

Oponentský posudok diplomovej práce Bc. Jitky Brdkovej *Role odborů při prosazování genderové rovnosti v pracovněprávních vztazích* (Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, Katedra genderových studií, 2016. Vedúca práce: PhDr. Hana Havelková, Ph.D.)

V Úvode svojej práce Jitka Brdková vyjadruje svoje prekvapenie nad neexistenciou prác zaoberajúcich sa činnosťou odborových zväzov v Českej republike z rodovej perspektívy. Berúc do úvahy práve túto skutočnosť vyjadrujem svoje – pozitívne – prekvapenie nad tým, že na Katedre genderových studií vznikla práca na danú tému. Z uvedeného je zrejmé, že jej vznik a jasne formulované ciele práce, oceňujem. Pre dôvody, ktoré koniec koncov odhaľuje a analyzuje aj autorka predloženej práce, neboli odborové zväzy dlho považované za významného partnera v oblasti politik presadzovania rodovej rovnosti. Tento stav sa mení len postupne a pomaly¹ a preto je vhl'ad do postoja odborov k otázkam rodovej rovnosti, ktorého bezvýhradnými autorkami nie sú zástupkyne a zástupcovia odborových zväzov, veľmi potrebný.

Autorka formuluje výskumnú otázku tak, že sa pýta na podoby presadzovania rodovej rovnosti odborovými zväzmi a organizáciami v pracovnoprávných vzťahoch (s. 8). Hoci zamýšľala realizovať aj rozhovory s pracujúcimi, kombináciou obsahovej analýzy kolektívnych zmlúv a rozhovorov so zástupkyňami a zástupcami vybraných odborových zväzov sa jej podarilo vytvoriť vcelku plastický obraz súčasných postojov odborov k rodovej rovnosti.

V teoretickej časti Jitka Brdková predstavuje základné koncepty, ktoré ohraničujú pole, v ktorom sa bude jej analýza pohybovať. Tie sú vybrané aj vysvetlené koncízne, hoci miestami by bolo možné diskutovať o výbere konkrétnych teórií a ich význame pre analytickú časť práce.

- Uchopenie rodového poriadku prostredníctvom pojmu rodového univerza Sandry Harding je vzhľadom na zásadnú rolu, ktorú v ňom hrá rodová deľba práce, nepochybne vhodné.
- Pochopiteľná je aj snaha zasadiť prácu do kontextu ľavicových teoretičiek Iris Marion Young, Nancy Fraser a Zuzany Uhde, ktorá myslenie oboch severoamerických teoretičiek rozvíja v Českej republike. Zdá sa mi však, že práve časť diskutujúca o pojme rovnosti, referujúca o. i. na uvedené teoretičky, neposkytuje celkom uspokojivé uchopenie tohto pojmu, keď nie veľmi jasne rozlišuje diskusiu o problematike (rodovej, ekonomickej) rovnosti od diskusie o totožnosti a odlišnosti žien.
- Podobne, v časti objasňujúcej postavenie žien na trhu práce autorka (bez referencie) konštruje pre jej prácu možno nie potrebný naratív historického vývoja od rovnosti mužov a žien v prehistórii po súčasný stav ich nerovnosti (s. 17).
- Je možné polemizovať tiež o tom, či práve Gender Gap Index publikovaný Svetovým ekonomickým fórom (z hľadiska postoja k zamestnaneckým právam nie neustranná

¹ V dobe odovzdania práce autorky, 21. 6. 2016, sa uskutočnila konferencia Konec levné práce v ČR – koniec nerovného odmeňování žen a mužů zorganizovaná ČMKOS a Nadáciou Friedricha Eberta, ktorá – možno a dúfajúc – má potenciál zmeniť dlhodobé nastavenie odborových zväzov k presadzovaniu rodovej rovnosti vo vlastných štruktúrach aj v presadzovaní záujmov zamestnankýň a zamestnancov.

inštitúcia) je tým vhodným ukazovateľom rodovej nerovnosti v oblasti práce v súčasnosti (s. 20).²

- Ďalej, dobrým zdrojom, ktorý by bolo možné využiť pri opise histórie odborovej organizovanosti na českom území by okrem použitých publikácií tiež mohla byť práca Jiřího Pokorného *Pracovat a nebát se!*.³
- Časť o aktuálnych postojoch odborov k rodovej rovnosti by si podľa môjho názoru vyžadovala drobné doplnenie. Autorka nás síce zoznamuje s dejinami odborov, no len málo (až v analytickej časti a aj to len sprostredkovane) sa dozvedáme o aktuálnom stave sociálneho dialógu v ČR a úrovni odborovej organizovanosti v ČR.⁴ Pre porozumenie tomu, akú rolu v presadzovaní rodovej rovnosti hrajú a môžu hrať, by boli tieto údaje dosť nápomocné.
- Hoci je problematika diskriminácie nepochybne závažná, myslím, že nemá a nemá mať také výsadné postavenie v rodovom uchopovaní pracovnoprávných vzťahov. (Toto pochopiteľne môže a zvykne byť predmetom diskusie.) Ako autorka poukazuje aj inde vo výklade, dôležité sú tiež problémy vyplývajúce z horizontálnej segregácie na trhu práce, pri ktorých je postihnutie antidiskriminačnou legislatívou pomerne obmedzené. Dôraz na pomerne partikulárny právny koncept diskriminácie tak dostáva do úzadia ďalšie možné témy.

Oceňujem autorkinu časť objasňujúcu jej pozicionalitu a lokáciu aj jej rozhodnutie, že pri rozhovoroch so zástupkyňami a zástupcami odborových zväzov sa rozhodla nezdôrazňovať svoju skúsenosť s prácou v odboroch na svojom pracovisku. Z hľadiska jej výskumných problémov však mohla naznačiť, či sa aktívne zúčastňovala, zúčastňuje na kolektívnom vyjednávaní na svojom pracovisku (pokiaľ tam na tejto úrovni prebieha).

V empirickej časti sa autorka venuje analýze kolektívnych zmlúv a aj porozumeniu postojov zástupkyň a zástupcov odborových zväzov.

Čo sa analýzy kolektívnych zmlúv týka, bolo by v jej úvode vhodné uviesť, aký je efekt kolektívnych zmlúv na zvyšovanie rodovej rovnosti na pracoviskách. Sú to totiž práve kolektívne zmluvy, ktorými sa odbory zvyknú chváliť ako hlavným nástrojom znižovania rodovej nerovnosti – poukazujú najmä na nižší rodový mzdový rozdiel na pracoviskách a v sektoroch, kde sú kolektívne zmluvy uzavreté. Za veľmi dobré považujem rozhodnutie hodnotiť kolektívne zmluvy z rodového hľadiska porovnaním s rodovou metodikou kolektívneho vyjednávania vydanou ČMKOS. V istom zmysle tak toto hodnotenie môže slúžiť ako evalvácia vlastných politík odborových zväzov a ich úspešnosti či neúspešnosti ich presadzovania. Závery autorky, že kolektívne zmluvy sú v istých aspektoch pomerne formálne (s. 66), podporujú heteronormatívne uchopenie pracujúcich, ochranárstvo žien v otázkach bezpečnosti práce a iných a že nedostatočne hája záujmy osôb na materskej a rodičovskej dovolenke, považujem za dôležité. Autorka zároveň rozoberá známe problematické aspekty Zákonníku práce, ako napr. „vážné provozní důvody“. Len v časti

² Index sa zaoberá mnohými ďalšími oblasťami okrem trhu práce či ekonomického postavenia žien, navyše je globálny a preto pomerne necitlivý k jemnejším rozdielom vo vnútri konkrétnych geopolitických celkov.

³ Pokorný, J. (2015). *Pracovat a nebát se! : kapitoly z dějin odborů v českých zemích*. Praha: ČMKOS v nakladatelství Sondy. – Na obranu autorky však treba povedať, že publikácia nie je v bežnej distribúcii a je možné ju zakúpiť primárne prostredníctvom ČMKOS.

⁴ České odborové svazy – až na pozitívne zmeny hovoriace o náraste, no nikdy nie o absolútnych počtoch ľudí organizovaných v odboroch – sa vyhýbajú zverejňovaniu presnejších informácií o svojej členskej základni, a to z pochopiteľného dôvodu, nie je totiž rozhodne veľká. Úroveň odborovej organizovanosti v jednotlivých štátoch (vrátane ČR) však možno nájsť na internetových stránkach Eurofound, prípadne European Trade Union Institute a International Labor Organization.

analyzujúcej jazyk kolektívnych zmlúv by bolo vhodné doplniť predstavenie jej chápania rodovej neutrality jazyka; na neutralitu sa autorka odvoláva, no nikde ju bližšie neozrejmuje.

V analýze rozhovorov jednoznačne oceňujem schopnosť autorky veľmi dobre vygenerovať kategórie, prostredníctvom ktorých nás zoznamuje s hlavnými zisteniami. Možno trochu komicky pôsobí označovanie predstaviteľiek a predstaviteľov odborových zväzov krstnými menami – myslím, že tu by stačilo číslovanie rozhovorov. Za jedno z rozhodne zaujímavých zistení rozhovorov považujem to, že na rode odborárov či odborárok záleží a istá (rôzna, ale aj vysoká) miera sexismu odborárov sa skrýva len ťažko (s. 71).

Z formálneho hľadiska je práca spracovaná na veľmi dobrej úrovni. Obsahuje len malé množstvo preklepov. Literatúra je citovaná správne a precízne.

Do diskusie by som rada položila dve otázky:

Aké kroky by podľa autorky mohli robiť odborové zväzy, aby posilnili slobodné rozhodovanie jednotlivkyň a jednotlivcov o pracovných podmienkach (napr. o práci v namáhavom prostredí) a rozrušili samozrejmosť chápania „materskej funkcie“ žien a z nej vyplývajúce znevýhodnené postavenie žien v platenej práci?

Berúc do úvahy autorkou uvádzaný problém umlčievania, aké prvky vnútroodborovej demokracie by odborové zväzy mohli predstaviť, aby posilnili hlasy žien?

Práca Jitky Brdkovej je výnimočná v tom, že sa jej podarilo jasne zachytiť postoj odborových zväzov k rodovej rovnosti, ktorý je medzi zainteresovanými aktérmi síce na základe istého vteleného poznania týchto aktérov známy, no len málokedy, ak vôbec niekedy, sa mu dostalo takéhoto explicitného opisu. Predložená diplomová práca zachytáva odborové zväzy v akejsi medzifáze, keď takpovediac prešľapujú na mieste: politiku rodovej rovnosti (aj vďaka vplyvu vstupu Českej republiky do Európskej únie a členstvu odborových zväzov v nadnárodných odborových štruktúrach) síce vzali na vedomie, vytvorili isté postupy jej presadzovania, no kontrole, hodnoteniu, prehodnocovaniu svojich politík rodovej rovnosti a vytváraniu nových prístupov v tejto oblasti sa už nevenujú.

Diplomová práca tak nie je len kvalitnou kvalifikačnou prácou, ale potenciálne aj prameňom, z ktorého môžu odborové zväzy či autorka ťažiť, ak budú chcieť zmeniť smerovanie konkrétnych politík. Bolo by zlé, keby práca zostala uložená len v repozitári záverečných prác – jej výstupy by bolo dobré v upravenej podobe publikovať v odborných aj popularizačných časopisoch venujúcich sa rodovým štúdiám a/alebo obhajobe práv pracujúcich a diskutovať o nich aj so zástupkyňami a zástupcami odborových zväzov.

Práca spĺňa požiadavky kladené na diplomovú prácu. Odporúčam ju na obhajobu a navrhujem ju hodnotiť známku výborne (1).

Mgr. Ľubica Kobová, MA, PhD.

Praha, 15. 9. 2016