly žen a mužů na tuto otázku ještě výraznější. Zatímco procento žen, které požadují stejnou možnost vykonávat „mužské“ profese jako muži, zůstává stejné, mužů s tímto názorem v průběhu dvou posledních let značně přibýlo (v roce 2000 46 %, v roce 2000 55 %). Vojenští profesionálové, muži i ženy, si většinou myslí, že by ženy-vojákyně měly mít stejnou možnost jako vojáci-muži účastnit se **zahraniční mise**. Přece jen je ale tento názor více rozšířen mezi ženami (93 % žen, 88 % mužů). Z mužů je proti stejným možnostem vojákyní vyjždět do misí 11 % vojáků, a jejich souhlas je také častěji podmíněn výhradami. Vojáci se účastní zahraničních misí výrazně častěji než vojákyně. Alespoň jedné mise se zúčastnilo 22 % vojáků, ale jen 5 % vojákyní ze všech druhů vojenských sil.

Především vojáci - muži vyjíždějí se svými jednotkami do zahraničních misí opakovaně. Jakou část vojenského personálu v misích tvoří ženy vyplývá z výpovědí dotazovaných. Zastoupení českých vojákyní v zahraničních misích je výrazně nižší než jejich zastoupení v AČR, tvoří totiž pouze necelá 3 % (z vojenských profesionálů v misích je 97,4 % mužů a 2,6 % žen). Z názorů vojenských profesionálů na zahraniční mise vyplynulo, že vojáci, a ještě častěji vojákyně, jsou přesvědčeni o tom, že zahraniční mise prověřují kvalitu naší armády (85 % vojáků, 91 % vojákyní) a účast v misích zlepšuje image České republiky (shodně 95 %). Poměrně značně je mezi VZP rozšířen také názor, že jediným důvodem, proč odcházejí vojáci do misí, jsou peníze, přitom častěji si to myslí muži (81 %, ženy 77 %). Z žen si to častěji myslí ty, které

se mise již zúčastnily (89 % z nich), z mužů naopak ti, kteří na zahraniční misi nebyli (graf 4).

K problematice rovných příležitostí pro obě pohlaví ještě několik poznámek. Ženy - vojákyně pro sebe požadují rovné pracovní podmínky častěji než je pro vojákyně požadují jejich mužští kolegové. V průběhu posledních dvou let se však rozdíly zmenšují. Ve většině uvedených oblastí však přibývá vojáků i vojákyní, kteří požadují rovnost. Výraznější nárůst je patrný u mužů; kteří v současné době téměř ve stejné



Graf 4: Názory VZP na to, zda jediným důvodem pro účast vojáků v misích jsou peníze (odpovědi VZP - mužů a žen podle toho zda se zúčastnili mise či ne v %).

míře jako vojákyně požadují rovnost v dosahování stejných hodnotností i v zařazování žen do zahraničních misí.

Přístup k profesi a obraně

Vojenští profesionálové jsou většinou spokojeni s činností, kterou ve své funkci vykonávají, celkově je spokojeno 78 %. Nejčastěji jsou to vojáci sloužící u vzdušných sil vojáci zařazení

	muži	ženy
Jsem celkově spokojen(a) s činností ve funkci, kterou zastávám	79	85
Jsem odborně připraven(a) k bojovému nasazení	75	52
Šel/šla bych klidně do boje pod velením mého současného nadřízeného	66	47
Když dostanu rozkaz, jsem připraven(a) jít do války	85	61
Většina mých současných podřízených (nebo spolupracovníků) by obstála v boji	66	52

Tab. 2: Výpovědi vojenských profesionálů podle pohlaví k výrokům týkajícím se přístupu k profesi (pouze kladné odpovědi VZP podle pohlaví v %).

u brigád a základen a vojáci ve funkcích specialistů u vojsk. Spokojenější než muži jsou ženy (tab. 2), mezi nimi jsou nejspokojenější vojákyně sloužící u speciálních jednotek. Nejméně spokojené jsou vojákyně od sil územní obrany. Výrazně méně než ostatní vojákyně jsou s činností ve své funkci spokojeny velitelky (62 %) a totéž lze říci i o mužích ve velitelských funkcích, i když zde není rozdíl oproti ostatním mužům tak výrazný (73 %).

Téměř dvě třetiny vojenských profesionálek uvádějí, že pokud dostanou rozkaz, jsou připraveny jít do války. Odborně připraveno k bojovému nasazení je však pouze 52 % vojákyn.

To znamená, že zhruba každá druhá vojákyně se necítí být odborně připravena k bojovému nasazení - mezi muži je situace přece jen lepší - odbornou nepřipravenost pocituje jen každý čtvrtý voják.

Není překvapením, že z žen jsou odborně na boj nejlépe připraveny specialistky jednotlivých druhů vojsk (71 % z nich), naopak nejhůře logisticky (pouze 31 % z nich). Lépe jsou připraveny středoškolačky než vysokoškolačky, a proto jde častěji o vojákyně z praporčického sboru než důstojnice.

Ukázalo se, že pro přesvědčení vojenských profesionálů o své odborné připravenosti k boji je stěžejní jejich účast v zahraniční misi. Pro vojáky i vojákyně platí, že ti kteří prošli alespoň jednou misí se cítí být mnohem lépe připraveni (z vojáků 88 %, z vojákyn 83 %) než ti, kteří na misi nebyli (z vojáků 71 %, z vojákyn 49 %).

Kategorie respondentů	1996	1998	2000	2002
VZP (muži a ženy)	3,14	2,96	2,88	2,78
VZP ženy	3,08	3,02	2,79	2,73
VZP muži	3,16	2,96	2,89	2,78

Tab. 3: Hodnocení pracovních podmínek v letech 1996-2002 (průměry hodnocení sledovaných pracovních podmínek). Čím nižší průměr, tím lepší hodnocení.

A jak je to vlastně s pracovními podmínkami? U většiny z 26 sledovaných pracovních a životních podmínek, které ženy hodnotily, je patrný jistý pozitivní trend (tab. 3).

Přestože současný stav některých pracovních podmínek není stále uspokojivý, je za poslední dvouleté období viditelné jejich mírné zlepšení.

Jednotlivé podmínky jsou hodnoceny prostřednictvím školní stupnice, kde 1 = nejlepší a 5 = nejhorší hodnocení; z ní jsou vypočteny uváděné hodnoty průměrů, čím vyšší je průměr tím horší je hodnocení.

K relativně nejlépe ženami hodnoceným pracovním a životním podmínkám v současné době patří:

- získat poukaz na vojenskou rekreaci, pochopení nadřízených pro situaci těhotných žen, chování mužských kolegů k ženám v uniformě, chování nadřízených k ženám v uniformě, délka pracovní doby (průměr hodnocení do 2,31);
- dále následuje: pestrost, zajímavost a proměnlivost práce, podmínky pro upevňování fyzické zdatnosti, vztahy mezi lidmi na pracovišti, blízkost posádky od místa bydliště, vztahy mezi lidmi na pracovišti, možnosti uplatnit své vzdělání a vlastní iniciativu a úroveň vystrojení (průměr do 2,5).

Mezi relativně negativně hodnocené podmínky patří:

- výrazně negativně je hodnocena bytová politika (průměr 3,4),
- dále následuje nespokojenost se stabilitou profese, podmínkami pro služební postup, materiálně-technickým vybavením pracoviště, úrovní vojenské legislativy, hodnocením vojáků civilní veřejností, spravedlivostí ocenění výkonu nadřízeným (průměr 2,9 - 3,2).

Do skupiny podmínek nevýrazně pozitivně či negativně hodnocených patří:

- pochopení nadřízených pro problémy vojáků, úroveň řídicí práce nadřízených, informace nutné k plnění uložených úkolů, možnost vyslovit otevřeně své názory, oblast organizovanosti práce a života u útvaru (jednotky), celková informovanost o dění v armádě, celkový výdělek, a spravedlivé ocenění výkonu nadřízenými (průměr 2,6 - 2,9).

Jsou to sice většinou příznivá zjištění, napovídající o tom, že je v posledním období snahou rezortu obrany vytvářet jeho příslušníkům příznivější pracovní klima, což ovšem vůbec neznamená, že je stávající situace uspokojivá.

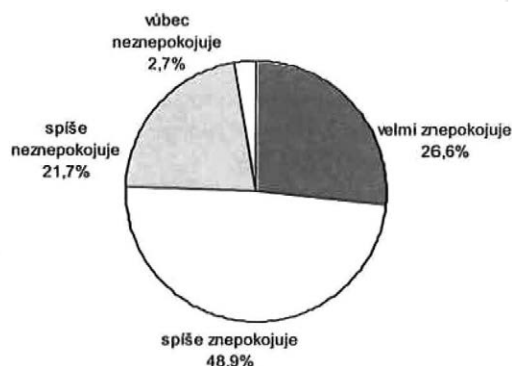
Co mělo během posledních 10 let vliv na prestiž vojenského povolání?

O tom, zda se ženy rozhodly pro vojenské povolání správně, do určité míry napovídají jejich výpovědi na otázku: „Jste hrdá, že jste vojákyní z povolání?“ Naprostá většina žen je v současnosti hrdá na profesi, kterou si zvolila (92,4 %).

K výkonu své profese mají vojákyně podporu zejména u vlastní rodiny (rodiče, 92,1 %, manžel nebo partner 88,4 %) a mezi většinou přátel - vojáků z povolání (93,1 %). Více než čtvrtina žen (26,3 %) neposuzuje postoj dětí (netýká se jich, děti nemají). Propočtením s vyloučením žen, kterých se to netýká, přesněji ukazuje jaký je postoj dětí k povolání matky. Pozitivní vztah svých dětí k vojenskému povolání uvedlo 95,7 % vojáků.

Z profese odvozené společenské postavení vnímají ženy podstatně přijatelněji než muži (ženy 70,4 %, muži 53,6 %). To samo o sobě nepopírá možnost odlišného názoru na hodnocení vojáků a vojáků z povolání civilní veřejností. Hodnocení VZP civilní veřejností patří spíše k průměrně ceněným podmínkám práce. Ženy, na rozdíl od svých mužských kolegů, posuzují tuto podmínku práce o něco méně pozitivněji (ženy - pozitivní hodnocení 26,1 %, muži 31 %).

Prestiž vojenské profese na veřejnosti vnímají vojákyně velmi citlivě. Nízká prestiž vojenské profese patří mezi problémy, které v současné době znepokojuje tři čtvrtiny vojáků (75,5 %, viz graf 5). Míra jejich znepokojení není nikterak významně podmíněna jejich sociodemogra-



Graf č. 5: Míra znepokojení žen nad nízkou prestiží vojenské profese na veřejnosti (datový soubor „VP 2002“, odpovědi žen v %).

profesionálů (55 %) a zveřejňování postihů viníků za nepořádky ve vojenských zakázkách (48,8 %). Již méně vojáků se domnívá, že prestiž vojenské profese závisí na výši platů VZP (41,3 %), informacích sdělovacích prostředků o životě VZP (28,9 %), názorech VZS na vojenském povolání (21,6) a líbivosti vojenských uniforem (12,9 %). V názorech na míru jejich vlivu se většinou vojačky nikterak významně neodlišují od svých mužských kolegů. Významně vyšší intenzitu vlivu přisuzují ženy oproti mužům pouze vystupování ministra obrany na veřejnosti (ženy 75,5 %, muži 63,1 %), vystupování náčelníka Generálního štábu (ženy 68 %, muži 59,8 %) a také tomu, nakolik je veřejnost informována o odborné úrovni vojenských profesionálů (ženy 55 % muži 47,3 %).

Respondentky ve volné otázce svými slovy vyjadřovaly své názory na to, co mělo během posledních 10 let pozitivní nebo negativní vliv na prestiž vojenského povolání. Na mírné převaze výčtu negativních odpovědí seskupených v 18 kategoriích se především podílejí letité proklamované problémy korupčních afér, špatného hospodaření a neprůhledných zakázek a nekonceptnost v řízení a velení AČR, její permanentní reforma, nedomyšlené redisklace. Četnost těchto výpovědí vojačky je však proti mužům mírně nižší. Ženy na rozdíl od mužů mnohem častěji i přisuzují vinu špatnému řízení v AČR a dřívějším představitelům armády.

K největším pozitivům, dle mínění VZP, jednoznačně patří účast našich vojáků v zahraničních misích (ženy 58,7 %, muži 60,1 %). Zhruba třetina dotazovaných žen uvedla jako pozitivum vstup do NATO (33,3 %) a zhruba čtvrtina pomoc AČR při živelních katastrofách (23,8 %). Více než desetina žen přisuzuje pozitivní význam současným představitelům AČR.

Opatření na zlepšení postavení žen - v AČR a ve společnosti

Vojenští profesionálové se vyjadřovali k tomu, zda je, dle jejich názoru, potřeba zavádět zvláštní opatření na zlepšení postavení žen v AČR a ve společnosti. V případě této potřeby navrhovali ve volných výpovědích, která konkrétní opatření, by měla ke zlepšení postavení žen přispět. Tato, a některé další otázky, byly vojenským profesionálům položeny v souvislosti s **rozkazem ministra obrany č. 29/2002**, v němž se v článku 1, odst. 3 říká: „(Vedoucí zaměstnanci) zabezpečí odstranění překážek, které by bránily nebo brání rovným pracovním

fickými znaky. V míře znepokojení tímto problémem se ženy neliší ani od svých mužských kolegů (72 %).

V názorech občanské veřejnosti na vojenskou profesi se v určité míře odrážejí nejen vnitroarmádní aktivity, ale i kvalita jejich medializace. Dle mínění vojačky prestiž vojenské profese mezi českou veřejností silně závisí na vystupování vrcholových představitelů rezortu obrany - vystupování ministra obrany na veřejnosti (75,5 %), vystupování náčelníka Generálního štábu (68 %), dále pak informovanosti veřejnosti o odborné úrovni vojenských

podmínkám, především v přístupu ke vzdělání, k odborné přípravě, služebnímu povyšování a rovnosti v odměňování. K tomu mohou formou dočasných mimořádných opatření stanovit a realizovat, v rámci své působnosti, opatření, která směřují k odstranění případného znevýhodňování v zastoupení mužů a žen.“

Zavádění zvláštních opatření, která by zlepšila postavení žen jak v AČR, tak i ve společnosti vojenští profesionálové, muži i ženy, většinou odmítají. Se zvláštními opatřeními pro ženy v armádě by souhlasilo pouze zhruba 7 % všech dotazovaných VZP, zvláštní opatření pro ženy ve společnosti by podpořilo přibližně 9 % VZP.

Vojákyne se proti takovým opatřením staví sice méně často než vojáci, spíše než pro tato opatření ale tuto otázku nedokáží posoudit. Čtvrtina žen-vojákyň neví, zda by si měla zvláštní opatření pro ženy v armádě přát nebo ne. K potřebě zavádět zvláštní opatření ve společnosti se nerozhodně vyjádřila dokonce třetina vojáků. Je zde značný potenciál vojáků, které opatření na zlepšení postavení žen nechtějí ani odmítnout ani přijmout, nelze však pro ně najít žádný společný znak - tyto nerozhodnuté vojákyně nejsou svými názory v jiných otázkách ani sociodemografickými znaky nijak odlišné od ostatních vojáků.

Vojenští profesionálové si uvědomují, že postavení žen ve společnosti a v AČR je odlišné, a proto ani jimi navrhovaná opatření nejsou stejná pro společnost i pro armádu. Největší problémem ve společnosti je podle VZP platová diskriminace - tu si vojenští profesionálové bez rozdílu pohlaví uvědomují, přestože je zřejmé, že jich jako vojáků se netýká. Problém platové diskriminace v armádě byl vojenskými profesionály zmíněn zcela ojediněle.

Opatření, které by umožnilo **zrovnoprávnit ženy a muže pokud jde o profesní kariéru** by VZP ocenili jak ve společnosti, tak v AČR, přičemž jde o opatření, které spontánně uvedl nejvyšší počet dotázaných vojenských profesionálů. V armádě se toto zrovnoprávnění konkrétně **týká otevření možnosti ženám pracovat v tradičně „mužských“ profesích**.

Mezi další opatření, která VZP navrhovali častěji, patří větší ohled na mateřské a rodinné povinnosti, a zvláště ženy si uvědomují potřebu zlepšení vztahů a odbourávání předsudků, které jsou v souvislosti s ženskou rolí ve společnosti zakořeněny.

Závěr

Služba v armádě se pro současné vojenské profesionály stává stále více atraktivní. V letošním roce projevily čtyři pětiny VZP přání sloužit v armádě i po uplynutí stanovené doby, pokud jim bude prodloužena. Výrazně častěji jsou to právě ženy, které projevily toto přání.

Vojákyne se v názorech na uplatnění žen v armádě projevují jako sebevědomé ženy, které předpokládají, že se ženy v AČR budou uplatňovat stále více. Téměř tři čtvrtiny vojáků také bez výhrad souhlasí s výrokem, že se ženy ve vojenském povolání dokáží uplatnit stejně dobře jako muži, pokud ovšem dostanou stejné příležitosti.

Literatura:

Závěrečná zpráva z reprezentativního výzkumu „Ženy v ozbrojených silách“. Skupina výzkumů personální sekce personálního odboru MO ČR, Praha listopad 2002.

Aktuální otázky postavení žen v AČR. VÚPSV, Praha, listopad 1998.

Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2000.

Gender, rovné příležitosti, výzkum. Bulletin týmu Gender & sociologie, č. 1, 2/ 2002.

Přípravné období rozdělení čs. státu a armády

Před deseti lety se rozdělila Československá armáda. Kromě legislativního zabezpečení rozdělení státu a jeho armády věnovalo velení armády pozornost analýze zkušeností analogických procesů v historii, zvláště naší, dále anticipaci možných problémů při dělení a především plánování faktického rozdělení ozbrojených sil a nakonec jaké mělo důsledky.

1. Zkušenosti analogických procesů dělení armády v historii

V moderních dějinách dvacátého století se z dostupných materiálů podařilo shromáždit pouze zkušenosti ze dvou případů dělení státu, a sice ze švédsko-norského rozchodu v roce 1905 a dále v případě oddělení Irsku od Anglie v roce 1921. Daleko větší zkušenosti poskytují vlastní československé dějiny, a to z rozdělení rakousko-uherské armády v roce 1918 z rozdělení československé armády v březnu 1939.

1.1 Dva případy dělení v moderních dějinách 20. století

1.1.1 Švédsko - Norsko

Švédsko-norská unie vznikla na sklonku napoleonských válek v roce 1814. Zpočátku šlo o unii personální, spojenou osobou panovníkovou. Později byla v roce 1815 schválena jak norským sněmem (*Stortingem*), tak švédským říšským sněmem (*Riksdagem*). Vyvijela se po celé 19. století, avšak pro náš případ bylo rozhodující zjištění, že norská armáda jako samostatný celek nikdy nepřestala existovat. Bylo to v souladu s ústavními ustanoveními z let 1814 až 1815. Král stál v čele státní církve a byl nejvyšším velitelem vojska a loďstva. Přitom norské ozbrojené síly byly od švédských zcela odděleny a nesměly být bez souhlasu *stortingu* ani redukovány, ani zvětšeny, ani užity za hranicemi státu. Tento stav s dílčími obměnami trval až do roku 1905, kdy se oba státy mírovým způsobem rozešly. Žádné problémy s dělením armády a její výzbroje tedy nenastaly a norskó-švédský rozchod, likvidace existující unie, neposkytovaly pro československý případ vážnější poučení.

1.1.2 Anglie-Irsko

Máme-li charakterizovat oddělení Irsku od Anglie 26. prosince 1921, šlo fakticky o odchod koloniální velmoci z kolonie. Velká Británie sice poskytla Irsku samostatnost, ale fakticky jen ve formě *dominia*, podobně jako Kanadě či Austrálii. Vyhradila si přitom kontrolu irské zahraniční politiky a částečně i politiky vnitřní, dále právo svého loďstva užívat irské přístavy aj. Tyto podmínky byly později postupně měněny ve prospěch Irsku, a to až do doby po druhé světové válce. V roce 1921 byla v Irsku armáda britská, která se přemístila do Velké Británie, přičemž Irsku nabídla odkoupit část výstroje. Kromě toho byla v Irsku původně ilegální silná Irská republikánská armáda (IRA), která do té doby bojovala proti Angličanům. Ani tento případ nebyl pro československé dělení vážnější inspirací.