

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Bakalářská práce

Etnografie nízko kvalifikované práce

Vít Soumar

Plzeň 2017

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Katedra antropologie

Studijní program Antropologie

Studijní obor Sociální a kulturní antropologie

Bakalářská práce

Etnografie nízko kvalifikované práce

Vít Soumar

Vedoucí práce:

Mgr. Petra Lupták Burzová, Ph.D.

Katedra antropologie

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2017

Prohlašuji, že jsem práci zpracoval samostatně a použil jen uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, duben 2017

.....

Poděkování:

Chtěl bych poděkovat Mgr. Petře Lupták Burzové, Ph.D. za rady a odbornou pomoc při zpracování této práce.

OBSAH

1... ÚVOD	1
2... TEORETICKÁ ČÁST	3
2.1. Gender	3
2.2. Pohlaví versus Gender	4
2.3. Dělna práce.....	5
2.4. Nízko kvalifikovaná práce	6
3... METODOLOGICKÁ ČÁST	8
3.1. Design výzkumu.....	8
3.2. Harmonogram výzkumů	9
3.3. Užitá metody výzkumu	9
3.4. Etika výzkumu	11
3.5. Výzkumný terén	13
3.5.1 Lokalita číslo 1	13
3.5.2 Lokalita číslo 2	14
3.5.3 Lokalita číslo 3	15
4... VÝZKUMNÁ ČÁST.....	17
4.1. Dělna práce na základě genderu	17
4.1.1 Společnost F	17
4.1.2 Společnost T	21

4.1.3 Společnost L	25
4.2. Komparace	27
5...ZÁVĚR	30
6...RESUME	32
7...SEZNAM LITERATURY	33

1 Úvod

Název této práce je etnografie nízko kvalifikované práce. Cílem této bakalářské práce je zkoumat dělbu nízko kvalifikované práce na základě genderu, nebo také jinak rozdělení na „mužskou“ a „ženskou“ práci.

Práce částečně navazuje na dlouhou tradici etnografických výzkumů prováděných v prostředí dělnictva či pracující třídy. Jak napsal Jiří Woitsch: „Etnografii dělnictva je možno hodnotit jako v určité době klíčovou badatelskou specializaci českého resp. československého národopisu“ [Woitsch 2012: 692]. Asi největší rozmach v Československu měly studie týkající se dělnictva v období od 50. let dvacátého století až do 80. let dvacátého století. Po Sametové revoluci etnografický zájem o etnografii dělnictva upadal, jelikož byla částečně spojována s ideologií komunistického režimu [ibid.: 695–696]. Jedna otázka, která mi stále vyvstávala během výzkumu, byla, zda se u nízko kvalifikovaných pracovníků v různých firmách dají nalézt znaky, které by měly navzájem společné.

Cílem této bakalářské práce je zjistit zda má gender vliv na to, jaké druhy práce vykonávají muži a ženy na nízko kvalifikovaných pozicích. Dále mě v této práci zajímá čím je tato dělba práce na základě genderu vysvětlována. Pokud existují určité faktory, kterými se dělba práce na základě genderu ospravedlňuje, a které se nacházejí napříč několika terény. Na nízko kvalifikovaných pozicích vykonávají muži i ženy téměř stejné úkony. Tím pádem by zde měla být minimální dělba práce na základě genderu. A pokud zde dělba práce na základě genderu je, tak v jakém rozsahu a z jakého důvodu. Jak poznamenala Ann Oakley v polovině 80. let minulého století: „i po odstranění institucionálních prostředků omezujících svobodné rozhodnutí ženy jednat „jako muži“, stále přetrvávají konvenční představy o úlohách muže

a ženy“ [Oakley 2000: 19]. Proto jsem se zaměřil na to, zda jsou určité pracovní úkony rozlišovány dle genderu, nebo také jinak, které práce jsou považovány za „mužské“ a které za „ženské“.

Původně měla být práce postavena na terénním výzkumu z jedné společnosti. Tento přístup jsem byl, po týdnu výzkumu, nakonec nucen opustit. Tato práce je postavena na datech, která jsem během tohoto týdnu získal a vlastních zkušeností z předešlých nízko kvalifikovaných zaměstnání. Zkušenosti jsem získal ve třech společnostech, z toho dvě byly v jedné a té samé budově a třetí přibližně o 10 km dál.

Práce je rozdělena na tři části. V první teoretické části se pokusím uchopit určité pojmy, které budu používat, jako například gender či dělba práce. Dále se budu věnovat etice výzkumu, užití metodě a designu výzkumu. Třetí část se zaměřuje na výsledky z vlastního terénního výzkumu a výzkumu retrospektivního, které jsem získal ve třech lokalitách a jejich vzájemná komparace.

2 Teoretická část

2.1 Gender

Gender by se dal definovat jako „termín používaný pro skupiny vlastností a chování formované kulturou a spojené s obrazem muže a ženy“ [Petrušek, Vodáková, Maříková 1996: 339] nebo také jinak „*psychological, social, and cultural aspects of maleness and femaleness*“ [Kessler, McKenna 1978: 7]. Bohužel tyto obě definice mají velmi úzký pohled na to, co gender je, a je v nich velký důraz na individuální vlastnosti člověka, který si těmito vlastnostmi vytváří svůj gender. A že tyto charakteristiky člověk získává díky přiřazení do určité kategorie pohlaví [Wharton 2009: 6–7]. Lepší definici například nabízejí Ridgeway and Smith-Lovin. V této definici je gender „systém sociálních praktik“, kde je vytvářena a udržována distinkce mezi genderem, která následně „organizuje vztahy nerovnosti na základě (této distinkce)“ [Ridgeway, Smith-Lovin 1999:192]. Wharton nabízí tři důležité aspekty definice genderu: „*First, gender is as much a process as a fixed state. This implies that gender is being continually produced and reproduced. Second, gender is not simply a characteristic of individuals, but occurs at all levels of the social structure. Third, this definition of gender refers to its importance in organizing relations of inequality*“ [Wharton 2009: 9] Hlavně v druhém bodě se Wharton rozchází s předchozími definicemi. I v dalších definicích genderu se setkáváme s tím, že gender není utvářen pouze na úrovni jedince. „Na nejvyšší sociálně-strukturální rovině je gender významným klasifikačním systémem, který vymezuje pozice a role mužů a žen ve společnosti, jejich sociální statusy, dostupnost potencionálu všech oblastí života včetně moci a materiálních zdrojů. Na rovině interpersonální je gender souhrnem pravidel, jak bychom se měli chovat k muži a ženě. Na rovině individuální postupně internalizujeme systém genderových přesvědčení, který je základem pro naší gender identitu“ [Wyrobková 2005: 542].

2.2 Pohlaví versus Gender

Asi nejjednodušším způsobem jak rozlišit pohlaví a gender je vycházet z toho, od čeho jsou tyto termíny odvozovány. Pohlaví je převážně definováno skrze biologii na druhé straně gender, jak bylo uvedeno v předchozím odstavci, je považován za sociální konstrukt. Pohlaví bývá popisováno na základě sexuálního dimorfismu, neboli že biologie muže a ženy je rozdílná v několika ohledech. V laickém pohledu tento sexuální dimorfismu vytváří dokonce dvě kategorie, které stojí proti sobě (*opposite sex*) [Wharton 2009: 18]. Tento pohled na gender a pohlaví jako opozice není zastáváný mnohými autory. Například podle Butler je distinkce mezi genderem a pohlavím také sociální konstrukt. To znamená, že pohlaví nemá biologickou předem danou podobu, že je stejně jako gender stanoveno sociálně. V pohledu Butler je pohlaví performativní. „That the gendered body is performative suggests that it has no ontological status apart from the various acts which constitute its reality“ [Butler 1990: 185]. Pokud by pohlaví bylo bráno jako sociální konstrukt, znamenalo by to, že opozita pohlaví X gender neexistuje. *“If the immutable character of sex is contested, perhaps this construct called ‘sex’ is as culturally constructed as gender; indeed, perhaps it was always already gender, with the consequence that the distinction between sex and gender turns out to be no distinction at all”* [Butler 1990: 346] Dokonce i pokud budeme považovat pohlaví za kategorii čistě biologickou, vyvstávají problémy, kdy biologické znaky, které se považují za mužské či ženské, nejsou tak jednoznačné. *“Gender in human beings is not a purely dichotomous variable. It is not an evenly continuous one either, of course, or our life would be even more complicated than it already is. But a fair number of human beings are markedly intersexual, a number of them to the point where both sorts of external genitalia appear, or where developed breasts occur in an individual with male genitalia, and so on”*

[Geertz 1983: 81] Na základě tohoto nelze říci, že pohlaví je kategorie, která by se dala definovat pouze za pomoci biologie.

2.3 Dělbba práce

Jeden s pojmů, s kterým budu pracovat, je dělbba práce. Dělbba práce je rozdělení práce či pracovní činnosti na různé segmenty a následný vztah mezi danými segmenty. Neodlučitelnou součástí dělbby práce je i rozdělení rolí a distribuce moci. V marxismu-leninismu jsou dvě kategorie dělbby práce a to „přirozená“, která je na základě věku a pohlaví, a „společenská“ [Petrušek, Vodáková, Maříková 1996: 179]. Adam Smith popisuje dělbbu práce ve své knize *Wealth of Nations*, jako rozdělení několika činností mezi více pracovníky, oproti tomu aby dané činnosti prováděl pouze jeden člověk. V první kapitole své knihy uvádí příklad z továrny na špendlíky, kdy výroba jednoho kusu špendlíku je rozdělena mezi několik pracovníků. Tím, že se každý pracovník soustředí jen na několik jednoduchých úkonů, zvyšuje se mu zručnost v daných úkonech a umožňuje se snazší přechod z jednoho procesu na jiný a dále dělbba práce dle Smitha pobízí k inovaci a mechanizaci. Smith se domníval, že dělbba práce vznikne pouze v průmyslu a že se ostatním odvětvím vyhne (např. zemědělství) [Smith (1776) 2005:7–22]. Durkheim si již všímá, že dělbba práce se nevyskytuje pouze v průmyslu, ale i v jiných odvětvích. „*But the division of labor is not peculiar to the economic world; we can observe its growing influence in the most varied fields of society. The political, administrative, and judicial functions are growing more and more specialized. It is the same with the aesthetic and scientific functions.*“ [Durkheim 1893: 2] Ve všech společnostech se vyskytuje dělbba práce na základě různých faktorů. Už u sběračsko-loveckých společností můžeme vidět dělbbu práce na základě genderu, kdy muži se převážně věnují lovu a ženy naopak sběru. Durkheim tvrdí, že dělbba práce na základě genderu nebo pohlaví se ve společnosti vyskytuje už od pradávna, ale že zde vždy

nebyla. „The further we go back into the past, the more we see that the division of labour between the sexes is reduced to very little. In those distant times woman was not at all the weak creature that she has become as morality has progressed. Prehistoric bone remains attest to the fact that the difference between the strength of a man and a woman was relatively much less than it is today.“ [Durkheim, 1893: 18] Dělbá práce může být postavena na různých základech. Například může být dělbá práce postavena na genderu, věku, etnicitě či jiném faktoru. V mé práci se budu zabírat dělbou práce primárně na základě genderu.

2.4 Nízko kvalifikovaná práce

Jak jsem již zmiňoval v úvodu, nezbytné pro výběr terénu byla definice nízko kvalifikované práce. V této práci používám termín „nízko kvalifikovaná práce“, který by mohl být nahrazen termíny jako například „unskilled“, „deskilled“ nebo „marginal“, které se vyskytují v mnoha etnografických pracích. Já jsem se v této práci rozhodl používat termín „nízko kvalifikovaná práce“ hned z několika důvodů. Termíny „unskilled“ či „deskilled“ také odkazují ke vzdělání daných pracovníků, kdy „unskilled labor“ je definována, jako práce kterou vykonávají pracovníci se základním vzděláním. Se stejnou definicí se setkáváme i u českého termínu „nízko kvalifikovaná“.

Nízko kvalifikovaného pracovníka lze chápat jako kohokoliv mezi 15 – 65 lety s nejvyšším dosaženým stupněm vzdělání základním. Práce s nízkou kvalifikací v této práci vymezují podle toho, jaké požadavky byly uvedeny v inzerátu. Pokud v požadavcích, které byly uvedeny v inzerátu, stály například pouze vlastnosti zaměstnance:

Váš profil:

ZŠ/SŠ vzdělání/SOU s maturitou
manuální zručnost

fyzická zdatnost

ochota pracovat, spolehlivost, smysl pro odpovědnost

či:

Profil kandidáta:

Pracovitost

Spolehlivost

Pozornost a pečlivost

Fyzická zdatnost

Jak jsem již uváděl, ve své práci používám pojem „nízko kvalifikovaná“ odlišně. Jelikož práce může být nízko kvalifikovaná, ale lidé, kteří tuto práci vykonávají, nemusí. Já jsem se v této práci spokojil s tím, že práce, kterou lidé vykonávají, se dá definovat jako „nízko kvalifikovaná“. Při následném terénním výzkumu už jsem nebral v potaz dosažený stupeň vzdělání či kvalifikace jednotlivých zaměstnanců. Při terénním výzkumu jsem se setkal jak s lidmi, kteří měli dokončenou pouze základní školu, tak s lidmi s vysokoškolskými tituly, ale jelikož pracovali na stejné pozici a jejich vzdělání nemělo vliv na to, zda mohou vykonávat danou pozici, jsou v této práci bráni jako nízko kvalifikovaní pracovníci. Nebo také jinak, vykonávání nízko kvalifikované práce z pracovníka činí „nízko kvalifikovaného pracovníka“ a ne naopak. V mé práci se zabírám tím, jestli se na pracovišti vyskytuje dělba práce na základě genderu. A tyto otázky neovlivní to, zda jeden ze zaměstnanců má vysokoškolský titul. Proto jsem převážně vyhledával nabídky práce, v kterých nebyl v podmínkách pro přijetí uváděn vyšší stupeň vzdělání než základní škola, a kde nebyla podmínkou přijetí žádná oprávnění či certifikáty. Je pravda, že v lokalitě číslo jedna jsem obsluhoval nižší třídu vysokozdvížného vozíku, ale proškolení o obsluze proběhlo během zaučení a v požadavcích při náběru do zaměstnání nebyl požadován žádný certifikát.

3 Metodologická část

3.1 Design výzkumu

Jedno z prvních rozhodnutí, které jsem musel učinit, bylo, jaký bude můj přístup k výzkumu. Zda budu oslovovat zaměstnavatele otevřeně, či budu dělat skrytý výzkum. Při mém studiu literatury jsem narazil na několik příkladů toho, kdy výzkumníkům dělalo otevřený přístup ke shánění terénu velmi značné problémy. Například Robert Jackall se snažil získat přístup do velké byrokratické společnosti a byl odmítnut třicet šestkrát v deseti měsících [Jackall 1988: 13]. A Calvinu Morrillovi trval přístup do společnosti, kde chtěl provádět terénní výzkum, celých osmnáct měsíců. A to měl pomoc blízkého příbuzného, který byl dlouhodobě zaměstnán na vysoké pozici v této společnosti., [Morrill 1995: 233] A z mnoha jiných prací je jasné, že lidé (gatekeepers), kteří umožňují vstup výzkumníka do terénu, se spíše snaží přístup zamítnout či oddálit. Z jejich pohledu je to srozumitelné, jelikož mají oprávněné obavy z toho, že by data, která se zveřejní díky výzkumu, mohou být použita proti nim, či by mohly prozradit určité výrobní procesy [Smith, 2001: 226]. Z tohoto důvodu jsem se rozhodl provést skrytý výzkum. Díky tomu byl přístup do terénu snadnější, ale bylo zapotřebí anonymizovat celý výzkum, jelikož jsem nezískal povolení sdílet informace, jak od zaměstnavatele, tak od zaměstnanců.

Skrytý výzkum ale s sebou nese několik nevýhod i výhod. Hlavní nevýhodou skrytého výzkumu, kdy etnograf pracuje jako zaměstnanec v daném terénu (společnosti), je že nemá přístup do značné části společnosti. Jako obyčejný zaměstnanec (a to na nejnižším postu) je etnografovi značně omezen jeho pohyb po společnosti. Tím se i snižuje počet respondentů, se kterými se může setkat. Na druhou stranu by se dalo jako výhoda skrytého přístupu, oproti otevřenému, vidět, že se výzkumník setká s „pravdivějším obrazem skutečnosti“. Je do jisté míry omezen vliv

přítomnosti výzkumníka na jeho okolí. Kdežto u otevřeného výzkumu, by byla výzkumníkovi prezentována jen určitá fakta [Smith 2001: 227].

3.2 Harmonogram výzkumů

Při výběru terénu pro moji bakalářskou práci jsem byl již zaměstnán na pozici skladník v lokalitě číslo dvě (Společnost T) po dobu několika měsíců. První terén, který jsem pravidelně navštěvoval, byla ovšem lokalita číslo jedna, Společnost F. Tento terén jsem navštěvoval pětkrát týdně po dobu dvou měsíců v červenci a srpnu roku 2015. V této společnosti jsem byl pouze zaměstnán a terénní výzkum jsem zde neprováděl. Ale v této práci využiji své zkušenosti a poznatky, které jsem zde během těchto dvou měsíců získal. Společnost F se nachází ve stejné budově jako Společnost L a proto je vhodná na komparaci. První lokalitu jsem poté navštívil znovu v prosinci 2016 na dva dny. Při těchto dvou dnech jsem se již více zaměřil na možné příležitosti ke komparacím se Společnostmi T a L.

Ve Společnosti T jsem byl zaměstnán od dubna roku 2016 do ledna 2017. Společnost T jsem navštěvoval minimálně jednou týdně v tomto období. Po tomto období jsem již nezískával nová data, a proto jsem se rozhodl změnit terén.

Do Společnosti L jsem nastoupil v únoru 2017. S tím předpokladem, že zde budu provádět terénní výzkum od pondělí do pátku po dobu měsíce února. Bohužel tento terén byl pro mne předčasně uzavřen poté, co jsem po týdnu v zaměstnání prodělal zánět šlach v pravé ruce, způsobené přetěžováním při výkonu daného zaměstnání.

3.3 Užitá metody výzkumu

Jako hlavní metodu při terénním výzkumu jsem používal zúčastněné pozorování. Zúčastněné pozorování by se dalo popsat,

tak jak ho popisuje Robert M. Emerson, Rachel I. Fretz a Linda L. Shaw v úvodu článku „*Participant Observation and Fieldnotes*“: „*Participant observation – establishing a place in some natural setting on a relatively long-term basis in order to investigate, experience and represent the social life and social processes that occur in that setting – comprises one core activity in ethnographic fieldwork*“ [Emerson, Fretz, Shaw 2001: 352]. Kvalitativní výzkum má za cíl porozumět podstatě fenoménů. Zúčastněné pozorování je jednou z mnoha metod kvalitativního výzkumu, díky které se tohoto porozumění docílí. Dalšími technikami kvalitativního výzkumu jsou strukturované či polostrukturované rozhovory či sběr a analýza textů. Hlavním znakem zúčastněného pozorování je, že výzkumník se účastní každodenních aktivit lidí, které zkoumá [DeWalt, DeWalt 2011: 4–5] Například Bourgois popsal svůj přístup k zúčastněnému pozorování takto: „*I spent hundreds of nights on the street and in crackhouses observing dealers and addicts. I regularly tape-recorded their conversations and life histories. Perhaps more important, I also visited their families, attending parties and intimate reunions – from Thanksgiving dinners to New Year’s Eve celebrations. I interviewed, and in many cases befriended, the spouses, lovers, siblings, mothers, grandmothers, and – when possible – the fathers and stepfathers of the crack dealers featured in these pages* [Bourgois 1995: 13].“ Výzkumník by se během zúčastněného pozorování měl snažit získat přístup téměř do všech aspektů života pozorovaných lidí. DeWalt shrnuje klíčové prvky zúčastněného pozorování do několika bodů. Za prvé žít v kontextu (zkoumaném prostředí) po delší časové úseky. Dále naučit se místní jazyk, dialekt či slang. Aktivně se účastnit každodenních aktivit i výjimečných událostí, kterých se účastní zkoumaní lidé. Používat každodenní konverzaci jako techniku rozhovoru. Pozorovat i během odpočinkových aktivit (*hanging out*). Zaznamenávat pozorování do terénních poznámek, či deníků. A

používání nevyslovených i explicitních informací v analýze a následném psaní [De Walt 2011: 5].

Pro můj terénní výzkum byla metoda zúčastněného pozorování nejvýhodnější z toho hlediska, že prostředí, v kterém můj výzkum probíhal, neumožňovalo dlouhodobé strukturované či polostrukturované rozhovory. Jelikož během pracovního procesu byl jen omezený čas, kdy bylo možné od ostatních pracovníků zjišťovat různé informace. Proto jsem zvolil metodu neformálních rozhovorů.

3.4 Etika výzkumu

Jelikož při etnografickém výzkumu výzkumník pracuje s informacemi, které by mohly potenciálně poškodit lidi, kterých se výzkum týká. Etnografie není bez svých rizik a potenciál ke škodě, kterou může způsobit, nelze brát na lehkou váhu. [Bakan 1996: 3] Přestože se výzkumník snaží chovat co nejohleduplněji, nelze vyloučit, že některá jeho zjištění, nemohou být potenciálně škodlivá pro lidi, kteří se výzkumu účastnili. Na rozdíl od jiných věd, je škoda, která může být způsobena etnografickým výzkumem, více nepřímá než přímá a je otevřena k interpretaci [Murphy, Dingwall 2001: 340].

„Sociologist stand guard in the garrison and report to its masters on the movements of the occupied populace. The more adventurous sociologists don the disguise of the people and go out to mix with the peasants in the ‚field‘, returning with books and articles that break the protective secrecy in which a subjugated population wraps itself, and make it more accesseble to manupalation and control.“ [Nicolaus 1969: 155]

Etnograf může snížit riziko toho, že někomu uškodí tím, že odstraní z práce informace, které by mohly identifikovat informátory, bude používat pseudonymy a pozmění nerelevantní

informace. Pokud se pozmění pouze jména informátorů, ale název místa výzkumu zůstane stejný, je možné že se členové dané společnosti mohou i přes používání pseudonymů identifikovat [Murphy, Dingwall 2001: 341].

Protože jsem prováděl veškerý výzkum v utajení, rozhodl jsem se neuvádět žádné názvy (firem či míst, kde se firmy vyskytují) a ani jména (zaměstnanců, vedoucích atd.). Všechny jména a názvy v této práci byly pozměněny, jednak abych zachoval anonymitu zaměstnanců, kterých se výzkum týkal, a také z důvodu, že ve všech lokalitách jsem musel podepsat smlouvy o mlčenlivosti, které ve všech případech obsahovaly zákaz šíření jakýchkoliv informací týkajících se provozu daných firem. Utajený přístup k výzkumu byl nezbytný, protože ve firmách, které mi vyhovovaly k výzkumu, je nezbytné podepsat smlouvu o mlčenlivosti, proto kdybych zaměstnavatelům uvedl pravý důvod svého zájmu o danou pozici, jistě bych nebyl zaměstnán. Neuváděním názvů firem tak chráním i sám sebe, abych nemohl být napaden z porušení dané smlouvy o mlčenlivosti. Jsem si vědom toho, že utajovaný výzkum není doporučovaný, přesto v rámci tohoto výzkumu bylo utajení nezbytné. A to už jen z toho důvodu, že případné prozrazení by vedlo k okamžitému uzavření terénu. Další věc, z etického hlediska, kterou vidím jako nezbytnou, je anonymita zaměstnanců, kterých se výzkum týká. Rozhodl jsem se neuvádět pravá jména, už jen kvůli tomu, že jde o jejich živobytí, které nechci ohrozit.

3.5 Výzkumný terén

V této kapitole čtenáři přiblížím společnosti, v kterých se odehrávaly terénní výzkumy. Popíši prostředí, v jakém se společnosti vyskytují a jaká je jejich výdělečná činnost. Popíši jaké je vnitřní rozložení společnosti a co je náplní práce místních zaměstnanců, nebo alespoň zaměstnanců, s kterými jsem se dostal do kontaktu. Popisy lokalit jsou seřazeny chronologicky, podle toho kdy jsem v nich prováděl terénní výzkum.

3.5.1 Lokalita číslo 1

V této práci bude lokalita číslo 1 „Společnost F“. Hlavní sídlo Společnosti F se nachází ve Spolkové republice Německo. Můj terénní výzkum probíhal v české pobočce Společnosti F, která se nachází v jedné hale společně s mojí další lokalitou Společností L. Hala, v které se společnost nachází, je v průmyslové oblasti u dálničního výjezdu. V oblasti se nachází pět velkých výrobní a skladových hal. Celá průmyslová oblast je ve stálém rozvoji (během mého dvouměsíčního výzkumu vyrostla naproti hale Společnosti F od základů nová hala). Společnost F se specializuje na služby spojené se skladováním materiálů pro různé výrobce auto sedaček, mimo jiné i pro Společnost L (můj další terén). Pobočka Společnosti F, kde jsem prováděl terénní výzkum, byla převážně překladiště na různé části autosedaček. V této pobočce se nic nevyrábělo. Polotovary (opěrátko, výplně, potahy atd.) se dovážely v kamionech ve velkých KTP boxech (boxy z lehkého plastu, které se po vyprázdnění dali složit na velikost o trošku větší než klasická EUR paleta), nebo v takzvaných gitter boxech (těžké kovové klece o délce a šířce klasické EUR palety a výšce cca 1 metr), které se poté skládaly do řad. Řady vytvořené z KTP boxů a gitter boxů o délce cca 12 boxů a výšce tři boxy poté vytvářeli vnitřní rozdělení haly. Společnost se nacházela v severozápadním rohu haly a její

vnitřní rozdělení bylo vytvářeno řadami gitter a KTP boxů (kromě kanceláří a zázemí pro zaměstnance, které bylo odděleno stěnami a umístěno pod jídelnou, která byla společná pro celou halu). V rohu haly se poté nacházel prostor pro zaměstnance, kde byly malé skříňky na osobní věci a svačinu, a stoly s lavicemi. Náplní práce většiny zaměstnanců (cca padesáti lidí) bylo pohybovat se na elektrických vysokozdvihných (do 1,5 metru) vozících mezi řadami boxů a podle objednávek zadaných v počítači vozíků, plnit další boxy, aby byly připraveny na odvoz. V době kdy jsem prováděl výzkum, už bylo mezi všemi zaměstnanci známo, že tato pobočka Společnosti F se bude postupně zavírat, a že všichni zaměstnanci budou postupně propuštěni. V době psaní této práce tato pobočka stále funguje, ale značná většina zaměstnanců, se kterými jsem pracoval, odešla do jiných společností.

3.5.2 Lokalita číslo 2

Lokalita číslo 2 v této práci je označena Společností T. Hlavní sídlo Společnosti se nachází ve Spolkové republice Německo. Můj terénní výzkum probíhal v pobočce společnosti nacházející se u dálničního výjezdu, který byl vzdálen od lokality č. 1 a 3 cca deset kilometrů. Společnost T se nachází v průmyslové oblasti, která, jako ta předchozí, se stále rozrůstá. Společnost slouží jako skladiště na auto díly (auto díly byly od různých výrobců). V samotné hale se nic nevyrábělo. V kamionech se sem přiváží výrobky od různých dodavatelů a zde se uskladní do té doby, než se odvezou k odběratelům. Já osobně jsem se účastnil expedice výrobků do Německa, Slovenska, Rakouska, Rumunska a po České republice. Ve Společnosti T pracuje cca 100 stálých zaměstnanců a přibližně 30 brigádníků. Hala je rozdělena na oddělení (kanceláře, expedice, balíčka a sklad), kdy jediné kanceláře jsou odděleny stěnami. Oddělení skladu, na kterém jsem trávil nejvíce času, by se dále dalo rozdělit na tři části. První jsou cca patnáct metrů vysoké regály, které jsou seřazeny do řad, mezi

kterými se pohybují zaměstnanci na vysokozdvížných vozících (VZV). Výjimkou je druhá část skladu, oddělení 20, které je složeno také z těchto vysokých regálů, ale s tou výjimkou, že se mezi regály pohybují i zaměstnanci pěšky s paletovými vozíky (tj. „paleták“) a KTP boxy. Poslední část skladu takzvaná „patra“, jsou částí skladu, kde jsem trávil nejvíce času. Na „patrech“ se nacházelo oddělení 30, 31 a 38. Na těchto „patrech“ se nacházelo zboží, které bylo rozměrově malé (max. 50cm x 50cm) a lehké (max. 20 kg). Stálý zaměstnanci pracují na předem daných odděleních, ale není neobvyklé, že zaměstnanec je poslán na jiná oddělení. Na druhou stranu, brigádníci se dozvídají, na kterém oddělení dělají, každé ráno před směnou z rozpisu.

3.5.3 Lokalita číslo 3

Lokalita číslo 3 je v této práci nazvána Společnost L. Společnost L pochází ze Spojených států Amerických a hlavní výdělečnou činností je výroba autosedaček (sedací komponenty do automobilů) a elektroniky do automobilů. Pobočka, v které jsem prováděl svůj terénní výzkum, se nachází ve stejné hale jako lokalita číslo 1 (Společnost F). Přestože se v této hale nachází několik společností, je Společnost L tou největší a ostatní společnosti svou činností podporují výrobní činnost Společnosti L. Jak jsem již zmínil výše, hlavní výdělečnou činností Společnosti L je výrobní činnost. K tomuto účelu jsou i uzpůsobeny vnitřní prostory společnosti. Výrobní haly jsou rozděleny podle produktů, které vyrábějí. Během mého terénního výzkumu se vyrábělo 6 různých produktů. Produkty byly kompletní auto sedačky do 6 různých typů aut. Já jsem byl zaměstnán na lince, která vyráběla autosedačky do Audi C3. Každá část výrobní haly je tudíž uzpůsobena na výrobu daného produktu. Při vstupu do haly, skrze část vyhrazenou pro finanční a personální oddělení, se nacházejí výrobní linky. Výrobní linka je série strojů a pracovních stolů spojené vzájemně dopravníkem, či dopravním pásem. Za výrobní linkou se nachází logistické oddělení (sklady)

pro dané oddělení. Logistické oddělení zajišťuje plynulý provoz dodáváním potřebných polotovarů. Ve Společnosti L je valná část výroby závislá na ruční práci zaměstnanců. Plně mechanizovaná část výroby na mé lince byla pouze kontrola výrobků. A přesto po tomto stroji byly všechny výrobky ještě kontrolovány jedním zaměstnancem. Většina úkonů byla vykonávána zaměstnanci za pomoci jednoduchého náčiní (šroubovák, špachtle, nástroj na vyhlazování švů tzv. „kost“) či za pomoci elektricky poháněných nástrojů (horkovzdušné pistole, vrtáky atd.). Výrobní linka, na které jsem byl zaměstnán, byla rozdělena do řad, kdy v každé řadě se dělala jedna část autosedaček (sedáky, opěry atd.). Na linku se přivezly různé části sedaček (potahy, konstrukce, výplň, elektronika), které se poté kompletovaly. Každý zaměstnanec měl daný počet úkonů, které maximálně zabraly pět minut, poté posílal produkt dále po lince, až na konci byly jednotlivé části sedaček hotovy a připraveny na odvoz a následnou montáž do vozidel.

4 Výzkumná část

4.1 Dělbá práce na základě genderu

4.1.1 Společnost F

Jak jsem již zmiňoval, v této společnosti pracuje cca 50 lidí. Z toho přibližně deset lidí pracuje v kanceláři jako účetní, vedoucí atd. Zbytek lidí je rozdělený na dvě směny (ranní a odpolední). Já jsem byl natrvalo přidělen k jedné směně a s druhou směnou jsem pracoval pouze jednou. Proto se v této práci zaměřím pouze na tu jednu polovinu zaměstnanců, jelikož s druhou směnou nemám žádné zkušenosti. Na směně, kde jsem pracoval, bylo pět žen a devět mužů. Většina lidí pracovala na vysokozdvizných vozících. S tím že existovaly dva druhy vysokozdvizných vozíků. Ten první, na kterém jsem nepracoval, je takzvaná kategorie G.

Vysokozdvizný vozík kategorie G je elektrický vozík, v kterém se sedí jako v automobilu, je ovládán volantem a má zdvižnou plošinu, která může mít různou výšku při maximálním vytažení. Tato kategorie vozíků se využívá zejména v uzavřených prostorech, díky elektrickému motoru, který neprodukuje žádné spaliny. Na tento vysokozdvizný vozík se musí skládat zkouška a řidič musí absolvovat školení (a to i na nižší modely). Tato školení většinou zaberou několik týdnů a řidiči musí být pravidelně přeškoleni. Na těchto vysokozdvizných vozících, v době kdy jsem tam pracoval, pracovali pouze muži. Jelikož ale už bylo známo, že společnost ukončuje provoz této pobočky, většina těchto řidičů vysokozdvizných vozíků se snažila získat zaměstnání v jiných společnostech. V tomto průmyslovém areálu a v areálech v okolí byl o řidiče vysokozdvizných vozíků s platným průkazem velký zájem, jelikož společnost nemusela investovat do školení zaměstnanců. Proto v době mého příchodu se vedení snažilo získat nové řidiče této kategorie vysokozdvizných vozíků. Jednou

jsem zaslechl debatu mezi vedoucím provozu a jedním řidičem, kdy řešili, zda by se řidičům zamlouvala představa, že by se zaměstnala žena, či by, již stávající zaměstnankyni, společnost zaplatila školení na vysokozdvížený vozík kategorie G. Načež daný zaměstnanec odpověděl, zda vedoucí viděl někdy nějakou z těch „ženských“ viděl parkovat, že to je hrůza a že „ženská“ na vysokozdvížném vozíku dělat nemůže. Ale že on do toho nemá co mluvit, že jemu je jedno jestli tam budou všechny KTP boxy probodaný. V této společnosti mezi řidiči těchto vysokozdvížných vozíků vládlo přesvědčení, že k výkonu tohoto zaměstnání je zapotřebí jisté řidičské dovednosti, které ženy nemají. Při jedné přestávce začal jeden z těchto řidičů, Jarda, probírat, zda může žena řídit vysokozdvížený vozík kategorie G, s jednou zaměstnankyní, Evou, která byla mimochodem jeho přítelkyně. Jarda zastával ten názor, že ženy se na výkon této práce nehodí, jelikož jsou horší řidičky než muži. Eva mu oponovala tím, že kdo naposled měl autonehodu, byl Jarda. Jarda celou debatu uzavřel s tím, že i kdyby to ženě na vysokozdvížném vozíku šlo, tak není možné, aby stíhala pracovat tak rychle, jako muži. Na vysokozdvížných vozících kategorie G pracovalo na směně, na které jsem pracoval, celkem pět zaměstnanců, všichni muži, jak jsem již psal.

Dále na v této společnosti zaměstnanci pracovali na nižší třídě vysokozdvížného vozíku kategorie E s elektrickým motorem a pákovým řízením. Tomuto typu vysokozdvížného vozíku se přezdívalo „ještěrka“. Na ještěrce se stálo po celou dobu jízdy a palety se, na rozdíl od kategorie G, vozily za zády řidiče. Maximální výška, do které se dal tento vozík zvednout, byl jeden metr a dvacet centimetrů. Ještěrka byla celkem jednoduchá na ovládání. Jedním palcem se ovládala rychlost a druhým zvednutí celého stroje. Zda stroj jede dopředu či dozadu se ovládalo dvěma pedály na podlaze. Na tento stroj jsem byl zaučen hned první den, kdy

jsem nastoupil. Potřebné školení a průkaz k provozu tohoto stroje se mi dostalo až po třech týdnech a místo několika dní, kolik by mělo školení trvat, jsem byl „vyškolen“ během jednoho odpoledne pomocí testu a půl hodinového videa o bezpečnosti. Pokud měl zaměstnanec povolení na kategorii E, nemohl se ke kategorii G ani přiblížit. Na ještěrkách pracovali jak muži, tak ženy. Mužů bylo co do počtu více, na mé směně na ještěrce pracovali pouze dvě ženy a čtyři muži. Mě se po mém příchodu do společnosti dostalo zaučení týkající se toho, jak se ovládá ještěrka, od jedné z těchto žen, Moniky. Monika měla pravidelně nejvyšší počet takzvaných „picků“. Pick byla jednotka, od které se odvíjela norma. Jeden pick odpovídal jedné položce v objednávce. Tedy pokud si zaměstnanec načel objednávku, která měla patnáct položek, musel udělat patnáct picků. Pick se načel po načtení zboží skenerem a během dne se ukládal do počítače. Norma, v době kdy jsem ve společnosti pracoval, byla 800 picků za směnu. Norma byla jednoduše splnitelná a většina pracovníků měla kolem 1200 picků za směnu. Monika měla ale pravidelně něco kolem 2000 picků, proto byla celkem neoblíbená v kolektivu, jelikož se ostatní obávali, že se kvůli jejím výkonům zvednou normy. Obě ženy, které pracovaly na ještěrkách, nejdříve pracovaly na „stolech“ (v době jejich nástupu do společnosti).

Takzvané „stoly“ bylo poslední oddělení, kde dělaly jen ženy. Jelikož mě na toto oddělení nikdy neposlali, mám jen hrubou představu o tom, co zde bylo náplní práce. Vždy když přijelo nákladní vůz s příjmem určitá část KTP boxů se odvezla na toto oddělení. Zde je zaměstnankyně otevřely a následně třídil od jiných KTP boxů, které se následně odvezly na pozice do regálů či se přímo vyexpedovaly. Také se zde prováděla kontrola jednotlivých potahů. Jak jsem již zmiňoval, na tomto oddělení dělaly pouze ženy. A když bylo nezbytné, aby šel někdo vypomoct na toto oddělení, z důvodu že některá zaměstnankyně byla například

nemocná, poté na toto oddělení šla buďto Monika či Eva (řidičky ještěrek). Nikdy se nestalo, aby na toto oddělení byl poslán muž na výpomoc.

Během pracovní doby měli zaměstnanci nárok na dvě pauzy, jedna byla patnáct minut dlouhá a druhá byla dlouhá čtyřicet pět minut. Během těchto pauz šli zaměstnanci do jídelny či bufetu nebo na ven cigaretu, poté se ale většina zaměstnanců scházela uvnitř haly, kde byl prostor pro odpočinek u jednoho dlouhého stolu s lavicemi. Nejoblíbenější aktivitou, kterou trávili zaměstnanci volný čas, byly hry s kartami. Právě během těchto přestávek bylo rozdělení aktivit podle genderu nejznatelnější. Stůl se skládal ze dvou větších stolů postavených těsně vedle sebe a čtyř lavic (dvě po každé straně). Během přestávky u jednoho stolu seděli ženy a druhého muži. A na opačných krajích stolu byl prostor vyhrazený pro karetní hry. Nejen že byl prostor vyhrazen dle genderu, ale i hry byly rozdílné. Ženy hrály žolíky a muži sedmu (tj. červená sedma).

Pro tyto hry měli zaměstnanci zažitou představu o tom, že jedna hra je „mužnější“ a druhá „ženštější“. A proto byla účast u těchto her čistě spjata s genderem. Když se podíváme na tyto hry, jsou zde určité aspekty, které by se daly považovat více za maskulinní či feminní. Žolíky jsou klidná, uspořádaná hra, kde je cílem poskládat karty do sestupných upravených sloupců. Při hře je zapotřebí trpělivost a rozvážnost. A hlavním cílem je zbavit se všech karet, nebo by se dalo říct „uklidit“ je do správných sloupců či skupin. Karty na stole jsou sdíleny, ale každý hraje sám za sebe, a zároveň proti všem. Na druhou stranu sedma je hra, kde proti sobě stojí dva týmy po dvou, a snaží se si navzájem ukrást cenné karty. Je to hra rychlá a často velmi hlučná. Karty se na stůl doslova hází na jednu neuspořádanou hromadu a často je to provázené i s verbálními posměšky. Cílem hry je, v nejlepším případě, vzít

protihráčům všechny karty. Hráči se vychloubají svými strategickými přednostmi a schopností druhé obrát o všechno.

Poprvé, když jsem se k tomuto stolu posadil, sedl jsem si na místo, kde ženy hrály žolíky. Ihned jak si toho všiml jeden z mužů, Petr, tak mi řekl že „tam“ sedí přece „ženský“. Nejdříve jsem nechápal, co tím myslí, ale když přišli ostatní zaměstnanci, uviděl jsem, že každý hráč/ka má své vyhrazené místo. Když mi ženy nabídky, abych s nimi hrál žolíky, ohradil se opět Petr, že přece nebudu hrát takovou „babskou“ hru. Naopak sedmu všichni považovali za čistě „mužskou“ hru. Když se někdy stalo, že chybělo několik stálých hráčů, či zrovna nemohli přijít, a do hry chyběl jeden hráč, bylo naprosto nepředstavitelné, aby ho zastoupila žena. Petr to vysvětloval tím, že ženy nedokážou počítat, kolik a jaké karty ještě zbývají, že to není jako žolíky, kde stačí dávat stejný barvy a tvary dohromady.

4.1.2 Společnost T

Při nástupu do společnosti T nám (mě a pěti dalším nově příchozím) bylo řečeno, že muži spíš dělají na oddělení 38 a že ženy často pracují na oddělení balení. Tento přístup nám byl vysvětlen tím, že ženy neunesou brzdové kotouče na oddělení 38 a že je to omezené zákonem.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, se uvádí tyto podmínky rozdělení zátěže na základě pohlaví.

„§ 29 Hodnocení zdravotního rizika, hygienické limity, bližší požadavky na způsob organizace práce a pracovní postupy a informace k ochraně zdraví

(2) Přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene přenášeného mužem při občasném zvedání a přenášení

je 50 kg, při častém zvedání a přenášení 30 kg. Při práci vsedě je přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene mužem 5 kg.

(3) Průměrný hygienický limit pro celosměnovou kumulativní hmotnost ručně manipulovaných břemen v průměrné osmihodinové směně mužem je 10 000 kg.

(4) Přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene přenášeného ženou při občasném zvedání a přenášení je 20 kg, při častém zvedání a přenášení 15 kg. Při práci vsedě je přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene ženou 3 kg.

(5) Průměrný hygienický limit pro celosměnovou kumulativní hmotnost ručně manipulovaných břemen v průměrné osmihodinové směně ženou je 6 500 kg“ [Nařízení vlády 2007: 13].

Ve společnosti T jsem byl zaměstnán nejdéle a pracoval jsem tam na několika odděleních. Nejčastěji jsem se vyskytoval na oddělení 38, které bylo na nejvyšším patře nad patrovými odděleními 30 a 31. Toto oddělení bylo v jednom ohledu jiné oproti jiným oddělením ve společnosti, jelikož pracovníci zde byli většinou brigádníci. Stálý zaměstnanci na toto oddělení chodili jen na výpomoc, když se nestíhalo, ale k takovým situacím docházelo málokdy. Na tomto oddělení během směny pracoval různý počet lidí. Nejnižší počet zaměstnanců byl: dva brigádníci a vedoucí (tj. betreuer) a nejvyšší: deset zaměstnanců a vedoucí. Jak jsem již zmiňoval, na tomto oddělení nepracovaly ženy. Dokonce ani na pozici vedoucí. Vedoucích se na tomto oddělení střídalo pět a ani jednou jsem nebyl na směně, na které by měla na starost toto oddělení žena. S tím že žen na pozici vedoucích bylo v této společnosti přibližně stejný počet jako mužů. Během mého desetiměsíčního docházení do této firmy jsem zažil pouze cca pět případů, kdy by na tomto oddělení pracovala žena. A to u dvou

případů byla na oddělení poslána, aby zde uklízela. Jak jsem již zmiňoval, to že zde pracují pouze muži, bylo odůvodňováno zákonným limitem na břemeno, které může žena za osm hodin zvednout. Tento zákonem daný limit je u žen na 20 kilogramech při občasném zvedání a 15 kilogramů při častém zvedání. Na tomto oddělení ze všech produktů, se kterými se zde manipulovalo, byly nejtěžší brzdové kotouče. Kdy brzdové kotouče na tomto oddělení vážily od 10 kilogramů až po 18 kilogramů, s tím že kotouče přesahující 15 kilogramů byly spíše výjimkou. A brzdové kotouče tvořili přibližně pětinu z celkového počtu produktů, se kterými se zde manipulovalo. Nejlehčí produkty vážily dokonce jenom kolem půl kila. Proto se mi zdálo odůvodnění toho, že zde ženy nemohou pracovat, neopodstatněné. A jak jsem již zmiňoval, nastaly i chvíle, kdy sem byly ženy poslány na výpomoc, ale poté vedoucí instruoval ostatní, aby ženám přenechávali ty lehčí produkty a sami si brali ty těžší.

Celkem často se stávalo, že na oddělení 38 bylo příliš mnoho brigádníků, proto se posílali na výpomoc na jiná oddělení. Mezi brigádníky byla nejvíce neoblíbená oddělení 31 a 30. Pokud někomu řekl vedoucí, že má jít na třicítku nebo jednatřicítku, většinou se to neobešlo bez připomínek ve stylu: „Mě z toho mezi těma ženskejma hrábne.“, „Tam se nedá dělat, dyť furt jenom drbou.“ a podobně. A pokud nějaký muž dělal na oddělení 30 či 31 po delší dobu často zaznívaly poznámky, že je to na základě jeho fyzické slabosti či homosexuální orientaci. Tento odpor k práci na odděleních 30 a 31 byl poněkud zvláštní, protože práce na oddělení 38, 31 a 30 byla naprosto totožná. Jediné rozdíly byly v tom, že na oddělení 30 a 31 dělaly z většiny ženy a poté produkty byly většinou drobné a lehké. Když zaznívaly stížnosti na přeřazení na oddělení 30 a 31, nikdy jsem neslyšel, že by si někdo stěžoval na práci. Vždy to byly připomínky na kolektiv. Přesto zde bylo jasné rozdělení na „ženská“ oddělení 30 a 31 a „mužské“ oddělení 38. A

představa „mužského“ oddělení 38 nebyla pouze u lidí, kteří na oddělení 38 pracovali. Jednou, když bylo málo práce, jsem byl poslán dolu na halu, kde mi bylo řečeno, ať zametu expedici. Po třech hodinách, kdy jsem neměl prakticky už co zametat, za mnou přišel vedoucí směny (tj. schichtleiter) a říká mi, že mám přestat zametat, že to mají dělat ženy. Odvedl mě za vedoucí expedice, které se zeptal proč tu „*zamétám jako ženská*“ a proč radši nejsem na „*třicetosmičce*“ a nenosím kotouče. Vedoucí se na něj ohradila s tím, že zametat mohou i muži a že pro mě není práce. Na to jí vedoucí směny odpověděl, že na zametání jsou brigádnice a že ženy kotouče nosit nemůžou. A tímto byla debata ukončena.

V patrech pod oddělením 38 se nacházela oddělení 30 a 31. Jak jsem již zmiňoval výše, druh práce na těchto odděleních byla stejná jako na oddělení 38, s tou výjimkou že zde byly menší produkty. Zaměstnanci na těchto patrech byly většinou ženy a byl zde větší počet stálých zaměstnankyň než brigádnic. Vyšší počet stálých zaměstnanců na těchto patrech byl způsoben tím, že oproti oddělení 38, zde byla vyšší frekvence příchodu produktů po dopravním pásu. Tato frekvence příchodu produktů byla někdy vyšší než frekvence, kterou zaměstnankyně zvládaly produkty zařazovat do skladu. Následně se bedny s produkty se začaly hromadit, až do bodu, kdy se dopravní pás zastavil, aby se tomuto předešlo, volaly vedoucí z pater 30 a 31 na patro 38, aby jim poslali nějakého brigádníka, který by bedny z dopravníku dával na palety. Toto byla jediná činnost na těchto patrech, která by se dala definovat jako „mužská“.

Dalším oddělením, na kterém bylo jasně dané, co je „mužská“ a co „ženská“ práce, bylo oddělení úklidu. Oddělení mělo dva stálé zaměstnance (muže). Poté byli na toto oddělení každou směnu posíláni dva brigádníci (muž a žena). Muž byl přidělen k lisovači a žena dostala koště a šla zametat haly. Mezitím stálý zaměstnanci toho oddělení jezdili na malých vysokozdvizných

vozících a vozili k lisu kartonové bedny, kontejnery s tříděným odpadem nebo palety. Úkolem pracovníka u lisu bylo třídít odpad a vhadzovat ho do připraveného lisu. Opad se třídil na karton, fólie, plast a papír. Přestože to nebyla fyzicky náročná práce, neviděl jsem ani jednou, že by jí vykonávala žena. Ženám bylo vždy přiděleno koště.

Jediné oddělení, kde dělaly pouze ženy, bylo oddělení balení (tj. balička). Už při nástupu nám bylo řečeno, že muže na baličku posílají zcela výjimečně. Já osobně jsem byl na baličku poslán dvakrát za celých deset měsíců a to na sbírání stolů. To byla jediná činnost, kterou zde vykonávali muži (většinou brigádníci). Sběrání stolů spočívalo v tom, že se chodilo mezi jednotlivými stoly, na kterých zaměstnankyně balili menší zboží do kartonových krabic, a zboží se poté odnášelo do boxů, rozdělených podle místa dodání, které se následně odvážely na expedici. Zaměstnankyně, které pracovaly na baličce, stály u stolů a dávaly zboží do krabic různých rozměrů, které vyplňovaly papírovými výplněmi, které zabraňovaly poškození zboží. Práce to byla monotónní a jednoduchá, proto bylo zvláštní, že ji nevykonávají všichni brigádníci, ale pouze ženy. Když jsem se ptal vedoucího na to, proč se na toto oddělení neposílají i muži, odpověděl mi, že ženy to umí zabalit úhledněji. Že je to taková titěrná práce, která jde lépe ženám.

4.1.3 Společnost L

Na rozdíl od předchozích společností jsem v této strávil podstatně kratší dobu (pouze jeden týden) a můj pohyb po pracovišti byl velmi omezený. Pohyb na tomto pracovišti byl omezený, kvůli způsobu výroby. Jednotlivé výrobní linky byly v oddělených halách a každá linka byla tak hustě uzpůsobena, že přes jednotlivé stroje a pracovní stoly bylo vidět maximálně na pár metrů. Práce, kterou zde zaměstnanci vykonávali, byla velmi stacionární. Každý zaměstnanec měl přidělenou svou pozici, ze které se mohl vzdálit

pouze o přestávkách, které byly po dvou hodinách. Na lince na, které jsem pracoval, bylo při jedné směně přibližně 40 lidí. Ale kontakt, při výkonu práce, byl možný pouze s tak deseti zaměstnanci. Při mém prvním příchodu na pracoviště, jsem byl seznámen s kolegou, který dostal za úkol mě zaučit do práce, kterou jsem měl vykonávat. Tato práce bylo natahování potahů na sedačky do automobilů. U stolů na natahování potahů na sedačky, před mým příchodem, byl pouze Erik a ještě jeden zaměstnanec, který byl ve firmě na výměnném programu Společnosti L, původem z Maďarska. Erik mě ihned začal zasvěcovat do všech činností, které jsou nezbytné k správnému nandání potahu. Celou dobu připomínal jak je to fyzicky náročná činnost a jak je potřeba, aby měl člověk fyzickou sílu. Jak vedoucí linky, tak Erik byli toho názoru, že to je práce, kterou může vykonávat pouze muž. Já jsem během týdnu, který jsem strávil natahováním potahů, zjistil, že se při výkonu této práce vykonávají tak neobvyklé pohyby prstů a zápěstí, že nezáleží na genderu pracovníka, ale spíše na tom jak měl pracovník zvyklé prsty, dlaně a šlachy na fyzickou zátěž.

V celém procesu kompletování sedaček do automobilů bylo několik kroků, které vyžadovalo používání elektřinou poháněných nástrojů. Při mém pozorování jsem si všiml, že práce, při kterých bylo potřeba používat nýtovací kleště či vrtačku, byly vykonávané převážně muži. Je možné, že na jiných linkách tyto nástroje, ale na mé lince jediný elektrický nástroj, který používaly ženy, byla horkovzdušná pistole. Jelikož ta se používal ve finálních stádiích kompletování. V těchto finálních stádiích byla kontrola produktů a finální úpravy, jako například vyhlazování látky, či rovnání švů. Právě tyto činnosti, kde více záleželo na preciznosti, byly převážně vykonávány ženami. Kdežto muži byli spíše soustředěni na počátku kompletace sedaček, kde byla většina činností, které by se daly nazvat „technickými činnostmi“.

4.2 Komparace

V předchozích kapitolách jsem se snažil ukázat příklady, kdy jsem se na pracovišti setkal s dělbu práce na základě genderu. V této kapitole se pokusím najít nějaké společné znaky, které jsou společné u dělby práce na různých pracovištích. Pokud porovnáme tyto tři společnosti z hlediska jejich výdělečné činnosti, uvidíme, že se Společnost T a Společnost F příliš neliší. Obě tyto společnosti se zabývají skladovou činností. A i práce v těchto společnostech je velmi podobná. Kdy hlavní činností zaměstnanců je naskladnění a vyskladnění produktů. Proto i práce se v těchto společnostech velmi podobá. Přes oddělení logistiky jsou produkty do skladu dodány, kdy jsou následně roztríděny a předány zaměstnancům na naskladnění. V obou těchto společnostech jsou zaměstnancům k dispozici různé pomůcky na přenášení těžkých břemen. Pomůcky jako například paletový vozík, pojízdné regály či stoly nebo vysokozdvizný vozík. Zaměstnanci mají poté za úkol pomocí softwaru skladové evidence, který mají zaměstnanci k dispozici na přenosných skenerech či zabudované do vysokozdvizných vozíků, přesunout produkty na předem určené místo. Na tomto místě produkt zůstane, dokud není potřeba ho poslat na expedici. Pokud je potřeba produkt poslat na expedici, používají zaměstnanci opět software skladové evidence, kde mají přesně vyznačeno typ a umístění produktu a místo, které se má poslat. Na expedici se poté produkty rozdělí do příslušných KTP boxů a následně se naloží na nákladní vozy. Náplň práce v těchto společnostech od zaměstnanců nevyžadovala přílišné fyzické ani psychické úsilí. Jediné, co musel zaměstnanec zvládnout, bylo zapamatovat si rozložení skladů a oddělení, aby když mu systém zobrazí produkt, místo uložení a místo, kam má být produkt poslán, aby zaměstnanec věděl, kam má jít. Poté, co zaměstnanec přišel na danou pozici, musel pomocí skeneru ověřit pozici a typ produktu, proto nebylo ani nutné aby si zaměstnanci pomatovali, kde jaké

produkty jsou. Pokud by zaměstnanec vzal špatný produkt, systém by ho na to upozornil.

Oproti tomu náplň práce zaměstnanců Společnosti L byla odlišná. Jelikož se společnost primárně soustředila na výrobu, byly činnosti, které zde vykonávali zaměstnanci, velmi odlišné. Na výrobní lince měl téměř každý zaměstnanec jinou specifickou činnost. Nejvyšší počet zaměstnanců, kteří by vykonávali totožnou činnost, byl maximálně tři. Jelikož zaměstnanci vykonávali specifické úkony, znemožňovalo to jakékoliv střídání jednotlivých zaměstnanců. Pokaždé, když by zaměstnanec změnil pozici, musel by být zaučen. Z tohoto důvodu měli zaměstnanci stálé pozice. Při výkonu těchto činností měl každý zaměstnanec za úkol udělat několik úkonů. Úkonů nebylo mnoho a neustále se opakovaly. Aby zaměstnanec stíhal nastavené normy, bylo zapotřebí, aby si tyto úkony osvojil a dělal je automaticky. Jakmile si zaměstnanec úkony osvojil, nemusel už nad prací přemýšlet a jen automaticky následoval postup.

Pokud se podíváme na to, jaká byla v těchto společnostech dělba práce na základě genderu, můžeme si všimnout, že i přestože se od sebe Společnost L a Společnosti T a F liší, některých společných znaků. Dají se zde najít tři odlišné příčiny vzniku dělby práce na základě genderu. První takovou příčinou je fyzická náročnost dané práce. Jak vedoucí tak zaměstnanci ve Společnostech T a L, měli zažitou představu toho, že ženy jsou slabší než muži, tudíž pokud je práce náročná, žena ji nezvládne. Dle mého názoru byl toto pouze způsob jak určité činnosti udělat „mužnější“ a tím pádem pokud je vykonává muž, tak se tím stává více mužem. Podle mého názoru práce, které byly definovány jako ty „mužské“, mohla vykonávat i žena. Tedy pokud byla práce fyzicky náročnější, byla „mužská“, ale platilo to i naopak. Pokud se při práci muselo pracovat s malými či lehkými předměty, nebyly tyto práce „hodny“ toho, aby je vykonával muž. Dalším důvodem, který

vedl ke vzniku dělby práce, byla určitá spjatost s úklidem. Kdykoliv daná činnost vyžadovala cit pro pořádek, byla automaticky přiřazená ženám. A to souviselo jak s úklidem, tak pokud bylo potřeba něco upravit. Například ve Společnosti L měli ženy za úkol vyhlazování potahů. A ve Společnosti T měly pouze ženy na starost úklid. V obou těchto společnostech převládala představa, že mají ženy větší cit pro pořádek. Dle mého názoru je tento názor přežitek stereotypu, o tom že ženy mají vrozený cit pro pořádek. Třetí důvod pro dělbu práce bylo ovládání techniky. Pokud bylo k výkonu práce obsluhovat či používat nějaký nástroj či stroj, byla v těchto případech daná práce častěji vykonávána muži. Ať už to bylo například řízení vysokozdvížného vozíku, používání vrtačky či obsluha lisu převládala představa, že pokud se manipuluje s technikou, jsou pro takovou práci muži způsobilější. Což se také odráží v názoru, že ženy jsou špatné řidičky nebo že se ženy bojí náradí. Oba tyto názory jsou nesmyslné, ale v představách zaměstnanců, měli muži určité vrozené nadání na obsluhu strojů a používání náradí.

5 Závěr

V mé práci jsem se snažil nahlížet na nízko kvalifikovanou práci skrze koncepty genderu a dělby práce. Pokusil jsem se čtenářovi přiblížit prostředí, z kterých jsem vycházel, aby porozuměl kontextu situací, které jsem zde popisoval. Hlavním cílem práce bylo odhalit, zda se vyskytuje dělba práce na základě genderu na nízko kvalifikovaných pracovištích. Moje původní hypotéza byla, že na nízko kvalifikovaných pracovištích bude dělba práce na základě genderu nepřítomna nebo v minimální míře. Tuto hypotézu jsem měl postavenou na předpokladu, že pokud zaměstnanci dělají jednoduchou práci, že není mnoho prostoru na rozlišování úkonů jako „mužské“ a „ženské“. Tato hypotéza se ukázala být naprosto nepřesná, jelikož na nízko kvalifikovaných pracovištích, na který jsem pracoval, byla téměř každá příležitost využita na oddělení „mužské“ a „ženské“ práce.

A nejenom, že se ukázalo, že tuto distinkci mají samotní zaměstnanci, ale v mnoha ohledech byla dělba práce dle genderu na pracovišti na popud vedení. Pokud se vrátím k citátu od Ann Oakley, který jsem již uvedl v úvodu: „i po odstranění institucionálních prostředků omezujících svobodné rozhodnutí ženy jednat „jako muži“, stále přetrvávají konvenční představy o úlohách muže a ženy“ (Oakley 2000: 19). V naší společnosti neexistuje zaměstnání, které by žena nemohla vykonávat, přesto některé profese si stále drží status „mužské“ či „ženské“ práce. Jak se mi ukázalo při mém výzkumu tato distinkce je i na úrovni jednotlivých úkonů. Jelikož na těchto nízko kvalifikovaných pracovištích nebyly vykonávány žádné práce, které by laická veřejnost nazvala „mužskou“ či „ženskou“, muselo být toto rozdělení spojováno s něčím jiným. V případě mé práce to byla fyzická zátěž, pořádek a technika. Pokud byla činnost jen o trochu fyzicky náročnější, hned byla považována za „mužskou“. Pokud byl pro práci potřeba určitý cit pro pořádek či detail, byla považována za „ženskou“. A pokud

práce vyžadovala obsluhu elektricky poháněného náradí nebo obsluhu stroje, byla považována opět za „mužskou“.

Nejvíce mě v mé práci překvapil přístup společností k dělbě práce. Před výzkumem jsem nepředpokládal, že zrovna gender by měl vliv na to, kde lidé pracují. V tomto ohledu je zajímavé sledovat dělbu práce v nízko kvalifikovaných společnostech. Jelikož dělbu práce neutváří pouze zaměstnanci a vedoucí jednotlivých oddělení, ale i vyšší management. V tomto ohledu se zde vyskytují dva hlavní faktory, které ovlivňují dělbu práce. Jedním je vyšší management a způsob nabírání zaměstnanců a druhý následná dělba práce přímo na pracovišti vedoucími a zaměstnanci.

Dle mého názoru má studium dělby práce na základě genderu i možnost praktického využití. Tím, že je jistá práce považována za „mužskou“ či „ženskou“, vede to nevyhnutelně k tomu, že je ženám či mužům omezen přístup k určitým druhům práce. Tato optika způsobuje to, že je někomu zamezeno, aby dělal určitou činnost, která by mohla být více vyhovující pro daného zaměstnance. Díky určitým přežitkům a stereotypům se zamezuje příležitost zaměstnancům, ale také zůstávají určité potencionály lidí nevyužité, což může mít dopad na efektivitu provozu.

Jelikož jsem byl do velké míry nucen opustit od svého terénního výzkumu a zúčastněného pozorování a následně nezískaná data doplnit daty z výzkumu retrospektivního, nemohl jsem si dovolit věnovat se tomuto tématu tak důkladně, jak by si to toto téma zasloužilo. Velmi rád bych znovu navštívil podobný terén a věnoval se určitým tématům, které mi vyvstaly v této práci, důkladněji.

6 Resume

In this bachelor thesis I describe a three factories in which I have worked and I am trying to describe the division of labor in them. Main theme of this thesis is division of labor on basis of gender. In those factories I was looking for, which tasks are labelled as „man´s“ or „woman´s“ work. I describe three basis on which the labor is divided: physical difficulty, cleanliness and usage of technology. The research in this thesis is mostly retrospective ethnography. I used participant observation and informal interviews.

7 Seznam literatury

Atkinson, P., A. Coffey, S. Delamont (eds.). 2001. *Handbook of Ethnography*. New York: Sage publishing.

Bakan, D. (1996) *Some reflections about narrative research and hurt and harm*. Pp. 3 – 8 in R. Josselson (ed.), *Ethics nad Process in the Narrative Study of Lives*. Thousand Oaks: Sage.

Bourgois, P. 1995. *In Search of Respect: Selling Crack in El Barrio*. Cambridge: Cambridge University Press.

Butler, J. 1990. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.

DeWalt, K. M., B. R. DeWalt. 2011. *Participant observation: A guide for fieldworkers*. Lanham: AltaMira.

Durkheim, E. (1893) 2014. *The division of labor in society*. New York: Simon and Schuster.

Emerson, R. M., R. I. Fretz, L. L. Shaw. 2001. „Participant observation and fieldnotes“. Pp. 352–368 in P. Atkinson, A. Coffey, S. Delamont (eds.). *Handbook of Ethnography*. New York: Sage publishing.

Geertz, C. 1983. *Local Knowledge: Further Essays in Interpretive Anthropology*. New York: Basic Books.

Jackall, R. 1988. *Moral Mazes: The World of Corporate Managers*. New York: Oxford University Press.

Kessler, S. J., W. McKenna. 1978. *Gender: An Ethnomethodological Approach*. Chicago: University of Chicago Press.

Morrill C. 1995. *The Executive Way: Conflict Management in Corporations*. Chicago: University of Chicago Press.

Murphy, E. R. Dingwall. 2001. „The Etics of Ethnography“. Pp. 339-351 in P. Atkinson, A. Coffey, S. Delamont (eds.). *Handbook of Ethnography*. New York: Sage publishing.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. 2007. *Nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci* in č. 111/2007 Sbírký zákonů.

Nicolaus, M. 1969. Remarks at ASA Convention. *The American Sociologist*, 4(2), 154-156.

Oakley, A. 2000. *Pohlaví, gender, společnost*. Praha: Portál.

Petrusek, M., A. Vodáková, H. Maříková (eds.). 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum.

Ridgeway, C. L., L. Smith-Lovin. 1999. "The Gender System and Interaction." *Annual Review of Sociology* 25: 191–216.

Smith, A. (1776) 2005. *Wealth of nations*. Chicago: University of Chicago Bookstore.

Smith, V. 2001. "Ethnographies of work and the work of ethnographers." Pp. 220-233 in P. Atkinson, A. Coffey, S. Delamont (eds.). *Handbook of Ethnography*. New York: Sage publishing.

Unger, R. K. 1979. „Toward a redefinition of sex and gender“. *American Psychologist*, 34(11), 1085-1094.

Wharton, A. S. 2009. *The sociology of gender: An introduction to theory and research*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Woitsch, J. 2012. Kam zmizela etnografie dělnictva. *Český časopis historický* 110: 692-727.

Wyrobková, A. 2005. „Femininita a maskulinita v sociálně-psychologických teoriích a výzkumu.“ *Československá Psychologie*, 49(6), 540-553.