

se často hodně soustředí na textologii, literární vědu pojmají zejména jako literární historii a jako poetiku, výrazně méně jako teorii. Pokud jde o téma rovnoprávnosti žen a mužů (záměrně neříkám genderové rovnoprávnosti), otevřeně této myšlenky dnes už málokdo oponuje, ovšem to je deklarativní rovina. Také lze pozorovat rozdíly mezi oblastmi s liberálnější tradicí, k nimž lze řadit právě Bengálsko, a oblastmi tradičističtějšími, kde je diskurs zpravidla vyhocený – buď jednoznačně proemancipační, nebo pracuje s konceptem tradice jako přirozenosti. Co však lze říci myslím skutečně obecně, je, že téma rovnosti žen a mužů rozhodně není v Indii vnímáno jako zprofanované nebo přežité. Za příklad by zde mohly sloužit oslavy MDŽ, jež jsem zažila na Kolkatské univerzitě. Byl to nejen seminář o postavení žen v Indii, jehož se účastnili lidé z akademické i aktivistické sféry, ale velmi spontánní, radostná studentská událost, doprovázená happeningem, divadlem a neformálními diskusemi. Povzbudivé bylo i to, že publikum semináře tvořili ne pouze studentky, nejméně ze třetiny i studenti – a myšlenky rovnosti projevovali velké sympatie.

Multidisciplinární a intersekcionální výzvy. Zpráva ze Sedmé mezinárodní konference Community, Work and Family¹

Alena Křížková

Demografické změny, masová migrace, globální ekonomické a finanční trendy, nárůst nezaměstnanosti a prekérního zaměstnání, intenzifikace práce, technologický pokrok, nové potřeby a nová dynamika péče, rozpočtová omezení a úsporná politická opatření mohou mít závažné dlouhodobé dopady na jednotlivce, firmy a společnost jako celek, pokud nebudou náležitě zvládnuty. Poslední velká krize v tomto ohledu negativně ovlivnila kvalitu života mnoha lidí a domácností a odhalila, že samotné institucionální základy současných společností narušily rozvoj smysluplných vztahů mezi pracovní a nepracovní sférou, rozšířily nerovnosti, ohrožily sociální soudržnost a vedly k přílišné konzumaci sociálních, ekonomických a přírodních zdrojů. Cílem Sedmé mezinárodní konference „Community, Work and Family“ s podtitulem „A Time for Renewal: Developing a Sustainable Community, Work and Family Interface“ (Čas pro obnovu: Rozvíjení udržitelného propojování komunity, práce a rodiny), která se uskutečnila 25.–27. května 2017 v Miláně, bylo diskutovat o možnostech nového ustavování vztahů mezi rodinou, prací a komunitou s využitím komparativního a multidisciplinárního výzkumu.

¹ Zpráva byla zpracována v rámci projektu GA ČR (reg. č. 15-13766S).

Tanja van der Lippe, profesorka sociologie na Univerzitě v Utrechtu, přednesla první úvodní přednášku „A happy and sustainable workforce for all?“ (Šťastná a udržitelná pracovní síla pro všechny?), ve které upozornila na to, že vysoká míra flexibility a nejistoty nás musí vést k otázce, zda mohou být všichni pracující šťastní a produktivní včetně těch s nízkým socioekonomickým statutem. Vyzvala výzkumníky a výzkumnice v oblasti kombinace práce a rodiny, aby se více soustředili právě na tuto skupinu, kterou možná netrápí ani tolik problémy sladování jejich pracovních a rodinných závazků, ale spíše v první řadě jejich ekonomická nejistota. Je třeba zjišťovat, zda a do jaké míry jsou politiky pro kombinaci práce a rodiny, flexibilitu, vzdělávání a zdraví dostupné, využitelné a přínosné jak pro zaměstnance a zaměstnankyně, tak i pro organizace, v případě pracujících s nízkým socioekonomickým statutem v porovnání s těmi s vysokým socioekonomickým statutem.

Jean-Michel Bonvin, profesor sociální politiky na Ženevské univerzitě, ve své přednášce „Promoting Sustainable Well-being for Vulnerable People: What is the Added Value of the Capability Approach?“ (Podpora udržitelného blahobytu pro zranitelné osoby: Jaká je přidaná hodnota teorie způsobilosti?) ukázal, jak teorie způsobilosti/způsobilostí (*capability/capabilities approach*) umožňuje zachytit možný rozpor mezi tím, co sociální politiky teoreticky umožňují, a tím, k čemu skutečně emancipují, resp. jak podporují autonomii různých skupin populace, a zejména těch zranitelných, v konkrétním kontextu jejich životní úrovně a nabídky jejich životních voleb. Jean-Michel Bonvin navrhuje postup, jak skutečnou svobodu volby a způsobilost konkrétních skupin populace zkoumat se zahrnutím genderové perspektivy. Zdůrazňuje nutnost analýzy zdrojů ve smyslu objektivní i subjektivní oprávněnosti nároků a přístupu ke zdrojům ve smyslu reálné dostupnosti jejich využití i genderových rozdílů z hlediska oprávněnosti a dostupnosti (ne/dostupnost informací o opatření, službě nebo příspěvku, jejich ne/nabídnutí zranitelným osobám a ne/dožadování se jich ze strany těchto osob). Dalším krokem je analýza typu „agency“, která je podporována v konkrétním kontextu. V současném světě práce je to jednoznačně soběstačnost, kterou se vyznačují především ti neúspěšnější na trhu práce a ti, kdo po sociálním státu nic nepožadují. Zde z genderového hlediska vstupuje do hry dvojí zátěž žen a „jejich závislost“ na sociálním státu, a tedy „nesoběstačnost“ v tomto převládajícím diskursu. Třetím krokem je analýza zdrojů pro participaci. Tady zdůrazňuje roli výzkumníků a výzkumnic nebo hodnotitelů a hodnotitelek politik, kteří mají do značné míry moc nastolovat sociální otázky, a proto by měli cíleně dávat hlas těm, kdo ho v současnosti většinou nemají.

Celkem měla konference 40 tematických sekcí s prezentacemi, postery a workshopy. Jedním z velmi diskutovaných témat byla pracovní flexibilita, která je často citována mezi řešeními usnadňujícími kombinaci pracovního a rodinného života. Laura den Dulk ve svém příspěvku upozornila na roli sociální podpory zejména ze strany

kolegů a kolegyně na pracovišti a na problém „stigmatu flexibility“. V rámci pracovního kolektivu je třeba reagovat na rozložení a nastavení flexibilních úvazků, aby ti, kdo je využívají, nebyli znevýhodněni ať již v přístupu k informacím o tom, co se na pracovišti děje, nebo v přístupu k nejrůznějším příležitostem a výhodám. Je důležité sledovat, jakým způsobem je na pracovišti flexibilita nastavena, protože může mít důsledky v podobě nerovností mezi těmi, kdo flexibilitu využívají, a kdo ne. Thora Thorgeirsdottir zkoumala dopady flexibilní pracovní doby a zjistila, že pro spolupráci v rámci týmů je důležitá přítomnost na pracovišti a fyzická blízkost, i když nedochází zrovna k přímé komunikaci (*passive facetime*), a pokud je tento společně trávený čas redukován, nastává nedorozumění a zpoždění při plnění pracovních úkolů. V takovém prostředí jsou také ženy s pečovatelskými závazky, které využívají flexibilní pracovní dobu, znevýhodněny oproti těm mužům a ženám, jež flexibilní pracovní dobu nevyužívají. Bettina Kubicek se ve svém výzkumu zaměřovala na to, zda partnerská podpora a cílená snaha oddělovat pracovní a rodinný život snižují konflikt mezi pracovním a rodinným životem mezi dvoupříjmovými páry. Zjistila, že zatímco v případě mužů využívání flexibilní pracovní doby, podpora ze strany partnerky a oddělování pracovního a soukromého života přispívají k redukci konfliktu mezi pracovním a rodinným životem, v případě žen to tak zcela nefunguje a zejména flexibilní pracovní doba nemá jednoznačně pozitivní dopad na snižování tenzí mezi pracovním a rodinným životem.

Další sekce se flexibilitou zabývaly z hlediska míry jejího využívání a jejího statusu na pracovištích. Ariane Ollier-Malaterre zdůraznila, že flexibilita stejně jako další politiky pro kombinaci práce a rodiny nejsou stále ještě zaměstnavateli ani zaměstnanci příliš často využívány. Ve svém výzkumu si všímá, jak jsou vnímána opatření pro kombinaci práce a rodiny v pracovním kolektivu. Zaměstnanci vnímají tyto politiky jednak prostřednictvím procesu vytváření jejich významu, kdy může být flexibilita označena jako něco, co „ideální pracovníci/ pracovnice“ nevyužívají, a kdy tedy může, jak již bylo uvedeno, být využívání flexibility určitým stigmatem, a jednak v procesu sociálního porovnávání, kdy je zvažováno, zda je určité opatření spravedlivé a stejně štedře nastaveno pro všechny. Je třeba si rovněž uvědomit, že opatření pro kombinaci práce a rodiny ovlivňují nejen ty, kdo je potřebují nebo využívají, ale také jejich podřízené, nadřízené, spolupracovníky, a dokonce i externí partnery. Na další důležitý genderový aspekt flexibility upozornily Tracy Warren a Clare Lyonette, které zaznamenaly výrazný nárůst zkrácených úvazků u mužů ve Velké Británii po roce 2012 a zjistily, že se většinou jedná o nedobrovolné zkrácené úvazky a podzaměstnanost v málo kvalitních zaměstnáních, které jsou způsobené ekonomickou krizí, a že tito muži často mají dokonce více zaměstnání. Vyzvaly proto k většímu využívání intersekcionální perspektivy ve výzkumu, která může odhalit takové trendy a interpretovat je komplexním způsobem.

S tím souvisí i potřeba, aby byly politiky a potřeby populace zkoumány a hodnoceny v kontextu, pro který jsou navrhovány. V kontextech mimo západní svět totiž význam komunity může nabývat jiných podob, než je pracovní kolektiv nebo omezená skupina přátel a známých. Konjit H. Gudeta na svém výzkumu kombinace práce a rodiny podnikatelek a podnikatelů v Etiopii ukázala, že ženám jsou kromě rodinných rolí a zodpovědností v tomto kulturním kontextu připisovány ještě velmi významné zodpovědnosti v rámci komunity, ve které bydlí. Ženy musejí organizovat nejrozličnější komunitní setkání a akce a připravovat pro ně jídlo a další zázemí. To vytváří další zátěž, jež se přidává k zátěžím rodinným a pracovním. V procesu socializace jsou ženy naučeny, aby se snažily integrovat všechny tyto domény a usilovat o spokojenost v práci, v rodině i v komunitním životě. Význam kulturního kontextu a potřebu provádět komparativní výzkum zdůraznily ve svém příspěvku také Nancy Jurik a Alena Křížková, které představily analýzu dělby pracovních a rodinných závazků u společně podnikajících párů v USA a České republice. Ukázaly, že i když je rozdělení zodpovědností v obou těchto sférách v obou zemích velice podobně genderované, zdůvodňování tohoto rozdělení je mnohem více genderově tradiční v České republice než v USA. Mezi páry v České republice žádný partner nepřiznal své partnerce status vedoucí v rodinném nebo partnerském podnikání. Na to může mít vliv kulturní kontext, který v případě České republiky zahrnuje jednak silně genderově tradiční názory na role žen a mužů v populaci a jednak nastavení sociálních politik (např. rodičovská a daňové politiky), které genderově tradiční rozdělení zodpovědností upřednostňuje.

Konference *Comunity, Work and Family* je organizována vždy po dvou letech a další tedy proběhne v roce 2019. Již nyní je však plánována partnerská konference sítě Work and Family Researchers Network, která se bude konat 21.–23. 6. 2018 ve Washingtonu, D.C., s tématem „OpenScience: Assumptions and Translation of Work and Family Research“ (Otevřená věda: Předpoklady a překlad výzkumu práce a rodiny).²

² Viz <https://workfamily.sas.upenn.edu/content/conference>.