

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Eva Vodňanská

Gender a právo

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Petr Agha, LL.M., Ph.D.

Katedra: Katedra politologie a sociologie

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 25. 06. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce, včetně poznámek pod čarou, má 166 501 znaků včetně mezer.

Eva Vodňanská,
diplomantka

V Ústí nad Labem dne 25. 6. 2019.

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Petru Aghovi, LL.M., Ph.D. za jeho cenné rady a podporu při psaní této práce. Dále bych chtěla poděkovat svým rodičům, zejména svojí mamince.

Obsah

Úvod.....	- 6 -
1 Právní úprava genderové rovnosti	- 8 -
1.1 Právní prameny	- 8 -
1.2 Vývoj právní úpravy.....	- 9 -
1.3 Zákoník práce.....	- 12 -
1.4 Výklad právních předpisů	- 14 -
1.5 Genderová politika státu.....	- 17 -
2 Nerovnost odměňování v sociálním kontextu.....	- 21 -
2.1 Statistická data.....	- 21 -
2.2 Příčiny gender pay gap	- 23 -
2.2.1 Segregace pracovního trhu	- 23 -
2.2.1.1 Horizontální segregace.....	- 23 -
2.2.1.2 Devalvace ženské práce	- 28 -
2.2.1.3 Vertikální segregace.....	- 31 -
2.2.1.4 Dopady segregace	- 31 -
2.2.2 Diskriminace.....	- 32 -
2.2.2.1 Netransparentnost	- 37 -
2.2.3 Mateřství a rodičovství	- 38 -
2.2.3.1 Péče o další osoby v rodině.....	- 43 -
2.2.4 Neplacená domácí práce žen	- 45 -
2.2.5 Nastavení systému	- 47 -
3 Feministická právní teorie.....	- 50 -
3.1 Vývoj feministické právní teorie.....	- 50 -
3.1.1 Generace Rovnosti.....	- 50 -
3.1.2 Generace Rozdílnosti.....	- 52 -
3.1.3 Generace Složitých identit.....	- 57 -
3.2 Genderová rovnost	- 60 -
3.3 Řešení gender pay gap.....	- 63 -
3.3.1 Individuální liberální strategie.....	- 63 -

3.3.2 Individuální reevaluační strategie.....	- 64 -
3.3.3 Strukturální radikální strategie	- 65 -
3.3.4 Strukturální transformativní strategie.....	- 66 -
3.3.5 Zákoník práce a alternativní úprava	- 68 -
Závěr	- 71 -
Seznam použitých zdrojů.....	- 75 -
Název diplomové práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova v českém jazyce	- 80 -
Název diplomové práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova v anglickém jazyce.....	- 81 -

Úvod

Co je gender a právo? Velký sociologický slovník definuje gender jako „*termín používaný pro skupiny vlastností a chování formované kulturou a spojené s obrazem muže a ženy.*“¹ Z této definice vyplývá, že vztah genderu a práva působí snad ve všech právních odvětvích, na všech úrovních zákonné hierarchie; všude, kde právo upravuje vlastnosti a způsoby chování mužů a žen, přichází s genderem do styku. Gender je tak nedílnou součástí většiny právních norem; buď ho právo nějakým způsobem reguluje, anebo z něj při formulování právních předpisů vychází. Kořenem všech právních norem jsou koneckonců normy sociální, do nichž jsou genderové normy velmi pevně zasazeny.

Gender je součástí našich životů každou minutu každého dne. Je obsažen v každé sociální interakci, roli, normě a organizaci. Je proto inherentně součástí i právních norem, které vztahy mezi lidmi upravují. Gender tak lze zkoumat v rámci trestního práva, například v úpravě trestných činů v sexuální oblasti, nebo v rámci práva sociálního zabezpečení. Je možné zkoumat úpravu manželského práva a péče o děti, úpravu domácího násilí a násilí na ženách obecně, či se zaměřit na rozhodovací činnost soudů ve věcech, které s touto problematikou souvisí. Můžeme se také podívat na problém systematiky binárních opozic a úpravu práv transgender osob (respektive systematické porušování práv transgender osob) v českém právním řádu. Genderových témat v právu je bezpočet.

V této práci jsem se proto rozhodla prozkoumat vztah genderu a práva prostřednictvím problematiky nerovnosti v odměňování. Tato strategie přináší několik výhod, ale i nevýhod. Výhodou je, že zkoumat genderovou dynamiku skrze jedno téma může přinést stručnější, ucelenější a detailnější pochopení genderových struktur v rámci právního řádu. Snažit se popsat gender v rámci celého systému práva je monumentální úkol, na který v této práci jednoduše není prostor; taková analýza by pak nutně byla pouze povrchní a bezobsažná. Nevýhodou tohoto přístupu ovšem je, že může redukovat a zjednodušovat samotnou povahu genderové teorie a zavádět k přesvědčení, že se tato teorie zajímá pouze o postavení mužů a žen ve veřejné sféře, což není pravda. Další nevýhodou, která opět pramení z omezeného rozsahu práce, je fakt, že v zájmu podání jednotného výkladu o nerovnosti v odměňování budu pracovat s průměrnými

¹ PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-164-1.

hodnotami, tedy s průměrnou výší příjmu pracovníků a jejím průměrným rozdílem. Taková analýza je však inherentně zkreslující a univerzalistická a nedává prostor intersekcionalnímu pohledu na problematiku.

Práce je rozdělena do tří částí. V první se zaměřuji na problematiku rovnosti v odměňování z pohledu právní úpravy, tedy na ústavní a zákonné záruky rovnosti a jejich následný výklad a aplikaci. Zároveň krátce uvedu i vývoj genderu v českém a československém právu a konečně představím i úpravu rovnosti v odměňování v rámci genderové politiky státu.

Druhá část práce je pak zaměřena na sociální aspekt nerovnosti v odměňování. Nejprve uvádí statistická data o vývoji rozdílu v příjmech na české a evropské úrovni, následně se snaží těmto datům porozumět v sociologickém kontextu. Představím jednotlivé společenské příčiny přetrvávající nerovnosti v odměňování a jejich vliv na celkovou genderovou strukturu společnosti. V této části také významně čerpám z práce francouzského sociologa a antropologa Pierra Bourdieu, konkrétně z jeho knihy *Nadvláda mužů*.² Cílem této části je tak dekonstruovat nerovnost v příjmech a prozkoumat jednotlivé kulturní faktory, které ji navzdory zákonem zaručené rovnosti produkují a udržují.

Konečně v třetí části práce analyzuji celou problematiku pohledem feministické právní teorie. Představím její hlavní názorové proudy i jejich zástupce a zaměřím se na alternativní způsoby uvažování o genderové rovnosti v právu. Popíšu feministické koncepce rovnosti mužů a žen a následně i konkrétní teoretické aplikace těchto koncepcí v úpravě práva na rovnost v odměňování.

Cílem této práce je tak nejen popsat fenomén nerovnosti v odměňování a jeho příčiny, ale také uvést základní myšlenky feministické právní teorie a jurisprudence, jež v české právní teorii stále ještě představují poměrně málo prozkoumaný a opomenutý obor.

² BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*. 1. vydání. Z francouzského originálu přeložila Věra DVOŘÁKOVÁ. Doslov Miroslav PETRUSEK. Praha: Karolinum, 2000. 145 s. ISBN 80-7184-775-5.

1 Právní úprava genderové rovnosti

1.1 Právní prameny

Rovnost mužů a žen je jedním ze základních principů českého právního řádu. Již čl. 1 Listiny základních práv a svobod³ stanoví, že lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti a právech. Rovnost občanů tak představuje jedno z obecných ustanovení Listiny a východisko pro výklad konkrétní práva. Nejedná se však o právo, kterého by bylo možné se přímo dovolat, jak stanovil i Ústavní soud. Ten ve svém usnesení I. ÚS 305/2000 označil obecná ustanovení Listiny za ustanovení, jež nejsou sama o sobě bezprostředně aplikovatelná; pro jejich aplikaci je „vždy nutno také uvést konkrétní, především hmotné, základní právo nebo svobodu a tomu odpovídající ustanovení Listiny, event. mezinárodního dokumentu, jež mělo být porušeno.“⁴ V případě nerovnosti v odměňování je tímto konkrétním právem právo zaručené v čl. 28 Listiny, tedy právo na spravedlivou odměnu za práci.

Rovnost v odměňování tak patří mezi základní lidská práva, jež jsou určujícími východisky pro celý systém právních norem. Přesto je to ideál, jež se zatím nepodařilo proměnit v realitu: rozdíl v odměňování na základě genderu, neboli gender pay gap, je stále neměnnou realitou našeho světa. Realitou, která je pouze jedním z příkladů toho, jak jsou práva a příležitosti jedinců stále ještě rozdělena podle genderových linií, ačkoli se formálně zaručují všem bez rozdílu.

Ekonomická nezávislost je jedním ze základních předpokladů zaručení lidské důstojnosti a rovnosti pohlaví. Nerovnost v odměňování však ekonomicky znevýhodňuje ženy vůči mužům a to trvale, v průběhu jejich celého života. Rozdíl v odměňování tak přispívá ke zvyšování sociální nerovnosti mezi muži a ženami, prohlubování předsudků a stereotypů, feminizaci chudoby a podporování systému nerovnosti i v dalších oblastech. Je proto zájmem právního řádu demokratické společnosti, která se hlásí k ideám rovnosti a spravedlnosti, proti trvající příjmové nerovnosti účinně zakročit.

³ Usnesení č. 2/1993 Sb. Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

⁴ Usnesení Ústavního soudu, sp. zn. I. ÚS 305/2000 ze dne 24. 10. 2000.

1.2 Vývoj právní úpravy

Barbara Havelková rozeznává v historii právní úpravy genderu v českém (a československém) prostředí tři základní období: období *Zrovnoprávnění* (1948 - 1962), období *Reflexe* (1963 - 1968) a *Éru rodiny* (1969 - 1989).⁵ První z nich, období Zrovnoprávnění, pak charakterizuje zásadní snahou ze strany státu o zajištění rovného postavení mužů a žen ve veřejné sféře, včetně sféry placené práce⁶ - snahou, jež byla motivována nejen marxistickou ideologií, ale i ekonomickou nutností; v poválečném období bylo jednoduše nutno obsadit řadu volných pracovních míst. Z právního hlediska bylo právo na práci a na spravedlivou odměnu za práci garantováno již Ústavou z roku 1948⁷. Výslovně ale rovná odměna pro muže a ženy nebyla českým právem upravena; na mezinárodní úrovni pak byla rovnost v odměňování zakotvena již Všeobecnou deklarací lidských práv z roku 1948, rovnost v odměňování mužů a žen pak Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, z roku 1951 (u nás s účinností od roku 1958).

Právní záruka spravedlivé odměny za práci se však neodrazila v reálném postavení mužů a žen na trhu práce; přetrvávající gender pay gap, silná segregace zaměstnání mezi pohlavími a zákonná ochránářská úprava omezující ženy ve volném výběru povolání výrazně narušovaly proklamovanou rovnost nastolenou socialistickým státem. Právní úprava období Zrovnoprávnění navíc podle Havelkové vedla ke trojímu zatížení pracujících žen, kdy na jejich bedrech ležela nejen povinnost pracovat, ale i povinnost pečovat o domácnost a o děti; formálně zaručená rovnost se tak jednoznačně nepromítla v rovnost materiální.⁸ Zároveň je ale nutno připustit, že všeobecné právo na práci bylo pro ženy socialistických států jasným pozitivem, a to zejména v době, kdy ženy v zemích demokratického Západu čelily v této oblasti nadále překážkám právního i neprávního charakteru. Raně socialistické, rovnostářské zákonodárství navíc učinilo pozitivní kroky nejen v otázce postavení žen na trhu práce; nově zavedlo formální rovnost mužů a žen v rodině, zasadilo se o kolektivizaci výchovy dětí a jiné domácí práce, přineslo legalizaci

⁵ HAVELKOVÁ, Barbara. The three stages of gender in law. In: HAVELKOVÁ, Hana a Libora OATES-INDRUCHOVÁ. *The politics of gender culture under state socialism: an expropriated voice*. London: Routledge, 2014. ISBN 978-0-415-72083-0, s. 31. V originálním znění *Equalization, Reflection, a The era of the family*.

⁶ HAVELKOVÁ, Barbara. The three stages of gender in law, s. 32.

⁷ Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky.

⁸ HAVELKOVÁ, Barbara. The three stages of gender in law, s. 37.

potratů, peněžitou pomoc v mateřství a další výdobytky, jež byly v dané době jednoznačně genderově progresivní. Všechny tyto faktory pak měly nepřímý pozitivní vliv na zaměstnanost žen.

Tyto genderově progresivní tendence ovšem netrvaly příliš dlouho. Ústava z roku 1960 zaručovala rovnost všech občanů v čl. 20; odst. 3 pak výslovně zaručoval rovnost mužů a žen v rodině, práci i ve veřejné činnosti.⁹ Významný byl dále čl. 27, který stanovil následující: *Rovnoprávné uplatnění žen v rodině, v práci a ve veřejné činnosti je zajišťováno zvláštní úpravou pracovních podmínek a zvláštní zdravotní péčí při těhotenství a mateřství, dále též rozvojem zařízení a služeb umožňujících ženám využít všech schopností k účasti na životě společnosti.* Ze strany státu se jednalo o poměrně zásadní závazek: zajistit nejen formální ale i materiální rovnost v postavení žen, a to na základně konkrétních opatření, jež jim umožní lépe sladit soukromý a veřejný život. Jak se ale později s nástupem období Reflexe ukázalo, jednalo se spíše o prázdnou proklamaci bez větších reálných účinků.¹⁰

Období Reflexe charakterizuje Havelková několika společně působícími jevy. Zaprvé, s postupem let upadla poválečná nutnost vysokého pracovního nasazení, což časem vedlo k přesycení pracovního trhu a příliš vysoké zaměstnanosti obyvatel. Zadruhé, úbytek natality a hrozba populační krize vedla stát k přehodnocení rodinné politiky a zavedení nových propopulačních opatření. A konečně zatřetí je toto období poznamenáno i politickou proměnou a rozsáhlejší veřejnou diskuzí (a veřejnou kritikou) než období předcházející. Společně měly všechny tyto faktory na situaci žen ve společnosti spíše negativní vliv: nepotřebnost ženské práce spojená s potřebností ženské reprodukce vedla ve výsledku k omezování ženských pracovních příležitostí a obnovení tradičních představ o podobě rodiny – idea kolektivní socialistické výchovy tak byla opět nahrazena tezí o správnosti rodiny tradiční, se svými „přirozenými“ rolemi.¹¹

Tento posun se projevil i v právu. Zákoník práce z roku 1965¹² stanovil rovné postavení žen jako jednu ze svých základních zásad, když v čl. VII uvádí, že: *Ženy mají právo na stejné postavení v práci jako muži.* Zároveň ale tentýž čl. v druhé větě říká, že: *Ženám se zajišťují*

⁹ Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky.

¹⁰ HAVELKOVÁ, Barbara. The three stages of gender in law, s. 38.

¹¹ Tamtéž.

¹² Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

pracovní podmínky umožňující jim účast na práci nejen s ohledem na jejich fyziologické předpoklady, ale zejména také s ohledem na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně. Zásadním spojením je zde ona *společenská funkce* žen, jež jim jasně připisuje roli v tehdejší společnosti – žena byla stále především matkou a pečovatelkou, a to ne sama pro sebe, ale pro potřeby státu. V dalších ustanoveních pak Zákoník práce zakotvil nová ochranná opatření, jež dále omezovala ženskou práci, byl mezi nimi například téměř úplný zákaz noční práce, zákaz těžebních prací či fyzicky náročných prací, které by mohly ohrozit jejich „mateřské poslání“.¹³ Co naopak Zákoník práce neobsahoval, byla ustanovení o zaručení rovného odměňování či zákazu diskriminace v pracovně právních vztazích.

Ochrana rodiny, těhotenství a mateřství patří mezi základní sociální práva všech lidí. Problém ovšem, říká Havelková, je s tím, jak jsou tato práva reálně implementována. Pokud je ochrana rodiny založena na podpoře tradičního konstruktů rodiny, podporuje tak stereotypní představy o oddělených rolích žen a mužů, přispívá k dvojímu či dokonce trojímu zatížení žen a zhoršuje jejich postavení v soukromé sféře. Pokud je ochrana mateřství založena na ochraně pouze potenciálního budoucího mateřství, ochranné úpravě a omezení svobodné volby povolání, dělá tak z žen v očích zaměstnavatelů nežádoucí či nespolehlivé zaměstnance a zhoršuje jejich postavení ve veřejné sféře.¹⁴

Éra rodiny pak podle Havelkové představuje úplný odklon od raně socialistických proklamací o zajištění úplné rovnosti mužů a žen a návrat k genderově konzervativní politice i legislativě. Propopulační opatření, jež stát zavedl už v 60. letech, byla v následujícím období ještě posílena a zdokonalena, což ve výsledku vedlo k poměrně úspěšné, ale velmi tradičně zaměřené, koncepci rodinné politiky. Zákoník práce naopak nedoznal v úpravě pracovních podmínek žen téměř žádné změny; účinek právní úpravy Éry rodiny pak byl obdobný jako účinek období Reflexe: posílení stereotypních představ a omezení ženské participace na trhu práce.¹⁵

Zásadní změny v oblasti pracovního práva se tak odehrály až po roce 1989. Základním dokumentem pro oblast rovnosti žen a mužů se nejprve stala Listina základních práv a svobod.

¹³ § 150 an. zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

¹⁴ HAVELKOVÁ, Barbara. The three stages of gender in law, s. 42.

¹⁵ HAVELKOVÁ, Barbara. The three stages of gender in law, s. 48.

Ta v čl. 28 stanoví, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci; čl. 3 odst. 1 pak říká, že základních práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu, mj. pohlaví. Zároveň ale z čl. 41 Listiny vyplývá, že některých sociálních práv, mezi nimi i práva na spravedlivou odměnu za práci, je možno se domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí. Právo rovné odměny tak bylo formálně zaručeno, prakticky však nebylo možno se ho dovolávat, jelikož tehdejší Zákoník práce stále žádná ustanovení o rovné odměně neobsahoval.

Změna nastala až v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie. Na evropské úrovni byla rovnost v odměňování zaručena již směrnicí Rady 75/117/EHS z r. 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Zásada stejné odměny však byla zakotvena již ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z r. 1957, která v čl. 119 zavazovala členské státy k uplatnění zásady stejné odměny za stejnou práci a jejímu následnému dodržování. Tento závazek pak bylo nutno naplnit v souvislosti s chystaným vstupem České republiky do EU a obecnou harmonizací českého práva tak, aby odpovídalo evropským předpisům. Do Zákona o mzdě¹⁶ tak byl euronovelou vložen § 4a, obsahující základní princip stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Obdobně pak byly zásady rovného zacházení vpraveny do Zákoníku práce, Zákona o zaměstnanosti a konečně i do nově přijatého Antidiskriminačního zákona. V současné zákonné podobě je tak princip rovného odměňování jedním ze základních práv, zajištěným na úrovni ústavního pořádku, dále vymahatelným na základě celé řady předpisů – nejvýznamnější mezi nimi je pak zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

1.3 Zákoník práce

Současná úprava Zákoníku práce¹⁷ princip rovného zacházení a zákazu diskriminace obecně zakotvuje v § 16. Ten v odst. 1 stanoví povinnost zaměstnavatelů zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, včetně oblasti odměňování či příležitosti dosáhnout kariérního postupu. Odst. 2 pak obsahuje zásadu zákazu diskriminace s demonstrativním výčtem diskriminačních důvodů; odst. 3 následně odkazuje, co se týče vymezení pojmů jako přímá diskriminace, nepřímá

¹⁶ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě.

¹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

diskriminace a dalších, na Antidiskriminační zákon.¹⁸ Konečně odst. 4 pak uvádí výjimky ze zákazu diskriminace, konkrétně přípustné formy rozdílného zacházení a dále tzv. pozitivní diskriminaci, jak ji vymezuje Antidiskriminační zákon.

Rovnost v odměňování pak Zákon podrobněji upravuje v § 110, který stanoví:

§ 110

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

¹⁸ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Ustanovení zákona vychází v odst. 1 především z evropské legislativy, konkrétně z čl. 157 SFEU, jehož historickými kořeny je směrnice 2006/54/ES, jež je přepracovanou verzí původní směrnice 75/117/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy. Základní koncept, jež všechny tyto dokumenty obsahují, a jemuž se budu dále podrobněji věnovat, je tento: *stejná odměna za stejnou práci či práci stejné hodnoty*¹⁹. Směrnice 75/117/EHS tak rozšířila původní ustanovení čl. 119 Smlouvy o založení EHS (jedné z tzv. Římských smluv), který obsahoval zásadu stejné odměny za stejnou práci, o princip práce stejné hodnoty.

Pravidla pro posouzení stejné hodnoty práce jsou pak dále obsažena v odst. 2 až 5 zákona. Zákon mezi tato kritéria řadí jmenovitě složitost práce, její odpovědnost, namáhavost, pracovní podmínky v nichž se vykonává, pracovní výkonnost a pracovní výsledky. Toto ustanovení vychází z již zmíněného starého Zákona o mzdě²⁰, který totožné ustanovení obsahoval v § 4a, jenž byl do tohoto zákona vložen novelou č. 217/2000 Sb.

1.4 Výklad právních předpisů

Rovnost v odměňování tak zákonem není zaručena plošně, ale pouze ve srovnatelných situacích: u zaměstnanců téhož zaměstnavatele, kteří vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty. Stejná práce nečiní při výkladu větší problém, vyžaduje se jednoduše úplná shoda pracovní náplně dvou zaměstnanců. Větší obtíže při interpretaci dává až princip stejné hodnoty práce.

Zákon pro stanovení stejné hodnoty práce nabízí vyčerpávající výčet kritérií. Některé z nich jsou poměrně přímočaré, jako například úroveň vzdělání potřebná pro výkon práce či rozvržení pracovní doby. Jiné z nich však už závisí na víceméně subjektivním výkladu, jako například míra fyzické, smyslové a duševní zátěže, či kvalita provedené práce. Posouzení stejné hodnoty práce pak nezávisí pouze na znění zákona, ale také na uvážení toho, kdo tento zákon interpretuje, nejčastěji tedy soudu. A taková interpretace může přinést různé výsledky.

Co se evropských předpisů týče, čl. 157 SFEU sám o sobě kritéria pro posuzování hodnoty práce nestanoví, při jeho výkladu lze však vycházet i z judikatury Soudního dvora EU.

¹⁹ V anglickém znění *equal pay for equal work or work of equal value*.

²⁰ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě.

Ten ve své rozhodovací praxi mezi tato kritéria zařadil například namáhavost práce (jako v judikátu *Rummler*²¹), či její povahu, stupeň vzdělání a dovedností potřebný pro její vykonávání a pracovní podmínky (judikát *Specialarbejderforbundet i Danmark*²²).

Na judikát *Rummler* se nyní zaměřím podrobněji. V této věci šlo o spor Gisely Rummler, zaměstnankyně společnosti Dato-Druck GmbH, a jejího zaměstnavatele, na kterém požadovala, aby ji zařadil do vyšší platové třídy. Platové třídy u společnosti Dato-Druck GmbH byly uspořádány podle namáhavosti, konkrétně svalové náročnosti, práce a paní Rummler podle svého vyjádření ve své pracovní pozici manipulovala s břemeny o váze více než 20 kg, což pro ni představovalo silně namáhavou fyzickou práci. Zaměstnavatel naopak namítal, že kritérium namáhavosti práce musí být posuzováno podle objektivní svalové náročnosti a ne podle toho, jak namáhavost vnímá konkrétní zaměstnanec. Německý soud se proto obrátil na Soud s otázkou, zda je v souladu se směrnicí č. 75/117/EHS, aby byla svalová náročnost uznána jako kritérium pro posouzení namáhavosti práce, a pokud ano, zda musí být při posouzení tohoto kritéria bráno v potaz, jak je daná práce namáhavá specificky pro ženy.

Soud dal v tomto případě za pravdu zaměstnavateli. Ve svém rozhodnutí uvedl, že je přípustné stanovit svalovou náročnost jako kritérium pro posouzení namáhavosti práce, pokud to povaha dané práce vyžaduje. Zaměstnavatel je následně povinen odměňovat své zaměstnance podle toho, jaký stupeň namáhavosti, tedy jaký stupeň svalové náročnosti, jejich práce zahrnuje, respektive odměňovat muže a ženy stejně pouze v případě, že dokáží vynaložit stejné svalové úsilí. Kritéria určující namáhavost práce však nemohou vycházet z průměrných výkonů jednoho pohlaví, jelikož to podle Soudu představuje diskriminaci z důvodu pohlaví; musí být proto nastavena objektivně, podle povahy práce skutečně vykonávané. Podle Soudu však není diskriminací, pokud mezi kritérii pro posouzení namáhavosti práce jsou i taková, která obsahují atributy charakteristické spíše pro muže.

Nabízí se otázka, zda si tato dvě stanoviska vzájemně neprotiřečí: zakazuje se stanovit průměrný tělesný a svalový výkon jednoho pohlaví jako kritérium pro posouzení namáhavosti práce, avšak odměňování svalově náročnější práce (jež je v praxi obvykle vykonávána muži) vyšší odměnou nepředstavuje diskriminaci z důvodu pohlaví a naopak zaručuje rovnost v

²¹ Věc C-237/85, *Gisela Rummler v. Dato-Druck GmbH*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 1. července 1986.

²² Věc C-400/93, *Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 31. května 1995.

odměňování. Pokud tuto otázku posoudíme z hlediska rovnosti příležitostí, zdá se závěr Soudu zcela správný, objektivní a genderově neutrální: každý, kdo má takovou tělesnou stavbu, která mu umožňuje podávat vysoké svalové výkony, je za tyto výkony spravedlivě ohodnocen odpovídající částkou. Pokud se však na ten samý problém podíváme z jiného úhlu pohledu, například z hlediska rovnosti ve výsledku (či prostým okem právního laika), praktický efekt této úpravy je jasný: muži jsou placeni více než ženy. Jistě, faktem zůstává, že dokáží-li ženy vynaložit stejné svalové úsilí jako muži, dostanou za svou práci i stejnou odměnu. Dalším faktem ovšem je, že většina žen to nedokáže.

Obdobný výklad, jaký zastává SDEU, je obsažen i ve výkladových komentářích k § 110 Zákoníku práce a v odborné literatuře. Jejich autoři²³ se shodují, že z odst. 2 daného ustanovení, které zaručuje stejnou odměnu za práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, *a contrario* vyplývá, že pokud se kritéria složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, dále specifikovaná v odst. 3, zcela neshodují, o práci stejné hodnoty se nejedná, a proto za ni ani nenáleží stejná odměna. Za takové situace by naopak stejné odměňování nestejně situovaných zaměstnanců představovalo diskriminaci toho zaměstnance, jenž by vykonával práci namáhavější, či jinak odlišnou.

Tuto situaci je možno uvést, tak jak uvádí Komentář²⁴, i na praktickém příkladu dvou skladníků, muže a ženy, kteří v rámci svého zaměstnání manipulují s těžkými břemeny. Z formulace zákona vyplývá, že pokud muž na své pracovní pozici manipuluje s břemeny těžšími, měl by za svou práci dostávat odměnu vyšší²⁵, jelikož se jedná o práci s vyšší namáhavostí (a tedy práci vyšší hodnoty). Základním východiskem je v tomto případě vyšší svalová náročnost, kterou mužský pracovník vykonává; lze tedy konstatovat, že zákon vychází ze stejné koncepce rovnosti v odměňování, jakou zastává i SDEU.

²³ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

ROTHOVÁ, Eva. § 110. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 662.

KAHLE, Bohuslav. 1.3. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 298.

²⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*.

²⁵ Tamtéž.

Opět lze ovšem argumentovat, že tato koncepce vytváří faktickou nerovnost mezi pohlavími, jelikož většina žen nedokáže podávat takové svalové výkony jako muži. V rámci českého právního řádu je však nutno poukázat i na fakt, že právní předpisy dále omezují možnost žen vstoupit do mužských pozic.

Podmínky přípustného svalového vypětí, jednoho z kritérií stejné hodnoty práce, jsou totiž dále upraveny Zákonem o podmínkách ochrany zdraví při práci²⁶. Ten v § 29 uvádí přípustné limity pro časté zvedání a přenášení ručně manipulovaných břemen, jako při práci skladníka: pro muže 30 kg, pro ženy 15 kg. V rámci osmihodinové pracovní směny je pak celkový hmotnostní limit břemen pro muže 10 000 kg, pro ženy 6 500 kg. Rovnost příležitostí tak v tomto případě naráží na zákonem stanovenou bariéru; žena nemá ani příležitost dosáhnout stejného pracovního výsledku (a stejného příjmu) jako muž, zákon jí to zakazuje.

Přirozeně lze argumentovat, že tato ochranná úprava má své opodstatnění: tělesná stavba většiny žen jim neumožňuje podávat stejné výkony, jakých jsou schopni muži, a bez podobné úpravy by zaměstnavatelé, ve snaze zvýšit produktivitu práce, mohli vážně ohrožovat jejich zdraví. Můžeme se však ptát, zdali je správné, aby zákon takto omezoval možnost svobodné volby těch žen, jejichž tělesná stavba je natolik mimořádná, že by dokázaly podávat mnohem vyšší fyzické výkony. Případně se můžeme ptát obdobně jako prve: je správné, aby výše odměny spočívala na kritériu svalové náročnosti, jestliže dosáhnout stejného svalového vypětí je pro ženy právně i fakticky nemožné? Jinak totiž § 110 Zákoníku práce zaručuje rovnost v odměňování, jen aby ji vzápětí restriktivním výčtem kritérií pro posuzování srovnatelné práce v řadě případů zcela vyloučil.

1.5 Genderová politika státu

Genderové právo však není tvořeno pouze právními předpisy – značný vliv na něj má i genderová politika státu, konkrétně vládní koncepce a strategie, na jejichž základě pak následná právní úprava vzniká. Hlavním dokumentem v této oblasti je Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice, schválená na léta 2014 až 2020.²⁷ Základním cílem Strategie je vytvořit koncepční rámec pro následná opatření veřejné správy, zaměřená na dosažení rovnosti žen a

²⁶ Zákon č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

²⁷ Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. Úřad vlády, 2014.

mužů; podružných cílů pak Strategie obsahuje celou řadu, a to v několika oblastech. Mezi tyto oblasti patří například vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, sladování profesního a soukromého života, nebo i podpora rovnosti žen na trhu práce a v podnikání. V každé z těchto oblastí pak Strategie identifikuje hlavní cíl vládní politiky a specifické cíle, jež vláda plánuje do r. 2020 naplnit.

V oblasti rovnosti na trhu práce a v podnikání je hlavní cíl Strategie formulován následovně: „*Posílení nezávislosti žen i mužů v ekonomice, posílení ekonomického postavení žen. Snížení rozdílu v odměňování žen a mužů na průměr EU. Zvýšení zaměstnanosti žen na 65 %.*“ Základních priorit je zde několik, zvýšení rovnosti v odměňování je pouze jedna z nich. Konkrétnější představu o naplnění této hlavní direktivy pak podávají specifické cíle, jež jsou ve Strategii také obsaženy; co se týče snížení rozdílů v odměňování, Strategie mezi tyto cíle řadí například zajištění dodržování právních předpisů, podporu nestereotypních zaměstnání mužů a žen či genderové audity.

Vládní strategie však představuje pouze obecný zastřešující dokument – k jeho provádění vláda každoročně vydává tzv. Aktualizovaná opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů, z nichž poslední byla vydána na rok 2018²⁸. V těchto Opatřeních priorit a postupů jsou pro oblast Rovnosti na trhu práce a v podnikání formulovány tři hlavní kroky: zaprvé, provést genderový audit ve vládních resortech, zadruhé, přijímat cílená opatření za účelem snížení rozdílu v odměňování, a zatřetí, předložit novelu zákona o důchodovém pojištění k zajištění rychlejší valorizace důchodů. Co se týče druhého bodu, je v dokumentu dále specifikován: dodržování právních předpisů o zaručení rovného odměňování má být dosaženo zajištěním transparentnosti platů v rámci ministerstva²⁹, zveřejněním výsledků vládního projektu 22% k rovnosti a zařazením kontroly rovného odměňování na kontrolní program Státního úřadu inspekce práce na rok 2019.

Aktualizovaná opatření na rok 2017³⁰ pak v této oblasti obsahovala priority a postupy v zásadě obdobné: vést statistiku platů v rámci resortu (k zajištění transparentnosti příjmů), aktivní politikou zaměstnanosti podporovat znevýhodněné skupiny na trhu práce a proškolovat

²⁸ Aktualizovaná opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2018. Příloha usnesení vlády ze dne 6. června 2018 č. 355.

²⁹ Jedná se o Ministerstvo práce a sociálních věcí.

³⁰ Aktualizovaná opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů. Příloha usnesení vlády ze dne 31. května 2017 č. 414.

zaměstnance Úřadu práce ČR a jiné zprostředkovatele zaměstnání v problematice rovnosti žen a mužů.

Pokud se na tyto cíle a opatření zaměříme kriticky, a zejména pokud se podíváme na jejich výsledky, je možné z této analýzy učinit pouze jediný závěr: vládní koncepce rovnosti je v zásadě formální proklamací, bez reálného obsahu a tedy i bez reálného účinku. Strategie se zavázala snížit rozdíl v odměňování na evropský průměr – za pět let jejího působení se přitom evropský průměr snížil na 16% a český se dlouhodobě drží nad 21%. Dalším cílem bylo zvýšit zaměstnanost žen na 65%; zaměstnanost žen sice v posledních letech postupně roste, dosáhla však přibližně pouze 50%, míra zaměstnanosti mužů se naopak blíží 67%.³¹ Tato data se však mění s ohledem na věkovou skupinu, ve které zaměstnanost sledujeme; pokud tak míru zaměstnanosti sledujeme pouze u ekonomicky aktivních obyvatel, tedy ve věkové skupině 20 – 64 let, zde se i díky rekordně nízké nezaměstnanosti v posledních letech podařilo vládní cíl naplnit.³²

Dosažení cílů Strategie je tak již dnes možno považovat za nereálné, otázka by ovšem měla znít, proč tomu tak je? Ano, cíle Strategie byly do jisté míry velmi ambiciózní, zejména co se týče snížení rozdílů v příjmech, který se dlouhodobě drží na víceméně stejné hladině. Ovšem při pohledu na konkrétní kroky, které odpovědné orgány podnikly k dosažení těchto cílů, je jasné, že žádné změny ani dosaženo být nemohlo – rozdíl v příjmech není resortní nešvar, jenž by bylo možno vyřešit jednou oddělenou akcí; jedná se o strukturální problém, jenž postihuje celý systém placené práce. Pokud pak tento systém neproběhne razantní proměnou, nelze očekávat reálnou změnu ani v příslušných statistikách. Uplatnit proto k řešení tohoto problému anonymizovanou statistiku platů v resortu MPSV a čekat, že tato akce přinese nějaké reálné výsledky, je jako uspořádat veřejnou přednášku o tom, že děti v Africe hladoví, a očekávat, že se tímto naším činem nasytí.

V návaznosti na Strategii a Opatření vydává Úřad vlády každoročně Zprávu o rovnosti žen a mužů; tato Zpráva zhodnocuje výsledky provedených opatření a podává informace o vývoji situace na poli rovnosti žen a mužů, a to ve stejných oblastech, jaké identifikuje Strategie.

³¹ Zdroj: ČSÚ.

³² Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů. Úřad vlády, 2018, s. 19.

Co se týče konkrétně rozdílu v odměňování, připouští poslední Zpráva z r. 2017³³, že cíle vytyčeného ve Strategii se již dosáhnout nepodaří. Zároveň se tento dokument pokouší o dekonstrukci samotné gender pay gap a její „očistění“ od vlivů, jež je možno vysvětlit a částečně ospravedlnit – konkrétně jde například o vliv segregace na trhu práce, která průměrný rozdíl v příjmech značně zvyšuje. I na základě této analýzy však Zpráva uvádí, že takto očištěný rozdíl je stále nadměrně vysoký, což indikuje mnohem širší příčiny přetrvávající nerovnosti, mezi nimi hlavně vysokou míru přímé diskriminace ze strany zaměstnavatelů.³⁴ Zpráva tak nejen popisuje současný stav a vývoj genderové nerovnosti, ale i identifikuje skutečné příčiny, jež za přetrvávajícím rozdílem v příjmech stojí, mj. segregaci pracovního trhu, diskriminaci ze strany zaměstnavatelů, nebo sladování pracovního a rodinného života. Otázkou potom je, proč tedy tyto příčiny nejsou v navazujících vládních dokumentech nijak adresovány.

Z tohoto pohledu na vládní koncepci genderové rovnosti v odměňování tak vyplývá jediné: vláda si stanovila závazek, jenž neplní, a při pohledu na schválená opatření je jasné, že se o jeho plnění ani nesnaží. Proškolení zaměstnanců Úřadu práce nepovede ke snížení segregace pracovního trhu a zveřejnění výstupů projektu 22% k rovnosti nepřispěje k odstranění diskriminace v zaměstnávání; to musí být jasné nejen odborníkovi ale i právnímu laikovi. Vládní policy tak v souhrnu představuje pouze další z řady prázdných opatření, opatření bez reálných výsledků a bohužel i bez skutečného úsilí těchto výsledků dosáhnout.

³³ Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů. Úřad vlády, 2018.

³⁴ Tamtéž., s. 21.

2 Nerovnost odměňování v sociálním kontextu

2.1 Statistická data

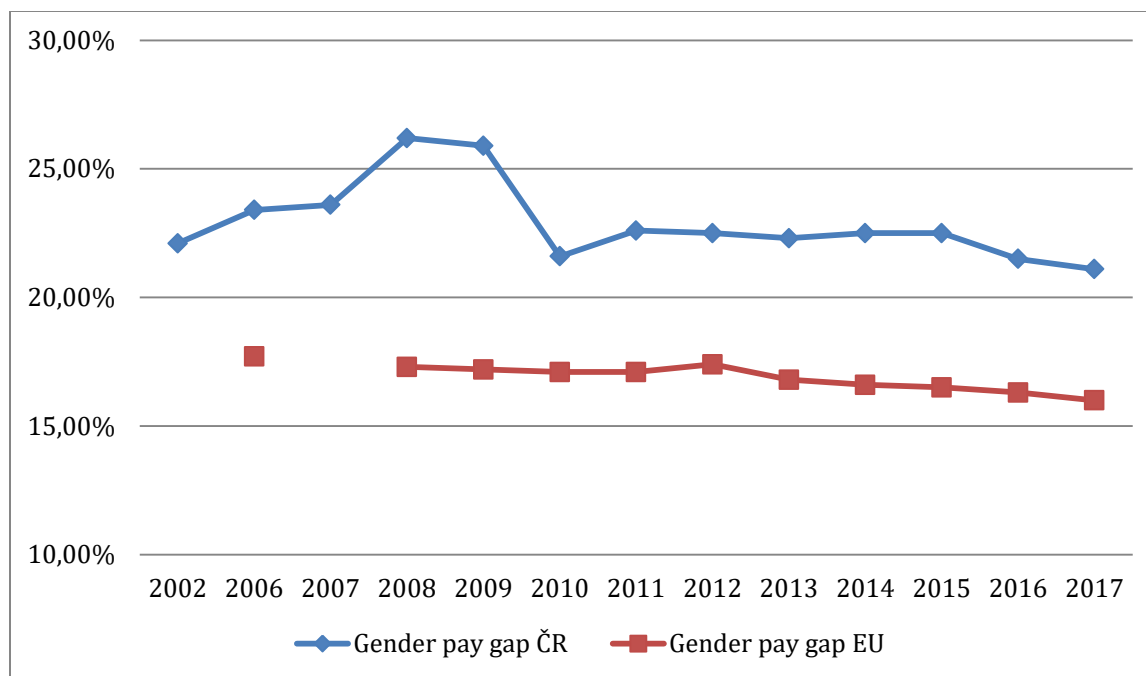
Jakkoli je možné nahlížet na současnou právní úpravu a její přístup k rovnosti v odměňování, data v této oblasti hovoří jasně: příjem žen je dlouhodobě podstatně nižší než příjem mužů. Ba co víc, výzkumy Českého statistického úřadu a Eurostatu ukazují, že za posledních patnáct let nedošlo ohledně nerovnosti v odměňování, neboli gender pay gap, k žádnému faktickému posunu; rozdíl v příjmech se soustavně drží okolo 22%, a je tak druhý největší v rámci Evropské unie.³⁵

Z historických dat, ačkoli ta jsou v této oblasti značně omezená, však vyplývá, že k určitému vývoji gender pay gap oproti minulosti došlo; měření prováděná mezi lety 1960 a 1984 ukazují, že průměrná míra nerovnosti v příjmech byla v tomto období asi 33%.³⁶ Po roce 1989 se pak genderová propast mezi příjmy významně snížila; tento fakt bývá vysvětlován jednak změnou ekonomické orientace státu, převážně poklesem důrazu státního hospodářství na těžký průmysl, jednak změnou politického systému, ze kterého byly ženy do té doby taktéž do jisté míry vyloučeny.³⁷ Přínos práva jistě do určité míry hrál svou roli, ačkoli spíše nepřímou; již zde bylo zmíněno, že ačkoli rovnost všech lidí byla výslovně zaručena čl. 1 Listiny základních práv a svobod, rovnost v odměňování byla zákonem upravena až novelou Zákona o mzdě, účinnou od roku 2001. Po roce 2000 se tak gender pay gap ustálila na nové, opět téměř neměnné hranici. Vývoj v posledních patnácti letech znázorňuje i tento graf.

³⁵ Zdroj: Eurostat.

³⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN: 978-80-7421-147-8.

³⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena aj. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*, s. 33.



Data: Eurostat.³⁸

Je ovšem nutno poukázat na fakt, že statistická data vždy pracují s průměrnými výsledky – neměří rozdíl v příjmech zaměstnanců ve srovnatelné pracovní pozici (tedy na základě principu stejná odměna za stejnou práci či práci stejné hodnoty), ale příjem všech mužů oproti příjmu všech žen. Gender pay gap se dále výrazně proměňuje v závislosti na věku zaměstnanců, jejich vzdělání, typu práce a podobně. Jedná se o komplexní údaj, na který má vliv celá řada faktorů; zcela jistě pak nelze říci, že by za nerovnost v příjmech mohlo konkrétní ustanovení zákona či jeho následný výklad.

Na druhou stranu se však právní úprava dopouští omylu, pokud vychází z předpokladu, že ve společnosti neexistují sociální normy, které ženy ekonomicky znevýhodňují, tedy že systém placené práce existuje v jakémsi společenském vakuu a není nijak ovlivněn kulturními očekáváními a stereotypy, které ve společnosti působí. Pokud výzkumy ukazují, že gender pay gap je dlouhodobý a téměř neměnný stav, je třeba dojít k závěru, že nerovnost příjmů není produktem jednotlivých selhání na straně zaměstnavatelů, ale naopak strukturálním problémem celého systému placené práce, který tak, jak je v současnosti nastaven, vytváří trvalou,

³⁸ Data Eurostatu se mírně liší od dat, se kterými pracuje ČSÚ; Eurostat totiž vychází pouze z údajů o příjmech v soukromém sektoru, zatímco ČSÚ do měření započítává i sektor veřejný. Nárůst GPG okolo roku 2009 se vysvětluje nárůstem nezaměstnanosti v období ekonomické krize.

systematicky udržovanou a vědomou nerovnost mezi muži a ženami. Pokud je tedy cílem právní úpravy proti nerovnosti mezi muži a ženami skutečně účinně zakročit, musí právo nejprve porozumět společenským příčinám, jež nerovnost dlouhodobě re-produkují.

2.2 Příčiny gender pay gap

2.2.1 Segregace pracovního trhu

2.2.1.1 Horizontální segregace

Jednou z hlavních příčin přetrvávající nerovnosti v příjmech je fakt, že struktura trhu práce je dlouhodobě genderově segregována. Pojem segregace trhu práce představuje genderovou dělbu práce, co do sektorů, jednotlivých zaměstnání i hierarchie pracovních pozic, na sféru mužskou a ženskou.³⁹ Profesionální obory, případně dílčí pracovní zařazení v nich, můžeme podle míry segregace rozdělit na zaměstnání dominantní, tedy ta, v nichž jsou zaměstnání převážně muži či převážně ženy, a zaměstnání integrovaná, tj. zaměstnání s vyrovnaným zastoupením. Teorie segregace však nabízí různé metody pro určení hranice, při jejímž překročení je daný obor možno považovat za dominantní: někteří autoři a autorky navrhnou tuto hranici stanovit na 60% (zaměstnanců určitého pohlaví v oboru)⁴⁰, jiní až na 66%. Také metod měření segregace je několik, jelikož se jedná o komplexní údaj, jež lze zjednodušenými kvantitativními údaji snadno zkreslit. Metodologicky tak lze vycházet buď ze základních jednomístných indikátorů, které však segregaci poměřují pouze v omezeném počtu kategorií, tedy v profesních sektorech a ne v zaměstnáních jako takových, anebo z indikátorů vícemístných, jež obsahují kategorií více a podávají tak podrobnější obraz daného problému.

Souhrnná data o míře segregace českého trhu práce se v posledních letech systematicky nezpracovávají. V minulosti se obdobná data zjišťovala v rámci celé Evropské unie⁴¹, avšak vzhledem k tomu, že ČR je členským státem Unie až od roku 2004 a sběr těchto dat skončil roku

³⁹ KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

⁴⁰ Tamtéž, s. 16.

⁴¹ BETTIO, Francesca a Alina VERASHCHAGINA. *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2009, ISBN 978-92-79-12435-8.

2007, lze tato zjištění na český trh práce aplikovat pouze v omezeném měřítku. Zpracovaná data z roku 2007 nicméně ukazují, že míra segregace zaměstnání v ČR patří k nejvyšším v Evropě.⁴²

Analýza rozdílů v odměňování žen a mužů zpracovaná v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí⁴³ nám pak poskytuje další údaje. Vychází z dat z roku 2015 a míru segregace hodnotí metodou dvoumístného indikátoru; celkem tak poměřuje 38 kategorií zaměstnání. Tato analýza uvádí, že v průměru 65% žen pracuje ve feminizovaných zaměstnáních, tedy v zaměstnáních, kde více než dvě třetiny pracovníků představují ženy. 15,5% žen pak podle této analýzy pracuje v zaměstnáních, kde převažují muži a 19,5% v zaměstnáních s vyrovnaným zastoupením.⁴⁴

Český trh práce tak lze na základě těchto dat považovat za poměrně silně segregovaný; jednotlivé obory pak mohou být více dominantně zastoupeny než jiné. Příčiny segregace pracovního trhu lze pak opět vykládat různě. Tradiční ekonomický model vychází z klasické teorie trhu a posuzuje ženy a muže podle jejich efektivity: podle této teorie jsou ženy jako zaměstnankyně méně stabilní a flexibilní a tráví v práci méně času, a proto racionálně uvažující zaměstnavatelé volí raději muže.⁴⁵ Ženy pak obsazují zaměstnání druhořadé kategorie, jež pro mužské zaměstnance již nejsou tolik atraktivní, a proto po nich není tak vysoká poptávka.

Tento přístup je však dnes už poměrně překonaný. Další teorie považují představy o odlišném pracovním chování žen za produkt předsudků a stereotypů, jež ve spojitosti s obecnými kulturními očekáváními, z nichž vyvstávají, považují za hlavní příčinu přetrvávající segregace trhu.⁴⁶ Genderové teorie segregace si uvědomují, že oblast placené práce neexistuje ve společenském vakuu; nejedná se tedy o jakýsi uzavřený okruh oddělený od ostatních struktur, jež se ve společnosti vyskytují. Tyto struktury pak přiřazují ženám jasně danou společenskou roli, jež se odráží i v uspořádání pracovního trhu; stále se tak reprodukuje idea oddělených sfér, která již sice není právně vymáhaná, ale její principy se nadále odrážejí v habitech a chování členů

⁴² Tamtéž, s. 33. Segregace zaměstnání byla v této zprávě měřena třímístným indikátorem metodou tzv. IP indexu. Tento index se počítá jako procento žen či mužů, kteří by museli změnit zaměstnání, aby bylo dosaženo vyrovnaného zastoupení ve všech oborech. Nejnižší míra segregace je tak 0%, nejvyšší 50%. V měření z roku 2007 byl v ČR stanoven index segregace na 28,5% (nejvyšší míra segregace byla zjištěna v Estonsku, a to 32,2%).

⁴³ KRÍŽKOVÁ, Alena aj. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání.*

⁴⁴ Tamtéž.

⁴⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz*, s. 32.

⁴⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz*, s. 34.

sociální struktury. Ženská pracovní síla je tradičně asociovaná s domácí prací a péčí a tyto zažité asociace se i v dnešní době promítají do světa placené práce: obory dominované ženami jsou nejčastěji obory spojené s touto tradiční pečovatelskou rolí, jako je výchova a vzdělávání či zdravotní a sociální služby.⁴⁷

Pierre Bourdieu ve své knize *Nadvláda mužů*⁴⁸ píše, že struktura pracovního trhu a jeho rozdělení na mužské a ženské pozice se opírá o tři základní zásady. Zaprvé, ženy by měly zastávat ta povolání, která se zdají být jakýmsi rozšířením jejich tradiční domácí role; Bourdieu mezi ně řadí například výuku či péči. Zadruhé, žena nikdy nemůže získat nadvládu nad mužem, do řídicí pozice by tak měl vždy být vybrán spíše muž. A konečně zatřetí, odborná manipulace s předměty a stroji přísluší výhradně mužům. Tyto zásady se pak nereprodukuje pouze v rámci systému placené práce, ale jsou jedincům vštěpovány v průběhu celé socializace.⁴⁹

Bourdieuova teze vychází z teorie kolektivních očekávání a sebenaplňujícího proroctví. Tvrdí, že dispozice jedinců, jejich postoje, způsoby chování, volby, aspirace a podobně, jsou produktem kolektivních očekávání ze strany společnosti – společnost svými často němými a neviditelnými příkazy a zákazy formuje způsob, jakým jedinec vnímá svět a reaguje na něj. Kolektivní očekávání se tak podle Bourdieuho *otiskují do těl* a stávají se z nich tělu vlastní, zdánlivě vrozené a přirozené dispozice; jedinec se ocitá v uzavřeném kruhu, kdy svým chováním naplňuje kulturní předpoklady a potvrzuje tak negativní předpověď společnosti.⁵⁰ Pokud si tímto způsobem ženy osvojují atributy, jež jim byly připsány, a vstupují s nimi do sexualizované struktury rozdělení práce, realizací těchto atributů se potvrzuje představa společnosti o tom, že ženy jsou pro tyto pozice svými dispozicemi od přírody uzpůsobené.

Bourdieuova teorie je tak jednou z teorií, jež segregaci pracovního trhu vysvětlují nikoli na základě ekonomické nutnosti, ale na základě společenské podmíněnosti. Společenské role aktérů jsou dány tradičními kulturními představami a jedinci pak svým naučeným chováním tyto představy naplňují – tradičně ženské profesní obory jsou tedy dominovány ženami, jelikož ty do nich vstupují v důsledku kolektivních očekávání společnosti, vybaveny vlastnostmi, jež jim byly

⁴⁷ ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže 2018*. Praha: Český statistický úřad, 2019. Genderové statistiky. ISBN 978-80-250-2900-8.

⁴⁸ BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*.

⁴⁹ BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*, s. 85.

⁵⁰ BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*, s. 57.

v průběhu socializace vštípeny. Svým chováním tak nejenže naplňují tradiční model dělby práce mezi pohlavími, ale zároveň potvrzují představy o jeho správnosti a univerzální platnosti.

Proces osvojování si připsaných atributů je totiž podle Bourdieua natolik komplexní a zahrnuje tolik fází, prožitků a nevědomých okamžiků každodenního života, že by byl takřka nadlidský úkol popsat jej v jeho úplnosti. Formování identity jedince neprobíhá pouze výslovnými pokyny ze strany jeho okolí, naopak, snad nejvýznamnější vliv na něj má samotná zkušenost viděného světa a jeho poznání jazykem vládnoucích, v kategoriích konstruovaných pohledem vládnoucích. Ve velmi zjednodušené podobě tak říká, že pokud vnímáme zavedenou strukturu řádu a přesvědčení ve společnosti je, že tato struktura je přirozená, správná a dobrá, a nejsou nám nabídnuty žádné alternativní způsoby myšlení, většina lidí si tuto strukturu osvojí jako přirozenou, správnou a dobrou a reprodukuje toto sdělení pro další generace. Tak i model tradičně rozděleného pracovního trhu, se všemi negativy, které ženám přináší, je v očích společnosti stále vnímán jako přirozený a transhistorický fakt a ne jako společensky vytvořený konstrukt.

Poznání vždy vychází ze zkušenosti a zkušenost je vždy sociální. Takovým způsobem působí podle Bourdieua i další jev, jež nazývá negativní pygmalionský efekt⁵¹ (v jiných zdrojích bývá také nazýván Golemův efekt), totiž jev, kdy jsou dívky v rámci základního a pokračujícího vzdělání odrazovány od určitých oborů, protože se pro ně podle slov jejich rodičů a učitelů nehodí, nejsou pro ně dost silné či zručné, těžko by se v nich prosazovaly a podobně. I díky této zkušenosti pak podle Bourdieua vzniká u dívek jakási naučená bezmocnost – a dochází tak i k zachování genderové dělby práce. Dělby, která se opět zdá správná a přirozená právě proto, že není vynucována jakýmsi odborným právním či jiným diskurzem, ale je potvrzovaná každodenní zkušeností, ať výslovnou či zcela neviditelnou⁵²; od vnímání segregovaného světa a jeho poznávání jazykem vládnoucích, až po výslovné příkazy a zákazy ze strany společnosti, mezi nimi i negativní pygmalionský efekt. Androcentrické vidění je tak podle Bourdieua neustále legitimováno praktikami, které samo plodí.⁵³

Bourdieuova teorie a teorie jí podobné tak nabízejí odpověď na argument, který v oblasti segregace často vyvstává, konkrétně argument ženské volby. Ten říká, že ženy dobrovolně volí

⁵¹ BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*, s. 57.

⁵² BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*, s. 87.

⁵³ BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*, s. 32.

taková povolání, které se blíže podobají jejich tradiční společenské roli, a stejně tak dobrovolně opouštějí tato zaměstnání, aby se mohly věnovat péči o děti. Příznivci této teorie tvrdí, že ženy již ze své povahy přikládají větší hodnotu rodině a péči o ni a muži jsou naproti tomu více ambiciózní a připisují větší hodnotu společenskému úspěchu.

Proti této teorii ale lze nalézt řadu protiargumentů. Je totiž nutné si uvědomit, že, jak psal mj. Bourdieu, volba jedince nespočívá vždy pouze na jeho individuálních rozhodnutích, ale také na sociálních normách, v rámci nichž jedinec volbu uskutečňuje. Do hry zde vstupuje řada faktorů, ať těch, jež již byly zmíněny, jako je vliv socializace a vštěpování kulturních hodnot, tak i jiných, zejména pak neustálý tlak společnosti na udržování daných norem a společenská sankce, jež následuje za jejich porušení. Martha Chamallas tento stav komentuje následovně: „Opačný argument vychází z toho, že ženy volby nečiní ve vakuu, ale jsou ovlivňovány příležitostmi, jež se jim nabízejí, a dominantními kulturními postoji lidí, se kterými přijdou do styku.“⁵⁴ Pokud žena nejprve vybírá pouze z omezeného okruhu možností, jelikož ty ostatní „se pro ni nehodí“, a následně ještě zvažuje reakci svého okolí na každou z těchto nabízených možností, je pochopitelné, že si mnohem častěji zvolí tu variantu, u které se setká s reakcí pozitivní, než variantu, již by bylo možno označit za deviantní. A pokud navíc přijmeme Bourdieuovu tezi, že ženská identita je od počátku formována společenským konstruktivismem, docílíme i argumentu nemožnosti: ženy si nemohou zvolit jinou cestu, jelikož ji jejich vědomí ani nezná.

Bourdieuova teorie je přirozeně pouze jednou z mnoha obdobných teorií konfliktu a existuje i řada jiných autorů, kteří ji podrobili značné kritice. Navíc výsledky měření ukazují, že jeho tezi o rozdělení trhu práce a způsobu reprodukce jeho struktur nelze považovat za univerzálně platnou. Data z roku 2007 například ukazují, že šestým nejčastějším zaměstnáním žen je práce v montážní výrobě, zejména práce na kompletačních linkách⁵⁵, což popírá Bourdieuovu třetí zásadu, jež tvrdí, že ženy by nikdy neměly manipulovat s technickými předměty a stroji. Lze však namítat, že nezáleží ani tak na univerzální platnosti na všech úrovních struktury trhu práce, jako spíše na obecných principech, které se v rámci této struktury

⁵⁴ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to feminist legal theory*. Third edition. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2013. ISBN 9781454802211, s. 34. V originálním znění: „The counter-theory is that choices are not made in a vacuum, and that in making choices, women are influenced by the opportunities presented to them and the dominant cultural attitudes of those with whom they interact.“

⁵⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz*, s. 25.

trvale udržují. A navíc z výzkumů plynou i další data, která Bourdieuovy teze potvrzují. Z výsledku měření ČSÚ například vyplývá, že sektory s největší početní převahou žen byly v roce 2017 sektor vzdělání (kde 77% zaměstnanců tvoří ženy) a sektor zdravotní a sociální péče (kde 80% zaměstnanců tvoří ženy).⁵⁶ Naopak nejméně zastoupeny jsou ženy ve stavebnictví a těžebním průmyslu.

2.2.1.2 Devalvace ženské práce

Dělba práce jako taková však nerovnost v příjmech ještě nevysvětluje – do hry zde vstupuje další významný faktor, a to devalvace feminizované práce, neboli fakt, že průměrná úroveň příjmů v dominantně ženských oborech je nižší než v oborech dominantně mužských.

Neoklasická ekonomická teorie vysvětluje nižší příjmy odlišnou povahou statků, které ženy zaměstnavateli přinášejí; práce nabízená ženami má odlišné znaky a kvalitu než práce nabízená muži, v závislosti na jejich odlišných dovednostech, zkušenostech a odborných znalostech.⁵⁷ Sociologické teorie však tento fenomén vysvětlují obdobně jako v případě segregace: zpochybňují racionální chování zaměstnavatele jako ekonomického subjektu, který se ve svém rozhodování řídí pouze vidinou zisku a není ovlivněn kulturními normami. Sociologický přístup odmítá tvrzení o rozdílné povaze ženské práce, naopak v tomto přístupu vidí pouze projev zažitých předsudků a stereotypů.⁵⁸ Zároveň se ale objevují i argumentace takřka opačné: ano, ženy jsou zastoupeny dominantně pouze v určitých profesích, a ano jedná se o profese, ve kterých zužitkovávají dovednosti typicky asociované se ženstvím, tedy především péči. Otázkou je, proč mají tyto dovednosti ekonomicky nižší hodnotu než jiné.

Devalvace ženské práce tedy popisuje fenomén, kdy v oborech, jež jsou považovány za tradičně ženské či v oborech reálně obsazenými převážně ženami, je průměrná hodnota příjmů nižší než v oborech mužských. Samotná segregace trhu práce totiž rozdíl v příjmech ještě nevysvětluje – s rozděleným pracovním trhem by v zásadě, až na úvahy o svobodě ženské volby, nebyl problém, pokud by příjmové hladiny v takto separovaných oborech byly na stejné úrovni. Rozdíl v příjmech tak vzniká až tehdy, kdy je mužská práce ceněná výše než ta ženská.

⁵⁶ ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže 2018*.

⁵⁷ COHEN, Philip N. a Matt. L. Huffman. Individuals, Jobs, and Labor Markets: The Devaluation of Women's. *American Sociological Review*. 2003, **68**(3), s. 443–463.

⁵⁸ KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz*, s. 32.

Bourdieu tento fenomén vysvětluje tak, že nižší hodnota feminizovaných profesí je způsobena nižší prestiží ženské práce, která se zachovává bez ohledu na vývoj v oblasti segregace. Tvrdí, že nazírání na mužskou a ženskou práci se vždy řídí logikou dvojího lokte: jakákoli práce se vždy jeví jako obtížnější a hodnotnější, pokud ji vykonává muž⁵⁹ a feminizace profese, byť jen potenciální, automaticky snižuje její hodnotu. Touto teorií se také vysvětluje mj. propad prestiže povolání učitele v závislosti na jeho značné feminizaci v minulém století: jedná se jednoduše o přechod od kantora k učitelce. Na tomto příkladu se nyní na devalvaci ženské práce podívám podrobněji.

Nízké platy pedagogických pracovníků i přetrvávající feminizace školství jsou dva problémy, které se v poslední době v politických i jiných kruzích poměrně pravidelně skloňují. Společností vládne přesvědčení, že platy učitelů jsou, zvláště v porovnání s jinými profesemi vyžadujícími vysokoškolské vzdělání, nepoměrně nízké, a také že by ve školství mělo být zaměstnáno více mužů; tyto dva argumenty spolu v očích veřejnosti však jen sotva souvisí. Na tomto příkladu lze však velmi dobře vysledovat podhodnocení ženské práce, jeho příčiny i dopady.

Nina Fárová ve své studii⁶⁰ společenské diskuze ohledně nedostatku mužů v základním vzdělávání odhalila čtyři základní narativa: zaprvé, zvýšení platů ve školství přivede do této profese více mužů (jelikož, podle slov respondentů, muži musí ze svého platu zabezpečit rodinu a ženám „stačí méně“), zadruhé, dětem chybí mužské vzory, zatřetí, v čistě ženských kolektivech se může vytvářet toxická atmosféra, a konečně začtvrté, muži přispějí ke kvalitě školství a napraví určité nežádoucí jevy, které se v něm vyskytují. Fárová shrnuje, že v rámci těchto narativ dochází obecně k reprodukování genderových stereotypů: stereotyp muže-živitele, že v ženském kolektivu dochází neustále ke sporům, že ženy jsou při výchově dětí příliš emocionální a nepodporují jejich samostatnost a tak podobně. Při zkoumání devalvace ženské práce je však nutno se zaměřit především na stereotypy provázející první narativum, o mužích a platech ve školství.

⁵⁹BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*, s. 56. Jako příklad uvádí Bourdieu například dichotomie kuchař – kuchařka, či krejčí – švadlena. Za zmínku stojí také vyzdvihování činností, jež se u žen považují za běžné, například úklid v domácnosti či péče o děti.

⁶⁰FÁROVÁ, Nina. „Muži do škol? Ano! Ale...: Potřeba mužů v primárním vzdělávání.“ *Gender a výzkum / Gender and Research*. 2018, 19(1), 82–104.

Za hlavní příčinu malého počtu mužů ve školství označili respondenti i média nízké příjmy; agentickým mužům, kteří jsou více zaměřeni na kariérní posun a úspěch, jednoduše nestačí. Panuje přesvědčení, že kdyby se platy ve školství zvýšily, přilákaly by k tomuto povolání i více mužů, a tak by se nepochybně zvedla i jeho prestiž. Fárová však upozorňuje, že se nelze zabývat pouze průvodními jevy určitého problému a očekávat, že tak dojde ke změně.⁶¹ Jinak řečeno, jistě, příčinou nízkého zastoupení mužů ve školách jsou i nízké platy. Nicméně je nutno v analýze situace pokračovat dále: příčinou nízkých platů je podhodnocení ženské práce a fakt, že učitelství je stále kulturně vnímáno jako ženská profese. A dokud tato prvotní příčina celého problému nebude adresována, nebude možné najít adekvátní řešení.

Představy o ženské práci totiž stále vycházejí z tradičního pojetí oddělených sfér a faktu, že řada tradičně vnímaných ženských povolání byla dlouhou dobu vykonávána v rámci domácnosti, čili neplaceně. Přesunutím těchto činností do sektoru placené práce tak přetrvává řada stereotypů, jež je provázejí, a tyto stereotypy se díky přetrvávající genderové dělbě práce neustále reprodukuje. Podhodnocení péče jako činnosti typicky ženské se pak dále vysvětluje její opozicí s tržní představou o práci, kdy koncept práce vyjadřuje určitou komodifikovatelnou činnost, jejíž hodnotu je možné vyjádřit v penězích a jež produkuje zisk.⁶² Péče naproti tomu představuje činnost neproduktivní a nevýnosnou: je tak vnímaná jako ne-práce a není možné vyčíslit její hodnotu. S přesunem péče na trh práce pak formálně tyto znaky ztrácí; materiálně je však stále vnímaná jako ne-práce nebo práce bez skutečné hodnoty, práce znehodnocená. Obdobnou spojitost lze tak analogicky najít u všech druhů tradiční ženské práce, které vychází z historického dělení práce v domácnosti: i s přechodem těchto činností na trh placené práce přetrvává představa, že se jedná o práci, za kterou nenáleží odměna.

Tvrzení, že platy učitelů jsou nejnižší z platů vysokoškolsky vzdělaných pracovníků, je přirozeně politická fikce. Na stejné či případně i nižší příjmové úrovni je i řada dalších vysokoškolských oborů, jež jsou zastoupeny převážně ženami. Bourdieu například poukazuje na disproporci prestiže a finanční odměny u technických a humanitních oborů, kde stále platí struktura opozičních dvojic.⁶³

⁶¹ FÁROVÁ, Nina. „Muži do škol? Ano! Ale...: Potřeba mužů v primárním vzdělávání.“, s. 91.

⁶² UHDE, Zuzana. K feministickému pojetí péče jako kritické kategorie sociální nerovnosti. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*. 2009, 45(1), 9–29.

⁶³ BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*, s. 83.

Devalvace ženské práce ovšem nepůsobí pouze v porovnání jednotlivých profesních odvětví: data ukazují, že gender pay gap přetrvává i v případě, že žena vykonává stejnou práci jako muž. U práce u stejného zaměstnavatele či na stejném pracovišti je gender pay gap mezi muži a ženami více než 15%; na stejné pracovní pozici je pak průměrná nerovnost, i přes zákonnou úpravu, 11%.⁶⁴ Ukazuje se tak jev, který popisuje i Bourdieu: každá práce se bude jevit jako méně hodnotná, pokud ji vykonává žena.

2.2.1.3 Vertikální segregace

Segregace pracovního trhu však nepůsobí pouze v horizontálním oddělení mužských a ženských profesí: její druhou stranou je vertikální segregace, čili oddělení pozic co do pracovní hierarchie a kariérního postupu. Tento typ dělby práce vyjadřuje i Bourdieuova druhá zásada uspořádání trhu práce: žena nikdy nemůže získat nadvládu nad mužem, do řídicí pozice by tak měl vždy být vybrán spíše muž. Nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích dlouhodobě potvrzují i statistiky.⁶⁵

Vrátíme-li se pak k příkladu povolání učitele, data uvádí, že ačkoli je ve školství zaměstnáno výrazně méně mužů než žen, muži mají přesto větší šanci, že se dostanou na vedoucí pozice. Například na základních školách tvoří řídicí pracovníci 16,4% všech zaměstnaných mužů, zatímco u žen je to 6,5%.⁶⁶ Přirozeně lze argumentovat, že tato čísla jsou poněkud zkreslená velkým počtem žen pracujících ve školství, Fárová ovšem připomíná, že u zaměstnání dominovanými muži se obdobný jev neprojevuje: žena nezastává vedoucí pozici tam, kde většinu pracovníků tvoří muži.

2.2.1.4 Dopady segregace

Segregace pracovního trhu tak představuje patrně nejvýznamnější důvod přetrvávající nerovnosti v příjmech, její dopady však sahají daleko za genderovou rovnost. Segregace trhu práce je obecně ekonomicky neefektivní, jelikož jejím důsledkem je přesycení některých

⁶⁴ KRÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna POSPÍŠILOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. ISBN 978-80-7421-162-1.

⁶⁵ Srovnej např. Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů. Úřad vlády ČR, 2018, s. 17.

⁶⁶ FÁROVÁ, Nina. „Muži do škol? Ano! Ale...: Potřeba mužů v primárním vzdělávání.“, s. 89.

profesních oborů a nedostatek pracovníků v jiných; pro zaměstnance, převážně ženy, to vede ke snížené možnosti uplatnění. Trh neprodukuje tolik kvalifikovaných pracovníků, kolik jich společnost potřebuje, příkladem lze uvést nedostatek absolventů řemeslných oborů či pracovníků v dopravě. V konečném důsledku je segregace ve spojení s následnou nerovností v odměňování neefektivní pro celou státní ekonomiku; nízké platy žen vedou kromě jiného k nižším odvodům na daních a vyšším dávkám vyplacených ze systému sociálního zabezpečení.

Segregace trhu má přirozeně také dalekosáhlé důsledky sociální: utvrzuje kulturní představy a stereotypy, jež se následně zpětně reprodukují mimo prostředí placené práce a mají vliv i na soukromý život aktérů. Kulturní představy se tak jakoby točí v kruhu: z myslí aktérů, formovaných procesem socializace (tedy převážně v rámci rodiny), pronikají do pracovních vztahů a zpět do sféry rodiny – tak dochází k oné kontinuální reprodukci nerovných struktur.

Segregace má také významný dopad na právo jako takové. Mohlo by se zdát, že genderová dělba práce a podhodnocení ženské práce jsou čistě sociální problémy, do kterých by právo nemělo zasahovat. Ve skutečnosti ovšem tyto jevy značně zužují oblast reálné aplikace právních předpisů. Ustanovení Zákoníku práce i evropských předpisů formuluje jasný princip: *stejná odměna za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Segregace trhu vylučuje stejnou práci. Devalvace ženské práce vylučuje stejnou hodnotu. A pokud právo tento stav nereflektuje, není možné dosáhnout ani stejné odměny.

2.2.2 Diskriminace

Nerovné zacházení v zaměstnávání má mnoho podob. Zaměstnavatel se diskriminačního jednání dopouští, pokud inzeruje pracovní pozice pouze pro příslušníky konkrétního pohlaví, či na těchto pozicích zaměstnává výhradně jen jedno pohlaví; obdobně pak pokud je omezuje v kariéřním postupu a konečně, pokud činí rozdíly v odměňování.⁶⁷ Antidiskriminační zákon za diskriminaci považuje také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

⁶⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. Pohlaví. In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016, s. 242.

Rozdíl v odměňování mužů a žen může, v závislosti na okolnostech, představovat přímou i nepřímou diskriminaci. Za přímou diskriminaci bude považováno takové jednání, které je přímo v rozporu s § 110 odst. 1 Zákoníku práce, tedy rozdílné odměňování dvou zaměstnanců ve srovnatelné pozici. Nepřímou diskriminaci pak typicky představuje takové jednání, které znevýhodňuje celou skupinu zaměstnanců, z nichž většinu tvoří ženy; známá je například judikatura SDEU spojená s diskriminací pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek.⁶⁸

Kontrolu dodržování povinností zaměstnavatelů v oblasti odměňování svěřuje zákon⁶⁹ Státnímu úřadu inspekce práce. Ten do svých ročních souhrnných zpráv zahrnuje kontrolní činnost v oblasti rovného zacházení a diskriminace od roku 2014, v oblasti rovnosti v odměňování žen a mužů pak až od roku 2016, v souvislosti se zahájením projektu Ministerstva práce a sociálních věcí 22% k rovnosti⁷⁰. V roce 2016 tak ve dvou dvouměsíčních blocích proběhly mimořádné kontrolní akce, kdy Úřad provedl celkem 34 kontrol zaměřených na rovnost v odměňování žen a mužů.⁷¹ V roce 2017 Úřad na tuto činnost navázal a provedl celkem 82 kontrol zaměřených na tuto oblast,⁷² v roce 2018 počet kontrolních akcí navýšil na 91.⁷³ Zároveň Úřad v obou zmíněných rocích prošetřoval i konkrétní podněty z řad zaměstnanců, které však nebyly příliš přínosné, jelikož, podle vyjádření Úřadu, těchto podnětů obdržel v průběhu let pouze minimum – v roce 2018 se jednalo o 3 podněty, v roce 2017 o dva podněty a v roce 2016 o tři podněty.

Ve všech takto sledovaných rocích odhalil Úřad pochybení pouze v jednotkách případů, a to jak přímo porušení principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty podle § 110 odst. 1 Zákoníku práce, či častěji obecné porušení principu rovného zacházení podle § 16 odst. 1. Posuzování dodržování zákonného principu rovnosti však podle slov Úřadu představovalo náročný úkol, jelikož byl povinen porovnat postavení zaměstnanců s ohledem na všechna kritéria stanovená v § 110 zákona a prokázat, že případné rozdílné zacházení se zaměstnanci je zaštitěno skutečným legitimním rozdílem v náplni jejich práce. Kritika těchto kritérií v této práci již zazněla, nicméně by jistě bylo možno dále zkoumat, zda zde existuje

⁶⁸ Věc 170/84, *Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. května 1986. Věc 171/88, *Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. července 1989.

⁶⁹ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁷⁰ Více na www.rovnaodmena.cz

⁷¹ Zdroj: Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2016. Státní úřad inspekce práce, s. 37.

⁷² Zdroj: Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017. Státní úřad inspekce práce, s. 45

⁷³ Zdroj: Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018. Státní úřad inspekce práce, s. 23.

nějaká spojitost mezi obsáhle formulovanými požadavky pro práci stejné hodnoty a malým počtem případů nerovného zacházení, které Úřad za poslední léta odhalil a potrestal.

Obdobná data vykazují i údaje ze statistických listů vyhotovovaných soudy z pravomocně skončených věcí. Za posledních pět let evidují soudy pouze pět pravomocných rozhodnutí ve věci mzdové diskriminace na základě pohlaví; za roky 2017 a 2018 pak nebyl rozhodnut ani jeden spor.⁷⁴ Z § 9 OSŘ vyplývá, že k rozhodování sporů v této věci jsou v prvním stupni věcně příslušné okresní soudy: rozhodnutí těchto soudů se v zásadě nezveřejňují a souborné justiční statistiky podávají pouze velmi kusé informace. Není tak možné z těchto dat dovodit, kolik z těchto sporů skončilo pro žalobce úspěšně, či kolik naopak vyústilo v zamítavé rozhodnutí. Analýza rozdílů v odměňování žen a mužů MPSV však uvádí, že v České republice se zatím nevyskytl žádný případ, kdy by soud uznal, že došlo k diskriminaci v odměňování na základě pohlaví.⁷⁵

Z malého počtu těchto případů lze učinit několik závěrů. Mohl by vést například k domněnám, že na českém trhu práce se nerovné zacházení neodehrává a všichni zaměstnanci mají v zásadě rovné postavení. Případně lze také usoudit, že diskriminace v zaměstnání sice probíhá, ale jedná se o tak marginální problém, že nemůže být příčinou nerovnosti v příjmech. Konečně pak je možné dojít i k závěru, že současná právní úprava definuje rovné postavení dvou osob natolik restriktivním způsobem, že i faktické nerovné zacházení nelze právně za diskriminaci označit a vytváří se tak zákonem legitimizovaná nerovnost v příjmech.

Který z těchto závěrů by bylo možno označit za jednoznačně správný, to je otázkou, na kterou však není žádná jednoduchá odpověď – chybí data. Za poslední tři roky zaznamenal Úřad pouze osm podnětů a sám provedl 207 kontrol; vezmeme-li v potaz počet zaměstnavatelů či osob v pracovním poměru, není možné z těchto dat činit jakékoli statistické závěry. Spíše bychom si tak měli pokládat otázku, proč se nerovné zacházení u nás nezkoumá, nehlásí a neřeší, a zabývat se tím, jak naše kulturní normy nerovné postavení udržují a legitimizují.

⁷⁴ Zdroj: Přehledy statistických listů. Statistika a výkaznictví Ministerstva spravedlnosti ČR [online]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>.

⁷⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena aj. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*, s. 11.

Dlouhodobé kritiky se také dočkává institut sdíleného důkazního břemene, jenž je pro soudní spory ve věci diskriminace upraven v § 133a Občanského soudního řádu⁷⁶ (toto ustanovení bylo do OSŘ vloženo § 14 Antidiskriminačního zákona). Ten stanoví, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, mj. i na základě pohlaví, je žalovaný povinen dokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Institut sdíleného důkazního břemene (také bývá označováno jako obrácené důkazní břemeno) tak v zásadě dělí proces dokazování na dvě části: nejprve musí žalobce *prima facie* uvést důvodné skutečnosti, a pokud se tak stane, je žalovaný následně povinen prokázat, že k diskriminaci nedošlo.

Kritika tohoto institutu pak přichází z obou stran pomyslné barikády: ozývají se názory, že tato úprava klade na žalovaného nepřiměřené nároky, jelikož po něm požaduje, aby prokázal neexistenci určité skutečnosti, což je v praxi obtížné a podle některých teorií i zcela nemožné.⁷⁷ Jiní autoři zase tvrdí, že povinnost žalobce dokázat diskriminaci *prima facie*, tak, jak je v současné době českými soudy vykládána a aplikována, výrazným způsobem snižuje šance žalobce na přesun důkazního břemene a konečně i na příznivé soudní rozhodnutí.⁷⁸

Princip dokazování *prima facie* vychází z evropských právních předpisů; samotný název *prima facie* pak bývá překládán jako „na první pohled”.⁷⁹ Dává tak jasnou představu, jak se skutečnosti předložené žalobcem posuzují: pokud z nich *na první pohled* vyplývá, že se žalovaný choval diskriminačně, spočine na něm povinnost dokázat opak. Obdobně pak přesun důkazního břemene v případech diskriminace upravuje směrnice 2000/43/ES, která v čl. 8 stanoví, že jakmile se osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, přísluší odpůrci prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.⁸⁰ Úplné překlopení důkazního břemene bez podmínky prokázání diskriminace *prima facie* odmítl i

⁷⁶ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

⁷⁷ PULKRÁBEK, Zdeněk. O dokazování negativních skutečností v civilním soudním řízení (a o některých zásadách zjišťování skutkového stavu vůbec). *Právní rozhledy*. 2013, **17**, s. 573-580.

⁷⁸ ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-658-6.

⁷⁹ HROMADA, Miroslav. § 133a. In: SVOBODA, Karel, SMOLÍK, Petr, LEVÝ, Jiří, ŠÍNOVÁ, Renáta. *Občanský soudní řád*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 561.

⁸⁰ V anglickém znění směrnice stanoví, že: “when persons who consider themselves wronged [...] establish [...] facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove [...].”

Ústavní soud, který ho označil za porušení zásady rovnosti stran v řízení, a tedy i práva na spravedlivý soudní proces.⁸¹ Stanovil, že k přesunu důkazního břemene může dojít pouze tehdy, pokud soud usoudí, že žalobce unesl svou část důkazního břemene.

Žalobce se tak ocitá v poměrně složité situaci: nestačí mu pouze namítat, že k diskriminaci došlo, musí ji do jisté míry prokázat. Pokud je ovšem vůči žalovanému ve slabším postavení, jako je ve vztahu zaměstnanec-zaměstnavatel, prokazuje tyto skutečnosti jen s velkými obtížemi; nedisponuje zpravidla takovými informacemi a prostředky, které by podporovaly jeho tvrzení. A pokud soud vykládá jeho dokazovací povinnost široce, může se prokázání těchto skutečností stát i nemožným – tak jako v případě Čauševič⁸².

V tomto případě se jednalo o spor paní Čauševič a Pražské teplárenské a.s. Žalobkyně namítala diskriminaci na základě pohlaví při výběrovém řízení na funkci finančního ředitele této společnosti, kdy ačkoli byla v prvním kole vyhodnocena jako nejlepší uchazeč, představenstvo společnosti ji na danou pozici nevybralo, a místo toho vyhlásilo další kolo výběrového řízení, o kterém paní Čauševič již nebyla informována a neměla tak možnost se ho zúčastnit. Na danou pozici byl po skončení druhého výběrového řízení vybrán muž. Paní Čauševič následně u Obvodního soudu pro Prahu 7 namítala nerovné zacházení a domáhala se vyplacení finančního zadostiučinění, uzavření pracovní smlouvy na danou pozici a uveřejnění omluvy v tisku. Věc následně na základě dovolání rozhodoval Nejvyšší soud.

Nejvyšší soud uznal, že se žalobkyně oproti jiným uchazečům o nabízenou pozici ocitla ve znevýhodněném postavení, a to jednoduše proto, že se druhého kola výběrového řízení vůbec neúčastnila. Na druhou stranu ovšem soud ve svém rozhodnutí dále rozvedl výklad institutu sdíleného důkazního břemene, obsaženého v § 133a. Podle názoru soudu se důkazní břemeno dělí mezi účastníky sporu tak, že na žalobci spočívá povinnost prokázat, že k nerovnému zacházení došlo. Žalovaný pak musí prokázat, že jeho jednání nebylo vedeno diskriminačním motivem; vyvratitelná domněnka diskriminační pohnutky vyplývá ze zákona. V tomto konkrétním případě by tak musela společnost Pražská teplárenská a.s. prokázat, že ačkoli žalobkyni oproti jiným uchazečům znevýhodnila, nestalo se tak proto, že žalobkyně byla žena.

⁸¹ ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*, s. 86.

Nález ÚS ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

Samotné nerovné zacházení jako takové nezakládá nárok na náhradu újmy způsobené diskriminací.⁸³

Z tohoto výkladu je tedy zřejmé, že většinu váhy důkazního břemene nese stále žalobce: prokázat nerovné zacházení, navíc osobou, která je ve sporu slabší stranou, je mnohem těžší než prokázat, že neprobíhalo z nějakého nelegitimního důvodu.⁸⁴ Přenos zásadní části dokazovací povinnosti na žalobce se však výrazně odlišuje od „*předložení skutečností nasvědčujících tomu, že došlo k diskriminaci*“, jak uvádí směrnice. Je přitom nutné si uvědomit, že obranou proti diskriminaci se osoba dostává do velmi složité osobní situace: ve většině případů jí hrozí odvěta ze strany zaměstnavatele, ostrakizace v rámci pracovního kolektivu a případně i společenské stigma⁸⁵; to samo o sobě osvětluje důvody, proč soudy a jiné orgány evidují tak malý počet projednávaných případů nerovného zacházení. Pokud nadto soud aplikuje právo takovým způsobem, že žalobce dostává do ještě obtížnější pozice, výrazně tak odrazuje osoby ve znevýhodněném postavení od toho, aby se o svá práva bránily.

2.2.2.1 Netransparentnost

Fakt, že zaměstnanec jako slabší strana disponuje oproti zaměstnavateli pouze omezeným množstvím informací a prostředků, které může využít k obraně svých práv, zde již zazněl. Problém diskriminace ze strany zaměstnavatelů je tak jednoznačně provázán s problematikou netransparentnosti v pracovně právních vztazích, tedy faktem, že zaměstnavatelé neposkytují informace o platovém ohodnocení svých zaměstnanců a ti pak často ani netuší, zda jsou jejich příjmy v porovnání s ostatními stejně vysoké. Data uvádějí, že 53% zaměstnanců nemá žádnou představu o příjmu svých nejbližších spolupracujících (evropský průměr je přitom 35%).⁸⁶

V roce 2014 vydala Evropská komise doporučení pro členské státy, které obsahovalo návrh opatření k posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím zvýšení

⁸³ Tento výklad NS v následujících letech potvrdil i v dalších rozhodnutích, srovnej např. 21 Cdo 867/2011, 21 Cdo 572/2011, nebo 21 Cdo 1165/2013.

⁸⁴ KÜHN, Zdeněk. Čaušević vs. Pražská teplárenská a. s.: Podmínky přesunu důkazního břemene v civilních antidiskriminačních sporech. *Jurisprudence*. 2010, 5.

⁸⁵ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁸⁶ Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů. Úřad vlády, 2018, s. 22.

transparentnosti v odměňování.⁸⁷ Celkem se jednalo o čtyři základní opatření: zaprvé, právo zaměstnanců požadovat informace o úrovni platů na dané pracovní pozici, zadruhé, povinnost zaměstnavatelů s alespoň 50 zaměstnanci pravidelně podávat zprávy o odměňování, zatřetí, provádění auditů odměňování u zaměstnavatelů s alespoň 250 zaměstnanci, a konečně začtvrté, zahrnutí otázky rovného odměňování do kolektivního vyjednávání. Mimoto obsahovalo doporučení i další kroky a návrhy, jak transparentnost v odměňování zvýšit. V roce 2017 pak Komise vydala analýzu hodnotící činnost členských států v uplatňování těchto opatření a zároveň tak i faktický efekt tohoto doporučení.⁸⁸ Česká republika neimplementovala ani jedno ze čtyř základních opatření.⁸⁹

Zákoník práce navíc nejenže neobsahuje povinnost zaměstnance o systému odměňování informovat, nadto nestanoví ani žádná zakázaná ustanovení pracovní smlouvy. V praxi to pak může mít ten účinek, že zaměstnavatel nejenže zaměstnance o jejich mzdě neinformuje, navíc jim v pracovní smlouvě zakáže, aby si informace o svém příjmu sdělovali mezi sebou. Netransparentnost tak prozatím představuje právem zcela přehlížené téma, jež však jednoznačně ztěžuje či přímo znemožňuje možnost právní obrany proti diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele a přispívá tak jistě i k velmi nízkému počtu případů diskriminace, jež jsou zaznamenány a jež následuje případný právní postih.

2.2.3 Mateřství a rodičovství

Narození dítěte je další faktor, jež má zcela zásadní vliv na příjem ženy-matky, a to z několika důvodů. Mateřství pro ženu v drtivé většině případů představuje výpadek z pracovního procesu, snížení rodinných příjmů a v důsledku dlouhé mateřské či posléze rodičovské dovolené i pracovní stagnaci, ztrátu kvalifikace, ztrátu potenciálního kariérního postupu, ztrátu konkurenceschopnosti a ohrožení pracovní pozice. Nové pracovní uplatnění pak hledá jen s velkými obtížemi, jelikož ji omezují nejen povinnosti spojené s péčí o dítě, zároveň se však i snižuje její zaměstnatelnost jako taková: zaměstnavatelé totiž často vidí mateřství jako stav

⁸⁷ Doporučení Komise č. 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti.

⁸⁸ VELDMAN, Albertine. *Pay transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland Liechtenstein and Norway*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. ISBN 978-92-79-62623-4

⁸⁹ Tamtéž, s. 57.

nekompatibilní s prací na plný úvazek.⁹⁰ Pokud jsou ženy-zaměstnankyně vnímány jako méně stabilní a méně flexibilní než muži, o ženách-matkách to platí dvojnásob.

Tato zjištění potvrzují i data. Zaměstnanost žen byla vždy nižší než zaměstnanost mužů⁹¹, mnohem výraznější rozdíly lze však nalézt v postavení žen a mužů s malými dětmi. Z výsledků měření Českého statistického úřadu vyplývá, že i když zaměstnanost žen s malými dětmi v průběhu let roste, stále není v porovnání s tou mužskou ani poloviční.⁹² Míra zaměstnanosti žen s jedním až třemi dětmi, kdy nejmladší dítě nedosáhlo věku 6 let, se drží mezi 40 - 50%. Výzkumy navíc ukazují, že více než dvě třetiny nezaměstnaných žen v této situaci ztrácí zaměstnání bezprostředně po ukončení mateřské dovolené.⁹³ Je otázkou, jaký faktor zde hraje větší roli: zda fakt, že žena následkem výpadku z pracovního procesu ztrácí potřebnou kvalifikaci a dobrovolně tak zaměstnání opouští, či zda zaměstnavatelé využívají uplynutí ochranné doby pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené a při návratu do práce s nimi pracovní poměr okamžitě ukončují. Jedno je však jasné: míra zaměstnanosti mužů s malými dětmi se drží mezi 93 - 98%. Tento rozdíl jasně reflektuje zásadní nesoulad v tom, jaký má rodičovství dopad na ženy a na muže. Nesoulad, jež se odráží nejen v kulturních normách, ale i v právu.

Role muže a ženy ve vztahu k péči o děti jsou v rámci kulturních norem jasně odděleny. Ženě přísluší pečovat o děti přímo, tedy v domácnosti, zajistit jejich základní potřeby a blahobyt. Muž naopak má povinnost zabezpečit rodinu finančně, tedy setrvat v zaměstnání a zajistit ekonomický příjem. Jedná se o jasné rozdělení rolí podle stereotypu muž-živitel a žena-pečovatelka. Sociální tlak na udržení těchto struktur je pak velmi silný: pokud žena upřednostní kariéru před dětmi, je v očích společnosti zpravidla sobecká, špatná matka, která své děti zanedbává, případně, pokud se rozhodne zůstat bezdětná, toho bude jistě v budoucnu litovat. Alternativně muž, který se ujme „ženské“ role a zůstane s dítětem doma, zatímco jeho žena pracuje, nemůže být pravým mužem a je jasné vidět, kdo má v tom vztahu navrch. Stereotypů, jež se váží k rodičovství, je celá řada, a, jak bylo naznačeno, znevýhodňují jak ženy tak i muže.

⁹⁰ KRÍŽKOVÁ, Alena aj. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*, s. 22.

⁹¹ ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže 2017*. Data od roku 1993 do roku 2016.

⁹² ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže 2018*.

⁹³ BÍČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu. ISBN 978-80-7344-354-2.

Tyto stereotypy však nepůsobí pouze na úrovni sociálních norem, ale mohou se promítnout i do oblasti práva. České právo dlouhou dobu zaručovalo mateřskou dovolenou a dávky sociálního zabezpečení s ní spojené pouze matce; čerpání rodičovského příspěvku otcem bylo umožněno až Zákonem o rodičovském příspěvku⁹⁴, účinném od 1. října 1990, bylo ovšem podmíněno osobní celodenní péčí o dítě, a tudíž neslučitelné s pracovním poměrem. Rodičovskou dovolenou, již musí zaměstnavatel umožnit i muži, ale zakotvila až novela starého Zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2001.⁹⁵ Právo tak jasně spojovalo péči o dítě, a v návaznosti na to nutnost zákonné ochrany této péče, pouze se ženou.

Obdobný názor dlouhou dobu zastával i Soudní dvůr EU. Ten například v případě *Hofmann*⁹⁶ rozhodl, že státní soudy neporušily evropské předpisy, když odmítly přiznat nárok na rodičovskou dávku otci, který namísto ženy pečoval o jejich společné dítě. Jednalo se o případ Ulricha Hofmanna, který si po uplynutí ochranné poporodní doby vzal neplacené volno, aby mohl pečovat o své dítě, jehož matka se vrátila do zaměstnání. Následně se domáhal, aby mu ze sociálního zabezpečení byla vyplacena dávka spojená s mateřskou dovolenou, na niž měly ženy ze zákona nárok do věku šesti měsíců dítěte; německé soudy mu ji však odmítly přiznat. Soud ve svém rozhodnutí pak mj. uvedl, že smyslem poporodní ochrany ve smyslu mateřské dovolené a finanční kompenzace s ní spojené je nejen zabránit zaměstnavatelům, aby ženu předčasně nutili do návratu do zaměstnání a zaručit jí tak ochranu v období, kdy je její zdravotní a mentální stav zvláště zranitelný – účelem úpravy je zároveň ochránit zvláštní vztah mezi ženou a jejím dítětem v období těhotenství a mateřství. Mezi otcem a dítětem tak zřejmě podle názoru Soudu žádný zvláštní vztah nevzniká. Tento judikát tak jasně ukazuje vliv společenských norem a stereotypů na aplikaci práva.

Právní úprava od té doby přirozeně doznala značné změny, avšak ani současné normy rovné postavení rodičů zcela nezaručují. Zákon stanoví, že, při splnění dalších podmínek, má na peněžitou pomoc v mateřství primárně nárok žena, která porodila dítě.⁹⁷ Nikoli rodiče dítěte či jeden z rodičů; žena jako matka. Otec dítěte má stejný nárok pouze ve výjimečných případech, a to pokud matka dítěte zemřela, je v důsledku nemoci neschopná se o dítě starat, anebo pokud

⁹⁴ Zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku.

⁹⁵ § 158 zákona č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění upraveném novelou č. 155/2000 Sb.

⁹⁶ Věc C-184/83, *Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. července 1984.

⁹⁷ § 32 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

spolu rodiče dítěte uzavřou písemnou dohodu. Mateřská dovolená pak přísluší pouze matce dítěte.⁹⁸ Otec dítěte však může čerpat, a to již od narození dítěte, rodičovskou dovolenou.

Z úpravy zákona je zřejmé, že právo v roli osoby pečující o narozené dítě presumuje a upřednostňuje ženu. Je to jedna z mála situací, kdy je žena v právní úpravě normou, standardem; o dítě se má starat žena, a pokud toho z nějakého závažného důvodu není schopna, může tuto roli převzít muž. Zde právo jasně odráží společenské představy o rodičovské roli muže a ženy.

Je však nutné připustit, že v otázce rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku uplatňuje zákon odlišný přístup. Na rodičovskou dovolenou mají nárok oba rodiče, a to za srovnatelných podmínek.⁹⁹ Rodičovský příspěvek je pak sice obecně dávkou netestovanou, výši příjmů v rodině ovšem odráží nepřímo, konkrétně v širších možnostech výběru měsíční částky, ve které bude dávka čerpána; v konečném důsledku tedy i výběru celkové doby, po kterou bude příspěvek čerpán. Pro tuto měsíční dávku však není určující výše příjmu matky dítěte, ale výše příjmu toho z rodičů, který dosáhl vyšší příjmové kategorie.¹⁰⁰ Na vyplacení rodičovského příspěvku má však podle zákona nárok ten z rodičů, který osobně celodenně a řádně pečuje o dítě; v praxi tedy opět žena.

Právní úprava mateřské a rodičovské dovolené a dávek, jež jsou s nimi spojené, se tak na první pohled liší. Skutečný dopad této úpravy je však v mimoprávní realitě téměř srovnatelný: ačkoli zákon muže v pobírání peněžité pomoci v mateřství značně omezuje a naopak u rodičovského příspěvku formálně zaručuje rovné postavení obou rodičů, data ukazují, že příjemci obou dávek jsou v drtivé většině případů ženy. U peněžité pomoci v mateřství nedosahuje míra zastoupení mužů pobírajících dávku v posledních letech ani 0,5%, u rodičovského příspěvku se pak dlouhodobě drží pod 2%.¹⁰¹ A ačkoli ze statistik může na první pohled vyplývat, že procento mužů pobírajících tento příspěvek roste, ve skutečnosti zůstává počet mužů trvale téměř stejný; je to počet žen pobírajících příspěvek, který klesá. Otázkou tedy je, proč péče o děti dopadá téměř vždy na ženy, když právo již umožňuje oběma rodičům, aby se této role ujali. Odpověď je nasnadě: namísto právních norem nastupují normy kulturní, jež působí se srovnatelnou silou.

⁹⁸ § 195 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁹⁹ § 196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁰⁰ § 30 odst. 3 písm. b) zákona č. 117/1995 Sb, o nemocenském pojištění.

¹⁰¹ ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže 2018*.

Kulturní představy o roli ženy a muže ve vztahu k dětem jsou natolik silné, že získávají až zdání přirozenosti. Zatímco ostatní genderové představy a stereotypy lze zpravidla bez větších obtíží odhalit a vyvrátit (např. stereotyp *všechny ženy jsou špatné řidičky*), stereotypy vážící se k rodině jsou natolik hluboce zakořeněné v myslích aktérů, že jim tyto připisují charakter univerzální pravdy: tradiční rodina tu byla odjakživa, být matkou je poslání každé ženy a podobně.¹⁰² Struktura tak díky této představě o stálosti získává transhistorický charakter – avšak univerzální sdílení a akceptace struktury, říká Bourdieu, není znakem legitimacy této představy, nýbrž důsledkem neustálé cílené reprodukce mocenských struktur.¹⁰³ Je však nutné si uvědomit, že právě díky představám o odvěkosti a přirozenosti rolí ženy jako matky a muže jako otce působí tyto normy se značnou silou; jejich porušení tak představuje porušení základních hodnot společnosti a následuje za ně i odpovídající společenská sankce.

Pokud tedy právo v kontextu takto svazujících kulturních norem nabízí možnost svobodného výběru, je samozřejmé, že drtivá většina lidí si vybere v souladu s normou. Zároveň zde lze připomenout Bourdieuovu tezi o nemožnosti svobodné volby, obdobně jako u dělby práce. Právní možnost v tomto případě nijak nereflektuje kulturní povinnost: povinnost matky postarat se o děti a povinnost otce živit rodinu. Opatření rodinné politiky, nastavená zdánlivě genderově neutrálně, tak zůstávají rovnými pouze na papíře.¹⁰⁴ Formálně zaručená rovnost postavení rodičů ve vztahu k dětem tak zůstává pouze formalitou bez reálného účinku.

Právní regulace mateřství a rodičovství vždy naráží na hrozbu přílišného zásahu do soukromého života jednotlivců. Čl. 32 Listiny základních práv a svobod zaručuje ochranu rodiny a rodičovství – definovat míru této ochrany v rámci zákonné úpravy je ovšem komplikovaný úkol. Rodina, těhotenství a rodičovství musí být chráněny; zároveň ale příliš ochranná úprava může omezovat osoby v jejich právu svobodné volby v rámci soukromého života. Havelková píše, že základní problém právní úpravy mateřství je ten, že ne všechny ženy pečují a ne všichni,

¹⁰² Historické studie přitom ukazují, že nukleární rodina, idea oddělených sfér, a jasně rozdělené role matky a otce ve vztahu k dětem je produkt 19. století. Srovnej např. HORSKÝ, Jan a Markéta PRAŽÁKOVÁ SELIGOVÁ. *Rodina našich předků*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 1997. Knížnice Dějin a současnosti. ISBN 80-7106-195-6.

¹⁰³ BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*, s. 93.

¹⁰⁴ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6.

kdo pečují, jsou ženy.¹⁰⁵ Deskriptivní popis, že většinu pečujících představují ženy, by se tak neměl proměnit v preskriptivní normu, která zakotvuje mateřství jako jedinou formu péče o děti. Zároveň, jak již bylo řečeno, nelze pouze zvednout omezení, zajistit všem možnost volby a očekávat, že se stav zásadním způsobem změní – síla struktury je natolik pevná, že se tato očekávání jen stěží naplní.

Příklady z právní úpravy jiných států ukazují, že k dosažení reálné změny je nutná implementace reálných opatření. Pro příklad lze uvést právní úpravu rodinné politiky na Islandu, kde se mezi lety 2000 a 2004 zvedla míra participace mužů na čerpání rodičovské dovolené z necelých 3% na více než 30%.¹⁰⁶ Důvod byl prostý: rodičovská dovolená garantovaná státem, v celkové délce 9 měsíců, byla novelou zákona rozčleněna na tři tříměsíční úseky: jeden, který musí povinně absolvovat matka, jeden, který musí povinně absolvovat otec, a konečně poslední, který je podřízen volbě rodičů. Obdobnou úpravu a korespondující zvýšení zapojení mužů do péče o děti obsahuje právo ve Švédsku či Norsku. Jiné právní systémy užívají ke stimulaci stejné participace obou rodičů do péče o děti ekonomická opatření, například finanční bonusy v případě čerpání rodičovských dávek vyrovnaně oběma rodiči, avšak ty se ukazují jako méně efektivní.¹⁰⁷

2.2.3.1 Péče o další osoby v rodině

Pečovatelská role žen v rodině však není spojena pouze s mateřstvím a rodičovstvím; povinnost pečovat o své nejbližší se vztahuje i na další osoby v rodině, zejména na osoby v seniorském věku, zdravotně postižené či jinak nemohoucí. V této souvislosti se dnes často hovoří o tzv. sendvičových rodinách či sendvičových generacích: tento termín označuje stav, kdy jedinec (zpravidla žena) současně či krátce po sobě osobně pečuje nejprve o své děti a pak i o své rodiče či prarodiče. Na dlouhou dobu tak vypadá z pracovního procesu a jeho finanční příjem je kriticky ohrožen.

Neformální péče, čili neplacená zdravotní či jiná péče zajišťovaná mimo veřejný sektor v rámci domácnosti, představuje významnou, ač málokdy zmiňovanou, součást systému

¹⁰⁵ HAVELKOVÁ, Barbara. The three stages of gender in law, s. 42.

¹⁰⁶ CASTRO-GARCÍA, Carmen a Maria PAZOS-MORAN. Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe. *Feminist Economics*. 2015, 22(3), s. 1–23.

¹⁰⁷ Tamtéž, s. 13.

zdravotní péče.¹⁰⁸ Jedná se zpravidla o celodenní osobní pečovatelskou činnost, jež je v rámci rodiny poskytovaná převážně ženami – zpravidla partnerkou, dcerou či dokonce snachou potřebné osoby. Důvody převahy ženské péče bývají řazeny do dvou kategorií: zaprvé jsou to důvody kulturní, čili sociální normy spojené s rolí ženy jako pečovatelky, zadruhé jsou to důvody strukturální, jež vyplývají z nastavení systému placené práce i genderové dělby práce domácí.¹⁰⁹ Rozhodnutí stát se pečující osobou totiž nevyplývá pouze z normativní povahy kulturních očekávání, ale i z faktu, že je to jednoduše praktičtější či finančně výhodnější – zpravidla je to žena, kdo má ve vztahu nižší příjem, a tedy žena, kdo se ho raději vzdá. Je proto jasné, že oba tyto faktory, kulturní a strukturální, na sebe navzájem navazují: jsou to právě kulturní normy, jež ovlivňují strukturální rozdělení pracovního trhu a v návaznosti na to i nerovnost v odměňování. Pokud se jedinci následně rozhodují v závislosti na zavedenou strukturu, potvrzují správnost norem kulturních a celý proces se opět zacykluje.

Pro ženy často péče o další osoby v rodině představuje činnost, jež je naprosto samozřejmá a přirozená, činnost, která ani nepodléhala v jejich myslích vědomému rozhodnutí – bylo jednoduše jasné, že pokud se nutnost péče naskytne, žena tuto péči zajistí.¹¹⁰ Tento jev tak jasně ukazuje vstřípení kulturních norem do myslí a těl aktérů a až nezlomnou sílu genderové struktury.

Právo upravuje neformální péči o blízké osoby na několika místech. Zaprvé je to Zákon o nemocenském pojištění¹¹¹, jenž zakotvuje dva instituty: ošetrovné a dlouhodobé ošetrovné. Ošetrovné slouží zejména k zajištění okamžité péče dítěti nebo i jiné osobě, jejíž zdravotní stav z náhlého důvodu vyžaduje bezprostřední péči; podpůrní doba je tak 9, maximálně 16 kalendářních dní. Dlouhodobé ošetrovné, jak již název napovídá, slouží zejména k poskytnutí déletrvající péče blízké osobě v domácím prostředí; podpůrní doba u této dávky je maximálně 90 dní. Institut dlouhodobého ošetrovného byl do zákona vložen novelou č. 310/2017 Sb., jedná se tedy o institut poměrně nový. Jeho smyslem je zejména překlenout období, kdy potřebná osoba po propuštění z nemocnice či jiného zařízení bezprostřední pomoci vyžaduje celodenní osobní

¹⁰⁸ KLÍMOVÁ CHALOUPOKOVÁ, Jana. Neformální péče v rodině: sociodemografické charakteristiky pečujících osob. *Data a výzkum - SDA Info*. 2013, 7(2), s. 107-123.

¹⁰⁹ DUDOVÁ, Radka a Romana VOLEJNÍČKOVÁ. „Proč ženy pečují? Gender a neformální péče o seniory.“ *Gender, rovné příležitosti a výzkum*. 2014, 15(1), s. 41–54.

¹¹⁰ DUDOVÁ, Radka a Romana VOLEJNÍČKOVÁ. „Proč ženy pečují? Gender a neformální péče o seniory.“, s. 43.

¹¹¹ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

péči, do doby, kdy pečovatel zajistí jiný způsob poskytování této péče, zpravidla opět v rámci nějakého zařízení.

Ošetrovné ani dlouhodobé ošetrovné tak nelze uplatnit v případě skutečně trvalé péče, kvůli které jedinec opouští zaměstnání a která může trvat i řadu let. Pro tyto situace pak zákon, konkrétně Zákon o sociálních službách¹¹², zavedl institut příspěvku na péči. Příspěvek na péči je dávka poskytovaná v rámci systému sociální péče, a to osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby. Tato dávka tak není určena z vyměřovacího základu, jako dávky ze systému nemocenského pojištění, ale přesně stanovenou částkou, již zákon stupňuje podle úrovně závislosti dané osoby. Obecně tak platí, že příspěvek na péči nedosahuje výše dávek nemocenského pojištění a už vůbec ne výše příjmu ze zaměstnání.

Péče o děti a další osoby v rodině tak představuje významnou příčinu přetrvávající nerovnosti v odměňování. Na dlouhou dobu ženy vytrhují z pracovního procesu, čímž je připravuje o jejich pravidelný příjem a kompenzuje ho mnohem nižšími dávkami sociálního zabezpečení. Že se jedná o ženy, to potvrzují i data; ze statistiky ČSÚ vyplývá, že péče o jiné členy rodiny představuje důvod ekonomické neaktivity u více než 17% žen a méně než 0,5% mužů.¹¹³ Pokud dále vezmeme v potaz fakt, že tato péče může trvat řadu let, je zpravidla velmi fyzicky i psychicky náročná, vede ke ztrátě pracovní pozice, ke snížení šance na získání budoucí pracovní pozice (z důvodu ztráty kvalifikace, konkurenceschopnosti a často i kvůli vysokému věku), a dále fakt, že doba osobní péče nepředstavuje dobu účasti na důchodovém pojištění, je vliv pečovatelské role na ekonomickou situaci žen skutečně detrimetální.

2.2.4 Neplacená domácí práce žen

Další oblast, do které však právo již žádným způsobem nezasahuje, je sféra neplacené ženské práce, tedy práce vykonávané v rámci domácnosti. Z výzkumů vyplývá, že ve většině heterosexuálních domácností tráví žena více času domácí prací než muž; tento nepoměr se pak dále zvyšuje, pokud se páru narodí děti.¹¹⁴ Naopak ze studií vyplývá, že ekonomická aktivita

¹¹² Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

¹¹³ ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže 2018*.

¹¹⁴ BIERZOVÁ, Jana. Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi. *Gender, rovné příležitosti a výzkum*. 2006, 7(1), s. 19–26.

ženy nemá na její pracovní vytížení v domácnosti téměř žádný vliv; tedy že zaměstnané ženy tráví stejnou dobu domácí prací jako ženy nezaměstnané. Tento fenomén bývá označován jako dvojí, případně trojí zatížení žen (v závislosti na to, zda je do domácích pracích řazena i péče o děti, či zda je posuzována samostatně). Někdy se hovoří i o jakési druhé směně žen, jelikož v součtu ženy stráví většinu dne prací.¹¹⁵

Dělba práce v rodině však nevytváří nepoměr pouze v času stráveném neplacenou prací; dalším faktorem je i nepoměr činností, které muži a ženy v rámci domácnosti vykonávají. Práce v rodině je totiž stále rozdělena podle tradičního schématu binárních opozic, tak jak jej popsal už Bourdieu. Podle jeho teze přísluší ženám v domácnosti (a přeneseně i v rámci systému placené práce) činnosti soustavné, opakující se a nepřetržité, zatímco muži vykonávají činnosti jednorázové, krátké a přetržité.¹¹⁶ Je to tedy žena, která pravidelně vaří, uklízí nebo žehlí, a muž, který vymění žárovku či opraví vysavač. Tuto teorii potvrzuje i výzkum,¹¹⁷ stejné dělení do opozice maskulinní – femininní jako přetržitý – nepřetržitý lze pak pozorovat i mimo tradičně chápanou dělbu práce, například u již zmiňované péče.

Na rozdíl v odměňování má domácí práce vliv spíše nepřímý, nicméně nezanedbatelný. Hlavní roli zde hraje fakt, že žena musí svůj čas během dne rozdělit mezi dvě zaměstnání; to placené a to neplacené – to samo o sobě tak redukuje dobu, kterou může placenou prací strávit. Neplacená práce jednoduše omezuje ženy v práci placené; omezuje jejich flexibilitu, možnost pracovat přesčas a podobně; práce přesčas je přitom jedním z kritérií pro posouzení stejné hodnoty práce. Zároveň ženy omezuje i na jejich volném čase, čase, jež by mohly strávit získáváním další kvalifikace, socializací v rámci pracovního kolektivu, či jednoduše odpočinkem, tedy nabíráním fyzických a psychických sil potřebných pro podání dobrého pracovního výkonu.

Neplacená domácí práce tak pro ženy představuje nejen ekonomickou ztrátu, ale vzhledem k tomu, že není nijak platově ohodnocena, dochází tak k dalšímu potvrzení kulturních představ o méněcennosti ženské práce. Stačí se jen podívat, jak nahlíží společnost na to, když tradičně ženské domácí práce vykonává muž. Domácí práce žen má přitom nevyvratitelnou ekonomickou hodnotu. Je totiž nutné si uvědomit, že neplacená práce žen snižuje výdaje rodiny jako celku, čímž umožňuje lépe kumulovat zdroje, jež může rodina následně využít, a to i

¹¹⁵ BIERZOVÁ, Jana. Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi, s. 22.

¹¹⁶ BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*, s. 30.

¹¹⁷ BIERZOVÁ, Jana. Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi, s. 24.

k získání dalších zdrojů. Jedná se tak o jasný přínos, jenž však nemá peněžní ekvivalent a není tedy odměněn žádnou protihodnotou, ať finanční či sociální. Neplacená práce žen je tak jen další se samozřejmostí, s nimiž je ženská role ve společnosti spojena.

2.2.5 Nastavení systému

Závěrem tedy zůstává, že § 110 Zákoníku práce nám stále zajišťuje rovnost v odměňování. Rovnost ve stejných zaměstnáních, což ovšem vylučuje segregace pracovního trhu. Rovnost práce stejné hodnoty, kterou dále vylučuje devalvace ženské práce. Pakliže tedy právní opatření k dosažení rovnosti operují v rámci systému, jenž je založen na nerovnosti, není možné dosáhnout skutečné a účinné změny. Formální rovnost zaručená zákonem se tak v kontextu kulturních norem, jež v rámci pracovního trhu působí, proměňuje ve faktickou nerovnost. Nerovnost příležitostí, nerovnost postavení a konečně i nerovnost zacházení. Nabízí se dvojí vysvětlení: buď je zákonná úprava v zásadě dobrá a na vině jsou jednotliví zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří zákon nedodržují, nebo zákonná úprava jednoduše nefunguje a měla by se změnit. A pokud se pracovní trh nestal obětí nějaké masové konspirace, platí nejspíše to druhé.

Na vině nejsou však pouze jednotlivé příčiny přetrvávajícího rozdílu v odměňování; i tyto z něčeho vyvěrají, konkrétně z obecných kulturních norem a nastavení systému placené práce. I ten je součástí celospolečenské struktury, struktury, jež je v kontextu historického vývoje inherentně androcentrická. Opatření zaměřená na odstranění segregace pracovního trhu či vyrovnání povinností matky a otce ve vztahu k rodičovství tak vždy budou pouze přinášet pouze částečné řešení, k zajištění skutečné genderové rovnosti je vždy nutno zaměřit se na daný problém z širší perspektivy.

V kontextu zákonné úpravy tak můžeme vliv androcentrické struktury zkoumat na několika místech. Můžeme se ptát, proč je těhotenství a mateřství upraveno v rámci zákona o nemocenském pojištění, tedy analogicky s nemocí, proč je jedním z kritérií hodnoty práce fyzické vypětí potřebné pro její vykonání, nebo proč je standardní pracovní doba 40 hodin týdně. Odpověď na tyto otázky je vždy stejná; protože zdánlivě neutrální právní norma je ve skutečnosti

založena na mužském standardu. Tak i § 110 nám říká, že žena dostane stejnou odměnu *jako muž*, pokud vykoná stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Rovnost založená na stejnosti, jako v případě stejného odměňování za práci stejné hodnoty, je vždy závislá nějakém srovnávacím měřítku, podle kterého se stejnost či odlišnost porovnává – na jakési objektivní normě, která je ale ve většině případů ztotožňována s normou mužskou. Tak Sandra Fredman například poukazuje na problém mužského standardu v souvislosti s případem *Rummler*, o kterém zde již byla řeč.¹¹⁸ V případě *Rummler* mužský standard jako takový zmíněn není, soud proti sobě staví objektivní náročnost práce a náročnost práce specificky pro ženy. Ovšem za situace, kdy tu nemáme žádného genderově neutrálního zaměstnance, podle kterého bychom mohli objektivní normu stanovit, musíme dojít k závěru, že zaměstnancem běžným, podle kterého se namáhavost práce posuzuje, je muž. Takový systém rovnosti sice podle Fredman může ženám, jež se dokáží mužskému standardu přizpůsobit, svědčit, nijak však nezpochybňuje a nenapadá obecnou strukturální nerovnost, která je založena na zvýhodňování mužů a znevýhodňování žen.¹¹⁹

Problém s právní úpravou tak netkví v tom, že by výslovně podporovala segregaci pracovního trhu či diskriminaci ze strany zaměstnavatelů, problém je v tom, že mužský standard vydává za genderově neutrální normu a na tomto základě se pokouší zakročit proti nerovnému zacházení. Skutečná rovnost však bude zajištěna až ve chvíli, kdy muži a ženy dosáhnou skutečně rovného postavení, a to i ve vztahu k právu.

Konečně i Komentář k Antidiskriminačnímu zákonu¹²⁰ rozeznává změnu paradigmatu, jež je definován mužským standardem, jako jeden ze čtyř základních požadavků pro zajištění rovného zacházení, avšak s dovětkem, že pro tento požadavek zatím chybí právní zakotvení. Právní úprava podle Komentáře na různých místech obsahuje zbylé tři metody řešení rozdílného zacházení: zajištění formální rovnosti pohlaví, zvláštní ochranná opatření (spojená především s těhotenstvím) a podporu materiální rovnosti (zejména prostřednictvím pozitivních opatření). Nijak však již nereflektuje samotné strukturální nastavení systému, který je založen na cenění

¹¹⁸ FREDMAN, Sandra. European Community Discrimination Law: A Critique. *Industrial Law Journal*. 1992, 21(2), s. 119–134.

¹¹⁹ FREDMAN, Sandra. European Community Discrimination Law: A Critique, s. 121.

¹²⁰ HAVELKOVÁ, Barbara. Pohlaví. In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016, s. 62.

mužského standardu (a mužské normy) a definování ženské pozice v rámci systému jako pozice deviace čili jako něco, co se od mužského liší.

Nabízí se otázka, proč tomu tak je. Proč právní teorie rozeznává změnu paradigmatu jako jeden z klíčových nástrojů k zajištění reálné změny, avšak právní realita tento požadavek nijak neodráží. Mnozí by na tuto otázku možná navázali otázkou další: mělo by tak právo vůbec činit? Mělo by právo zasahovat do plynulého společenského vývoje a prostřednictvím jakéhosi osvíceného zákonodárce na sebe brát roli hybatele společenského pokroku? A pokud už by se tak mělo stát, jaká by měla být konkrétní podoba této změny v rámci právního řádu?

Na všechny tyto otázky patrně není možné nalézt jednu jednoduchou odpověď. Jako s mnoha jinými komplexními problémy i nad tímto může debatovat deset právních teoretiků s deseti různými názory a každý z nich může mít v zásadě pravdu. Nechám proto otázku „*Mělo by se?*“ na později a budu se zabývat těmi zbývajících. Je změna možná? Ano. A jak? Na to nám nabízí odpověď feministická právní teorie.

3 Feministická právní teorie

3.1 Vývoj feministické právní teorie

Počátek vývoje feministické právní teorie sahá do 70. let 20. století USA. Následovala tak desetiletí rozvoje politické teorie a diskurzu feministického hnutí, na jehož základních myšlenkách formovala konkrétní právní úpravu. Feministická právní teorie ovšem nesleduje klasické vlny feminismu, jak jsou dnes teoreticky chápány (i když rozdělení feminismu do třech ucelených proudů je poměrně redukcionistické a zavádějící, jelikož vytváří domněnku jednotnosti myšlenek a názorů v jednotlivých vlnách, což není tak docela pravda); rozvíjela se ve svých vlastních etapách a svým vlastním tempem. Martha Chamallas chápe vývoj feministické právní teorie ve třech generacích: hovoří o *Generaci Rovnosti* (70. léta 20. stol.), *Generaci Rozdílnosti* (80. léta 20. stol.) a *Generaci Složitých identit* (90. léta 20. stol. – současnost).¹²¹ Co se pak týče názorových proudů, je Generace Rovnosti dominována liberálním feminismem, Generace Rozdílnosti kulturním a radikálním feminismem, a konečně Generace Složitých identit je poznamenána postmodernismem a značným rozptylem teoretických přístupů. Zároveň však Chamallas připomíná, že každé takto schematické rozdělení zavádí ke zjednodušenému pohledu na celou situaci; je tak vhodné pro komparativní analýzu, nikoli však pro detailní pochopení všech aspektů toho kterého období.

3.1.1 Generace Rovnosti

Generace Rovnosti představuje samý počátek feministické právní teorie a zahrnuje tak její první myšlenky, požadavky a konečně i úspěchy. Z tohoto faktu vyplývá dvojí: zaprvé, právní teorie té doby se zaměřovala především na nejpálčivější případy zjevného nerovného zacházení a znevýhodnění žen, a zadruhé, z pohledu dnešních autorů je řada jejích názorů zastaralá, její požadavky málo radikální a její výsledky nedostatečné.

¹²¹ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to feminist legal theory*, s. 18. V originálním znění *Generation of Equality, Generation of Difference a Generation of Complex Identities*.

Liberální feminismus je založen na představě, že ženy jsou, stejně jako muži, samostatné a nezávislé osoby, nadány právy, subjektivitou a způsobilostí za sebe jednat.¹²² Základní principy liberálního feminismu jsou racionalita, možnost svobodné volby a rovnost práv a příležitostí. Z dnešního pohledu se tento názor nejeví nijak kontroverzní, ve své době ovšem představoval politickou ideu, která se většinou neodrážela v realitě; liberální feminismus se tak, zejména prostřednictvím několika přelomových soudních rozhodnutí, postavil proti případům zjevné přímé diskriminace v právní úpravě a dosáhl přijetí a aplikace principu formální rovnosti v právu. Jeho základní myšlenka, rovnost mužů a žen před právem, tak dnes představuje samozřejmou součást demokratického právního řádu.

Základní teze liberálního feminismu se však v průběhu let dočkala značné kritiky. Je totiž založena na předpokladu, že muži a ženy si zaslouží stejná práva a příležitosti, jelikož jsou v zásadě stejní; tedy že žena je stejně smyslově, rozumově a duševně nadaná jako muž, právo by k ní tedy mělo i stejně přistupovat. Tento model bývá označován jako asimilační¹²³: žena, aby nabyla stejných práv či privilegií, jakých požívá muž, se musí asimilovat do jeho pozice, musí se tedy příslovečně stát mužem. A pokud se žena od muže liší (jakože se od něj často liší zcela zásadně, zejména v otázce těhotenství), nenaplnuje požadavek stejného postavení a v důsledku nemá ani nárok na stejné zacházení. Tato koncepce rovnosti je proto čistě androcentrická; kritika liberálního feminismu tak vychází ze stejného argumentu, jako kritika mužského standardu – proč musí být žena jako muž, aby dosáhla rovného postavení?

Liberální feminismus dále nijak nezpochybňuje status quo jako takový – nesnaží se změnit či odstranit samotnou androcentrickou strukturu, v níž se nerovnost produkuje, ale dostat ženy v rámci dané struktury do takové pozice, v níž dosáhnou stejných prostředků, jaké mají muži. Toho jsou ale schopné pouze některé ženy; liberální feminismus tak přináší řešení pouze pro tu skupinu privilegovaných, jež jsou schopné asimilace. Catherine MacKinnon tak například upozorňuje na fakt, že pokud se sociálně znevýhodněné skupiny nejprve musí dostat na stejnou pozici jako ty sociálně zvýhodněné, aby se mohly domáhat rovného zacházení, řada skutečných

¹²² CAIN, Patricia. *Feminism and the Limits of Equality*. In: WEISBERG, D. Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Philadelphia: Temple University Press, 1993, s. 237–247. ISBN 1-56639-029-X.

¹²³ LITTLETON, Christine. *Reconstructing Sexual Equality*. In: WEISBERG, D. Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Philadelphia: Temple University Press, 1993, s. 248–263. ISBN 1-56639-029-X.

dopadů nerovnosti zůstane trvale skrytá.¹²⁴ A konečně vůbec operovat v rámci struktury, která je muži vytvořená, ovládaná a udržovaná, přispívá k legitimaci této struktury a reprodukci vzorců, jež ji konstruuji. Formální rovnost založená na stejnosti tak ženy pouze přesouvá z jedné muži vytvořené pozice do jiné.¹²⁵

Ačkoli je dnes raný liberální feminismus spíše cílem kritiky, jeho zásluhy ve své době jsou zcela zásadní; poprvé umožnil ženám získat přístup do sfér, které jim předtím byly zapovězeny, a postavil tak základ, na kterém byly všechny další proudy vystavěny. Je to také přístup, který se nejvíce odrazil v systému práva a jeho stopy v něm nalezneme dodnes, právě i proto, že je ochoten přijmout zažité struktury a v rámci nich se snaží najít řešení. I z toho důvodu má liberální feminismus i dnes své obhájce; z jejich úhlu pohledu je jednoduše lepší aspoň nějaký feminismus než vůbec žádný.¹²⁶

3.1.2 Generace Rozdílnosti

S příchodem 80. let se však ukázalo, že ačkoli liberální feminismus dosáhl značných úspěchů v zrovnoprávnění žen a mužů, strukturální nerovnost stále přetrvávala; formální pojetí rovnosti nedokázalo zajistit změnu v materiální realitě. Nová vlna právní teorie se tak obrátila ke kritice liberálního přístupu a asimilačního modelu rovnosti založené na stejnosti. Rozvinula se tak *Generace Rozdílnosti* a feministická právní teorie, která se již nezakládala na myšlence stejnosti obou pohlaví, ale na myšlence jejich odlišnosti.

Ženy a muži se od sebe navzájem liší; liší se biologicky i sociálně, tedy co do vlastností, hodnot, způsobu chování, jednoduše řečeno rolí, jež v rámci systému zastávají. Typickým tématem sporu se stalo například těhotenství a s ním spojené právní nároky. Formální rovnost založená na stejnosti zde selhávala; pokud rovnost pohlaví chápeme tak, že přiznáváme mužům a ženám zcela shodná práva, a právní řád mužům žádnou speciální ochranu spojenou s těhotenstvím nepřiznává, neměl by ji přiznávat ani ženám, jinak dochází k nerovnému zacházení. Generace Rozdílnosti si tak uvědomuje, že k dosažení skutečné rovnosti je místy i třeba přistupovat k mužům a ženám *nestejně*, a to z toho prostého důvodu, že právě kvůli

¹²⁴ MACKINNON, Catherine. *Women's Lives, Men's Laws*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 2007. ISBN 978-0674024069.

¹²⁵ CAIN, Patricia. *Feminism and the Limits of Equality*, s. 238.

¹²⁶ LITTLETON, Christine. *Reconstructing Sexual Equality*, s. 250.

odlišnostem mezi nimi mají ženy často posunutou startovní čáru – nejprve je tak třeba tyto odlišnosti kompenzovat, startovní čáru vyrovnat a až poté budou mít ženy skutečnou příležitost dosáhnout stejného výsledku.¹²⁷ Nástrojem genderové politiky by tak nemělo být stejné zacházení, ale zvláštní zacházení.

V rámci pracovního trhu tak teorie rozdílnosti nabízí řešení na problém, jenž byl identifikován v předchozí části této práce – právní úprava formálně zaručuje ženám rovnost příležitostí, avšak v kontextu kulturních norem, jež jim snižují možnost těchto příležitostí dosáhnout, se v rámci struktury dlouhodobě udržuje nerovnost. Smyslem práva by tedy nemělo být přistupovat k mužům a ženám identicky, ale vzít v potaz sociální příčiny nerovnosti a uzpůsobit právní úpravu tak, aby tyto příčiny vyrovnala a umožnila každému spravedlivé podmínky soutěžení na pracovním trhu.

V průběhu Generace Rozdílnosti se formovaly dva základní proudy: kulturní feminismus a radikální feminismus. Zástupci obou těchto proudů se shodovali na základní tezi; rovnost mužů a žen by měla být koncipována na principu odlišnosti nikoli stejnosti. Odporovali si však v názorech na to, v čem tato odlišnost spočívá, jak se projevuje a jak by na ni právo mělo reagovat – jednoduše řečeno, ve všem ostatním.

Kulturní feminismus chápe ženskou odlišnost nejen ve smyslu odlišnosti biologické, ale také jako odlišnost morální a hodnotovou. Tvrdí, že ženy jsou v důsledku své přirozené tělesnosti, tedy zejména těhotenství a mateřství, i v důsledku socializace zásadním způsobem vnitřně napojeny na jiné jedince¹²⁸; z tohoto propojení pak vyplývá odlišný hodnotový a morální systém, který ženy mají. Ženská morálka je tak mnohem více zaměřena na péči, empatii a soudržnost v rámci komunity; tomu odpovídají i jejich hodnoty, které kladou větší váhu na rodinné a osobní vztahy. Problém však netkví v této odlišnosti, problém je v tom, že ženským hodnotám je ve společnosti přikládána malá váha, v právu pak už téměř žádná. Právo totiž není postaveno na ženských hodnotách, ale na těch mužských – na individualitě jednotlivců, svobodě rozhodnutí a objektivitě rozhodování. Kulturní feminismus tak vyzývá k reevaluaci ženských hodnot, které jsou ve společnosti a tedy i v právu dlouhodobě nedoceny. V našem právním řádu se tento fakt projevuje například v úpravě sociálních dávek v mateřství a rodičovství; ty za

¹²⁷ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to feminist legal theory*, s. 21.

¹²⁸ LEVIT, Nancy a Robert R. M. VERCHICK. *Feminist Legal Theory: A Primer*. New York: New York University Press, 2016. ISBN: 978-1-4798-4949-9.

všech okolností dosahují pouze určité výše průměrného příjmu žadatele, jsou tedy nižší než příjem ze zaměstnání. Z pohledu kulturního feminismu je tak androcentrické nastavení systému zřejmé: péče o dítě, tedy ženská hodnota, má nižší společenskou cenu než placená práce, tedy mužská hodnota. Obdobných příkladů lze pak najít celou řadu.

Hlavní představitelkou kulturního feminismu je nejspíše Carol Gilligan, jejíž kniha *Jiným hlasem*¹²⁹ představila a pojmenovala celou řadu základních tezí tohoto proudu. Základní problém vidí v tom, že ženský hlas společnost neslyší či mu nevěnuje patřičnou pozornost; nerovnost pohlaví tak nebude zaručena do chvíle, kdy se toto změní. Právo by mělo reflektovat postoje mužů i žen, tudíž i systém placené práce by měl být nastaven takovým způsobem, aby nezvýhodňoval mužské hodnoty a ty, jež se k nim hlásí, ale aby dal ženskému hlasu stejnou váhu, jakou dává tomu mužskému. Rovnost bude zajištěna až v okamžiku, kdy odlišnost žen nebude spojena s jejich znevýhodněním.

Proti tezím kulturního feminismu se však ostře ohradil radikální feminismus v čele se svou hlavní představitelkou, Catherine MacKinnon. Podle ní je pro feministickou teorii značně nebezpečné označovat atributy, jež byly tradičně ženám připisovány, za atributy ženám vlastní. MacKinnon tvrdí, že uznávat odlišnost v situaci, kdy odlišnost znamená dominanci, jako je tomu v případě genderu, znamená uznávat atributy bezmocnosti.¹³⁰ Základní kritika kulturního feminismu tak spočívá v tom, že tento přístup akceptuje kulturní asociace tradičně spojované s ženstvím, jako je empatie a péče, a tím legitimizuje stereotypní postavení ženy ve společnosti.¹³¹ Přitom jakákoli definice v sobě nese potenciální deviace – kde je tedy v rámci kulturního feminismu místo pro ženy, které ony příslovečné ženské hodnoty neuznávají, které se nevejdou do velmi úzce vymezené koncepce ženství? A lze vůbec toto pojetí ženství považovat za přirozené a jednou pro vždy dané? MacKinnon nesouhlasí; podle ní ženy dávají větší hodnotu péči, protože muži je vždy hodnotili podle toho, kolik péče jim ženy věnují, obdobně ženy dávají důraz na osobní vztahy, jelikož jejich existence je definována ve vztahu k mužům.¹³²

¹²⁹ GILLIGAN, Carol. *In a Different Voice*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 2003. ISBN0-674-44544-9.

¹³⁰ MACKINNON, Catherine. *Feminism Unmodified*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1987. ISBN 0-674-29873-X.

¹³¹ LEVIT, Nancy a Robert R. M. VERCHICK. *Feminist Legal Theory: A Primer*, s. 18.

¹³² MACKINNON, Catherine. *Feminism Unmodified*, s. 39.

Radikální feminismus jako takový odmítá operovat v rámci androcentrické struktury či v souladu s kulturními představami, které ve společnosti o ženství panují. Odmítá mužský standard a udržení statu quo, s nimiž pracoval liberální feminismus, i tradiční stereotyp empatické pečující ženy, jež propagoval kulturní feminismus. Odmítá jak rovnost založenou na stejnosti tak rovnost založenou na odlišnosti, jelikož, jak píše MacKinnon, oba přístupy jsou závislé na nějaké referenční normě, tedy na té mužské.¹³³ V prvním případě jsou ženy stejné jako muži, a tak si zaslouží i stejná práva, v druhém případě se ženy od mužů liší, a tak si zaslouží nějaká zvláštní práva. Mužská norma ale zůstává v centru obojího. Radikální feminismus tak nehovoří o stejnosti či odlišnosti; hovoří o moci a její nerovnováze.

MacKinnon ve své knize *Feminism Unmodified* definuje gender jednoduše jako nerovnováhu moci.¹³⁴ Podle ní je gender primárně konstruován v kategoriích vládnoucí a ovládaný; až na základě tohoto rozdělení následně dochází k umělé konstrukci odlišností mezi pohlavími a sociálních norem, jež tyto odlišnosti reprodukuje a vynucují. Nerovnost pohlaví není způsobena nějakým legitimním rozdílem mezi nimi; naopak jsou to ony rozdíly, jež potřeba nerovnosti uměle vytváří. MacKinnon tak chápe gender jako sociální konstrukt vytvářený za účelem udržení moci v rukou vládnoucích, tedy mužů. Ne všichni autoři radikálního feminismu tuto definici zcela přijali, všichni se ovšem shodují na jednom: je nesmysl stavět jakoukoli feministickou teorii na odlišnostech mezi pohlavími, když nemáme možnost vědět, jestli tyto odlišnosti jsou skutečně neměnným faktem či pouze produktem mocenské konstrukce.¹³⁵

Radikální feminismus tak říká, že veškeré kategorie, v nichž svět poznáváme, veškeré sociální normy a očekávání, jsou produktem struktury, jež je inherentně mužská. Není proto možné definovat gender či pohlaví bez toho, abychom je definovali mužským pohledem; v současném světě, který je odpočátku založen na mužské definici reality, vlastně ani nevíme, co to žena je. Jak můžeme tedy hovořit o ženských hodnotách, hájit ženské zájmy a vůbec hovořit o ženské rovnosti? I rovnost je koneckonců pouze konstrukt; konstrukt vytvořený v rámci společnosti založené na mužské dominanci.

Jakákoli definice rovnosti či odlišnosti tak bude nutně odrážet dominantní pohled vládnoucích, stejně jako jejich zájem na zachování statu quo. Diskriminace, již ženy v rámci společnosti zažívají, je čistě produktem mužské dominance; dominance, která se neustále

¹³³ MACKINNON, Catherine. *Feminism Unmodified*, s. 34.

¹³⁴ MACKINNON, Catherine. *Feminism Unmodified*, s. 8.

¹³⁵ LITTLETON, Christine. *Reconstructing Sexual Equality*, s. 253.

reprodukuje v kultuře ale i v právu, jež ji mlčky uznává a legitimizuje, jelikož operuje v rámci struktur, jež byly historicky muži vytvořeny.

Zatímco kulturní feminismus oslavuje tradiční ženství, radikální feminismus tuto koncepci zcela zavrhuje. Co jiného je v současném světě, vytvořeném dominantní mužskou strukturou, ženství, než umělý konstrukt formovaný na základě dominantních (mužských) představ, očekávání a hodnot? Radikální feminismus popírá jakoukoli definici ženství, jelikož v současné patriarchální kultuře bude každá definice odrážet právě jen tuto kulturu; bude to tedy definice z pohledu vládnoucích, jazykem vládnoucích a sloužící potřebám vládnoucích. Podle MacKinnon problém nespočívá v tom, že by ženy hovořily *jiným hlasem*, problém je spíše v tom, že nehovoří svým vlastním hlasem; hovoří pouze jazykem vládnoucích, bez jakékoli možnosti vymanit se z této pevně dané struktury.¹³⁶ To, co kulturní feminismus považuje za ženské, je pouze mužský konstrukt, který je ženským tělem realizován. A jakákoli právní teorie, která se snaží působit v rámci stávajících struktur, bude neodvratně teorií androcentrickou.

Spor kulturního a radikálního feminismu lze také ilustrovat na příkladě argumentu ženské volby, o němž zde již také byla řeč. Jen pro shrnutí, tento argument namítá, že nevýhodná pozice žen je často produktem jejich volby: ženy chtějí pracovat v tradičně feminizovaných zaměstnáních, chtějí z práce odcházet kvůli péči o děti či jiné příbuzné, a tak podobně. Kulturně feministická teorie říká: ano, ženy se liší od mužů, ano, mají odlišné hodnoty a dávají větší váhu osobním a rodinným vztahům. Skutečný problém spočívá v devalvaci ženského úhlu pohledu a ženských hodnot; řešením by pak bylo vyrovnání ženského modelu na mužskou úroveň, tedy například zvýšení dávek spojených s mateřstvím a rodičovstvím na 100% průměrného příjmu ze zaměstnání.

Radikální feminismus naopak tvrdí, že žena jako bytost je již od narození natolik formována (a deformována) převažující patriarchální kulturou, že v okamžiku, kdy má učinit svobodné rozhodnutí o své budoucnosti, není již vůbec schopná takové rozhodnutí učinit a zcela se tak podřizuje dominantním hodnotám, jež jí byly vštípeny. Její volba tak zcela vychází z mužské představy o tom, co by měla zvolit. Řešení v tomto případě je možno uvažovat dvojí: jednak v rovině mimoprávní, jednak v rovině právní, například prostřednictvím povinných kvót.

¹³⁶ MACKINNON, Catherine. *Feminism Unmodified*, s. 39.

I radikální feminismus má však své kritiky; bývá označován za příliš deterministický či příliš esencialistický, koncepce ženy jako produktu kultury pak vůbec nebere v potaz fakt, že i muž je v zásadě produktem kultury, ne pouze jejím tvůrcem.¹³⁷ MacKinnon navíc představuje patriarchální kulturu jako nepřemožitelnou sílu, jež nezvratně formuje vše, co je její součástí – ovšem pokud akceptujeme názor, že žena může mít pouze takové hodnoty a názory, které jí mužská kultura vštípila, sama idea feministického hnutí by vůbec nebyla možná. Nemluvě o tom, že někteří kritici označili tuto tezi za znevažující a viktimitizační, jelikož ze všech žen dělá bezmocné oběti vyššího řádu.¹³⁸ A konečně postmoderní přístupy kritizují radikální teorii, která se snaží být komplexní a všeobecná a v důsledku toho chápe ženy jako jednodlou skupinu ovládaných, což v důsledku zastírá třídní a mocenské rozdíly mezi různými sociálními skupinami žen a zamlčuje specifické problémy sociálně znevýhodněných žen.

3.1.3 Generace Složitých identit

S počátkem 90. let tak na pole feministické právní teorie nastupuje *Generace Složitých identit*, jež podle Chamallas představovala značný posun co do úvah o nerovnosti; zatímco dřívější teoretici zaměřovali celou svoji pozornost na vztah muži vs. ženy, nově se feministická teorie začala soustředit na diverzitu v rámci těchto dvou skupin.¹³⁹ Rozvinula se kritika tzv. feminismu bílých žen, tedy faktu, že určitá ženská zkušenost byla prezentována jako univerzální, ačkoli ve skutečnosti náležela pouze úzké skupině žen dostatečně privilegovaných na to, aby se svými názory mohly veřejně vystupovat. Ty ostatní, tedy ženy jiné rasy, sexuální orientace, národnosti, či jinak znevýhodněné, byly zatlačeny do pozadí. Tradiční feminismus byl kritizován jako esencialistický: hovořil o ženách jako o bytostech v zásadě stejných, propojených jejich společným ženským, jež nezávisí na žádných jiných faktorech, a na jehož základě lze postavit všeobjímající feministickou teorii.¹⁴⁰ Postmoderní autoři tuto myšlenku odmítali; není podle nich žádoucí upřednostnit většinovou zkušenost před tou menšinovou v zájmu vytvoření jakési univerzální pravdy – taková teorie nikdy nemůže přinést řešení pro všechny.

¹³⁷ SMART, Carol. *Feminism and the Power of Law*. London: Routledge, 1989. ISBN 0-415-02671-7.

¹³⁸ LEVIT, Nancy a Robert R. M. VERCHICK. *Feminist Legal Theory: A Primer*, s. 23.

¹³⁹ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to feminist legal theory*, s. 23.

¹⁴⁰ LEVIT, Nancy a Robert R. M. VERCHICK. *Feminist Legal Theory: A Primer*, s. 24.

Generace Složitých identit tak odmítá jakoukoli koncepci ženy či ženského; taková koncepce by totiž vždy podléhala určité redukci, což popírá samotnou podstatu feminismu jako proudu zaměřeného na reprezentaci ženského úhlu pohledu. Postmoderní generace se tak vzdala dosažení nějaké univerzální teorie, jež by zaručila rovnost všem ženám – jednoduše nevěří, že by mohlo existovat cokoli, co by bylo ku prospěchu všem ženám.¹⁴¹

Chamallas v rámci Generace Složitých identit rozeznává tři základní teoretické proudy: intersekcionalní feminismus, feminismus autonomie a postmoderní feminismus.¹⁴² Tématem intersekcionalního feminismu je právě zaprvé diverzita žen, zadruhé nerovnováha moci a kumulace znevýhodnění, jež z této diverzity plynou. Odmítá koncepci univerzální ženy a soustředí se na individuální skupiny žen v ohrožené pozici, ať už jde o ženy jiné rasy, etnika, sexuality, ženy se zdravotním postižením a podobně. Protidiskriminační opatření, tvrdí tento přístup, nemohou být uplatňována odděleně, jinak nikdy nenabudou na plné účinnosti; znevýhodnění individuálních osob je tak potřeba chápat jako komplexní provázaný celek, ne jako souhrn všech jednotlivých překážek.¹⁴³ Tak například romská žena nečelí ohrožení diskriminace z důvodu pohlaví *nebo* z důvodu rasy, čelí ohrožení z toho důvodu, že je romská žena. Proto pokud je vládní politika boje proti diskriminaci rozdělena na politiku rovnosti pohlaví a politiku rovnosti etnických menšin, nikdy nebude zcela vyřešen problém, který vyvstává v konkrétních situacích právě ze spojení těchto dvou diskriminačních důvodů. V současnosti všechny vládní výstupy vycházejí z jednoho základního údaje: průměrný rozdíl v příjmech mužů a žen je 22%. O tom, že je tento rozdíl u romských žen či žen s jiným kumulativním znevýhodněním mnohem vyšší, je tam sotva zmínka. Stejně tak by se dalo poukázat na diskriminaci homosexuálních párů ve vztahu k mateřství a rodičovství, nedostupnost pracovních příležitostí pro ženy se zdravotním postižením, a podobně.

Feminismus autonomie se naopak vymezil proti předchozím viktimizačním teoriím, zejména teorii radikální, jež označila ženskou sexualitu za nástroj jejího podrobení a zásadním způsobem se zapojila do boje proti ženské prostituci a pornografii. Cílem feminismu autonomie tak bylo znovu ovládnout ženskou volbu a ženskou sexualitu a překonat představy o tom, že žena je čistě produktem patriarchální kultury neschopným svobodného uvažování.¹⁴⁴

¹⁴¹ CAIN, Patricia. *Feminism and the Limits of Equality*, s. 242.

¹⁴² CHAMALLAS, Martha. *Introduction to feminist legal theory*, s. 25.

¹⁴³ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to feminist legal theory*, s. 24.

¹⁴⁴ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to feminist legal theory*, s. 25.

Konečně postmoderní feminismus se zcela vymezuje proti představě jednotné univerzální pravdy. Nechápe gender jako neměnný fakt či fixně připsaný status, namísto toho představuje myšlenku performance genderových identit.¹⁴⁵ Podle této teorie není gender jeden jasně daný stav, ale celá škála atributů, jež jedinec v závislosti na konkrétním společenském kontextu dává více či méně najevo. Gender není produktem jakéhosi vnitřního nastavení jedince, ale vnější sociální situace, v níž se jedinec nachází. Vlastní identita jedince je produktem kontinuální sebetvorby – jedinec ani žádnou svoji osobní identitu nemá, ale pouze performuje identity jiné.

Postmoderní feminismus tak odmítá soustavu binárních opozic, ve které byl gender do té doby chápán – namísto pevně vymezených kategorií *muž* a *žena* existuje pouze kategorie *člověk* jako soubor kulturně femininních či maskuliních znaků; jaké z těchto znaků v té které situaci dává na odívání pak utváří jeho konkrétní gender v konkrétním okamžiku. Cílem je tedy odvrátit se od binárního světa, jenž je i v právu stále ještě pevně zakořeněn.

Generace současného feminizmu je však natolik spleťtá, že by bylo chybou ji redukovat na tři základní myšlenky. Jiní autoři mimo těchto proudů zmiňují i další: například ekofeminismus, jenž spojuje feminismus a ochranu životního prostředí, či pragmatický feminismus, který je méně zaměřen na abstraktní teorie právního ideálu a více se soustředí na reálnou aplikaci feministických myšlenek v právní praxi.¹⁴⁶ Zase jiné autorky pak čerpají svoje myšlenky z dekonstrukcionismu a pokouší se o rekonstrukci ženy nikoli již na základě nějaké esenciální pravdy, která je všem ženám společná, ale ne základě imaginárního mýtu o nereálném univerzálu.¹⁴⁷

Konečně tedy platí, že feministických teorií je celá řada a představují širokou škálu navzájem i rozporných myšlenek. Chápat tedy feminismus jako jednotný názorový proud významným způsobem redukuje, zkrusluje a zjednodušuje jeho ideje – jakákoli aplikace těchto myšlenek pak nikdy nemůže vést k uspokojivému výsledku. Zároveň ovšem fakt, že v rámci feministické právní teorie nepanuje jasná shoda, neznamena, že by jejím závěrům neměla být přikládána žádná váha. Zcela jistě pak není žádoucí, aby byl zachován stávající status quo, jež má nepochybně k rovnosti daleko. A ačkoli se feministické teorie v mnohém liší, jedno mají všechny společné: prvotní východisko a konečný cíl. Vidí svět, včetně světa práva, jako soustavu

¹⁴⁵ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to feminist legal theory*, s. 26.

¹⁴⁶ LEVIT, Nancy a Robert R. M. VERCHICK. *Feminist Legal Theory: A Primer*, s. 33.

¹⁴⁷ CAIN, Patricia. *Feminism and the Limits of Equality*, s. 243.

struktur vytvořených, obsazených a ovládaných muži či na základě mužské normy. Cílem je pak tento svět změnit, na základě zásady genderové rovnosti, a to rovnosti politické, sociální, ekonomické i právní.¹⁴⁸ Záleží pak na tom, jak různé přístupy tuto rovnost chápou, a jaké prostředky chtějí využít k jejímu dosažení.

3.2 Genderová rovnost

Čl. 1 Listiny základních práv a svobod nám říká, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i právech. Rovnost je pak ideál, ke kterému se náš právní řád opakovaně hlásí; rovné zacházení se zaměstnanci je koneckonců jedním z účelů Zákoníku práce.¹⁴⁹ Konkrétní rozsah principu rovnosti v pracovním právu pak osvětluje Komentář; ten říká, že zásada rovného zacházení a související povinnost zaměstnavatelů toto zacházení zajišťovat zaručuje rovná práva uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení.¹⁵⁰ Odlišuje ji tak od zásady zajištění rovného postavení, již ovšem Zákoník práce nezakotvuje.

Toto pojetí rovnosti tak odráží klasický aristotelský model rovnosti: stejným stejně, odlišným odlišně. Feministické teorie však připomínají, že i idea rovnosti je v konečném důsledku pouze sociální konstrukt, který může v závislosti na společenském kontextu nabýt mnoha podob. Kritika formální rovnosti, tak jak ji chápe i Zákoník práce, pak tvrdí, že tento koncept nemůže v zásadě nerovnost mužů a žen nikdy vyřešit; rovné zacházení pouze s osobami ve stejném postavení neřeší fakt, že ženy ve stejném postavení jako muži nejsou.

Feministické koncepce rovnosti dělí Christine Littleton do dvou kategorií, na modely symetrické a modely asymetrické.¹⁵¹ Symetrické modely vycházejí z liberální teze o stejnosti mužů a žen; ženy jsou v zásadě stejné jako muži a tak by k nim právo mělo i přistupovat. Patří sem již zmíněný asimilační model rovnosti, založený na požadavku, aby se se ženami zacházelo stejně jako s muži. Druhý symetrický model je pak model androgynní, jež chápe rovnost jako

¹⁴⁸ LEVIT, Nancy a Robert R. M. VERCHICK. *Feminist Legal Theory: A Primer*, s. 12.

¹⁴⁹ § 1a, odst. 1 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁵⁰ BĚLINA, Miroslav, BĚLINA, Tomáš, BLÁHOVÁ, Eva, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012, s. 111.

¹⁵¹ LITTLETON, Christine. *Reconstructing Sexual Equality*, s. 250.

vytvoření jakéhosi genderově neutrálního průsečíku mezi muži a ženami. Androgynní model je tak v podstatě založen na kompromisu; odmítá mužskou normu i ženskou normu a požaduje vytvoření nějaké umělé středové normy, podle které budou muži i ženy posuzováni. Tento teoretický model, říká Littleton, je však velmi obtížné převést do praxe – v situaci, kdy nelze přesně definovat ani kategorie muž a žena, se vytvoření neutrální, ke všem spravedlivé normy, zdá jako nadlidský úkol.¹⁵²

Asymetrické modely pak vycházejí z představy o nestejnosti mužů a žen, ať je tato nestejnost způsobena odlišností, jak tvrdí kulturní feminismus, či nerovnováhou moci, jak říká radikální feminismus. Littleton sem řadí celkem čtyři modely rovnosti: model zvláštních práv, model přizpůsobení, model přijetí a konečně model zmocnění (empowerment).¹⁵³ Model zvláštních práv pramení z kulturně feministické teorie a její představy, že rovnosti bude dosaženo teprve ve chvíli, kdy společnost docení specifika ženského způsobu života a vyrovná nestejnou startovací čáru, na které se nyní nacházejí, a to přiznáním zvláštních oprávnění, tedy v zásadě pozitivní diskriminací. Model přizpůsobení pak kombinuje tento přístup s přístupem asimilačním; tvrdí, že v otázce biologických odlišností a právní úpravy s nimi spojené, jako je například úprava těhotenství, by ženám měla být přiznána zvláštní práva, avšak co do kulturních odlišností by právo mělo přistupovat asimilačně, tedy na principu stejným stejně.

Model přijetí je pak alternativa, kterou představuje sama Littleton a která reprezentuje umírněnou verzi radikálně feministické metody. Model přijetí uznává biologické i kulturní odlišnosti jako reálný fakt současného světa a pokouší se vyřešit jeho následky; neadresuje tak samotný zdroj nerovnosti, tedy sociální normy, které ženy tlačí do znevýhodněné pozice, avšak pouze jeho dopady, tedy ono znevýhodnění. Cílem modelu přijetí je zajistit, aby genderové odlišnosti v sobě nenesly žádnou penalizaci, tedy aby jakákoli genderová volba měla stejnou cenu jako ty ostatní.¹⁵⁴

Posledním asymetrickým modelem je pak model zmocnění, neboli model empowermentu. Vychází z radikálně feministické teorie a její teze, že v rámci současné patriarchální struktury představuje největší ohrožení žen nerovnováha moci a mužská dominance. Model empowermentu tak nežádá rovnost, již chápe jako přiblížení žen k mužskému

¹⁵² Tamtéž.

¹⁵³ LITTLETON, Christine. *Reconstructing Sexual Equality*, s. 251. V originálním znění se jedná o modely *special rights, accommodation, acceptance a empowerment*.

¹⁵⁴ LITTLETON, Christine. *Reconstructing Sexual Equality*, s. 252.

standardu, ale osvobození; osvobození od mužských norem, mužských struktur a mužské nadvlády.

Feministické modely rovnosti tak lze paralelně s vývojem feministické právní teorie rozdělit na tři základní kategorie. Zaprvé je to model asimilace, jehož cílem je zajistit stejné zacházení, zadruhé model zvláštních práv, jenž se snaží vyrovnat startovací pozici, a zatřetí model osvobození, který se zcela odklání od rovného zacházení a volá po nezávislosti žen na mužské struktuře.

Z tohoto srovnání je patrné, že český právní řád uplatňuje nejvíce model asimilační, s určitými prvky modelu přizpůsobení. Rovnost v Zákoníku práce je postavena na rovnosti příležitostí, zvláštní ochrana žen je pak spojena v souvislosti s jejich biologickou odlišností, čili oním příslovečným „mateřským posláním“. Zákonná úprava tak stále vychází z koncepce, jež se vyvinula v 70. letech minulého století, kdy největším bojem feministických autorů bylo jednou provždy odstranit ideu oddělených sfér a překonat křiklavou přímou diskriminaci, která se v tehdejší právní řádě běžně vyskytovala. Od té doby se však mnohé změnilo – změnilo se právo a změnily se i sociální normy, jež životy mužů a žen upravují. Hlavně se však změnila feministická právní teorie, a to z toho důvodu, že se ukázalo, že liberální metoda jednoduše nefunguje. Ano, zajistila ženám právo vstoupit do mužských pozic – nepřekonala ovšem kulturní překážky, které jim v tomto vstupu brání. Do feministické jurisprudence tak pronikly nové hlasy, které žádají razantnější změnu, zatím ovšem bez odezvy. Panuje mylné přesvědčení, že zajištěním stejného zacházení pro všechny je problém nerovnosti vyřešen, nicméně faktem zůstává, že záruka rovného zacházení s jedinci ve stejné či srovnatelné pozici nikdy nevyřeší to, že ženy ve stejné pozici jako muži nejsou a ani nebudou.

Liberálně feministická koncepce rovnosti je dobrý odrážecí bod. Odstraní právní překážky, kterým by jedinci mohli čelit a postaví je před jasnou situací: zde je pracovní trh, vyber si. Ovšem v situaci, kdy aktérům při jejich volbě svazují ruce kulturní normy, budou tyto volby vždy pouze reprodukovat už zažitě struktury nerovného postavení. Právo by tak mělo nejen odstranit právní omezení, ale i pomoci zpřetrhat kulturní pouta, jež lidem ve svobodném rozhodování brání, a namísto zajištění rovného zacházení zajistit rovné postavení jedinců.

§ 110 Zákoníku práce nám říká, že za stejnou práci či práci stejné hodnoty náleží zaměstnancům stejná odměna. Přesto je průměrný rozdíl v odměňování mužů a žen 22%. Možná

je tedy načase připustit, že zákonná koncepce nefunguje a posunout se někam dál, od prázdných slibů k reálné změně. Feministická právní teorie nabízí řešení.

3.3 Řešení gender pay gap

Feministická teorie poskytuje hloubkovou analýzu problému nerovnosti mužů a žen v současné společnosti. Teoretická diskuze a popis statu quo ovšem produkuje výsledky pouze v rámci akademické činnosti; pro dosažení reálné změny ve vnějším světě je zapotřebí aplikovat reálná opatření. I těchto nabízí feministická jurisprudenc celou řadu.

Ohledně dosažení rovnosti mezi muži a ženami se v rámci genderové teorie vedou dvě základní debaty, zaprvé je to debata stejnost – rozdílnost, zadruhé debata struktura – akce.¹⁵⁵ V centru první debaty je již zmiňovaný spor o to, zda jsou ženy stejné jako muži, či zda se od nich liší. Druhá debata se zaměřuje na příčiny trvající nerovnosti a pře se o to, zda mají tyto příčiny svůj původ v sociální struktuře, či zda jsou produktem jednotlivé akce jedinců. Z propojení těchto dvou debat pak vyplývají čtyři základní strategie řešení genderové nerovnosti v současné společnosti.

3.3.1 Individuální liberální strategie

První strategie vychází ze spojení teorie stejnosti a individuální akce; svými myšlenkami tak pramení z liberálního feminismu. Tato strategie se zaměřuje na individuální ženy v rámci organizací, jako je organizace trhu práce, a cílem je rozvinout jejich vrozené předpoklady pro dosažení stejných výsledků, jakých dosahují muži. Metody, jak tohoto docílit, jsou dvě, zaprvé je to metoda liberální rovnosti, zadruhé metoda vybavení jedince.¹⁵⁶

Liberální rovnost vychází z původní myšlenky liberálního feminismu, která říká, že odstraněním všech zákonných překážek budou mít všichni aktéři stejnou příležitost dosáhnout stejných výsledků. Je to tedy i strategie, již v současnosti aplikuje i český právní řád, avšak bez většího výsledku.

¹⁵⁵ BENSCHOP, Yvonne a Mieke VERLOO. Gender Change, Organizational Change, and Gender Equality Strategies. In: *Handbook of Gender, Work, and Organization*. New York: John Wiley & Sons Ltd, 2011. ISBN 978-1-444-39472-6. V originálním znění *sameness – difference a structure – agency*.

¹⁵⁶ BENSCHOP, Yvonne a Mieke VERLOO. Gender Change, Organizational Change, and Gender Equality Strategies, s. 280.

Metoda vybavení jednotlivce se snaží tento problém vyřešit; vidí, že i odstraněním právních překážek nedošlo k odstranění nerovnosti postavení mužů a žen, přesto však věří liberálně feministické tezi o stejnosti pohlaví. Problém tak vidí v jednotlivcích; jsou to ženy, kdo nejsou dostatečně kvalifikované, vzdělané či průbojné, aby se na mužské pozice dostaly. Řešením proto je vybavit je takovými znalostmi a dovednostmi, aby mohly na pracovním trhu plně rozvinout svůj potenciál.

Tyto strategie se však dočkaly značné kritiky. Opět se tu objevuje kritika mužské normy, a to zejména u strategie metody vybavení jednotlivce. Ta si dává za cíl vybavit ženy nejen znalostmi, ale i vlastnostmi, které jsou údajně mužům vlastní a bez nichž na trhu práce neuspějí; vlastnostmi jako je ambice, nezávislost, ráznost či agresivita. Otázka tedy opět zní, proč musí být ženy jako muži, aby dosáhly stejného postavení? Proč musí být trh práce nastaven tak, aby reflektoval a oceňoval tradičně mužské atributy a způsoby chování?

Individuální liberální strategie se tak snaží změnit pouze polovinu hráčů, nikoli celou hru. To vysvětluje fakt, proč v praxi přinesly pouze nepatrnou změnu.¹⁵⁷

3.3.2 Individuální reevaluační strategie

Druhá strategie vychází z propojení teorie rozdílnosti a individuální akce; ideologicky tak pramení z kulturního feminismu. Diverzitu genderových rozdílů vnímá jako fakt, který by měl být v rámci organizací oslavován, a genderovou nerovnost jako produkt devalvace ženského úhlu pohledu. Mezi metody řešení této nerovnosti pak řadí strategii odlišných hodnot a strategii maximalizace diverzity.¹⁵⁸

Strategie odlišných hodnot volá po reevaluaci hodnoty ženské práce a způsobů, jakými žena v rámci svého pracovního života přispívá chodu organizace. Hovoří zejména o typicky ženských kvalitách jako je naslouchání, komunikace nebo soudržnost a o tom, jak tyto kvality často neviditelně a bez patřičného ocenění přispívají ke zlepšení pracovního prostředí a pracovních výsledků.

Maximalizace diverzity pak zastává jediné: diverzita zaměstnanců je prospěšná věc a měla by za takovou být i považována. Odlišné životní zkušenosti, úhly pohledu a názory

¹⁵⁷ BENSCHOP, Yvonne a Mieke VERLOO. Gender Change, Organizational Change, and Gender Equality Strategies, s. 280.

¹⁵⁸ BENSCHOP, Yvonne a Mieke VERLOO. Gender Change, Organizational Change, and Gender Equality Strategies, s. 281.

pomáhají k zachování dynamického pracovního prostředí a konečně i ke zvýšení ekonomického zisku. Zda tato teorie platí i v praxi je však přinejmenším pochybné.

Kritika stereotypního pohledu na ženskou povahu v této práci již zazněla. Reevaluační strategie jsou však jejich odpůrci odmítány i z jiných důvodů; zejména proto, že se opět soustředí pouze na polovinu hráčů.¹⁵⁹ Volají po přehodnocení ženského přínosu a ženského způsobu života, zatímco mužský přínos ponechávají beze změny. Liberální strategie chce po ženách, aby byly jako muži, kulturní strategie zase, aby byly jako určitý jasně definovaný druh ženy. Že je ale pracovní trh postaven na mužských hodnotách a mužské dominanci, že celá struktura trhu práce produkuje genderovou nerovnost, to neřeší ani jedna z nich. Naopak utvrzuje kulturní představy o komunálních ženách a agentických mužích, když po zaměstnavatelích žádá, aby tyto charakteristiky ve svých zaměstnancích nepotlačovali, ale naopak vyzdvihovali.

Individuální reevaluační strategie se v zásadě nepohybují v rovině právní úpravy; zaměřují se spíše na organizační činnost konkrétních zaměstnavatelů. Přesto je ale přínosné si je alespoň krátce představit, už jenom z toho důvodu, že zákon stále vynucuje princip stejné odměny za práci stejné hodnoty, ačkoli výzkumy spojené s reevaluačními strategiemi ukazují, že ženská práce je dlouhodobě společensky znehodnocena.

3.3.3 Strukturální radikální strategie

Strukturální strategie kompenzují to, co předchozí přístupy zanedbaly; nesoustředí se pouze na zlepšení pozice jednotlivce v rámci struktury ale naopak na proměnu celé struktury. První z nich, strukturální radikální strategie, v sobě zahrnuje dvě základní metody: metodu radikální rovnosti a metodu vytváření rovných příležitostí.¹⁶⁰

Strategie radikální rovnosti odmítá rovnost příležitostí, prezentovanou liberálním feminismem, a dává si nový cíl: rovnost ve výsledku. Uvědomuje si totiž, že ne všichni soutěžící na pracovním trhu mají stejnou startovní čáru; řada z nich je totiž omezena systematickou diskriminací a s ní spojenými předsudky a stereotypy, které brání spravedlivému soutěžení. Ženy nečelí pouze kulturním očekáváním a socializaci, která je tlačí do určité role; stále vládne

¹⁵⁹ Tamtéž.

¹⁶⁰ BENSCHOP, Yvonne a Mieke VERLOO. Gender Change, Organizational Change, and Gender Equality Strategies, s. 282.

presvědčení, že ženy jsou jako zaměstnanci méně flexibilní, méně spolehlivé a méně výkonné. Cílem strategie radikální rovnosti je tak opět docenit ženskou práci a bojovat proti systémové diskriminaci, tentokrát ovšem konkrétními metodami, mezi něž patří například povinné zaměstnanecké kvóty či pozitivní diskriminace. Tato opatření jsou ještě stále mnohými považována za kontroverzní či dokonce nespravedlivá, je ovšem nutno uznat, že plní svůj účel. Pokud je cílem genderové rovnosti dostat ženy na místa, kam by se v kontextu současných sociálních norem dostaly jen s obtížemi, kvóty tohoto cíle dosáhnout. Kritika tohoto přístupu ovšem říká, že nerovnost není možné chápat matematicky, tedy že nestačí pouze kvantitativní navýšení počtu žen v určité organizaci, ale i kvalitativní navýšení moci, kterou tam skutečně vládnu.

Vytváření rovných příležitostí se v řadě věcí strategii radikální rovnosti podobá: taktéž se snaží o odstranění strukturálních bariér a jejím cílem je nezaújatost při přijímání a hodnocení zaměstnanců, tedy aby posuzování zaměstnanců nebylo ovlivněno předsudky a stereotypy. Opět se snaží vyrovnat startovací čáru pro muže a ženy, avšak jinými prostředky, mezi ty patří například transparentnost přijímacích řízení, či větší flexibilita zaměstnání.

Kritika těchto strategií namítá, že jedině, co mohou přinést, je pouze numerická změna – v určitých oborech bude více žen, než tam bylo dosud.¹⁶¹ Nijak však tyto strategie neřeší kulturní příčiny nerovnosti, ze kterých dnešní segregace pracovního trhu, a konečně i nerovnost mužů a žen, vyplývá. Proti této kritice se však nachází i řada protiargumentů; zastánci radikální teorie namítají, že větší reprezentace žen nutně povede i ke změně kulturních představ o tom, jakou roli by žena ve společnosti měla zastávat. Jednoduše řečeno tvrdí, že dokud to nezkusíme, nemůžeme činit závěry.

3.3.4 Strukturální transformativní strategie

Poslední strategie se pak nejvíce blíží onomu ideálu, jak by genderová změna stávající struktury měla vypadat. Patří sem dvě metody, a to metoda genderového mainstreamingu a metoda post-equity.¹⁶²

¹⁶¹ BENSCHOP, Yvonne a Mieke VERLOO. Gender Change, Organizational Change, and Gender Equality Strategies, s. 283.

¹⁶² BENSCHOP, Yvonne a Mieke VERLOO. Gender Change, Organizational Change, and Gender Equality Strategies, s. 284.

Genderový mainstreaming je strukturální transformativní strategie, jejímž cílem je přeměnit organizační proces a jeho praktiky eliminací genderových předsudků, jež do něj vstupují. Uplatňuje se zejména na vrcholu rozhodovací hierarchie, kdy například požaduje, aby každý zákon či vládní politika prošly přísnou genderovou analýzou, jejímž účelem je odhalení skrytých diskriminačních praktik, jež dlouhodobě re-produkují genderovou nerovnost. Genderový mainstreaming je tak jednoduše pohled na právní normu či jiné opatření okem genderové teorie, jehož cílem je odhalit strukturální nerovnosti, jež udržují stávající systém v chodu. Cílem pak je tyto nerovnosti odstranit a očistit tak vládních politikou od dominantních vlivů.

Problém s genderovým mainstreamingem je ten, že musí nutně pracovat s nějakými definicemi a univerzálními problémy, ačkoli, jak již bylo řečeno, v otázce genderu něco jako univerzální pravda neexistuje. Problém, který tak genderový mainstreaming odhalí, může představovat skutečnou překážku pouze pro úzkou skupinu žen, zatímco jiné problémy, specifické pro jiné ženy, zůstanou skryty. Další problém genderového mainstreamingu je ten, že spoléhá na účinnost vládní byrokracie – často se tak z něj místo reálného analytického procesu stává obligatorní udělení razítka.

Cílem strategie post-equity je tak již úplná transformace struktury, která, jak tvrdí její autoři, bude vždy inherentně maskulinní, a tak i zdánlivě genderově neutrální praktiky budou v rámci stávající struktury vždy pouze reprodukovat schéma nerovnosti. Řešením tak není pouze numerické zvýšení reprezentace žen na určitých pozicích či eliminace genderových norem z vládní politiky; řešením je transformovat samotné kulturní představy o genderu a dosáhnout skutečného osvobození od androcentrické struktury. Způsobem dosažení tohoto cíle pak má být kombinace výzkumu a jeho aplikace, cílená na konkrétní problémové oblasti ve snaze dosáhnout reálné změny. Kritici této teorie však namítají, že se sice jedná o vznosnou myšlenku, v realitě však poměrně nepoužitelnou.

Genderová teorie tak nabízí několik strategií, jak účinně bojovat proti nerovnosti na pracovním trhu. Každá z nich má své výhody a své nevýhody, nabízí se tedy kombinovaná aplikace několika z nich, aby se tak negativa některých přístupů navzájem kompenzovaly. Největším problémem řady feministických teorií je ovšem fakt, že se jedná pouze o metody teoretické, jež v praxi nebyly nikdy ve větší míře vyzkoušeny a tak není vůbec jasné, jestli by

nerovnost v příjmech mohly skutečně ovlivnit. Odpovědí na tento argument by ale mohlo být poukázání na současnou právní úpravu a její praktický (ne)účinek.

Jaké řešení je tedy lepší? Měl by být problém příjmové nerovnosti ponechán napospas přirozenému společenskému vývoji v naději, že někdy v dálné budoucnosti přestanou být sociální normy založené na nerovnosti a gender pay gap se konečně sníží na nulu? Či by na sebe zákonodárce měl vzít roli hybatele společenského pokroku a nedostatečnou společenskou změnu nahradit ráznou změnou právní? A pokud by se tak už rozhodl učinit, jaké řešení gender pay gap by měl zvolit?

3.3.5 Zákoník práce a alternativní úprava

Při srovnání možností řešení, jež nám jednotlivé feministické teorie nabízejí, se jako nejlepší zdá kombinace strukturálních strategií, založená nejprve na revizi konkrétních zákonných předpisů, jako je Zákoník práce, metodou genderového mainstreamingu. Tento proces by ovšem nesměl nabýt podobu pouhé formality, jakou má dnes, ale skutečně důkladného prošetření představované právní koncepce, aby byly odhaleny i ty sebemenší stopy androcentrického způsobu myšlení. Teprve úplným odstraněním mužského standardu z právní úpravy je možno dosáhnout skutečné rovnosti ve startovací pozici každého jedince; nebudou již posuzováni podle nějaké subjektivní normy, ale objektivně, na základě na genderu nezávislých kritérií. Rovnost však není cílem právní úpravy; je to odrážecí bod. Rovnost v odměňování by pak neměla být chápána symetricky, na základě principu stejnosti, ale asymetricky, tedy s ohledem na strukturální překážky, které ženám na trhu práce hrozí. Do právního řádu by tak měla být implementována i úprava zvláštních práv, například pomocí kvót či pozitivní diskriminace.

Takové řešení se však v našem právním řádu asi nikdy nestane realitou; v cestě mu stojí řada překážek. Jen s obtížemi je třeba možné představit si takového odborníka na gender a právo, který by byl natolik oproštěn od kulturních představ, které společnost s genderem spojuje, že by byl schopen objektivně a spolehlivě posoudit skrytou reflexi genderových struktur v každém jednotlivém ustanovení zákona a ty následně eliminovat. Ještě obtížnější je pak představit si zákonodárce, který by tuto změnu inicioval, který by na sebe vzal odpovědnost za zajištění rovnosti žen a mužů podle představ feministické právní teorie a pokusil se do zákonných

předpisů zpracovat povinná protidiskriminační opatření. V kontextu současného názorového přesvědčení většiny společnosti by takový politický krok patrně nevzbudil kladné reakce.

Pozitivní diskriminace žen a snaha o nastolení principu materiální rovnosti v českém právu by však byla pravděpodobně neslučitelnou také s právem EU. Čl. 157 Smlouvy o fungování EU sice v odst. 4 říká, že „*S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.*“, toto ustanovení však bylo zásadním způsobem omezeno judikaturou Soudního dvora EU. Ten se k němu vyjádřil několikrát; nejvýznamnějšími rozhodnutími jsou pak judikáty *Kalanke*¹⁶³, *Marschall*¹⁶⁴ a *Abrahamsson*¹⁶⁵. V prvním z nich, případu *Kalanke*, soud posuzoval politiku tzv. „tie-breaku“.¹⁶⁶ Ta spočívá v upřednostňování ženských uchazečů o zaměstnání v mužsky dominovaných oborech za situace, kdy jsou všechna ostatní kritéria stejná, tedy pokud jsou uchazeči stejně kvalifikovaní. Takové řešení ovšem Soud označil za nepřipustné; pohlaví uchazeče nemůže nikdy mít přednost před jeho zásluhami. Toto odůvodnění ovšem přináší další otázky, například jak je možné prosazovat primát zásluh, když již ze smyslu politiky tie-breaku vyplývá, že zásluhy jsou stejné? Účelem tohoto rozhodnutí však nebylo ani tak porovnat primát zásluh s primátem materiální rovnosti, jako spíš rovnost příležitostí s rovností ve výsledku – v očích Soudu je nutno stále uplatňovat rovnost příležitostí.¹⁶⁷

Tuto judikaturu však poněkud posunul další případ, ve věci *Marschall*. Zde Soud zkoumal politiku tie-breaku v poněkud upravené podobě; při jinak shodných kritériích by měla být na danou pozici vybrána žena, s možností výjimky, a to pokud převáží konkrétní důvody pro jiného uchazeče. Tuto strategii Soud ve svém rozhodnutí podpořil, jelikož podle jeho názoru neporušila zásadu primátu zásluh jednotlivce, když umožnila odlišné rozhodování v závislosti na individuálních kvalitách mužského uchazeče. Soud tak neodsoudil pozitivní opatření vcelku, ale

¹⁶³ Věc C-450/93, *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. října 1995.

¹⁶⁴ Věc C-409/95, *Hellmut Marschall v. Land Nordrhein Westfalen*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. listopadu 1997.

¹⁶⁵ Věc C-407/98, *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. července 2000.

¹⁶⁶ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-254-1054-7.

¹⁶⁷ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*, s. 133.

pouze tam, kde jsou uplatňována plošně, bez ohledu na specifickou situaci daných uchazečů o zaměstnání.

Soud však stále vyžaduje, aby pozitivní opatření byla uplatňována pouze u uchazečů ve srovnatelné pozici, tedy se stejnou úrovní kvalifikace. Tak v případě *Abrahamsson* označil za diskriminační řešení, které navrhovalo upřednostňovat při výběrovém řízení ženy i za situace, kdy nejsou stejně kvalifikované jako muži, za předpokladu, že splňují alespoň základní kvalifikační požadavky pro danou pozici.

Stanovisko Soudu je tak jasné: pozitivní opatření a podpora materiální rovnosti jsou přípustné, musí však být vždy podřízeny primátu zásluh jednotlivce a rovnosti příležitostí.¹⁶⁸ Jakákoli změna českých právních předpisů by tak musela být podřízena této zásadě.

Změna právních předpisů by tak nebyla jednoduchá, mnozí by ji snad považovali i za nemožnou. Ovšem na celou věc rezignovat a smířit se s tím, že rozdíl v odměňování a nerovnost mužů a žen jsou nevyhnutelné součásti společnosti, také není řešení. Jediné správné řešení je proměnit myšlenku, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i právech, v realitu. Realitu nejen formální, ale i materiální.

¹⁶⁸ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*, s. 136.

Závěr

Když Gerda Lerner, jedna ze zakladatelek vědeckého oboru ženské historie, vzpomínala na začátek své akademické dráhy, řekla, že při pohledu do ženské historie většinou našla absenci.¹⁶⁹ O ženách v historii se vědělo jen to, že neudělaly to a neudělaly ono; že ženy jednoduše neměly historii, která by stála za zkoumání. Až léty práce a výzkumu pak odhalila bohatství ženské historie a jejich nesmazatelný podíl na utváření světa.

Při pohledu na českou genderovou právní teorii jsem si na tento citát vzpomněla mnohokrát. To první, s čím jsem se totiž setkala, byla také absence. Absence české genderové právní teorie, o feministické právní teorii ani nemluvě. Absence úvah o vztahu ženy a práva, absence zdrojové literatury v češtině, a to ani podobou překladu. Absence zájmu o problematiku a skutečné snahy nerovnost žen ve společnosti nějak účinně řešit. Absence konkrétních vládních opatření, kontroly dodržování právních předpisů a významných soudních rozhodnutí. Zatímco v anglosaském právním okruhu se feministická právní teorie rozvinula již v 70. letech a dnes se běžně studuje, publikuje a přednáší na univerzitách, v našem právní prostředí se jedná o téměř neexistující obor.

Otázka je, proč tomu tak je. Na vině je možná odlišné právní prostředí anglosaského a kontinentálního práva. Možná je to také odlišným politickým vývojem; zatímco právní teorie v USA se v 70. letech postavila proti ideologii oddělených sfér a výslovnému omezování žen ze strany práva, v tehdejší Československu již proběhla socialistická podoba emancipace žen a řada práv, o kterých se v jiných zemích teprve diskutovalo, jim již byla zaručena. V socialistickém prostředí byl také pouze omezený prostor pro kritiku státní politiky, a tak ačkoli tato kritika existovala, nikdy nenabyla takových rozměrů a významu jako v zahraničí.

Odlišnost politické situace však nevysvětluje, proč i dnes, 30 let po proměně politického uspořádání státu, je feministická právní teorie v našem právním prostředí takřka opomenutým fenoménem a vůbec proč feminismus stále ještě pro mnoho lidí představuje něco, od čeho by měli dát ruce pryč.

¹⁶⁹ *Gerda Lerner: Women and History* [dokumentární film.]. Thinking Allowed Productions. USA, 2007.

Otázka by tak možná neměla znít proč se v českém právním prostředí otázkou genderu a rovnosti nikdo nezabývá, ale jaký dopad to má na vývoj právní úpravy a na postavení mužů a žen v běžném životě.

V této práci jsem se zaměřila na úpravu Zákoníku práce, konkrétně jeho ustanovení o rovnosti mužů a žen ve vztahu k odměňování. V první části jsem zkoumala samotné znění § 110 zákona, jenž zakotvuje princip stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty a následně konkrétní kritéria, podle nichž se stejná hodnota práce posuzuje. Zákoník práce chápe rovnost mužů a žen jako symetrickou a asimilační: žena má nárok na stejnou odměnu v případě, že je ve stejném postavení, jako muž. Tento přístup tak odráží klasické myšlenky liberálního feminismu, jež se ale v průběhu let dočkaly značné kritiky. Symetrický pohled na rovnost totiž v sobě skrývá pravidlo mužské normy a mužského standardu, navíc nijak neodráží posunutou startovní pozici, ze které ženy často na trať vyrážejí; jednoduše řečeno při zachování stávajících genderových struktur, jež jsou založené na mužském primátu, budou ženy ve svém úsilí vždy zaostávat. Symetrický model tak nemůže nikdy nerovnost příjmů eliminovat.

Problém však netkví pouze v chápání rovnosti mužů a žen; další komplikace přináší úprava práce stejné hodnoty, konkrétně obsáhlý výčet kritérií, podle nichž se posuzuje. Pozornost jsem věnovala zejména kritériu fyzického vypětí jako měřítko pro srovnávání hodnoty práce zaměstnanců, problém s kritérii je však mnohem širší. Zaprvé je jich příliš mnoho; v situaci, kdy každé z těchto kritérií představuje potenciální legitimní důvod pro nerovné odměňování zaměstnanců, vede široký výčet těchto důvodů v zásadě k nemožnosti posoudit práci dvou zaměstnanců jako srovnatelnou, jak vyjádřil i Státní úřad inspekce práce. Faktické nerovné zacházení se zaměstnanci je tak zákonem často legitimizováno. Zadruhé jsou kritéria stejné hodnoty práce nevyhovující z toho důvodu, že je řada z nich založena na mužském standardu a neodrážejí odlišnou realitu ženských životů; patří sem nejen ono zmiňované fyzické vypětí, ale i organizační a řídicí náročnost práce a výsledné kvality práce, jež ovlivňují vertikální segregace a devalvace ženské práce, či rozvržení pracovní doby na práci v noci či práci přesčas, což je u žen často neslučitelné s povinností pečovat o děti a o domácnost. Sestavit odlišný systém kritérií, který by zaručoval materiální spravedlnost jednotlivých uchazečů, by byl velmi obtížný úkol; zachovat současný status quo, i s jeho dopady, však není řešení.

Konečně jsem se v první části práce zaměřila i na vládní politiku genderové rovnosti, její strategie i konkrétní opatření, respektive jejich absenci. Z této analýzy vyplynulo jediné; ačkoli

podkladové analýzy zpracované v rámci příslušných ministerstev dlouhodobě poukazují na existenci genderové nerovnosti na pracovním trhu, její konkrétní příčiny a dopady, vládní policy se tento problém nesnaží nijak účinně řešit.

V druhé části práce jsem se pak zaměřila na faktický stav nerovnosti v odměňování v naší společnosti. Uvedla jsem data a výsledky statistik, jež gender pay gap dlouhodobě měří a ze kterých vyplývá, že se jedná v zásadě o trvalý a neměnný problém; míra rozdílu v odměňování se ustálila na hranici cca. 22% a nelze sledovat nějaký souvislý posun k lepšímu. Dále jsem analyzovala jednotlivé příčiny přetrvávající nerovnosti v příjmech a kulturní normy, které ji produkují a udržují.

Rozdíl v příjmech se vysvětluje v zásadě dvěma metodami: první z nich je metoda ekonomická, která vysvětluje odlišné odměňování žen odlišnou povahou jejich práce a racionální snahou zaměstnavatelů maximalizovat zisk. Druhá z nich je metoda genderová, která odhaluje kulturní představy a stereotypy, jež za rozhodováním jedinců vždy stojí. Ve své práci se přikláním k metodě druhé a popisuji, jak kulturní normy a očekávání omezují možnost svobodné volby jedinců, jež je zákonem formálně zaručena. Restriktivní kulturní představy o roli mužů a žen ve společnosti tak dále zužují prostor pro uplatnění zákonného principu stejné odměny za stejnou práci, jehož aplikace je již tak značně komplikovaná – v situaci, kdy právo tyto kulturní normy nebere v potaz a zachovává symetrickou koncepci rovnosti, se uplatnění právního principu příjmové rovnosti zdá místy až nemožné.

Konečně ve třetí části práce se na celou problematiku dívám pohledem feministické právní teorie; představuji její hlavní názorové proudy, jejich myšlenky, zástupce, i metody řešení genderové nerovnosti. Feministická teorie se formuje už od 70. let minulého století, řada jejích myšlenek tak prošla silnou proměnou a její původní představy o rovnosti, jako je princip symetrické rovnosti založené na stejnosti mužů a žen a asimilace žen do mužské normy, byly v průběhu let většinou jejích představitelů zamítnuty. Zástupci dalších generací feministické právní teorie poukázali na neefektivnost symetrické právní úpravy, která, ačkoli zaručuje formální rovnost mužů a žen, ve svém důsledku udržuje materiální nerovnost. Odmítli představy o stejnosti mužů a žen, mužský standard symetrické úpravy a androcentrickou strukturu nadvlády, v rámci níž se symetrická rovnost uplatňuje.

Právní řád však tento názorový posun v zásadě nereflektuje. Zákonná koncepce rovnosti se stále drží v mezích raného liberálního feminismu, ačkoli má zákonodárce k dispozici již desetiletí práce a výzkumu, která ukazují, že tento přístup nefunguje. Otázkou je proč. Odpověď dle mého názoru nabízí radikální feminismus a Bourdieuova teorie kulturních očekávání: síla patriarchální struktury má v myslích aktérů takovou moc, že tito v zásadě nemohou jinak, než ji potvrzovat. V zájmu vládnoucích je vždy si nadvládu udržet; pokud takto udržují ve společnosti představu, že dosavadní struktura je přirozená, správná a dobrá, a ovládaní nemají k dispozici jiný způsob uvažování, osvojí si strukturu jako přirozenou, správnou a dobrou, ačkoli se denně přesvědčují o opaku. Myšlenka falešného vědomí není v dnešní době příliš populární, řada feministických teorií s ní však běžně operuje.

Zákonodárce, a tedy i, chceme-li o zastupitelské demokracii touto cestou uvažovat, vůle lidu, udržuje neefektivní koncepci rovnosti, jelikož ta se drží v rámci zavedené struktury, která je stále vnímána jako přirozená a neměnná. Jediným způsobem, jak z této situace uniknout, je probuzení ztraceného vědomí a rozeznání dogmatu, ve kterém se společnost udržuje. K tomu může napomoci i feministická právní teorie – která ovšem v českém právním prostředí absentuje.

Závěrem práce tak nabízím i alternativní metodu úpravy rovnosti v odměňování v rámci zákoníku práce. V kontextu trvající genderové struktury, sociálních norem, formální koncepce rovnosti i přístupu společnosti k otázkám genderu a feminismu se však v současné době takové řešení zdá být pouze nedosažitelným cílem. Tento stav by mohlo zvrátit jediné: širší zájem o feministickou právní teorii v rámci českého práva a české jurisprudence. Dokud se gender nestane běžnou součástí uvažování o právu, zůstane ideál genderové rovnosti asi navždy pouze ideálem.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav, BĚLINA, Tomáš, BLÁHOVÁ, Eva, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 1.vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BENSCHOP, Yvonne a Mieke VERLOO. Gender Change, Organizational Change, and Gender Equality Strategies. In: *Handbook of Gender, Work, and Organization*. New York: John Wiley & Sons Ltd, 2011. ISBN 978-1-444-39472-6.

BETTIO, Francesca a Alina VERASHCHAGINA. *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2009, ISBN 978-92-79-12435-8.

BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu. ISBN 978-80-7344-354-2.

BIERZOVÁ, Jana. Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi. *Gender, rovné příležitosti a výzkum*. 2006, 7(1), s. 19–26.

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-618-0.

BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*. 1. vydání. Z francouzského originálu přeložila Věra DVOŘÁKOVÁ. Doslov Miroslav PETRUSEK. Praha: Karolinum, 2000. 145 s. ISBN 80-7184-775-5.

CASTRO-GARCÍA, Carmen a Maria PAZOS-MORAN. Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe. *Feminist Economics*. 2015, 22(3), s. 1–23.

COHEN, Philip N. a Matt. L. Huffman. Individuals, Jobs, and Labor Markets: The Devaluation of Women's. *American Sociological Review*. 2003, 68(3), s. 443–463.

ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže 2018*. Praha: Český statistický úřad, 2019. Genderové statistiky. ISBN 978-80-250-2900-8.

DUDOVÁ, Radka a Romana VOLEJNÍČKOVÁ. „Proč ženy pečují? Gender a neformální péče o seniory.“ *Gender, rovné příležitosti a výzkum*. 2014, **15**(1), s. 41–54.

FÁROVÁ, Nina. „Muži do škol? Ano! Ale...: Potřeba mužů v primárním vzdělávání.“ *Gender a výzkum / Gender and Research*. 2018, **19**(1), 82–104.

FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-254-1054-7.

FREDMAN, Sandra. European Community Discrimination Law: A Critique. *Industrial Law Journal*. 1992, **21**(2), s. 119–134.

GILLIGAN, Carol. *In a Different Voice*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 2003. ISBN0-674-44544-9.

HAVELKOVÁ, Hana a Libora OATES-INDRUCHOVÁ. *The politics of gender culture under state socialism: an expropriated voice*. London: Routledge, 2014. ISBN 978-0-415-72083-0.

HORSKÝ, Jan a Markéta PRAŽÁKOVÁ SELIGOVÁ. *Rodina našich předků*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 1997. Knižnice Dějin a současnosti. ISBN 80-7106-195-6.

HROMADA, Miroslav. § 133a. In: SVOBODA, Karel, SMOLÍK, Petr, LEVÝ, Jiří, ŠÍNOVÁ, Renáta. *Občanský soudní řád*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 561.

CHAMALLAS, Martha. *Introduction to feminist legal theory*. Third edition. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2013. ISBN 9781454802211.

KLÍMOVÁ CHALOUPKOVÁ, Jana. Neformální péče v rodině: sociodemografické charakteristiky pečujících osob. *Data a výzkum - SDA Info*. 2013, **7**(2), s. 107-123.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna POSPÍŠILOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. ISBN 978-80-7421-162-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN: 978-80-7421-147-8.

- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6.
- KÜHN, Zdeněk. Čaušević vs. Pražská teplárenská a. s.: Podmínky přesunu důkazního břemene v civilních antidiskriminačních sporech. *Jurisprudence*. 2010, **5**.
- LEVIT, Nancy a Robert R. M. VERCHICK. *Feminist Legal Theory: A Primer*. New York: New York University Press, 2016. ISBN: 978-1-4798-4949-9.
- MACKINNON, Catherine. *Feminism Unmodified*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1987. ISBN 0-674-29873-X.
- MACKINNON, Catherine. *Women's Lives, Men's Laws*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 2007. ISBN 978-0674024069.
- PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-164-1.
- PULKRÁBEK, Zdeněk. O dokazování negativních skutečností v civilním soudním řízení (a o některých zásadách zjišťování skutkového stavu vůbec). *Právní rozhledy*. 2013, **17**, s. 573-580.
- SMART, Carol. *Feminism and the Power of Law*. London: Routledge, 1989. ISBN 0-415-02671-7.
- ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-658-6.
- UHDE, Zuzana. K feministickému pojetí péče jako kritické kategorie sociální nerovnosti. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*. 2009, **45**(1), 9–29.
- VELDMAN, Albertine. *Pay transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland Liechtenstein and Norway*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. ISBN 978-92-79-62623-4.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.
- WEISBERG, D. Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Philadelphia: Temple University Press, 1993. ISBN 1-56639-029-X.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

Přehledy statistických listů. Statistika a výkaznictví Ministerstva spravedlnosti ČR [online]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>.

3. Seznam použitých právních předpisů

Doporučení Komise č. 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti.

Usnesení č. 2/1993 Sb. Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky.

Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky.

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Zákon č. 117/1995 Sb., o nemocenském pojištění.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

4. Seznam použité judikatury

Nález ÚS ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 867/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1165/2013.

Usnesení Ústavního soudu, sp. zn. I. ÚS 305/2000 ze dne 24. 10. 2000.

Věc 170/84, *Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. května 1986.

Věc 171/88, *Ingrid Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. července 1989.

Věc C-184/83, *Ulrich Hofmann v. Barmer Ersatzkasse*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. července 1984.

Věc C-237/85, *Gisela Rummler v. Dato-Druck GmbH*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 1. července 1986.

Věc C-400/93, *Specialarbejderforbundet i Danmark v. Dansk Industri*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 31. května 1995.

Věc C-407/98, *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. července 2000.

Věc C-409/95, *Hellmut Marschall v. Land Nordrhein Westfalen*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. listopadu 1997.

Věc C-450/93, *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*. Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. října 1995.

5. Seznam ostatních zdrojů

Aktualizovaná opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2018. Příloha usnesení vlády ze dne 6. června 2018 č. 355.

Aktualizovaná opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů. Příloha usnesení vlády ze dne 31. května 2017 č. 414.

ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže 2017*.

Gerda Lerner: Women and History [dokumentární film.]. Thinking Allowed Productions. USA, 2007.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2016. Státní úřad inspekce práce.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017. Státní úřad inspekce práce.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018. Státní úřad inspekce práce.

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. Úřad vlády, 2014.

Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů. Úřad vlády, 2018.

Gender a právo

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá vztahem genderu a práva, na příkladu genderové rovnosti v pracovním právu. Prostřednictvím problematiky nerovnosti v odměňování analyzuje trvalé genderové struktury, jež v rámci společnosti působí, a jejich reflexi v právních předpisech. V úvodu se zabývá současnou právní úpravou Zákoníku práce a jeho ustanoveními, která rovnost v příjmech zaručují, a snaží se odhalit sociální a kulturní faktory, které i přes zákonnou garanci nerovnost v příjmech trvale udržují. Zákonnou úpravu tak hodnotí kriticky, s ohledem na její praktické dopady v mimoprávní realitě. Celý problém pak hodnotí pohledem feministické právní teorie a snaží se najít alternativní způsob úpravy genderové rovnosti.

V práci je tak nejprve představena zákonná koncepce rovnosti v odměňování, její výhody i nevýhody, a genderová politika státu, jež zákonnou úpravu zastřešuje. V druhé části jsou pak uvedena statistická data, jež se k nerovnosti v odměňování vážou, a následně jsou analyzovány i společenské příčiny přetrvávající nerovnosti, jako je segregace pracovního trhu či diskriminace zaměstnanců. V poslední části je pak představen vývoj feministické právní teorie, jejích stěžejních myšlenek a názorových sporů a jejích strategií genderové rovnosti. Cílem práce tak není pouze analyzovat vztah genderu a práva v současném právu, ale uvést i obor feministické právní teorie, jenž v českém právním prostředí ještě nemá širší zastoupení.

V závěru se pak práce snaží najít alternativní způsob úpravy rovnosti v odměňování, který by zajistil dosažení faktické rovnosti mezi muži a ženami. Toto řešení je ovšem pouze teoretické a v praktické aplikaci mu brání řada překážek. Přesto je cílem práce ukázat, že současný stav právní úpravy genderové nerovnosti je nevyhovující a pro zajištění skutečné rovnosti je třeba najít jiný způsob úpravy.

Klíčová slova: gender a právo, nerovnost v odměňování, feministická právní teorie

Gender and Law

Abstract

This diploma thesis is concerned with the relationship of gender and law. It uses the example of unequal pay to analyze both lasting gender structures which exist within our society and their reflection in legislation. Firstly it addresses the equal pay regulation within the current Labour Code and its provisions and attempts to discover social and cultural phenomena which permanently maintain and sustain pay inequality, despite the supposed equality guaranteed by the legislation. It offers a critical look at the legislation in view of its insufficient real effect on extra-legal reality. Finally it analyzes the whole problem through the eye of feminist legal theory and tries to find alternative means of regulating gender equality.

This thesis then firstly describes the approach to pay equality adopted by legislation, with its advantages and disadvantages, and the government gender policy which covers each of these regulations. The second part of the thesis deals with the statistical data pertaining to unequal pay and analyzes societal causes of persisting inequality such as segregation of the labour market or employee discrimination. The final part of this thesis addresses the development of feminist legal theory, its leading thoughts and ideological disputes and its strategies for achieving gender equality. For the goal of this thesis is not only to analyze the relationship of gender and law in current legislation, but also to introduce the field of feminist legal theory which is not widely represented within the current Czech legal system.

The concluding part of this thesis attempts to find alternative ways of regulating pay equality, one that would ensure achieving true equality of men and women. This solution is, however, only theoretical and its practical application is hindered by many obstacles. Nevertheless, the goal of this thesis is to prove that the current state of gender equality legislation is unsatisfactory and that it is necessary to seek out alternative means of regulation in order to achieve true equality.

Key words: gender and law, gender pay gap, feminist legal theory