

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Diplomová práce

**Mužská a ženská práce, odlišný pohled na
mužství a ženství v automobilovém průmyslu**

Bc. Eva Šimková

Plzeň 2020

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Katedra antropologie

Studijní program Antropologie

Studijní obor Sociální a kulturní antropologie

Diplomová práce

**Mužská a ženská práce, odlišný pohled na
mužství a ženství v automobilovém průmyslu**

Bc. Eva Šimková

Vedoucí práce:

Mgr. Gabriela Fatková, Ph.D.

Katedra antropologie

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2020

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, červenec 2020

.....

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí práce Mgr. Gabriele Fatkové, Ph.D. za ochotu, a trpělivost, kterou projevila, při vedení mé diplomové práce, stejně jako za poskytnuté rady.

Obsah

1 ÚVOD.....	1
TEORETICKÁ ČÁST	4
2 Vývoj úlohy ženy v osobním a pracovním prostředí, vlny feministického hnutí	4
2.1 První vlna feminizmu	5
2.2 Druhá vlna feminizmu	7
2.3 Třetí vlna feminizmu	10
3 Gender	11
3.1 Definice genderu, genderová identita a role.....	11
4 Žena muži podřízená	15
5 Gender a diferenciacce práce.....	17
6 Postavení mužů a žen na trhu práce.....	19
6.1 Nerovnost na trhu práce	20
7 O ženách v dělnických profesích	22
METODOLOGICKÁ ČÁST.....	26
8 Kvalitativní versus kvantitativní výzkum	28
9 Výzkumný terén	31
9.1 Struktura zkoumaného terénu	32
10 Respondenti, příprava rozhovorů.....	36
11 Etika výzkumu.....	39
PRAKTICKÁ ČÁST	41
12 Vstup do terénu	41
13 Analýza rozhovorů, pozorování.....	42
13.1 Hodnocení pozice ve firmě z hlediska genderu, genderově rozdělená práce v domácnostech.....	42
13.2 Vzhled při práci, gender v oblékání	47
13.3 Genderová nerovnost při pohovoru	52
13.4 Gender a prostor.....	55
13.5 Gender a nerovnost produkovaná zaměstnavatelem	56
14 Interpretace výsledků.....	62
15 Závěr.....	68
16 Seznam literatury	70
16.1 Internetové zdroje	73
17 Resumé	77
18 Přílohy.....	78

18.1 Úryvky z rozhovorů.....	78
18.2 Okruhy pro zaměstnance z řad operátorských pozic.....	87
18.3 Okruhy pro zaměstnance s vyšším pracovním zařazením	88

1 ÚVOD

Tato diplomová práce pojednává o „mužské a ženské“ práci, konkrétně o rozdílech v jejím vnímání. Česká republika, je podle indexu rovnosti žen a mužů, který uveřejnil Evropský institut pro genderovou rovnost, z hlediska rovnosti žen a mužů až na 21. místě z 28 zemí Evropy. Česká republika je hodnocena jako nejslabší především v podílu žen na rozhodování, segregaci na trhu práce a vzdělávání.¹

Téma rozdílného vnímání „mužské a ženské“ práce je důležité, protože genderové rozlišování nám dává dojem, že nežijeme v jednotném světě, kde má každý stejná práva, možnosti a příležitosti, ale žijeme ve světě, který je pevně rozdělen na svět mužů a žen. Toto rozdělování světa pak vede k sexistickému jednání a zvýhodňování nebo naopak znevýhodňování jednotlivých aktérů v různých oblastech společenského života. V pracovním prostředí toto rozdělování vede především k rozdílným podílům na moci a nižším platům. Stereotypizace „mužské a ženské“ práce vede vyspělou moderní společnost o mílové kroky zpět v rámci jejího pokroku.

Touto diplomovou prací bych chtěla rozšířit povědomí o práci rozdělené z hlediska genderu v automobilovém průmyslu a poskytnout ucelený a podrobný pohled do této prototypické scény, kde se nerovnost děje. Automobilová firma zastupuje množinu firem, v oblasti stereotypně přisuzované mužům, zahrnující dopravu, obranu a politiku. Tyto oblasti

¹ V rovnosti žen a mužů je Česko až na 21. z 28 zemí EU. Body ztrácí kvůli segregaci v práci a ve vzdělávání. *Hospodářské noviny* [online]. [cit. 2. 2. 2020]. Dostupné z: https://domaci.ihned.cz/c1-66659780-v-rovnosti-zen-a-muzu-je-cesko-az-21-z-28-zemi-eu-body-ztraci-kvuli-segregaci-v-praci-a-ve-vzdelavani?utm_source=mediafed&utm_medium=rss&utm_campaign=mediafed&fbclid=IwAR29wsA9VoBRR0501eFOB_CpwskcGcesLvJitDdAX-DgrfsgvbUJGX5tn58

bývají na základě společensky uznávaných stereotypů hodnoceny jako doména mužské populace, přestože většinu zaměstnanců firem tvoří ženy (Ho 2013: 3-8).

Přestože se role ženy v několika posledních desetiletích velmi význačně posunula dopředu – ženy volí, pracují jako manažerky, právničky, spisovatelky a tak dále, je jejich pozice v sociálním prostředí stále ještě velmi spojována pouze s reprodukční schopností a s následnou péčí o děti. Stále zde převládá názor, ve kterém je ženina pozice v domácnosti a práce, kterou vykonává do doby, než porodí první dítě, slouží pouze k tomu, aby zajistila dočasný příjem rodině.

Muži často hodnotí například úklid jako práci ryze ženskou a ženy naopak zvedání těžkých břemen a nutnost dlouhotrvajícího pohybu jako práci mužskou. Tato diplomová práce bude mít za cíl poukázat na rozdíly ve vnímání vybraných respondentů v hodnocení „mužské a ženské práce“, dále bude poukazovat na roli ženy v automobilovém průmyslu z hlediska možnosti kariérního postupu a v neposlední řadě bude také pojednávat o genderové nerovnosti.

Práce je rozdělena do tří hlavních kapitol (teoretická, metodologická a praktická), které jsou následně děleny do několika podkapitol. V teoretické části práce se nejprve zaměřuji na gender, konkrétně na to, co to vlastně gender, o kterém tato práce pojednává, je. Dále se zaměřím na úlohu ženy ve společnosti a její následný vývoj, na kterém znázorním, jak šel čas s „ženskou otázkou“.

Práce je dále orientována na genderové role, které vycházejí ze zmiňované stereotypizace společnosti, ve které žijeme. Role, kterou lidé z hlediska svého genderu musejí hrát, určuje jejich sociální status ve společnosti a jejich nenaplňování vede k narušování genderové řádu. Dále se zaměřím na vytváření genderové identity, kterou si lidé na základě každodenního „doing gender“ budují.

Jelikož mnou psaná diplomová práce pojednává o konceptu „mužské a ženské práce“, v další části teorie se zaměřuji na dělbu práce, konkrétně na její historii a to, jakým způsobem je rozlišována v dnešní době, stejně tak jako na nerovnost na trhu práce.

V metodologické části textu vysvětluji rozdíl mezi kvalitativním a kvantitativním výzkumem, jejich metodikou a použitím. Rozdíly budu interpretovat proto, aby si čtenář mohl udělat obrázek o tom, k jakým výzkumům se jednotlivé přístupy využívají, a aby bylo patrné, proč je právě kvalitativní výzkum pro mou práci nejvhodnější. Konkrétněji se zaměřuji na rozdíl mezi metodou strukturovaného a polostrukturovaného rozhovoru a podrobně popisuji výzkumný terén a pozici, kterou v něm sama zaujímám. Kapitulu končím etickou otázkou výzkumu.

TEORETICKÁ ČÁST

V teoretické části se nejprve budu věnovat úloze ženy ve společnosti s ohledem na vývoj ženské otázky v domácím a pracovním prostředí. Objasním základní koncepty týkající se genderu a rozdělení práce na jeho základě. Zaměřím se na konkrétní definice genderu, genderové role a identity a v neposlední řadě také na nerovnost v pracovním prostředí.

2 Vývoj úlohy ženy v osobním a pracovním prostředí, vlny feministického hnutí

Diplomová práce vychází z předpokladu, že genderové vztahy nejsou vyrovnané a to ani na poli pracovním. Tato nevyrovnanost je překvapivá, neboť ženy, co se týče kvalifikace, za muži nikterak nepokulhávají, naopak v České republice tvoří větší část absolventů vysokých škol.² Nerovnost je patrná především v odměňování a to nejen v rámci jednoho oboru, ale především jednotlivých oborů mezi sebou – profilují se tedy vysoce odměňované „mužské“ (zejména technické) obory a pak „ženské“ obory (především služby a obory zabývající se péčí a vzděláváním).

Platovou nerovnost nezpůsobuje pouze stratifikace do mužských/ženských oborů, které jsou jinak odměňovány, ale navíc také ženská nepřítomnost na trhu práce po dobu péče o potomky. V rámci industrializace došlo k vytvoření konceptu „pracovního místa“, které v sobě skrývá označení placeného pracovního prostoru. Práce byla obvykle spojována s rodinou, rodokmenem a komunitou, což se s příchodem „moderního pracoviště“ a neosobních trhů práce změnilo. Urbanizace, práce vykonávaná za mzdu, specializace a zpožděný vstup mládeže do placené práce nutně vedli k oddělení pracovního a rodinného

² *Ženy a muži v datech* [online]. In: Český statistický úřad, 2017 [cit. 2020-07-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417.pdf/1fa799cb-c008-4271-a09c-9035e22923cc?version=1.2> (strana 22)

prostoru (Richardson in Pitt – Catsouphe, Kossek, Sweet 2006: 165-166).

K tomu, abychom pochopili, jak je vnímána ženská role na poli pracovních příležitostí, je potřeba nastínit jaký byl vývoj úlohy ženy v osobním i pracovních prostředí, stejně tak, jak byla ženská otázka institucionalizovaná. Výzkum genderu má své kořeny ve feministickém hnutí a jeho prvopočátky byly spojovány právě se snahou o osvobození a zrovnoprávnění žen (Šeredová Purschová 2014: 7). Zhruba ve druhé polovině 19. století se zrodila feministická antropologie, jako reakce na potřebu přehodnotit a znovu definovat tradiční antropologická paradigmatata, která do té doby byla založená převážně na mužském úhlu pohledu, tedy zcela jednostranně. Feministická antropologie zapříčinila velký rozruch a obrátila pozornost antropologie novým směrem (Pěnička 2014: 92).

2.1 První vlna feminismu

Historicky se feminismus jako hnutí dělí do třech hlavních vln. Ve Spojených státech amerických se první vlna začala rozvíjet v souvislosti s hnutím proti otrokářství, v Evropě jsou počátky první vlny spojeny především s osvícenstvím, které probíhalo v osmnáctém století (Šeredová Purschová 2014: 8).

Zatímco muž byl v 19. století chápán jako relativně autonomní osobnost, která uvažuje vlastním rozumem a může se svobodně rozhodovat, pro ženu byl zvolen úplně obrácený model (Havelková 2004: 171-172). Podle Pierra Bourdieu je nadvláda mužů zapříčiněna sociálním konstruováním lidského těla: *„Sociální svět konstruuje tělo jako sexualizovanou skutečnost a jako nositele sexualizujících principů vidění a dělení. Tento somatizovaný sociální program vnímání je aplikován na každou věc na světě a v první řadě na samotné tělo v jeho biologické realitě: právě on vytváří rozdíl mezi biologickými pohlavími podle principů*

mytického pojetí světa, v něm panuje arbitrární vztah nadvlády mužů nad ženami, vztah, který se spolu s rozdělením práce otiskuje do reality společenského řádu“ (Bourdieu 2000: 13).

Přibližně do 60. let 19. století byl širokou veřejností respektován fakt, že světem ženy je její domov a rodina, na konci 60. let Marie Riegrová Palacká zdůrazňuje, že nejdříve musí každá žena splnit své závazky vůči rodině a ve zbylém čase si teprve může dovolit požadovat něco nad rámec těchto povinností, tento stereotyp je mimochodem živý dodnes, a to jak například ve světě vzdělávání, tak i na pracovním trhu (Bahenská 2010: 11).

Muži byli socializováni pro působení ve veřejném prostoru, zatímco žena pro život v domácí soukromé sféře. Žena byla chápána jako jakási osobní vizitka muže a rodina je chápána jako mužovo útočiště (Havelková 2004: 171-172). Mužská nadvláda dělá z žen „symbolické předměty“, a staví je do pozice permanentní fyzické nejistoty, nebo můžeme říci symbolické závislosti, ve které žena existuje především pro pohled těch druhých, tedy jako přitažlivá a disponibilní věc (Bourdieu 2000: 61).

Spolu se vznikem spolků a ekonomickým rozmachem v období konce 70. let 19. století přichází období, kdy žena po splnění svých domácích povinností může věnovat čas sebevzdělávání a částečně se účastnit veřejného života. Veškeré tyto aktivity jsou však stále spojované s tím, že vzdělání ženy má být využíváno výhradně ve prospěch její rodiny (vzdělání a výchova potomků) (Bahenská, Heczková, Musilová 2010: 11-12).

Do první vlny feminismu se řadí spisovatelka Virginie Woolfová, která se domnívala, že k ženské emancipaci by dopomohlo, kdyby ženy zlepšily svou finanční situaci a prostor pro svou seberealizaci, který by nebyl narušován společenskými povinnostmi. Tento názor vyplýval z její

vlastní zkušenosti, která jí byla umožněna jen díky získanému dědictví po své tetě. Tento názor se vyskytuje v celé řadě prací a obecným požadavkem celé první feministické vlny bylo zakotvení základních politických, lidských a občanských práv v zákonech. Woolfová zdůrazňuje především ekonomickou samostatnost žen, což úzce souvisí s jejich možnostmi pracovat a vydělávat si tak vlastní peníze (Šeredová Purschová 2014: 9).

2.2 Druhá vlna feminismu

První vlna feminismu trvala přibližně do roku 1930 a její hlavní cíle – zajištění práva na vzdělání, volebního práva a práva na majetek pro ženy – byly postupem času do dnešní doby v zásadě splněny. Po úspěších první vlny se ženské hnutí na nějakou dobu umlčelo. Druhá vlna feminismu je datována do 60. let 20. století. V mnoha motivech se ale inspiruje – například v díle filozofky Simone de Beauvoirové, která poukazuje na symbolickou druhořadost žen, která nemizí s přijetím rovných volebních či ekonomických práv. Podle ní ovšem to, že jsou ženy druhořadé, není ani tak ze strachu nebo z pohodlnosti, to je zcela irelevantní a hlavní myšlenku to spíše zamlžuje. Přijetím oné druhořadosti pak ženy odkazují svou „uvědomělost“ a příslušnost k sociálnímu řádu (Beavoir 1966: 24).

V Československém prostředí byla možnost pracovat a zároveň mít rodinu pro ženu až do období světových válek pouhým ideálem. Dodržovalo se nepsané pravidlo, že vdaná žena přenechá výdělečnou činnost pouze svému manželovi (Bahenská 2010: 12-13). V období válek se úloha ženy ve společenském, ale i ekonomickém životě výrazně rozšířila. Ženy přestaly být považované pouze za ozdoby svých mužů a jejich místo ve společnosti již nebylo pouze v domácnosti. Muži museli narukovat do armády a jejich nepřítomnost byla velmi rychle znát na rodinných rozpočtech, stejně tak jako ve výrobním sektoru.

Situace, kdy muži byli na frontách a každý den přibývalo větší množství padlých a zraněných, postavila tisíce žen do pozice, kdy místo svých manželů musely začít plnit úkoly spojené s obživou své domácnosti. Ženy tak stanuly v situaci, kdy musely skloubit práci v továrně, na poli, či v domácnostech bohatších lidí se svou prací v domácnosti a péčí o děti. Přestože se většina žen po skončení války vrátila ke svému „postu ženy v domácnosti“, otázka spojení placené práce a domácnosti ze společenské sféry úplně nezmizela (Bahenská 2010: 21).

Válka přinesla místo očekávaného návratu silného muže invalidu a vedle něj pracující ženu (živitelku domácnosti), která byla mnohdy i výše hierarchicky postavená nežli samotný muž. Žena byla válečně mobilizována stejně jako muž, jelikož musela nahradit muže ve všech jeho vykonávaných funkcích. Její veřejné působení a rozšíření její kompetence však bylo celou dobu vnímané jako dočasné. Ženy během války často pracovaly jako dobrovolnice například pro charitu, v ošetřovatelství či pořádaly různé sbírky pro vojáky. Přestože tyto pozice vykonávaly dobrovolně, neplaceně, skrze tyto činnosti se stávaly skutečnými občankami, jejichž příspěvky se netýkaly pouze určitého domovského společenství (Bahenská 2010: 48).

Úsilí o dosažení rovnoprávnosti bylo zdánlivě završené přijetím československé ústavy v roce 1920 (Bahenská 2010: 19). Ve třicátých letech začalo přibývat vysokoškolsky vzdělaných žen, po válce však došlo v západních společnostech k hospodářskému rozmachu a muži byli tak schopni opět své ženy uživit. Vracela se měšťanská představa, že štěstí ženy je v péči o děti a manžela (Havelková 2004: 176-177). Období mezi dvěma světovými válkami bylo sice idealizované jako „zlaté časy“, ale bylo to období, které se vyznačovalo mnoha protiklady (Bahenská, Heczková, Musilová 2017: 57). Příspěvky žen ve válečných produkcích, v ozbrojených silách a doma, byly stejně jako příspěvky mužské, zásadní

pro vítězství. Během války například ve Spojených státech amerických, reagovalo velké množství žen na výzvu svého národa o dobrovolnickou pomoc pro vojenskou službu. Například WAC (sbor ženské armády) získal téměř 140 000 žen, stejně jako spolek žen v oblasti námořnictví WAVES přijal 100 000 žen. Při invazi do severní Afriky, Itálie a Francie pracovalo zhruba dva tisíce žen jako pilotky (Harper 2007: 61).

Na jedné straně existovala ústava, která měla oběma pohlavím zaručovat jejich rovnoprávnost, avšak na straně druhé platily zákony potvrzující nerovné uspořádání vztahů mezi muži a ženami. Na pozadí radikalizace v oblasti politiky, ekonomiky a veřejného života probíhaly mezi muži snahy upevnit genderový řád, kde jsou muži opět na vrcholu moci a mají kontrolu nad svými rodinami a potažmo celou společností (Bahenská, Heczková, Musilová 2017: 57).

V československém prostředí komunistický převrat znamenal pro feministické hnutí velmi tvrdý konec všem nadějím na dovršení otázky ženské emancipace v demokratickém režimu (Bahenská, Heczková, Musilová 2017: 25).

V. I. Lenin se k postavení žen vyjádřil následovně: *„Postavení ženy bylo dosud takové, že se mu říká otrocké; žena klesá pod tíhou svých domácích povinností, a z toho postavení ji může vysvobodit jen socialismus. Teprve až přejdeme od malých hospodářství ke společnému hospodaření a ke společnému obdělávání půdy, teprve pak budou ženy úplně osvobozeny“* (Bahenská, Heczková, Musilová 2017: 78).

Ženy již nekladly důraz na spolupráci s muži při prosazování svých práv, ale začaly vystupovat samy za sebe. Komunistický režim vycházel z principu, že společnost, která je osvobozená od vykořisťování bude mít automaticky rovnost mezi pohlavími, o kterou nebude třeba vést již žádný boj (Bahenská, Heczková, Musilová 2017: 25). Obrazy žen odhodlaně pracujících v továrnách a na polích měly za cíl sloužit jako důkaz

vyspělého socialismu. Ženská produktivní práce se etablovala v procesu modernizace a vytvořila hranici mezi „skutečnou prací“ a mezi prací reprodukční, která sebou nese žádnou finanční hodnotu, produktivní práce žen kladně ovlivňovala pozitivní rozvoj ekonomiky nejen rodiny, ale celého státu (Bahenská, Heczková, Musilová 2017: 79-81).

Přestože komunistická vize rovnosti mezi muži a ženami se zdá být na první pohled velmi idylická. V praxi to v domácnostech po skončení „reálné“ práce vypadalo poměrně jinak. Účast na produktivní práci mimo domov ještě ženám nezaručovala osvobození od tzv. druhé směny neplacených domácích prací, která se od mužů nevyžadovala. Všechny každodenní záležitosti mimo regulovanou sféru práce, jako je uspořádání životního prostoru, vztahy s rodinou, přáteli a sousedy, volný čas a dokonce i romantika musely odpovídat „zásadám komunistické morálky“ a sloužit cíli komunistické výstavby (Hofland 2016: 4-6). Genderová rovnost tak byla sice na veřejnosti prezentována jako samozřejmá věc, praxe v domácnostech byla poněkud jiná.

2.3 Třetí vlna feminismu

Třetí vlna feminismu se datuje do 60. let dvacátého století ve Spojených státech amerických (Evans 2015: 3) a přinesla sebou zásadní obrat - zaměření se na nerovnost, která vyplývá také z rasy, etnicity nebo na nerovnost vyplývající ze sexuální orientace. Třetí vlna feminismu trvá dodnes a je provázená několika směry od liberálního feminismu přes feminismus rozvojový, radikální či ekofeminismus. Radikální feminismus se zabývá především soukromým životem žen, prosazuje jejich uvědomění a sexualitu. Radikální feminismus stojí na předpokladu, že utlačování žen je založeno na skutečnosti, že ženy rodí děti a cílem je zbavit je břemene těhotenství, rození a výchovy dětí v sociálním diskurzu. Takzvaně by se o ženách mělo přestat referovat pouze jako o matkách, jako by jinou úlohu ve světě hrát nemohly. Liberální feminismus pak

vychází z individualismu a přesvědčení, že z morálního hlediska jsou si všichni jedinci rovni bez ohledu na jejich pohlaví, etnicitu, rasu, barvu pleti nebo náboženské a politické vyznání. Prosazuje se právo na rozvod, dostupnost vzdělání a antikoncepce (Zvěřina 2004).

3 Gender

Rozdílné vnímání mužské a ženské práce je koncipováno na základě odlišnosti sociálního pohlaví. Na následujících řádcích se zaměřím na definici onoho sociálního pohlaví – neboli genderu.

3.1 Definice genderu, genderová identita a role

Lidé bývají z hlediska své předem určené sociální role definováni v různých kontextech mnoha různými způsoby například jako manžel, manželka, lidská bytost či dítě. Jedním z nejzákladnějších je však rozdělení na muže a ženy, které je podmíněno přítomností jistého druhu genitálií a jistých biologických a vizuálních rysů. Spolu s rozlišením na muže a ženy však nastává proces diferenciací lidí do předem určených schémat, která většinová společnost považuje za (jediné) správné. Společenská norma pak uplatňuje různou míru tolerance k porušení těchto schémat. Například pokud si žena oblékne kalhoty, nikoho to nepřekvapí, pokud si však muž oblékne sukni, je okolní společností „souzen“ mnohem přísněji. Žena může nosit nalíčené oči a dlouhé vlasy, muž nikoliv. Tento proces konceptuálního oddělování je všudypřítomný a každá kategorie potřebuje protiklad ke svému vymezení.

Pojem gender je definován různě, avšak jeho společná charakteristika mluví o sociálně podmíněném konstruktu, který se velmi striktně odděluje od pohlaví, jenž je výrazem biologických odlišností mezi mužem a ženou. Eriksen se k pojmu gender vyjadřuje následovně: *„na jedné straně jsou jisté biologické rozdíly mezi muži a ženami: jejich genitálie vyhlížejí a fungují odlišně, ženy rodí děti, muži jsou obvykle urostlejší a tak dále. Na této úrovni se zpravidla nepoužívá výraz gender,*

ale „pohlaví“. Na druhé straně v praxi existují společensky a kulturně institucionalizované genderové rozdíly, které jsou předmětem pozornosti antropologů. Na rozdíl od (biologického) pohlaví označujeme tyto odlišnosti výrazem ‚gender‘ (sociální pohlaví) (Eriksen 2008: 158).

Jinou definici můžeme nalézt například u Robina Pěničky: „gender není kauzálně spojen s biologickým pohlavím, ale je výsledkem kulturní interpretace těla a kulturně konstruované pohlavní identity. Feminitu a maskulinitu můžeme z genderové perspektivy chápat jako výsledek kulturní regulace chování, která je v konkrétním historickém období nebo lokální kultuře pokládána za sociálně přiměřenou danému pohlaví“ (Pěnička 2014: 93).

Předpoklady vztahující se k genderu lidé přijímají za obecně platné či správné, díky čemuž na nich zakládají svůj rozdílný přístup k osobám ženského a mužského pohlaví. Mnoho lidí se díky tomu při jednání s druhými opírá o genderové stereotypy, i když jednotlivce obvykle vystihuje jen málo ze společensky definovaných charakteristik jeho genderu (Renzetti, Curran 2003: 20).

Stereotyp je označení pro zjednodušující souhrnný popis určité společenské skupiny, který může být jak pozitivní, tak negativní. Genderové stereotypy jsou tedy zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ nebo „femininní žena“. O těchto stereotypech lidé obvykle uvažují více či méně bipolárně, což znamená, že normální muž nenese žádné ženské rysy, a naopak normální žena nenese žádné rysy muže (Renzetti, Curran 2003: 20). „Genderové stereotypy jsou předsudečné představy o tom, jací/jaké mají muži a ženy být a jak se mají chovat. Snaží se muže a ženy udržet v určitých rolích, které někomu vyhovují, ale pro mnohé jsou spíše překážkou, aby si zařídili život podle toho, jak sami touží, a ne podle toho, jak si to představuje jejich okolí a společnost“ (Jarkovská in Valdřová, Formánková 2004: 20).

V rámci genderového rozlišování se utváří genderová identita. Genderová identita je velmi subjektivní a pojednává o vnitřním pocitu, podle kterého se lidé vnímají buď jako muž, žena nebo jakkoliv jinak. Pohlaví je vrozený, biologický fakt, avšak genderovou identitu si lidé osvojují v průběhu života. Jak jsem již zmínila o několik řádků výše, pohlaví je nám určováno při narození. Každý novorozenec je okamžitě tříděn podle pohlaví a je mu připsán gender. Ihned po narození je klasifikován v rámci předem daných genderových stereotypů. Judith Butler zmiňuje, že kategorie pohlaví a rozlišení mezi pohlavím a rodem předpokládá jisté zobecnění těla, která existuje ještě předtím, než pohlaví získá svůj určený význam (Butler 2003: 178). O chlapci se říká, jaký je „chlapák“ a o děvčeti jaká je to princezna. Matky i otcové se snaží podněcovat chování v souladu s genderovou kategorií u chlapců a dívek, malé děti si neosvojují svou genderovou roli pouze verbálně, ale pomocí zaměřování pozornosti na určité objekty a socializací manipulace (Oakley 2000: 131-132).

Gender označuje sociálně konstruované role, chování, činnosti a atributy, které daná společnost považuje za vhodné pro chlapce a muže, či pro dívky a ženy. Existují určité sociální normy určené pro muže a ženy, ty se ale v různých kulturách liší, tedy nejsou striktně určovány biologickými předpoklady. V knize *Druhé pohlaví* od Simone de Beauvoirové se píše, že člověk se jako žena nerodí, ale stává se jí (Beavoir 1966: 12-17).

Z hlediska mého výzkumného terénu automobilové firmy jsou genderové role ve firemním prostředí osvojovány například na základě rozlišování pracovních pozic a pracovního oblečení. Od žen je očekávaná role precizní operátorky, která má smysl pro detail, je vhodná k práci, kde se posuzuje kvalita, zatímco muž plní roli „pravého dělníka“, který mluví sprostě, píská na kolemjdoucí ženy, je ke své práci laxní, avšak uzvedne těžká břemena. Muži, kteří nejsou fyzicky zdatní, jsou okamžitě

hodnoceni jako homosexuálové a ženy, které mají menší cit pro kvalitu, ale jsou fyzické zdatné, jsou okolními pracovníky označované za feministky.

Tato diplomová práce pojednává o rozdílném vnímání „mužské a ženské práce“. Jak jsem již uvedla v úvodu práce, role ženy a její společenský status se v průběhu několika sta, až tisíce let neustále měnil. Prvotní představu, kdy ženy byly považovány za velmi vážené bytosti (po dokončení hominizačního procesu před stovkami tisíc let), se historickým vývojem měnil až do podoby, kdy její „jedinou úlohou“ bylo podat svému muži teplou večeři, uklidit dům a zajistit výchovu potomků (Pavlík 2009: 28-29).

Pokud se podíváme na jakýkoliv klasický román určený pro širokou veřejnost, je zde žena většinou prezentována jako bytost, která není schopná sebe samu uživit bez toho, aby se dobře vdala. Klasický román Jane Austenové *Pýcha a předsudek* je velmi dobrým příkladem. Máme zde pět dcer paní Bennetové, jejímž životním údělem je dobře vdát všechny své dcery, aby měly pěkný život. Elizabeth Bennetová jakožto hlavní hrdinka románu, která nezapadá do matčina navrženého schématu vdavek za každou cenu, je pak prezentována jako společenský a rodinný „outsider“, který díky tomu, že si myslí, že jedinou úlohou ženy není být pouze v domácnosti, optikou společnosti – zemře chudá a nemocná (Austenová 2008: 3-5).

Na tomto příkladu populární literatury je velmi dobře vidět stereotyp závislosti žen. Simone de Beauvoir dokonce tvrdila, že za toto společenské nastavení věcí si mohou ženy samy, jelikož jim jejich druhořadá pozice ve světě mužů vyhovovala (Beauvoir 1966: 19). Trvalo celá staletí, než se ženy vzbouřily a začaly se domáhat rovných práv a tento proces zdaleka není ukončený.

4 Žena muži podřízená

V osmnáctém a devatenáctém století byli lidé zapojeni do zemědělství. Domácnost a hospodářství vyžadovaly práci všech členů domácnosti (mužů, žen i dětí), přestože odpovědnosti byly obvykle rozdělené podle rodových linií, nebylo jasně zřetelné oddělení práce mužů a žen. Na počátku 20. století došlo ke sblížení dvou klíčových sil, které utvořily vztahy mezi rodinou a placenou prací. Došlo k maskulinizaci placené pracovní síly a k tomu odpovídajícímu vzniku domácnosti jako místa pro ženy a děti. Druhou silou pak byla modernizace pracovních míst. Ruku v ruce s vymezením placené práce jako domény mužů šlo i kulturní přesvědčení, že ženy jsou od mužů kategoricky odlišné a oplývají vlastním talentem a dovednostmi, které nejlépe vyhovují domácnosti a nejsou schopné se aktivně podílet na placené práci (Wharton in Pitt – Catsouphe, Kossek, Sweet 2006: 18-19).

Jak jsem již uvedla, ženy byly kategorizované jako nevhodné pro placenou práci, jelikož podle společenského měřítka mají menší schopnosti k realizaci svých záměrů, což jim předurčuje druhořadou pozici a podřízený status. Proto jsou mužům podřízené jak v domácím, tak veřejném prostředí. Sherry Ortner ve své stati *Má se žena k muži jako příroda ke kultuře* univerzalitu druhořadého statusu ženy rozpoznává v každé kultuře. Přestože je druhořadost žen podmíněná kulturním prostředím, ve kterém se odehrává, definuje tři typy údajů, na základě kterých dokazuje, že je podřízenost univerzální, projevuje se ve všech společnostech, v rámci specifických termínů. Údaje obsahují: „(1) prvky kulturní ideologie a výroky dotazovaných osob, které explicitně snižují hodnotu žen tak, že ženám, jejich rolím, jejich úkolům, jejich produktům a jejich sociálnímu prostředí přisuzují méně prestiže než mužům a mužským aktivitám;(2) symbolické znaky, např. ženám přisuzované poskvrnění, které lze interpretovat jako implicitní vyjádření méněcennosti; (3) sociostrukturální uspořádání, které ženy vylučují z činnosti ve sférách

považovaných ze sídla nejvyšší moci společnosti nebo jim upírají možnost kontaktu s nimi“ (Ortner 1998: 98-99).

Podřadnost žen může být někdy vysvětlována na základě biologického determinismu, kdy jeho přívrženci tvrdí, že u muže existuje něco biologicky podmíněného, co mu přináší ono dominantní postavení, ženy tento prvek nemají, a proto jsou přirozeně podřízené. Ale co je to něco, díky čemu mají ženy nižší význam? Každá společnost má svou vlastní kulturu, ve které je žena - symbol. Tento symbolický význam je však pokaždé vykládán jinak a reprezentuje jiné hodnoty. Pro všechny kultury však platí obecné pravidlo, na základě kterého zapojují kulturu do systému symbolů, artefaktů, znaků a rituálů, díky čemu lidstvo mění přirozenou existenci ke svým cílům a zájmům. Díky tomu můžeme kulturu postavit na stejnou úroveň jako lidské vědomí, prostřednictvím kterého lidstvo usiluje o získání nadvlády nad přírodou (Ortner 1998: 96).

Ženy jsou díky jejich podřadnému postavení situovány do pozic, které jim předurčují jisté dovednosti. Muž je vyobrazován jako symbol síly, kdežto žena je jeho pravým opakem. V západní společnosti se předpokládá, že ženy jsou velmi emociálně založené, slabé, ale jsou velmi schopné, co se týče úklidu, výchovy a drobných prací vyžadující pečlivost a slabé prsty. Soubor těchto předpokládaných dovedností můžeme označit jako sociální habitus (soubor individuálních a dispozic nějakým způsobem vnímat, myslet a jednat určitým způsobem). Tyto dispozice jsou výsledkem působení různých objektivních struktur, kterým je účastník dlouhodobě vystavený. Každý účastník má svou určitou pozici, ze které vnímá svět, díky čemuž je každé vnímání světa situováno ze specifické perspektivy. Způsob vnímání a myšlení sociálních aktérů se přizpůsobuje sociální pozici, kterou zaujímají. Každý účastník nevědomě přijímá a osvojuje si způsoby vnímání, myšlení a jednání, která od něj vyžaduje sociální pozice, kterou má, s touto pozicí se účastník postupně

sžívá (Růžička, Vašát 2011: 131-132). Díky tomu ženy mnohá léta neaspirovaly na vyšší postavení a „spokojily se“ s úlohou v domácnosti.

5 Gender a diferenciacce práce

V předchozí kapitole jsem se věnovala genderovým rolím. Většina odborných studií vychází z předpokladu, že při rozdělování rolí hraje důležitou, možná nejdůležitější roli přirozená dělba práce. Mnou zvolený automobilový průmysl bývá hodnocen jako prototypická scéna mužské dominance, stejně tak jako je ženám přisuzována pozice vychovatelky nebo uklízečky. Síla maskulinního řádu je patrná ve všech profesních vrstvách továrny. Androcentrické vidění světa se do podvědomí společnosti vnucuje jako neutrální a nevyžaduje žádné legitimní ukotvení. Sociální řád zde vystupuje jako symbolický hnací motor, který chce ratifikovat mužskou nadvládu, na jejímž principu vlastně funguje. O tom svědčí dělba práce na základě genderu (Bourdieu 2000: 11).

Po staletí ženy pracovaly převážně v domácnostech, kde kromě vaření, péče o děti také vyráběly předměty denní potřeby. Práce ženy měla v tomto smyslu převážně reproduktivní charakter, jelikož nepřekračovala práh domácnosti (práce na poli a zahradě je započítávaná jako práce v domácnosti) (Bahenská, Heczková, Musilová 2017: 257).

Patriarchální typ rodiny a tradiční rozvržení povinností se s nástupem modernizace začaly rapidně měnit. Měšťanská společnost vedla dlouhé debaty o vhodnosti či nevhodnosti placené práce žen. Mužská část této společnosti polemizovala nad mravní zklázkou dívek pracujících v továrnách a dílnách, stejně tak jako trpěli obavami nad zdravím potomků v případě ženiny fyzické námahy v průběhu jejího těhotenství (Bahenská, Heczková, Musilová 2017: 27-28).

Žena měla podle mužské buržoazní společnosti zůstat ve svém ohraničeném prostředí tepla domova a věnovat se péči o manžela a děti. Současně sebou modernizační procesy zahrnující industrializaci ale přinášejí i ekonomickou nutnost druhého výdělku v rodině. Tento zlom znamenal pro ženy možnost dosáhnout vyššího vzdělání a specializace a samozřejmě – vyšší společenský status (Bahenská, Heczková, Musilová 2017: 28).

Česká spisovatelka přelomu 19. a 20. století Tereza Nováková zdůrazňuje, že muži jakožto představitelé rodiny těžce pracují, všichni členové rodiny uznávají jeho fyzickou námahu a chtějí, aby si po těžkém pracovním nasazení odpočinuli – podávají jim lepší stravu, pivo a jiné pochutiny. Zatímco žena těžce pracuje na poli nebo kdekoliv, kde je zrovna potřebná, nosí několik hodin denně velmi těžká břemena, rodí a vychovává děti, a přesto nemá na odpočinek nárok. Když například muž vykonávající nějaké řemeslo spí, v noci za něj žena pracuje nebo mu těsně před svítáním nachystá vše potřebné, aby mohl začít ihned z rána. Žena tak zaujímá poslední místo, přísluší jí práce, kterou nikdo nechce nebo ke které se ostatní nehodí a jí nejjednodušší stravu, kterou v domě mají (Bahenská, Heczková, Musilová 2017: 120-121).

Vnímání pohlavní diference jako přirozeného stavu je velmi běžně rozšířené a odvrací naši pozornost od skutečnosti, že naše společnost, která dosáhla veškerého možného vybavení a vědomostí nutných k tomu, aby pohlavní rozlišování všude kromě ložnice a porodnice odstranila, ji udržuje jako univerzální rys společenské struktury (Oakley 2000: 152-157).

Diference pracovních rolí podle genderu je v industriální společnosti poměrně stálá. Některé věci prostě nejsou pružné a nereagují na politické akce. Gender, stejně jako kasta nebo společenské postavení,

je společenský atribut, který nemusí mít vztah k atributům jednotlivce, či k jeho schopnostem (Oakley 2000: 152-157).

Pierre Bourdieu ve své knize *Nadvláda mužů* ukazuje, jakým způsobem mužský svět využívá biologických odlišností v pracovních úkonech k tomu, aby vyzdvihnul mužskou sílu a zdatnost: „Ženám jsou zakázány práce vyššího druhu (například chodit za pluhem), musí se držet nízko (chodit pod náspem cesty nebo příkopem), umět správně stát (před úctyhodným mužem v předklonu a s rukama zkříženýma na prsou), připadají na ně obtížné, nepříjemné nebo ponižující činnosti (kydat hnůj, při sklizni oliv muž pracuje s tyčí a žena s dětmi sbírají), biologických odlišností se prostě využívá, jako by šlo o základní předpoklady, takže se pak zdá, že důvodem sociálních diferenciací jsou ony“ (Bourdieu 2000: 25).

Z této citace vyplývá, že genderový řád je ustanoven tak, aby byl vždy obecně platný argument „fyzické síly“, včetně pozic, kde fyzická síla nehraje žádnou roli. V aplikaci na zkoumaný terén jsou v automobilové firmě „automaticky mužské“ práce ve vyšším managementu a technických pozicích, kdy již při náboru je vypsáno výběrové řízení pouze na „technik“, nikoli „technik/technička“. Ženy se díky tomu na tyto pozice ani nepřihlásí, pokud je náborová informace formulována pro mužské pohlaví „technik“, na ženy to působí diskvalifikačně.

6 Postavení mužů a žen na trhu práce

Postavení mužů a žen na trhu práce bývalo velmi často odvozováno od tradičního pojetí společenských rolí, kdy se očekává, že muž bude živitelem rodiny a žena bude fungovat výhradně v roli matky a pečovatelky. Tento model se však nedá v současné době dost dobře aplikovat díky zcela běžné potřebě dvou příjmů v domácnostech. Přesto i tak mnoho zaměstnavatelů nahlíží na ženy v první řadě jako na matky, či jako na potencionální matky a udržuje přesvědčení, že pro ženu je

zaměstnání pouze nevyhnutelná nutnost k zajištění financí (Machovcová in Valdřová, Formánková 2004: 176-177). Dalo by se tedy říct, že zaměstnavatelé tak předem podezřívají ženy, že pracují pouze pro peníze, nikoliv kvůli vlastním ambicím a zájmům. Skutečnost, že zaměstnavatelé vycházejí z rozdílných předpokladů, které předurčují muže a ženy k rozdílným pracovním rolím, se významně podílí na prohlubování nerovnosti na trhu práce (Oakley 2000: 152-157).

Trh práce se v několika posledních letech výrazně změnil, lidé již nepracují celý svůj život pouze v jedné profesi. Proces dualizace trhu a riziku nezaměstnanosti produkuje vytváření „sekundárního trhu práce“, který se vyznačuje horšími pracovními podmínkami a nižšími mzdami. Na tomto trhu se ocitají především mladí lidé, migranti, zdravotně postižení lidé a matky s malými dětmi. Tím, že jsou ženy dočasně postavené mimo pracovní trh, nemusí ještě znamenat jejich trvalé vyloučení v budoucnosti, avšak toto riziko se tím zvyšuje. I když z formálního hlediska byla zavedena řada opatření k vyrovnání možností mužů a žen tak, aby se mohly účastnit obou sfér života (rodina, práce), ženy jsou stále rodiči, kteří mají v lidovém diskursu „výsadu“ být doma s dítětem, když je malé. Až 80 % rodičů preferuje, aby na mateřské dovolené setrvala žena (Maříková 2008: 12-13).

6.1 Nerovnost na trhu práce

Nevýhody, kterým čelí ženy vůči mužům, jsou zabudovány do struktury organizace práce, a proto nemohou být přičítány pouze rozdílným v individuálních charakteristikách pracujících mužů a žen. Práci můžeme chápat jako „genderovou instituci“, ve které je gender přítomen ve všech praktikách a ideologiích rozdělení moci v různých sektorech. Tyto „genderové instituce“ byly historicky vytvořeny lidmi, inteligentně ovládanými muži a symbolicky interpretovány z pohledů mužů na vedoucích pozicích (Wharton in Pitt – Catsouphe, Kossek, Sweet 2006: 26).

Pokud muž a žena, kteří mají stejnou pozici, dostávají za stejně odvedenou práci odlišnou mzdu nebo je muži/ženě zamezováno v kariérním postupu, aby dle své kvalifikace dosáhl/a na lépe placené pozice (takzvaný skleněný strop) nebo pokud jsou vedle sebe sektory vysoce a nízce placené, přičemž jsou tyto sektory systematicky maskulinizovány nebo feminizovány, můžeme hovořit o nerovnosti. Nerovnost je stav, při kterém jednotlivci nebo celé skupiny nemají stejný podíl na rozhodování či odměňování. V mnou zkoumaném prostředí automobilového průmyslu se téma nerovnosti nabízí hned v několika sférách a to nejen mezi muži a ženami, kdy kritériem je gender, ale nerovnost je zde praktikována také z hlediska věku nebo etnicity, jelikož firma zaměstnává mnoho věkových kategorií, ale také hned několik národností. Pro mou diplomovou práci je však nejrelevantnější věnovat se nerovnosti na základě genderu.

Nerovná práva a povinnosti, která jsou spjatá s řídicími společenskými statusy, nutně vedou k tomu, že lidé ve společnosti si nejsou rovni. Nerovnost lze rozlišit na dva základní typy, přičemž první se odvíjí ze sociální dělby práce a její základ se vyvíjí ve sféře produkce a směny zboží a služeb. Tento typ nerovnosti se nazývá nerovnost sociálně ekonomická a je spojená se zdrojem příjmu. Druhým typem je nerovnost sociokulturní, její podstata tkví v nerovnosti mezi etniky, generacemi a je ukotvena v hodnotovém systému společnosti (Šanderová, Šmídová 2009: 23-24).

Pokud muž a žena vykonávají stejnou pracovní pozici se stejnou kvalifikací a jsou za to rozdílně ohodnoceni, jedná se o jednu z forem nerovnosti na trhu práce. V mnoha státech světa mají ženy nižší platy nežli muži, důvodem může být fakt, že mnoho žen díky odchodu na mateřskou dovolenou ztrácí kvalifikaci a možnost různých školení či rekvalifikací. Díky tomu je žena méně kvalifikovaná a následně i méně finančně ohodnocená. Nízká mzda, nerovný přístup v odměňování nebo

v přístupu na trh práce představuje ohrožení sociálního vyloučení, především pro ženy po mateřské dovolené, ženy s malými dětmi nebo ženy národnostních menšin (Křížková, Penner, Petersen 2008: 55-56). *„Obecně lze říci, že ženy početně dominují v profesích a oborech s nízkými mzdami. To, že jsou ženy ve srovnání s muži významně méně zastoupeny v řídicích pozicích, které jsou výše finančně honorovány než řadové zaměstnanecké pozice, je také významným faktorem nižšího mzdového odměňování žen. Segregace celkově vede k významným rozdílům v odměňování žen a mužů, protože zaměstnání, která většinou vykonávají muži, jsou oceňována výše než zaměstnání, která většinou vykonávají ženy“* (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017: 12).

Nerovnost v odměňování mezi muži a ženami je důsledkem vzájemně provázaných genderových nerovností jak na trhu práce, tak především také v politice nebo rodině. Mzda a její vyjednávání zahrnuje mnoho různých aktérů a akterek s odlišnými motivacemi a postupy, které je ovlivňují (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017: 10-16).

7 O ženách v dělnických profesích

Vstup žen do světa produktivní práce neboli finančně ohodnocené práce, probíhal velmi pozvolna, a to v závislosti na rozvoji ekonomiky, úrovni vzdělání a v neposlední řadě i emancipačních požadavcích. Jako první do světa produktivní práce v 19. století vstupovaly dělnice (Bahenská, Heczková, Musilová 2017: 258). Během první světové války došlo k výrazné změně postoje zaměstnavatelů. Do počátku války zaměstnavatelé trvali na tom, že ženy nejsou vhodné pracovní síly v oblasti průmyslu, ale nedostatek pracovních sil, který bezprostředně ohrožoval válečný průmysl, změnil postoj zaměstnavatelů téměř ze dne na den. Ženy začaly podstupovat různé rekvalifikační kurzy a díky tomu se staly svářečkami, vyráběly munici, pracovaly se dřevem, stejně jako

obsluhovaly jeřáby. Avšak jen málokdo si dovolil tvrdit, že by práce vykonávaná ženou v průběhu války mohla přinést trvalou změnu v genderových rolích, šlo pouze o reakce na národní nouzové situace (Harper 2007: 61-62).

Od devadesátých let 19. století velmi výrazně vzrůstal tovární průmysl, ženy v něm zaujímaly celých 30 % veškerých dělnických zaměstnanců. Industrializace vyžadovala velké množství pracovních sil, takže zaměstnávání žen se stalo jejím průvodním jevem (Bahenská, Heczková, Musilová 2017: 115-116).

Přestože se ženy nejdříve neměly stát zaměstnankyněmi průmyslového odvětví, došlo k vytvoření jakéhosi ženského monopolu a to ve výrobě doutníků. Doutníková výroba se stává zajímavým příkladem průmyslového vysídlení mužů. Výroba doutníků bývá však hodnocena jako lehká činnost, která závisí na manuální obratnosti, jemnosti a citlivosti doteku (Abott 1909: 186-187).

Nové pracovní příležitosti také zvýšily pracovní mobilitu žen, přestože byly matky povzbuzovány k práci v národní obraně, odvrácenou tvář se staly kampaně „osmihodinových sirotků“, neboli dětí, které díky tomu, že oba jejich rodiče pracují, jsou v rámci jejich (respektive matčiny) práce zanedbávané (Harper 2007: 62).

Podle dobových výpovědí se práce v továrnách neobešla bez trvalých fyzických a psychických následků. Neustálé sezení, šlapání pedálů šicího stroje vyžadovaly stahování svalů, což zapříčiňovalo porušení oběhu krve a tím bledost, unavenost, žaludeční potíže a jiné. Mladé dívky, které přijížděly pracovat do města z venkova, se po několika měsíčním záprahu prý změnily na velmi bledé a slabé (Bahenská, Heczková, Musilová 2017: 48).

Ženy po celém světě zajišťují své příjmy a příjmy své rodiny prací v továrnách, které propojují globální dodavatelské řetězce. Ženy zabírají

až 80% světové pracovní síly ve výrobě oděvů, velké procento žen zaobírá pozice v jiných výrobních odvětvích jako je elektronika a automobilový průmysl. Valná většina žen je spokojená se svou pozicí dělnice a neaspirují na vyšší pozice ať již z důvodu svého vzdělání nebo díky nedostatku sebedůvěry na vyšší posty. Zaměstnavatelé na první pohled nabízejí rovné zacházení jak s muži, tak se ženami, ale procenta žen, která se podílejí na managementu továrního průmyslu je oproti mužům nižší. Ženy jsou mnohdy vykázány z vedoucích pozic, díky představě zaměstnavatele, na základě které ženy pracují pouze k dočasnému zajištění svých příjmů před odchodem na mateřskou dovolenou (Ho 2013: 3-8). Díky této selekci žen přetrvávají nerovnosti mezi výdělky, většina zaměstnankyň vykonává „ženské práce s nízkým stupněm výkonu“ a následným nízkým platem.

Anna Pollert prostřednictvím několika studií analyzuje vztahy mezi ženami a muži v továrním průmyslu, konkrétně v továrně na výrobu doutníků. Na základě několika statí jiných autorů dospívá k názoru, že ženy, stejně jako muži jsou ovlivňováni především technickými, ekonomickými a sociálními podmínkami, díky kterým se například v oděvním průmyslu i muži chovají stejně jako ženy a oproti tomu ženy se chovají v technických sekcích jako muži. Přesto je zde nepopiratelný fakt, že tyto ekonomické, sociální a technické podmínky se vyskytují častěji v „mužských“ povoláních a jsou ovlivněné požadavky pracovního trhu, nežli vrozenými rozdíly mezi pohlavími (Pollert 1981: 77).

Problematikou žen dělnic se zabývají například Miriam Glucksmannová a Ruth Cavendishová v publikaci *Women on the line*. Kniha ukazuje pracovní podmínky, zážitky a zkušenosti, které zaznamenaly v londýnské továrně na motory do automobilů. Kniha autenticky popisuje každodenní pracovní náplň pásové výroby dělnic, stejně tak jako jejich rodinné životy. Kniha popisuje přísné požadavky na dělnice jako například vysokou rychlost linky, která nedává dělnici žádnou

možnost dojít si na toaletu, najíst se nebo třeba jen napít. Pásová výroba vyžaduje vysokou koncentraci, takže ženy jsou mnohdy nad pásem ohnuté několik hodin a ani nevzhlédnou (Cavendish, Glucksmann 2009: 5-10). Z vlastní zkušenosti z výrobního sektoru vím, že pásová výroba vyžaduje naprostou soustředěnost a možnost požití nápoje nebo vykonání potřeby na toaletě je bez vyžádaného zastoupení nemožná.

Autorky výše zmíněné knihy se věnují ztělesnění genderu. Ženy jsou v továrnách připoutané ke stroji několik hodin, nemohou se jen tak zvednout a odejít, zatímco muži kolem nich svobodně chodí. Práce vyžadující malé prsty, pečlivost a soustředěnost jsou v rámci kategorizace hodnoceny jako dovednosti pro „lehké práce“, i když tomu tak v praxi není a ženy jsou díky nim výrazně tělesně limitované (Cavendish, Glucksmann 2009: 5-10).

METODOLOGICKÁ ČÁST

Při své terénní práci budu využívat metodu polostrukturovaných rozhovorů, proto v metodologické části uvedu rozdíl mezi strukturovaným a nestrukturovaným rozhovorem. Metodu polostrukturovaného rozhovoru jsem zvolila díky možnosti upravovat otázky pro respondenty v průběhu celého rozhovoru na základě sdělených informací, které mě v mém bádání mohou posunout i do jiných nečekaných oblastí výzkumu „mužské a ženské práce“. V další části se zaměřím na historii a metodologické náležitosti terénního výzkumu, popíšu výzkumný terén a pozici, kterou v něm zaujímám, kapitolu zakončím etickou otázkou výzkumné činnosti.

Jak jsem již zmínila v úvodu, tato diplomová práce bude vycházet z několika výzkumných otázek:

- Jak je v továrně vnímaná mužská a ženská pracovní pozice?
- Jaký je postup při udělování vyšší pracovní pozice? Fungují v tomto postupu nějaké skryté bariéry pro ženy/muže?
- Jaké pracovní pozice jsou platově zvýhodňovány? Jsou takové pozice diferencovány v aktérském vnímání jako mužské/ženské?
- Jakým způsobem přistupuje zaměstnavatel k najímání a zaměstnávání žen s dětmi, ptá se zaměstnavatel i mužů, zda mají děti?
- Jak jsou oddělovány „mužské“ a „ženské“ sektory/prostory na pracovišti?
- Jak se promítá koncept mužské/ženské práce do rozdílného odívání na pracovišti?
- Existují nějaké interní zákazy či nařízení, určující a omezující osoby na základě genderu?

- Jak symbolickou diferenciaci mužské a ženské práce aktéři zdůvodňují?

8 Kvalitativní versus kvantitativní výzkum

V antropologii, ale i v ostatních sociálních vědách, rozlišujeme dva základní typy výzkumu (kvantitativní a kvalitativní), které je možné mezi sebou volně kombinovat. *„Kvantitativní přístup předpokládá, že fenomény sociálního světa (jeho různé aspekty, objekty, procesy), které činí předmětem zkoumání, jsou svým způsobem měřitelné, či nějak tříditelné, uspořádatelné. Informace o nich získáváme v jisté kvantifikovatelné a co nejvíce formálně porovnatelné podobě“* (Linderová, Scholz, Munduch: 2016: 45).

Kvantitativní výzkum má poměrně dlouhou tradici. Na konci 19. století se vědy orientovaly spíše na měření, testování a experiment, což vedlo k používání dotazníků a popisu proměnných. Pozitivisté například předpokládali, že hypotézy odvozené od teorie mohou být potvrzené, či nikoliv na základě objektivního pozorování. Dále předpokládali, že pozorování jsou nezávislá, testy jsou zaměřené pouze pozorovatelné jevy, či svět venku je konzistentní v jednotlivých situacích a času (Hendl 2005: 68-76).

Kvalitativní výzkum na rozdíl od kvantitativního pracuje s omezeným (menším) počtem respondentů, avšak za účelem získat co nejkomplexnější data. V rámci kvalitativního výzkumu je velmi důležitá orientace na cíl, což znamená, že vždy existuje takový cíl, který jde nad rámec vědeckého účelu. Data, která získáváme kvalitativním výzkumem, mohou být shromažďována za účelem nějaké společenské akce nebo intervence. Hlavním úkolem kvalitativního výzkumu je objevování a popisování souvislostí, získání dat a jejich následné uspořádání do sociální strategie (Žikić 2007: 124).

Typickou metodou kvalitativního výzkumu je zúčastněné pozorování nebo rozhovor (polostrukturovaný, nestrukturovaný). V diplomové práci budu používat obě výše zmíněné metody. Pozorování

nám zajišťuje unikátní pohled na zkoumaný problém bez vědomého subjektivního zásahu respondenta: „*Na rozdíl od rozhovoru, ve kterém se mísí respondentovy názory na určitý jev s poznatky o jevu samotném, v pozorování se jedná o to, získat co nejvíce poznatků o jevu samotném, bez názoru respondenta. Při pozorování výzkumník nevyužívá pouze zrak, nýbrž zaznamenává i sluchové, čichové nebo pocitové vjemy*“ (Linderová, Scholz, Munduch: 2016: 58).

Výběr metody pro sběr dat se zakládá na typu informace a na tom, od koho onu informaci získáváme a také na charakteristikách samotného výzkumníka. Volba metody se řídí výzkumným problémem, proto je více než vhodné získat přehled o nejrůznějších technikách sběru dat (Hendl 2005: 161-170).

Strukturovaný rozhovor s uzavřenými otázkami je na rozdíl od nestrukturovaného metodou, díky níž můžeme v relativně krátkém čase získat mnoho odpovědí od řady osob (Hendl 2005: 161-170). Nevýhodou je uzavřenost otázek, která nám znemožňuje proniknout do možná jinak zajímavých poznatků, které námi předem připravené otázky nemohou rozkrýt, výhodou může být menší časová náročnost.

U nestrukturovaného rozhovoru nemáme předem jasné naformulované otázky. Vždy je zpočátku velmi důležité prolomit psychické bariéry mezi výzkumníkem a respondentem. Rozhovor připomíná každodenní konverzaci a zpravidla platí, že otázky, které se vztahují k přítomnosti, bývají mnohem lépe zodpovězené než ty, které se vztahují k budoucím událostem či názorům. Je tedy vhodný pro zkoumání aktuálně probíhajících jevů (Hendl 2005: 161-170).

Právě tato nestrukturovanost nám umožňuje přehodnocovat naše původní záměry či upravovat předem připravené hypotézy. Nestrukturovaný rozhovor však sebou nese i několik negativních rysů. Mnohdy se naše bádání díky odpovědím informátora stočí k jinému

tématu, než jsme původně zamýšleli a tematické okruhy, které jsme si prvotně připravili, nám nepřinesou kýžené informace. Mnohdy nemáme možnost se se svým informátorem setkat několikrát a ztratíme tak cennou možnost zjistit všechny požadované informace (Fatková 2015: 59).

Interview je vhodné si dobře naplánovat, stejně jako typ otázek (otázky vztahující se k chování, názorům, pocitům, vnímání a jiné). Základní snahou je pokládat takové otázky, které nebudou vnucovat určitý typ odpovědi a budou dotazovaného směřovat k víceslovné odpovědi (Hendl 2005: 161-170). Lozoviuk se k výběru a přípravě otázek vyjadřuje následovně: „*V rámci přípravy na terénní výzkum se vyplatí vypracovat dvojí typ otázek. První by se měly týkat toho, co sami výzkumem sledujeme, byly by to tedy otázky, které si sami klademe. Druhý typ by představovaly otázky, které můžeme přímo položit informátorům*“ (Lozoviuk 2005: 29).

V rámci interview může probíhat sondáž neboli probing, který slouží k prohloubení odpovědi dotazovaného. Sondáž může probíhat buď v podobě otázek o podrobnostech kontextu, či mají zpovídaného přimět, aby se k tématu více vyjádřil. Sondáž neprobíhá pouze v rámci verbální komunikace, ale tazatel zároveň používá i komunikaci neverbální. Při správně vedeném rozhovoru cítí jak tazatel, tak dotazovaný, že se jedná o rovnocennou komunikaci. Úkolem tazatele je jasně formulovat své dotazy a zdůvodnit jejich důležitost. Pro udržení důvěry by měl tazatel sdělit dotazovanému účel jeho otázek a neměl by ovlivňovat obsah sdělení tím, že kladně nebo záporně reaguje na odpovědi dotazovaného (Hendl 2005: 161-170).

Polostrukturované dotazování obsahuje seznam otázek, které chceme v rámci prováděného rozhovoru probrat. Kladnou stránkou tohoto dotazování je že v průběhu rozhovoru tak nezapomene na témata, která nás zajímají, jelikož je máme předem napsané a můžeme se k nim vracet

i v případě, že se náš rozhovor stočí jinam, než jsme původně zamýšleli. Polostrukturovaný rozhovor nám umožňuje srovnání prováděných rozhovorů a udržet zaměření rozhovoru (Hendl 2005: 161-170).

Nestrukturované a polostrukturované dotazování je pro můj výzkum nejvhodnější díky tomu, že do terénu vstupuji s připravenou sadou témat, která vycházejí z mnou zvolených výzkumných otázek, avšak díky pružnosti zvolených metod mohu získat informace, na které jsem v rámci teorie mého výzkumu nenarazila. Díky tomu, že se otázky dají měnit v průběhu rozhovorů, mohu sady připravených témat doplňovat o informace, které jsem se dozvěděla od informátorů a ověřovat si je.

9 Výzkumný terén

Povaha výzkumného terénu nám nemusí být na počátku našeho bádání zcela zřejmá, jelikož jeho realie a sociální podtext si nejprve „oťukáváme“. To, co by mělo ale být zřejmé již před výběrem našeho výzkumného terénu, je výběr problému. Musíme si uvědomit, jak je námi zvolený problém determinovaný prostředím (Lozoviuk 2005: 29). Jelikož jsem si pro svou práci vybrala téma týkající se „mužské a ženské“ práce v automobilovém průmyslu, je mým výzkumným terénem právě automobilový závod.

Jako svůj výzkumný terén jsem si vybrala továrnu na výrobu předních světlometů do aut japonského původu. Celkový počet zaměstnanců načítá přes skoro 900 lidí a na začátku tohoto roku se ke stávající továrně začala přistavovat nová hala, která by v budoucnu měla zaměstnávat dalších 300 lidí.

Nynější rozložení továrny se dělí na prostor A (montážní linky) a prostor C (příprava komponentů pro A). Název prostorů obsahuje pouze jedno písmeno pro zachování anonymity podniku. Díky tomu, že je osazenstvo firmy tak početné, jak jsem zmínila výše, rozhodla jsem se

zaměřit svůj výzkum pouze na část C, a to i z důvodu vyšší variability vykonávaných pozic.

9.1 Struktura zkoumaného terénu

Prostor C, jak je znázorněno na obrázku výše, se skládá z 8 pracovišť. Tato pracoviště budou stejně jako o několik řádků výše, v práci pojmenovávat pouze počátečními písmeny, abych zachovala co největší anonymitu zkoumaného prostředí. Jedná se tedy o pracoviště – B, S, SB, H1, H2, N, BD a P. Každé pracoviště je specifické jak tím, co na něm vyrábí, tak rozložením mužských a ženských pozic.

Na procesu B se lisují reflektory (jde vlastně o část, do které se zasadí žárovka na následné montážní lince). Tyto reflektory se lisují za pomoci lisu a následně musejí být brusným papírem a pomocnými pilníky obroušeny – tuto práci zde vykonávají pouze muži. Zdůvodňováno je to vysokou prašností a fyzickou náročností vyžadující vytrvalost. Očištěné reflektory putují do myčky, ze které jsou vybírány operátorem do procesu lakování (nanesení povrchové barvy pro lepší úchyt metalizace) tato práce je vykonávána muži nebo ženami, které již nemají v plánu mít děti (operátor/ka zde vdechuje výpary z barvy, firma uplatňuje politiku, že žena, která ještě neměla dítě a má jej v plánu, nesmí přijít do styku s těmito výpary kvůli možné žalobě z neplodnosti jako následek vdechování těchto výparů).

Jak je vidět o několik řádků výše procesy s povrchovou úpravou, kde je nanášená barva není přístupná ženám v produktivním věku, které chtějí založit rodinu. Již o pohovoru se vedení firmy žen táže, zda mají děti (pokud ano ptají se také na to, zda budou chtít další) nebo zda děti plánují. Podle toho je později zaměstnankyně přidělena na proces. Ženy samozřejmě v této oblasti nemohou dát firmě žádnou záruku, přeci jen se jedná o biologický proces, který nejde naplánovat. Proto jsou na procesy, kde se pracuje s barvou přidělovány ženy po 45 roce (hrubý odhad věku

ženy – jež by měla být v klimakteriu). Mladší ženy, které sdělí, že děti nechtějí, jsou přidělovány na procesy výstupní kontroly, kde sice s barvou přijdou do kontaktu, mají tedy vyšší příplatky, ale jejich reprodukční způsobilost není tolik ovlivněna.

Všechna lakovací zařízení jsou uzavřena do takzvaných stříkacích komor, kde jsou barvy nanášeny pomocí robotů. Reflektory, které již prošly broušením, myčkou a lakováním putují do poslední fáze – metalizace. Jde o složitý proces, při kterém je na komponent pomocí látek wolframu, hliníku a alusilu nanášena (pomocí předem nastaveného programu s tloušťkou vrstvy) metalizační vrstva v barvě stříbra. Zde pracují převážně ženy, jedná se vlastně o proces navěšení a následné sejmutí komponentů, kontrola kvality a zápis do checksheetů (formulář na záznam o počtu dobrých a špatných kusů).

Procesy S a N fungují na obdobném principu. Je zde pět lisů (pět na S hale, pět na N hale) vyrábějících komponenty, avšak oproti procesu B na těchto lisech pracují převážně ženy, jelikož se jedná o fyzicky méně náročnou práci – kontrola výlisků, označení, zápis do checksheetů. Tyto komponenty následně rovnou putují na proces metalizace. Na tomto procesu se v posledních letech kromě zařízení galilea (které metalizuje i na procesu B), firma rozhodla investovat do leyboldů (velmi rychlé galileo) – pracují na stejném principu, jen klasické galileo metalizuje jednu dávku komponentů 16 až 23 minut v závislosti na zvoleném programu, zatímco leybold 5 až 8 minut také v závislosti na zvoleném programu. Kromě dělnických pozic je na pracovišti ještě pozice lead man neboli zásobovač, který komponenty převáží od lisů k metalizačnímu zařízení a následně do procesu P (o těch se zmíním později).

SB je zařízení zajišťující buď stříbrný nebo černý nástřik komponentů (bezelů – rámeček světla a coverů – část vkládající se do reflektorů). Tento proces nezahrnuje žádné lisy, pracuje již s po

metalizovanými komponenty z procesu S a N haly. Nástřik probíhá za pomoci „masek“, které odkrývají jen takové části komponentu, které chceme přestříkat barvou. Stejně jako u procesu lakování na B, zde pracují kvůli vdechování barvy pouze muži. Ženy zde vykonávají pozici výstupní kontroly před stříkací kabinou – finální kontrola komponentů, označení a zápis do checksheetů.

Procesy H1 a H2 jsou totožné, jejich rozdělení pramení pouze z toho, pro jaký typ automobilu vyrábějí komponenty. Oba procesy se skládají ze tří lisů vyrábějící čočky (průhledné částí světlometů) na těchto lisech stejně jako na S hale pracují pouze ženy (opět je to připisováno lehké fyzické zátěži), čočky jdou dále do stříkací kabiny, ve které je na ně pomocí robota nanášena barva. Zde je důležité zmínit, že jde pouze o nanášení barvy pouze z vrchní části čočky, proč to vysvětlím za okamžik. V této stříkací kabině pracují opět jen muži kvůli výparům barvy. Následně je čočka předána výstupní kontrole – ženě. Pokud se jedná o halogenové světlo v konečném produktu, tak zde nástřik čočky končí a po kontrole výstupní kontrolou putuje do procesu P. Pokud však chceme docílit ledkového osvětlení je čočka po zkontrolování na výstupní kontrole předána do následujícího procesu spadající pod proces H1 a H2 do procesu AN 1 a 2 – opět se jedná o stříkací kabinu s tím rozdílem, že zde je na čočky nanášena barva i zespoda. Po nástřiku je čočka opět kontrolována výstupní kontrolou – ženou.

Proces BD je, co se týče organizace nejjednodušší. Skládá se z šesti lisů vyrábějící tělo světlometu, do kterého se skládají ostatní komponenty. Vylisované body (tělo) se nasadí do plazmy (zařízení s jigou, které pomocí robota a paprsku, který vyzařuje, olemuje celé body kolem dokola a umožní tak následně na montážní lince lepší uchycení lepidla). Na tomto procesu pracují výhradně starší ženy a ženy cizinky, jelikož se jedná o málo poruchový proces, který nevyžaduje precizní kontrolu. Tyto myšlenky jsem se dozvěděla z vykonaných rozhovorů. Všichni tázaní

zaměstnanci tuto firemní politiku dosazování na proces BD straší ženy a ženy cizinky z důvodu nižší preciznosti potvrdili.

Proces P je velmi specifický. Jedná se proces, který zajišťuje, aby veškeré komponenty, které se vyrábějí na všech výše zmiňovaných procesech, byly uloženy na správných montážních linkách a nic jim nescházelo. Tyto komponenty dováží montážním linkám ze sběrných míst – procesů P a zajišťuje veškeré prázdné obaly pro celý prostor C. Kancelářská sekce prostoru C se skládá z 29 lidí (generální manažer, dva asistent manažeri, sedm group leaderů výrobní sekce, jeden group leader plánovací sekce, asistent plánovací sekce, čtyři planner component, group leader nových projektů, tři procesní inženýři a jejich čtyři procesní technici, hodnotitel kvality komponentů, dva group leadeři sekce údržby a dvě administrátorky). Práci manažerů a hodnotitele kvality asi není třeba vysvětlovat, group leadeři mají na starost organizaci operátorů ve výrobě a spravují team leadery (vedoucí procesů).

Group leader a asistent plánovací sekce mají na starost vytváření vzorů pro plány, vizuální činnost, rozmístění jednotlivých komponentů a tak dále. Planner component plánuje, jaké komponenty se budou vyrábět na všech jednotlivých zařízeních tak, aby nezastavil přicházející expedici světlometů, a reaguje na každodenní poruchy zařízení. Sekce údržby zajišťuje údržbu zařízení a administrátorky sbírají vyplněné checksheety a zapisují všechny vyrobené komponenty do centrálního systému.

10 Respondenti, příprava rozhovorů

Pro větší přehlednost textu budu používat generické maskulinum, uvědomuji si jeho problematičnost, jelikož mnou vybraný výzkumný soubor tvoří i ženy, ale v práci budu vycházet z jazyka, který se používá na sledovaném pracovišti.

Lidé, kteří jsou předmětem mého výzkumu, byli vybráni jak z řadových pracovníků, tak ze zaměstnanců s vyššími posty pracujícími v kanceláři. Jedná se o soubor šestnácti osob (osm řadových pracovníků, osm pracovníků s vyššími posty pracujícími v kanceláři). Respondenti z řad řadových pracovníků byli zvoleni tak, aby každý reprezentoval jiné oddělení (B, H2, SH, SB, BD, P). Respondenti z kancelářského prostředí reprezentují pozice – planner component, hodnotitel kvality, group leader, procesní technik.

Všichni mnou zvolení informátoři pracují v továrně déle než pět let (záměrně jsem zvolila informátory s delší praxí, kvůli možnému zhodnocení kariérního postupu). Všichni informátoři jsou starší 25 let a nepřesahují věkovou hranici 56 let. Terén jsem si vybrala z důvodu velmi dobře pozorovatelné diferenciacce mezi „mužskou a ženskou“ prací a díky neustálým sporům mezi mužským a ženským osazenstvem továrny z důvodu upřednostňování mužů do vedoucích pozic. V rozhovorech s řadovými pracovníky se zaměřuji na vnímání rozdílů mezi tím, co je pro zaměstnance v rámci podniku typicky ženská a typicky mužská práce a jak toto rozlišování vnímají ze své vykonávané pozice. Dále se zaměřuji na zkušenosti s nerovnými podmínkami na trhu práce.

V rozhovorech se zaměstnanci na vyšších pracovních postech se zaměřuji na vnímání ženy ve vedoucí pozici s ohledem na historii ženské práce, kdy ženy mohou být stále stereotypně spojovány s pozicí matky a pečovatelky, a nikoliv s pozicí výdělečné osoby. Výzkumné otázky jsou u

žen orientovány na jejich kariérní postupy v současném zaměstnání a porovnávány s mužskými pracovními trajektoriemi.

Jedním z hlavních způsobů metodologické reflexe rozhovoru je promýšlení rozhovoru jako situované interakce, při které si promýšlíme jak roli dotazovaného, tak také sebe jako výzkumníka. Rozhovor tak chápeme jak interakci dvou aktérů, z něž jsou oba představitelé nějakého genderu, věku, sociální třídy nebo také etnicity, což nás může zavést k mocenským asymetriím během vzájemného působení jednoho na druhého. Oba zúčastnění mají předem definované role, ať se jedná o roli posluchač a tazatel či roli výzkumník a dotazovaný a oba se na rozhovoru podílejí. Přestože role obou aktérů jsou na začátku rozhovoru poněkud nevyrovnané a předem definované, během rozhovoru mohou zcela změnit podobu (Beránková 2016: 53-56).

Má pozice v terénu je díky pracovnímu zařazení mocensky nevyrovnaná ve vztahu k dotazovaným aktérům. Přestože nemám přímé podřízené, mé pokyny musí respektovat a provádět více než polovina mnou vybraných respondentů. Díky tomu jsem na začátku výzkumu musela prolomit hranici mezi vnímáním dobrovolnosti a povinnosti zúčastnit se mnou prováděných rozhovorů. Jednoduše bylo zapotřebí navnadit příjemnou atmosféru, a hlavně ujistit respondenta, že jeho pozice v tomto rozhovoru mi není nikterak podřízená, i když jako výzkumnice uvádím téma rozhovoru, rozhovor směřuji a také jej mám moc ukončit. Výzkumník vždy drží v rukou otěže mocenského rozdělení mezi ním a dotazovaným, jelikož rozhoduje o tématu, klade otázky a doptává se, zatímco dotazovaný je v pozici, kdy se neustále přizpůsobuje a odpovídá na pokládané otázky (Beránková 2016: 53-56). Tuto mocenskou nerovnováhu jsem otupila tak, že jsem svým respondentům umožnila, aby se také na chvíli stali výzkumníkem, dala jsem jim možnost ptát se na otázky ohledně mého výzkumu, pracovní pozice i výhledů politiky firmy.

Do terénu jsem si nejprve připravila tematické okruhy otázek zvlášť pro řadové pracovníky a zvlášť pro zaměstnance vykonávající vyšší posty. Také jsem tematické okruhy připravila zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy, abych zjistila, zda se ženy vnímají jako osoby, kterým jsou upírána stejná práva, jaká mají muži v pracovním prostředí a také z důvodu, abych zjistila, zda muži vnímají pozici ženy v oblasti pracovního trhu jako méně podstatnou než úlohu muže.

11 Etika výzkumu

Velmi podstatnou částí každého antropologického bádání je otázka etiky. Každý výzkumník si klade otázku, co všechno o jeho výzkumu by měl respondent vědět a zda některé skryté pozorování, není neetické. Základním předpokladem etické práce je informovanost studovaných aktérů o cílech, předmětech a možných výstupech, což může být poněkud problém, jelikož většina výstupů se rodí až v průběhu pozorování (Hejnal, Lupták 2013: 139-140). Dalším velkým etickým tématem jsou pak vzájemné vztahy mezi respondenty a výzkumníkem. Příliš vřelé vztahy mohou vést k subjektivitě výstupů výzkumníka a ovlivnit celé jeho bádání, stejně jako mohou sklouznout do roviny vztahů intimních (Fatková 2013: 36). S mnou zvolenými respondenty jsem si po celou dobu svého výzkumu udržovala poněkud formální vztah, nikdy jsme si nezačali tykat a návštěvy probíhaly v neutrálním prostředí.

Antropologičtí pracovníci se řídí Etickým kodexem České asociace pro sociální antropologii, který má několik částí (obecné zásady, zásady výzkumné práce, zásady zveřejňování poznatků a výsledků, zásady chování ke studentům a spolupracovníkům, zásady pro posuzovatelskou, hodnotící, oponentskou a expertní činnost a postup při řešení sporných etických otázek).³

V rámci mnou prováděného zúčastněného pozorování a provedených rozhovorů jsem sice své informátory seznámila s cílem své diplomové práce a požádala je o informovaný souhlas, ale v některých situacích se zcela stírala hranice mezi výzkumným a neformálním soukromým rozhovorem, proto nebylo zcela jasné, zda si respondent uvědomuje, že se sdělované informace mohou v anonymizované podobě objevit v mé diplomové práci. Toto je úskalí výzkumu na vlastním pracovišti.

³ Etický kodex České asociace pro sociální antropologii. *CASA ONLINE* [online]. [cit. 2. 12. 2019]. Dostupné z: <http://www.casaonline.cz/wp-content/uploads/Etický-kodex-CASA.pdf>

Své respondenty jsem informovala, že budu data, která od nich získám anonymizovat, stejně tak jako jejich osoby. Sdělila jsem jim, že uvedu přepis rozhovoru pod krycím jménem.

PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části diplomové práce nejprve popíši, jakým způsobem a kde jsem prováděla polostrukturované rozhovory se zvolenými respondenty. Dále se zaměřím na srovnání vybraných pasáží rozhovorů, které poukazují na genderovou nerovnost a sdílený koncept „mužské a ženské práce“ ve výrobním závodě továrny, specializující se na výrobu předních světlometů do automobilů. Na závěr se zaměřím na popis a výsledek pozorování, jak se manifestuje diferenciací mezi „mužskou a ženskou“ prací v pracovním prostředí.

12 Vstup do terénu

Respondenty jsem o účast v mnou prováděných rozhovorech osobně požádala v pracovním prostředí. Jak jsem již zmínila v metodologické části této diplomové práce, zprvu jsem se setkala s problémem, kdy si mnou zvolení informátoři mysleli, že účast na rozhovorech je z hlediska mého pracovního zařazení pro ně povinná. Po několika minutových rozhovorech však byli ujištěni o dobrovolnosti zapojení se do výzkumu a až na několik výjimek s účastí ihned souhlasili. Respondenti, kteří se nejprve zapojit nechtěli (dva muži a jedna žena), si nejprve účast chtěli promyslet a druhý den mi sdělili, že se do výzkumu zapojí.

Všem respondentům jsem sdělila, že rozhovory budou anonymně použity pro diplomovou práci pojednávající o rozdílech mezi vnímáním „mužské a ženské práce“ a vyžádala si od nich informovaný souhlas, který mi nahráli na diktafon. Schůzky jsem si s respondenty domluvila v kavárně. Jedná se o velmi klidné místo s dobrou kávou, které jsem vyhodnotila jako příjemné prostředí pro prováděné rozhovory. Rozhovory jsem plánovala dle časových možností respondentů, většinou v dopoledních hodinách (většina volila dopolední hodiny díky tomu, že jejich děti byly zrovna v tuto dobu ve škole).

Se všemi respondenty jsem se setkala alespoň jednou, s některými dokonce dvakrát kvůli upřesnění získaných informací, či z důvodu malého časového prostoru na první schůzce. Nejprve jsem se setkala se všemi mužskými respondenty, abych mohla v otázkách pro ženy reagovat na jejich poznatky. Na všechny schůzky, jak jsem již zmínila, jsem si připravila tematické okruhy k otázkám, které jsem pokládala podle toho, jakým směrem prováděné rozhovory směřovaly. Obecné otázky týkající se věku, pohlaví, státní příslušnosti, délky pracovního poměru ve zkoumaném terénu, byly položeny všem respondentům.

13 Analýza rozhovorů, pozorování

13.1 Hodnocení pozice ve firmě z hlediska genderu, genderově rozdělená práce v domácnostech

Za účelem zjistit, jak je v továrně vnímaná mužská a ženská pracovní pozice, jsem u informátorů nejprve zjišťovala subjektivní vnímání vlastní pozice otázkou „**Hodnotíte svou práci jako ženskou, mužskou nebo si myslíte, že je vaše pozice neutrální?**“. Odpovědi odkazovaly k časté, ale různou měrou striktní diferenciaci pracovní pozice dle genderu. Objevily se i odpovědi odkazující k genderové indiferenci pracovní pozice (konkrétně pozice planner component).

„Dělám na lakovně, takže asi chlapecká. Ženský sem nesmí, aby to prej tady pak nemohly žalovat, že jsou neplodný. Navíc nosím overal a znáte ženský, ty chtěj bejt pořád vyfintěný, ty si ho na sebe nevemou“.

(Pavel, 29 let, operátor z procesu B, délka pracovního poměru 8 let.)

„Tahám šestku, tam se člověk nalítá, takže ženský sem sice chodí, ale nemá to tak ošefovaný jako my chlapi“.

(Jan, 32 let, operátor z procesu P, délka pracovního poměru 8,5 let.)

*„Pracuju s barvou, takže mužská, ale třeba svačiny nás tady střídaj ženský a taky to dávaj, jen říkaly, že jim vadí ten overal, že je svědí celý tělo“.*⁴

(Marek, 42 let, Pavel, 29 let, operátor z procesu H2, délka pracovního poměru 6 let.)

„Pracuji u lisu, takže asi ano, jen tady chlapi pracují jenom, když máme dost lidí, je tu převaha ženských. Papíry zvládne zapsat asi každéj, kdo umí trochu počítat a číst a kontrola bodýček je rychlá, nic těžkého“.

(Jolana, 39 let, operátor z procesu BD, délka pracovního poměru 13 let).

„Řekla bych, že ženská. Jako výstupka musíte být hodně precizní, když kontrolujete bezely a chlapi na tohle prostě nemají vlohý. Ty ten bezel dvakrát otočí a maj hotovo“.

(Marcela, 39 let, operátor z procesu SB, délka pracovního poměru 7 let).

„Já vám nevím, asi podle projektu. Třeba kaškaje vám pokoví kde kdo, to se jen nasadí, ale bezely na porsche jsou fakt těžký. Musíte se umět trefit do jigu napoprvé, abyste jich moc nevyhodili, jelikož to lisujou skoro na kusu a všechno pak tý lince chybí“.

⁴ Overal je pracovní ochranná pomůcka, která se využívá ve stříkacích kabinách s cílem ochránit oblečení před barvou, a hlavně ochránit kůži operátora před stykem s barvou, která může přivodit nepříjemné nežádoucí účinky jako je vyrážka, či opuchnutí očí. Za to, že operátoři tento overal nosí, je jim každou odpracovanou hodinu připisováno pět korun, což na konci měsíce dělá zhruba jeden tisíc korun.

(Radka, 37 let, operátor z procesu S, délka pracovního poměru 11 let).

„Neutrální. Máme v týmu dvě ženský a my jsme dva chlapi a všechno všichni zvládneme. Jen ženský mají ty plány hezčí vizuálně, takový barevnější“.

(Martin, 28 let, planner component, délka pracovního poměru 6 a půl roku).

„Řekl bych, že je to pro oboje, mám skvělou kolegyni, která dělá v podstatě to samý jako já a zvládá to dobře“.

(Jiří, 27 let, planner component, délka pracovního poměru 6 let).

„Spíš ženská, na každé směně je jedna kvalitářka a všechny jsme ženský. Chlapi na to asi nemají takovej ten cit“.

(Markéta, 37 let, kontrolor kvality, délka pracovního poměru 12 let).

„Asi spíš mužská. Jako dělám to, ale kolikrát bych s tou pozicí nejradši praštila. Měli by to asi dělat jenom chlapi. Pokaždé když se stane nějaký průšvih, tak to hrozně řeším a jsem z toho špatná i doma, to chlapi to mají jinak. Na meetingu se pohádají a je jim to jedno, to já bych se nejraději vždycky rozbřečela a šla si někam zalézt“.

(Jana, 39 let, group leader, délka pracovního poměru 6 let).

Z příspěvků vyplývá, že v souladu s poznatky Anny Pollert, je na pracovišti striktně rozlišováno mezi „mužskou“ a „ženskou prací“. Podle Pollert je toto rozlišování otázkou socializace, očekávání, školením, příležitostmi, ale především je otázkou rozvržení energie a povinností v domácnosti. Některé tržní a ideologické faktory vedou k segregaci žen a systematickému podhodnocování „ženské práce“. Kvality jako koncentrace, přesnost a manuální obratnost, vyžadují zřejmé dovednosti

a jsou řazeny jako „přirozené a netrénované“ schopnosti žen, vykonávající ženská povolání (Pollert 1981 : 65).

Ovšem tento obraz „mužské a ženské práce“ není sdílen muži a ženami stejně. Muži přisuzují ženám větší estetické cítění, než mají oni sami a zároveň přisuzují ženám větší důraz na to, jak při práci vypadají. Ženy samy si připisují větší pečlivost při práci a mužům větší psychickou odolnost při stresových situacích.

Psychická odolnost mužů, a naopak nižší míra zvládnání stresu u žen spojených s negativními vlastnosti je podle Pierra Bourdieu pouhý důsledek androcentrického světa, ve kterém žijeme. Muži si podle jeho slov neuvědomují (ženy samotné také ne), že logika vztahu, kdy je muž na pomyslném vrcholu společenského žebříčku, ženám vnucuje ctnosti a zároveň jim vštěpuje negativní vlastnosti, třeba i onu nižší psychickou odolnost. Ženy, které jsou muži odsouzené k nenápadnému chování, mohou projevat svou moc pouze skrze vlastní sílu. Androcentrické vidění světa je tak stále potvrzováno praktikami, které z něj vznikly, ty samé vlastnosti, které vznikly proto, aby muže podněcovali k tomu, aby ženám přenechávali podřízené práce, zároveň přivedly ženy k jejich malichernosti a přízemnosti, pokud se jim nedaří v činnostech, které jim byly v prvních chvílích odepřeny (Bourdieu 2000: 27-31).

V úryvcích z rozhovoru je dále vidět, že ženy hodnotí svou práci tak, že na ní nestačí, jedná se vlastně o indoktrinovanou nedostatečnost typu: „*zapsat a počítat umí každý, proto to může dělat i ženská*“, proč však k tomuto hodnocení dochází? Proč o svých výkonech takhle nemluví i muži? (např. nesetkáme se s výrokem: „*je to tak snadné, že to můžu dělat i já – chlap*“) Jedná se snad o pozici, kdy je žena socializována do habitu, kdy smýšlí sama o sobě jako o nedostatečné, aby se udržela představa silného, statného muže jako živitele rodiny? Jedná se snad o

proces, jehož cílem je zvýšení mužského ega, které podle psychologů emancipací žen velmi trpí? ⁵

Genderově specifická bezmocnost vzniká podle Křížkové především v důsledku tlaku společenské struktury, které ženám brání k dosažení vyššího postavení založeného na podílu moci a spolu podílu v rozhodování. Bezmocní tak ztrácejí moc definovat svou identitu, trpí sebedoceňováním, ztrácejí společenský respekt a díky tomu méně rozvíjejí své vlastní schopnosti. Tento proces pak nutně vede k vytváření androcentrických norem a vnímání žen jako těch druhých (Křížková 2006: 17).

Rozdělování práce na „mužské“ a „ženské“ na pracovišti nutně souvisí s nastavením domácí dělby práce. Termín zaměstnání předpokládá genderovou organizaci domácího života a sociální reprodukce, kdy za „práci“ je považována činnost prováděná za úplatu. Na druhou stranu činnosti, které nejsou finančně ohodnoceny zahrnující péči o děti, členy rodiny a údržbu domácnosti, představují aktivitu, která je ve společenském měřítku vykonávána spíše z lásky nežli z nutnosti a tudíž jsou připisovány emotivním ženám (Wharton in Pitt – Catsouphe, Kossek, Sweet 2006: 26). Když jsem se dotazovaných žen ptala na jejich rozdělení prací v domácnostech, ženy o neplacených domácích pracech, které vykonávají, hovořily jako o samozřejmých povinnostech, které souvisejí přímo s jejich genderem. Nejvýmluvněji jsou domácí práce jako atribut genderu prezentovány v následujícím úryvku z rozhovoru: „*Víte, já po muži nic nechci. On těžce pracuje, dělá tady se mnou, a když přijde domů tak si zapne počítač a čte si nebo tak. Nechci z něj dělat ženskou, aby myl nádobí nebo utíral prach, ale když potřebuju něco přivrtat, nemá s tím žádnéj problém*“ (Marcela, 39 let, OP z SP/BP).

⁵ Úspěšné ženy hlavou rodiny... Ano nebo ne? *Já to dokážu* [online]. [cit. 12. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.jatodokazu.cz/uspesne-zeny-hlavou-rodiny-ano-ne/>

„Můj chlap mi pomáhá většinou s nádobím, já ho meu a on si ke mně stoupne a povídáme si, tak vezme utěrku a utírá ho, a to mi stačí. Jo, a ještě vynáší koš, hlavně večer, protože prý nechce, aby mě něco přejelo. Jednou jsem chtěla, aby uvařil večeři a on udělal topinky a řekl, že pokud chci něco víc, měla sem si najít ženskou (smích)“ (Jolana, 39 let, OP z BD). V první výpovědi je patrné, že žena hodnotí svou pozici v práci jako méně důležitou, než její muž (pracují na stejném úseku). Ženy nechtějí brát mužům jejich „status muže/hlavy rodiny“ tím, že by je nutily vykonávat domácí práce.

V rámci kulturně legitimizované autority mají ženy i muži na první pohled moc nebo alespoň částečně stejná práva jako muži. V některých afrických společenstvích ženy ovládají například velkou část produkce potravin, hromadí hotovost nebo obchodují na trzích, ale z reálného hlediska, pokud se ženy přibližují ke svým manželům z hlediska svých schopností a vědomostí, musí předstírat svou nevědomost a poslušnost, aby nedocházelo k odebrání „mužského statusu“.

Avšak chápání genderových rolí, kdy je na jedné straně interpretovaná feminita ženy a na straně druhé očekávaná dělba práce ve vztahu k rozdělení veřejné a domácí sféry, které se vzájemně posilují je vytvářen jakýsi bludný kruh genderového znevýhodňování, ze kterého již není úniku (Křížková 2006: 19). Genderové stereotypy jsou tedy neustále posilovány svými aktéry, a tak není možné z nich najít cestu ven.

13.2 Vzhled při práci, gender v oblékání

Na základě odpovědi muže, který ženám připisoval větší důraz na vizuální stránku sebe sama při práci, jsem ženám položila otázku: „**Je pro Vás při práci důležitý vzhled? Jak hodnotíte nošení overalů v lakovnách?**“.

„Vůbec. Vždyť mi táhne na čtyřicet, komu bych se tady jako ukazovala. Overaly mi nevadí, spíš naopak, protože když pracujete v overalu, máte vyšší příplatky a každá koruna dobrá, však to znáte“.

(Jolana, 39 let, operátor z procesu BD, délka pracovního poměru 13 let).

Ženy mají vyšší příplatky, pokud jsou ochotné na sebe overal vzít, na tuto pozici však může pouze žena, která již není v produktivním věku a neplánuje otěhotnět.

„Tak ne, že bych se chodila na záchod každou hodinu pudrovat, ale ráda chodím čistě oblečená a sem tam je příjemný, když se za vámi chlap otočí i když na sobě máte zrovna montérky. Overal jsem na sobě měla jen jednou a stačilo mi to, je v tom strašné horko, člověku se potí snad všechno“.

(Markéta, 37 let, kontrolor kvality, délka pracovního poměru 12 let).

„Vzhled pro mě není důležitý ani doma, natož v práci. Jestli se namaluju dvakrát ročně, tak je to hodně. Overal mi nevadí, jen si v něm člověk připadá strašně tlustě a moc se v něm necítí“.

(Radka, 37 let, operátor z procesu SH, délka pracovního poměru 11 let).

„Tak maluji se každý den a montérky nosím denně čerstvě vyprané, ráda voním a tak. Prostě je pěkný cítit se jako ženská, i když pracujete ve fabrice. Overal jsem na sobě nikdy neměla, tak nemůžu hodnotit, ale asi se v tom člověk moc dobře nepohybuje. Ženský ho tady nosí ale rády, jelikož je za něj dost velký příplatek“.

(Jana, 39 let, group leader, délka pracovního poměru 6 let).

Jak jsem již zmínila, do lakoven mohou pouze muži nebo ženy v pokročilém věku, díky tomu mohou mít ženy v produktivním věku vlivem tohoto opatření zpravidla o jeden tisíc korun menší mzdu nežli muži. Přestože může být záměr továrny ochránit ženy před možnou neplodností hodnocen některými zaměstnanci kladně, v důsledku i takové opatření zabraňuje ženám dostávat srovnatelnou odměnu za odvedenou práci, kterou dostávají muži.

Overall může být hodnocen jako výhodnější pro muže i z jiného hlediska, a to například tak, že svým stříhem vyhovuje spíše potřebám mužského vykonávání „malé potřeby“. Muži v rámci overallů přisuzují ženám odpor, ale ženy to tak ve většině případů nevnímají, což dokazuje například úryvek o několik řádků výše: *„ženský ho tady nosí ale rády, jelikož je za něj dost velký příplatek“*.

Jelikož jak jsem již naznačila, overall může být v některých případech výhodnější jako oblečení pro muže, rozhodla jsem se zaměřit na genderové rozdíly v oblékání, jako celku. Dotazovaných jsem se ptala, zda je ve firmě předepsané uniformní oblékání. Z odpovědí jsem se dozvěděla, že ženy i muži nosí tričko modré barvy, pracovní obuv a kalhoty barvy šedé, pokud pracují na operátorské pozici, černou barvu obléká technická divize a výše postavení pracovníci mohou nosit své oblečení i obuv. Přestože je oblečení pro operátory jednotné, přístup k jeho nošení již takový není.

„Víte, nejvíc mi vadí, že když je tu fakt horko, tak si tady nemůžu ohrnout ani rukáv nebo nohavice, ale chlapi můžou. Je mi 39, můžete mi říct, koho bych tu asi tak sexuálně pohoršovala“. Díky výpovědi informátorky jsem se dozvěděla, že muži mají v horkých letních měsících dovoleno si ohrnout nohavice a rukávy od trička, kdežto ženy nemohou, kvůli možnému sexuálnímu podtextu. Podle výpovědí i dalších informátorek je politika firmy taková, že ženy, které mají vidět větší část

lýtek a ramena jsou snadným objektem pro sexuální představy mužů a je tedy lepší, se jim vyhnout.

Přestože se na první pohled může zdát, že se firma snaží chránit ženské tělo před sexuálními narážkami, zvýhodňuje tak muže při vysokých teplotách. Ženské tělo je zde objektem pro pohled druhých, předmětem, o který se vede spor. S mužským tělem není zacházeno jako s objektem, díky čemuž se může volně odhalovat. Jedná se tedy o proces objektifikace. Muži vypověděli, že žena, která má ohrnuté rukávy a nohavice, neukazuje nic, co by je k těmto myšlenkám přilákalo více než skutečnost, že firemní trička, která ženy nosí, jsou průhledná: *„Jo, oni tady řeší nějaký ramena, ale že jim jsou vidět podprsenky, to jim je jedno“*. Další informátor odpověděl následovně: *„Mě přijde tohle nařízení fakt blbý, ženský se tu zbytečně potěj. Koho tady asi tak přitahuje něčí rameno. Ženský tady musí nosit pod tričkama navíc ještě tílka, protože tyhle naše trika sou pěkně průhledný“*.

Ve výpovědích je zajímavé, že přestože zaměstnavatel řeší odhalování ženského těla, firemní trička, která jsou určena jako hlavní pracovní oděv a jeho nošení je vynucováno interním předpisem, ženské tělo odhaluje. Nejenže ženy si nesmí tento oděv ohrnout, když je jim horko, jako to mohou muži, ale pod tento oděv nosí ještě jednu vrstvu oblečení (z domova), které jim zahaluje partie, které nechtějí, aby okolní pracovníci viděli.

V kancelářském prostředí je situace úplně odlišná. Přestože zaměstnavatel ve svých interních nařízeních nedovoluje ženám nosit sukně, které končí nad koleny, odhalovat horní partie ve výstřizích a nosit vysoké podpatky, všechna tato nařízení jsou ženami porušována. Přestože je na operátory kladen nátlak, aby interní nařízení dodržovali, a jejich porušování je opatřeno sankcemi, v kancelářích se k oblékání žen nikdo nevyjadřuje a spíše naopak, je oblékání mimo „udané normy“ muži

více než vítáno. Po několika rozhovorech „mimo záznam“ mi bylo sděleno, že se ženy v kancelářích takto oblékají především kvůli tomu, že jim muži díky krátké sukni odpustí kdejakou malou chybičku, kterou spáchají, pomáhají jim odnášet těžké věci a podobně. Tento typ oblékání je tak ženami využíván jako pomyslná „zbraň“.

Dále z hlediska oblékání byla zajímavá odpověď informátorky z operátorského prostředí, která vypověděla, že některé prvky, které jsou přenášeny do politiky firmy, jsou přenesené z mateřského podniku sídlícího v Japonsku. *„Mně přijde vždycky tak směšný, když tam ti papaláši jedou a přijedou zas s nějakou novinkou, ti Japonci to prostě dělají jinak, ale oni nám pořád budou cpát ty jejich praktiky. Jako když jsem tady začínala. Jeden manažer se vrátil z Japonska, byl tam očumovat náký technický věci a když se vrátil tak chtěl, abychom ženský, který máme menstruaci, nosily červenou mašli. Jako aby se vědělo, že to máme a že budeme častěji chodit na záchod“:*

O této praxi se zmínila i jiná informátorka: *„Měla jste tady být tenkrát, když jsme musely nosit ty červený stuhy, že máme krámy. To člověk snad ještě neviděl, vydrželo to asi měsíc, páč ženský šly za odbory, že tohle přece není normální“.*

Na tento prvek jsem se zaměřila v rámci neformálního rozhovoru. Na nošení červených mašli jsem se zeptala jednoho z pracovníků na vyšším kancelářském postu. Tento člověk mi sdělil, že tento čin měl usnadnit ženám komunikaci s jejich nadřízenými, aby se nemusely prosit pokaždé, když chtějí na toaletu. Záměr byl takový, že by to usnadnilo pozici vedoucích týmů, kteří by nemuseli své podřízené zdlouhavě hledat, a bylo by jim jasné, kde se právě žena nachází. Pracovníci operátorských pozic mají nárok na pětiminutovou přestávku každé dvě hodiny a její záměr je navštívení toalety, pokud jej potřebují navštívit jindy, musejí o to požádat a počkat na svolení.

S nerovností žen na poli biologických procesů se v literatuře setkáváme poměrně často. Menstruace je spojována s očistou ženského těla a plodností, avšak u mnoha společností jsou ženy, které zrovna menstrují donuceny dočasně opustit svůj domov i společenský status. Díky tomu, že se firma v této oblasti inspirovala japonskou mateřskou centrálou, můžeme v případě zavádění zvyklostí z domovských závodů hovořit o neuvědomovaném etnocentrismu. Japonky nevnímají ženskou menstruaci jako něco, za co je potřeba se stydět, berou ji jako nutnou a běžnou věc, proto je možné, že jim rozlišování červenými stuhami, přijde tak běžné, jako to, že menstruaci zrovna mají (Lock 1993: 41-45). U českých žen však firma podle výpovědí informátorek, narazila na citlivou strunu. Povinná signalizace menstruace je v českém kontextu nepříjemná, naráží na hranice soukromí a ženami ve firmě tedy odmítaná.

13.3 Genderová nerovnost při pohovoru

Genderová nerovnost bývá produkovaná již při pohovoru. Jak jsem již několikrát zmínila, ženám jsou pokládány otázky, zda mají nebo chtějí děti, což je informace poněkud citlivá a odpovědi by zaměstnavatel dle zákona neměl přikládat žádnou váhu: „*každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí*“.⁶ Na otázku, zda se jich zaměstnavatel při pohovoru zeptal na počet dětí, či rodinný vztah, informátoři odpověděli následovně: „*Ne, neptali. Jediný, na co se mě zeptali, bylo, jestli se mám jak dostávat do práce, když jsem z vesnice, jestli mám svoje auto*“.

(Pavel, 29 let, operátor z procesu B, délka pracovního poměru 8 let.)

⁶ Zákon č. 89/2012 Sb.: Zákon občanský zákoník. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

„Jo ptali se, kolik mám dětí, ale já jim řekla, že už žijou samy, tak se mě pak na víc neptali“.

(Jolana, 39 let, operátor z procesu BD, délka pracovního poměru 13 let).

„Zeptali se, ale víc je zajímavé, kolik jim je, asi jestli si na ně ještě můžu vzít paragraf. Poslali mě pak domů, že se ozvou, ozvali se až po měsíci, měli štěstí, že jsem si ještě nic nenašla“.

(Marcela, 39 let, operátor z procesu SB, délka pracovního poměru 7 let).

„Ne, neptali“.

(Martin, 28 let, planner component, délka pracovního poměru 6 a půl roku).

„Mám šest dětí, všude dělali ofuky, ale tady mě aspoň vzali“

(Radka, 37 let, operátor z procesu SH, délka pracovního poměru 11 let).

Počet žen zapojených do placené práce vzrůstá, stejně jako klesají rozdíly v účasti žen a mužů na trhu práce. I přesto je míra zapojení žen do pracovního trhu velmi výrazně ovlivňována jejich mateřskými povinnostmi (Valentová 2009: 29). Z úryvků je patrné, že ženy nevnímají otázku, zda se jich zaměstnavatel ptá na počet dětí jako žádnou novinku, setkaly se s tím již v předchozích zaměstnáních a počet dětí tak už ze své pozice hodnotí jako překážku k získání zaměstnání. Mužů se na počet dětí nikdo netázal, což ukazuje na možnou diskriminaci v zaměstnání, která je upravována i zákonem: *„Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního*

původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví“.⁷

Jak jsem již několikrát zmínila, mnohdy se setkáváme s názorem, kdy si zaměstnavatelé myslí, že pokud žena pracuje, není to proto, že by chtěla budovat kariéru, ale proto, že potřebuje dočasně zvýšit příjmy své domácnosti. Ptala jsem se žen, zda se s tímto přístupem někdy setkaly.

„Pracovala jsem tady asi rok a otěhotněla jsem. Říkala jsem jim, že se vrátím hned, jak přestanu kojit, jelikož žiju ještě s maminkou, tak ať mi podrží práci. Byla jsem doma asi sedm měsíců, a když jsem se vrátila, moji pozici už dělal někdo jinej, takže sem musela vzít něco jinýho. Neříkám, tahle pozice mě taky baví, ale tady ženskou rovnou odepíšou, když otěhotní. Každá přece není stejná, já svý děti miluju, ale doma bych se zbláznila“.

(Jana, 39 let, group leader, délka pracovního poměru 6 let).

Stále více žen (ale i mužů) si chtějí udržet své profesní zařazení a skloubit ho se svým osobním životem. Jedním z hlavních problémů je zajištění stejných podmínek pro ženy i muže s ohledem na výkon rodičovské péče. V dnešní době se nabízí mnoho možností, jak tyto dvě sféry života sladit, avšak spouště zaměstnancům takové možnosti zaměstnavatelé stále ještě nenabízejí či neumožňují. Mezi příklady patří například: podnikové školky a jesle, pružné rozvržení pracovní doby, částečný pracovní úvazek, sdílení jednoho úvazku a úkolu s kolegou či

⁷ Zákon č. 89/2012 Sb.: Zákon občanský zákoník. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 10. 2. 2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

kolegyní, úvazek rozdělen na dvě části a každou část vykonává jeden z kolegů či kolegyní, či flexibilní začátek a konec pracovní doby (Fialová, Spoustová, Havelková 2007: 34).

U žen, které přerušují nebo dokonce omezují vykonávané zaměstnávání díky tomu, že pečují o děti, může docházet ke snižování lidského kapitálu, to znamená, že může dojít ke ztrátě či oslabení dovedností a zkušeností, které získaly buď vzděláním, nebo v rámci pracovního procesu (Valentová 2009: 29).

13.4 Gender a prostor

Na základě výpovědí informátorů jsem se dále zaměřila na rozlišování prostoru z hlediska genderu. Informátorka vypověděla: „*Víte, mně nevadí, když řeknou, že tam ženský nemůžou, ale vadí mi, když za mnou přijdou, abych na ten proces šla, že nemají lidi. To jsem jim najednou dobrá jako ženská*“. Ve firmě existují pracoviště, která jsou specifická tím, že pokud je dostatek zaměstnanců, pracují na nich pouze muži. Jedná se o pozice, kdy je zapotřebí větší fyzické zdatnosti (např. manipulace s vysokozdvížným vozíkem, práce ve skladu a jiné). Tyto pozice jsou obsazovány ženami v případě, kdy je nedostatek mužských operátorů.

Ženy i muži mají oddělené prostory, které slouží jako převlékárny, dále se zde vyskytují odpočívací zóny, které jsou přístupné všem bez rozdílů pohlaví a obsahují nápojové a potravinové automaty, televize, kde se promítají sdělení firmy v různých jazycích. Tyto prostory využívají především nekuřáci v době svých svačinových přestávek.

Ženy i muži při pauze na oběd utváří skupiny. Muži většinou sedí spolu s jinými muži a ženy s ženami. Je zde vidět i výrazné statusové rozvrstvení. Informace o tom, jak to chodí v období svačin, jsem si zaznamenala do svého terénního deníku: „*Když jsem dnes procházela*

jídelnou, všimla jsem si, jakým způsobem se mezi lidmi utváří skupinky. Ženy seděly spolu s jinými ženami a muži taktéž. Bylo zajímavé, že ženy z operátorských pozic seděly spolu, stejně tak jako ženy z kanceláří. Utvářely skupinky podle toho, kde pracují. Technická divize a směnový mistr vždy obsazují první dva stoly, za nimi sedí operátoři a až na samém konci jídelny se spolu shlukují uklízečky. Žádný směnový mistr nesesedává se svými podřízenými“. Na uspořádání lidí při obědě jsem se zaměřila i několik následujících dní a zjistila, že je každý den úplně stejné.

13.5 Gender a nerovnost produkovaná zaměstnavatelem

Výzkum Anny Pollert např. ukázal, že manažeři mnohdy věří tomu, že ženy mají pravděpodobně menší mentální schopnosti na dosažení vyššího vzdělání a technických předpokladů než muži, ale mají větší manuální obratnost a trpělivost pro „nudnou“ opakující se práci (Pollert 1981: 78). Informátorům jsem tedy pokládala otázku, zda vidí rozdíl mezi tím, jak se zaměstnavatel nebo jejich vedoucí chová k ženám a mužům.

„Víte, já si nestěžuju, není tady těžká práce a jsou za to celkem pěkný prachy. Jen mě někdy štve, že muži mají víc příplatků a mistr jim toleruje, když jdou kouřit mimo pauzu“.

(Radka, 37 let, operátor z procesu SH, délka pracovního poměru 11 let).

„Myslím si, že ženský tady dělaj kolikrát horší práci, jak ti mladí kluci, co je teď nabrali. Ti floutci tady půlku směny stojí opřený o vrata a ženský, který jsou ve věku jejich matek, tady lítaj a oni nejsou schopní jim ani pomoci“.

(Marek, 42 let, Pavel, 29 let, operátor z procesu H2, délka pracovního poměru 6 let.)

„Dělají tady hrozný rozdíly, když má mít ženská nějakou pozici. Správně by se mělo vypsát výběrový řízení, ale to se skoro nikdy nedělá, dají tam známého a skoro vždycky je to chlap. Většinou něčí spolužák nebo zeťák“.

(Jana, 39 let, group leader, délka pracovního poměru 6 let).

„Ženská to má vždycky těžší. Jenom hodně málo ženskejch tady má nějakou pozici, a když už ji mají, tak to stojí fakt za to. Není to, že by si ji zasloužily, spíš mají pořádně odřený kolena (smích)“.

(Markéta, 37 let, kontrolor kvality, délka pracovního poměru 12 let).

K udělování vyšší pracovních pozic existuje vnitřní předpis. Podle tohoto předpisu se všichni zájemci o vypsanou pozici mají přihlásit na výběrové řízení, které má zpravidla dvě kola, někdy i tři. První kolo je klasický pohovor, kde se probírá životopis a motivace k vypsané pozici, druhé kolo obsahuje praktický úkol, který koresponduje s požadovanými znalostmi. V případě třetího kola je udělován ještě jeden praktický úkol.

Podle odpovědí informátorů je možné identifikovat velice subjektivní názory na přidělování vyšších postů. Bylo tedy lepší udělat si malý průzkum na vlastní pěst a spočítat kolik mužů a žen vykonává tyto pozice. V prostoru C vykonává vyšší pozici 25 žen a 49 mužů. Ženy oproti mužům vykonávají tyto pozice ve výši 33,33 %. Tato zastoupenost žen na vyšších postech není ojedinělá, například na politické scéně České republiky je 81,8 % mužů a pouze 18,2 % žen (Šprincová, Adamusová 2013: 7).

„České ženy patří v evropském měřítku k pracovní nejvytíženějším. Tvoří polovinu pracující populace a polovina z nich pracuje více než 40 hodin týdně. Na řídicích pozicích však tvoří necelou třetinu všech zaměstnaných z celé populace zaměstnaných žen. Pouze 4 % žen dosahují nejvyšších pozic vedoucích řídicích pracovníků.“

Charakteristická je také genderová mezera mezi platy žen a mužů“ (Sokačová 2005: 10).

Kolektivní očekávání, která jsou buď kladného, nebo záporného charakteru umožňují vytváření určitých subjektivních nadějí, které se trvale vtiskávají do těla jako trvalé dispozice. Naděje se přizpůsobují vyhlídkám a aspirace možnostem. Trvalá špatná zkušenost tak nakonec umrtvuje v ženách sklon dělat něco, co se od nich ve společenském měřítku neočekává (Bourdieu 2000: 54). Díky tomu může u žen vzniknout naučená bezmoc a pocit, že na některou pozici nejsou dostatečně schopné. Raději přijímají „podřadné“ funkce a místa, než by proměnily svá zklamání a dispozice ve svůj vlastní hnací motor za genderovou rovnost na poli pracovních příležitostí.

V rámci nerovnosti produkované ze strany zaměstnavatele bych ráda zmínila několik bodů, které jsem se dozvěděla z provedených rozhovorů. Od respondentů jsem se dozvěděla, že zaměstnavatel neumožňuje ženám přístup do technických pozic. V případě, že ženy podají přihlášku na výběrové řízení do jakékoliv pozice, nejsou pozvané ani na pohovor. Předpokládá se, že ženy nejsou technické zdatné a nedokáží se naučit technické postupy, výkresy nebo manipulovat se stroji. Přestože ve firmě pracuji již přes sedm let, přiznám se, že jsem si toho, že tyto pozice zastávají pouze muži, nikdy nevšimla a rozhodla jsem se v rámci zúčastněného pozorování, že si na tyto pozice podám přihlášku, abych si mohla ověřit získané informace.

Na odpověď, zda je moje kvalifikace dostačující k tomu, abych byla pozvaná na pohovor, který je prvním krokem ve výběrovém řízení, jsem čekala čtrnáct dní. Po této době jsem si sama zašla na personální oddělení, aby se mi konečně dostalo nějakého vyjádření. Poté, co jsem se personalistky zeptala, jak je na tom mnou podaná žádost, se slečna začala smát s tím, že si celou dobu myslela, že jsem se při vyplňování

žádosti spletla. Když jsem slečně sdělila, že jsem se rozhodně nespletla a že můj zájem o pozici trvá, bylo mi sděleno, že neodpovídám požadavkům, které pro tuto pozici firma potřebuje. Jelikož jsem již z reklamního letáku věděla, že na pozici je nutná pouze základní škola a práce ve firmě na jakékoliv pozici po dobu dvou let, sdělila jsem personalistce, že buď já, nebo ona, máme chybné informace a jelikož zde pracuji sedm let, několik mužů, které tyto pozice vykonávají velmi dobře znám, a proto vím, že na ní žádné technické vzdělání nepotřebuji. V tomto okamžiku byla již slečna personalistka poměrně nevrlá a rudá v obličeji a velmi netaktně, a hlavně velmi nahlas mi sdělila, že jsem prostě žena a oni chtějí jenom muže.

Díky této zkušenosti jsem trochu zapátrala v organizační struktuře podniku a zjistila jsem, že těchto pozic je zde hned několik. Muži i ženy tyto pozice hodnotí jako „jenom pro muže“ a díky tomu, že jsou vizuálně odděleni od ostatních jiným uniformním oblékáním, jsou zde tyto pozice označovány jako „černá trička“, neboli muži na technických postech. Tyto pozice jsou zaměstnavatelem hodnoceny jako mužské, jelikož je nutné pracovat s nástroji jako je vrtačka, pila, pokud máte oprávnění tak i svářečka. Muž na těchto pozicích utahují šrouby, dvacetikilovou palicí vytloukají klíny, odpojují hadice s horkou vodou, při kterých hrozí popálení a jiné úkony, které jsou zde pro ženu tabu.

Ženy dále podle nepsaného pravidla nesmí působit jako školitelky pro pozice, které jsou zaměstnavatelem hodnoceny jako mužské, přestože jejich zvládnutí nevyžaduje fyzickou zdatnost či jinou ženám upíranou schopnost.

Přestože jsou informace o mzdách brány jako tajné, na základě letáků s nabízenými pozicemi jsem provedla srovnání platů jednotlivých pozic. Ze zmíněných letáků plat operátora činí 18 až 23 000 podle pozice (operátoři v lakovnách mívají nejvíce) a podle výše udělené flexibilitní

složky (každý den má OP nárok na 160 Kč. pohyblivé složky, pokud neudělá chybu ve svém procesu). Mzda kvalitářů se pohybuje od 22 do 25 000 Kč také v závislosti na pohyblivé složce. Plat Group leaderů bývá 35 až 42 tisíc podle hodnocení jejich nadřízeného asistent manažera. „Černá trička“ pobírají plat od 28 do 35 tisíc podle jejich zařazení (ti co mají vyhlášku §50, dosahují nejvyšší hranice). Na základě tohoto průzkumu je možné vidět, že operátor dosahuje nejvyšší možné mzdy 23 000, kdežto plat „černých triček“ začíná na 28 000. U operátorů a černých triček, které nepracují s elektřinou, jsou podmínky k přijetí naprosto stejné. Vzdělání není vyžadováno, stejně tak jako předešlá praxe. Srovnatelná je i pracovní doba a příplatky (příplatky za odpracovaný měsíc, za odpolední směnu, za noční směnu, za nepřetržitý provoz). Ženy na pohovory na pozice „černých triček“ nejsou zvané, tudíž jsou nuceny vykonávat méně finančně ohodnocené pozice, a to nezávisle na jejich kvalifikaci. Speciální vzdělání je u „černých triček“ vyžadováno v případě, kdy se hlásí na pozici, kde je nutné mít vyhlášku 50, tyto zaměstnanci, mají podle informačních letáků, o sedm tisíc více, než „černá trička“, která s elektřinou nepracují.

Na okraj výzkumu bych chtěla zmínit, že na webové stránce www.rovnaodmena.cz, jsem provedla srovnání mezd mužů a žen vykonávající stejné pozice. Tato mzdová kalkulačka provozována Ministerstvem práce a sociálních věcí vychází z povinně poskytovaných harmonizovaných celoročních dat z Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV). ISPV v současnosti zahrnuje data o cca 70 % všech zaměstnaných a teoretické modely kalkulačky by měly pokrývat více než 80 % zaměstnanecké populace. Pozice jsem zadávala tak, aby odpovídaly pozicím mých informátorů. Například po zadání věku, pohlaví, vzdělání a jiných určujících parametrů mi nerovnost ve výši mzdy u pozice planner component vyšla 15 až 23 % - celková průměrná hrubá mzda u muže by měla činit 31 968 až 33 392 Kč, u ženy pak 29 682 až 30 225 Kč. U pozice operátor výroby byla vypočítaná nerovnost ještě

vyšší a to 18 až 23 % - celková průměrná hrubá mzda u muže by měla činit 23 052 až 25 980 Kč, u ženy pak 19 478 až 22 993 Kč. Nejvyšší míra rozdílu ve výdělku byla u pozice group leader a to 22 až 25 % - celková průměrná hrubá mzda u muže by měla činit 38 919 až 50 194Kč, u ženy 31 699 až 39 134Kč.⁸

Z následujících srovnání vyplývá, že v automobilovém průmyslu čím vyšší pozici člověk vykonává, tím vyšší je u něj platová nerovnost. Díky tomu může u žen docházet ke ztrátě motivace k získání vyššího postu, protože pokud mají například možnost nahlédnout do výplatní pásky kolegů, je jim jasné, že i když se na danou vyšší pozici dostanou, budou i nadále znevýhodňovány.

Přestože žijeme ve světě, kde je pro muže vyráběn make-up, řasenky, oční linky, muži myjí nádobí a vaří, ženy optikou androcentrické společnosti zřejmě nevědí, kde je vypínač na vrtačce nebo jaký vrták patří na železo, případně je jim systematicky zamezováno se něco takového naučit nebo si to aspoň vyzkoušet.

⁸ Mzdová a platová kalkulačka. *Rovná odměna* [online]. [cit. 23. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/kalkulacka>

14 Interpretace výsledků

Na začátku diplomové práce jsem si stanovila její cíl: kterým bylo: **„Jak je v továrně vnímaná mužská a ženská pracovní pozice“**. Ženy, jak vyplynulo z udělaných rozhovorů, jsou firmou definované jako velmi kreativní, šikovné bytosti, které mají velký smysl pro vizuální kontrolu kvality výrobků, které mnou zvolená firma, vyrábí. Ženy většinou vykonávají pozice, které jsou spjaté s vizuální kontrolou nebo jsou firmou definované jako „lehčí práce nevyžadující náročnou fyzickou zátěž a speciální obleky“. Jedná se o pozice jako je výstupní kontrola, kontrola kvality, team leader, senior operátor, operátor na kovení, group leader a planner component.

Ženy samy svou pozici ve firmě hodnotí jako méněcennou v porovnání s mužskou prací a přenechávají mužům pracovní posty s vyšší mírou zodpovědnosti, logického myšlení a především pozice, které vyžadují jistou stresovou odolnost (manažerské pozice, vedoucí pozice v logistice, pozice procesních inženýrů a jiné). Mnou zvolené informatorky, které vykonávají pozici, při které je nutné mít logické myšlení a oplývat dávkou stresové odolnosti, vypověděly, že nejsou se svou pozicí spokojené a povětšinou by ji nejraději přenechaly podle jejich slov „odolnějším“ mužům.

Ženy hodnotí svou práci jako méněcennou i na domácím poli. Většinu domácích prací vykonávají bez požádání o pomoc ze strany svých manželů, kteří si podle jejich slov musí po náročné práci doma odpočinout. Ženy tak vykonávají práci na dvě směny.

Ženská pozice je v automobilovém průmyslu vnímána jako „čistá práce“, tedy se jedná o místa, která nevyžadují speciální obleky a člověk v nich nepřijde do kontaktu se „špínou“, jelikož si muži podle výpovědí myslí, že ženy při práci velmi dbají na svůj vzhled, což ženy popírají.

Z výpovědí informátorek jsem se dozvěděla, že pro ně vzhled při práci nehraje skoro žádnou roli, jelikož oddělují prostor automobilového průmyslu od svého soukromého života a v hodnocení svého vzhledu při práci také zohledňují svůj věk.

Mužská pozice ve firmě je hodnocena jako „fyzicky či psychicky velmi náročná činnost“, která je lépe zvládnutá, pokud ji vykonává muž. Jinými slovy tyto pozice mohou dělat i ženy, ale ve firmě se všichni domnívají, že jejich výkon bude automaticky méně kvalitní než výkon muže, nezávisle na kvalifikaci dotčených mužů/žen.

Z výpovědí informátorů vyplývá, že muži jsou hodnoceni jako ti, bez kterých by nebylo možné, aby firma přežila, jelikož vykonávají pozice, na kterých ženy nemají přístup (pracoviště s nástřiky). Tyto pozice však podle výpovědí ženy nevykonávají především kvůli ochraně firmy, která se tímto opatřením brání případným žalobám z neplodnosti žen, kterou by použitá barva mohla zapříčinit. V rámci této ochrany jsou ženy již při pohovoru postaveny před otázku, zda mají či zda ještě chtějí děti. Pozice s nástřiky tak mohou pouze vykonávat ženy, které jsou v klimakteriu.

Jak jsem již několikrát zmínila prostřednictvím práce Pierra Bourdieu méněcennost, kterou ženy pociťují jak s ohledem na jejich pracovní, ale i rodinný život, je produktem androcentrického režimu, který je konkrétně v této firmě systematicky reprodukován. Přestože se úloha ženy z hospodyně na výdělečně činnou osobu zajišťující rodině příjem neustále vyvíjí směrem dopředu, stále jsme svědky toho, že „ženská práce“, konkrétně „ženská práce na poli automobilového průmyslu“ je jen dočasný stav, který má zajistit druhý rodiny příjem, ale není zde velký prostor pro svobodný rozvoj ambicí a schopností, s čím souvisí druhá mnou položená otázka: **„Jakým způsobem přistupuje zaměstnavatel k najímání žen s dětmi, ptá se zaměstnavatel i mužů, zda mají děti?“**. Zaměstnavatel v rámci pohovoru pokládá ženám otázky týkající se počtu

děť, možnosti hlídání či plánovaného rodičovství. Tyto otázky jsou velmi osobní, a pokud následně ovlivní rozhodování zaměstnavatele, jedná se o produkování nerovných příležitostí. Z rozhovorů vyplývá, že mužů se nikdo na počet dětí ani plánované rodičovství neptá, jelikož pomyslný „úděl zůstat s dětmi doma“ je stále připisován pouze ženám.

Ženy tedy bývají z hlediska svých pracovních povinností, a hlavně pracovního zařazení koncipovány do pozic, které jsou „lehce nahraditelné“, to znamená, že pokud by odešly na mateřskou dovolenou, byla by jejich pozice rychle nahrazena jiným člověkem. Ženy proto v továrně vykonávají ve valné většině spíše operátorské pozice, než by se podílely na organizaci a struktuře podniku nebo vykonávaly manažerské posty. U žen se více méně stále předpokládá, že volba jejich pracovního místa podléhá touze „naplnit svůj život příchodem dítěte“, nikoli z důvodu touhy po pracovním rozvoji, získání dovedností či smysluplném kariéřním růstu.

Zapojení žen na pracovním trhu je tedy velmi výrazně ovlivněno očekávanou péčí o druhé a ženy navíc otázky zaměstnavatele na počet dětí a následnou péči nevnímají jako problém. Samy hodnotí počet dětí, které mají nebo by chtěly mít jako velmi výraznou překážku v získání zaměstnání, která však podle jejich slov plyne z jejich strany, nikoliv ze strany zaměstnavatele. Tento stereotyp je pak utvrzován i tím, že se s podobným hodnocením setkaly i v zaměstnáních, ve kterých pracovaly předtím. Jiný genderově-profesní vzorec tedy ani neznají. Ženy, které přerušují zaměstnání kvůli nástupu na mateřskou dovolenou, mohou trpět snižováním společenského statusu, díky snižování jejich lidského, ale i společenského kapitálu. V rámci přerušování kontaktu se svou profesní sférou dochází ke snižování dovedností (například v rámci inovací technologií), které si za svou dosavadní činnost v zaměstnání osvojily.

Dále jsem se zaměřila na to: „**Jaký je postup při udělování vyšší pracovní pozice a zda v tomto postupu fungují nějaké skryté bariéry pro muže nebo pro ženy?**“. Z hlediska firemní politiky (alespoň tak je firmou prezentována) je udělování pracovních pozic závislé na splnění několika podmínek v rámci výběrového řízení, do kterého se může přihlásit každý zaměstnanec bez ohledu na věk nebo pohlaví. V případě, kdy se člověk přihlásí na výběrové řízení, musí projít zpravidla dvěma až třemi koly. První kolo výběrového řízení zahrnuje pohovor, druhé kolo zahrnuje praktický úkol a v případě jeho splnění může člověk projít do kola třetího.

Limity výběrového řízení jsou dosažené vzdělání a jiné podmínky, které náleží k určité pozici (například vyhláška č. 50 v případě jedinců, kteří hodlají pracovat s elektřinou). Od respondentů a také z vlastní zkušenosti, kterou jsem v rámci několika pracovních pozic sama měla, jsem se dozvěděla, že pracovní pozice jsou udělovány nikoliv na základě výběrového řízení, ale spíše na základě kontaktů. Čím více kontaktů zde člověk má, tím má větší šanci dosáhnout na vybrané místo. Pokud jste navíc ještě muž, je to o něco snazší. V porovnání s muži na vyšších postech, vykonává tyto pozice ve firmě 33,3 % žen.

Dále jsem se zabývala tím, zda jsou některé pracovní pozice platově zvýhodňované a zda jsou takové pozice diferencovány v aktérském vnímání jako mužské nebo jako ženské. Z hloubky tohoto malého výzkumu nelze určit, zda některé pozice takové jsou, jistě muži, kteří pracují v overalu, mají vyšší plat, oproti ženám, ale je to pouze jedna z mnoha složek platu, tudíž není možné na tuto otázku odpovědět jednoznačně. Na otázku není možné odpovědět ani z důvodu nedostatku přesných informací, v pracovních smlouvách je doložka o mlčenlivosti o výši platu a můžeme tedy pracovat pouze s průměrnými hodnotami uváděnými pro jednotlivá odvětví a profese, zveřejňovanými Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Na otázku, zda jsou oddělovány mužské a ženské prostory, nelze odpovědět jednoznačně. Formálně zde takové prostory (vyjma šaten) vytvořeny nejsou, ale v praxi takový prostor samovolně vznikl díky ,genderové segregaci v případě pozic techniků. Jejich dílny jsou pak v důsledku odděleným prostorem, kde se zdržují pouze muži a ženy do nich nevstupují. Přestože jsou tyto dílny přístupné i ženám, respektive není v tomto smyslu ustaven žádný formální zákaz, který by jim neumožňoval vstup, využívají tyto prostory pouze muži.

Dále jsem se zajímala o to, jak se promítá koncept mužské/ženské práce do odívání na pracovišti. Přestože se na první pohled může zdát, že jednotné odívání dle vykonávaných pozic nebude vytvářet rozdíly na základě genderu, zaměstnavatel v praxi uplatňuje v rámci jednotného odívání zvláštní pravidla pro ženy a muže (v horkých letních dnech mají pouze muži dovoleno ohrnout si rukávy a nohavice u svých oděvů, zatímco ženám není odhalování ramen či lýtek dovoleno není). Ženské tělo je zde objektem, který upoutává pohled druhých lidí, stává se předmětem, o který je veden pomyslný spor. S mužským tělem takto zacházeno není, lidé ho v rámci své kultury jednoduše nevidí jako potencionální sexuální objekt, náchylný ke zneužití, tudíž proto je možné, aby se odhalovalo.

Následně jsem se zajímala o to, zda existují nějaká interní nařízení, která určují různé postupy a omezují aktivity osob na základě genderu. Těchto nařízení i zákazů je celá řada. Automobilový průmysl produkuje velmi genderově segregovaný režim, a to jak z hlediska prostoru, vykonávaných pozic, podílu na moci, platového ohodnocení či zachovávání individuálního soukromí (od příliš osobních otázek u přijímacích pohovorů, po povinné veřejné označování menstruuujících žen). Dalším takovým nařízením je například zákaz vykonávání určitých pozic ženami v produktivním věku. Jedná se o pozice, kde se pracuje s barvou, která by mohla u žen způsobit neplodnost.

Omezující je dále nepsané interní nařízení, že v technickém sektoru (měniči forem, leštiči, údržbáři a jiné pozice) smí pracovat pouze a výhradně muži. Pokud se ženy v rámci výběrového řízení na některou pozici přihlásí, nejsou pozvané ani na pohovor, a dokonce veškeré uniformní oblékání, které nosí technická sekce je pouze v mužském provedení.

15 Závěr

Pracovní pozice v automobilovém průmyslu je velmi silně maskulinizována. Muži jsou hodnoceni jako „opěrná síť“ těžké průmyslové práce, bez které by nebylo možné některé výrobky dodat jejich odběratelům, zatímco ženy, přestože ve firmě zastupují nadpoloviční většinu všech zaměstnanců (především v řadách operátorských pozic), vykonávají pozice, které jsou lehce nahraditelné. Úloha ženy je spojována s úlohou matky, u které se předpokládá, že její pracovní záležitosti vždy budou s ohledem na její rodinný život posouvány do pozadí.

V rámci tohoto koncipování ženy jako matky, dochází při pohovoru ke kladení velmi osobních otázek na počet dětí a reprodukční plány, na které se mužů nikdo neptá. Ženy samy hodnotí počet dětí jako překážku k získání zaměstnání. Tuto překážku však vnímají jako překážku z jejich strany, nikoliv ze strany zaměstnavatele a díky tomu mnohdy neaspirují na vyšší pozice, než jaké jim díky jejich rodinnému zázemí a budoucím plánům zaměstnavatel nabízí.

Na poli kariérního postupu, nedochází k nerovnosti, která by vyplývala z diferenciací pohlaví. Přestože jsou vyšší posty udělovány v rozporu s vnitřní politikou firmy, jejich udělování není v souladu s vnitřními předpisy a nedochází k řádnému výběrovému řízení, důvodem je spíše míra kontaktů samotných uchazečů o pracovní pozici.

Pohlaví je však rozhodujícím faktorem v případě obsazování technických pozic. Tyto pozice jsou označovány jako „černá trička“ a do výběrového řízení jsou zváni pouze muži. Ženám jsou tyto pozice zneprístupněné i v případě, že na ně ve valné většině není potřeba žádného vzdělání či školení. Jedná se o vnitřní nepsané nařízení. Díky vytvoření této specificky mužské sekce dochází k diferenciaci prostoru, která je však neúmyslná. Přestože ve firmě nejsou specificky oddělené

prostory zvlášt' pro muže a zvlášt' pro ženy (vyjma šaten a toalet), díky tomu, že práci „černých triček“ vykonávají pouze muži, jsou zde ženám nepřístupné dílny, ve kterých „černá trička“ pracují.

K nerovnosti dochází i v případě odívání na pracovišti. Ženská těla jsou brána jako objekt sexuality mužů. Muži si v horkých letních měsících upravují délku svého oblečení, aby tak z části zamezili pocení. Ženy musí striktně dodržovat interní nařízení, které jim toto jednání zakazuje, přestože poskytnutý oděv sám o sobě ženské tělo odhaluje, díky průhledné látce.

Z rozsahu výzkumu, nedostatku přesných informací a doložkám o mlčenlivosti o výši platu nebylo možná zjistit, zda jsou muži/ženy platově zvýhodňováni. Mohla jsem tak vycházet pouze z průměrných hodnot uváděných pro jednotlivá odvětví a profese, které zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, na základě kterých ženy odstávají nižší mzdy, nežli muži.

Automobilový průmysl je z hlediska zaměstnavatele hodnocen jako spíše mužský sektor, což může svědčit o tom, že je od sebe oddělována „ženská“ a „mužská“ práce s tím, že v praxi je na pracovišti (stejně jako v domácnosti) „ženská“ práce neviditelná, či alespoň hodnocena jako méně podstatná. Od dob Simone de Beauvoir a jejímu konceptu „druhého pohlaví“ se tedy v kulisách automobilky moc nezměnilo.

16 Seznam literatury

- ABBOTT, Edith. *Women in industry: A study in american economic history*. London: Appleton and company, 1909.
- AUSTEN, Jane. *Pýcha a předsudek*. Přeložil Eva KONDRYSOVÁ. Praha: Rozmluvy, 2008. ISBN 978-80-85336-49-8.
- BAHENSKÁ, Marie, Libuše HECZKOVÁ a Dana MUSILOVÁ. *Nezbytná, osvobozující, pomlouvaná: o ženské práci*. České Budějovice: Veduta, 2017. ISBN 978-80-88030-21-8.
- BAHENSKÁ, Marie, Libuše HECZKOVÁ a Dana MUSILOVÁ. *O ženské práci: dobové (sebe)reflexe a polemiky = On the women's labour: period (self) reflections and disputes = Über die Frauenarbeit: Zeitgenössische (Selbst-) Reflexionen und Polemiken*. Vydání první. Praha: Masarykův Ústav a Archiv AV ČR, 2014. ISBN 8087782348.
- BAHENSKÁ, Marie, Libuše HECZKOVÁ a Dana MUSILOVÁ. *Ženy na stráž! České feministické myšlení 19. a 20. století*. Praha: Masarykův Ústav [u.a.], 2010. ISBN 8086495701.
- BEAUVOIR, Simone de. *Druhé pohlaví: výbor*. Praha: Orbis, 1966. Malá moderní encyklopedie (orbis).
- BERÁNKOVÁ, Petra. *Mocenské hry mezi výzkumníkem a informantem: Konceptualizace moci v analýze výzkumného rozhovoru*. AntropoWebzin, sv. 3. Praha: AntropoWeb, 2016. SSN 1801-8807.
- BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-775-5.
- BUTLER, Judith. *Trampoty s rodem: feminizmus a podryvanie identity*. 1. vyd. Bratislava: Aspekt. 222 s. (Knižná edícia feministického kultúrneho časopisu Aspekt), 2003. ISBN 8085549417.

- ERIKSEN, Thomas Hylland. *Sociální a kulturní antropologie: příbuzenství, národnostní příslušnost, rituál*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-465-6.
- FATKOVÁ, G. O čem se nemluví: Příspěvek k problematice sexuality terénního výzkumníka. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 14, (1). 2013.
- FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.
- GLUCKSMANN, Miriam a Ruth CAVENDISH. *Women on the line*. New ed., [2009 ed.]. New York: Routledge, 2009. ISBN 0203883837.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7.
- LINDEROVÁ, Ivica, Petr SCHOLZ a Michal MUNDUCH. *Úvod do metodiky výzkumu*. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2016. ISBN 978-80-88064-23-7.
- LOCK, Margaret M. *Encounters with aging: mythologies of menopause in Japan and North America*. Berkeley University of California Press, 1993. ISBN 0520082214.
- LOZOVIUK, Petr. *Evropská etnologie ve středoevropské perspektivě*. Univerzita Pardubice, Fakulta humanitních studií. Monographica III, 2005.

- MAŘÍKOVÁ, Hana. *Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí*. Gender, rovné příležitosti, výzkum 9 (2): 45-55, 2008. ISSN 1213-0028.
- OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.
- ORTNER, Sherry. Má se žena k muži jako příroda ke kultuře? In: OATES-INDRUCHOVÁ, Libora. *Dívčí válka s ideologií: klasické texty angloamerického feministického myšlení*. Praha: Sociologické nakladatelství. 87–114. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), 1998. ISBN 80-85850-67-2.
- PAVLÁSEK, Michal a Jana NOSKOVÁ, ed. *Když výzkum, tak kvalitativní: serpentinami bádání v terénu*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. Etnologické studie. ISBN 978-80-210-6480-5.
- PAVLÍK, Zdeněk. „Role žen v populačním vývoji“. In TOMEŠ, Josef, ed. *Ženy ve spektru civilizací: (k proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. ISBN 978-80-7419-009-4
- PĚNIČKA, Robin. *Kapitoly z dějin antropologie*. Ústav antropologie, Masarykova univerzita, 2014.
- PITT-CATSOUPHES, Marcie, Ellen KOSSEK a Stephen SWEET. *The work and family handbook: Multi-Disciplinary Perspectives, Methods, and Approaches*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006. ISBN 0-8058-5025-2.
- POLLERT, Anna. *Girls, wives, factory lives*. London: The Macmillan press, 1981. ISBN 978-0-333-29178-8.

- RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.
- SOKAČOVÁ, Linda, ed. *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, 2005. ISBN 80–86520-13-7.
- ŠANDEROVÁ, Jadwiga a Olga ŠMÍDOVÁ MATOUŠOVÁ. *Sociální konstrukce nerovností pod kvalitativní lupou*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-7419-015-5.
- ŠEREDOVÁ PURSCHOVÁ, Adéla. *Genderová antropologie. Anthropologia integra – Series Monographica, sv. 2*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014.
- TOUŠEK, Laco; BUDILOVÁ, Lenka J.; FATKOVÁ, Gabriela; HEJNAL, Ondřej; LUPTÁK, Lubomír; RŮŽIČKA, Michal; ŠIMEK, Jan. *Kapitoly z kvalitativního výzkumu*. Vyd. 1. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2015. 119 s. ISBN 978-80-261-0471-1.
- VALDROVÁ, Jana a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Abc feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN 80-903228-3-2.
- ŽIKIĆ, Bojan. “Qualitative Field Research in Anthropology: An Overview of Basic Research Methodology”. *Issues in Ethnology and Anthropology* 2 (2), 2007.

16.1 Internetové zdroje

- CASA. *Etický kodex České asociace pro sociální antropologii* [online]. [cit. 2. 12. 2019]. Dostupné z: <http://www.casaonline.cz/wp-content/uploads/Etický-kodex-CASA.pdf>
- EVANS, Elizabeth. *What Makes a (Third) Wave?: How and why the third-wave narrative works for contemporary feminists*. International Feminist

- Journal of Politics [online]. April 2015, (18 (3), 1-20 [cit. 2020-07-08]. DOI: 10.1080/14616742.2015.1027627. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/276087056_What_Makes_a_Third_Wave_HOW_AND_WHY_THE_THIRD-WAVE_NARRATIVE_WORKS_FOR_CONTEMPORARY_FEMINISTS
- HARPER, Marilyn M. *World war II. and the american home front: A National Historic Landmarks Theme Study* [online]. The National Historic Landmarks Program, 2007 [cit. 2020-07-08]. Dostupné z: <https://www.nps.gov/subjects/tellingallamericansstories/upload/WWIIHomeFront-508-Compliant.pdf>
 - HO, Jason. *Between the lines: Listening to female factory workers in China* [online]. 2013 [cit. 2020-07-22]. Dostupné z: https://www.bsr.org/reports/bsr_female_factory_workers_china_en.pdf
 - HOFLAND, Olaf. *Cooking towards communism: Domestig cooking and the Khrushev regime's struggle for the communist way of life* [online]. Leiden university, 2016 [cit. 2020-07-22]. Dostupné z: <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/44799/Olav%20Hofland--MA%20Thesis--Cooking%20Towards%20Communism--FINAL.pdf?sequence=2>
 - Hospodářské noviny. *V rovnosti žen a mužů je Česko až na 21. z 28 zemí EU. Body ztrácí kvůli segregaci v práci a ve vzdělávání.* [online]. 2019 [cit. 2. 2. 2020]. Dostupné z: https://domaci.ihned.cz/c1-66659780-v-rovnosti-zen-a-muzu-je-cesko-az-21-z-28-zemi-eu-body-ztraci-kvuli-segregaci-v-praci-a-ve-vzdelavani?utm_source=mediafed&utm_medium=rss&utm_campaign=mediafed&fbclid=IwAR29wsA9VoBRR0501eFOB_CpwskcGcesLvJitDdAX-DgrfsgvbUJGX5tn58
 - KŘÍŽKOVÁ, Alena, Andrew PENNER a Trond PETERSEN. *Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: Sociální vyloučení žen.* Gender, rovné příležitosti, výzkum [online]. 8 (2/2008), 55-67 [cit. 2020-07-08]. Dostupné z:

https://www.genderonline.cz/uploads/2c8301f211c5c379c2f6a1bceea1f1532890f78d_genderove-nerovnosti-v-odmenovani.pdf

- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní rozdíly* [online]. Studie k projektu "Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů Ministerstva práce a sociálních věcí. 2017 [cit. 2020-07-08]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/336b8482.pdf>
- Mzdová a platová kalkulačka. *Rovná odměna* [online]. [cit. 23. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/kalkulacka>
- RŮŽIČKA, Michal a Petr VAŠÁT. *Základní koncepty Pierra Bourdieu: Pole-kapitál-habitus*. In: Antropowebzin [online]. 2. Katedra sociologie, Fakulta filozofická, Západočeská univerzita v Plzni, 2011, s. 129-133 [cit. 2020-07-09]. Dostupné z: <http://www.antropoweb.cz/media/document/ruzicka-vasat-2-2011.pdf>
- ŠPRINCOVÁ, Veronika a Marcela ADAMUSOVÁ. *Politická angažovanost žen v České republice: Přehledová studie* [online]. 2013 [cit. 22. 1. 2020]. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/politicka-angazovanost-zen-v-ceske-republice_forum_1.pdf
- Úspěšné ženy hlavou rodiny... Ano nebo ne? *Já to dokážu* [online]. [cit. 2. 12. 2019]. Dostupné z: <https://www.jatodokazu.cz/uspesne-zeny-hlavou-rodiny-ano-ne/>
- VALENTOVÁ, Marie. *Přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků* [online]. Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2009, **10**(2) [cit. 22. 3. 2020]. ISSN 2570-6586. Dostupné z: <https://www.genderonline.cz/>
https://www.genderonline.cz/uploads/983f9fa53ddfc0d6fe39a37392fd3136b952df4a_preruseni-na-ucasti-na-trhu-prace.pdf
- Zákon č. 89/2012 Sb.: Zákon občanský zákoník. *Zákony pro lidi* [online].

[cit. 2. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

- ZVĚŘINA, Jaroslav. *Feminismus a jeho současné podoby*. Centrum pro studium demokracie a kultury [online]. 2004 [cit. 2020-07-08]. Dostupné z: <https://www.cdk.cz/feminismus-jeho-soucasne-podoby>

17 Resumé

This thesis deals with the differences between the work performed by men and women in the automotive industry. The work is divided into three parts, the part that deals with theory, methodology and, last but not least, the practical part in which I analyze the collected data. Based on the concept of gender, the work divided on the basis of gender and the development of the women's issue, I will explain how the position of women in the automotive industry is perceived. The work focuses on the inequality that is produced in industry. In my work I focus mainly on the inequality produced by the employer, internal regulations, internal regulations and especially how the pay conditions differ for women and men. In my work, I focus on how the wages differ between women and men who hold the same job, I focus on the conditions for this, and the positions could be held by both sexes.

18 Přílohy

18.1 Úryvky z rozhovorů

1. Pavel, 29 let, operátor z procesu B, délka pracovního poměru 8 let

„Hodnotíte svou práci jako ženskou, mužskou nebo si myslíte, že je vaše pozice neutrální?“.

„Dělám na lakovně, takže asi chlapská. Ženský sem nesmí, aby to prej tady pak nemohly žalovat, že jsou neplodný. Navíc nosím overal a znáte ženský, ty chtěj bejt pořád vyfintěný, ty si ho na sebe nevemou“.

„Víte o nějaké pozici, která je podle firemní politiky typicky „ženská nebo typicky mužská?“.

„Abych byl upřímný tak asi ne. I když ženský tady vůbec nechodí dělat do skladu, asi proto, že znáte, jak ženský řídí (smích). A nikdy jsem neviděl chlapa, aby dělal výstupku, to je moc titěrná práce“.

„Co říkáte na to, že si zde údajně nemohou ohrnout rukávy a nohavice, aby jim například nebyla vidět ramena?“.

„Mě přijde tohle nařízení fakt blbý, ženský se tu zbytečně potěj. Koho tady asi tak přitahuje něčí rameno. Ženský tady musí nosit pod tričkama navíc ještě tílka, protože tyhle naše trika sou pěkně průhledný“.

„Ptali se Vás při pohovoru na počet dětí?“.

„Ne, neptali. Jediný, na co se mě zeptali, bylo, jestli se mám, jak dostávat do práce, když jsem z vesnice, jestli mám svoje auto“.

„Pracuje zde i Vaše manželka, jí se na pohovoru ptali na počet dětí?“.

„Ano, ptali, vlastně díky tomu ji hned nevzali, vzali ji až když neměli moc na výběr“.

„To ji někdo řekl? Že ji nemohou vzít kvůli počtu nebo věku dětí?“.

„Dost nehezky ji to naznačili, prý má pro ně moc závazků“.

„Jsou zde nějaká místa, do kterých Vám jako muži není dovolen přístup?“.

„Do dámských šaten (smích) a taky nesmíme do kanclu moc, když je tam vedení, asi aby se nemuseli kancelářský bavit se spodinou (smích).“

2. Jan, 32 let, operátor z procesu P, délka pracovního poměru 8,5 let.)

„Hodnotíte svou práci jako ženskou, mužskou nebo si myslíte, že je vaše pozice neutrální?“.

„Tahám šestku, tam se člověk nalítá, takže ženský sem sice chodí, ale nemaj to tak ošefovaný jako my chlapi“.

„Víte o tom, že ženám nemá být údajně povoleno chodit do stříkacích kabin?“.

„Ano vím, přijde mi to jako dobrej nápad, aspoň můžou mít jistotu, že otěhotní. Navíc ten overal stojí za prd, ženský ho tady nosí ale rády, jelikož je za něj dost velký příspěvek“.

„Pokud barva ovlivňuje plodnost žen, neptal jste se někdy na to, jak ovlivňuje plodnost mužů?“.

„Chlapům to prý nic nedělá, že to prý ovlivňuje nějaký hormon, co podporuje děti“.

„To Vám řekl přímo někdo z vedení?“.

„Ptal jsem se na to svého mistra a on zase slyšel od svého vedení“.

3. Marek, 42 let, Pavel, 29 let, operátor z procesu H2, délka pracovního poměru 6 let.)

„Hodnotíte svou práci jako ženskou, mužskou nebo si myslíte, že je vaše pozice neutrální?“.

„Pracuju s barvou, takže mužská, ale třeba svačiny nás tady střídaj ženský a taky to dávaj, jen říkaly, že jim vadí ten overal, že je svědí celý tělo“.

„Myslíte si, že pozice, které tu vykonávají muži, jsou opravdu ženské?“.

„Myslím si, že ženský tady dělaj kolikrát horší práci, jak ti mladí kluci, co je teď nabrali. Ti floutci tady půlku směny stojí opřený o vrata a ženský, který jsou ve věku jejich matek, tady lítaj a oni nejsou schopní jim ani pomoci“.

„Řeší to nějak vedení?“.

„Víte, zrovna ti mladí kluci jsou synáčkové vedení, takže je jasný, že budou dělat tu nejjednější práci. Ať se ženský udřou, jim je to jedno“.

4. Jolana, 39 let, operátor z procesu BD, délka pracovního poměru 13 let

„Hodnotíte svou práci jako ženskou, mužskou nebo si myslíte, že je vaše pozice neutrální?“.

„Pracuju u lisu, takže asi ano, jen tady chlapi pracují jenom, když máme dost lidí, je tu převaha ženských. Papíry zvládne zapsat asi každej, kdo umí trochu počítat a číst a kontrola bodýček je rychlá, nic těžkého“.

„Pomáhá Vám manžel s domácími pracemi?“.

„Můj chlap mi pomáhá většinou s nádobím, já ho meu a on si ke mně stoupne a povídáme si, tak vezme utěrku a utírá ho, a to mi stačí. Jo, a ještě vynáší koš, hlavně večer, protože prý nechce, aby mě něco přejelo. Jednou jsem chtěla, aby uvařil večeři a on udělal topinky a řekl, že pokud chci něco víc, měla sem si najít ženskou (smích)“.

„Je pro Vás při práci důležitý vzhled? Jak hodnotíte nošení overalů v lakovnách?“.

„Vůbec. Vždyť mi táhne na čtyřicet, komu bych se tady jako ukazovala. Overaly mi nevadí, spíš naopak, protože když pracujete v overalu, máte vyšší příplatky a každá koruna dobrá, však to znáte“.

„Je něco, co je zde dovoleno mužům, ženám nikoliv a vy to vnímáte jako problém?“.

„Víte, nejvíc mi vadí, že když je tu fakt horko, tak si tady nemůžu ohrnout ani rukáv nebo nohavice, ale chlapi můžou. Je mi 39, můžete mi říct, koho bych tu asi tak sexuálně pohoršovala“.

„Jste spokojená se současným vedením společnosti?“.

„Mně přijde vždycky tak směšný, když tak ti papaláši jedou a přijedou zas s nějakou novinkou, ti Japonci to prostě dělají jinak, ale oni nám pořád budou cpát ty jejich praktiky. Jako když jsem tady začínala. Jeden manažer se vrátil z Japonska, byl tam očumovat náký technický věci a když se vrátil tak chtěl, abychom ženský, který máme menstruaci, nosily červenou mašli. Jako aby se vědělo, že to máme a že budem častějš chodit na záchod“:

„Ptali se Vás při pohovoru na počet dětí?“.

„Jo ptali se, kolik mám dětí, ale já jim řekla, že už žijou samy, tak se mě pak na víc neptali“.

5. Marcela, 39 let, operátor z procesu SB, délka pracovního poměru 7 let
„Hodnotíte svou práci jako ženskou, mužskou nebo si myslíte, že je vaše pozice neutrální?“.

„Řekla bych, že ženská. Jako výstupka musíte být hodně precizní, když kontrolujete bezely a chlapi na tohle prostě nemají vloh. Ty ten bezel dvakrát otočí a maj hotovo“.

„Pomáhá Vám manžel s domácími pracemi?“.

„Víte, já po muži nic nechci. On těžce pracuje, dělá tady se mnou, a když přijde domů tak si zapne počítač a čte si nebo tak. Nechci z něj dělat ženskou, aby myl nádobí nebo utíral prach, ale když potřebuju něco přivrtat, nemá s tím žádný problém“.

„Jste spokojená se současným vedením společnosti?“.

Samozřejmě, že ne, to kolikrát úplně hraničí to, co po nás tady chtějí. Měla jste tady být tenkrát, když jsme musely nosit ty červený stuhy, že máme krámy. To člověk snad ještě neviděl, vydrželo to asi měsíc, páč ženský šly za odbory, že tohle přece není normální“.

„Ptali se Vás při pohovoru na počet dětí?“.

„Zeptali se, ale víc je zajímalo, kolik jim je, asi jestli si na ně ještě můžu vzít paragraf. Poslali mě pak domů, že se ozvou, ozvali se až po měsíci, měli štěstí, že jsem si ještě nic nenašla“.

„Co říkáte na to, že ženy nesmí do stříkacích kabin?“.

„Víte, mně nevadí, když řeknou, že tam ženský nemůžou, ale vadí mi, když za mnou přijdou, abych na ten proces šla, že nemají lidi. To jsem jim najednou dobrá jako ženská“.

6. Radka, 37 let, operátor z procesu S, délka pracovního poměru 11 let
„Hodnotíte svou práci jako ženskou, mužskou nebo si myslíte, že je vaše pozice neutrální?“.

„Já vám nevím, asi podle projektu. Třeba kaškaje vám pokoví kde kdo, to se jen nasadí, ale bezely na porsche jsou fakt těžký. Musíte se umět trefit do jigu napoprvé, abyste jich moc nevyhodili, jelikož to lisujou skoro na kusu a všechno pak tý lince chybí“.

„Je něco, co je zde dovoleno mužům, ženám nikoliv a vy to vnímáte jako problém?“.

„Víte, já si nestěžuju, není tady těžká práce a jsou za to celkem pěkný prachy. Jen mě někdy štve, že muži mají víc příplatků a mistr jim toleruje, když jdou kouřit mimo pauzu“.

„Je pro Vás při práci důležitý vzhled? Jak hodnotíte nošení overalů v lakovnách?“.

„Vzhled pro mě není důležitý ani doma, natož v práci. Jestli se namaluju dvakrát ročně, tak je to hodně. Overal mi nevadí, jen si v něm člověk připadá strašně tlustě a moc se v něm necítí“.

„Ptali se Vás při pohovoru na počet dětí?“.

„Mám šest dětí, všude dělali ofuky, ale tady mě aspoň vzali“.

7. Martin, 28 let, planner component, délka pracovního poměru 6 a půl roku
„Hodnotíte svou práci jako ženskou, mužskou nebo si myslíte, že je vaše pozice neutrální?“.

„Neutrální. Máme v týmu dvě ženský a my jsme dva chlapi a všechno všichni zvládáme. Jen ženský mají ty plány hezčí vizuálně, takový barevnější“.

„Ptali se Vás při pohovoru na počet dětí?“.

„Ne, neptali“.

8. Jiří, 27 let, planner component, délka pracovního poměru 6 let

„Hodnotíte svou práci jako ženskou, mužskou nebo si myslíte, že je vaše pozice neutrální?“.

„Řekl bych, že je to pro oboje, mám skvělou kolegyni, která dělá v podstatě to samý jako já a zvládá to dobře“.

„Co říkáte na to, že by Vaším vedoucím měla být žena?“.

„Mě by to nevadilo, jenom si myslím, že ženy jsou hodně ovlivňované emocemi, takže toho nesnesou tolik jako chlapi“.

„Jste spokojen s převážně mužským vedením firmy?“.

„Já si dělám prostě svoji práci a je mi jedno, jestli mi ji dá ženská nebo chlap, přijde mi ale, že chlapi jsou víc necitelný, dávají nám víc zabrat, nedokážou se vcítit do toho druhýho“.

9. Markéta, 37 let, kontrolor kvality, délka pracovního poměru 12 let

„Hodnotíte svou práci jako ženskou, mužskou nebo si myslíte, že je vaše pozice neutrální?“.

„Spíš ženská, na každé směně je jedna kvalitářka a všechny jsme ženský. Chlapi na to asi nemají takovej ten cit“.

„Je pro Vás při práci důležitý vzhled? Jak hodnotíte nošení overalů v lakovnách?“.

„Tak ne, že bych se chodila na záchod každou hodinu pudrovat, ale ráda chodím čistě oblečená a sem tam je příjemný, když se za vámi chlap otočí i když na sobě máte zrovna montérky. Overal jsem na sobě měla“.

jen jednou a stačilo mi to, je v tom strašné horko, člověku se potí snad všechno“.

„Je něco, co je zde dovoleno mužům, ženám nikoliv a vy to vnímáte jako problém?“.

„Ženská to má vždycky těžší. Jenom hodně málo ženských tady má nějakou pozici, a když už ji mají tak to stojí fakt za to. Není to, že by si ji zasloužily, spíš mají pořádně odřený kolena (smích)“.

10. Jana, 39 let, group leader, délka pracovního poměru 6 let

„Hodnotíte svou práci jako ženskou, mužskou nebo si myslíte, že je vaše pozice neutrální?“.

„Asi spíš mužská. Jako dělám to, ale kolikrát bych s tou pozicí nejradši praštila. Měli by to asi dělat jenom chlapi. Pokaždé když se stane nějaký průšvih, tak to hrozně řeším a jsem z toho špatná i doma, to chlapi to mají jinak. Na meetingu se pohádají a je jim to jedno, to já bych se nejraději vždycky rozbřečela a šla si někam zalézt“.

„Je pro Vás při práci důležitý vzhled? Jak hodnotíte nošení overalů v lakovnách?“.

„Tak maluji se každý den a montérky nosím denně čerstvě vyprané, ráda voním a tak. Prostě je pěkný cítit se jako ženská, i když pracujete ve fabrice. Overal jsem na sobě nikdy neměla, tak nemůžu hodnotit, ale asi se v tom člověk moc dobře nepohybuje.“

„Je něco, co je zde dovoleno mužům, ženám nikoliv a vy to vnímáte jako problém?“.

„Dělají tady hrozné rozdíly, když má mít ženská nějakou pozici. Správně by se mělo vypsát výběrový řízení, ale to se skoro nikdy nedělá, dají tam

známého a skoro vždycky je to chlap. Většinou něčí spolužák nebo zeťák“.

„Setkala jste se někdy s tím, že si zaměstnavatel nemyslí, že ženy chtějí budovat kariéru, ale potřebují jenom dočasně vydělat peníze?“.

„Pracovala jsem tady asi rok a otěhotněla jsem. Říkala jsem jim, že se vrátím hned, jak přestanu kojit, jelikož žiju ještě s maminkou, tak ať mi podrží práci. Byla jsem doma asi sedm měsíců, a když jsem se vrátila, moji pozici už dělal někdo jinej, takže sem musela vzít něco jinýho. Neříkám, tahle pozice mě taky baví, ale tady ženskou rovnou odepíšou, když otěhotní. Každá přece není stejná, já své děti miluju, ale doma bych se zbláznila“.

18.2 Okruhy pro zaměstnance z řad operátorských pozic

- Jaký je věk?
- Jaká je délka pracovního poměru?
- Jaké je pracovní zařazení?
- Jak hodnotí své pracovní zařazení?
- Jak vnímají, zda je to mužská či ženská pozice?
- Jak je hodnocena okolím?
- Jak jsou spokojeni s pracovním zařazením?
- Jaká je motivace zaměstnavatele?
- Jak tráví přestávky?
- Vnímají nějaké bariéry pro muže či ženy?
- Existují oddělené prostory pro muže a ženy?
- Je uniformní oblékání, jaké jsou jeho přístupné meze?
- Jaká je možnost kariérního růstu?
- Jaké mají zkušenosti z předchozího zaměstnání?
- Jaké mají rozdělení domácích prací ve své domácnosti.
- Jaké jsou interní nařízení či zákazy omezující osoby na základě genderu?
- Jak vnímají pozici ženy po porodu?
- Jak vnímají mateřskou dovolenou?

18.3 Okruhy pro zaměstnance s vyšším pracovním zařazením

- Jaký je věk?
- Jaká je délka pracovního poměru?
- Jaké je pracovní zařazení?
- Jak hodnotí své pracovního zařazení?
- Jak vnímají, zda je to mužská či ženská pozice?
- Jak je hodnocena okolím?
- Jak jsou spokojeni s pracovním zařazením?
- Jaká je motivace zaměstnavatele?
- Jak tráví přestávky?
- Jaká je fyzická námaha?
- Existují oddělené prostory pro muže a ženy?
- Je uniformní oblékání, jaké jsou jeho přístupné meze?
- Jaká je možnost kariérního růstu?
- Jaká je politika firmy v zaměstnávání?
- Jaké mají zkušenosti z předchozího zaměstnání?
- Jak vnímají rozdíly v přístupu okolních pracovníků?
- Jaké jsou požadavky zaměstnavatele na plnění pozice?
- Jaké mají rozdělení domácích prací ve své domácnosti.
- Jaký má dojem z podřízených?

- Jaké jsou požadavky zaměstnavatele na plnění pozice?
- Jak vnímají pozici ženy po porodu?
- Jak vnímají mateřskou dovolenou?