

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**

Katedra genderových studií

**Bc. Jitka Brdková**

**Role odborů při prosazování genderové  
rovnosti v pracovněprávních vztazích**

*Diplomová práce*

Vedoucí práce: **PhDr. Hana Havelková, Ph.D.**

Praha 2016

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně UK a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v repozitáři Univerzity Karlovy a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem. Zároveň prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 15. června 2016

Jitka Brdková

## **Poděkování**

Ráda bych na tomto místě poděkovala především vedoucí mé diplomové práce, PhDr. Haně Havelkové, Ph.D. za odborné vedení při tvorbě mé diplomové práce, za užitečné náměty, postřehy, za pomoc a nekonečnou míru trpělivosti a vůbec za veškerý čas, který mi věnovala.

## OBSAH

ABSTRACT.....	6
1. ÚVOD.....	7
2. TEORETICKÉ KONCEPTY .....	10
2.1 Gender jako teoretické východisko.....	11
2.1.1 Gender versus pohlaví .....	11
2.1.2 Genderové universum Sandry Harding.....	12
2.1.3 Genderové stereotypy .....	13
2.2 Rovnost .....	13
2.2.1 Problematika pojetí a prosazování rovnosti.....	14
2.2.2 Koncept seriality genderu Iris Marion Young .....	15
2.2.3 Dvoudimenzionální přístup Nancy Fraser .....	15
2.3 Postavení žen na trhu práce .....	17
2.3.1 Placená versus neplacená práce .....	18
2.3.2 Genderová segregace na trhu práce .....	19
2.3.3 Demonstrace nerovného postavení žen optikou Gender Gap Index 2015.....	20
2.4 Historie odborového hnutí .....	21
2.5 Současné postavení a úloha odborových organizací v oblasti genderové rovnosti ...	24
2.5.1 Právní úprava odborového sdružování .....	25
2.5.2 Problematika odborové organizovanosti .....	25
2.5.3 Role odborů.....	26
2.5.4 Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy .....	27
2.5.5 Českomoravská konfederace odborových svazů .....	28
2.5.6 Výbor pro rovné příležitosti mužů a žen při ČMKOS.....	29
2.6 Právní minimum v opatření proti diskriminaci.....	30
2.6.1 Zákoník práce .....	31
2.6.2 Zákon o zaměstnanosti.....	33
2.6.3 Antidiskriminační zákon.....	35
3. EMPIRICKÁ ČÁST .....	39
3.1 Paradigmatický rámec práce .....	39
3.1.1 Metodologické poznámky k výzkumu.....	40
3.1.2 Pozicionalita a lokace ve výzkumu.....	42
3.2 Obsahová analýza kolektivních smluv .....	43

3.2.1 Popis zvolené metody obsahové analýzy.....	43
3.2.2 Sběr dat .....	43
3.2.3 Vlastní analýza textů kolektivních smluv .....	44
3.2.4. Shrnutí výsledků obsahové analýzy kolektivních smluv .....	65
3.3 Analýza polostrukturovaných rozhovorů.....	67
3.3.1 Popis metody polostrukturovaných rozhovorů .....	67
3.3.2 Výběr participujících a sběr dat .....	67
3.3.3 Profil komunikačních partnerů/ek .....	70
3.3.4 Způsob zpracování rozhovorů .....	70
3.3.5 Vlastní analýza polostrukturovaných rozhovorů .....	72
3.3.6 Shrnutí výsledků analýzy polostrukturovaných rozhovorů .....	91
4. ZÁVĚR .....	94
LITERATURA .....	96
PŘÍLOHY .....	108

## **ABSTRAKT**

Předkládaná diplomová práce je zaměřena na otázku rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích s cílem zhodnotit, jakou roli hrají či mohou hrát odborové organizace v prosazování genderové rovnosti. V teoretické části práce jsou představeny základní koncepty genderové problematiky a nastíněn historický vývoj odborového sdružování v Českých zemích. Pozornost je věnována legislativním normám upravujícím podmínky odborového sdružování a rozboru zákonných opatření na podporu rovnosti v pracovněprávních vztazích. Empirická část práce se věnuje analytickému rozboru textů kolektivních smluv a analýze polostrukturovaných rozhovorů realizovaných se zástupci odborových svazů a Výboru pro rovné příležitosti mužů a žen při Českomoravské konfederaci odborových svazů.

### **Klíčová slova**

gender, genderové stereotypy, genderová segregace, rovnost, pracovní trh, odborová organizace, kolektivní vyjednávání

## **ABSTRACT**

Diploma thesis is focused on the issue of gender equality in labour relations in order to assess what role the trade unions can or could play in promoting gender equality. The theoretical part introduces the basic concepts of gender issues and outlines the historical development of unionization in the Czech lands. Attention is paid to legislative standards governing the conditions unionization and analysis of legal measures to promote equality in labour relations. The research focuses on analysis of the texts of collective agreements, and analyses semi-structured interviews performed with representatives of trade unions and the Committee on Equal Opportunities for Men and Women at Czech-Moravian Confederation of Trade Unions.

### **Keywords:**

gender, gender stereotypes, gender segregation, equality, labour market, trade union, collective bargaining

## 1. ÚVOD

Motivací pro předkládanou diplomovou práci byl můj zájem o postavení žen na pracovním trhu, a zároveň má angažovanost ve výkonném výboru odborové organizace zaměstnanců komerční společnosti, která je mým zaměstnavatelem. Diplomová práce se tak stala vhodným prostředkem k prezentaci mé snahy zjistit, jakou úlohu hrají, nebo mohou hrát odborové organizace na poli prosazování generové rovnosti v pracovních právních vztazích. Před zvolením tématu jsem v repositáři závěrečných prací hledala práci na podobné téma, abych se vyhnula duplicitě ve stanovení výzkumné otázky, zároveň jsem hledala inspiraci pro uchopení a ukotvení tématu v teoretické rovině a nahlédla na rozsah dostupné teoretické literatury. V repositáři se mi nepodařilo najít práci, která by se prioritně zabývala činností odborů v prosazování genderové rovnosti na pracovišti, což mne opravdu překvapilo, zvláště s ohledem na dlouhodobou aktuálnost této problematiky. Následně jsem s vedoucí práce konzultovala možnosti metodologického ukotvení, a vzhledem k rozsahu výzkumného tématu jsme se dohodly, že nejlepší cestou bude dualita výzkumu. Jedna část se zaměřuje na praktické ukázky prosazování genderové rovnosti prostřednictvím již uzavřených kolektivních smluv, druhá část se zabývá analýzou rozhovorů provedených se zástupci odborových svazů, sdružených pod Českomoravskou konfederaci odborových svazů.

Právní ukotvení rovnosti je nezbytnou součástí demokratického procesu, nicméně praktická stránka věci, tedy jak je rovnost ve společnosti vnímána a prosazována, je záležitostí mnohem komplikovanější a dlouhodobější. Odbory mají díky svému specifickému postavení možnost pobídnout zaměstnavatele ke snaze o zvyšování povědomí o procesech rovných příležitostí, které jsou ve svém důsledku prospěšné nejen pro znevýhodňované skupiny, ale i pro zaměstnavatele, kterému diverzita v hierarchii pracovních vztahů může pomoci k lepšímu personálnímu řízení a vyšší pracovní výkonnosti zaměstnankyň a zaměstnanců. Prostřednictvím kolektivních vyjednávání a uzavíraných kolektivních smluv mohou odborové organizace posilovat legislativní povinnosti a odpovědnosti zaměstnavatelů v oblasti antidiskriminačního práva. V kolektivních smlouvách se mohou promítat požadavky, které budou dbát na dodržování sociálních práv zaměstnankyň a zaměstnanců, včetně práva na rovné příležitosti a rovné zacházení v zaměstnání. Na to, zda tak činí, v jakém rozsahu, a s jakými praktickými následky je zaměřena výzkumná část této práce.

Struktura diplomové práce vychází z obvyklého dělení diplomových prací na teoretickou a empirickou část, jež na teorii navazuje a místy ji prolíná. Mou snahou bylo dodržet jistou logickou posloupnost, ovšem nikoliv za cenu striktní diferenciací témat. Mým záměrem bylo vytvořit práci, která bude fakticky správná, analyticky přínosná a pro čtenáře čtivá.

Teoretická část práce je zaměřena na prezentaci základních konceptů genderové problematiky, jež jsou pro oblast pracovněprávních vztahů relevantní. Představuji gender jako základní analytickou kategorii, která strukturuje společnost, a ovlivňuje možnosti mužů a žen v uplatnění ve společenské hierarchii, specificky na pracovním trhu. Dále zde přibližuji koncept rovnosti, který je předpokladem pro hierarchické uspořádání společnosti, a jenž je vzhledem ke svému proměnlivému charakteru nesnadné jednoduše vymezit. Na pojem rovnosti navazuji myšlenkami feministických teoretiček, které se zamýšlejí nad zajištěním rovnosti v rámci sociálních skupin, a problematizují koncepty kolektivity a individuality. Teoretická část práce zároveň slouží jako prostor pro představení postavení žen na trhu práce, zejména s ohledem na genderovou diferenciaci pracovních pozic. Další oblastí, které se tato část práce věnuje, je vymezení historického vývoje odborové organizovanosti v českých zemích,<sup>1</sup> a to se zaměřením na Českomoravskou konfederaci odborových svazů, jež je největším odborovým svazem v České republice, a z jejíchž řad pocházejí moji komunikační partneři/ky. Součástí teoretického seznámení s problematikou genderové rovnosti je rovněž právní ukotvení a současná institucionální pozice odborových organizací, a uvedení základní české legislativy stanovující zásady rovného zacházení a antidiskriminačních principů.

Stěžejní pro empirickou část práce jsou vlastní analýzy výzkumů, které jsou rozděleny do dvou samostatných celků, jejichž výsledky generují odpověď na hlavní výzkumnou otázku - **Jakým způsobem (a zda) prosazují odborové svazy a odborové organizace genderovou rovnost v pracovněprávních vztazích?** V obsahové analýze textů kolektivních smluv se zaměřuji na zjištění jak (a zda) se v textech kolektivních smluv promítají doporučení ČMKOS k zajištění rovnosti v pracovněprávním postavení mužů a žen; jak (a zda) jsou v kolektivních smlouvách sjednána doporučená opatření ČMKOS vedoucí ke sladění pracovního a soukromého života, a zda lze diskurz užívaný v kolektivních smlouvách hodnotit jako genderově neutrální. V následující analýze

---

<sup>1</sup> Pojem „české země“ zahrnuje území Čech, Moravy a Slezska, a používám jej pro snazší vymezení geografické a historické lokace. Přistupuji k tomuto pojmenování s ohledem na vývoj a změny státního uspořádání nynější České republiky.



polostrukturovaných rozhovorů se snažím o nalezení odpovědi na otázku jak zástupci/kyně odborových svazů a Výboru pro rovné příležitosti mužů a žen při ČMKOS vnímají možnosti odborových organizací v prosazování genderové rovnosti v pracovně právních vztazích.

Ve svém původním záměru jsem zvažovala tři základní analytické okruhy, které nakonec došly svého naplnění pouze z části. Důvodem byla jednak jistá předimenzovanost původního záměru, ve kterém jsem počítala s propojením několika analytických metod, jednak počáteční euforie a nadbytek elánu, který bohužel v průběhu psaní práce, i s ohledem na vzrůstající skepsi při získávání informací z praxe, postupně upadal. Byla jsem nucena zcela rezignovat na zamýšlenou oblast rozhovorů se zaměstnankyněmi, které se setkaly s pracovní diskriminací, a které se rozhodly řešit ji ve spolupráci s odborovými organizacemi. Tyto rozhovory měly vnést do analytické roviny individuální rozměr a osobní zkušenosti dotčených akterek, a více polidštit relativně strohý legislativní rámec práv a povinností v pracovně právních vztazích. Bohužel se mi oproti původním příslibům nepodařilo přesvědčit vytipované ženy, aby souhlasily s výpovědí o svých zážitcích a zkušenostech. Zuzující se vzorek respondentek, a s ním klesající vypovídající hodnota dílčího výzkumu mě donutily opustit tuto cestu vedoucí k nalezení poznatků týkajících se praktických dopadů nerovného postavení žen na pracovním trhu a s nimi spojenou aktivitou či neaktivitou odborových organizací, a nabídnout ji jiným badatelům a badatelkám.

## 2. TEORETICKÉ KONCEPTY

*„Žena dosud musí zápasit o právo na práci, přístup k vyšším povoláním se jí ztěžuje, má menší vyhlídky na postup. Tím naznačuji jen všeobecně, jak teoretická rovnoprávnost žen nebyla promyšlena a vsazena do denní praxe. Zdalipak si i ta nejchytřejší, nejvzdělanější žena uvědomí, že vlastně žije pod tlakem méněcennosti?“*

Františka Plamínková (1935)

Ve své práci si kladu za cíl zhodnotit možnosti a způsoby prosazování genderové rovnosti v pracovněprávních vztazích prostřednictvím odborových organizací. Nosným tématem a základní výzkumnou otázkou je snaha o zjištění **zda, a jak odborové organizace genderovou rovnost v pracovně právních vztazích prosazují**. Práci nahlížím genderovou optikou, a proto považuji za nutné v této části práce představit některé základní koncepce, které mě při psaní práce ovlivňují a které mají přesah do/z mého osobního postoje a uvažování.

Na tomto místě bych také ráda stručně objasnila, jak v práci přistupuji k pojetí termínu „ženy“, který je pro tuto práci stěžejní a velmi často se v ní opakuje. Jsem si plně vědoma faktu, že pojímat ženy jako celistvou, homogenní skupinu se stejným postavením a hodnotami je velmi problematické, nepřesné a ve svém důsledku diskriminující. Unifikace lidských bytostí v jeden celek nereflktuje vnitřní odlišnosti jednotlivkyň a jednotlivců, a přiznává jednotnou identitu celé skupině, bez ohledu na specifické nároky z hlediska lokace, kultury, etnika, věku, sociálního statusu a mnoha dalších faktorů.

Tato práce je postavena na principech feminismu a genderové rovnosti, kterých není možné dosáhnout, pokud nebude reflektována variabilita žitých zkušeností jednotlivých členek a členů společnosti<sup>2</sup>. Odmítám tedy pojímat „ženy“ jako totalizující esenciální kategorii, která vytváří iluzi stejnosti, přijímám však stanovisko Gayatri Chakravorty Spivak, a její formulace „strategického esencialismu“, podle nějž je možné použít zobecněného pojmu „žena“ jako politické strategie. Pokud jsou ženy jako skupina v určité situaci vystaveny diskriminačním praktikám, které lze v konkrétní společenské situaci zřetelně identifikovat, pak je možné, při trvalé sebereflexi názorů a postojů, pro tento antidiskriminační boj skupinu žen homogenizovat (Spivak 1994, Knotková - Čapková 2007). V kontextu prosazování genderové rovnosti na pracovním trhu se zaměřením na

---

<sup>2</sup> Problematice homogenizace žen se věnují např. Chandra Talpade Mohanty, Susan Moller Okin, bell hooks, Patricia Hill Collins, Blanka Knotková – Čapková, Zuzana Uhde a další.

pracovněprávní vztahy v České republice je možné kategorii žen pojímat jako celek, přičemž reflexi odlišného postavení je nutné směřovat především do odlišností v regionálních lokacích, v etnické příslušnosti, s ohledem na věk, vzdělání, rodinný stav a sociální postavení zaměstnankyň.

## **2.1 Gender jako teoretické východisko**

### ***2.1.1 Gender versus pohlaví***

Gender, na rozdíl od pohlaví, které se vztahuje k biologickému rozdílu mezi muži a ženami, je vnímán jako společensky konstruovaná kategorie, která umožňuje analyzovat role, jež muži a ženy „hrají“, a to i v souvislosti s jejich „účinkováním“ na trhu práce a v pracovně právních vztazích. Genderový řád třídí a organizuje lidskou společnost podle biologického pohlaví, ovšem v úloze, která je mužům či ženám přisouzena není nic přirozeného. Martin Fafejta s odkazem na West a Zimmermana uvádí: *„Gender je ... aktivitou, něčím, co děláme v závislosti na sociálních situacích, ve kterých se nacházíme. Genderu tak nejenom podléháme, ale zároveň jej i sami vytváříme a přetváříme, nejde o něco, co by bylo nezměnitelně dané.“* (Fafejta 2009:77). Judith Butler (2003) předpokládá, že rituální opakování stylizujících praktik konstruuje „ženskost“ a „mužskost“ čímž vzniká předpoklad k tomu, aby lidské tělo jako takové nabylo své (genderové) existence. Gender tedy není odrazem vnitřního světa jedince, jde o produkt institucionální, časem utvářený a kulturně podmíněný. Opakovanou performativitou, která udržuje gender v jeho binárním rámci, dochází k sociální legitimizaci genderové bipolarity. Naše pojetí toho, co znamená být mužem nebo ženou, se odvíjí od norem, zvyků a tradic uplatňovaných v rámci dané společnosti, spíše než od mýtu neměnné biologické danosti. Také Pierre Bourdieu popisuje gender jako sociální konstrukci, která vytváří binární opozici mezi maskulinem a femininem, vystavěné na biologické realitě lidského těla. Biologický rozdíl mezi mužským a ženským tělem se následně může jevit jako přirozený důvod sociálního rozlišování mezi muži a ženami, zvláště při rozdělování pracovních rolí podle pohlaví. (Bourdieu 2000:13). Rovněž Gerlinda Šmausová nastiňuje tezi o zdánlivé biologické podstatě diferenciaci pohlaví, ve které odmítá prolínání biologických odlišností do sociálních interakcí jako skutečně determinující lidskou podstatu. Tuto domnělou přirozenost nahlíží jako pouhý odraz výchovy ke genderově mužské či ženské roli, které se vlivem mocensko-sociálních struktur stávají *„druhou přirozeností“* (Šmausová 2002:16). Tato naučená druhá přirozenost je následně směřována s kulturně danými představami

o úlohách mužů a žen. Ženskost a mužskost jsou tedy konstruovány jako výsledek společenských norem, které jsou jedinci během jejich života osvojovány, či řečeno se Záborskou, kterým se „poddávají“ (Záborská 2009:100).

### **2.1.2 Genderové universum Sandry Harding**

Gender je připisován nejen lidským bytostem, ale i oborům lidské činnosti, jak ve své teorii dokladuje Sandra Harding. Harding (1986) definovala tři úrovně genderovaného univerza, které reprodukuje genderové struktury ve společnosti.

První z nich je symbolická rovina, která reprezentuje způsob uvažování o světě prostřednictvím dichotomických kategorií, které jsou uchopeny a prezentovány v jazyce a symbolech (Harding 1986:48-52). Přestože většina těchto kategorií nemá pranic společného s reprodukcí, je jedna z nich asociována s mužským a druhá s ženským principem. Tyto kategorie jsou hierarchicky uspořádané; tomu, co obsahuje mužský princip (př. kultura, rozum, duch, aktivita) je přikládána vyšší sociální hodnota než tomu, co je chápáno jako ženské (př. příroda, emoce, tělo, pasivita). Ačkoliv se dané asociace nezakládají na objektivních vlastnostech mužů a žen, funguje symbolická rovina ve svém důsledku jako mechanismus pro sociální stratifikaci (Šmausová: 2002:17-18).

Na symbolickou rovinu navazuje druhá úroveň, která odráží genderový symbolismus v praktické rovině - dělba práce. Práce, kterou vykonávají muži, se pojí s veřejným prostorem, s materiální produkcí, vyšší hodnotou a odměnami. Ženská práce je spojována se soukromou sférou, s reprodukcí, pojmána je jako méně náročná, méně odpovědná, je spojována spíše s péčí a emocionalitou, než s výkonem a racionalitou, a v tomto ohledu je také méně honorována (Harding 1986:53). Genderovou dělbu práce lze nahlížet jako mocenský konstrukt, který legitimizuje nerovný přístup k lepším pozicím na pracovním trhu, neboť ženy hodnotí z hlediska jejich „ženského principu“. Jako nedílná součást ženské existence je definována biologická reprodukční funkce; mocenským řádem je zdůrazňována nezastupitelná funkce žen v reprodukci bez ohledu na to, zda konkrétní ženy tuto roli přijímají či nikoliv (Šmausová 2002:19-20).

Zatímco genderová dělba práce je praktickým dopadem genderového symbolismu, je poslední úroveň genderového univerza – genderové role, postavena na rovině individuálních identit, ve kterých se odráží vlastnosti a osobní preference jednotlivců/kyň. (Harding 1986:54) Ačkoliv se jedná o velmi rozmanitou škálu lidských bytostí, je třeba mít na paměti, že i oni/y vycházejí ve svém sebeuvědomění z naučených vzorců myšlení

a chování, tedy že hodnocení toho, co je mužské a ženské, stále vychází z ustálené roviny symbolického uspořádání. Genderové role pak predikují, že by se muži a ženy měli/y chovat způsobem, který je od nich očekáván, přičemž naplněním této role dochází k jejímu ukotvování a vytváří dojem přirozenosti (Šmausová 2002:20).

Všechny tři roviny generového universa jsou vzájemně komplementární, což činí genderový řád velmi stabilním. Všichni jsme socializováni prostřednictvím interakcí s druhými lidmi a v kontextu sociokulturních institucí, které reprodukuje genderová očekávání. Ta se nám díky své všudypřítomnosti jeví jako samozřejmá (Šmausová 2002:20). Potenciál změny přináší genderová identita, neboť binární pojetí být mužem nebo být ženou může ve skutečnosti představovat celé spektrum různých aspektů žensství a mužství, jakož i jejich kombinací. Dochází tak k jakémusi permanentnímu vyjednávání vlastních pozic a sebepojetí v žité současnosti (Smetáčková 2010:109).

### **2.1.3 Genderové stereotypy**

Z výše uvedených konceptů je zřejmé, že gender není vrozenou a neměnnou konstantou. Naopak, jedná se o v čase proměnný sociokulturní konstrukt, který přispívá k vytváření a ukotvování genderových stereotypů. Genderové stereotypy jsou zjednodušující popisy a předsudečné představy o tom, jak má vypadat a chovat se muž či žena (Renzetti, Curran, 2003:20). V důsledku těchto stereotypů vznikají nerovnosti, které podřívají demokratický systém a přispívají k nerovnováze společnosti, neboť stereotypní smýšlení o údajných vlastnostech jednotlivců/kyň ukotvuje v rámci dominantního diskurzu vzorce chování, které jsou následně pojímány jako normativní. Genderové stereotypy, které jsou v rámci daného diskurzu privilegované, se následně jeví jako přirozené. Bourdieu tento proces nahlíží jako naturalizaci, která se projevuje i ve vztahu mužské nadvlády, jenž se neustálým opakováním legitimizuje tím, že z tohoto vztahu „...činí součást logické přirozenosti, jež sama je přitom naturalizovanou sociální konstrukcí.“ (Bourdieu 2000:24).

## **2.2 Rovnost**

V demokratické společnosti je rovnost základní stavební jednotkou a předpokladem k jejímu řádnému fungování. Jak však uvádějí Bobek, Boučková, Kühn (2007:3) „Rovnost je společenským ideálem svého druhu. Často vzývána, málokdy popsána, nikdy

vyobrazována.“ Autoři zde narážejí na problematické uchopení teorému rovnosti, který se brání unifikaci a ukotvení v univerzální platnosti.

Ve své práci se zabývám nerovnostmi, které pramení z ustanoveného pohlavně – generového řádu, o němž hovořím dále v textu. Tyto nerovnosti jsou následkem ignorace a neustálého vylučování určitých skupin z plné participace na společenském dění, jež ve svém důsledku vedou k vychýlení hodnotového systému celé společnosti. Témata a hodnoty, které jsou preferovány, zviditelňovány a následně dominantně prosazovány, neodráží potřeby všech členů/ek společnosti. Tím dochází nejen ke zhoršenému postavení marginalizovaných skupin, ale i k omezení potenciálu rozvoje celé společnosti, která ztrácí možnost využití schopností všech svých členů/ek.

### **2.2.1 Problematika pojetí a prosazování rovnosti**

Feministická kritika vznikla a neustále se rozvíjí jako odezva na genderové nerovnosti v sociálních vztazích a nerovné postavení žen v rámci společnosti. Kritizuje zejména principy fungování společnosti a nesoulad mezi proklamovanými ideály rovnosti a jejich praktickým uplatňováním. Feministické teoretičky a teoretici reflektují pojem ne/rovnosti ve vztahu k uspořádání společnosti a analyzují možnosti a míru zajištění rovných podmínek a příležitostí ve snaze „...rozvinout myšlení, jež by zakládalo jednání odpovídající společnosti bez diskriminace žen.“ (Nagl-Docekal 1992:745).

Zuzana Uhde upozorňuje na nejednotnost v názorech na způsoby prosazování genderové rovnosti a pokládá otázky: „*Má se boj za emancipaci zaměřit na univerzalistický ideál rovnosti a ocenění každého jedince jako lidské bytosti, nebo je tento univerzalistický princip vždy skrytě androcentrický? Je cestou k odstranění genderové nespravedlnosti dekonstrukce opozice mezi mužstvím a ženstvím, a tudíž rozpuštění skupiny jako takové? Vede k odstranění genderové nerovnosti pozitivní uznání osobitosti žen, nebo právě hledání společné ženské zkušenosti a vyzdvižení specifické povahy žen jako sociální skupiny vede k esencializaci a zvěcnění femininity?*“ (Uhde 2004:1).

Na jedné straně stojí antiesencialistický směr, který lidskou odlišnost chápe jako diskurzivně vytvořený a mocí vnucený konstrukt, proti němuž se lze vymanit odmítnutím normativní kategorie identity. Antiesencialismus se snaží o dekonstrukci zdánlivě neměnného jádra genderové identity, neboť tato je utvářena i dalšími prvky, jakými jsou sociální postavení, etnická příslušnost, sexualita a mnohé další. Na druhé straně stojí

diferenční směr, který usiluje o uznání odlišností ve formě specifických skupinových identit, chápaných jako intersubjektivně konstruované, jehož cílem je dosažení tolerantního přístupu k odlišnostem (Uhde 2004:2). Tyto rozdílné pozice představují pro feministickou teorii dilema. Bez přiznání ženské identity jako sociálnímu kolektivu lze velmi těžko prosazovat specifickou feministickou politiku, avšak snaha ztotožnit příznaky ženského kolektivu má za následek oslabení feministické etiky a politiky rovnosti v odlišnostech.

### **2.2.2 Koncept seriality genderu Iris Marion Young**

Iris Marion Young se zaměřuje na hledání „jednoty“ sociálních skupin, a argumentuje ve prospěch jejich strukturální produkce. Její konceptualizace uvažování o ženách předpokládá chápání kolektivu založeného na premise individualistického pojetí, tedy že sociální skupiny jsou sborem individuí a nedisponují autentickou skupinovou identitou. Young navrhuje esencionalizaci ženskosti nicméně připomíná, že bez společného konceptu žen jako skupiny nelze definovat útlak jako institucionální proces. K této polemice Young uvádí: „*Navrhuji, abychom chápali gender jako pojem odkazující k sociálním sériím, tedy ke specifickému typu sociálních kolektivit*“ (Young 2008:130). Young tedy předpokládá, že členství ve skupině nedefinuje identitu člověka. „*Každý člen série je izolovaný jedinec, jiný pro jiné, a jako člen této série je jiný, než je sám pro sebe... Série je rozmazaná, proměnlivá jednota, amorfní kolektiv*.“ (Young 2008:134). Tento kolektiv je vytvářen pasivně, a jeho členy/kami se stávají lidé, jejichž příslušnost je definována vztahem materiálních a sociálních objektů v daném sociokulturním vztahu. Takto dochází ke konstruování kategorie žen „zvenčí“. Opačný směr konstruování skupinové identity<sup>3</sup> je značně problematický, neboť sklouzává k prezentaci žen jako skupině s jednotnou identitou, což může vést k nežádoucímu potlačování individuálních identit (Havelková 2006:29).

### **2.2.3 Dvoudimenzionální přístup Nancy Fraser**

Nancy Fraser (2004) kritizuje legislativní prostředí liberální politiky, ve kterém je uplatňován princip universalismu předpokládající rovnost a důstojnost pro všechny občany/ky, jako svébytné nositele/ky rovných práv a svobod. Nahlíží ji jako politiku, která

---

<sup>3</sup> Konstrukci „zevnitř“ (srov. Havelková 2006:29) můžeme najít například u Spivak (1994) a její koncepce výše zmiňovaného strategického esencionalismu. K omezení rizika normativnosti ženské identity v rámci homogenizované skupiny je nezbytná trvalá sebereflexe postojů a důvodů, pro které byly ženy do skupiny „žen“ sdruženy.

ignoruje rozdíly a nezohledňuje odlišné sociokulturní a ekonomické prostředí občanů/ek a jejich specifické potřeby. Toto následně vede k nerovnostem v distribuci uznání a alokaci zdrojů, které dle Fraser se statusem uznání souvisejí a tvoří nezbytnou součást sociální spravedlnosti. Fraser také zdůrazňuje skutečnost, že s ohledem na sociokulturní pozadí, „rasovou“<sup>4</sup> či etnickou příslušnost, sociální situaci a mnoho dalších faktorů se statusové postavení jednotlivých žen velmi liší, a některé ženy mohou v dané společnosti požívat vyššího statusu a uznání než muži.

Fraser přichází s modelem participační parity, která tvoří normativní jádro dvoudimenzionální teorie spravedlnosti, založené na jednotném rámci přerozdělování a uznání, která „...je schopna sladit obhajitelné nároky na sociální rovnost s obhajitelnými nároky na uznání odlišností.“ (Fraser 2004:24). Dvoudimenzionální sociální vymezení definuje Fraser jako zakotvené v hospodářské struktuře, a zároveň i ve společenské hierarchii a právě gender je hybridní kategorií, která není ani pouhou třídou, ani pouhou statusovou skupinou (Fraser 2004:39-40). Přerozdělování a uznání pak zakládá univerzální právo na rovném podílení se na formování společnosti. „*Pohled na spravedlnost jako na participační paritu nám umožní integrovat rozdělování a uznání do jednoho komplexního rámce, ale při zachování jejich vzájemné neredukovatelnosti.*“ (Fraser 2004:151). V tomto modelu participační parity si minoritní skupiny mohou vydobýt uznání za předpokladu dodržení objektivní podmínky, která vylučuje diskriminační praktiky a intersubjektivní podmínky, tedy dokázáním, že institucionalizace majoritních norem je pro danou minoritu omezující (Fraser 2004:63-64).

V problematice genderové rovnosti se odráží konflikty výše zmíněných přístupů. V universalistickém pojetí bychom mohli předpokládat, že není třeba diferenciovat občany/ky v závislosti na jejich biologickém pohlaví, a lze tak pojmout celou společnost jako jednotnou homogenní skupinu rovnoprávných osob, jejichž hlavním spojujícím prvkem je příslušnost k lidskému rodu. To však narušuje představu o personální identitě, či identitě menšin, postavené na předpokladu touhy po uznání sebe samých a své jedinečnosti či odlišnosti.

---

<sup>4</sup> Pojem „rasa“ zde uvádím v uvozovkách pro zdůraznění problematičnosti tohoto pojmu. Jak uvádí např. Gerlinda Šmausová, „rasa“ nemá biologický původ, jedná se pouze o společenskou konstrukci (Šmausová 1999:433).



### **2.3 Postavení žen na trhu práce**

Vnímání společenského postavení mužů a žen má kořeny v hluboké minulosti. Avšak zatímco v prehistorických dobách bylo lidské soužití založeno na rovnosti obou pohlaví, která zaručovala přežití lidského rodu, v průběhu dějin se role mužů a žen diferencovaly. Vytvářely se představy o předurčenosti jednoho nebo druhého pohlaví ve společenských rolích, založené na jejich biologických funkcích.

Předmoderní doba, ve které bylo zvykem zajišťovat ekonomickou situaci rodiny z domova, byla vlivem industrializace a urbanizace konce 18. století reformována, což přineslo nové uspořádání rodiny a povinností jejich jednotlivých členů a členek. Je třeba dodat, že až tímto okamžikem vzniká dělba práce na základě pohlaví, a je velice nepřesné a zavádějící tuto dělbu označovat jako „tradiční“ (Havelková 2007:14; Klímová Chaloupková a Šalamounová 2004: 32). Uvedená diferenciací světa na dva oddělené prostory byla výsledkem dlouhodobých strukturálních změn, které vyústily v konstituci veřejné sféry jako oblasti politiky, vzdělávání, kultury, vědy a hospodářství, zatímco soukromá sféra byla vyhraněna rodině a osobnímu životu (Kiczková 2011:14).

K vymezení ideologické domestikace žen přispívá hegemonie patriarchální společnosti, která na nepodložené konstrukci jakési ženské „přirozenosti“ k péči o děti a rodinu, konstruuje asymetrické role mužů a žen ve společnosti. Kiczková s odkazem na přelomové dílo Betty Friedan<sup>5</sup> *Ženská mystika* uvádí, že toto radikální rozdělení práce a rodiny bylo podporováno moralistickou rétorikou o obětování se a idealizací funkce matky, s důrazem na nenahraditelnou úlohu mateřské lásky. Právě tento důraz na „přirozeně“, silné pouto ženy k jejím dětem se transformovalo na téměř rigidní morální povinnost, se kterou byla spjata i zodpovědnost za péči o své bližní tak, aby v rodině panovala poklidná atmosféra a všichni její členové byli šťastní. (Kiczková 2011:14). To se však neslučovalo s tím, aby žena, vytvářející „teplo domova“ tento domov opouštěla a věnovala se placené práci ve veřejné sféře. V optice této naturalisticko – esencialistické argumentace je mužům připisována role ochránce rodiny a zajišťovatele finančního dostatku. V tomto pojetí se pak

---

<sup>5</sup> Betty Friedan se jako spoluzakladatelka Národní organizace žen snažila o zvýšení povědomí žen o jejich vlastním útlaku, a usilovala o zajištění rovných práv a příležitostí pro ženy, a to ve všech oblastech života, tj. v sociální, politické, ekonomické i osobní sféře. Její kniha *Ženská mystika* (Feminine Mystique) kritizuje ideologii, která předurčuje ženám úlohu pasivních bytostí, matek, manželek a hospodyní. Friedan ve svém díle identifikuje „problém beze jména“ jako nepřijatelnou společenskou konvenci, která staví ženy do vnucených rolí, ve kterých musí najít štěstí a smysl svého života. Cítí-li se ženy v této poloze nekomfortně nebo nešťastně, je to společností nahlíženo jako jejich vlastní selhání, protože alternativní způsob života není akceptován.

genderová identita v rámci společnosti mužů odvíjí od profesního zařazení, zatímco identifikační prvek ženské identity tvoří rodina (Maříková ed. 2012:16).

Od vstupu žen na pracovní trh, zejména v dělnických profesích a povoláních, o které projevovali zájem muži, čelily ženy odmítání ze strany svých mužských spolupracovníků. Důvodem bylo nejen výše uvedené opuštění domova, ale i skutečnost, že ženy zastoupily pozice mužů. Ženy odváděly stejnou práci za nižší mzdy, byly tedy zaměstnavateli preferovány, a vyšší participace žen na trhu práce tak muže přímo ohrožovala. Politika nižších mezd pro ženy byla zdůvodňována i předpokladem, že hlavní ekonomické zajištění obstará muž, proto byl ženám v duchu této „logiky“ přiznáván nižší výdělek. Nadto rozšířené stereotypy o „vrozené“ pasivitě, ženské slabosti a větší smířlivosti s jednotvárnými pracemi ospravedlňovaly to, že ženám byla nabízena práce rutinní, stereotypní, se špatnými pracovními podmínkami (Renzetti, Curran 2003:267-268; Reskin a Padavic 1994:48). Také původní požadavky na odbornost ve výrobě a na objem síly se díky uplatňování strojů ve výrobě snížily, a majitelé továren mohli využít lacinější pracovní síly žen. Ženy, které byly po staletí vedeny k pokoře a poslušnosti, a kterým byla zdůrazňována jejich nižší společenská hodnota, neměly vůči hůře placené práci námitek, pokud jim pomohla uživit sebe a své děti.

### ***2.3.1 Placená versus neplacená práce***

S procesem industrializace a urbanizace se ustanovila mužská práce jako norma, od které se odvíjí ženská práce jako méně hodnotná. Umocnění rozdílu přineslo i pojetí soukromé sféry jako místa odpočinku, což přispělo k devalvaci ekonomické hodnoty práce v domácnosti a péči o děti. Proces modernizace společnosti a rozsáhlé strukturální a hodnotové změny, ke kterým v západních společnostech v průběhu 20. století došlo, znamenaly vyšší zapojení žen na pracovním trhu. Pracovní aktivita žen se stala nezbytností, neboť z jednoho platu bylo jen těžko možné udržet odpovídající životní standard. Vstupem žen na trh práce však nedošlo k přerozdělení domácích prací a péče o děti, a pracující ženy si tak přibraly neplacenou „druhou směnu“ (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková 2011:22). Dělbá práce a času mezi rodinu a placenou práci vyvolala ve společnosti napětí a přerostla v celospolečenský problém. Giuliano Amato, italský a evropský politik, na problematiku nerovného postavení žen nahlíží i z ekonomického hlediska, a jeho výpověď dokresluje mocenský status, jež muži nad ženami uplatňují:

*„Jaký je smysl investice, kterou jsme vložili do našich dcer studentek, našich absolventek univerzit, které jsou již početnější než absolventi mužští, když je pak „používáme“ jako luxusní ženy v domácnosti, aby se staraly o děti, kuchyni či ponožky? Není to nesmyslné v mnoha, příliš mnoha případech, kdy k tomu dochází?“ (Amato, Pozzi 2007:143).*

### **2.3.2 Genderová segregace na trhu práce**

Genderová segregace na trhu práce odkazuje k převaze žen nebo mužů v určitých pracovních odvětvích, sektorech a pozicích, přičemž hlavním měřítkem se stává gender daného jedince, nikoliv jeho/její schopnosti či výkonnost. Specifická koncentrace žen v určitých oborech a v nižších pozicích, zatímco muži se uplatňují v oborech odlišných a na vyšších pracovních místech, s řídicími kompetencemi a vyšším platem, je přímým důsledkem genderové nerovnosti (Křížková, Pavlica 2004:71). Putnam Tong předpokládá, že tato bagatelizace vychází z procesu zespolečňování ženské práce, jehož uplatnění lze definovat v souvislosti se vstupem žen na pracovní trh. Práce, které se odehrávají v soukromém prostoru, jakými jsou např. vaření, úklid či péče o děti se přenáší do prostoru veřejného, kde nabývají status placených profesí<sup>6</sup> (kuchařky, uklízečky, ošetrovatelky apod.) (Tong 1998:107-108). Také Reskin (1993) dokladuje, že čím „typičtěji ženské“ povolání ženy vykonávají, tím mají ve srovnání s muži nižší finanční příjem, menší možnost kariérního růstu a nižší sociální status. Křížková a Pavlica dále uvádějí, že provedené studie odhalily, že i v případech, kdy se ženám podaří proniknout na pozice v pro ně „tradičně“ uzavřených strukturách pracovního trhu, a dosáhnou úspěchu v „mužských“ profesích, často dochází k tzv. resegregaci, která vede k vytváření mužských a ženských skupin uvnitř jednoho odvětví. (Křížková, Pavlica 2004: 71).

Genderová segregace je obecně rozdělována do dvou poloh – vertikální a horizontální. Vertikální segregaci lze definovat jako nerovnoměrné zastoupení mužů a žen ve vyšších či rozhodujících postech. V této rovině jsou ženy často stavěny do pozice podřízených zaměstnankyň s omezenými či nulovými rozhodovacími pravomocemi. Horizontální segregací je vymezen takový stav, kdy v různých oborech převládá mužské či ženské

---

<sup>6</sup> Tento proces vidím problematický z několika hledisek. Jednak proto, že dříve neplacené domácí práce jsou i po přesunu do veřejného prostoru považovány za méněcenné, za „nepráci“, která je podhodnocována jak společensky, tak finančně. Dalším aspektem je skutečnost, že tyto práce jsou v domácnostech stále vykonávány především ženami, tím dochází k ukotvování představ, že jde o „ženské“ práce. V neposlední řadě vidím důležitý i fakt, že pro domácí práce není třeba speciálních znalostí a studia, což ve společnosti, která preferuje odbornost a vzdělanost, rovněž přispívá k degradaci těchto prací.

zastoupení. Horizontální a vertikální segregace se na trhu práce nevyskytují samostatně a často jsou vzájemně kombinovány, čímž dochází k nerovnoměrné distribuci nejen finančních prostředků, ale i moci či autonomie. Křížková, Maříková, Hašková, Formánková (2011: 23-24) komparací postojů a zjištění různých autorek a autorů upozorňují proč je nutné se genderovou segregací trhu práce zabývat, a uvádějí hlavní problematické teze.

- Jednotlivá zaměstnání mají různé mzdové úrovně a obecně platí, že sektor, ve kterém převládají muži, je finančně lépe hodnocen a vznikají tak propastné rozdíly v odměňování mužů a žen;
- segregace má negativní vliv na fungování a výkonnost trhu práce, protože není efektivně využít lidský pracovní potenciál;
- trh práce nemá potřebnou flexibilitu, neboť genderová omezenost snižuje možnost rychlé reakce na změny v nabídce a poptávce;
- segregace negativně ovlivňuje výchovu a výuku dětí, které se spolu s rodiči rozhodují o výběru budoucího povolání s ohledem na možnosti uplatnění na trhu práce;
- segregace má negativní dopad na ženskou zaměstnanost, protože oblasti práce, kam mají ženy přístup, jsou malé.

Z výše definovaných negativních vlivů je zřejmé, že se již nejedná o „ženskou otázku“, ale že jde o problém globální, celospolečenský, který zahrnuje nejen ženy, ale i muže a děti.

### ***2.3.3 Demonstrace nerovného postavení žen optikou Gender Gap Index 2015***

Nelze říct, že by byly praktiky na prosazování genderové rovnosti stále opomíjenou praxí. Ovšem navzdory zavedeným opatřením a akčním plánům odborových organizací, zaměstnavatelů, či státních institucí patří nerovnosti mezi ženami a muži i nadále k výrazným negativním rysům českého trhu práce. Ženy stále převažují v hůře placených pracovních pozicích a odvětvích, stále existují překážky, které ženám brání plně využít jejich kvalifikaci a profesní potenciál. Přetrvávající formy znevýhodnění jsou však také jednou z hlavních příčin chudoby žen, což se stává výrazným faktorem podporujícím jejich ekonomickou závislost.

Jedním z nástrojů pro zachycení nerovností je The Global Gender Gap Report<sup>7</sup>, situační zpráva, která na základě předem definovaných kritérií z oblasti zdraví, vzdělání, ekonomiky a politiky sleduje 145 zemí a vyhodnocuje, jakým způsobem tyto země umožňují ženám uplatnit své schopnosti a plně participovat na veřejném životě v dané zemi. Na základě hodnotící zprávy je stanoven Gender Gap Index, což je číselná hodnota, která určuje míru rovnosti mužů a žen v dané zemi.

V roce 2015 se již tradičně na prvních příčkách zmíněného indexu objevily severské země Island, Norsko, Finsko a Švédsko. Zatímco první Island dosáhl výsledného skóre 0,881, Česká republika se známkou 0,687 zaujala v žebříčku nepříliš lichotivé 81. místo<sup>8</sup>. S přihlédnutím k faktu, že úplná rovnost je hodnocena známkou 1, je třeba zdůraznit, že i severské země, které jsou v oblasti genderové rovnosti často dávány za vzor, mají ještě velký prostor ke zlepšení rovných podmínek pro muže a ženy.

## **2.4 Historie odborového hnutí**

Odbory jsou neopomenutelnou součástí českých dějin již téměř sto padesát let. Za datum vzniku odborového sdružování na území českých zemí lze považovat 7. duben 1870, kdy byl rakouským parlamentem schválen zákon o koaliční svobodě, který umožnil dělnickým spolkům vytvářet odborové svazy, které legálně hájily zájmy (především) zaměstnanců. Situace žen na trhu práce byla velmi obtížná i vzhledem ke skutečnosti, že muži ve svých profesích těžili z tradice profesního sdružování např. v podobě cechů, kdežto ženy nebyly nijak výrazně organizované. Tento postoj se promítl i v odborovém sdružování, kdy odborové svazy zpočátku ženy systematicky vylučovaly, a ty se postupně začaly sdružovat a organizovat v oddělených odborech. Vyjednávání o lepších pracovních podmínkách a vyšších mzdách však bylo pro ženy velmi obtížné (Renzetti, Curran 2003:268; Maříková ed. 2012:17). Ženské dělnické spolky se začaly formovat a utvářet podle oborů, ve kterých ženy pracovaly, a zaměřovaly se na vzájemné setkávání a prohlubování profesního vzdělávání. Problémem dělnických ženských spolků však byly finance, a to hlavně proto, že se v nich organizovaly ženy, které byly zaměstnány za minimální mzdy a měly rodiny, na které svým skromným platem přispívaly. Nezbyval jim

---

<sup>7</sup> Genderové statistiky jsou definovány potenciálem poskytnutí nestranného základu pro politická rozhodnutí, zvýšení povědomí o nerovnostech a možností monitorovat a hodnotit postupy a opatření, které byly či budou přijaty (ČSÚ, 2015. *Gender - Genderové statistiky – úvod*. [online] [cit. 11. 6. 2016]).

<sup>8</sup> Zdroj dat: World Economic Forum. *The Global Gender Pay Gap Report 2015*. [online]. [cit. 11. 6. 2016].

proto mnohdy čas ani finance na spolkovou činnost (Neudorfllová-Lachmanová 1999:306-308).

V období první světové války (1914-1918) nastal velký odliv pracovníků z odborových organizací, zejména z důvodu odchodu tisíců členů i odborových funkcionářů na válečnou frontu. Následně se začaly prohlubovat sociální rozpory, a zanikala těžce vydaná zaměstnanecká práva, což ve válečné době neměly odbory šanci nijak ovlivnit, klesala jejich moc i autorita. Závěrem první světové války se situace v dělnických odborech pomalu měnila, a odbory byly zapojeny do koordinace poválečné obnovy nově vzniklého Československého státu (Hrdlička 1992:7-17). Zesílení veřejnoprávní role odborů přinesl zejména tzv. gentský systém, který na odborové organizace přenesl zodpovědnost za vyplácení podpor v nezaměstnanosti (Kašparová, Jarkovský 2000:48). Většího významu nabylo také kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy uzavírané na podnikových úrovních. Těmito prostředky mohly odbory nátlakově a to zcela legálně, působit na zaměstnavatele. (Polák 1938:63).

Po skončení první světové války byla ve Versailles, v rámci uzavíraných mírových smluv, založena Mezinárodní organizace práce (MOP), jež měla za cíl odrážet přesvědčení, že univerzálního a trvalého míru lze dosáhnout pouze při dodržení principů sociální spravedlnosti. Mezi devítičlenným výborem, jenž stál za vypracováním ústavy MOP, bylo i Československo<sup>9</sup>. MOP je aktivní i dnes a nadále působí v oblasti formulace mezinárodních pracovních standardů, a to i v oblasti svobody odborového sdružování, výkonu odborových práv, kolektivního vyjednávání a rovnosti příležitostí.<sup>10</sup> V současné době sdružuje MOP 187 zemí světa<sup>11</sup>.

Likvidace státního uspořádání Československé republiky v září 1938, a vytvoření protektorátu Čechy a Morava, zasáhlo velmi významně i činnost odborových hnutí, a ukončilo období odborové plurality (Mazánková 2010:11). V březnu 1939 došlo pod taktovkou nacistického Německa k vytvoření Národní odborové ústředny zaměstnanecké, jejímž cílem bylo usměrňovat vliv dělnictva a stimulovat jeho pracovní úsilí v duchu potřeb nacistické válečné výroby (Dejmek 2008:352). Zatímco vedení Národní odborové ústředny zaměstnanecké plnilo příkazy a sloužilo zájmům okupační politiky

---

<sup>9</sup> International Labour Organization. *Origins and history*. [online]. Ženeva: International Labour Organization. [cit. 11. 6. 2016].

<sup>10</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007. *Základní informace o MOP*. [online] [cit. 11. 6. 2016].

<sup>11</sup> International Labour Organization. *About the ILO*. [online]. Ženeva: International Labour Organization. [cit. 11. 6. 2016].

v Protektorátu, zformovala se uvnitř této organizace revoluční odbojná organizace, která se ještě před ukončením druhé světové války transformovala v Ústřední radu odborů (Čapka 2008:154). Právní legitimitu od České národní rady získala Ústřední rada odborů v polovině května 1945, což bylo následně potvrzeno výnosem Ministerstva vnitra č. IV-3111-19/5-45 ze dne 19. května 1945. Tím došlo k oficiálnímu sloučení všech předchozích odborových organizací na území českých zemí. V červnu 1945 byl předsedou Ústřední rady odborů zvolen komunist a pozdější prezident Československa Antonín Zápotocký.

Košický vládní program z roku 1945 počítal s odbory jako s právoplatnými zástupci zaměstnanců/kyň a upřednostnil je před soukromými podnikateli i před veřejnými úřady v otázkách mzdové, pracovní a sociální politiky. Právně byl tento princip zajištěn dekretem prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách a zákonem č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci. Revoluční odborové hnutí získalo nejen tradiční práva odborová, ale i oprávnění k zastupování zaměstnanců/kyň v jednotlivých podnicích. Podle zákona č. 144/1946 Sb., se pro odbory používá název Revoluční odborové hnutí (ROH), přičemž Ústřední rada odborů je považována za jeho právního předchůdce. Podle tohoto zákona také přešel veškerý majetek předchozích odborových organizací na ROH (Mazánková 2010:11).

Uvnitř odborů docházelo k ustanovení odborových skupin, které postupně získávaly kontrolu nad jednotlivými závodními radami. Poté, co během únorového převratu v roce 1948 podpořila Ústřední rada odborů politiku Komunistické strany Československa, nebylo pochyb o tom, že komunisté přebrali nad odbory kontrolu a následně je využili jako nástroj k prosazování ideologické koncepce KSČ (Čapka 2008:151-171).

Po únorovém komunistickém puči v roce 1948 se odbory v podstatě staly součástí vládní moci, a setrvaly v jejím područí po celé období komunistické nadvlády. V důsledku centrálního řízení společnosti ztratily odbory svůj přirozený prostor pro kolektivní vyjednávání, aparát ROH se ve všech svých členských úrovních stále více zaměřoval zejména na kulturní, zájmovou a společenskou činnost, včetně ideologického působení na členy/ky i nečleny/ky. Výjimkou bylo několik málo měsíců v období tzv. Pražského jara, kdy se formovaly snahy o rozhodování nezávisle na příkazech KSČ, nicméně vojenská intervence z 21. srpna 1968 tyto snahy zmařila ROH (Mazánková 2010:11-12).

Hlavní změny v postavení odborů tak přinesla až listopadová revoluce v roce 1989, která ukončila existenci ROH, a to Usnesením mimořádného všeodborového sjezdu ze dne 2. 3. 1990, který akceptoval princip nástupnictví nových odborových organizací, včetně

přechodu oprávnění daných dosavadnímu ROH (Mazánková 2010:12). Byly vytvořeny jednotlivé odborové svazy s vlastními základními organizacemi a nový zastřešující orgán nezávislých odborových svazů Čech, Moravy a Slovenska s názvem Československá konfederace odborových svazů. V listopadu 1993, s ohledem na rozpad České a Slovenské federativní republiky, ukončila Československá konfederace odborových svazů svou činnost, a vznikla největší odborová centrála Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), která v současnosti sdružuje 29 odborových svazů. Dalšími významnými odborovými svazy operujícími na území České republiky jsou Asociace samostatných odborů České republiky, která sdružuje 14 odborových svazů a Konfederace umění a kultury s členskou základnou čítající 32 tisíc členů<sup>12</sup>.

## **2.5 Současné postavení a úloha odborových organizací v oblasti genderové rovnosti**

*„Sociální dialog je ... o lidech, jejich ochotě a schopnosti vnímat jeden druhého navzájem, naslouchat si, být schopni se domluvit na řešeních, která jsou obecně prospěšná a spravedlivá vůči všem, kterých se svými důsledky týkají.“<sup>13</sup>*

Sociální partnerství zaměstnanců a zaměstnankyň, reprezentovaných odborovými organizacemi na straně jedné a zaměstnavatelů na straně druhé, podporuje rozvoj podnikové a odvětvové demokracie, a poskytuje důležitou komparativní výhodu evropského sociálního modelu (Horecký, Samek 2015:5). Odborové organizace je možné nahlížet jako jeden z orgánů tzv. zástupců zaměstnanců/kyň, které jsou uznávány českým právním řádem. V pracovně právních vztazích vystupují odborové organizace jako představitelé všech zaměstnanců/kyň, nikoliv výlučně odborářů/ek, což jim umožňují, či přímo nařizují, zákonná ustanovení zákoníku práce<sup>14</sup>. Odborům nejsou kladena žádná kritéria, která by zaměstnance/kyně omezovala v právu odborově se organizovat, pro vznik a existenci odborové organizace není nutný souhlas ani zaměstnavatele, ani státních orgánů. Dochází pouze k evidenci odborových organizací prostřednictvím ministerstva vnitra. Odborová práva jsou součástí práv zaměstnanců/kyň v pracovněprávních vztazích a jejich prostřednictvím dochází k naplňování „... svobody sdružování za účelem kolektivní ochrany ekonomických a sociálních zájmů zaměstnanců jak na úrovni podniků, tak i odvětví, regionů, na národní, evropské a celosvětové úrovni.“ (Horecký, Samek 2015: 5).

<sup>12</sup> ČMKOS, 2015. *Odborové struktury a vztahy mezi nimi*. [online] [cit. 11. 6. 2016].

<sup>13</sup> *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi: učební manuál*. ČMKOS, 2007, s. 7.

<sup>14</sup> Tato ustanovení vyplývají z §15 odst. 1; §22 a § 286 odst. 2 vše ze Zákoníku práce č. 262/2006 Sb.



### **2.5.1 Právní úprava odborového sdružování**

Česká legislativa zakotvuje právo odborově se sdružovat v základním právním dokumentu České republiky, v Listině základních práv a svobod<sup>15</sup>. V článku č. 27 se uvádí, že každý má právo se svobodně sdružovat s jinými, na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, a že odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Dále je zde uvedeno, že omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví. Jediné zákonné omezení činnosti sdružení je možné aplikovat pouze v případě nezbytných opatření pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práva druhých. Článek rovněž obsahuje právo na stávku, ze kterého jsou však vyloučeni soudci, prokurátoři a příslušníci ozbrojených sil a bezpečnostních sborů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, stanovuje status odborové organizace jako právnické osoby podobné spolku s důrazem na její zvláštní postavení. Práva a povinnosti odborové organizace v kolektivních pracovních vztazích jsou dále blíže definovány v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který se týká pouze kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě, a který obsahuje především procesní úpravu kolektivního vyjednávání a úpravu stávky.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce upravuje právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, kterým se věnuje hned v několika částech Zákoníku, s cílem vymezit jednotlivá práva a povinnosti odborových organizací vůči zaměstnancům/kyním i zaměstnavatelům.

### **2.5.2 Problematika odborové organizovanosti**

Jak bylo uvedeno výše, je povinností odborových organizací zastupovat a hájit práva všech zaměstnanců/kyň. Na tomto místě je však nutné připomenout, že zaměstnanci/kyně nutně netvoří homogenní celek, a v průběhu stanovení cílů kolektivního vyjednávání se může stát (a stává se), že sociální a ekonomické zájmy různých skupin zaměstnanců/kyň jsou zcela odlišné, a mohou se dostávat do vzájemného rozporu. V oblasti genderové rovnosti se tak můžeme setkat například s neochotou vyjednat podmínky specifické pro zaměstnané matky, které jsou napadány jako diskriminace mužských zaměstnanců. Pro předcházení těmto sporům se v kolektivních smlouvách užívá pojem „rodič/rodiče“,

---

<sup>15</sup> Zákon č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobody jako součásti ústavního pořádku České republiky.

který explicitně nepřisuzuje práva matkám nebo otcům. Jak však uvádí má komunikační partnerka: „... když si vezmete ty benefity v kolektivních smlouvách, to se také hodnotí jako sladování rodinného a pracovního života. Ale ono je to občas takové zneužívané. Ono se to pak předkládá, jaké podpory se dělají pro ty ženy, ale na druhou stranu nikdo moc nepřemýšlí, že by to mohli využívat i muži.“ (R7\_Klára).

Z hlediska práva se zdá být problematický samotný pojem „odborová organizace“, neboť tento výraz není v žádném českém normativním předpisu jasně vymezen a definován. Termín „odborová organizace“ je tak v legislativním pojetí natolik známým jevem, že jeho definice se zákonodárcům/kyním zdá nadbytečná. Chybějící vymezení odborové organizace však není českému právnímu řádu na překážku, a tento termín je užíván v celé řadě právních předpisů, zejména v zákoníku práce<sup>16</sup> a zákoně o kolektivním vyjednávání<sup>17</sup>. Chybějící definice však může sama o sobě vyvolávat otázky, které si pokládá např. Milan Galvas<sup>18</sup>: „Nemáme-li definici odborů, z čeho se odvozuje jejich právo jednat jménem zaměstnanců? Z čeho, kromě tradice, odbory vyvozují, že ony jediné mohou reprezentovat zaměstnance? Je to pozůstatek doby, kdy organizovanost v jednotné odborové organizaci byla 98%.“ (Galvas 2011:12).

Odborové organizace, které se stále potýkají s nelichotivým odkazem komunistické minulosti, jsou často napadány a jejich úloha znevažována. Doklad o tom přináší i jeden z komunikačních partnerů: „No já nevím, čím je to [předsudky vůči odborům] dané. Buď je to tím stigmatem toho socialismu, kdy měli všichni tu povinnou organizovanost, a lidé ty odbory prostě nechtějí nebo o nich nevědí, nebo je prostě vnímají negativně. Kamarád mi říkal, on tedy občas přednáší na VŠE, kde vychovávají ty mladé budoucí manažery... tak oni je vychovávají proti těm odborům, říkají jim, že ty odbory jsou překážkou toho, aby ta firma správně fungovala a prosperovala.“ (R6\_Kamil)

### **2.5.3 Role odborů**

Odborová organizace, jako ústřední zástupce zaměstnanců v sociálním dialogu plní několik funkcí, ať ve směru s zaměstnancům/kyním, tak ve směru k zaměstnavatelům. Základní funkcí odborů, jak bylo naznačeno výše, je zajišťovat zájmy a potřeby

---

<sup>16</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>17</sup> Zákon č. 2/1991 Sb. Zákon o kolektivním vyjednávání

<sup>18</sup> Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc. působí jako vedoucí katedry pracovního práva Právnické fakulty Masarykovy university.

zaměstnanců/kyň tak, aby byly nejen naplněny zákonné povinnosti zaměstnavatelů, ale aby došlo k vyjednání výhod nad rámec zákoníku práce a související legislativy. Jedná se především o ochranu zaměstnanců/kyň v oblasti pracovněprávních vztahů, bezpečnosti práce, zajištění vyjednávání optimálních pracovních podmínek pro zaměstnance/kyně, navrhování změn ve prospěch zaměstnanců/kyň či prosazování mzdového růstu. Velmi přínosnou úlohou odborových organizací je zprostředkování dialogu a komunikace potřeb zaměstnanců/kyň směrem k vedení. Odbory dále poskytují bezplatné právní poradenství a právní zastupování zaměstnanců/kyň v pracovněprávních sporech (Mansfeldová, Kroupa: 2005:146).

#### **2.5.4 Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy**

Kolektivní vyjednávání je základním nástrojem, jakým mohou odborové organizace působit na zlepšení pracovních podmínek u zaměstnavatele, a vytvářet kvalitnější pracovní prostředí. Kolektivní vyjednávání nabízí možnost navrhovat a realizovat různá pozitivní opatření, včetně mechanismů k prosazování genderové rovnosti, především pokud jde o pracovní podmínky a odměňování.

V rámci kolektivního vyjednávání jsou uzavírány podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně. Podnikové kolektivní smlouvy uzavírá zaměstnavatel, nebo více zaměstnavatelů s odborovou organizací. Smluvní strany mohou uzavřít i takzvanou skupinovou kolektivní smlouvu, což se děje v případech, kdy jsou jednotlivé zaměstnavatelské subjekty sdruženy do vlastnický propojených koncernů. Dalším druhem kolektivních smluv jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně, které mají přesah přes podnikové kolektivní smlouvy, jelikož jsou uzavírány mezi vyššími odborovými orgány a organizací nebo více organizacemi zaměstnavatelů. Podmínkou pro sjednání kolektivní smlouvy vyššího stupně je existence organizace zaměstnavatelů (např. sdružení nebo asociace). Tyto smlouvy jsou často uzavírány pro celá hospodářská odvětví, a je v nich možnost dohodnout, že uzavřená kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v daném hospodářském odvětví (Týc 2004:132).

Vyjednávání mohou být vedena i jako třístranná, typickým představitelem tohoto vyjednávání je tripartita. Tripartita je vymezena třemi subjekty, kterými jsou zaměstnanci/kyně (zastoupeni/y odbory), zaměstnavatelé a stát. V České republice je

tripartitním orgánem Rada hospodářské a sociální dohody ČR. Závěry jednání tripartity jsou schvalovány všemi účastníky jednání (Wagnerová 2013:28).

Na poli genderové rovnosti by kolektivní smlouvy měly obsahovat jednak obecný požadavek dodržování principu rovnosti, jednak upravovat jednotlivé nároky, pracovní a sociální podmínky v souladu s tímto požadavkem. Aby se zabránilo prolínání genderových stereotypů s praxí, je nutné usilovat o to, aby v týmech zaměstnavatelů i zaměstnanců bylo pokud možno stejné zastoupení žen a mužů. Toto opatření může snížit riziko stereotypů a jejich vliv na vyjednávání konkrétních podmínek.

### **2.5.5 Českomoravská konfederace odborových svazů**

Vznik Českomoravské konfederace odborových svazů se vztahuje k datu 5. 4. 1990, kdy byla ustavena Českomoravská komora odborových svazů, která od roku 1998 nese název Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS). Po rozdělení Československé republiky se ČMKOS stala největší odborovou centrálou na území České republiky. V prosinci 1995 byla Českomoravská konfederace odborových svazů přijata za člena Evropské odborové konfederace (EOK), a od prosince 1990 je ČMKOS rovněž členem Mezinárodní konfederace svobodných odborů (MKSO). Při svém vzniku ČMKOS sdružovala 40 samostatných odborových svazů. V následujících letech došlo k integraci části malých odborových svazů, některé odborové svazy z ČMKOS vystoupily, jiné svazy byly za členy ČMKOS přijaty. V roce 2016 je v rámci ČMKOS sdruženo celkem 29 odborových svazů. ČMKOS sdružuje na základě dobrovolnosti většinu odborových svazů působících v České republice<sup>19</sup>.

ČMKOS na svých internetových stránkách proklamuje nutnost zvýšení počtu žen v rozhodovacích orgánech v odborech tak, aby jejich počet odrážel i procentního zastoupení žen ve společnosti. ČMKOS se přihlásila k projektu předloženému Gender Studies o. p. s. v rámci programu EQUAL pod názvem „Půl na půl“ a ve svém programu pro léta 2014 – 2018 ČMKOS deklaruje, že „...*bude prosazovat princip rovných příležitostí žen a mužů při tvorbě, realizaci a hodnocení jednotlivých činností i připravovaných právních úprav tak, aby se podařilo zlepšit prosazování rovnosti žen a mužů do praxe, ve veřejném i soukromém životě, na pracovištích i ve společnosti.*“<sup>20</sup>

<sup>19</sup> ČMKOS, 2015. *Odborové struktury a vztahy mezi nimi*. [online] [cit. 24. 4. 2016].

<sup>20</sup> Program ČMKOS na léta 2014 – 2018, dostupný na [www.cmkos.cz/obsah/263/zakladni-dokumenty-cmkos](http://www.cmkos.cz/obsah/263/zakladni-dokumenty-cmkos) [cit. 24. 4. 2016].

Přesto se v personální struktuře ČMKOS objevují ženy na vedoucích místech spíše v nižších úrovních. Čím výše jsou rozhodovací místa v hierarchii, tím méně žen je v nich zastoupeno, nicméně tato situace se postupně zlepšuje. V tříčlenném vedení konfederace je k dubnu 2016 jedna žena (na pozici místopředsedkyně), v Radě ČMKOS, která je výkonným orgánem ČMKOS, je ke stejnému datu zastoupeno 11 žen a 18 mužů (předsedkyně a předsedové odborových svazů).<sup>21</sup> V roce 2007 byla ve čtyřčlenném vedení jedna žena a v Radě ČMKOS 11 žen.<sup>22</sup>

### **2.5.6 Výbor pro rovné příležitosti mužů a žen při ČMKOS**

Obdobně jako v celé společnosti, tak i v odborových svazích se problematika genderové rovnosti dostává do popředí zájmu postupně. Velkou pomoc ve vnímání požadavků na rovné postavení mužů a žen poskytly zahraniční zkušenosti, získané od mezinárodních odborových organizací. Hlavním orgánem ve struktuře ČMKOS, který se zabývá otázkami rovnosti příležitostí mužů a žen, je Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů při ČMKOS. Tento Výbor je stálým poradním orgánem Rady ČMKOS, jehož posláním je podpora činností a akcí ČMKOS a odborových svazů v ní sdružených na poli prosazování rovnosti, zejména rovnosti žen a mužů. Výbor spolupracuje s jednotlivými odborovými svazy ČMKOS, regionálními radami, sociálními partnery, Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a nevládními organizacemi. Významnou úlohou je jeho zastoupení v Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

K vlastnímu fungování Výboru podaly výpovědi mé komunikační partnerky: „...*my jsme se tomu v ČMKOS intenzivně začali věnovat, tomu tématu rovných příležitostí, až v souvislosti se vstupem ČR do Evropské unie od roku 1998-99, a v souvislosti s touhletou Evropou, pak Špidla zřídil v roce 2001 Radu vlády pro rovné příležitosti.*“ (R7\_Lenka)  
*„A právě tato rada je složena i ze zástupců občanské společnosti, nevládek a sociálních partnerů. A byla vždycky pod záštitou ministerstva, v současnosti je to pod Úřadem vlády. A tento Úřad vlády je takovým zaštitovatelem a sleduje, jakým způsobem se rovné příležitosti prosazují, a každoročně vydává svoji zprávu pro vládu, kde je obsáhlé ustanovení co se musí na různých rezortech ... A my jako sociální partner dáváme do té zprávy příspěvek, a tam formulujeme, jak hodnotíme přístup vlády k rovným*

---

<sup>21</sup> Zdroj dat oficiální stránky jednotlivých odborových svazů převzatých z adresáře ČMKOS, dostupný na [www.cmkos.cz/adresar](http://www.cmkos.cz/adresar) [cit. 24. 4. 2016]

<sup>22</sup> *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi: učební manuál.* ČMKOS, 2007, s. 10.

*příležitostí... A právě tahle možnost vyjadřovat se k té činnosti nám dává možnost toho přispění.“ (R7\_Klára)*

Výbor pro rovné příležitosti sestavil vlastní plán na podporu prosazování principu rovnosti mužů a žen v podmínkách ČMKOS a jednotlivých odborových svazů.<sup>23</sup> Ve svém plánu Výbor vyzývá k zohledňování rovnosti mužů a žen v odborové politice, v odborových akcích, i v procesu kolektivního vyjednávání, a nabádá odborové představitele/ky, aby se více zasazovali/y o prolnutí principů k odstraňování nerovností do praxe. Plán stanovuje tři základní cíle: zajištění vyššího zastoupení žen v orgánech kolektivního vyjednávání a rozhodování; začlenění rovnosti žen a mužů do všech oblastí odborové politiky; a zajištění úsilí k dosažení rovnosti v odměňování. Postupy, formy a metody k jejich dosažení ponechává Výbor na samotných odborových svazech.

## **2.6 Právní minimum v opatření proti diskriminaci**

Funkční právní systém je nezbytným předpokladem fungování demokratické společnosti. Právo však není neutrální systém formálních pravidel, jedná se o odraz charakteru dané společnosti, je závislé na politické moci a aktuálních potřebách, a reflektuje samu podstatu sociální reality. Pavla Špondrová upozorňuje, že z pohledu feministické kritiky práva<sup>24</sup> je potřebné odhalovat, jakým způsobem právo působí, jaké jednání je postihováno a jakým způsobem. Zásadní otázkou je také potřeba tvorby a aplikace práva specifického pro ženy a specifického pro muže (těhotenství, výkonnostní limity, přenášení břemen apod.). Vzhledem k tomu, že biologické odlišnosti nemusí nutně přinášet fyzické limity ve vykonávání určitých profesí, je rovněž nutné se ptát, kdy je vhodné specifickou právní úpravu zaměřenou jen na ženy nahradit úpravou neutrální (např. zákaz práce žen v podzemí, odpočet počtu vychovaných dětí v souvislosti se stanovením hranice věku odchodu do starobního důchodu apod.). Jak připomíná Špondrová, v těchto intencích je třeba uvažovat o právu neutrálním, které by nedopadlo na ženy a na muže nerovnoměrně (Špondrová 2014:7).

---

<sup>23</sup> Plán na podporu prosazování principu rovnosti mužů a žen v podmínkách ČMKOS a jednotlivých odborových svazů je dostupný na internetové adrese [www.cmkos.cz/obsah/305/plan-cinnosti/13217](http://www.cmkos.cz/obsah/305/plan-cinnosti/13217) [cit. 24. 4. 2016]

<sup>24</sup> Jednotlivé vlny feminismu přicházejí s hodnocením práva z různých úhlů pohledů. Nejprve se snahy o dosažení rovnosti žen a mužů zaměřovaly na otázky rovnosti de iure, tedy rovnosti zákonné (otázky volebního či majetkového práva). V dalších fázích byly úvahy vztaženy k otázkám rovnosti de facto, tedy jakým způsobem právo ovlivňuje životy žen a mužů v praxi. Kriticky byla hodnocena zejména role mužů jako téměř výhradních tvůrců a vykonavatelů práva. V posledním období feministické kritiky je problematizována samotná existence práva jako instituce, která je pevně zakotvena v patriarchálním systému, a o jejímž potenciálu v boji za zrovnoprávnění žen a mužů se objevují pochyby (Špondrová 2014:7).

Evropský právní systém vychází v přístupu k zákazu diskriminace z premisy, že je nepřijatelné s někým zacházet odlišně jen proto, že patří do nějaké obecně definované skupiny. Odlišné zacházení v pracovně právních vztazích je možné pouze na základě individuálních charakteristik daného jedince, v pracovním právu např. s ohledem na jeho/její vzdělání potřebné k výkonu určité profese, s přihlédnutím k profesní historii apod. Odlišné zacházení na základě faktu, že je daná osoba příslušníkem/příslušnicí nějaké skupiny, které na základě zažitých stereotypů přikládáme určité „typické“ vlastnosti je nepřijatelné. V těchto případech se jedná o zacházení diskriminační, pro jejichž nápravu jsou užívány normativní předpisy (Kühn 2007:2).

Zákonné ukotvení nástrojů k prosazování genderové rovnosti a zabránění diskriminace v pracovněprávních vztazích zpracovává několik právních předpisů ČR, které ve svých zněních vycházejí jak z mezinárodních právních úmluv, tak z právních norem komunitárního práva<sup>25</sup>. Z předpisů nejvyšší právní síly České republiky se tématu rovnosti věnuje Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb., která definuje témata rovnosti a důstojnosti v právech, zákaz diskriminace, svobodnou volbu povolání, právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky, právo žen na zvýšenou ochranu zdraví při práci, právo žen na ochranu v těhotenství. Základní premisy rozvádí, a jejich naplnění blíže specifikuje, například zákoník práce, zákon o zaměstnanosti či antidiskriminační zákon.

### **2.6.1 Zákoník práce**

Zákoník práce z roku 2006 přišel s novou koncepcí postavenou na principu smluvní rovnosti. Tento princip umožňuje stanovit si v pracovně právních vztazích (za legislativně definovaných podmínek<sup>26</sup>) práva a povinnosti odchylně od zákonných ustanovení. Pod tímto principem můžeme nalézt i podmínky vyjednávání specifických zaměstnaneckých výhod, které mohou být předmětem kolektivního vyjednávání odborových organizací.

První zmínku o povinnosti zajištění rovnosti a vyloučení diskriminace je možné nalézt již v §1a písm. e) zákoníku práce, který stanoví, že mezi základní zásady v pracovněprávních vztazích patří rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich

---

<sup>25</sup> Komunitárním právem je nazýváno právo Evropských společenství.

<sup>26</sup> Odchýlit se od zákonných ustanovení lze v případě, že to není zákonem výslovně zakázáno, pokud z povahy konkrétního ustanovení nevyplývá, že se od něj nelze odchýlit a v případech, že zákoník práce odkazuje na povinná ustanovení jiných legislativních norem (Fialová, Spoustová, Havelková 2007:12).

diskriminace. Dále je v tomto paragrafu, který vyjmenovává základní zásady uplatňované v pracovněprávních vztazích, vymezena povinnost spravedlivého odměňování.

Problematiku diskriminace dále rozvíjí v Hlavě IV., kde ve svém §16 uvádí povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k zajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci, a to pokud jde o jejich pracovní podmínky a odměňování za práci nejen z hlediska mzdy či platu, ale z pohledu všech peněžitých plnění, dále v oblasti zajištění odborné přípravy, a v možnosti dosáhnout postupu v zaměstnání. Ve svém druhém odstavci §16 zákoníku práce uvádí zákaz jakékoliv diskriminace, přičemž v oblasti vymezení pojmů a definic odkazuje na antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.

V odstavci 3 tohoto paragrafu je uvedeno, co nelze za diskriminaci považovat. Tyto případy jsou vymezeny s ohledem na rozdílné zacházení, které vychází z povahy pracovních činností, pokud toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Tuto výjimku lze uplatnit pouze za předpokladu, že požadavek na rozdílné zacházení je oprávněný a přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně.

Dalším ustanovením zákoníku práce, které se dotýká oblasti diskriminace, je ustanovení § 17, které odkazuje na znění antidiskriminačního zákona, pokud jde o právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích.

Dalším ustanovením, které se dotýká principu rovného zacházení je §30 odst. 2, který stanoví, že zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od osoby, která se u něj uchází o práci pouze takové osobní údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. V tomto paragrafu je upraven obecný zákaz požadování údajů, které nesouvisejí s uzavřením pracovní smlouvy, a tento je dále rozveden v §316 odst. 4, který už obsahuje demonstrativní výčet informací, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a s pracovním poměrem, a proto je nesmí zaměstnavatel od zaměstnance/kyně požadovat.

Zásada rovného odměňování je blíže rozvedena v §110, podle kterého za stejnou práci, nebo za práci stejné hodnoty, přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna. V dalších odstavcích, a také v §109, jsou definovány pojmy, které s ustanovením §110 úzce souvisí. Jsou zde definovány pojmy jako stejná práce, práce stejné hodnoty, složitost a namáhavost práce nebo způsoby posuzování pracovních podmínek.



Problematice diskriminace při zastupování zaměstnanců/kyň a jejich členstvím v odborových organizacích se zabývá druhý odstavec §276, který uvádí zákaz diskriminace zaměstnanců pro výkon své odborové činnosti a to i v rovině znevýhodnění ve svých právech.

### **2.6.2 Zákon o zaměstnanosti**

Zákon o zaměstnanosti je dalším z právních předpisů, který obsahuje úpravu v oblasti rovného zacházení a diskriminace. Zákon č. 435/2004 Sb. nabízí komplexní úpravu, která se však vztahuje pouze na pracovněprávní vztahy upravené tímto zákonem. Vymezení těchto vztahů nalezneme hned v §1, který uvádí, že zákon upravuje zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, s cílem dosažení plné zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti.

Oblast rovného zacházení práce je vymezena v §2 odst. 1, který uvádí, co zahrnuje státní politika České republiky, konkrétně písm. j), v němž je ustanoveno, že opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob, jsou součástí státní politiky České republiky.

Dotčená problematika je včleněna mezi úvodní ustanovení, a to konkrétně do §4 zákona o zaměstnanosti. Podle ustanovení jednotlivých částí tohoto paragrafu jsou účastníci právních vztahů<sup>27</sup> povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Ve druhém odstavci §4 je stanoveno, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace dle definovaných diskriminačních znaků,<sup>28</sup> přičemž je za diskriminaci považováno i podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

---

<sup>27</sup> Účastníky právních vztahů podle Zákona o zaměstnanosti jsou Česká republika zastoupena ministerstvem a úřady práce, fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem/kyní a to jak občané/ky České republiky tak za stejných podmínek cizinci/ky, kteří/ré splňují podmínky zaměstnávání stanovené tímto zákonem, zaměstnavatelé včetně organizačních složek zahraničních právnických osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky a právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnost podle tohoto zákona.

<sup>28</sup> Diskriminační znaky, které tento zákona uvádí, jsou pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnost k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích a v odborových organizacích zaměstnavatelů.

Opět se zde setkáváme s limity rozdílného zacházení, které není považováno za diskriminační, pokud z povahy zaměstnání nebo reálných souvislostí vyplývá, že důvod k rozdílnému zacházení představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má daná osoba vykonávat, a který je pro výkon zaměstnání nezbytný. Zároveň je zde uvedeno, že cíl, který je sledovaný takovouto výjimkou, musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se také nepovažují opatření, které mají za cíl předcházet nerovnému postavení nebo již existující nevýhody vyrovnávat. Tato ustanovení upravují odstavce 3 a 4 §4.

Přímá diskriminace je definována odstavcem 5 §4. Za přímou diskriminaci se považuje takové jednání nebo opomenutí jednání, kdy je, bylo nebo by mohlo být na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se mohlo zacházet s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Nepřímá diskriminace je pak obsahem odstavce 6 §4, v němž je uvedeno, že za nepřímou diskriminaci není považováno jednání, zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zvýhodňující, nebo znevýhodňující fyzickou osobu vůči jiné osobě na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Za nepřímou diskriminaci se však nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, opatření nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení takového cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Zákon o zaměstnanosti ve svém odstavci 7 §4 vymezuje také pojem, který je možný nahlížet jako diskriminační formu a tím je obtěžování. Obtěžování je zde definováno jako takové jednání, které je druhou osobou vnímáno jako nevhodné, nevíтанé nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení lidské důstojnosti dotčené osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí. Sexuální obtěžování má stejnou charakteristiku jako „běžné“ obtěžování, vyskytuje se u něj navíc sexuální povaha.

Odstavec 10 §4 se zaměřuje na nápravu nerovného postavení a práva diskriminované osoby, kterého se lze domáhat. Jedná se o právo domáhat se upuštěním od diskriminace, právo na odstranění následků diskriminace a právo přiměřeného zadostiučinění.

### 2.6.3 Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. navazuje na mezinárodní úmluvy, zejména na judikaturu a legislativu Evropské unie,<sup>29</sup> týkající se rovného zacházení, a upravuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, k odbornému vzdělání, samostatné výdělečné činnosti, poradenství a rekvalifikaci, sociální ochraně, včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod atd. Jedná se o obecný zákon, jehož ustanovení se použije v okamžiku, kdy dotčené právní odvětví nemá vlastní úpravu problematiky rovného zacházení (Drexlerová 2009:26).

Přijetí antidiskriminačního zákona bylo spojeno s vleklými průtahy a hrozbami sankcí ze strany Evropských společenství, za neimplementaci směrnic z oblasti diskriminace a rovného zacházení. Právě hrozba vysoké pokuty stála za finálním přijetím zákona, který byl vášnivě diskutován nejen napříč politickým spektrem, ale i odbornou a laickou veřejností. Diskurz užívaný proti přijetí zákona odrážel patriarchální strukturu české společnosti, a hledal oporu v ekonomické efektivitě a zásadách svobodné volby, avšak užívaná argumentace odhaluje spíše negativní postoj proti feministickým aktivitám obecně.

Dokladem může být i seminář pořádaný Centrem pro ekonomiku na téma *Antidiskriminační zákon - ochrana slabších, nebo převrácení práva?*,<sup>30</sup> jehož cílem bylo diskutovat o pozitivních a negativních příjímáních Antidiskriminačního zákona. Již samotný úvod semináře, ve kterém moderátor diskuze Petr Mach označil zákon za „...*ještě nebezpečnější než registrované partnerství*.“ (Mach in Cerqueirová:2006) dává tušit, v jakém duchu byl seminář veden. Férovosti a kvalitě argumentace nepřispěly ani příspěvky Miroslava Macka, poradce tehdejšího prezidenta ČR: „*Dnes se tady zabýváme antidiskriminačním zákonem. Příště možná dojde na ještě větší ptákovinu. Naše společnost je rozežraná, už nemusíme lovit mamuty, nemáme zřejmě co dělat, a tak se nadměrně*

---

<sup>29</sup> např. Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování či Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a další.

<sup>30</sup> Seminář byl pořádaný dne 6. 4. 2006, a byla na něj jako jediná obhájkyně nového zákonného předpisu pozvána tehdejší poslankyně a předsedkyně Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů Anna Čurdová. Jejími oponenty byli profesor ekonomie Robert Holman a tehdejší poradce prezidenta republiky Miroslav Macek. Sborník textů ze semináře následně vyšel ve vydavatelství CEP - Centrum pro ekonomiku a politiku s předmluvou Václava Klause, tehdejšího prezidenta ČR.

*zabýváme třeba ochranou zvířat či rostlin.“ (Macek in Cerqueirová:2006). Také odůvodňování postojů proti přijetí antidiskriminačního zákona měla do odborné diskuze velmi daleko: „Pokud byl někomu do vínku dán dar být úspěšným tenistou, má stát ostatním platit hodiny tenisu, aby nebyli diskriminováni? Pokud má někdo nadání zpívat, má stát dalším platit hodiny zpěvu? Pokud se škaredá mužatka nemůže uchytit jako modelka Kurková, má se to posuzovat jako diskriminace?“ (Macek in Cerqueirová:2006).*

Antidiskriminační zákon byl v červnu roku 2009 schválen, když v poslanecké sněmovně došlo k přehlasování veta tehdejšího prezidenta Václava Klause, a v září 2009 nabyl své účinnosti. Pokud srovnáme ústavní ochranu rovného zacházení uvedenou v Listině základních práv a svobod s antidiskriminačním zákonem, dojdeme ke zjištění, že zatímco ústavní právo zakazuje diskriminaci a prosazuje dodržování principu rovného zacházení na úrovni orgánů veřejné moci, přesahuje antidiskriminační zákon toto vymezení, a stanovuje povinnosti i v rovině soukromoprávních vztahů, v oblasti rovného přístupu ke zboží, službám, přístupu ke vzdělání nebo zdravotní péči.

Ve svém §1 vymezuje antidiskriminační zákon zákaz diskriminace v oblasti zaměstnání, povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, ve služebním poměru, při členství v organizacích (například v odborech), při členství v profesních komorách, v sociálním zabezpečení, ve zdravotní péči, vzdělávání a poskytování zboží a služeb, včetně bydlení, pokud je nabízeno veřejnosti.

Diskriminační důvody jsou definovány v §2 a zahrnují rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru a světonázor. Problematický může být tento taxativní, tedy konečný výčet diskriminačních důvodů, neboť právní ochranu proti diskriminačním praktikám z jiných než uvedených důvodů, není možné dle tohoto zákona poskytovat (Štěpánková 2010:23). V dalších odstavcích je diskriminace rozdělena na přímou a nepřímou, je zde rovněž stanoveno, že diskriminací se rozumí i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. V odstavci 3 najdeme definici přímé diskriminace, která je zde vymezena jako jednání nebo opomenutí jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu výše definovaných. Odstavec 4 specifikuje diskriminaci na základě pohlaví a uvádí, že za tuto diskriminaci se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Následující §3 je věnován výkladu pojmu nepřímé diskriminace, kterou se rozumí takové jednání nebo opomenutí jednání, kdy je na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe z některého z důvodů uvedených v §2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací ale není, pokud takové ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem, a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. V následujícím odstavci je definováno, co je třeba vzít v úvahu, aby byl vyvozen závěr, zda dané opatření je, či není, nepřiměřeným zatížením.

Skutečnost, že za diskriminační jednání je považováno i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn nebo navádění k diskriminaci, lze nalézt v §4. Obtěžováním a sexuálním obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v §2 odst. 3, jehož záměrem nebo následkem je snížení důstojnosti osoby, a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Tato definice je společná pro oba typy obtěžování, u sexuálního je přítomna sexuální povaha obtěžování. Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv v souladu s tímto zákonem. Pokynem k diskriminaci je definováno chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetího. Poslední formou diskriminace podle antidiskriminačního zákona je navádění k diskriminaci, ke kterému dochází, když jedna osoba druhou přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminovala osobu třetí.

Antidiskriminační zákon se věnuje i rovnosti v odměňování, což rozvádí ve svém §5. Odměňováním se rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti. Povoláním se rozumí činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe. Podle odstavce 2 se zajišťováním rovného zacházení rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací, a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat. Za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

Antidiskriminační zákon rovněž vymezuje přípustné formy rozdílného zacházení, které se nepovažují za diskriminaci. Právní úprava je uvedena v paragrafech 6 a 7. Rovné zacházení v pracovněprávních vztazích by mělo být uplatňováno v souladu se zásadou, že situace, které jsou stejné, mají být posuzovány podle stejných zásad. Pokud existuje věcný důvod pro odchylku od zákonného ustanovení, není rozdílné zacházení nahlíženo jako

diskriminační. Podle §6 diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná, dále také pokud je k výkonu zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělání. Podle odstavce 5 není diskriminací rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámec stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Vyloučení diskriminace nabízí také §7, který upravuje přípustné formy rozdílného zacházení. V odst. 1 je stanoveno, že rozdílné zacházení z důvodu jmenovaných tímto zákonem není diskriminací, pokud je takové rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem, a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. V §7 odst. 2 jsou upravena pozitivní opatření, jejichž cílem je vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v §2 odst. 3, a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Takovéto opatření však nesmí vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby, pokud se jedná o věci přístupu k zaměstnání nebo povolání.

### 3. EMPIRICKÁ ČÁST

Empirická část se skládá z paradigmatického vymezení této práce a vlastních analýz provedených výzkumů. Metodologické pasáže pojmám jako prostor pro vymezení paradigmatu a ukotvení designu výzkumu, který jsem pro tuto práci zvolila, a v jehož intencích je výzkum zpracován. Zároveň zde představuji charakter svého výzkumu, výběr výzkumných vzorů a sběr dat. Neopomím ani vymezení reflexe vybraných postupů a pohnutek, které mne k určitým krokům vedly. Zvláštní podkapitola se věnuje mé osobní pozicionalitě a vztahu k předmětu výzkumu. Vlastní analytická část je rozdělena do dvou sekcí, neboť jsem realizovala dva druhy vzájemně se doplňujících výzkumů, a to obsahovou analýzu textů kolektivních smluv a polostrukturované rozhovory se zástupci odborových organizací. Závěrem shrnuji získané poznatky a propojuji obě části výzkumu s cílem generovat odpověď na hlavní výzkumnou otázku – **Jakým způsobem (a zda) prosazují odborové svazy a odborové organizace genderovou rovnost v pracovněprávních vztazích?**

#### 3.1 Paradigmatický rámec práce

Guba a Lincoln (1994) definují paradigma jako způsob nahlížení na svět a vytváření představ o světě na základě ontologických, epistemologických a metodologických předpokladů. Ve své práci vycházím a pohybuji se v konstruktivistickém paradigmatu, jehož koncept vychází z předpokladu paralelní existence mnoha sociálních realit, v níž to, co je lidmi považováno za skutečné a reálné, závisí na perspektivě pohledu, tedy že vytváření významů a pojmů v mysli jedince je závislé na jedinečných zkušenostech každého člověka, který na jejich základě nahlíží svébytně na svět kolem sebe.

Cílem výzkumu této práce je v souladu se základními konstruktivistickými stanovisky dosáhnout určitého porozumění možnostem a procesům, které mohou používat, a které používají, odborové organizace v prosazování genderové rovnosti v pracovněprávních vztazích, a následná vlastní interpretace získaných zjištění. Konstruktivistické paradigma jsem pro tuto práci zvolila především s ohledem na povahu stěžejního pojmu této práce, kterým je gender. Gender, jak přibližuji v teoretické části, pojmám jako sociální konstrukt vytvářený v průběhu dějin v závislosti na sociokulturních a lokačních kontextech. Gender v pojetí konstruktivistického paradigmatu má dynamický charakter, neustále se mění a utváří s ohledem na vyjednávání v rámci každodenních interakcí lidí v různých situacích a kontextech. V souladu s převládajícím diskurzem podléhá gender jisté normalizaci, která

jej formuje a s ním i lidi, kteří v souladu s dominantní představou utvářejí gender určitým způsobem<sup>31</sup>.

Podstata této práce vychází z ontologického předpokladu relativismu, který odkazuje na mnohočetné možnosti chápání realit jako myšlenkových konstrukcí, které jsou produktem lidského intelektu a vytváří se ve specifických a lokálních kontextech v závislosti na individuální osobě či skupině. Různost těchto realit je nestabilní a fluidní, odráží se v nich žité zkušenosti lidí konstruované v závislosti na společenských, kulturních či historických souvislostech. Žádnou z těchto konstrukcí však nelze pojímat jako univerzální a pravdivou a nelze ji generalizovat a přenášet z jedné osoby či lokace na druhou (Guba, Lincoln 1994). V rámci svého výzkumu tedy přistupuji k realitě jako mentální konstrukci, která je ovlivněna psychosociální realitou poznávajícího subjektu, což nijak nesnižuje validitu získaného poznání. Je však třeba reflektovat skutečnost, že význam a platnost lze připisovat jen danému subjektu v daném sociokulturním a historickém prostředí.

Z hlediska epistemologie, která se váže na vztah mezi poznávajícím a objektem poznávání, vycházím z transakčního a subjektivistického předpokladu (Guba, Lincoln 1994), tedy že poznání vychází ze vzájemné interakce subjektů výzkumu a vyvstává v průběhu jeho tvorby. Toto hledisko lze bezezbytku naplnit nejen v rámci realizovaného výzkumu prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů, kde dochází k přímému „střetu“ osobností badatelky a účastníků a účastnic výzkumu, ale i v případě analýzy textů kolektivních smluv. Vytváření poznání v této části výzkumu bylo výsledkem interakce mezi analyzovanými texty a mou osobou, a je tedy nutné připustit určitou míru ovlivnitelnosti tohoto poznání.

### ***3.1.1 Metodologické poznámky k výzkumu***

Odlíšné přístupy k metodologii v sociálních vědách spočívají v různých odezvách, jak a zda jsou zkušenosti lidí propojeny s podstatou reality (Ramazanoglu, Holland 2004:9). V rámci konstruktivismu mohou být použity kvalitativní i kvantitativní výzkumné metody, já ve své práci a výzkumu používám metody kvalitativní, které lze uplatnit při zkoumání a poznávání sociální reality. Ve své podstatě jsou kvalitativní metody spíše metodami induktivními – výzkumník/ce vstupuje do terénu a na základě informací, které získává,

---

<sup>31</sup> Gender jako interpretativní paradigma, které je charakterizováno sociální interakcí, poprvé představily Candance West a Don H. Zimmermann v roce 1987 v článku *Doing gender* v časopise *Gender and Society*. Na jejich myšlenku později navázaly Judith Butler či Francine Deutsch, s konceptem „undoing gender“, který se zaměřuje na myšlenku, že „undoing gender“, jako forma sociální interakce, by mohla být prostředkem pro prosazování sociálních změn (Risman 2009).



postupně buduje teorie, jež jsou založeny na významech a pojmech, které užívají „zkoumaní“ členové a členky sociálního světa. Nedochozí tedy k ověřování a testování předem získaných dat, ale k sestavení výzkumných konstrukcí, které vycházejí přímo od členek, členů či artefaktů<sup>32</sup> sociálního světa (Reinharz 1992). Letherby (2003) také poukazuje na ideologičnost každého výzkumu, neboť nelze zkrátka jednoznačně tvrdit, že výsledky výzkumu jsou nezávislé na osobě, která výzkum provádí a hodnotí. Výzkumná data vždy odrážejí subjektivní přístup badatele/ky již od prvních fází výzkumu, tedy již v samotném výběru výzkumného tématu či výzkumné otázky.

Nejen s ohledem na katedru,<sup>33</sup> na které tato diplomová práce vzniká, či na skutečnost, že výzkumná část práce je zaměřena na generovanou rovnost žen na trhu práce, přistupuji k metodologickému výzkumu z feministického hlediska. Bylo by však mylné domnívat se, že feministické hledisko či feministický výzkum je takový, který je apriori vykonáván ženou či skupinou žen. Stejně tak ne všechny výzkumy orientované na ženy jsou feministicky zaměřené. Reinharz (1992:3) uvádí, že feministický výzkum vychází ze zkušenosti žen a jeho cílem je pochopit sociální realitu a mezilidské interakce do kterých ženy vstupují a ve kterých se ve svých životech pohybují. Podle Letherby (2003) je feministický výzkum jedinečný nejen v oblasti svého zaměření a ve specificky kladených otázkách, ale zároveň i ve vlastní pozicionalitě výzkumníka či výzkumnice a ve způsobech, jakými přistupují ke zkoumaným tématům či k osloveným respondentům a respondentkám, kteří/é nejsou pojímání jako pasivní objekty výzkumu, ale jako komunikační partneři a partnerky, kteří/é výzkum spoluvytváří a formují.

Ve snaze o širší záběr v zachycení zkoumaného tématu jsem přistoupila k aplikaci více než jedné výzkumné metody. Tento postup poskytuje širší objektivitu a vyšší užitnost zjištěných skutečností (Reinharz 1992:14). V práci tak kombinuji kvalitativní obsahovou analýzu textů kolektivních smluv a metodu zakotvené teorie pro rozbor provedených polostrukturovaných rozhovorů. Obě metody mají své silné a slabé stránky (viz. dále v textu), a mou snahou bylo zkombinovat obě metody tak, aby výsledek výzkumu poskytl nejširší možnou míru poznání zkoumaného jevu.

---

<sup>32</sup> „Artefakty“ zde v souladu s Reinharz označují veškeré lidské „výrobky“, které lze v rámci výzkumu rozdělit na čtyři základní skupiny – písemné záznamy, vyprávění a vizuální texty, hmotnou kulturu a rezidua chování. Tyto zdroje mají dvě klíčové vlastnosti – jsou naturalistické, neboť nebyly vytvářeny za účelem výzkumu a jsou neinteraktivní, dochází zde ke studiu artefaktů bez přítomnosti osob, které je produkovali (Reinharz 1992:146-147). Tyto artefakty jsou někdy nazývány tzv. druhotnými kvalitativními daty (srov. Jandourek 2008:48).

<sup>33</sup> Katedra genderových studií Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy.

### **3.1.2 Pozicionalita a lokace ve výzkumu**

Pro feministický výzkum je příznačná a významná reflexivita, která zohledňuje vlastní lokaci a pozicionalitu badatelů/ek, a jejich vztah s participanty a participantkami výzkumu. Tento vztah je v souladu s feministickou epistemologií udržován na principu rovnosti, který odmítá odosobnělý, mocenský a autoritářský přístup badatele/ky k dotazovaným osobám. Tento přístup se promítá i do jazykového vyjadřování, a proto v této práci nazývám osoby, jež se mnou prostřednictvím rozhovorů sdílely informace a předávaly své zkušenosti komunikačními partnery a partnerkami nebo participanty a participantkami.

Dle Reinharz (1992) je výzkum ovlivněn nejen již zmíněnou osobou/osobností výzkumníka či výzkumnice, ale zároveň během výzkumu dochází k ovlivňování jejich postojů a názorů. V souladu s Lorenz – Meyer (2005:80) lze dodat, že politika lokace se dotýká toho kde jsme, co zakoušíme a jak docházíme k poznání a reflexe lokace badatel/ky je tedy nezbytná, neboť vybízí k odpovědnějšímu přístupu při konstruování a reprodukování získaného vědění.

Do výzkumu jsem vstupovala jako bílá žena střední třídy, žijící v blízkosti hlavního města, Středoevropanka, matka a manželka, zaměstnaná na plný pracovní úvazek. Zároveň se identifikuji jako studentka genderových studií a feministka. Důležitým aspektem mé sociální identity je i mé členství ve výkonném výboru odborové organizace podniku, v němž jsem zaměstnána. Ve výzkumu jsem se tedy pohybovala v roli „insiderky“, která má jednak z osobního přesvědčení, jednak z žitých zkušeností, základní představu o genderové (ne) rovnosti, a zároveň je členkou institucionálního orgánu, který má, byť lokálně omezené, možnosti tuto problematiku diskutovat a řešit.

Mé zkušenosti coby odborářky mi byly na jednu stranu oporou v orientaci v kolektivních smlouvách, podmínkách kolektivního vyjednávání a souvisejících procesech obecně, na druhou stranu jsem cítila, že plně „odkrytí karet“ při realizovaných rozhovorech může ovlivnit výpovědi mých komunikačních partnerů a partnerek. K výzkumu jsem tedy přistupovala s vědomím, že část své identity, vztahující se k příslušnosti k odborové činnosti, budu muset skrýt, abych předešla přecházení a vylučování témat, které by se mým komunikačním partnerům/kám zdály být v rozhovoru nadbytečné, neboť by mohli/y předpokládat, že jsem s danou problematikou seznámena.

## **3.2 Obsahová analýza kolektivních smluv**

### ***3.2.1 Popis zvolené metody obsahové analýzy***

Obsahovou analýzu je možné identifikovat jako v principu jednoduchou, adaptabilní a přitom systematickou metodu (Dvořáková 2010:98). V praxi ji lze uplatnit nejen jako metodu kvantitativní, ale i jako metodu kvalitativní. V kvalitativní rovině jde především o studium znaků a symbolů a hledání pod povrchem skrytých významů, což z této metody činí vhodný prostředek pro zviditelnění skrytých témat a významů. Určitou nevýhodou této metody je evidentní osobní angažovanost badatele/ky, která se odráží ve faktu, že různí výzkumníci/ce mohou dojít na základě analýzy shodných dat k rozdílným závěrům (Jandourek 2008:47-48). Vzhledem k tomu, že tato hodnotová „zátěž“ je společná mnoha kvalitativním metodám, nevnímám tuto charakteristiku jako negativní, či dokonce znemožňují provést výzkum zamýšleným způsobem. V souladu s Konopáskem (2005) dále poznamenávám, že interpretaci a analýzu dat v kvalitativním výzkumu nelze pojímat jako něco, co lze provádět pouze jediným správným způsobem, neboť jako u každého výzkumu, i zde záleží na časové a prostorové závislosti zkoumaných dat. Klíčové otázky, které je nutné si položit se tak vztahují nejen na vlastní podstatu a obsah analyzovaného sdělení, ale i na případný ideologický obsah, užívanou gramatiku a sémantiku.

### ***3.2.2 Sběr dat***

Data do souboru kolektivních smluv vyššího stupně a podnikových kolektivních smluv jsem vybírala a shromažďovala s ohledem na předem definovaná kritéria, kterými byla aktuální platnost smluv a reprezentativnost oborového spektra zaměstnavatelů. Sběr dat, tedy vlastních kolektivních smluv, jsem realizovala v období podzim 2015 - jaro 2016, kdy probíhaly konečné fáze kolektivního vyjednávání pro smlouvy na rok 2016 či delší období, a tyto tak ještě nebyly plně schváleny a připraveny ke zveřejnění. Do výzkumu jsem tedy zahrnula smlouvy, jejichž platnost byla ukončena nejdříve v roce 2015. Pro výzkum byly tyto smlouvy dostatečně reprezentativní, neboť byly schopny odrážet aktuální pozici a postoj odborových zástupců i jejich protistran, tedy zaměstnavatelů.

Reprezentativnost oborového spektra zaměstnavatelů měla za cíl zachytit diverzitu pracovních odvětví v České republice. Z tohoto pohledu jsem se snažila o shromáždění kolektivních smluv v nejširším možném oborovém rozsahu. K získání těchto smluv jsem využívala veřejně přístupné internetové stránky zaměstnavatelů, odborových svazů

i internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí, které na svých stránkách sdružuje a vystavuje kolektivní smlouvy vyššího stupně. Touto cestou se mi podařilo zajistit 42 kolektivních smluv vyššího stupně a podnikových kolektivních smluv z těchto oborů: bankovní a pojišťovací sektor, doprava, energetický průmysl, hornictví, chemický průmysl, kultura, lesnictví, oblast vědy a výzkumu, pohostinství a cestovní ruch, poštovní služby, obchod, rafinérský průmysl, státní správa, stavebnictví, školství, textilní průmysl, zdravotnictví a sociální péče.

Vzhledem k počtu zaměstnavatelů v České republice je zřejmé, že nejde o vyčerpávající a plně reprezentativní vzorek. Této skutečnosti jsem si vědoma, ovšem s ohledem na účel tohoto výzkumu, který je zaměřen na zjištění jak, a zda vůbec, jsou kolektivní smlouvy využívány jako nosiče posilování rovných práv a příležitostí v pracovně právních vztazích, mohu toto omezení akceptovat a přistoupit k výzkumu, který lze s ohledem na rozsah analyzovaných dat považovat za exemplární, s potenciálem položit základy pro další šetření.

### **3.2.3 Vlastní analýza textů kolektivních smluv**

V rámci samotné kvalitativní obsahové analýzy jsem nejprve definovala podotázky, které budou stěžejní pro nalezení odpovědi na hlavní výzkumnou otázku. Výběr podotázek jsem stanovila v souladu a na základě doporučení Českomoravské konfederace odborových svazů, která ve svém učebním manuálu předkládá možnosti vedení kolektivního vyjednávání, a stanovuje doporučený obsah kolektivních smluv v oblasti zaměřené na rovnost mužů a žen (ČMKOS 2007). Tento manuál jsem si zvolila pro jeho deklarovanou ambici „... poskytnout svým čtenářům především dostatek informací o sociálním dialogu ve všech jeho podobách, teoretických i docela praktických...[a]...zaujmout čtenáře různých skupin i politického přesvědčení, zaměstnance, úředníky, politiky i docela obyčejné (sic!) lidi a pomoci jim poznat podrobněji téma, které je v naší zemi právě dnes mimořádně aktuální a závažné.“ (ČMKOS 2007:7-8). Další mou pohnutkou byl fakt, že jde o nejaktuálnější ucelený soubor postupů a doporučení vydaných ČMKOS v oblasti rovnosti mužů a žen. Ze tří podotázek byly touto cestou stanoveny dvě z nich, poslední, týkající se užívaného diskurzu, byla vymezena pro zjištění, jak lze prostřednictvím užívaného jazyka zvýznamnit nebo naopak potlačit skutečnosti rozhodné pro zajištění genderové rovnosti v pracovněprávních vztazích.

Dále jsem ke každé podotázce přiřadila témata, která jsem vybrala zejména na základě kombinace spektra témat řešených v pracovní a antidiskriminační legislativě,<sup>34</sup> a vlastního úsudku, který opírám o studium teoretické literatury a osobních zkušeností, o nichž se zmiňuji výše. Tato témata mají přímou vazbu na sledované okruhy, a dle mého názoru i potenciál zvýznamnit problematiku genderové rovnosti. Řazení otázek a témat je náhodné, a nijak neodráží vážnost či důležitost zmíněné oblasti.

Pomocí komparace obsahu jednotlivých smluv jsem sledovala, jak jsou doporučení ČMKOS v definovaných oblastech naplňována, a zda je dané téma v jednotlivých smlouvách zmíněno či nikoliv; zda lze nalezený odkaz hodnotit jako genderově vyvážený a pokud ne, zamýšlela jsem se nad možnými důvody této nerovnováhy. Po vzoru feministických výzkumných metod jsem se zabývala i nálezy, které jsou ve smlouvách absentující, ačkoliv by z povahy vedení harmonického sociálního dialogu měly být přítomny. Zároveň jsem interpretovala nálezy, které se zdají být genderově vyvážené, ale jejichž následky mohou být ve svých důsledcích diskriminační.

Pro analýzu kolektivních smluv jsem zvolila tyto otázky a k nim přiřazená témata:

- Jak (a zda) se v kolektivních smlouvách promítají doporučení ČMKOS k zajištění rovnosti v pracovněprávním postavení mužů a žen?

Témata: diskriminace a zásady rovného zacházení, vznik a změny pracovněprávního vztahu, mzdy a odměňování, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, péče o zaměstnance.

- Jak (a zda) jsou v kolektivních smlouvách sjednána doporučená opatření ČMKOS vedoucí ke sladování pracovního a soukromého života?

Témata: pracovní doba a flexibilní formy práce, dovolená a překážky v práci

- Lze diskurz užívaný v kolektivních smlouvách hodnotit jako genderově neutrální?

Témata: jazyk, významy, sexualita, mateřské poslání

Z důvodu zajištění autentičnosti při reprezentaci získaných dat, a uchování jisté míry komplexnosti, uvádím jednotlivé otázky v samostatných podkapitolách a představuji zde i informace v podobě konkrétních ujednání a formulací dojednaných závazků. Pro ucelenější pohled a větší přehlednost obsahuje každá podkapitola i dílčí zmapování

---

<sup>34</sup> Zákoník práce č. 262/2006 Sb. a Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. přibližují v teoretické části této práce.

analyzovaných závazků, přičemž závěrečné shrnutí a hodnocení je uvedeno v závěru této kapitoly.

***Jak (a zda) se v kolektivních smlouvách promítají doporučení ČMKOS k zajištění rovnosti v pracovněprávním postavení mužů a žen?***

### Diskriminace a zásady rovného zacházení

Hned v první analytické části se mi osvědčil zvolený postup, který není postaven pouze na otázkách generovaných z doporučeného ustanovení smluv ČMKOS, ale je doplněn výše definovanými tématy, které se opírají i o legislativní normy. Doporučení k vymezení pojmu diskriminace a rovného zacházení se neobjevuje v manuálu ČMKOS, přesto jej lze u části analyzovaných smluv nalézt, a to v úvodní části všeobecných či obecných ustanovení, která obsahují základní vymezení smluvních stran a definují jejich základní práva a povinnosti.

Zákaz diskriminace se ve smlouvách zmiňuje pro dvě skupiny zaměstnanců/kyň.<sup>35</sup>

- pro členy odborů, kteří nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodňováni ve svých nárocích;
- pro všechny zaměstnance, kterým zaměstnavatel zaručuje zásadu rovného zacházení (včetně práva na rovné odměňování) a zákaz přímé i nepřímé diskriminace a ponižování lidské důstojnosti.

Otázka diskriminace a rovného zacházení je tedy ve smlouvách zmiňována, byť jen v rovině přejímání ustanovení vybraných částí zákoníku práce, případně antidiskriminačního zákona, zato však nad rámec doporučujícího manuálu ČMKOS. Jedna kolektivní smlouva vyššího stupně také obsahuje ustanovení o netoleranci obtěžování a násilí na pracovišti, a odkazuje na uzavřenou *Autonomní dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti*, uzavřenou s evropskými sociálními partnery, čímž dokladuje svůj proaktivní přístup v antidiskriminačních otázkách. Ačkoliv manuál ČMKOS explicitně netrvá na vymezení pojmů diskriminace či rovného zacházení, vydává doporučení k podpoře

---

<sup>35</sup> V textu se budu držet maskulina tam, kde je užito i ve smlouvách. Pokud bude smlouva explicitně zmiňovat ženy, nebo užívat femininum z jiných důvodů, v textu tuto „odchylku“ zahrnu. Ve vlastních komentářích vždy užívám maskulina i feminina.

zvyšování povědomí vedoucích zaměstnanců formou školení o diskriminaci jako součásti zvyšování kvalifikace, vyzývá k zajištění odborné pomoci obětem diskriminace a realizování anonymního šetření. Žádné z těchto doporučení se v kolektivních smlouvách neobjevuje.

### *Dílčí shrnutí*

Z výše uvedeného lze stanovit, že některé odborové organizace ve svých smlouvách uvádějí zákaz diskriminace a požadují dodržování zásad rovného zacházení, neupřesňují však způsoby, kterými by měl zaměstnavatel těchto cílů dosáhnout.

### Vznik a změny pracovněprávního vztahu

V této oblasti pracovněprávních vztahů ošetřené v kolektivních smlouvách je velká pozornost věnována skončení pracovního poměru, délce výpovědní doby a výši a způsobu vyplácení odstupného. Ve smlouvách se objevují specifická ustanovení pro určité skupiny osob, zejména s ohledem na jejich věk, případně rodinné postavení. Manuál ČMKOS se v otázce vzniku a změny pracovněprávních vztahů omezuje na obecná doporučení o prodloužení zákonné délky výpovědní lhůty. Cíleně se zaměřuje na možnosti vyplácení odstupného, a doporučuje stanovit v rámci zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace výši odstupného s ohledem na délku pracovního poměru<sup>36</sup> či na skutečnost, že jde o zaměstnance s profesí hůře umístitelnou na pracovním trhu.

Rozhodná kritéria rozvázání pracovního poměru, relevantní pro tuto práci, jsou v jednotlivých smlouvách dojednána takto:

- nepodání výpovědi z důvodu organizačních změn osamělým zaměstnancům s nezaopatřenými dětmi do 18 let věku;
- vyloučení podání výpovědi oběma manželům, kteří jsou v pracovním poměru k jednomu zaměstnavateli;
- navýšení odstupného.

---

<sup>36</sup> Toto ustanovení je dle mého názoru definováno s vědomím rizika výpočtu rozhodné délky pro přiznání navýšení odstupného nikoliv dle délky pracovního poměru, ale např. podle počtu reálně odpracovaných let, což by mělo za následek krácení odstupného matkám na mateřské a rodičům na rodičovské dovolené, nebo osobám, které nebyly po daný časový úsek schopny z důvodu své nemoci vykonávat sjednanou práci.

Nepodání výpovědi samoživitelům a samoživitelkám s dětmi do 18 let věku je z mého pohledu velmi významným vyjednávacím počinem. Z genderového hlediska zejména proto, že jsou to především ženy, které zůstávají samy s nezaopatřenými dětmi. Ochrana zaměstnanců/kyň, které mají v péči nezaopatřené děti, není v zákonných předpisech nijak řešena. Zákoník práce ve svém §53 uvádí, že doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnanec/kyně čerpá rodičovskou dovolenou je dobou ochrannou, a zaměstnavatel nemůže těmto zaměstnancům/kyním podat výpověď. Další období, po které je nutné finančně a materiálně zabezpečit nezaopatřené děti, však legislativní ustanovení neřeší.

Dalším ustanovením sjednaným v kolektivních smlouvách je vyloučení podání výpovědi obou manželům v pracovním poměru k jednomu zaměstnavateli. Toto je podmíněno lhůtou tří resp. dvanácti měsíců mezi podáním výpovědi prvním a druhému z manželů. Lhůta se může zdát být dostatečná, ale z mého pohledu je nutné zvážit, v jaké regionální oblasti daný zaměstnavatel operuje. I tak si myslím, že toto ustanovení je přínosné. Škoda jen, že se některé smlouvy omezují pouze na manžele, a nepromítají se v nich i variability vzájemného lidského soužití (např. druh – družka, registrovaný partner – registrovaná partnerka).

Části kolektivních smluv, které se zabývají problematikou odstupného, obsahují zejména úpravy týkající se zvýšení základní zákonné výše odstupného, která je buďto jednotná, nebo odstupňovaná podle délky doby trvání nepřetržitého pracovního poměru u daného zaměstnavatele. V žádné z analyzovaných smluv jsem nenašla např. podmínku, ve které by bylo z nepřetržité délky pracovního poměru vyloučeno započítání délky mateřské či rodičovské dovolené. Zásada rovnosti je zde zachována.

V jedné z analyzovaných kolektivních smluv se v části týkající se rozvázání pracovního poměru objevuje ustanovení, ve kterém odborová organizace vyjednala se zaměstnavatelem podmínku, podle které musí zaměstnavatel při snižování počtu zaměstnanců/kyň zohlednit především možnosti přirozeného odchodu zaměstnanců/kyň. Přičemž je povinen utvářet podmínky a působit zejména na zaměstnance/kyně, kteří mohou využít možnosti odchodu do starobního důchodu před dosažením důchodového věku<sup>37</sup> a na ty, kteří již věku pro odchod do starobního důchodu dosáhli. Toto ustanovení

---

<sup>37</sup> V rámci důchodové reformy došlo v roce 2013 k zavedení systému takzvaných předdůchodů, což je nový systém čerpání finančních prostředků v období před dosažením důchodového věku. Nejedná se formu státní dávky, ale o výplatu peněz z dobrovolně založeného soukromého penzijního spoření. Dobrovolnost je



nahlížím jako skrytou diskriminaci, a je z mého pohledu nepřijatelné, aby v rámci kolektivního vyjednávání byla uzavírána ustanovení, která vybízí k ukončování pracovního poměru z důvodu věku zaměstnanců/kyň.

Naopak velmi osvěžujícím je v problematice věku zaměstnanců/kyň a s ní spojenými zkušenostmi jiná pobídka, která stanoví, že zaměstnavatelé, pokud to bude možné, využijí znalostí a dovedností starších zaměstnanců, aby tito nemuseli být propuštěni, a případně mohli využívat práce na kratší dobu třeba i v kombinaci s důchodem. Tato pobídka je z mého pohledu mnohem příznivější nejen pro zaměstnance/kyně, kteří/é se mohou rozhodnout, zda chtějí za daných podmínek ve výkonu práce nadále pokračovat, ale i pro racionální zaměstnavatele, kteří dbají o trvalý profesní rozvoj svých zaměstnanců/kyň, k čemuž jsou znalosti a zkušenosti dlouhodobých pracovníků a pracovníc vynikajícím prostředkem.

#### *Dílčí shrnutí*

V části věnované vzniku a změnám pracovněprávního vztahu dochází k naplnění doporučujících ustanovení manuálu ČMKOS týkajících se snahy o zajištění navýšení odstupného nad zákonnou mez, a uplatnění doporučené formulace pro určení výše odstupného na základě délky pracovního poměru zaměstnanců/kyň. V rovině zákazu výpovědi zaměstnancům/kyním s profesemi hůře umístitelnými na trhu práce nenabízí žádná ze smluv speciální pobídka, avšak nad rámec doporučení ČMKOS stanovuje opatření pro zamezení výpovědi rodičům nezaopatřených dětí ve výše uvedených věkových hranicích. Je však nutné zohlednit skutečnost, že v otázce rozvázání pracovního poměru mají odborové organizace možnost ovlivnit zaměstnavatele pouze limitovaným způsobem. Zákoník práce ve svém §61 deklaruje, že zaměstnavatel je povinen, pokud u něho působí odbory, předem projednat výpovědi s touto organizací. Ovšem projednáním se rozumí jen sdělení záměru zaměstnavatele podat výpověď zaměstnanci/kyni, k čemuž má právo se odborová organizace vyjádřit. Stanovisko odborové organizace není pro zaměstnavatele závazným, a případným negativním postojem odborů nemá povinnost se řídit.

Vzhledem k nízké účasti mužů na rodičovské dovolené je riziko nezaměstnanosti matek velice výrazné. Ve třech a čtyřech letech věku dítěte, již není návrat ženy do

---

v tomto případě limitována možností dané/ho zaměstnance/kyně pravidelného ukládání peněz na penzijní účet, neboť celková naspořená částka musí být dostatečně vysoká, aby jednotlivá měsíční výplata dávky dosáhla alespoň 30 procent celorepublikové průměrné mzdy (MPSV, 2012).

předchozího zaměstnání chráněn zákonem a podíl žen, které zůstávají po ukončení rodičovské dovolené nezaměstnané, je značně vysoký. Téměř 30% žen s dvouletými a 60 % žen s tříletými dětmi se stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené (Bičáková, Kalíšková 2015:1). Pokud vezmeme v úvahu, že po ukončení rodičovské dovolené má tendenci vrátit se do zaměstnání většina matek, znamená to, že v České republice vede mateřství ve velké míře ke ztrátě předchozího zaměstnání (Bičáková, Kalíšková 2015:15). Na tuto skutečnost nijak nereaguje ani učební manuál ČMKOS, ani žádná z analyzovaných kolektivních smluv.

### Mzdy a odměňování

V této oblasti se jedná zejména o ujednání, která se týkají mzdových tarifů, podmínek nárůstu mezd, výše různých mzdových příplatků a způsobů vyplácení dalších odměn. Manuál ČMKOS vydává doporučení k zajištění rovného odměňování za stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty, formou určení tarifních mezd nebo hodinových sazeb. Pro doplnění určení jaká práce je stejná, či stejné hodnoty, doporučuje ČMKOS zpracování takového katalogu prací, který bude jednotlivé pozice jasně popisovat a zhodnocovat. V oblasti nepodnikatelské sféry, kde jsou platy řízeny tarifními tabulkami, doporučuje ČMKOS stanovit jasná pravidla pro poskytování odměn či jiných nenárokových složek platu tak, aby bylo v nejvyšší možné míře zamezeno nerovnému přístupu v odměňování mužů a žen.

Prakticky ve všech smlouvách je obsaženo ujednání o výši příplatků ke mzdě nad rámec příslušné právní úpravy, ve smyslu procentuálních nebo fixních příplatků. Jde zejména o tato peněžítá plnění:

- prémie;
- příplatek za práci přesčas, noční práci, práci v sobotu a v neděli, za pohotovost;
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí;
- odměny za životní a pracovní jubilea.

Prémie, jako zvláštní formy peněžité odměny, jsou nenárokovou složkou mzdy, přesto i v jejich rozdělování musí panovat spravedlnost a rovnost. V některých smlouvách je přiznání odměn podmíněnou trvalou přítomností zaměstnance/kyně v pracovních směnách. V případě absence byt' jediné směny či pracovního dne, a to i v případě důležitých

překážek v práci z osobních nebo rodinných důvodů (např. doprovod nezletilého dítěte k lékaři), nevzniká na prémii zaměstnanci/kyni nárok. Vzhledem k přetrvávajícímu rozdělení rolí v soukromé sféře jsou to převážně mzdy žen, které jsou o tyto prostředky kráceny.

V oblasti příplatků za noční práci, práci v sobotu a v neděli a za pohotovost panuje v analyzovaných kolektivních smlouvách rovnost. Nejsou zde omezena práva žádného zaměstnance/kyně. V celkovém posouzení je však třeba zohlednit skutečnost, na kterou narážím i v předchozím odstavci, a která se týká rozdělení péče o rodinu a děti. Jsou to opět ženy, které často nemohou přijmout lépe placené směny, právě s ohledem na své povinnosti vůči rodině.

Zvláštní příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí je údaj, který není v kolektivních smlouvách podmiňován zvláštními předpoklady, opět ale není možné považovat tuto položku za bezproblémovou, ba právě naopak. Zákoník práce upravuje v Hlavě VII. pracovní podmínky žen s ohledem na dva základní faktory – biologický, který odráží fyziologické odlišnosti mužského a ženského organismu, a faktor společenský, který proklamuje ochranu ženského organismu před pracovními procesy, které by mohly být překážkou pro plnění mateřského poslání. Jako problematický zde nahlížím fakt, že ochrana je stanovena jako obligatorní, bez ohledu na svobodnou volbu ženy, zda je ochotna případná pracovní rizika podstoupit, či nikoliv. Otázka svobodné volby rizikové práce u již těhotných zaměstnankyň může být v určitých ohledech velmi sporná a problematická, neboť svoboda rozhodnutí matky nemusí vždy znamenat nejlepší volbu pro nenarozené dítě, ovšem v těchto, i v ostatních případech, by mělo být uplatněno právo na svobodu rozhodování všech žen.

Obdobná problematika se vyskytuje i u práce přesčas, kterou zaměstnavatel nesmí nařídít těhotným zaměstnankyním a zaměstnancům/kyním, kteří/é pečují o dítě mladší než 1 rok. I v kolektivních smlouvách se objevuje ustanovení, které tuto přesčasovou práci po vzoru Zákoníku práce výslovně zakazuje, což opět nahlížím jako omezení svobodné volby těhotných žen a rodičů dětí do jednoho roku věku.

Odměny při životních a pracovních jubileích se zdají být na první pohled rovné a spravedlivé. Některé smlouvy však omezují započitatelnou pracovní dobu pro uznání nároku na odměnu a nezapočítávají do délky trvání nepřetržitého pracovního poměru čas strávený na mateřské a rodičovské dovolené. Jedna ze smluv rovněž vylučuje zápočet doby strávené na mateřské či rodičovské dovolené pro výpočet výše odměn za pracovní

jubiläum, zároveň však uvádí, že výkon základní vojenské služby nebo civilní služby u stanoveného vojenského orgánu bude započítán.

### *Dílejší shrnutí*

V oblasti mezd a odměňování jsou řešeny podmínky vyplácení nárokových i nenárokových složek mezd a platů. Doporučení ČMKOS jsou zde naplněna pouze částečně, v kolektivních smlouvách jsou uvedena ustanovení o způsobech uplatňování nároků, ovšem ne vždy se při kolektivním vyjednávání podařilo určit takové podmínky, které by byly genderově vyrovnané. Významnou roli zde hrají i legislativní nařízení, které nepřipouští vyjednat v oblastech rizikových prací rovné podmínky pro ženy a muže. Doporučený katalog prací, který by definoval jasné podmínky pro určení stejnosti vykonávané práce, je předmětem převážně těch kolektivních smluv, které byly uzavřeny se subjekty nepodnikatelské sféry. Katalog prací pro tuto kategorii zaměstnavatelů je dán nařízením vlády č. 222/2010 Sb. O katalogu prací ve veřejných službách a správě, a v dotčených kolektivních smlouvách slouží jako základ pro stanovení minimálních platů. Jasná pravidla pro poskytování odměn či jiných nenárokových složek mzdy či platu, která by zaručila rovnost v odměňování, však nejsou ve smlouvách definována.

### Bezpečnost a ochrana zdraví

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je pozornost věnována především otázkám týkajících se podmínek vykonávání pracovního poměru s ohledem na fyzické a mentální předpoklady zaměstnanců/kyň, pro které mohou být určité práce obtížně vykonatelné. Tato oblast zahrnuje také rámcová ujednání o technických a organizačních opatřeních směřujících k zajištění bezpečného výkonu práce, pozornost je věnována i odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

V doporučeních ČMKOS se problematika bezpečnosti práce zaměřuje především na důsledné dodržování bezpečnostních pravidel, vyhodnocování pracovních rizik a jejich předcházení. Důrazně je doporučována aktivní účast zástupce/kyně odborové organizace při kontrolních činnostech na poli bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a zejména při šetření vzniku a následků pracovních úrazů. Ačkoliv zde nejsou explicitně vymezeny podmínky na poli genderové rovnosti, lze v této oblasti zdůraznit podnět ČMKOS k implementaci Rámcové dohody o stresu spojeného s prací. Tato dohoda byla zástupci evropských sociálních partnerů podepsána v říjnu roku 2004 v Bruselu, a jejím cílem je

zvýšit povědomí o stresu spojeného s prací. Stres je v rámcové dohodě definován jako stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními obtížemi nebo dysfunkcemi, a který je důsledkem toho, že člověk se necítí být schopen vyrovnat se s požadavky, které jsou na něj kladeny. Pokud přihlédneme k postavení žen ve společnosti a k očekávání, která jsou na ně kladena nejen v pracovní, ale i v soukromé sféře, je zřejmé, že stresem jsou pracující ženy výrazně ohroženy.

Odborové vyjednávání bylo v několika případech úspěšné a v kolektivních smlouvách se tak objevují tato ustanovení:

- zaměstnavatel identifikuje nebezpečí, vyhledává rizika a řeší jejich eliminaci z hlediska k zajištění BOZP, z hlediska nových poznatků vědy a techniky a tyto projednává s odborovou organizací;
- odškodnění v případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo následkem nemoci z povolání a jednorázové odškodnění v případě trvalých následků pracovního úrazu;
- povinnost zaměstnavatele nepřipustit aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Doporučovaná účast zástupce/kyně odborové organizace je ve smlouvách sjednávána nejen v oblasti šetření vzniklých pracovních úrazů, ale i v jejich prevenci, což se mi jeví jako významný počin, neboť preventivní opatření přinášejí vyšší nároky na peněžní plnění ze strany zaměstnavatele, a zaměstnavatelé se této „politice prevence“ často vyhýbají.

Odškodnění pozůstalým je určeno manželovi, manželce, druhu, družce, nezaopatřeným dětem a rodičům, kteří s dotčeným zaměstnancem žili ve společné domácnosti. Výše odškodného je stanovena buďto fixní částkou, nebo např. částkou, která by byla zemřelému či zemřelé přiznána při odchodu do starobního nebo invalidního důchodu. Vždy se jedná o částky, které doplňují zákonné náhrady vyplývající zaměstnavateli z obecně závazných předpisů, kterými se stanovuje míra zavinění pracovního úrazu. Genderová rovnost je z mého pohledu v této oblasti zachována, co však nahlížím jako problematické je ve smlouvách často užívané striktní vymezení osob, které mají nárok na výplatu odškodného, a v němž se velmi silně promítají heteronormativní vzorce soudobé společnosti. Bližší rozbor této problematiky nabízím dále v textu, v podkapitole *Sexualita*.

V oblasti způsobilosti k výkonu práce s ohledem na schopnosti a zdravotní způsobilost jsou specifická zákonná ustanovení o manipulaci a přenášení břemen. Zákonným předpisem upravujícím hmotnostní limity pro manipulaci s břemeny je nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. §28 citovaného ustanovení definuje, co se rozumí pod pojmem „břemeno“ a uvádí, že za ruční manipulaci se považuje i zvedání a přenášení *živého břemene*. Není obtížné představit si, co vše může být břemenem, je však nutné si uvědomit, že výrazem „živé břemeno“ jsou definováni např. pacienti/ky ve zdravotnických zařízeních, a právě zde dochází k velmi obtížnému dodržování litery zákona, neboť oblast zdravotnictví a sociální péče jsou vysoce feminizované obory.

V §20 odst. 4) výše uvedeného nařízení vlády jsou uvedeny přípustné hygienické limity pro hmotnost ručně manipulovaných (živých) břemen přenášených ženou při občasném zvedání na 20 kg a při častém zvedání a přenášení na 15 kg. Je tedy zřejmé, že v případě péče o pacienty/ky upoutané na lůžko, jsou tyto limity pro jednu pracovníci lehce překročitelné. I na tuto pozici citované vládní nařízení pamatuje, a v §25a uvádí, že práce spojená s ruční manipulací s břemenem překračující stanovené hygienické limity musí být přerušována bezpečnostními přestávkami v trvání 5 až 10 minut po každých dvou hodinách od započetí výkonu práce nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců/kyň.

Ovšem střídání zaměstnanců/kyň ve zdravotnických zařízeních naráží na další problémy. Předsedkyně zdravotních a sociálních odborů Dagmar Žitníková (2015) k tomu uvádí: „*Počty stanovené v personální vyhlášce<sup>38</sup> neberou ohled na praktickou stránku výkonu činnosti. Vyhláška uvádí, že v LDN může na 45 pacientů sloužit jedna sestra. Podle nařízení by ale měly být na přenos pacienta zhruba čtyři sestry.*“

Nedostatek personálu by měl být řešen přístrojovým vybavením, které je na konkrétních odděleních obligatorně nařízeno vyhláškou č. 92/2012 Sb. O požadavcích na minimální technické a věcné vybavení zdravotnických zařízení a kontaktních pracovišť domácí péče. I v tomto však Žilková spatřuje rozpor mezi nařízením a praxí: „*Jsou zařízení, která přístroje mají a používají je. Zvedáky jsou hodně používány na odděleních ARO nebo JIP, kde se pacienti převážejí na různá vyšetření. V domovech pro seniory a LDN se ale zvedáky moc nepoužívají. Navíc tam často bývají stavební problémy, protože ta zařízení byla postavena na nějaký počet klientů v určité době. Dnes je tam problém, aby vůbec*

---

<sup>38</sup> Vyhláška č. 99/2012 Sb. o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb – v této vyhlášce jsou stanoveny minimální úvazky pro zajištění řádné péče o pacienty a pacientky. Bohužel jsou tyto limity, vzhledem k nedostatku zdravotnického personálu, v praxi promítnuty jako maximální.

*sestry měly ke klientovi nebo pacientovi přístup ze tří stran – bez toho není bezpečná manipulace možná.“ (Žitníková 2015). Z uvedených ukázek je zřejmé, že legislativní opatření se v praxi jen obtížně prosazují a nemají zamýšlený ochranný dopad. Odborové organizace mají v těchto případech, s ohledem na skutečnost, že fungují na principu dobrovolného závazku zaměstnavatele, a vzhledem k nemožnosti překročit ustanovení zákonných norem, jen omezené možnosti nápravy.*

### *Dílčí shrnutí*

Oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je v kolektivních smlouvách věnována velká pozornost, stejně tak je uplatňováno doporučení ČMKOS k účasti zástupce/kyně odborové organizace na preventivních procesech i na činnostech, které vedou k objasnění pracovních úrazů a zajištění odškodnění zasažených pracovníků a pracovnic.

V žádné ze smluv jsem nenalezla odkaz na problematiku stresu spojeného s prací. Žádné z doporučení ČMKOS týkajících se zavádění preventivních mechanismů pro identifikaci příčin stresu, pravidla protistresové politiky nebo zavádění školení o postupech jak stresu předcházet nebyla ve smlouvách implementována.

### Péče o zaměstnance, benefity

Oblast péče o zaměstnance/kyně není v manuálu ČMKOS podchycena v rovině genderové rovnosti, jsou v něm udávána pouze obecná doporučení. Přesto je tato oblast v kolektivních smlouvách řešena tak, že poskytuje jistý obraz o podmínkách uzavřených závazků k vytvoření a podpoře sociálních programů pro zaměstnance/kyně a bývalé zaměstnance/kyně, které lze nahlížet genderovou optikou:

- příspěvky na stravování;
- příspěvky na soukromé životní, zdravotní a penzijní pojištění.

Příspěvky na stravování jsou poskytovány především stávajícím zaměstnancům/kyním. V ojedinělých případech, především v podnicích, kde je zajištěno závodní stravování, je stravování za zvýhodněnou cenu poskytováno i bývalým zaměstnancům/kyním a ženám na mateřské dovolené, které jsou v mimo evidenčním stavu. V předchozím případě daná smlouva opravdu hovoří pouze o ženách na mateřské dovolené, a nezahrnuje rodiče/čky na rodičovské dovolené. Příspěvky ve formě stravenek jsou pak poskytovány pouze zaměstnancům/kyním, kteří/é neabsentují, což se týká nejen pracovníků a pracovnic

v pracovní neschopnosti či na dovolené, ale i žen na mateřské nebo rodičů/ček na rodičovské dovolené.

Příspěvky na soukromé životní, zdravotní nebo penzijní pojištění, pokud jsou zaměstnavatelem poskytovány, nejsou vypláceny zaměstnankyním na mateřské a zaměstnancům/kyním na rodičovské dovolené. Pracovněprávní vztah žen na mateřské dovolené je dle vyjádření JUDr. Marcely Smutné (2012) stanoven takto: *„Žena na mateřské dovolené je i po dobu jejího čerpání zaměstnankyní, proto nic nebrání tomu, aby jí zaměstnavatel i po dobu čerpání mateřské dovolené poskytoval příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na soukromé životní pojištění. Pro daňovou uznatelnost výdajů (nákladů) je nutné, aby poskytování příspěvku bylo podloženo úpravou obsaženou v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo dohodnuto v pracovní nebo jiné individuální smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní“*. Právní předpisy tedy nebrání možnosti vyplácet tyto benefiční příspěvky i ženám na mateřské dovolené, důležitá je zde schopnost zástupců/kyň odborových organizací tyto podmínky vyjednat a vůle zaměstnavatele tyto příspěvky vyplácet. K tomu v případě analyzovaných smluv nedošlo.

#### *Dílčí shrnutí*

V oblasti péče o zaměstnance/kyně a poskytování benefičních příspěvků dochází z mého pohledu k formám znevýhodňujících praktik, které se vztahují na ženy na mateřské dovolené a rodiče/čky na rodičovské dovolené. Jak bylo uvedeno ve výše citovaném prohlášení JUDr. Smutné, odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou neztrácí tyto zaměstnanci/kyně status „zaměstnanec“, a neměla by jim být upírána práva, jako mají ostatní zaměstnanci/kyně. Při posouzení, zda k těmto nerovnostem dochází proto, že nejsou ze strany odborových organizací řešeny, nebo z důvodu neochoty zaměstnavatelů tyto příspěvky vyplácet, lze přihlídnout ke skutečnosti, že pobídky k narovnání této nerovnosti nejsou v manuálu ČMKOS nijak uvedeny. S přihlédnutím k faktu, že mnohé smlouvy mají explicitně vyloučeny možnosti poskytování diskutovaných benefičních příspěvků se mi jako hlavní příčina jeví zdrženlivost či neochota zástupců/kyň odborových organizací jednat v této věci.



## ***Jak (a zda) jsou v kolektivních smlouvách sjednána doporučená opatření ČMKOS vedoucí ke sladění pracovního a soukromého života?***

### Pracovní doba a flexibilní formy práce

Oblast pracovní doby zahrnuje zejména ustanovení týkající se délky pracovní doby, jejího rozvržení, poskytnutí přestávek v práci, podmínek práce přesčas a práce v noci. V této části se nejvíce promítají doporučení ČMKOS, neboť jde o oblast s vysokým potenciálem pro řešení otázek sladění rodinného a pracovního života. V rámci kolektivního vyjednávání doporučuje ČMKOS sladit požadavky zaměstnavatele a zaměstnanců/kyň tak, aby bylo možné sloučit povinnosti k rodině s povinnostmi pracovními a vytvořit takové podmínky, aby žena na mateřské dovolené nebo rodič/ka na rodičovské dovolené nepřerušil/a kontakt se svým zaměstnáním natolik, aby ztratil/a svou profesní kvalifikaci. Zároveň by mělo dojít k takovým pobídkám, aby zaměstnavatel nevnímal děti svých zaměstnanců/kyň jako překážku jejich plného pracovního uplatnění.

V této oblasti se odborových organizací podařilo vyjednat tyto podmínky:

- zaměstnancům pečujícím o dítě (věk různě specifikován), kteří požádají o kratší pracovní dobu, zaměstnavatel vyhoví;
- zaměstnavatel umožní využívat pružnou pracovní dobu dle specifických podmínek úseků a pracovišť;
- při nařizování práce ve dnech pracovního klidu přihlíží zaměstnavatel k možnostem dopravy zaměstnance na pracoviště a zpět do místa bydliště, jakož i na potřeby zaměstnanců pracujících o dítě do 15 let věku;
- zaměstnavatel na žádost zaměstnance upraví, pokud mu to provozní podmínky dovolí, začátek a konec pracovní doby;
- pokud to umožňuje povaha práce zaměstnance a je to vhodné pro účely dané práce a v souladu se zájmy zaměstnavatele, umožní zaměstnavatel zaměstnanci práci z domova.

V kolektivních smlouvách se v oblasti úpravy pracovních úvazků u zaměstnanců/kyň pečujících o nezaopatřené děti odráží několik limitů. Jednak je to věková hranice dětí, o které je pečováno, z nichž nejvyšší je stanovena pro děti, u nichž ještě neskončila

povinná školní docházka<sup>39</sup>, dále také povaha vykonávané práce. V neposlední řadě je ve všech případech uveden dovětek, který specifikuje možnosti změny pracovní doby. Tento dovětek se odvolává na umožnění změny pracovní doby, pokud tomu nebrání *vážné provozní důvody*. Vážné provozní důvody se pro mnoho zaměstnavatelů staly jakousi mantrou, kterou se zaštiťují při vznášených požadavcích na flexibilní formy pracovní doby. Zaměstnanci/kyně usilující o flexibilní pracovní úvazky se mohou v případě neúspěchu bránit formou podání podnětu k šetření na místně příslušný inspektorát práce, avšak z rozhovorů se zástupci/kyněmi odborových svazů vyplynulo, že většinou této možnosti zaměstnanci/kyně nevyužijí, a buďto přizpůsobí rodinné požadavky požadavkům pracovním, nebo podají výpověď z pracovního poměru.

### *Dílčí shrnutí*

Doporučující ustanovení ČMKOS týkajících se pracovní doby a vyjednávání o možnostech flexibilních forem práce daří plnit a mnohá ustanovení pro podporu sladování pracovního a soukromého života jsou v kolektivních smlouvách dojednána. Objevují se však různé realizační limity, z nichž významným nahlížím uplatňování předpokladů „*vážných provozních důvodů*“, které však nejsou v žádném legislativním předpisu jasně vymezeny. Z analyzovaných kolektivních smluv není zřejmé, zda nedochází k nadužívání tohoto limitu. Na tomto místě vidím nezbytné připomenout, že zkrácení pracovní doby s sebou nutně přináší i zkrácení mzdy či platu, krácení nároků na určité benefity (např. množství dotovaných stravenek), díky nižším příjmům se obtížněji získávají spotřebitelské či hypoteční úvěry a výše příjmu se následně promítá i do výše vyměřeného starobního důchodu.

V oblasti udržení pracovního kontaktu žen na mateřské nebo rodičů/ek na rodičovské dovolené se zaměstnavatelem realizovaném na takové úrovni, aby neztratili/y svou profesní kvalifikaci se ve smlouvách neobjevuje žádný závazek a toto doporučení ČMKOS tak zůstává nenaplněno.

---

<sup>39</sup> Povinná školní docházka je stanovena dle §36 školského zákona na dobu devíti školních roků, nejvýše však do sedmnáctého roku věku dítěte.

## Dovolená a překážky v práci

Zákonná dovolená je v kolektivních smlouvách obvykle řešena jednak v oblasti jejího navýšení,<sup>40</sup> nejčastěji o jeden pracovní týden, smlouvy také obsahují podmínky pro hromadné čerpání vymezené doby dovolené s ohledem na provozní potřeby zaměstnavatele (např. ve školství). Překážky v práci jsou uváděny s ohledem na překážky v práci na straně zaměstnance/kyně, a to formou ujednání o rozšíření pracovního volna nad rámec příslušné právní úpravy, včetně případného poskytování náhrady mzdy/platu ve výši průměrného výdělku. Vydané doporučení ČMKOS směřuje především do oblasti vyjednávání o navýšení počtu dnů dovolené pro zaměstnance/kyně s povinnostmi k rodině, a zdůrazňuje zájmy zaměstnanců/kyň s dětmi ve věku povinné školní docházky. V oblasti překážek v práci na straně zaměstnance/kyně doporučuje ČMKOS vyjednat navýšení zákonem stanovené lhůty pracovního volna. Vzhledem k přetrvávajícímu modelu rozdělení péče o rodinu a nezaopatřené děti, které dopadají především na ženy, lze toto ustanovení nahlížet jako prostředek umožňující ženám lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti.

V kolektivních smlouvách lze nalézt tyto závazky vztahující se k poskytování dovolené a překážkám v práci na straně zaměstnance/kyně:

- umožnění čerpání dovolené v době školních prázdnin, pokud je v rodině alespoň jedno dítě do 15 let věku;
- poskytnutí osamělým ženám a osamělým mužům v případě, že pečují o dítě (různě stanoveného věku) a zpravidla po vyčerpání řádné dovolené, pracovní volno s náhradou či bez náhrady mzdy;
- stanovení rozvrhu čerpání dovolené se zřetelem na oprávněné zájmy zaměstnanců, zejména pokud jde o rodiče dětí ve věku povinné školní docházky;
- navýšení pracovního volna při péči o nezaopatřené dítě či člena rodiny;
- navýšení pracovního volna v případě potřeby doprovodu nezaopatřeného dítěte nebo osoby, která vyžaduje nepřetržitou péči, do zdravotnického zařízení.

V kolektivních smlouvách je sjednáváno navýšení počtu dní zákonné dovolené pro všechny zaměstnance/kyně, pro rodiče/ky dětí je navýšení v některých případech výrazně

---

<sup>40</sup> Zákonník práce umožňuje prodlužovat dovolenou bez jakéhokoliv omezení, přičemž lze dovolenou prodlužovat všem zaměstnancům/kyním, nebo jen určitým pracovními skupinám (např. zaměstnancům/kyním pracujícím ve ztížených pracovních podmínkách či vykonávajícím namáhavé práce). Vždy je však nutné dodržet zásadu rovného zacházení.

vyšší. Rovněž zde můžeme najít dovětek, že pokud nebude rodičům/kám, z odůvodněných provozních důvodů jejich žádosti vyhověno, nebude žádná ze smluvních stran považovat toto zamítnutí za porušení kolektivní smlouvy. Toto ustanovení hodnotím jako určitou pojistku zaměstnavatele se v odůvodněných případech ze svého smluvního závazku vyvázat. Poskytnutí pracovního volna nad zákonný rámec je v organizacích řešeno různě. Jedná se nejen o rozdílné časové délky poskytnutého volna, ale také o to, zda je volno placené, či nikoliv. Opět se zde setkáváme s problematikou argumentační síly členů/ek vyjednávacího výboru jednotlivých organizací, a vůlí a ochotou zaměstnavatele akceptovat navržené řešení těchto otázek.

V oblasti překážek v práci na straně zaměstnance/kyně jsou zákonné limity kolektivními smlouvami často navyšovány, a zaměstnanci/kyně tak mají více možností k využití placeného či neplaceného pracovního volna, s ohledem na své osobní a rodinné záležitosti.

#### *Dílčí shrnutí*

Doporučení z manuálu ČMKOS je v analyzovaných smlouvách dodrženo, důraz je kladen především na rodiče/ky dětí ve věku povinné školní docházky. Setkáváme se zde s obtížně rozporovatelným termínem provozních důvodů, pod který lze zahrnout bohatou škálu provozních příčin, pro které nemusí být zaměstnancům/kyním vyhověno v jejich žádosti.

Učební manuál kolektivu autorů ČMKOS doporučuje v kolektivních smlouvách sjednat i další podmínky umožňující zaměstnancům/kyním lépe sladit profesní a rodinný život, žádná z nich však nebyla v analyzovaných kolektivních smlouvách uplatněna. Jedná se především o zřizování firemních školek a jeslí, zavedení příspěvků na placené hlídání dětí, popřípadě jiných osob, o něž zaměstnanec/kyně pečuje a je mu/jí toto znemožněno např. při nařízeném přesčasů nebo při pracovní cestě. Další významnou pobídkou ČMKOS jsou navrhovaná opatření pro usnadnění návratu do zaměstnání po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené, zahrnující různé kurzy či jiné vzdělávací aktivity již v průběhu čerpané mateřské nebo rodičovské dovolené.

Žádné z výše uvedených doporučení nebylo v analyzovaných kolektivních smlouvách vyššího stupně ani podnikových kolektivních smlouvách promítnuto.

#### ***Lze diskurz užívaný v kolektivních smlouvách hodnotit jako genderově neutrální?***

V této části jsem se zaměřila na oblast diskurzu a vyjadřovacích prostředků, tedy především jazyka, užitého v textech kolektivních smluv. Způsoby jakými pojmenováváme

osoby, věci a jevy okolo sebe jsou zároveň dokladem toho, jaké jim určujeme postavení a důležitost v rámci naší společnosti. Nositelem významu se tak stává jazyk, který se mění a vyvíjí spolu se společností, ve které je užíván. Naše myšlenky jsou v jazyce zhmotňovány, neboť jeho pomocí nabývají svého významu. Způsob uvažování se následně promítá i do psaných norem a pravidel, v tomto případě kolektivních smluv.

### Jazyk

V kolektivních smlouvách je většinou užíváno generické maskulinum. Mužský rod se v češtině považuje za zástupný, může tedy označovat nejen muže, ale i ženy, a také tak činí (Valdrová 2009:22). Podle Renzetti a Curran (2003:177) se gramatická pravidla stále drží představy, že maskulinum by se mělo užívat nejen ve vztahu k mužům, ale k lidským bytostem obecně. Jsou-li však kolektivní smlouvy prostředkem k posilování práv zaměstnanců/kyň, je s podivem, že odboráři/ky užívají v převážné míře toto generické maskulinum a pracují s jazykem způsobem, který ženy ve smlouvách ignoruje a vylučuje. Musím rovněž podotknout, že i pramen použitý pro komparaci plnění podmínek rovnosti v kolektivních smlouvách, tedy učební manuál ČMKOS k uplatnění rovnosti mužů a žen, užívá pro označení zaměstnanců a zaměstnankyň prioritně generické maskulinum, o zaměstnankyních se zmiňuje především v případech, kdy zvýznamňuje jejich „předurčenou“ biologickou roli<sup>41</sup>. V těchto případech jsou definovány jako „*těhotné zaměstnankyně*“ či „*zaměstnankyně-matky*“.

Pokud se o ženách v kolektivních smlouvách mluví jako o zaměstnancích, pracovnících, učitelích či učních nebo registrovaných partnerech, působí to, jako by se žen tyto oblasti netýkaly, nepřisuzuje se jim důležitost, jsou pro společnost neviditelné. Tento přístup ve svém důsledku přispívá k potvrzování mužské dominance, která se tak ukotvuje jako daná a neměnná. Jak uvádí Renzetti a Curran: „*Jazyk je prostředek socializace. Když se dítě učí jazyk své kultury, v zásadě se zároveň učí, jak jako člen této kultury myslet a jak se chovat.*“ (Renzetti, Curran 2003:174). Vráťm-li se k rozboru kolektivních smluv, považuji za vhodné poukázat na smlouvu jedné z vysokých škol, která ve všech ustanoveních týkající se zaměstnanců/kyň vytrvale užívá generické maskulinum, pokud však zmiňuje studující, jsou definováni jako „*studenti/ky*“. Stojím zde před otázkou, proč spoluautoři/ky smlouvy přistoupili/y k tomuto rozlišení. Nahlédnutím na webové stránky dotčené školy

---

<sup>41</sup> Výraz „zaměstnankyně“, který nemá napojení na tuto „předurčenou“ biologickou roli žen se v publikaci čítající 184 stran objevuje pouze dvakrát, v části definující neutrální kritéria pro hodnocení práce stejné hodnoty (ČMKOS 2007: 106).

jsem zjistila, že v profesorském sboru jsou zastoupeni/y muži i ženy a užívaný termín „zaměstnanci“, tedy předpokládané mužské složení profesorského sboru, nestojí na reálném základu. Užití generického maskulina pro označení členů/ek profesorského sboru se mi tak jeví jako snaha upozadit význam žen na dotčeném vzdělávacím ústavu a v této akademické sféře.

Užití feminina je ve smlouvách velmi sporadické a má z mého pohledu povahu jakýchsi nejistých pokusů, které smluvní strany zkouší aplikovat v jedné části smlouvy, aby v dalších částech opět užívali pouze generického maskulina.

### Významy

Jako genderově nevyvážené jsou z mého pohledu užití definice základních pojmů. V některých smlouvách například dochází k implicitnímu definování pojmu „rodinný příslušník“ nebo „nejbližší pozůstalí“, pro určení okruhu osob, které mohou čerpat nároky vyplývající z dotčeného ustanovení kolektivní smlouvy. Velmi často jsou zde uváděni manžel, manželka, druh, družka a nezaopatřené děti. V části smluv jsou definováni také rodiče, žijící se zaměstnancem či zaměstnankyní ve společné domácnosti. Pouhých šest smluv operuje s termínem „registrovaný partner“, žádná ze smluv neuzívá termín „registrovaná partnerka“. O tom, že toto ustanovení nelze považovat za pouhý nedostatek ve výčtu možných forem mezilidských vztahů, mne přesvědčil rozhovor s členem výkonného výboru odborové organizace, který byl zaměstnavatelem donucen k vymezení určitých výhod jen pro manžele a manželky, neboť představitel vedení tohoto zaměstnavatele odmítal, s ohledem na svou víru, uznat nároky nesezdaných a stejnopohlavních párů. Zástupci/kyně odborové organizace působící v dané společnosti, tvrdě vystupovali/y proti tomuto postoji, avšak v zájmu většinové skupiny v daném podniku zvažovali/y na tento požadavek přistoupit. Nakonec návrh vyhodnotili/y jako nepřijatelný a ryze diskriminační a od svého požadavku odstoupili/y.

Zároveň bych zde také ráda zmínila nejen v kolektivních smlouvách, ale i v českém právním řádu ukotvený termín *mateřská* či *rodičovská dovolená*. Pod výrazem „dovolená“ si mnozí z nás představí čas odpočinku, zábavy a relaxace. Přesto je tento termín užíván ve spojení s péčí o děti, která je vykonávána v podstatě nepřetržitě a bez možnosti oddechu. Jde o činnosti, které v případě, že jsou vykonávány matkou, otcem, opatrovníkem či opatrovnici dítěte, jsou v obecné rovině hodnoceny jako činnosti dobrovolné a neplacené.

V případě, že tyto činnosti vykonává jiná osoba na základě pracovní dohody, definují se jako práce a to práce placená. Přesto jsou stále výrazy „mateřská dovolená“ a „rodičovská dovolená“ užívány, čímž dochází i ke snižování hodnoty výchovy a péče o děti.

### Sexualita

Jak již bylo zmíněno výše, ze souboru 42 analyzovaných smluv pouze 6 z nich operuje s termínem registrovaný partner. Tuto skutečnost interpretuji jako snahu standardizovat normativnost sexuálního vztahu mezi mužem a ženou, a ukotvit binaritu genderového řádu, ve kterém je univerzálnost vztahů založena na opačnosti pohlaví. Jonathan Katz (2013) chápe toto autoritářské pojetí heterosexuality jako normativní vzor pro stanovení možných odchylek od „normálnosti“. Ačkoliv lze dekonstruktivními analýzami sociálních vztahů (srov. Katz 2013, Rapp 2001, Šmausová 2002) prokázat, že genderová a pohlavní identita jsou pouhé sociokulturní konstrukce, stále dochází se splývání těchto identit, na jejichž základě vzniká vzor „přirozené“ sexuality. Odraz této zdánlivé přirozenosti je následně promítán v heterosexuální normativnosti vztahu muž – žena deklarující přirozenost v reprodukci. Ukotvuje se tak představa, že „normální“ partnerské vztahy jsou postaveny na vztahu jedinců opačného pohlaví, což je očekávání, které je následně přenášeno i do sociálního fungování společnosti, a definuje se i v nesexuálním prostředí jakým je i pracovní trh. Ve společnosti, která prosazuje heteronormativní model<sup>42</sup> panuje přesvědčení, že funkční rodina je pouze ta, která vzniká ze svazu dvou osob rozdílného pohlaví. Katzovu teorii dokládá i výše uvedený odmítavý postoj zástupce zaměstnavatele k uznání rovných práv stejnopohlavních párů.

### Mateřské poslání

Jak jsem již předeslala výše, užívají kolektivní smlouvy, stejně jako učební manuál ČMKOS, prioritně generické maskulinum, o ženách se ve svých textech explicitně vyjadřují především ve vztahu k jejich „předurčenému“ mateřství. Smlouvy i manuál ČMKOS v tomto případě následují diskurz převzatý z legislativních předpisů<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> Dekonstrucí pojmu heterosexuality je možné v tomto termínu odhalit, že se nejedná o neměnnou, esenciální kategorii sexuální preference, ale že jde o sociální konstrukt utvářený ve specifických historicko-kulturních rámcích, které ovlivňují mocenské uspořádání a sexuální identitu jedinců (srov. Katz 2013, Rapp 2001, Šmausová 2002).

<sup>43</sup> Např. Vyhláška č. 432/2004 Sb., kterou se stanoví seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím, příslušnicím do konce devátého měsíce po porodu a příslušnicím, které kojí; Vyhláška č. 180/2015 Sb. o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány

Ke slovu se dostávají feministické teorie, které podstatu mocenského tlaku analyzují také v rovině reprodukčních práv žen. V současném medicínském diskurzu je každé těhotenství vnímáno jako potenciálně patologické a označení „normálního“ dostává až zpětně, po dovršení úspěšného porodu (Hasmanová Marhánková 2008). Tento stav lze nahlédnout jako uplatnění konceptu biomoci<sup>44</sup>, který vypovídá o mechanismech moci, konstrukci normality a disciplinaci těla. Rayna Rapp (2001:469) uvádí, že téma reprodukce se jako červená nit proplétá každodenním životem a posouvá normy globalizující stratifikace. Takto označená „problematická“ reprodukce tak hraje stále významnější roli v procesech, které aplikuje státní dohled a globální ekonomie. I v tomto případě je těhotenství nahlíženo jako akt, který je nutný dohlížet a regulovat. Odpovědnost za těhotné ženy je v normativních předpisech, stejně jako v kolektivních smlouvách, přenesena na zaměstnavatele, nikoliv na ženy samotné. Zaměstnavatel je diskursivně konstruován jako odpovědný za průběh a bezpečí ženina těhotenství a mateřství, zatímco žena v tomto kontextu zcela absentuje.

Ženy a jejich těla jsou konstruovány pouze jako pasivní „nádoby života“, které nemohou využít žádné legální prostředky, aby obhájily svou svobodou volbu při setrvání na - dominantním diskurzem stanoveném, rizikovém pracovišti. Ženy jsou nuceny opustit pracovní prostřední, které je pro ně určeno jako nevhodné a odejít z pracovních pozic, které jsou vyhodnoceny jako zakázané. Následně přijímají ta pracovní místa, jež jsou pro ně zaměstnavatelem vybrána jako přijatelná. Na mateřskou dovolenou tedy odcházejí z jiných pozic, než na které u zaměstnavatele nastoupily. Po návratu z mateřské či rodičovské dovolené se vrací na místa, která jim byla proti jejich vůli a rozhodnutí přidělena.

Jak jsem již uvedla v části *Mzdy a odměňování*, v případě ochrany zdraví zaměstnankyň nenahlížím navrhovaná opatření negativně, naopak, vítám snahu pevně zakotvit ochranu

---

mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích); Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. V zákoně č. 234/2014 Sb. o státní službě je explicitně vymezeno, že koná-li těhotná státní zaměstnankyně, státní zaměstnankyně, která kojí, nebo státní zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu službu, kterou nesmějí být tyto státní zaměstnankyně zaměstnány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání, bude převedena na služební místo, které je pro ni vhodné. Zde se setkáváme s dvojitou kontrolou žen, a jejich postavení na trhu práce, a to ve formě institucionálního a medicínského diskurzu.

<sup>44</sup> Koncept biomoci pochází z teorií francouzského sociologa Michaela Foucaulta a pojednává o všudypřítomné, státem uplatňované moci nad občany. Moc ve Foucaultově pojetí je produktivní, neboť její funkcí je „...podněcovat posílení, kontrolu, dohlížení, zvětšování podílu a organizace sil, které jim podléhají.“ (Foucault 1999: 159). Biomoc je nahlížena jako nezastupitelný prvek vývoje společnosti, kdy jsou životy a těla lidí formovány způsoby, které zajišťují jejich maximální využitelnost pro výrobní proces. Zároveň funguje biomoc jako faktor sociální segregace a hierarchizace, a upevňuje vztahy ovládnutí a účinky hegemonie (Foucault 1999:163-164).



zdraví zaměstnanců/kyň v legislativních normách. Co však hodnotím jako společensky velmi nebezpečné je omezení svobodné volby zaměstnanců/kyň. Z mého pohledu by byla vhodná taková právní úprava, která bude garantovat obligatorní povinnost zaměstnavatele prokazatelně seznamovat své zaměstnance/kyně se všemi riziky a možnými následky zdraví ohrožující práce, ale nebude tuto práci vybraným skupinám zakazovat. Úlohou odborových organizací by pak mělo být především důsledně dohlížet na to, aby nejen zaměstnankyně, ale i zaměstnanci měli pro svou svobodnou volbu vykonávání rizikových prací všechny dostupné informace, a aby všem možným rizikům a případným zdravotním následkům bezesbytku porozuměli.

#### *Dílčí shrnutí*

V tomto oddíle jsem se snažila nahlédnout za obecně vnímaný obsah textů kolektivních smluv, které jsou pro praktické užití sestaveny s cílem definovat práva a povinnosti smluvních stran. Pro svůj náhled jsem se zaměřila na skutečnosti, které nejsou na první pohled zřetelné, přesto velmi významně přispívají k pochopení fungování dominantního řádu společnosti. Na otázku, zda lze diskurz užívaný v kolektivních smlouvách hodnotit jako genderově neutrální, je odpovědí jednoznačné „ne“.

#### **3.2.4. Shrnutí výsledků obsahové analýzy kolektivních smluv**

Analyzováním kolektivních smluv vyššího stupně a podnikových kolektivních smluv jsem se snažila nalézt odpovědi na otázky jak (a zda) se v kolektivních smlouvách promítají doporučení ČMKOS k zajištění rovnosti v pracovněprávním postavení mužů a žen; jak (a zda) jsou v kolektivních smlouvách sjednána doporučená opatření ČMKOS vedoucí ke sladování pracovního a soukromého života, a zda lze diskurz užívaný v kolektivních smlouvách hodnotit jako genderově neutrální. Pro každou z otázek jsem stanovila témata, u kterých jsem předpokládala potenciál zvýznamnit problematiku genderové rovnosti, což bylo v rámci analýzy potvrzeno.

Komparací obsahu jednotlivých smluv jsem dospěla ke zjištění, že doporučení ČMKOS je v definovaných oblastech naplňováno pouze částečně, a to především v oblastech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v oblasti nabídky flexibilních forem práce usnadňujících sladování pracovního a soukromého života. Ačkoliv je v manuálu ČMKOS konstatováno, že v současném trendu při kolektivním vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv je princip rovnosti mužů a žen vnímán jako neoddělitelná součást těchto procesů

(ČMKOS 2007:9), je realita poněkud odlišná. Kolektivní smlouvy sice explicitně neobsahují diskriminační ustanovení, ale ta lze pozorným čtením a soustředěním se na praktické dopady, přeci jen odhalit. Také proklamovaná snaha o prosazování rovnosti mužů a žen poněkud pokulhává, a kolektivní smlouvy se v lepším případě drží neutrální dikce, místo aby vymezovaly praktické činnosti k naplnění prosazování této rovnosti na pracovištích.

Z obsahu analyzovaných kolektivních smluv zároveň vyplývá, že v mnohých případech nedochází pouze k přejímání příslušných doporučení manuálu, ale do smluv jsou implementována i ustanovení zákoníku práce či antidiskriminačního zákona. Negativně však hodnotím skutečnost, že mnohé kolektivní smlouvy přejímají téměř doslovené zákonné citace týkající se diskriminace na pracovišti, které nejsou v kolektivních smlouvách nijak rozvedeny či specifikovány. To by dle mého názoru měly být, a to zejména s ohledem na provozní či personální specifika dané profesní oblasti.

V otázce genderově neutrálního diskurzu a užívaného jazyka jsem své negativní stanovisko vyjádřila již ve svém dílčím shrnutí. Zneviditelnění žen v jazyce a užívaný mocenský diskurz jsou témata stále aktuální. Valdřová připomíná (Valdřová 2009:27), že pokud budou ženy nepřítomny v jazyce, nebudou vnímány ani jejich problémy. Protože o čem se nemluví, jakoby neexistovalo. Obory, ve kterých vykonávají stěžejní práce ženy, například zdravotnictví či školství, jsou obory, které jsou často podceňované, finanční ohodnocení je zde nízké a společenský status žen i mužů v těchto oborech pracujících není vysoký. Také výše zmiňovaná „problematická“ reprodukce je uplatňována především na ženě, jako poddaném/poddajném subjektu, a to jednak formou již zmíněných zakázaných pracovních činností, tak i prostřednictvím sociálních výhod, které privilegují zdravou a žádoucí reprodukci. Tato skutečnost reflektuje a potvrzuje společensky konstruované spojení maskulinity „zaměstnavatele“ s mocí a dominancí, zatímco femininita je vymezena „přirozeným“ mateřstvím a „předurčením“ k reprodukci, péči a výchově dětí.

Ve výše uvedeném kontextu je nutné připomenout fungování patriarchálního řádu, který cyklicky uplatňovanými postupy ukotvuje stabilitu svého hegemonního postavení. Bourdieu tento proces nazývá konceptem symbolické moci, jež „...se může uplatňovat jedině za přispění těch, kdo jsou jejím předmětem a kdo ji snášejí právě proto, že ji spoluvytvářejí.“ (Bourdieu 2000:39). Nelze tedy explicitně odsuzovat pouze muže jako udržovatele patriarchálního řádu. Nesporná je i ženská komplicita s patriarchálním hodnotovým systémem, která je odrazem skutečnosti, že se některé ženy ve snaze

o zajištění uznání či zvýšení participace ve veřejné sféře zpravidla přizpůsobují mužskému pohledu na svět, popírají vlastní postoje a hodnoty a přehlížejí strukturální nerovnosti. Poddanost žen se tak jeví jako uvědomělá, zároveň je nutné ji s ohledem na Bourdieův koncept symbolické moci nahlížet i jako vnucenou.

### **3.3 Analýza polostrukturovaných rozhovorů**

#### ***3.3.1 Popis metody polostrukturovaných rozhovorů***

Jako výzkumnou metodu, která by ověřila postoje odborových zástupců/kyň ke zkoumané problematice genderové rovnosti v pracovněprávních vztazích, jsem zvolila polostrukturované rozhovory. Tato metoda sběru dat je pro feministické výzkumy atraktivní, neboť umožňuje osloveným participantům/kám užívat vlastní jazyk a slova k popisu nápadů, myšlenek a životních postojů, které jsou pro ně subjektivně důležité. Výzkumník/ce tak má možnost maximalizovat poznání prostřednictvím relevantních informací o skutečném prožívání a názorech participantů/ek. Dle Shulamit Reinharz (1992) umožňují rozhovory dosáhnout aktivního zapojení dotazovaných do výzkumu, umožňují získání informací o jejich skutečném životě, vytváří příležitosti k vyjasnění sporných otázek a rozvíjí vzájemné diskuze.

#### ***3.3.2 Výběr participujících a sběr dat***

Při výběru svých komunikačních partnerů/ek jsem vycházela z Dismana, který uvádí, že cílem konstrukce vzorku v kvalitativním výzkumu je reprezentovat populaci problému, nikoliv populaci jedinců, jak je tomu v kvantitativním výzkumu (Disman 2002:304). Ve svém hledání jsem se zaměřila přímo na výkonné pracovníky/ce odborových svazů ČMKOS. K tomuto výběru mne vedly dvě základní pohnutky. První byl předpoklad, že odborové svazy ČMKOS mají díky své početné členské základně velký potenciál prosazovat podmínky rovnosti mužů a žen, a jejich zástupci/kyně se mi tak zdáli/y jako vhodní/é komunikační partneři/ky. Druhou byla skutečnost, že sama ČMKOS se na svých internetových stránkách aktivně hlásí k podpoře rovnosti mužů a žen na pracovním trhu, proto se mi jevílo jako nejvhodnější oslovit právě zástupce/kyně odborových svazů ČMKOS, pro zjištění jak, a zda opravdu, k této podpoře v jednotlivých odborových svazech dochází.

Pro vlastní výběr komunikačních partnerů/ek jsem užila kontaktní emaily jednotlivých odborových svazů, zveřejněných na internetových stránkách [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz). Na tyto emaily jsem rozeslala svou žádost o sdělení kontaktu na zástupce/kyni daného odborového svazu, který/á by mi mohl/a poskytnout rozhovor. Součástí zaslané žádosti byla i struktura rozhovoru, kterou jsem s daným/ou zástupcem/kyní chtěla realizovat. Dopis se strukturou rozhovoru je uveden v příloze A této práce.

To, zda strukturu rozhovoru podat budoucím komunikačním partnerům/kám v předstihu, jsem dlouho zvažovala. Z jedné strany jsem se obávala, že se oslovení/é komunikační partneři/ky na rozhovor připraví, a jejich reakce pak nebudou spontánní, což by mohlo snížit vypovídající hodnotu získaných dat. Na druhou stranu jsem se snažila reflektovat skutečnost, že obsahem rozhovoru nejsou jen osobní postoje a názory komunikačních partnerů/ek, ale i skutečnosti, které se dotýkají výkonu jejich profese v rámci odborového svazu, tedy informace, které mají základ v jiné rovině než čistě osobní. V závěru jsem se tedy rozhodla strukturu rozhovoru zaslat již v prvním kontaktním emailu. Pro zvolení tohoto postupu jsem dospěla i proto, že svou žádost jsem často posílala na formální emaily odborových svazů a předpokládala jsem, že zaslaná struktura povede k předání kontaktu na odborového/ou zástupce/kyni, který/á má o oblasti prosazování genderové oblasti v daném svazu nejvíce povědomí. Zároveň jsem se tímto postupem snažila eliminovat riziko odmítnutí či ignorace mé žádosti, která by mohla být způsobena nedůvěrou v účel rozhovoru pro nedostatek podaných informací.

V říjnu 2015 jsem rozeslala dvacet dva emailů<sup>45</sup> s žádostí o poskytnutí rozhovoru. Na rozeslané žádosti jsem dostala osm odpovědí, přičemž dvě byly odmítnutím rozhovoru z důvodu nedostatečných časových kapacit zástupců/kyň odborových svazů, pět odpovědí bylo vstřícných a obsahovaly kontakty na zástupce/kyně odborových svazů. Jedna odpověď přišla ve formě písemně zodpovězených otázek, neboť daná zástupkyně sice vítala zájem o genderovou problematiku, nicméně její časové možnosti nedovolovaly poskytnout osobní rozhovor. Odpovědi na otázky byly velmi upřímné a obsahovaly i osobní postoje oslovené zástupkyně, proto jsem se rozhodla s takto poskytnutými daty dále pracovat.

Samotné rozhovory byly prováděny po emailové a telefonické domluvě a odehrávaly se v souladu s preferencemi oslovených obvykle v sídlech odborových svazů v kancelářích

---

<sup>45</sup> Ačkoliv ČMKOS sdružuje 29 odborových svazů, podařilo se mi získat kontakt jen na 22 z nich.

komunikačních partnerů/ek. Jeden rozhovor byl poskytnut v aule pražského hotelu, kde probíhala konference ČMKOS. Nebylo neobvyklé, že se rozhovorů účastnil více než jeden/jedna zástupce/kyně odborového svazu. Pokud se rozhovoru účastnilo více představitelů/ek, šlo zpravidla o rozhovor se dvěma muži či dvěma ženami. Výpovědi komunikačních partnerů/ek se v těchto případech plynule doplňovaly, a rozhovory probíhaly v uvolněné a vstřícné atmosféře. V těchto rozhovorech tak bylo možné pozorovat výhody metody focus group, spočívající zejména ve vzájemném otevírání nových námětů a prohlubování diskutovaných témat (Kamberelis, Dimitriadis 2011:547). V jediném případě, kdy se rozhovoru zúčastnila jedna zástupkyně a jeden zástupce, byla konverzační atmosféra napjatá. Zřetelné bylo zejména vyšší hierarchické postavení muže, a to nejen ve výpovědích, kdy s vyřčeným názorem žena někdy až příliš vehementně souhlasila, ale i v celkové rovině vystupování, kdy muž často skákal oslovené ženě do řeči. Po ukončení rozhovoru jsem se snažila s danou ženou promluvit ještě o samotě, ale její rezolutní postoj: „*Já už nevím, co bych vám k tomu více řekla.*“ deklaroval neochotu v rozhovoru pokračovat. Při rozboru tohoto rozhovoru jsem se snažila popsanou situaci maximálně reflektovat a sdělené informace analyzovat i s ohledem na kontext, ve kterém byly informace podány.

Při realizaci pěti rozhovorů jsem tak měla možnost vyslechnout výpovědi devíti zástupců/kyně odborových svazů. Rozhovory byly realizovány v období prosince 2015. Před začátkem rozhovoru jsem komunikačním partnerům/kám znovu připomněla téma mé diplomové práce a vysvětlila účel, za kterým byly informace shromažďovány. Následně jsem je ústně požádala o souhlas s nahráním rozhovorů a zpracováním informací. Po svém představení jsem pokládala úvodní otázku, která se týkala angažovanosti daného odborového svazu v prosazování genderové rovnosti. Další otázky jsem již volila s ohledem na získávaná data a to buď formou doplňujících otázek ke konkrétním diskutovaným tématům, nebo návaznými otázkami z připravené struktury rozhovoru. Délka rozhovorů se pohybovala v rozmezí jedné až jedné a půl hodiny.

Další fází získání výzkumných dat byl rozhovor se zástupkyněmi Výboru pro rovné příležitosti při ČMKOS. Zástupkyni Výboru jsem oslovila na základě podnětu komunikační partnerky, s níž jsem realizovala rozhovor, a která nám poskytla vzájemný kontakt. Nově nalezenou komunikační partnerkou byla nabídnuta možnost přizvat k rozhovoru další významnou členku Výboru, která je zároveň předsedkyní odborového

svazu sdruženého pod ČMKOS. Tuto možnost setkání jsem s radostí a povděkem přivítala. Rozhovor jsem realizovala jako poslední a zvolila pro něj odlišnou strukturu a pozměněnou skladbu otázek, které odrážely již nabitě zkušenosti z postojů předchozích komunikačních partnerů/ek. Tento postup jsem zvolila především s ohledem na snahu o ukotvení problematiky prosazování genderové rovnosti prostřednictvím odborových organizací, a za účelem zjištění postojů zástupkyň institucionálního orgánu, jež má prosazování rovných příležitostí jako hlavní náplň své činnosti. Strukturu tohoto rozhovoru uvádím v příloze B této práce. Rozhovor byl realizován v březnu 2016, a stejně jako v předchozích případech mu předcházelo seznámení s tématem mé práce a vysvětlení účelu sběru dat. I v tomto případě jsem obdržela ústní souhlas se zaznamenáním rozhovoru na diktafon s následným zpracováním získaných informací. Rozhovor se odehrával mimo odborovou půdu, v klidné pražské restauraci a jeho délka dosáhla dvou hodin.

Ačkoliv jsem struktury obou forem rozhovorů měla připraveny, při pokládání otázek jsem se snažila reagovat na vyřčené skutečnosti, nikoliv se striktně držet předepsaného scénáře. Jak uvádí Pranee Liamputtong (2011:80) otázky není nutné pokládat přesně v připraveném pořadí, neboť flexibilita při pokládání otázek je prospěšnější než kontrola nad daným pořadím otázek, a vede k větší přirozenosti participantů/ek v poskytování svých výpovědí. Ve snaze zajistit plynulost rozhovoru a logickou návaznost jednotlivých témat jsem proto otázky i tempo rozhovoru přizpůsobovala svým komunikačním partnerům/kám.

### ***3.3.3 Profil komunikačních partnerů/ek***

Jak jsem předeslala výše, zúčastnilo se mého výzkumu jedenáct komunikačních partnerů/ek ze sedmi odborových svazů a z vedení Výboru pro rovné příležitosti. Při realizaci svých rozhovorů jsem se sešla se šesti ženami, z nichž dvě jsou předsedkyně odborových svazů, tři jsou členky úseků předsednictva odborových svazů a jedna žena vykonává funkci ve vedení Výboru pro rovné příležitosti. Komunikačními partnery mi bylo pět mužů, a to jeden předseda odborového svazu, jeden místopředseda, jeden člen výkonného výboru svazu a dva právníci odborových svazů. Z jedenácti oslovených působí devět v Praze, jeden v Ostravě a jeden v Liberci.

### ***3.3.4 Způsob zpracování rozhovorů***

Z nahrávacího zařízení jsem rozhovory přepisovala v autentické podobě, bez přepisů do spisovné češtiny a následně anonymizovala. V citacích rozhovorů používám smyšlená

jména, která však korespondují s biologickým pohlavím komunikační/ho partnera/ky. Pro tento postup jsem se rozhodla již při vlastní realizaci rozhovorů, neboť postoje a zkušenosti žen a mužů byly odlišné, což jsem pro výzkum shledala jako významné. Rozhovory jsem přepisovala sama, a již v průběhu přepisu jsem se zaměřovala na pasáže, které by mohly mít nosný význam pro následnou analýzu a interpretaci. S vedoucí práce Hanou Havelkovou jsem konzultovala, zda analýzu rozhovoru se zástupkyněmi Výboru pro rovné příležitosti zpracovat samostatně, nebo v celku s ostatními. Finálním rozhodnutím bylo zpracovat všechny rozhovory hromadně, neboť i v tomto případě byly komunikační partnerky představitelkami odborových svazů, respektive ČMKOS.

Prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů jsem získala data, která přinesla řadu cenných informací, jež jsem se rozhodla analyzovat kódovacími postupy inspirovanými metodou zakotvené teorie. Cílem této metody je navrhnout teorie platné pro jevy v situaci, která je předmětem výzkumné studie. Vznikající teorie je tedy zakotvená v datech nasbíraných v průběhu výzkumu (Hendl 2005). Podle Strauss, Corbin (1999:14) je zakotvená teorie induktivně odvozená ze zkoumání jevu, který reprezentuje. To tedy znamená, že je objevena, vytvořena a prozatímně ověřena systematickým shromažďováním dat a jejich analýzou. Nezačíná tedy stanovením hypotézy, která se následně ověřuje, ale vychází ze zkoumané oblasti a nechává vynořit to, co je v dané oblasti významné. K vlastním výsledkům Strauss a Corbin (1999:142) rovněž uvádí, že interpretace platí pouze pro analyzované situace nebo okolnosti a pro žádné jiné.

Výzkumný problém jsem zúžila do takového rozsahu, aby jej bylo možné reálně zkoumat a uchopit. Výzkumnou otázku jsem formulovala následovně: ***Jak zástupci/kyně odborových svazů a Výboru pro rovné příležitosti mužů a žen při ČMKOS vnímají možnosti odborových organizací v prosazování genderové rovnosti v pracovních vztazích?*** Snažila jsem se o pochopení, jak zástupci/kyně odborových svazů a Výboru pro rovné příležitosti vnímají situaci žen na trhu práce, jaký význam pro ně má zajištění genderové rovnosti, zda vidí nějaký smysl a přínos v činnosti odborových svazů, zda považují současné legislativní nástroje za dostatečné, a v neposlední řadě jaké jsou jejich zkušenosti s reálnými možnostmi v prosazování rovnosti mezi muži a ženami.

Data, která jsem získala z rozhovorů, jsem sloučila do jednoho souboru, ve kterém jsem si udržovala barevným značením diferenciaci výpovědí jednotlivých komunikačních

partnerů/ek. Následně jsem data analyzovala řádek po řádku, zkoumala jednotlivá slova, věty a myšlenky a sledovala jevy, které se v rozhovorech opakovaly i ty, které se vynořily zcela nečekaně. Těmto jevům jsem pak přiřadila společné označení – kód. Miles a Huberman (1994:56) kódy popisují jako štítky, které dávají jednotkám smysl a jež spojují „kousky“ různé velikosti – slova, fráze, věty nebo celé odstavce. Tímto kódováním jsem sledovala jednak hlavní okruhy, které byly načrtnuty v osnovách polostrukturovaných rozhovorů, ale také témata, která se z rozhovorů sama vynořila. Následně jsem porovnávala a třídila tyto kódy, a podle jejich obsahové podobnosti je seskupila do kategorií a subkategorií. Jednotlivé kategorie a subkategorie jsem shromažďovala v samostatných datových souborech a přiřadila k nim relevantní citace z rozhovorů. Mnoho výroků a myšlenek bylo těžké zařadit jen pod jednu kategorii, proto jsem s daty dále pracovala, hledala vzájemné vztahy mezi kategoriemi a subkategoriemi a snažila se o jasné vymezení jednotlivých kategorií. Původně jsem uvažovala v rozsahu deseti subkategorií - moc, informace, diskriminace, závislost, segregace, volba, nezáměr, právo, historický odkaz a priority. Tyto subkategorie jsem v závislosti na sdíleném významu propojila a závěrem vyvstalo sedm kategorií, které analyzuji níže.

### ***3.3.5 Vlastní analýza polostrukturovaných rozhovorů***

#### **Genderová rovnost není priorita**

Otázku genderové rovnosti prezentovali/y mnozí/hé komunikační partneři/ky jako nedůležitý, či málo důležitý problém. Tento postoj se následně promítá i do způsobů, jakými je řešení této problematiky prosazováno, respektive ignorováno. Genderová rovnost není podle mých komunikačních partnerů/ek tématem, kterému se odbory v současné době prioritně věnují, protože na pracovním trhu jsou urgentnější problémy. „...*my vlastně bojujeme, upřímně řečeno, a to vám řeknu s plnou vážností, o přežití. A můžu vám říct, že poslední věc, kterou řešíme, je genderová rovnost.*“ (R2\_David)

Z celkového pohledu je otázka nerovnosti v oslovených odborových svazech vnímána pouze okrajově, problém je znevýznamňován, v některých výpovědích až bagatelizován a vysmíván. „...*mně někdy vadí, že když občas čtu, že se někdo z toho problému snaží dělat problém, jako kdyby to [ženy!] byly exotický zvířátka.*“ (R3\_Filip)

Filipův postoj k problematice plného uplatnění žen na trhu práce a dosažení rovnosti v pracovněprávních vztazích není ojedinělý. Z výpovědi komunikačních partnerů/ek



vyplývá, že ochota aktivně přistoupit k řešení problému genderové rovnosti na pracovním trhu je velmi nízká. Tuto skutečnost potvrzuje i Lenka, která se jako členka Výboru pro rovné příležitosti při ČMKOS účastní jednání tohoto výboru. „*Ono úplně na rovinu řečeno, konfederaci tvoří aktuálně 29 odborových svazů, tedy 29 předsedů a předsedkyň. A některým kolegům vysvětlovat i po 16 letech existence výboru ty nejzákladnější věci je trošku problém, protože někteří pánové to takhle prostě neberou. My máme častý reakce, že ve svazu, to jsou samí chlapi, nás se tohle netýká.*“ (R7\_Lenka). Tento odosobnělý postoj, který předpokládá, že genderová rovnost je „ženský“ problém, který nevyžaduje komplexní, institucionální řešení na úrovni celé společnosti má své limity a negativní důsledky. Vzhledem k faktu, že placená práce je v podmínkách ČR základním způsobem obživy, dopadá diskriminace žen, např. ztráta zaměstnání před/po mateřské (rodičovské) dovolené či nízké výdělků, na celé rodinné celky. Taktiku, kterou proti laxnímu či přímo negativnímu postoji využít, nastínila Lenka v pokračování našeho rozhovoru: „...*na konferenci jsem se významně dívala na kolegu z hornických odborů a říkala jsem, že nezaměstnaný chlap a žena, která má o čtvrtinu menší plat, než by mohla mít, tak to je v té rodině dokonalá kombinace. Tak to si spočítejte, jaká je životní úroveň v té rodině. Bylo ticho jak v hrobě. Zkrátka je pořád musíte přesvědčovat, že se to týká i jich.*“ (R7\_Lenka)

Určitou snahu o přiznání problému rovnosti projevila ve své výpovědi Helena, která uvedla: „...*my se snažíme angažovat, ale ... jsou mnohem důležitější věci a ani naši odboráři ... no, není poptávka bych řekla.*“ (R5\_Helena) Pokud Helena zmiňuje, že po rovném zacházení není v daném odborové svazu poptávka, vyvolává toto prohlášení otázku, zda odborové svazy vytváří nabídku k řešení případných nerovností. Pokud není problém manifestován, neznamená to, že neexistuje. Svým přezíravým postojem bohužel odbory ke zneviditelnění problému přispívají.

Postoj odborových zástupců ke konceptu genderové rovnosti byl odmítavý, v lepším případě zdrženlivý. Komunikační partnerky vykazovaly větší citlivost k dané problematice, nicméně všichni svorně připouštěli, že priority odborových svazů leží jinde. Obecně jsem měla pocit, že problém genderové rovnosti není příliš reflektovaný a jeho pojetí jako marginálního jevu dává tušit, že vnímání sociální reality je nastaveno mocenským aparátem značně hierarchicky. Svou výpověď k této tezi podává ve svém postřehu Lenka. „*A víte co, v každém paragrafu v zákoníku práce, máte v těch ustanoveních sankce za*

*porušování rovného odměňování a to jsou milionové pokuty. Ale to nikdo nikdy nedostal. A přitom ty případy tady jsou.“ (R7\_Lenka)*

Tento nevšimavý přístup státních institucí lze nahlížet jako mocenský mechanismus, který si přisvojuje právo určovat, které situace jsou prioritní a kterými není nutné se zabývat. Prostřednictvím mechanismu nadřazeného subjektu a podřízeného objektu se následně legitimizují postupy v rovině rozhodovacích procesů, které mimo jiné určují, co je a co není tématem vhodným k řešení (Maříková 2006:82). „*My na těch konferencích a sjezdech, a říkáme to i v tom Bruselu, že když si EU vymyslí, že například je nutné přestat vyrábět nebo používat nějaké žárovky, tak to dáte zákonem a všichni to dodrží. A pokud nebude rovný odměňování garantovaný zákonem, a nebudou se důsledně vymáhat ta ustanovení a udělovat sankce, tak to prostě nebude. Nebude.“ (R7\_Lenka)*

### mlčení a umlčování

V průběhu rozhovoru a prohlubování diskutovaných témat se postoj mých komunikačních partnerů/ek měnil. Filip, který od počátku rozhovoru dával svým postojem zřetelně najevo, že téma rovnosti není problémem, jenž se dotýká jím reprezentovaného odborového svazu, připustil, že rovnost může být problémem existujícím, ačkoliv může být skrytý: „...*jestli je to věc skrytá, nebo jestli se to nebere jako nějaký základní problém, to já těžko odhadnu.“ (R3\_Filip).*

Filipův výrok o skrytosti problému rovnosti mužů a žen na pracovišti lze nahlížet v úrovni mocenských vztahů v sociálních strukturách. Diskriminace se stává neviditelnou pro ty, kteří ji nezažívají. Rovnost či zvýhodněné postavení je těmito jedinci nahlížena jako samozřejmá, neuvažují v myšlenkách diskriminovaných a znevýhodněných, a následně tedy nemají tendenci řešit problém, který pro ně neexistuje.

Jako slabina v problematice prosazování genderové rovnosti byla některými komunikačními partnery/kami nahlížena i pasivita samotných žen a jejich neochota skrytý problém vynést na světlo, diskutovat o něm a pomoci k jeho řešení. „...*ty ženy bohužel, v rámci toho kolektivního vyjednávání, se toho vůbec neúčastněj a já jsem neviděl v těch závazcích nic zásadního, že by se tam ty ženy snažili něco prosadit, takže přemýšlím nad tím, kde to je, kde je zakopanej pes. Jestli se cejtím bejt diskriminovanej, nebo se necejtím bejt diskriminovanej. Protože kdybych se cejtil, tak bych to do těch požadavků prosadil.“ (R1\_Bedřich)*

Bedřich ve své výpovědi odsuzuje ženy za jejich pasivitu, nereflektuje však nijak skutečnost, že ženy mají s prosazováním svých nároků jiné zkušenosti než muži. Muži neznají a nemohou v plné míře pochopit bariéry, se kterými se ženy na pracovním trhu i v sociálním životě potýkají. Bedřich ve svém výroku generalizuje svou zkušenost právníka a odborového předáka na zkušenost obecnou,<sup>46</sup> všem lidem shodnou, a zcela opomíjí reflektovat ženskou perspektivu. Žité zkušenosti jednotlivých mužů a jednotlivých žen jsou zcela odlišné. Odráží se v nich poznatky a zážitky, kterými v průběhu života procházeli/y, a které ovlivňují jejich znalosti, schopnosti a životní postoj. Bedřichův přístup přináší zacyklení problému, který zůstává neřešen, neboť předpokládá, že diskriminace reálně neexistuje, protože ženy o ní nemluví a její odstranění neprosazují.

Proces identifikace a uvědomění si faktu diskriminace však může mít i další podtext, než neexistenci problému či nezájem jej řešit, jak uvádějí Filip a Bedřich. Robert nahlíží dva zásadní důvody: „... **jednak se ty ženy boješ, a někde se to prostě snažej řešit, ale nakonec, když viděj, že narážej hlavou do zdi, tak toho nechaj, protože dneska jde každému o tu práci, aby ji raději měl, a proto je ochoten leccos zkousnout.**“ (R1\_Robert)

V Robertově podání získává nerovnost v pracovních vztazích jiný rozměr. Již se nepohybujeme v úrovni neexistence problému, ale v rovině přímých důsledků, se kterými se ženy, které se rozhodnou nerovné zacházení na pracovišti řešit, potýkají. Nejde jen o názor Roberta, strach ze ztráty zaměstnání zdůraznilo více komunikačních partnerů/ek. Lenka také zdůraznila, že svou roli hraje místo pracoviště, neboť v některých regionech je šance pro uplatnění na trhu práce mnohem nižší, a strach ze ztráty zaměstnání je silným umlčujícím faktorem.

Tento aspekt neochoty žen veřejně vystoupit a promluvit o nerovnostech, které na pracovišti mohou panovat, lze nalézt v historickém kontextu, kdy byly ženy po dlouhá staletí umlčovanou skupinou<sup>47</sup>. Jakkoliv zdatné může argumentační umění žen být, stále budou posuzovány jako ženy a nedosáhnou stejné pozornosti jako muži, neboť nejen, že

---

<sup>46</sup> Tomuto fenoménu se blíže věnuje např. Hana Havelková, která pomocí vlastní teoretické struktury analyzuje, jak ve společnosti funguje genderový řád. Jedním z předpokladů je i existence mužských elit, které „...zavedly mužskou hegemonii... Nejzákladnějším ... aspektem této nadvlády je princip ztotožnění mužského s objektivním a neutrálním. Toto ztotožnění prostoupilo všechny muži vytvořené instituce ... což mj. znamená, že v okamžiku, kdy do těchto institucí vstupují ženy, stávají se daná pravidla pro ně normou a měřítkem, aniž by bylo zřejmé, do jaké míry jsou a mohou být univerzální a do jaké míry jsou pouze mužská.“ (Havelková 2008)

<sup>47</sup> S tímto konceptem pracuje např. Dale Spender, která ve své práci dokládá, že v patriarchální společnosti vlastnili muži monopol na produkci významů. Ženy, které byly v procesech formulace významů postaveny stranou, se staly skupinou umlčovanou, nucenou přejímat mužský výklad pohledu na svět jako jediný správný, a následně i ženami samotnými prezentovaný (Spender 1998:238-240).

vycházejí ze zkušeností, které jsou mužům cizí, ale nastolují témata, o která se muži nezajímají. Dokázat tuto tezi není obtížné a lze ji dokladovat na případu rozhovoru, který jsem realizovala za účasti ženy a muže coby zástupkyně a zástupce odborového svazu. Žena byla během rozhovoru mužem přerušována, pokud promluvila sama o novém tématu, muž na její slova nenavázal, jakoby jim nepřikládal žádný význam. Ke konci rozhovoru se pak žena uchýlila k mlčení, což se zdá být určitou formou obranné strategie, která sice chrání ženu od zbytečného plýtvání sil, na druhou stranu ji posiluje v pozici umlčované. Tento stav pak ve svém důsledku znemožňuje eliminaci dominantních a umlčovaných skupin v sociální hierarchii a ukotvuje genderový řád a jeho vylučující mechanismy.

### Znevýhodnění v pracovním vztahu

Vyprávění komunikačních partnerů/ek o jejich zkušenostech s různými typy znevýhodnění bylo často spojováno s prosazováním moci zaměstnavatelů a s tím sdruženou diskriminací. Výpovědi se rozvíjely ve dvou liniích. První z nich, vyvolaná vlastním podnětem dotazovaných, cílila na diskriminaci odborových představitelů/ek. Druhou rovinou byla genderová diskriminace, jejíž výskyt, zřejmě i s ohledem na kategorii diskutovanou výše, odmítalo mnoho mých komunikačních partnerů/ek připustit. Při hlubší diskuzi však některé skutečnosti přeci jen vyplavaly na povrch.

Pracovně právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem/kyní je vztahem nerovným, což implikuje již samotné vymezení závislé práce, které přisuzuje podřízené postavení zaměstnancům/kyním a nadřízené zaměstnavatelům. Zaměstnavatel má právo své zaměstnance/kyně vybírat, přijímat, organizovat, řídit, kontrolovat, hodnotit, odměňovat, sankcionovat a propouštět. Nesporná je i převaha finanční, kdy zaměstnavatel disponuje mnohem vyšší hospodářskou silou, a často i kvalitním právním zázemím, kterého zaměstnanec/kyně nemá možnost dosáhnout. Odborové organizace se snaží uvedený nerovný vztah v nejvyšší možné míře zmírnit, jednají ve prospěch zaměstnanců/kyň, a i proto se odboráři/ky stávají prioritním terčem uplatňování moci zaměstnavatele.

Na tuto skutečnost upozorňovali/y téměř všichni/ny moji komunikační partneři/ky. Kamil ve své výpovědi deklaruje, jaký může mít nerovný vztah mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací důsledky: „*Ale my se prostě setkáváme s tím, že ti zaměstnavatelé jdou po těch odborových organizacích a likvidují je, to znamená, že **nerovně zacházejí***

*s těmi osobami, právě proto, že jsou odborově organizovaní. A nejen ti funkcionáři, ale i ti řadoví zaměstnanci organizovaní v odborech, ti vlastní členové.“ (R6\_Kamil)*

Z uvedené výpovědi je patrné, že pronásledování jsou nejen výkonní/é pracovníci/ce odborových organizací, ale i řadoví/é členové/ky odborů, kteří/é se v odborech nijak výrazně neangažují. Uplatňování moci zaměstnavatelem je zde výrazné, a dle výpovědi mých komunikačních partnerů/ek dochází k situacím, kdy jsou odborový/é zástupci/kyně zastrahováni/y, pronásledováni/y a pokud ve svých odborářských aktivitách nepoleví, dochází k jejich propuštění.

Robert zmiňuje, jaké způsoby jsou zaměstnavateli využívány: „... *anebo si ten zaměstnavatel hledá zase nějaký páky, což se mu podaří, protože je silnější stranou, že von třeba má neuspokojivý pracovní výsledky, nebo porušení pracovní kázně a nakonec, nakonec ho propustí.“ (R1\_Robert)* Podobné zkušenosti s fabulováním nad pracovními výkony odborářů/ek či neplněním jejich pracovních povinností diskutovalo více mých komunikačních partnerů/ek. Mnozí/mnohé z nich nahlíží tuto situaci jako následek zmenšující se odborové základny, v jejímž důsledku dochází k oslabování pozic odborových organizací.

Málo čtená odborová základna pramení dle rozhovorů i z faktu, že noví/é zaměstnanci/kyně neradi/y vstupují do odborových organizací. Kamil tuto neochotu spojuje se stigmatem socialismu a neochotou lidí sdružovat se v odborech, o kterých nemají zaměstnanci/kyně relevantní informace. Helena neví k odborovému sdružování nahlíží z jiné stránky, tedy s ohledem na sílu, kterou odborové organizace vůči svým zaměstnavatelům mají a mohou uplatnit. Vyjednávací síla se s klesajícím počtem členů/ek v odborových organizacích snižuje, a to i s ohledem na výše diskutovaný nerovný vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem/kyní – odborářem/kou, což vede k obtížněji vedenému vyjednávání mezi odboráři/kami a zaměstnavatelem. Odborové organizace tak postupně ztrácejí množstevní převahu a možnost podporovat rovná práva zaměstnanců/kyň.

V rovině genderové diskriminace jsem se setkávala s prvotním odmítnutím této skutečnosti, následně však byly jisté diskriminační praktiky, uplatňované vůči ženám, připuštěny. Avšak zejména pro mé komunikační partnery bylo obtížné přiznat, že jde o problém, který vyžaduje řešení. Obvykle se odkazovali na právo zaměstnavatele organizovat a odměňovat své zaměstnance/kyně a poukazovali na skutečnost, že nemají informace o genderové nerovnosti řešené v rámci odborového svazu a uváděli, že

informace o reálné diskriminaci žen na trhu práce čerpají z médií či odborného tisku, neboť jim vlastní zkušenost chybí, diskriminaci žen ve své praxi neřešili.

Mezi výpověďmi jsem zaznamenala i tuto, která demonstruje náhled některých odborářů/ek na situaci na pracovním trhu: „*Samozřejmě my vnímáme tuto otázku [diskriminace] jako existující problém, ale stavebnictví, to chci zdůraznit, má trochu specifikum v tom, že tady je zaměstnána většina mužů. To znamená, vlastně obecně ve stavebnictví jsou většinou chlapi, v té výkonný složce, že jo. Pokud se týká administrativy, tam je to normálně, jo. To znamená, že my nemáme prosím vás signál o tom, že by ve firmách docházelo k diskriminaci z hlediska postavení žen a mužů.*“ (R3\_Filip) Filip ve své výpovědi zmínil, z jeho pohledu zcela nereflektovanou, segregaci pracovního trhu a to jak v horizontální rovině, kdy stavebnictví nahlíží jako obor „přirozeně“ určený mužům, tak i ve vertikální rovině, kdy jsou mužům připisovány výkonné pozice.

Genderová segregace je jedním z významných ukazatelů určujících postavení žen v zaměstnání a na pracovním trhu obecně. Je ovlivněna genderovými stereotypy, které se projevují v jednání a chování zaměstnavatelů. Nereflektovanou problematiku genderové segregace můžeme definovat i na výpovědi Davida: „*...účetní a personalistky a to se bavíme ne o účetním a personalistovi, to už jsem snad nikdy neslyšel...všechno jsou to personalistky a účetní. A uvědomte si jednu věc. Jestliže tu úroveň odměňování maj ti lidi na těch pozicích umělců takovou, jakou mají, tak počítejte, že tito lidi jsou o dvě třídy níž. Kdo vám to bude dělat? Chlap? To těžko. A jestli jo, tak opravdu jako šílenec, co má rád, že tam může počítat výplaty.*“ (R2\_David)

David a Filip ve svých výpovědích demonstrují své představy o „normálnosti“ výskytu žen na určitých pozicích, zde v administrativě, čímž upevňují falešné představy o slučitelnosti biologického pohlaví s výkonem povolání, založené na esencialistických představách ženského „poslání“ zastávat určité typy prací. Bourdieu (2000:53-58) tento postoj definuje ve svém konceptu *mužství jako šlechtictví*, v němž nahlíží toto poslání jako důsledek kolektivního očekávání, které je ženám vštěpováno esenciálně sociální logikou, a jež má za následek, že i samotné ženy se následně ztotožňují s pracovními pozicemi, „*...v nichž se ať rády nebo nerady nacházejí a zároveň ztrácejí.*“ (Bourdieu 2000:54).

David zároveň odkrývá propojenost genderové segregace s platovou diskriminací a velmi nelichotivým způsobem naráží na hodnotovou nerovnováhu práce mužů – umělců a žen – účetních a personalistek. Z jeho výpovědi vyplývá, že muži (chlapi!) by vykonávali „ženskou“ práci pouze za předpokladu patologické změny jejich mentálního zdraví. Tento postoj dle mého názoru potvrzuje skutečnost, že nerovné postavení mužů a žen na

pracovním trhu není rozporováno, o jeho existenci se velmi dobře ví. V Davidově podání však není žádným způsobem reflektováno a je přijímáno jako danost, která odráží „fakt“ hierarchického postavení mužů a žen.

Mé komunikační partnerky byly ve výpovědích o diskriminačních praktikách sdílnější, a ačkoliv odmítly, že by byla genderová diskriminace řešena jako reálný případ, připustily, že i když se ženy na odbory se stížností či podněty k řešení neobrací, neznamená to, že problém neexistuje. Nejčastěji hovořily o nižších platech vůči mužským kolegům: „...*ted' mi jedna mladá žena vyprávěla, že opustila svojí práci, protože zjistila, že její kolega, na stejné pozici, měl mnohem víc, ale ten její nadřízený jí ten plat takový nechtěl dát*“ (R7\_Lenka) Nejen z této, ale i z dalších výpovědí lze vyčíst uplatňované formy vícenásobné diskriminace. „*S diskriminací se setkáváme spíše ... z pohledu věku zaměstnankyň ... což opět vyplývá z fyzické náročnosti profesí*“ (R8\_Olga); „... je pravda, že někteří ti nadřízení se k těm méně kvalifikovaným pozicím, k těm ženám na těch výrobních linkách chovají opravdu hrozně, sprostě.“ (R5\_Helena)

Pro pracovní trh je tato intersekcionalita příznačná. Kombinace genderového znevýhodnění s věkem, vzděláním, sociálním statusem, etnicitou, „rasou“ a dalšími faktory napomáhá ukotvit nerovné postavení žen na pracovním trhu. Řešením těchto nerovností by měla být pozitivní opatření, která by diskriminaci žen a jiných znevýhodněných osob předcházela. Na poli odborové angažovanosti lze tato opatření promítat prostřednictvím kolektivního vyjednávání do kolektivních smluv. Těžkosti kolektivního vyjednávání jsem naznačila výše, v otázkách nerovného postavení zaměstnavatele a odborářů/ek, Klára ještě dodává: „...*my kolektivně vyjednáváme od roku 2001, takže my nemáme ještě takovou tradici, aby se i tyhle věci dostaly na přetřes. Je třeba také vědět, že kolektivní vyjednávání je o umění, zkušenostech a vývoji. Není to prostě jenom o tom, že znáte zákon o kolektivním vyjednávání, to k těm úspěšným vyjednáváním prostě nestačí*.“ (R7\_Klára).

Odborové organizace se v některých případech snaží o prosazování opatření k zajištění rovných příležitostí. O tom, jak mohou být zkresleny výsledky těchto proaktivních úkonů, vypovídá Lenka: „... *jsou některý firmy, který se chluběj tím, jak poskytují ty rovné příležitosti, tak třeba v ..., tak tam zásadně chodí paní ředitelka, která se všude prezentuje jak skvěle sladujou a jak jsou nejlepší. A pak když se bavíte s těma lidma, tak ona to je pravda, ale jen od středního managementu nahoru. Těch lidí, se kterými se setkáváte na těch přepážkách, ty na ty benefity a odměny nedosáhnou ani náhodou*.“ (R7\_Lenka)

Lenčino vyjádření působí jako snaha o řešení problému rovnosti jen na „viditelných“ místech. Rizikem v tomto případě nahlížím nejen hierarchizaci výhod a benefitů, jež nejsou přístupny všem (nejen všem ženám), ale i jistou formu tokenismu, které jsou „privilegované“ ženy na vyšších pozicích vystaveny. Tyto ženy se stávají jakýmsi symbolem, jsou vystavovány větší pozornosti, jejich chování a rozhodování je posuzováno a vnímáno v rámci zavedených stereotypů a následně vztaženo nikoliv na ně samotné, ale na celou skupinu, kterou symbolizují (Křížková, Pavlica 2004:93).

### Nesvoboda mateřské volby

V předchozí kapitole o znevýhodnění žen na trhu práce jsem se záměrně vyhnula hodnocení znevýhodnění na pracovním trhu, postaveném na základě biologické možnosti žen otěhotnět a porodit dítě. Není to proto, že bych tento typ znevýhodnění nepovažovala za diskriminační, naopak. Rozhodla jsem se však analyzovat tuto problematiku odděleně, s ohledem na specifické propojení biologických vlastností žen, genderovanosti pracovního trhu a všudypřítomné míry očekávání společnosti, která apriori předpokládá, že být ženou rovná se být matkou. A to i v situacích, kdy žena matkou reálně není, nechce být nebo nemůže být. Laurent Vogel připomíná, že zakládat dělbu práce na skutečnosti, že ženy mohou otěhotnět a rodit znamená zapomínat, že v každé společnosti se určitá část žen na reprodukci nepodílí (Vogel 2006:38).

V odpovědích mých komunikačních partnerů/ek je příznačnou Filipova výpověď, ve které pojímá ženy s ohledem na jejich biologickou podstatu, na základě které je na ně nahlíženo jako na anomálie, které vyžadují odlišné zacházení. „*Faktem je, že ženy potřebují ochranu, s ohledem na to, jaké mají společenské postavení vyplývající z jejich biologického poslání.*“ (R3\_Filip) Tato představa o nutné ochraně pak přispívá k představě o ženách jako „slabém pohlaví“, jež není schopno takových pracovních výkonů jako „silní“ muži, tedy nezasluhují ani stejných odměn či je nutné je z některých segmentů pracovního trhu zcela vyloučit<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> §150 Zákonníku práce určuje práce, které jsou ženám zakázány: (1) Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají a) odpovědné a řídicí funkce a nekonají přítom manuální práci, b) zdravotnické a sociální služby, c) provozní praxi při studiu, d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností. (2) Ženy nesmějí být též zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství.



Filip ve své výpovědi také shrnuje zkušenosti, se kterými se i podle vyprávění ostatních komunikačních partnerů/ek, ženy při přijímání do zaměstnání setkávají. „*Zaměstnavatel si může vybrat, koho si přijme ... pokud tam přijde deset zájemců a z toho je devět mužů a jedna žena, tak on si raději vybere ty muže, než tu ženu, protože ty mu na mateřskou nepůjdou.*“ (R3\_Filip) Zároveň komunikační partneři/ky dodávali/y, že tuto diskriminaci při přijímání do zaměstnání nemohou odborové organizace nijak řešit, neboť takto diskriminované ženy nepožívají statusu zaměstnankyně a působnost odborových organizací se na ně nevztahuje. Na můj dotaz, zda k takovým situacím dochází i v případě náborů realizovaných v rámci interních personálních přesunů, byly podané odpovědi zdrženlivé a jejich výsledkem bylo přiznání, že tyto situace nejsou v rámci odborových organizací sledovány.

V souvislosti s reálným mateřstvím nabývají různé typy diskriminace specifické podoby. V případě těhotenství pracující ženy a za předpokladu, že budoucí otec projevuje zájem o sdílenou péči, stojí oba partneři před volbou hlavní/ho pečovatele/ky, který/á se vzdá pracovní kariéry a bude se dítěti věnovat po dobu rodičovské dovolené. Otázka volby je v naší společnosti téměř vždy podmíněna finančními možnostmi. „*Samozřejmě, na tu mateřskou může jít pouze žena...děti prostě rodí ženy tak to je, a na tu mateřskou prostě půjdou ženy. Ale ta rodičovská dovolená, to už je volba těch dvou rodičů a v dnešní době... si volí uchování toho příjmu vyššího. Ono to samozřejmě nemusí být dané tím, že ten otec by se o to dítě nechtěl postarat, anebo že ta matka by nechtěla pracovat. Tam je to dáno tím, že s tím vyšším příjmem se vám bude žít o něco lehčeji.*“ (R6\_Kamil) „*Ono u nás je problém ten, že ti muži prostě vydělávají víc. Takže když spočítáte pro a proti, tak je vcelku jasný, proč na tu rodičovskou odchází asi jen 1,5% otců.*“ (R7\_Lenka)

Kamil a Lenka nezpochybňují nerovnost v odměňování mužů a žen a přecházejí k reálným dopadům této mzdové diskriminace. Žena odchází na rodičovskou dovolenou, neboť je pro ni, dítě i partnera prioritní zajistit finanční stabilitu rodiny. Po dobu rodičovské dovolené pobírá sociální příspěvek, který je obvykle nižší než její původní mzda/plat, jež i tak byl/a nižší, než příjem partnera. Žena se tak nejen stává závislá na svém partnerovi, ale její dočasná neparticipace na pracovním trhu snižuje její vlastní pracovní hodnotu, kterou si po nástupu po rodičovské dovolené musí opět získávat. Ztráta ženy ve finančních příjmech je tak dána nejen nerovností v odměňování, ale následně i výpadkem plného platu po dobu mateřské a rodičovské dovolené. Tato skutečnost činí ženu závislou na partnerovi nejen v době aktivního rodičovství, ale i ve stáří, neboť jednak nemá žena příliš možností strádat si dostatečné finanční rezervy do budoucna a zároveň

disponuje nižším základem pro výpočet důchodového příspěvku. Lenka dokladuje tuto skutečnost na zkušenosti své kolegyně, která „... se celý život věnovala svým šesti dětem, teď dostala důchodový výměr a bylo jí vyměřeno šest a půl tisíce. A to taky o něčem svědčí. **Jak si takové práce společnost považuje.**“ (R7\_Lenka) Lenka nahlíží dvě velmi zajímavé skutečnosti. Jednak již diskutovaný finanční dopad na ženy – matky, za druhé postoj společnosti k práci vykonávané mimo veřejnou sféru. Výchova dětí, tedy práce v domácí sféře, je zpětně hodnocena jako práce nevýznamná, podřadná, nehodná významného finančního ocenění.

### Podpora sladování pracovního a soukromého života

Další diskutovanou oblastí, jež spojuje pracovní trh a reálné mateřství je návrat žen do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené, a jejich následná potřeba skloubit pracovní a soukromý život. Již samotný návrat žen z rodičovské dovolené je velkou komplikací. „*To se zase týká toho mateřství a rodičovství, že oni ti zaměstnavatelé berou někoho na zástup a potom ta žena, většinou je to žena, když se vrací do toho zaměstnání, tak většinou dostává výpověď z důvodu její nadbytečnosti... Oni [zaměstnavatelé] tam většinou naberou někoho na zástup za rodičovskou nebo mateřskou dovolenou a pak se diví, že **musí dát někomu nadbytečnost**, protože ta paní se jim vrátila z rodičovské. To je pro ně **neuvěřitelné překvapení.***“ (R6\_Kamil) K těmto situacím dochází a bohužel může docházet, neboť zaměstnavatel je povinen nabídnout ženě po rodičovské dovolené pozici, která odpovídá její pracovní smlouvě, ale reálně nemusí odpovídat její předchozí pracovní pozici. „...manželka chtěla jít zpátky po mateřský, klasická věc, no tak jí teda pinkali tak dlouho „zavolejte, zavolejte, zavolejte...“ **až jí nakonec nepřijali a vzali tam nějakýho chlapa... Bohužel, ale řešit to máme jak? To je těžké.**“ (R3\_Filip)

Ačkoliv Filip tuto problematiku nahlíží jako těžkou a obává se, že odborová síla na tuto oblast nestačí, sám uvádí příklad z praxe, který dokládá, že možnosti řešení jsou, ačkoliv záleží na ochotě obou stran se stýkat i během doby, kdy je žena v mimo evidenčním pracovním vztahu: „...ty ženy ... samy to pracoviště navštěvují, aby neztratily tak úplně kontinuitu, zejména v určitých pozicích, třeba vedoucích, **aby teda žena, po tu dobu co je na mateřské, nebo dokonce na rodičovské, tak aby teda věděla, o čem to je, pořád.** Třeba my jsme to tady řešili konkrétně, kolegyněka byla na rodičovské dovolené, tak sem chodila několikrát za rok, vždycky podívat se, co je novýho no a teďko se vrátila zpátky a zase pracuje na své pozici.“ (R3\_Filip) Problematický je ovšem tento postup u pracovních

pozic, které vyžadují neustálé odborné vzdělávání, které je nutné zejména v odvětvích s dynamickým technologickým a expertním rozvojem. Kamil vysvětluje proč tomu tak je: „...v tom pracovněprávním vztahu, ve kterém čerpá tu rodičovskou dovolenou, tam je to **překážka v práci**. Tam to [podpora prohlubování vzdělání] jde jen, pokud by čerpala z nějakého sociálního fondu, nebo z FKSP<sup>49</sup>. To by mohla, protože je to pořád zaměstnanec. Ale nějaké školení, kurzy, prohlubování kvalifikace, to nejde, protože tam je to **překážka v práci**.“ (R6\_Kamil) V tomto případě pak opět záleží na ochotě ženy vzdělávat se během čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, a snaze odborových organizací ženy podpořit a zajistit jim finanční úhradu za prohlubování či udržování potřebné kvalifikace pro výkon práce.

Pokud ženy u zaměstnavatele po návratu z rodičovské dovolené zůstanou, nebo si najdou zaměstnavatele jiného, obvykle se snaží dojednat takové pracovní podmínky, které umožní sloučit pracovní a rodinný život. České matky preferují po návratu z rodičovské dovolené práce na částečný úvazek nebo jinou flexibilní formu práce (volná pracovní doba, práce z domova apod.). V mezinárodním srovnání je v ČR nabízen ženám po návratu z rodičovské dovolené flexibilní úvazek nejméně často (Hašková 2007:22).

O následných těžkostech sladění pracovního a rodinného života vypovídá hned několik mých komunikačních partnerů/ek. „*Třeba ty flexibilní formy práce, no to je u nás docela problém... ti naši zaměstnavatelé ti **mají potřebu zflexibilnit ty zaměstnance až nadoraz**, to znamená, že jsou i firmy, kde mají nějaký rozvrh směn, ale dochází velmi často ke změnám, které potřebují pokrýt rychle, takřka ze dne na den a to si myslím, že je **pro ty ženy absolutně šílené**... takové rychlé přeorganizování nějakých povinností směrem k rodině, to je kolikrát nemožný“ (R5\_Helena) „Zákoník práce říká, že by se jim [matkám s malými dětmi] měly vytvořit podmínky pro to, aby se jim, dejme tomu, upravila pracovní doba, tak **na to zaměstnavatelé vůbec neslyší**. Problém je třeba i se zkrácenými úvazky pro zaměstnankyně s malými dětmi, na to také moc neslyší.“ (R4\_Blanka)*

Z výpovědí mých komunikačních partnerů/ek velmi často vyplývala snaha odborových organizací zasazovat se o zajištění flexibilních forem práce, nejčastěji formou úpravy pracovní doby a fondu pracovní doby. Ne vždy, jak dokladují výpovědi výše, je však pro všechny matky tento systém možný. Pokud potřeby zaměstnavatelů převažují nad

---

<sup>49</sup> Fond kulturních a sociálních potřeb.

potřebami zaměstnankyň, vychází z tohoto střetu, v souladu s tezemi o mocenském postavení jednotlivých stran diskutovaných v předchozím textu, jako vítěz zaměstnavatel.

Avšak i poskytnutí flexibilních forem práce má svá rizika. „*My jsme k tomu [flexibilní formy práce] ale velmi obezřetní... vždy upozorňujeme na několik bodů. Za prvé nízké mzdy způsobují, že i částečný úvazek je ještě krácen a to za stejné penzum práce, která se musí udělat. Tam se zapomíná, že na kráceném úvazku prostě nejsou přesčasy. Ty ženy jsou bity na výplatách, mají krácené benefity, krácené důchody.*“ (R7\_Klára)

Svá rizika, propojená s genderovými rolemi, má i práce z domu. „*Víte, na práci z domu, na to já mám vlastní zkušenosti... já se věnovala paličkování. Ono spousta lidí byla v dílnách, ale spousta jich byla doma a dělala z domova. Ale my jsme neměli nárok vůbec na nic. Práce byla normovaná, ale my neměli nárok na ošetřovačku, na volno, na nic. Protože prostě se počítalo s tím, že doma se [žena] může postarat o děti a ještě plní normu. A nikoho nezajímalo, že se práce dělala v noci. Ještě vám řeknou, že vám s tím může doma někdo pomoci.*“ (R7\_Lenka)

Rozhodujícím faktorem pro návrat do zaměstnání je i dostupnost nutné infrastruktury v péči o děti. „*Odstraněním infrastruktury – jesle, školky, tím došlo ke znemožnění té pracovní situace žen. A jsou regiony, kde ty ženy návaznou mateřskou dovolenou řešily i to, že neměly práci. Zvláště, když ty děti neměly kam dát.*“ (R7\_Klára) Řešení nezaměstnanosti návaznými rodičovskými dovolenými má však za následek jen zvyšující se riziko nezaměstnatelnosti ženy, která se k tomuto kroku rozhodla. Jak uvádí Lenka: „*Nejen, že vypadává z toho pracovního rytmu, ale ženy s malými dětmi to mají obecně těžší.*“ (R7\_Lenka)

### Genderové stereotypy jako stratifikační nástroj

S výše diskutovanou problematikou mateřství je velmi úzce spojena tato kapitola pojednávající o genderových stereotypech, a jejich přetrvávání/ukotvování na českém pracovním trhu, pohledem oslovených odborářů/ek. Genderovanost soukromého prostoru, ve kterém je ženám připisována úloha pečovatelek má přesah přes institut mateřství, neboť předpokládá péči nejen o potomky, ale i o partnera. Zároveň způsobuje i prolínání soukromého a veřejného života, které s sebou v pracovněprávních vztazích nese i diskriminační důsledky. Výroky některých komunikačních partnerů/ek v oblasti rozdělení rolí mužů a žen v zaměstnání a rodině potvrdily stálost genderové diferenciacie, na kterou poukazuje např. Ann Oakley: „*Genderová diferenciacie skutečně v poslední době neslábne,*

*naopak spíše zesílila a vštěpuje lidem přesvědčení, že vrozené rozdíly mezi pohlavími ospravedlňují rozdíly v genderové roli v duchu samovyplňujícího se proroctví.“ (Oakley 2000:153).*

Výpovědi odborových zástupců/kyň nezpochybňovaly existenci genderových stereotypů, zároveň však z jejich sdělení bylo zřejmé, že tyto stereotypy nijak neproblematizují a berou je jako neměnnou, objektivní danost. „*To [nedostatek žen ve vedoucím postavení] si myslím, že je daný tou úlohou ženy z hlediska jejich povinností doma a potom samozřejmě je velice náročné skloubit ten pracovní a osobní život. To neříkám nic nového. Mají to těžší ženy. Objektivně jasný, to je dáno prostě.*“ (R3\_Filip) Snad nejotřesnější výpovědí z řad odborových zástupců byl názor Roberta, který v diskuzi o kariérním růstu žen a jejich možnostech v naplnění vlastní seberealizace uvedl: „*Můj názor na to je, že ty ženy přeci jenom, i když už to není tak výrazný, přeci jenom pro ně, ta starost o tu rodinu je pro ně primárnější než to zaměstnání. Čili lépe řečeno, drží hubu a slouží.*“ (R1\_Robert)

Helena nahlíží základ pro nerovné postavení, které vychází z již mnohokrát diskutovaného předpokladu, že ženy jsou již ze své „podstaty“ lepší ošetřovatelky a pečovatelky než muži. „*No, já jí [nerovnost] ale vidím spíše ne v té práci, ale v té rodině, mi to přijde. Kdykoliv člověk vidí nějakou statistiku a vidí, kolik bylo vyplaceno na dávkách, třeba při ošetřování člena rodiny, ženám a mužům, no to je velký rozdíl. Zrovna minulý týden jsem viděla nějakou statiku a to bylo ani ne snad procento ti muži, kteří pobírají takové dávky při ošetřování člena rodiny.*“ (R5\_Helena) V Helenině výpovědi však zároveň můžeme předpokládat, že ženy pečují o nemocného člena rodiny<sup>50</sup> ze stejného důvodu, jako pečují o děti na rodičovské dovolené, tedy z důvodu jejich nižšího mzdového ohodnocení vůči svému partnerovi.

Genderové rozdělení rolí v soukromé a veřejné sféře definovala Carole Pateman (1988) na teorii genderového kontraktu. Genderový kontrakt reprezentuje soubor nepsaných pravidel, která ženám a mužům připisují různé práce s odlišnými hodnotami, jiné povinnosti a odpovědnosti. Tato pravidla jsou nastavena tak, že vždy znevýhodňují jedno pohlaví. V pracovní sféře jsou v důsledku genderového kontraktu znevýhodněny

---

<sup>50</sup> Český sociální systém rozlišuje dvě základní kategorie peněžitých dávek při ošetřování člena rodiny. První kategorií je tzv. *ošetřovné*, jež je vypláceno v souladu se Zákonem o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb. zaměstnanci, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodů vyjmenovaných v §39 uvedeného zákona. Druhou kategorií je *příspěvek na péči*, který je definován v Zákoně o sociálních službách č. 108/2006 Sb., a jež se poskytuje osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby. Nárok na tento příspěvek má dle §7 odst. 2 osoba, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebuje pomoc jiné fyzické osoby při zvládnání základních životních potřeb. Tento příspěvek tedy nepřísluší ošetřovatelce/li.

především ženy, jelikož lépe placená a společensky výše ceněná pracovní místa jsou reálně přidělována mužům, neboť ženy bývají považovány za méně schopné a málo výkonné. Tento „nedostatek“ je však ženám tolerován, protože se očekává jejich větší angažovanost směrem k rodině, což ostatně potvrzuje i Helenina výpověď uvedená výše. V domácí sféře však bývají znevýhodňováni muži, kteří jsou nahlíženi jako neschopni péče o děti. Tento stereotypní předpoklad má pro muže negativní následky například při rutinním svěřování dětí do péče matek (Křížková, Pavlica 2004:68).

Praktický následek genderového kontraktu jsem analyzovala i v rozhovorech se svými komunikačními partnery/kami, když byla diskutována otázka pohledu odborových zástupců/kyň na možnosti profesního nebo kariérního růstu žen. V uvedených výpovědích lze nahlédnout výskyt genderových schémat, která sestávají ze souboru stereotypních charakteristik přisuzovaných jednomu pohlaví bez ohledu na její/jeho individuální schopnosti (Křížková 2003:454). „*A pak je potřeba si uvědomit, že jsou pozice, který jsou ryze mužský a pak jsou pozice, který jsou ryze ženský. Kde by zase žádnéj chlap nepřihlásil. Ale třeba teď jsem si všimla, že na poště tady v ... pracují na přepážce dva muži. Chlapi. Asi jsou svobodní, protože to je přece ženská práce, ne?*“ (R1\_Alena) Alenin předpoklad, že práce na přepážce není práce mužská, je možné nahlížet jednak z roviny genderově stereotypního předpokladu, že ženy jsou pro administrativní práce vhodnější a na druhé straně z předpokladu, že tyto pozice jsou nedostatečně finančně hodnoceny. Alenin předpoklad „*asi jsou svobodní*“ nahlíží již diskutovanou problematiku opačnou optikou, tedy že muži mohou mít ztížený přístup na pozice, které jsou „určeny“ ženám právě proto, že z pohledu generovaného kontraktu stojí muž na straně živitele rodiny a nemůže si dovolit pracovat na hůře placených pozicích.

Dalším konceptem, kterým je možné definovat bariérovost pracovního trhu je homosociální reprodukce, která je definována jako jednání, kdy si nadřazený vybírá k povýšení podobné typy pracovníků jako je on sám. Pokud je většina vyšších pozic obsazena muži, jsou pak povyšováni opět muži (Křížková 2003:456). Helena k této problematice uvádí: „...*nedostatek žen v řídicích pozicích, se týká i našeho svazu, nebo oboru ... Ale není to jako, že by si ženy stěžovaly, že nemají šanci. Já si naopak myslím, že tu šanci měly, ale prostě je to dáno tím, že se nechtějí utkat ve skoro nerovné konkurenci.*“ (R5\_Helena)

Neochotu bojovat a prosadit se „*ve skoro nerovné konkurenci*“ lze v Helenině výroku definovat i jako rozšířenou stereotypní představu o tom, že ženy nejsou na rozdíl od mužů

soutěživé a schopné použít „ostré lokty“. Tato představa, neustále opakována a ukotvována ve společenské hierarchii, následně vede samotné ženy k přijetí pasivní role tak, jak ji nahlíží právě Helena. Statusová hierarchie je tak nejen důsledkem genderových stereotypů, ale i jejich příčinou.

Velmi často se ve výpovědích mých komunikačních partnerů/ek objevovaly předpoklady, že ženy nemohou zastávat manažerské pozice, neboť jsou časově velmi náročné, a ženy by tak neměly čas na rodinné a domácí „povinnosti“. K tomu Lenka přináší zajímavý postřeh: „*No, pracovní doba, třeba v obchodě, ta je naprosto šílená. A pak se říká, že ženy by neměly čas věnovat se vyšší funkci. A přitom **na té vyšší funkci by měly kolikrát mnohem víc času.***“ (R7\_Lenka) Z Lenčina pohledu je zřejmé, že proklamovaná časová náročnost manažerských pozic nemusí být apriori překážkou, jež by ženám bránila vyšší funkce vykonávat. Mnoho žen se však o postup na vyšší pozice ani nepokusí, neboť jsou již dopředu odrazovány často nadnesenými nebo nesmyslnými představami, které ač jsou prezentovány jako racionální, nestojí na zcela pravdivém základu. Tyto představy a odrazující praktiky sílí o to více, pokud je daná žena matkou, nebo by vzhledem ke svému věku mohla být. Přitom již z povahy firemní hierarchie vyplývá, že nadřízení/é delegují pracovní úkoly na své podřízené a schopným manažerů/kám, kteří/ré si dokáží vybudovat dobrý tým, pak zbývá mnohem více osobní svobody. Nadto pracovní doba top managerů/ek je často fluidní, jsou v postavení, kdy se pracovní harmonogram přizpůsobuje jejich potřebám a zvládat mimopracovní povinnosti pak nemusí být tak náročné.

Pro soubor různých překážek, které brání ženám dosáhnout vyššího pracovního postavení, se vžil pojem „skleněný strop“. Toto označení symbolizuje bariéru, kterou si žena uvědomí, a začne prožívat, až při snaze překročit určitou hranici (Křížková, Pavlica 2004:68). V případě postupu na vyšší pozice se užívá pojem skleněný strop<sup>51</sup>, při snaze o průnik do „mužských“ profesí se vžil pojem „skleněné zdi“ (Wirth 2004:61) Jak uvádí Filip: „... z toho našeho pohledu, v tom našem průmyslovém svazu, je to jednoznačný. **Je tady převaha té těžší práce, že jo, stavebnictví, jedno odvětví spolu s hutnictvím, geologie, horníci, tady teda vždycky byli chlapi. I když dneska teda, s tím rozvojem a technologiemi... no, je to pořád mužské odvětví.**“ (R3\_Filip) Ačkoliv se dle Filipovy

---

<sup>51</sup> V teoretické části práce s názvem *Genderová segregace na trhu práce* je tato situace diskutována v rovině vertikální segregace pracovního trhu, skleněné zdi jsou pak odrazem segregace horizontální.

výpovědi mění technologické postupy a těžká práce je přenechávána strojům, stále jsou v určitých odvětvích bariéry, které brání ženám plné participaci. V regionech, ve kterých jsou určitá odvětví prioritním způsobem obživy, přináší vyloučení žen z možnosti práce v daném odvětví velmi tíživé životní situace pro celé rodiny.

### Vymahatelnost práva

K prosazování genderové rovnosti v pracovněprávních vztazích slouží řada legislativních nástrojů<sup>52</sup>, ovšem jejich faktické prosazení v praxi naráží na několik úrovní problémů, které mají svůj původ jednak ve fungování české justice a jednak v informovanosti, které se zaměstnancům/kyním dostává.

Jak ukazují zkušenosti oslovených komunikačních partnerů/ek, je efektivita a rychlost soudů jedním ze základních problémů. *„Ty žaloby prostě nejsou, protože ty ženy do toho nechtějí jít... Protože bylo spočítáno, že než začne jakýkoliv soud v ČR, tak to je průměr 4,5 roku. Takže to je ten důvod, proč se ti zaměstnanci nesoudí. To a taky fakt, že který zaměstnavatel vám vydrží stejný 4,5 roku? To jsou zcela reálné důvody, proč se tady lidé nesoudí. Protože ty soudy tady jsou šílený.“* (R7\_Lenka)

Lenka ve své výpovědi naráží hned na dvě velké překážky uplatňování výkonu oprávněných práv v praxi. Jednak již zmíněné neúměrné průtahy soudních sporů, za druhé pak na nestabilitu, která na pracovním trhu panuje. Stejný postoj zaujímá i Helena, která uvádí, že *„... nikomu se nechce se soudit, protože to trvá dlouho a výsledek je opravdu nejistý, když ten zaměstnavatel se mezitím transformuje, že pak vlastně ani viník neexistuje... Pak se tady lidé nechtějí soudit ani o ty zjevné věci, které by určitě vyhráli... protože se to nevyplatí.“* (R5\_Helena) Uvedený výrok demonstruje další z bariér, kterou představují obavy z důsledků podání žaloby a zahájení spodního sporu se zaměstnavatelem. Bez ohledu na to, zda by žalobkyně svůj spor vyhrála, bude muset nést následky a vypořádat se s reakcí protistrany. Velmi často nelze u stejného zaměstnavatele dále pokračovat v práci, žena je vystavena nežádoucí pozornosti, dostává se jí stigma neložnosti, personální vztahy po soudních sporech jsou napjaté, žena je vystavena i riziku, že vzhledem k často uplatňovanému požadavku na reference předchozího zaměstnavatele, mohou být zpochybněny její věrohodnost a pracovní schopnosti u následujícího zaměstnavatele.

---

<sup>52</sup> Adekvátní legislativu antidiskriminačního práva přibližuji v teoretické části této práce.



Velkým rizikem je i prohra v soudním sporu, která nejen, že by s sebou nesla finanční zátěž, ale situace se může obrátit proti ženě samotné, a ta následně může sama čelit obžalobě za křivé svědectví. „... **zaměstnavateli to nevadí, on většinou teda neplatí soudní poplatky a takový ty náklady, kdežto ten člověk, když podáte žalobu a máte tam třeba nějaký finanční plnění, tak musíte platit pět procent z předmětu sporu, a to už nejsou ochotný riskovat, v podstatě v případě, že by ten soud nedopadl v jejich prospěch.**“ (R1\_Robert)

Na současném pracovním trhu je jednou z forem nerovného zacházení i sexuální obtěžování, jehož dokazování může být pro ženu velmi stresující „... *když bude žena obtěžována svým nadřízeným, co jí reálně zbývá? Dát výpověď. Nebo když začne postupovat podle práva, tak se jí budou u soudu vyptávat: A jak se to projevuje? Jaké máte důkazy? Co vlastně s váma ten vedoucí dělal? Jak vás obtěžoval? Popište nám to. Ukažte nám to... To ta žena raději odejde z toho místa.*“ (R3\_Filip) Filip ve svém vyjádření dokládá, že si je vědom rizika sexuálního obtěžování, není však ochoten připustit, že by se v této věci měly/mohly odbory více angažovat. Sexuální obtěžování je velmi křehké téma a jeho řešení vyžaduje vzájemnou důvěru mezi obětí a její oporou a řešitelem/kou - tedy uvažovaným/ou zástupcem/kyní odborové organizace. Pokud tuto důvěru nelze u zástupce/kyně odborové organizace nalézt, či snad sám/sama představitel/ka odborů obtěžovanou ženu od řešení situace zrazuje, dochází k potlačování viditelnosti tohoto problému, což přináší neochotu se jím zabývat a řešit jej.

Žena, která se rozhodne vstoupit do sporu se svým zaměstnavatelem, se musí často spoléhat nejen na své vlastní odhodlání, ale i na kolegiálnost a podporu svých spolupracovníků/nic, kteří jsou vyzýváni ke svědeckým výpovědím. „**Ale tam je problém s těma svědkama, když jsou stále v tom pracovním poměru k tomu zaměstnavateli. Tak já vždycky říkám, když to jsou slušní lidi, tak vždycky řeknou, že si nepamatujou, a pokud teda nejsou slušní, tak lžou a prostě vy to nemáte jak dokázat.**“ (R1\_Robert) Ochrannou akcí je vedení kolektivního vyjednávání a uzavírání takových kolektivních smluv, které zcela jasně definují práva zaměstnanců/kyň a povinnosti zaměstnavatelů „... *ale to dokazování je velmi složité. Proto se snažíme ukotvit co nejvíce výhod v kolektivních smlouvách, jako takovou prevenci.*“ (R7\_Klára)

Vymahatelnost práva v současném českém právním systému byla všemi komunikačními partnery/kami nahlížena velmi kriticky. Olga nahlíží jako hlavní problém nezkušenost s řešením problematiky diskriminace v pracovněprávních vztazích. „*Bohužel v podmínkách České republiky nemají antidiskriminační spory tradici... S diskriminací a obtěžováním v pracovněprávních vztazích neumějí pracovat ani samotní zaměstnavatelé, kteří neumějí nebo nechtějí diskriminované osobě účinně pomoci a případ šikany na pracovišti objektivně prošetřit a zajistit diskriminované osobě podporu a řešení situace. Takové případy mnohdy končí odchodem diskriminované osoby ze zaměstnání, aniž by byly antidiskriminační právní předpisy v praxi použity. V nejednom případě si taková osoba odnáší nejen smutnou zkušenost, ale i zdravotní problémy.*“ (R8\_Olga)

Ostatní moji komunikační partneři/ky vidí jako zásadní problém vymahatelnost práva „...*je jedno jestli je to otázka vymahatelnosti dluhů, otázka ochrany osobnosti, i otázka té diskriminace o které se bavíme, prostě kdyby ti lidé věděli, že ty soudy, státní zástupci i jiné orgány, třeba justiční, jsou na jejich straně, že to je reálný, tak by se možná ta situace změnila. Takže podle mně, ten problém je v justici. Ve vymahatelnosti práva. To znamená, že lidi nemají důvěru v soudní systém.*“ (R3\_Filip) Kamil předkládá, jak by měl soudní systém fungovat: „...*musí být prostě efektivní soudní ochrana, musí to být právně spravedlivý soudní proces, musí být rozhodnutý pokud možno rychle, a ten člověk nemá mít obavu, že pokud ten spor vyhraje, tak u toho zaměstnavatele skončí.*“ (R6\_Kamil)

Jedním z okruhů mého zájmu byla i snaha zjistit, zda současnou antidiskriminační legislativu nahlíží odborový zástupci/kyně jako dostačující, tedy zda z jejich pohledu existuje adekvátní nástroj k prosazování rovnosti v pracovněprávních vztazích. Obecně se mi dostávalo kladných odpovědí, avšak téměř každá z nich přinášela malé „ale“. „*Víte, ona legislativa by byla dostačující, já nemůžu říct, že by rovnost, co se týká zákoníku práce, byla řešena nedostatečně... ale realita je bohužel trošku jiná.*“ (R4\_Blanka) Stejně „ale“, tedy problematiku uplatnění zákonných ustanovení v praxi nastínil i Filip: „*Ten zákon [antidiskriminační] je vlastně, nechci říct dokonalý, ale myslím, že odpovídajícím způsobem reguluje tu danou právní problematiku... myslím, že zákon a ta úvaha je dobrá, otázka je jako vždycky ta aplikace v praxi...*“ (R3\_Filip) Blanku i Filipa jsem požádala o rozvedení jejich skepse týkající se prosazení antidiskriminační normy v praxi. Blanka vyprávěla o případu šikanované odborové členky, která prohrála svůj spor s nadřízenou: „...*ačkoliv jsme měli v ruce dobré důkazní materiály, soud dal za pravdu té žalované. Z absolutně nelogických důvodů nevzal v úvahu naše písemné dokumenty, prokazující*

*nemožnost splnění zadaných úkolů, nevzal v úvahu ani svědecké výpovědi a přiznal pravdu na stranu žalované, která ji dokazovala pouze vlastní slovní výpovědí.*“ (R4\_Blanka)

Obdobný případ mířící k možné zaujatosti soudu vůči odborářům a odborářkám předložil i Filip, který vyprávěl o případu fyzického napadení odborové předsedkyně nespokojenou členkou odborů. K napadení došlo na pracovišti, vyžádalo si lékařské ošetření a několikadenní pracovní neschopnost napadené předsedkyně. Přesto nebyl případ hodnocen jako napadení pro výkon funkce, spor byl přesunut do roviny občanského sporu. Jak dokládá Filip: „...*nic se nestalo tý, co jí napadla, ta tam nadále pracuje, ale ta napadená, ta odešla... Nikdo nepomohl. Státní zástupce - špatný postup; policie – špatný postup, inspekce práce – špatný postup... Takže jestli ten člověk nemá rád odboráře, ...nebo jestli je to lidská nechuť a odborná neschopnost nebo nechtění to řešit... Věc právně poměrně jednoduchá – byli svědci, byly důkazy, bylo všechno... A to mně hrozně mrzí, že ty státní orgány, že nepomohou, že tu věc neřeší tak, jak by to řešit mělo. Tady je pak nějaké zákonné ustanovení úplně k ničemu.*“ (R3\_Filip).

Trefně lze na tuto debatu navázat výrokiem, který pronesla Olga a v němž nahlíží příčiny přetrvávajících nerovností na pracovním trhu: „...*český zákoník práce i další předpisy jako takové nikdy ženy nediskriminovaly – to je v myšlení lidí a přijaté antidiskriminační zákony to nezmění.*“ (R8\_Olga)

### **3.3.6 Shrnutí výsledků analýzy polostrukturovaných rozhovorů**

Analýza polostrukturovaných rozhovorů odhalila mnoho zajímavých jevů a pomohla rozkrýt způsob uvažování oslovených odborových zástupců/kyň o tématu genderové rovnosti v pracovněprávních vztazích.

Rozborem jednotlivých rozhovorů byla odhalena nízká míra senzitivity vůči tématu genderové rovnosti, kterému i přes deklarované snahy ČMKOS v prosazování rovnosti mužů a žen na pracovním trhu, není v jednotlivých odborových svazech připisována velká důležitost s poukázáním na nutnost řešení jiných problémů. Často pak byla mými komunikačními partnery/kami připouštěna skrytost dané problematiky, a negativně hodnocena nízká angažovanost žen v prosazování svých práv. V těchto bodech však žádný/á z komunikačních partnerů/ek nezohlednil/a rozdílné žité zkušenosti mužů a žen a jen někteří/é participanti/ky připustili/y existenci negativních dopadů, které na ženy mohou dolehnout, pokud se rozhodnou za rovná práva bojovat. Výše uvedená neviditelnost problému, jeho skrytost a neochota připuštění jeho přítomnosti prohlubuje přesvědčení, že

problém jako takový neexistuje či není důležitý. Tento přístup zneviditelnění a marginalizace problému genderové rovnosti v konečném důsledku snižuje i citlivost jeho vnímání. Genderová nerovnost pak není nahlížena jako problém, ale jako normální stav a není prakticky řešena.

Znevýhodnění, které bylo navazujícím tématem, se v diskuzích štěpilo do dvou směrů. Jedním byl náhled na potlačování práv a uplatňování diskriminačních praktik na odborových zástupcích/kyních, druhým byla diskriminace uplatňovaná na zaměstnankyních, kterým nebyla určitá práva přiznána, nebo byla jejich práva potlačována právě proto, že jsou ženy. Analýza rozhovorů přinesla zjištění, že český pracovní trh je stále ve velké míře strukturován dle „norem“ genderové segregace a stereotypizace. Závažným problémem se stává i střet různých typů znevýhodnění, jež v různých stupních intenzity dopadají na všechny ženy.

Specifikem se pro pracující ženy stává jejich biologická odlišnost nahlížená ve schopnosti rodit děti. Tato schopnost, kterou je však s ohledem na zdravotní stav a svobodnou vůli žen nutné nahlížet jako potencionální, je generalizovaná na všechny ženy a transformuje je, ať v souladu s jejich přáním či proti jejich vůli na „matky“. Touto optikou jsou nahlíženy a hodnoceny. Reálné mateřství a odchod na mateřskou, a ve velké míře i rodičovskou dovolenou, pak prohlubuje nerovné postavení žen v oblasti finanční ne/závislosti, ztráty společenského statusu spojeného s pracovní kariérou a ohrožuje ženy chudobou i v jejich budoucnosti.

Sladění pracovního a rodinného života je kategorie, která je úzce spjata s mateřstvím a péčí o děti. Aktivní podpora žen v této oblasti je ze strany odborových organizací soustředěována především na benefity uzavírané prostřednictvím kolektivních smluv, které však z pohledu některých zástupkyň přinášejí druhotnou diskriminaci spočívající v krácení mezd a omezení čerpání jiných výhod. Afirmativní opatření, jež by omezila odchody žen ze zaměstnání po návratu z rodičovské dovolené, či podpořila rozvoj institucionální péče o malé děti, nejsou dle výpovědí participantů/ek odborovými organizacemi podporována a realizována.

Některí/é z mých komunikačních partnerů/ek mají své postoje a názory zatíženy genderovými stereotypy, které bych u představitelů/ek organizace, jež má hájit zájmy zaměstnanců a zaměstnankyň nečekala. Z analýzy rozhovorů vyplynulo, že práce žen bývá podhodnocována a znevažována i s ohledem na skutečnost, že jako jejich hlavní působiště je vymezena soukromá sféra a péče o rodinu. Tato forma sociální stratifikace, jež staví ženy mimo pracovní a veřejnou sféru je sice (některými) komunikačními partnery/kami

vnímána jako problematická, její vykořenění ze sociálních struktur si však nejsou schopni/y v blízkém časovém horizontu představit.

Poslední analyzovaná kategorie byla zaměřena na možnosti odborových zástupců/kyň využívat legislativních prostředků pro obhajobu a prosazování genderové rovnosti a zamezení znevýhodnění a diskriminaci. Všichni/všechny participanti/ky v jednotné shodě nahlíželi/y tuto otázku jako velmi problematickou a to s ohledem na fungování české justice. Neúměrné soudní průtahy, které řešení podaných žalob protahují na několik let, problematika dokazování, nepředvídatelnost soudních rozhodnutí a strach ze ztráty zaměstnání jsou nahlíženy jako hlavní důvody, proč se ženy i v případech zjevné diskriminace nedomáhají přiznání svých práv a oprávněných nároků soudní cestou.

#### 4. ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se snažila prostřednictvím genderové optiky a za pomoci feministických teorií představit procesy fungování pracovního trhu se zaměřením na pozice žen v něm participujících. Z historických souvislostí je možné vyvodit, že vstup žen na trh práce nepřinesl jejich plnou emancipaci, ale přenesl břímě podřízenosti ze soukromého prostoru do prostoru veřejného. Stále přítomná dominantní genderová norma ovlivňuje uplatnění žen na trhu práce, snižuje hodnotu jejich pracovního výkonu, stereotypní dělní pracovních pozic na mužské a ženské limitují možnosti žen v seberealizaci a kariérním rozvoji, tlak biomoci vyvlastňuje ženská těla a konstruuje z nich reprodukční nádoby. Feminizace oborových celků má za následek snižování společenského statusu daných profesí a tím i žen, které je vykonávají. Genderové nerovnosti a diskriminace jsou institucionalizované jevy, které se s různou mírou intenzity dotýkají všech žen a vyvolávají disbalanci celé společnosti.

V podmínkách českého pracovního trhu mohou k nápravě těchto nerovností přispět i odborové organizace, které se staly cílem výzkumu této diplomové práce. Výzkum zahrnoval obsahovou analýzu kolektivních smluv a analýzu polostrukturovaných rozhovorů realizovaných se zástupci a zástupkyněmi odborových svazů a členkami Výboru pro rovné příležitosti mužů a žen při ČMKOS.

Provedená analýza kolektivních smluv spočívala v nalezení shody mezi zněním podnikových kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně, s doporučeními na podporu rovnosti mužů a žen vydanými v manuálu ČMKOS. Zaměřila jsem se především na otázky jak (a zda) jsou doporučení ČMKOS v oblasti rovnosti a sladování pracovního a soukromého života ve smlouvách promítnuta, a zda lze diskurz, který je ve smlouvách užíván, hodnotit jako genderově neutrální. Na základě provedené analýzy jsem dospěla ke zjištění, že doporučení ČMKOS na podporu rovnosti mužů a žen jsou naplňována pouze částečně, a že princip rovnosti stále není vnímán jako neoddělitelná součást vyjednávacích procesů odborových zástupců/kyň. Diskurz, který je ve smlouvách užíván nelze hodnotit jako genderově neutrální, neboť ženy zneprítomňuje, a jejich specifické potřeby zneviditelňuje. Pro zajištění férovosti provedené analýzy je nutné dodat, že za stávající stav nelze explicitně odsuzovat pouze muže, kteří v rámci patriarchálního řádu užívají statusu členů dominantní skupiny. Je nutné připustit, že samy ženy participují na udržování patriarchálního hodnotového systému a to jak vědomě, tak nevědomě.

V analýze polostrukturovaných rozhovorů se zástupci a zástupkyněmi odborových svazů a Výboru pro rovné příležitosti mužů a žen při ČMKOS jsem hledala odpovědi na otázku, jak tito/tyto zástupci/kyně vnímají možnosti odborových organizací v prosazování genderové rovnosti v pracovněprávních vztazích. Stěžejním zjištěním byla skutečnost, že zástupci/kyně odborových organizací nevnímají problém genderové rovnosti jako prioritní, a jeho řešení upozadují. V průběhu rozhovorů však vyplynulo, že problém není tak latentní, jak jej v prvních otázkách moji komunikační partneři/ky prezentovali/y, naopak si jeho přítomnost dobře uvědomovali/y. V neochotě a neschopnosti genderový problém řešit se zrcadlí hned několik aspektů. Tím nejvýznamnějším se zdá být již uvedená marginalizace problému, která vede k ignoraci a snižování závažnosti problému rovnosti až k jeho eliminaci bez vyřešení. Za touto marginalizací stojí i stále přetrvávající genderové stereotypy, které z naší kultury nemizí, a které jsou na jedné straně zvýznamněny jako rizika pracovního trhu, aby na nich byly vzápětí stavěny argumentace pro „přirozeně“ nerovné postavení mužů a žen. Dalším významným hlediskem bylo často citované nerovné postavení odborů vůči zaměstnavatelům, kteří při ochraně svých zájmů znevýhodňují a diskriminují odborové představitele/ky. Posilování odborových pozic je o to složitější, že míra ochoty odborově se organizovat mezi zaměstnanci/kyněmi klesá, a odborům se zmenšuje aktivní odborová základna. Také přístup veřejných institucí, které by měly nezávisle hodnotit diskriminační praktiky uplatňované v pracovněprávních vztazích, není vždy zcela neutrální. Smutným faktem tak pro mne zůstává skutečnost, že ačkoliv odboráři/ky často sami zažívají znevýhodnění či diskriminaci, v případě nerovného postavení žen nenahlíží tuto situaci jako hodnou řešení.

Další velkou překážkou, která brzdí snahy o odstranění nerovností na pracovním trhu, byl mými komunikačními partnery/kami nahlížen český soudní systém. Nejen vleklá soudní řízení, ale i nezkušenost českých soudců a soudkyň v rozhodování případů pracovní diskriminace, vede mnoho žen k hledání jiných způsobů řešení své nerovné pozice. Mnohdy je tímto řešením podvolení a snaha o přizpůsobení se nerovnému postavení, ženy také často volí „dobrovolný“ odchod ze svého zaměstnání. Ze slov participujících vyplývá, že samotné odbory tomuto krajnímu řešení nebrání, neboť finanční možnosti odborových organizací často neposkytují možnost vést dlouholetý soudní spor. Bohužel tato ženská pasivita a mlčení o diskriminačních praktikách znesnadňují prosadit rovné zacházení jako normativní akt. Dokud ženy samy nevyvinou tlak zdola a samy nebudou na problém nerovnosti upozorňovat a aktivně se nebudou domáhat nápravy, nebude tento problém brán vážně a nebude sjednána jeho náprava.

## LITERATURA

- AMATO, Giuliano. 2007. In AMATO, Giuliano a Lucia POZZI. *Je jiný svět možný?: cesta k pochopení a změně*. Brno: Masarykova dělnická akademie.
- BIČÁKOVÁ Alena, Klára KALÍŠKOVÁ. 2015. *Od mateřské k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. [online] Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i. [cit. 23. 3. 2016]. Dostupné z <[http://genderstudies.cz/download/IDEA\\_Studie\\_8\\_2015\\_Od\\_materstvi\\_k\\_nezamestnanosti.pdf](http://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf)>.
- BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). 2007. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck.
- BOURDIEU, Pierre. 2000. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum.
- BUTLER, Judith. 2003. *Trampoty s rodem. Feminismus a podryvanie identity*. Bratislava: Aspekt.
- ČAPKA, František. 2008. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Masarykova univerzita.
- ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ, 2007. *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi: učební manuál*. Praha: ČMKOS.
- ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ, 2015. *Odborové struktury a vztahy mezi nimi*. [online]. ČMKOS. [cit. 11. 6. 2016]. Dostupné z <<https://www.cmkos.cz/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015. *Gender - Genderové statistiky – úvod*. [online]. Český statistický úřad. [cit. 11. 6. 2016]. Dostupné z <[https://www.czso.cz/csu/gender/2-gender\\_uvod](https://www.czso.cz/csu/gender/2-gender_uvod)>.
- DEJMEK, Jindřich. 2008. *Edvard Beneš: politická biografie českého demokrata*. Praha: Karolinum.
- DISMAN, Miroslav. 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum.
- DREXLEROVÁ, Jana. 2009. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS – Start.
- DVOŘÁKOVÁ, Ilona. 2010. *Obsahová analýza / formální obsahová analýza / kvantitativní obsahová analýza*. [online] *ANTROPOWEBZIN*, 2/2010 [cit. 23. 3. 2016]. Dostupné z <[http://www.antropoweb.cz/media/webzin/webzin\\_2\\_2010/Dvorakova\\_I-2-2010.pdf](http://www.antropoweb.cz/media/webzin/webzin_2_2010/Dvorakova_I-2-2010.pdf)>.
- FAFEJTA, Martin. 2009. In TOPINKA Daniel, Pavel ZAHŘÁDKA, Martin FORET, Martin FAFEJTA, Jiří HRABAL (eds.). *Vyprávění - identita - diference: vybraná témata kulturních studií*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ, Barbara HAVELKOVÁ. 2007. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies.
- FOUCAULT, Michel. 1999. *Dějiny sexuality I – Vůle k vědění*. Praha: Herrmann & synové.
- FRASER, Nancy, Axel HONNETH. 2004. *Přerodělování nebo uznání?*. Praha: Filosofia.



- GALVAS, Milan. 2011. *K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR*. [online] In Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo. [cit. 23. 4. 2016] Dostupné z <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/PracovniPravo2011.pdf>>.
- GUBA, Egon G., Yvonna S. LINCOLN. 1994. *Competing Paradigms in Qualitative Research*. In DENZIN K. Norman, Yvonna S. LINCOLN (eds.). *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage.
- HARDING, Sandra. 1986. *The Science Question in Feminism*. London: Cornell University Press.
- HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava. 2008. *Konstrukce normality, rizika a vědění o těle v těhotenství: Příklad prenatalních screeningů*. [online] *Biograf* (47): 56 odst. [cit. 15. 4. 2016]. Dostupné z <<http://www.biograf.org/clanek.php?id=686>>.
- HAŠKOVÁ, Hana. 2007. *Doma, v jeslích nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti v kontextu změn na trhu práce, sociálních politik a veřejných diskurzů mezi lety 1945-2006*. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8 (2): 15-26.
- HAVELKOVÁ, Hana. 2006. *Jako v loterii: politická reprezentace žen v ČR po roce 1989*. In HAŠKOVÁ, Hana, Alena KRÍŽKOVÁ, Marcela LINKOVÁ (eds.). *Mnohohlasem: vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.
- HAVELKOVÁ, Hana. 2007. *Problém takzvané harmonizace: Náprava nezamýšlených důsledků moderní společnosti*. In ŠALDOVÁ Kateřina (ed.) 2007. *Cesty labyrintem o vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, v.v.i.
- HAVELKOVA, Hana. 2008. *Transformace, která nikdy nezačala: ženy v české vědě*. [online]. *Věda.cz: Průvodce informacemi o vědě a výzkumu* [cit. 5.6.2016]. Dostupné z: <<http://www.veda.cz/article.do?articleId=22767>>.
- HORECKÝ Jan, Vít SAMEK. 2015. *Odborová práva – ochrana zaměstnanců*. [online] Praha: ČMKOS. [cit. 24. 4. 2016] Dostupné z <<https://www.cmkos.cz/obsah/734/odborna-studie-odborova-prava-ochrana-zamestnancu/14750>>.
- HENDL, Jan. 2005. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál.
- HRDLIČKA, Otakar. 1992. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Praha: Nadace Friedricha Berta.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Origins and history*. [online]. Ženeva: International Labour Organization. [cit. 11. 6. 2016]. Dostupné z <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>>.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *About the ILO*. [online]. Ženeva: International Labour Organization. [cit. 11. 6. 2016]. Dostupné z <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>>.
- JANDOUREK, Jan. 2008. *Průvodce sociologií*. Praha: Grada.
- KAMBERELIS, George, Greg, DIMITRIADIS. 2011. *Focus Groups. Contingent Articulations of Pedagogy, Politics and Inquiry*. In DENZIN K. Norman, Yvonna S. LINCOLN (eds.). *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage.
- KAŠPAROVÁ, Jana, Jaroslav JARKOVSKÝ (eds). 2000. *Cesty, křižovatky, střety nových odborů: 10 let hájíme práva a zájmy lidí práce*. Praha: ČMKOS.

- KATZ, Jonathan. 2013. *Vynález heterosexuality* (komentář Věra Sokolová). [online] Gender, rovné příležitosti, výzkum 14 (2): 4-13. [cit. 15. 4. 2016]. Dostupné z <[http://www.genderonline.cz/uploads/b3d10906a2b853ce663ddffd691e5f89fd5871ee\\_katz-vynalez-homosexuality.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/b3d10906a2b853ce663ddffd691e5f89fd5871ee_katz-vynalez-homosexuality.pdf)>.
- KICZKOVÁ, Zuzana. 2011. *Kategórie verejného a súkromného pri analýze mocenskej asymetrie rodov. Retrospektívy a perspektívy*. [online] Gender, rovné příležitosti, výzkum. Ročník 12, číslo 1/2011. [cit. 22. 3. 2016] Dostupné z <[http://www.genderonline.cz/uploads/3fed57e6836908f2f2c2ca387aa1173540a381f1\\_kategorie-verejneho-a-sukromneho-pri-analyze-mocenskej-asymetrie-rodov.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/3fed57e6836908f2f2c2ca387aa1173540a381f1_kategorie-verejneho-a-sukromneho-pri-analyze-mocenskej-asymetrie-rodov.pdf)>.
- KLÍMOVÁ CHALOUPKOVÁ, Jana a Petra ŠALAMOUNOVÁ. 2004. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. Sociologické studie.
- KNOTKOVÁ - ČAPKOVÁ, Blanka. 2007. *Multikulturalismus a feminismus* [online] Praha: Fórum 50% [cit. 20. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://padesatprocent.cz/cz/blanka-knotkova-capkova-multikulturalismus-a-feminismus>>.
- KONOPÁSEK, Zdeněk. 2005. „Co znamená interpretovat text?“ in Michal MIOVSKÝ, Ivo ČERMÁK, Vladimír CHRZ (eds.). *Kvalitativní přístup a metody ve vědách o člověku IV*. Olomouc: Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. 2003. *Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace*. [online] Praha: Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 2003, Vol. 39, No. 4. [cit. 25. 3. 2016] Dostupné z <[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/3ac56a313cbaf5e982421fe98faa3bb571e2fc34\\_493\\_42\\_kriz16.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/3ac56a313cbaf5e982421fe98faa3bb571e2fc34_493_42_kriz16.pdf)>.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Karel PAVLICA. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana HAŠKOVÁ, Lenka FORMÁNKOVÁ. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- KÜHN, Zdeněk. 2007. *Úvodní slovo JUDr. Zdeňka Kühna, docenta právnické fakulty UK*. In FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ, Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies.
- LEATHERBY, Gayle. 2003. *Feminist Research in Theory and Practice*. Philadelphia: Open University Press.
- LIAMPUTTONG, Pranee. 2011. *Focus Group Methodology: Principle and Practice*. London: SAGE.
- LORENZ-MEYER, Dagmar. 2005. *O politice lokace: strategie používané ve feministické epistemologii a jejich význam pro výzkum prováděný z feministické perspektivy*. In Marcela LINKOVÁ, Alice ČERVINKOVÁ (eds.). *Myšlení hranic. Genderové pohledy na racionalitu, objektivitu a vědoucí subjekt*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- MACEK, Miroslav in CERQUEIROVÁ, Andrea. 2006. *Čurdová hájila antidiskriminační zákon proti Mackovi*. [online] Britské listy [cit. 12. 3. 2016] Dostupné z <<http://blisty.cz/art/27854.html#sthash.M1dsdd6Q.dpuf>>.
- MACH, Petr in CERQUEIROVÁ, Andrea. 2006. *Čurdová hájila antidiskriminační zákon proti Mackovi*. [online] Britské listy [cit. 12. 3. 2016] Dostupné z <<http://blisty.cz/art/27854.html#sthash.M1dsdd6Q.dpuf>>.

- MANSFELDOVÁ, Zdenka, Aleš KROUPA (eds.). 2005. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- MAŘÍKOVÁ, Hana. 2006. In KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Zuzana UHDE (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.
- MAŘÍKOVÁ, Hana, Alena KŘÍŽKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. 2012. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). Gender sondy.
- MAZÁNKOVÁ, Ivana. 2010. *Odborová organizace a odborová práva, Učební text č. 3 v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu – služby pro zaměstnance*. Praha: ČMKOS, ASO.
- MILES Matthew B., A. Michael HUBERMAN. 1994. *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2007. *Základní informace o MOP*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 11. 6. 2016]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/1006>>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2012. *Předdůchod není totéž co předčasný důchod*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 12. 6. 2016]. Dostupné <<http://www.mpsv.cz/cs/13226>>.
- NAGL-DOCEKAL, Herta. 1992. „Co je feministická filozofie?“. Filozofický časopis, ročník XL, č. 5, s. 742 – 756.
- NEUDORFLOVÁ-LACHMANOVÁ, Marie. 1999. *České ženy v 19. století: úsilí a sny, úspěchy i zklamání na cestě k emancipaci*. Praha: Janua.
- OAKLEY, Ann. 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál.
- PATEMAN, Carole. 1988. *The sexual contract*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- PLAMÍNKOVÁ, Františka. 1935. In UHROVÁ, Eva. 2015. *Františka Plamínková*. [online] Mediasys:Femistory. [cit. 22. 3. 2016] Dostupné z <<http://www.femistory.cz/frantiska-plaminkova/>>.
- POLÁK, František. 1938. *Kolektivní smlouvy*. Praha: E. Beaufort, a. s., podniky grafické a nakladatelské.
- RAMAZANOGLU, Caroline, Janet HOLLAND. 2004. *Feminist Methodology: Challenges and Choices*. London: Sage.
- RAPP, Rayna. 2001. *Gender, body, biomedicine: How some feminist concerns dragged reproduction to the centre of social theory*. [online] *Medical Anthropological Quarterly*, 15 (4). [cit. 23. 4. 2016]. Dostupné z <<https://programaddssr.files.wordpress.com/2013/05/gender-body-biomedicine-how-some-feminist-concerns-dragged-reproduction-to-the-center-of-social-theory.pdf>>.
- REINHARZ, Shulamit. 1992. *Feminist methods in social research*. New York: Oxford University Press.
- RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
- RESKIN, Barbara F. 1993. *Sex Segregation in the Workplace*. Annual Review of Sociology, Vol. 19: 241–270.

- RESKIN, Barbara F., Irén PADAVIC. 1994. *Women and Men at Work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- RISMAN Barbara J. 2009. *From doing to undoing gender as we know it*. [online] *Gender & Society*, Vol. 23 No. 1, February 2009. [cit. 23. 3. 2016]. Dostupné z <<http://gas.sagepub.com/content/23/1/81.full.pdf>>.
- SMETÁČKOVÁ, Irena. 2010. *Běžný den v životě žen a mužů – představy dívek a chlapců o vlastní budoucnosti*. [online] *Studia pedagogica*, roč. 15, č. 1. [cit. 1. 6. 2016]. Dostupné z <[https://is.muni.cz/el/1441/podzim2013/SP7MK\\_MTO2/46631648/Text\\_B\\_Bezny\\_den\\_v\\_zivote\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://is.muni.cz/el/1441/podzim2013/SP7MK_MTO2/46631648/Text_B_Bezny_den_v_zivote_zen_a_muzu.pdf)>.
- SMUTNÁ, Marcela. 2012. *Příspěvky na životní a penzijní připojištění v době mateřské dovolené*. [online] *Práce a mzda* 2012/8. [cit. 23. 3. 2016] Dostupné z <<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d39239v49258-prispevky-na-zivotni-a-penzijni-pripojisti-v-dobe-materske/>>.
- SPENDER, Dale. 1998. *Jazyk z dílny mužů*. In OATES-INDRUCHOVÁ, Libora. *Dívčí válka s ideologií. Klasické texty angloamerického feministického myšlení*. Praha: Slon.
- SPIVAK, Gayatri Chakravorty. 1994. *Can the Subaltern Speak?* In: WILLIAMS Patrik, Laura CHRISMAN (eds.). *Colonial Discourse and Postcolonial Theory: A Reader*. New York: Columbia University Press.
- STRAUSS, Anselm L., Juliet M. CORBIN. 1999. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert.
- ŠMAUSOVÁ, Gerlinda. 1999. *Rasa jako rasistická konstrukce*. *Sociologický časopis* 35/4, ss. 433-446.
- ŠMAUSOVÁ, Gerlinda. 2002. *Proti tvrdošijné představě o ontické povaze gender a pohlaví*. [online] *Sociální studia 7: Politika rodu a sexuální identity*, Brno: FSS MU. [cit. 11. 3. 2016]. Dostupné z <<http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/080304142902.pdf>>.
- ŠPONDROVÁ, Pavla. 2014. *Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice*. [online] Praha: Sociologický ústav, AV ČR, v.v.i. [cit. 12. 4. 2016]. Dostupné z <<http://www.gendervh2020.cz/files/pravni-aspekty-postaveni-zen-a-muzu.pdf>>.
- ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. 2010. *Antidiskriminační zákon*. In SKÁLOVÁ, Helena (ed.). *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies.
- TONG, Rosemarie Putnam. 1998. *Feminist Thought. A More Comprehensive Introduction*. Boulder: Westview Press.
- TÝC, Jiří. 2004. *Kolektivní smlouva*. In KOTTNAUER, Antonín, Jiří TÝC. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. Olomouc: ANAG.
- UHDE, Zuzana. 2004. *Feministické teorie: spor o pojetí genderu*. [online] *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 5 (4): 1-3. [cit. 23. 4. 2016] Dostupné z <[http://www.genderonline.cz/uploads/70bbc34719e5b8667dd7ae0557a7f187156bc6f4\\_rocnik05-4-2004.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/70bbc34719e5b8667dd7ae0557a7f187156bc6f4_rocnik05-4-2004.pdf)>.
- VALDROVÁ Jana, 2009. *Genderová kultura projevu v českém jazykovém prostředí*. In *Kultura genderově vyváženého vyjadřování*. [online] Praha: MŠMT ČR. [cit. 24. 4. 2016] Dostupné z <[www.msmt.cz/file/1546\\_1\\_1/](http://www.msmt.cz/file/1546_1_1/)>.

VOGEL, Laurent. 2006. *Ochrana zdraví žen na pracovištích v Evropě: trvající nerovnost*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů; Evropský odborový institut pro výzkum, vzdělávání a bezpečnost.

WAGNEROVÁ, Irena. 2013. *Specifika kolektivního vyjednávání a problematika uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně v oblasti živých umění*. Praha: Institut řízení lidských zdrojů.

WIRTH, Linda. 2004. *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*. [online] Geneva: International labour office. [cit. 15. 5. 2016] Dostupné z <<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/F267981337/Breaking%20Glass%20PD>>.

WORLD ECONOMIC FORUM. 2016. *The Global Gender Pay Gap Report 2015*. [online]. [cit. 11. 6. 2016]. Dostupné z <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>>.

YOUNG, Iris Marion. 2008. *Serialita genderu: úvahy nad ženami jako sociálním kolektivem*. [online] Sociální studia. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 1/2008, překlad Jolana Navrátilová [cit. 11. 3. 2016] Dostupné z <<http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/080911125542.pdf>>.

ZÁBRODSKÁ, Kateřina. 2009. *Variace na gender: poststrukturalismus, diskurzivní analýza a genderová identita*. Praha: Academia.

ŽITNÍKOVÁ, Dagmar. 2015. In Michaela KOUBOVÁ: *Zdravotní sestra není silák Samson, ničí si záda i klouby. Zajímá to někoho?* [online] Zdravotnický deník [cit. 29. 9. 2015] Dostupné z: <<http://www.zdravotnickydenik.cz/2015/09/sestra-neni-silak-samson-nici-si-zada-i-klouby-zajima-to-nekoho/>>.

## **Legislativní normy**

379/1938 Sb. Vládní nařízení ze dne 21. prosince 1938 o úpravě některých personálních poměrů ve veřejné správě

2/1991 Sb. Zákon o kolektivním vyjednávání

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

432/2004 Sb. Vyhláška, kterou se stanoví seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím, příslušnicím do konce devátého měsíce po porodu a příslušnicím, které kojí

435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti

561/2004 Sb. Zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách

187/2006 Sb. Zákon o nemocenském pojištění

262/2006 Sb. Zákoník práce

361/2007 Sb. Nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

- 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- 222/2010 Sb. Nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě
- 89/2012 Sb. Občanský zákoník
- 92/2012 Sb. Vyhláška o požadavcích na minimální technické a věcné vybavení zdravotnických zařízení a kontaktních pracovišť domácí péče
- 99/2012 Sb. Vyhláška o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb
- 234/2014 Sb. Zákon o státní službě
- 180/2015 Sb. Vyhláška o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)

## **Prameny**

ČMKOS, 2007. *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi: učební manuál*. Praha: ČMKOS.

ČMKOS, 2014. *Program ČMKOS 2014-2018* [online] [cit. 24. 4. 2016] Dostupné z <[https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/623e38cc218f0266/uploads/program-cmkos-na-leta-2014\\_200.pdf](https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/623e38cc218f0266/uploads/program-cmkos-na-leta-2014_200.pdf)>.

ČMKOS, 2015. *Plán na podporu prosazování principu rovnosti mužů a žen v podmínkách ČMKOS a jednotlivých odborových svazů*. [online] [cit. 23. 4. 2016] Dostupné z <<https://www.cmkos.cz/obsah/305/plan-cinnosti/13217>>.

Rámcová dohoda o stresu spojeného s prací [online] [cit. 24. 4. 2016] Dostupné z <[https://www.etuc.org/IMG/pdf/Czech\\_version-3.pdf](https://www.etuc.org/IMG/pdf/Czech_version-3.pdf)>.

## **Analyzované kolektivní smlouvy**

Kolektivní smlouva na období 2013 – 2015 ze dne 21. 12. 2012 uzavřená mezi Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích a Koordinační odborovou radou Jihočeské univerzity. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <[https://www.pf.jcu.cz/structure/zo\\_vos/Kolektivni\\_smlouva\\_2014-16.doc](https://www.pf.jcu.cz/structure/zo_vos/Kolektivni_smlouva_2014-16.doc)>.

Kolektivní smlouva na období 2013 – 2015 ze dne 22. 1. 2013 uzavřená mezi Muzeem Vysočiny Jihlava a Odborovou organizací Muzea Vysočiny Jihlava. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <[http://extranet.kr-vysocina.cz/rejstrik-organizaci/files/prilohy/0009\\_0735/00090735-1381819456.pdf](http://extranet.kr-vysocina.cz/rejstrik-organizaci/files/prilohy/0009_0735/00090735-1381819456.pdf)>.

Kolektivní smlouva na období 2014 – 2015 ze dne 27. 5. 2014 uzavřená mezi Českou rafinérskou a.s. a Základní odborovou organizací České rafinérské a.s. [online] [cit. 18. 10.

2015] Dostupné z <[http://www.odborny.cz/kol\\_sml/kolsml\\_2014-2015/KS\\_CRC\\_2014-2015\\_web.pdf](http://www.odborny.cz/kol_sml/kolsml_2014-2015/KS_CRC_2014-2015_web.pdf)>.

Kolektivní smlouva na období 2014 – 2016 ze dne 12. 3. 2014 uzavřená mezi Univerzitou Hradec Králové a Základní organizací Vysokoškolského odborového svazu při Univerzitě Hradec Králové. [online] [cit. 21. 2. 2016] Dostupné z <<https://phoenix.uhk.cz/cs-cz/o-univerzite/uredni-deska/uredni-deska-uhk/Documents/Kolektivn%C3%AD%20smlouva%2014%20-%202016.pdf>>.

Kolektivní smlouva na období 2014-2016 ze dne 17. 12. 2013 uzavřená mezi Skanska a.s., Skanska Transbeton, s.r.o., Lomem Klecany s.r.o., Jihomoravskou obalovnou s.r.o., Skanska Asphalt s.r.o. a ZO OS Stavba ČR při Skanska – Pozemní stavby Čechy, ZO OS Stavba ČR při Skanska - Pozemní stavby Morava, ZO OS Stavba ČR při Skanska Reality, ZO OS Stavba ČR Skanska CZ a.s., Divize Beton a stavební technologie, ZO OS Stavba ČR při Skanska Technologické závody, ZO OS Stavba ČR Skanska DS a.s. a ZO OS Stavba ČR Skanska Prefa a.s., provozovna Tovačov, ZO OS Stavba ČR Lom Klecany s.r.o., ZO OS železničářů Skanska ŽS a.s., ZO OS železničářů Železniční stavitelství Praha a.s., Elektromontážní divize, ZO OS KOVO OK Sadská, ZO OS Stavba ČR při Skanska Servis. [online] [cit. 21. 2. 2016] Dostupné z <<http://www.osz-skanska.cz/skanska/kolektivni-smlouva-2014-2016/>>.

Kolektivní smlouva na období 2015 – 2016 ze dne 1. 7. 2015 uzavřená mezi VEBA a. s., Broumov a podnikovou odborovou organizací OS TOK VEBA. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <[http://www.odborny-veba.org/Dokumenty/2015/PKS\\_15-16.pdf](http://www.odborny-veba.org/Dokumenty/2015/PKS_15-16.pdf)>.

Kolektivní smlouva na období 2015 - 2016 ze dne 11. 3. 2015 uzavřená mezi Pražskými službami a.s. a ZO – Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Pražské služby, a.s. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <<http://www.odborny-prazske-sluzby.cz/clanky/kolektivni-smlouva-2015.html>>.

Kolektivní smlouva na období 2015 - 2016 ze dne 22. 6. 2015 uzavřená mezi Západočeskou univerzitou v Plzni a Základní odborovou organizací Západočeské univerzity, Odborovou organizací Přívětivá škola, Odborovou organizací Cesta práva na Fakultě právnické ZČU, Odborovou organizací pracovníků v ICT. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <[https://www.zcu.cz/pracoviste/per/kolektivni\\_smlouva/Kolektivni\\_smlouva\\_2015.pdf](https://www.zcu.cz/pracoviste/per/kolektivni_smlouva/Kolektivni_smlouva_2015.pdf)>.

Kolektivní smlouva na období 2015 – 2016 ze dne 24. 4. 2015 uzavřená mezi TBG Metrostav s.r.o., Pražské betonpumpy a doprava s.r.o., TBG Pražské malty s.r.o. a Základní organizace odborového svazu Stavba Metrostav. [online] [cit. 21. 2. 2016] Dostupné z <<http://www.odborny-metrostav.cz/wp-content/uploads/Kolektivn%C3%AD-smlouva-TBG-2015-2016.pdf>>.

Kolektivní smlouva na období 2015 – 2017 ze dne 30. 4. 2015 uzavřená mezi Českým vysokým učením technickým v Praze a ZO Vysokoškolského odborového svazu fakulty stavební, ZO Vysokoškolského odborového svazu fakulty strojní, ZO Vysokoškolského odborového svazu fakulty elektrotechnické, ZO Vysokoškolského odborového svazu fakulty jaderné a fyzikálně inženýrské, ZO Vysokoškolského odborového svazu Kloknerova ústavu, ZO Vysokoškolského odborového svazu Správy účelových zařízení ČVUT. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <<https://www.cvut.cz/sites/default/files/>>

content/7e72349e-3ea5-4693-9853-5147f1238481/cs/20160519-kolektivni-smlouva-cvut-na-rok-2015-2017.pdf>.

Kolektivní smlouva na období 2015 – 2018 ze dne 10. 12. 2014 uzavřená mezi Českou poštou, s.p. a Podnikovým koordinačním odborovým výborem České pošty, s.p., Podnikovým výborem Odborového svazu dopravy České pošty, s.p., SOS-21, nezávislým odborovým sdružením zaměstnanců České pošty, Základní organizací odborů Policie ČR správa Jihomoravského kraje, Odborovým sdružením pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy, Federací výkonných zaměstnanců České pošty, Nezávislým odborovým sněmem České pošty. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <[http://www.fvzcr.cz/wp-content/uploads/2015/01/2014-12-10\\_cpost\\_kolektivni-smlouva-2015-2018.pdf](http://www.fvzcr.cz/wp-content/uploads/2015/01/2014-12-10_cpost_kolektivni-smlouva-2015-2018.pdf)>.

Kolektivní smlouva na období 2015 – 2018 ze dne 13. 7. 2015 uzavřená mezi MAKRO Cash & Carry ČR s.r.o. a ZOO OSPO Makro ČR s.r.o., ZO MAKRO ČR, ZO Odborovým svazem pracovníků obchodu závodní výbor MAKRO Cash & Carry ČR s.r.o., Základní odborovou organizací Odborového svazu pracovníků obchodu MAKRO Cash & Carry ČR s.r.o., Odborovým svazem pracovníků obchodu MAKRO Cash & Carry s.r.o. ČR základní odborovou organizací, Základní odborovou organizací OSPO MAKRO Cash & Carry s.r.o. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <<http://odborymakro.webnode.cz/dokumenty/kolektivni-smlouva-2015/>>.

Kolektivní smlouva na období 2015 -2017 ze dne 19. 12. 2014 uzavřená mezi Biologickým centrem AV ČR, v.v.i., Entomologickým ústavem BC a Základní organizací Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu. [online] [cit. 5. 3. 2016] Dostupné z <<http://www.bc.cas.cz/cz/lang/?p=56>>.

Kolektivní smlouva na období 2016 – 2018 ze dne 4. 1. 2016 uzavřená mezi Vítkovice, a.s., Vítkovice heavy machinery a.s., Vítkovice power engineering a.s., Vítkovice Doprava, a.s., Vítkovice mechanika a.s., Vítkovice cylinders a.s., Vítkovice gearworks a.s., Vítkovice accounting a.s., Hutní montáže, a.s., Vítkovice reality developments s.r.o., Vítkovice testing center s.r.o., Vítkovická střední průmyslová škola, Vítkovice hammering a.s., Spojené slévárny, spol. s.r.o., Vítkovice envi a.s., a ZO OS KOVO Ocelové konstrukce, ZO OS KOVO Energetické strojírenství Vítkovice, ZO OS KOVO Závod 3 – Vítkovice, ZO OS KOVO Těžká mechanika – Vítkovice, ZO OS KOVO záv. 3 – 340.40 – Vítkovice, ZO OS KOVO Vítkovice Doprava, ZO OS KOVO Těžké strojírenství, ZO OS KOVO 500 strojírna, ZO OS KOVO MOS Vítkovice, ZO OS KOVO Ocelárna a válcovny Vítkovice, ZO OS KOVO Vítkovice Ředitelství, ZO OS KOVO Vítkovice - servis 1, ZO OS KOVO, org. číslo: 03-2112-4332, ZO OS KOVO HM, a.s. [online] [cit. 21. 2. 2016] Dostupné z <<http://zokovotm.wbs.cz/ks-2013-2015.pdf>>.

Kolektivní smlouva na období od 2009 na dobu neurčitou ve znění ze dne 12. 2. 2013 uzavřená mezi Horáckým divadlem Jihlava a Odborovou asociací divadelníků. [online] [cit. 5. 3. 2016] Dostupné z <<http://extranet.kr-vysocina.cz/rejstrik-organizaci/files/prilohy/00094811/00094811-1381994483.pdf>>.

Kolektivní smlouva na rok 2015 ze dne 1. 1. 2015 uzavřená mezi Zdravotnickou záchrannou službou Olomouckého kraje a Lékařským odborovým klubem – Svazem českých lékařů ZZS Olomouckého kraje, Místní organizací OS zdravotníků a sociální péče ČR ZZS Olomouckého kraje, ZO OSZSP ČR Hranice, ZO OSZSP ČR Jeseník.



[online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <[www.odboryzsok.cz/file/58/kolektivni-smlouva-zzs-ok-platna-pro-rok-2015.pdf](http://www.odboryzsok.cz/file/58/kolektivni-smlouva-zzs-ok-platna-pro-rok-2015.pdf)>.

Kolektivní smlouva na rok 2015 ze dne 1. 12. 2014 uzavřená mezi Správou železniční dopravní cesty, státní organizací a Odborovým sdružením železničářů, Svazem Odborářů Služeb a Dopravy, Aliancí drážního provozu, Federací vlakových čet, Unií železničních zaměstnanců, Demokratickou Unií Odborářů, Federací vozmistrů, Federací železničářů ČR, Federací strojívedců České republiky. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <<http://www.osz.org/index.php/ke-stazeni-szdc?download=449:pbs-szdc-2015-ve-zneni-1-zmeny>>.

Kolektivní smlouva na rok 2015 ze dne 10. 4. 2015 uzavřená mezi Zdravotnickou záchrannou službou Jihomoravského kraje a Základní organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky se sídlem v Brně, Základní organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky se sídlem ve Veselí nad Moravou, Nezávislou odborovou organizací zdravotnické záchranné služby. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <[http://www.zoozsjmk.cz/downloads/files/Kolektivni\\_%20smlouva2015.pdf](http://www.zoozsjmk.cz/downloads/files/Kolektivni_%20smlouva2015.pdf)>.

Kolektivní smlouva na rok 2015 ze dne 15. 1. 2015 uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujícího odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice, Česko-moravským odborovým sdružením a Asociací Českého papírenského průmyslu. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/2015-3864.pdf>>.

Kolektivní smlouva na rok 2015 ze dne 18. 12. 2014 uzavřená mezi ČD Cargo, a.s a Odborovým sdružením železničářů, Federací strojívedců České republiky, Federací vlakových čet, Unií železničních zaměstnanců, Federací vozmistrů, Federací železničářů ČR, Cechem strojívedců ČR, Svazem Odborářů Služeb a Dopravy, Demokratickou Unií Odborářů. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <<http://oszvysocina.org/download.html>>.

Kolektivní smlouva na rok 2015 ze dne 19. 12. 2014 uzavřená mezi Metrostavem Facility s.r.o. a Základní organizací odborového svazu Stavba Metrostav. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <<http://www.odbory-metrostav.cz/wp-content/uploads/Kolektivn%C3%AD-smlouva-Metrostav-Facility-2015.pdf>>.

Kolektivní smlouva na rok 2015 ze dne 23. 1. 2015 uzavřená mezi Penny Market s.r.o. a ZO OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR, ZO OS pracovníků obchodu Radonice, ZO OS pracovníků obchodu České Budějovice, ZO OS pracovníků obchodu Ostrava. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <<https://www.ospzv-aso.cz/obsah/82/kolektivni-smlouvy-2015/2803>>.

Kolektivní smlouva na rok 2015, nedatována, uzavřená mezi Střední školou a Mateřskou školou Liberec a Základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při SŠ a MŠ Liberec. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <<http://www.ssams.cz/wp-content/uploads/2015/01/Kolektivn%C3%AD-smlouva-2015.pdf>>.

Kolektivní smlouva na rok 2016 ze dne od 4. 2. 2016 uzavřená mezi Gymnáziem, Střední odbornou školou a Vyšší odbornou školou Ledec nad Sázavou a základní organizací

Českomoravského odborového svazu pracovní Střední odborné škole a Vyšší odborné škole Leděč nad Sázavou. [online] [cit. 21. 2. 2016] Dostupné z <[http://www.gvi.cz/Aton/FileRepository/aton\\_file\\_repository\\_HtmlEditorRepositoryDoc/Root/Dokumenty/V%20Kolektivn%C3%AD%20smlouva/Kolektivni\\_smlouva\\_2016.pdf](http://www.gvi.cz/Aton/FileRepository/aton_file_repository_HtmlEditorRepositoryDoc/Root/Dokumenty/V%20Kolektivn%C3%AD%20smlouva/Kolektivni_smlouva_2016.pdf)>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na období 2012 – 2016 ze dne 20. 6. 2012 uzavřená mezi Svazem bank a pojišťoven a Odborovým svazem pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví. [online] [cit. 5. 3. 2016] Dostupné z <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/KSVS\\_12-61659.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/KSVS_12-61659.pdf)>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na období 2013 – 2015 ze dne 1. 3. 2013 uzavřená mezi Sdružením základních organizací Odborového svazu pracovníků dřevozpracujícího odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice, Lesů České republiky, s.p., Nezávislou odborovou organizací Lesního závodu Židlochovice a Lesy České republiky, s.p. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <[http://www.lesy-cr.cz/o-nas/profil-firmy/Documents/KS\\_2013-2015.pdf](http://www.lesy-cr.cz/o-nas/profil-firmy/Documents/KS_2013-2015.pdf)>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na období 2013 – 2017 ze dne 6. 12. 2012 uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu a Zaměstnavatelským svazem důlního a naftového průmyslu – společenstvem těžařů ČR. [online] [cit. 5. 3. 2016] Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/2013-21750b.pdf>>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na období 2015 – 2016 ze dne 14. 1. 2015 uzavřená mezi Českomoravskou elektrotechnickou asociací a Odborovým svazem KOVO. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/2015-3865.pdf>>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na období 2015 - 2016 ze dne 15. 1. 2015 uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků obchodu a Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR. [online] [cit. 21. 2. 2016] Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/2015-6016.pdf>>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na období 2015 – 2016 ze dne 15. 12. 2014 uzavřená mezi Uníí zaměstnavatelských svazů a Odborovým svazem KOVO. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/2015-4542.pdf>>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na období 2015 – 2016 ze dne 16. 12. 2014 uzavřená mezi Odborovým svazem ECHO, Českým odborovým svazem energetiků a Českým svazem zaměstnavatelů v energetice. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/KSVS\\_81968\\_2015.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/KSVS_81968_2015.pdf)>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na období 2015 – 2016 ze dne 28. 1. 2015 uzavřená mezi Odborovým svazem skla, keramiky a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/2015-6162.pdf>>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na období 2015 – 2016 ze dne 9. 3. 2015 uzavřená mezi Českomoravským odborovým svazem pohostinství, hotelů a cestovního ruchu a Svazem obchodu a cestovního ruchu České republiky. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/KSVS\\_2015-18017.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/KSVS_2015-18017.pdf)>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na období 2016 - 2017 ze dne 16. 12. 2015 uzavřená mezi Česká republika – organizační složka státu „Vězeňská služba České republiky“ a Nezávislým odborovým svazem Policie České republiky a Odborovým svazem státních zástupců a organizací. [online] [cit. 21. 2. 2016] Dostupné z <[http://www.nosp.cz/sites/default/files/download/dokumenty/2015\\_12\\_16\\_kolektivni\\_smlouva\\_vs.pdf](http://www.nosp.cz/sites/default/files/download/dokumenty/2015_12_16_kolektivni_smlouva_vs.pdf)>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2015 ze dne 19. 12. 2014 uzavřená mezi Odborovým svazem ECHO a Svazem chemického průmyslu České republiky. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/KSVS\\_608\\_2015.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/KSVS_608_2015.pdf)>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2015 ze dne 22. 12. 2014 uzavřená mezi Zemědělským svazem České republiky, Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů a Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/KSVS\\_83288\\_2015.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/KSVS_83288_2015.pdf)>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2015 ze dne 30. 1. 2015 uzavřená mezi Asociací leteckých výrobců a odborovým svazem KOVO. [online] [cit. 18. 10. 2015] Dostupné z <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/2015\\_300115\\_1-2.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/2015_300115_1-2.pdf)>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2016 účinná od 1. 1. 2016 uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků obchodu – základní organizací Jednoty, s. d. v Jindřichově Hradci a Jednotou, spotřebním družstvem v Jindřichově Hradci. [online] [cit. 21. 2. 2016] Dostupné z <<http://www.jednotajh.cz/kolektivni.pdf>>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2016 ze dne 1. 1. 2016 uzavřená mezi Odborovým svazem státních orgánů a organizací, Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády, Odborovým svazem zdravotnictví a sociální péče ČR, Českomoravským odborovým svazem pracovníků školství a Vládou České republiky. [online] [cit. 21. 2. 2016] Dostupné z <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Kolektivni-dohoda-vyssiho-stupne.pdf>>

Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2016 ze dne 14. 12. 2015 uzavřená mezi Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů a Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy. [online] [cit. 21. 2. 2016] Dostupné z <<http://cmszp.cz/content/uploads/2015/12/KOLEKTIVN%C3%8D-SMLOUVA-NA-ROK-2016.pdf>>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2016 ze dne 17. 12. 2015 uzavřená mezi Asociací textilního, oděvního, kožedělného průmyslu a Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy. [online] [cit. 21. 2. 2016] Dostupné z <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/6ATOK\\_-\\_KSVS.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/6ATOK_-_KSVS.pdf)>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2016 ze dne 8. 12. 2015 uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autooprávenství Čech a Moravy, Sekcí silničního hospodářství a Svazem dopravy České republiky, sekci silničního hospodářství. [online] [cit. 21. 2. 2016] Dostupné z <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/8KSVS\\_na\\_rok\\_2016\\_-\\_SD\\_CR\\_-\\_pro\\_a.\\_s.\\_a\\_s.\\_r.\\_o..pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/8KSVS_na_rok_2016_-_SD_CR_-_pro_a._s._a_s._r._o..pdf)>.

## PŘÍLOHY

### Příloha A

#### Dopis s žádostí o rozhovor a struktura rozhovoru s odborovými zástupci/kyněmi

Dobrý den,

jsem studentkou druhého ročníku magisterského studia genderových studií Univerzity Karlovy v Praze. Ve své diplomové práci se věnuji prosazování genderové rovnosti v pracovněprávních vztazích prostřednictvím odborových organizací.

Výzkumnou část práce zaměřuji na způsoby a podmínky prosazování rovnosti a rovných příležitostí, a proto si dovoluji obrátit se na Váš odborový svaz s žádostí o poskytnutí rozhovoru, jehož základní strukturu naleznete níže.

Struktura rozhovoru:

1. Angažuje se Váš odborový svaz ve vytváření reálných předpokladů k zajištění rovnosti příležitostí mužů a žen? Pokud ano, můžete, prosím, definovat konkrétní kroky?
2. Máte osobní zkušenost s řešením nerovného přístupu v zaměstnání? Obrátil/a se na Vás zaměstnanec či zaměstnankyně s žádostí o radu či pomoc v oblasti diskriminace na pracovišti?
3. V čem Vy osobně spatřujete hlavní důvody nerovného postavení mužů a žen?
4. Nahlížíte současnou antidiskriminační legislativu jako dostačující a adekvátní nástroj pro prosazování rovných příležitostí v pracovněprávních vztazích?
5. Kterou z vybraných oblastí zajištění rovných příležitostí vidíte ve Vaší pracovní oblasti jako nejpálčivější a z jakého důvodu?
  - nedostatek žen ve vedoucích pozicích
  - flexibilní formy práce
  - udržování kontaktu se zaměstnankyní/zaměstnancem na rodičovské dovolené
  - podpora pracujících rodičů
  - proces nábory zaměstnanců a zaměstnankyň
  - ochrana před šikanou, diskriminací a sexuálním obtěžováním
  - rovné odměňování
6. Jaký je poměr mužů a žen v rozhodujících pozicích Vašeho odborového svazu?
7. Spolupracuje Vaše odborová organizace s některou z neziskových organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí?

Závěrem si Vás dovoluji požádat o sdělení kontaktu na zástupce či zástupkyni Vašeho svazu, který/á by mi mohl/a poskytnout rozhovor, či jinak sdělit odpovědi na uvedené otázky.

Předem velice děkuji za ochotu ke spolupráci a přeji Vám hezký den.

## **Příloha B**

### **Struktura rozhovoru se zástupkyněmi Výboru pro rovnost mužů a žen při ČMKOS**

Jak sledují odbory různé formy diskriminace?

Jak odbory proti diskriminaci bojují?

Máte nějakou metodiku, jak odhalit skrytou diskriminaci?

Máte nějakou metodiku, nebo návod na zajišťování důkazů diskriminace pro případnou žalobu?

Sledujete žalobní návrhy a soudní řízení v oblasti diskriminace žen?

O diskriminaci žen v pracovním právu se mluví často, počet žalob tomu však neodpovídá, jaký na to máte názor?

V čem spatřuje nízkou angažovanost žen v odborech?

Jaké konkrétní kroky byly na poli rovných příležitostí a diskriminace učiněny ČMKOS:

- školení o genderové rovnosti;
- zasmulvnění odborníka na diskriminační právo;
- zajištění odborové ombudsmana řešícího diskriminaci;
- zřízení firemních školek/jeslí, nebo příspěvky na placené hlídání dětí;
- kurzy pro matky na mateřské?

Kterou z oblastí zajištění rovných příležitostí vidíte jako nejpalčivější a z jakého důvodu?

Jak lze z Vašeho pohledu prosadit genderové uvažování v odborových organizacích?

V čem Vy osobně spatřujete hlavní důvody nerovného postavení mužů a žen?

Lze podle Vás považovat současnou antidiskriminační legislativu jako dostačující nástroj k řešení genderových nerovností?

Jak nahlížíte na navrhovaný systém kvót?

Jak nahlížíte na připravovanou legislativu povinné rodičovské dovolené pro otce?

Co podle Vás brání uvádění nových postupů prosazování rovnosti do praxe?

Jste osobně přesvědčena o nutnosti prosazování genderové rovnosti? Daří se to?

Jak se daří členkám výboru pro rovné příležitosti prosazovat navrhovaná opatření ve svých odborových svazech?