

„Všichni tím volantem nakonec musí točit stejně“: gender, věk a tělesnost v práci řidičů veřejné dopravy¹

Radka Dudová

‘In the End They All Have to Turn the Wheel the Same Way’: Gender, Age, And Embodiment in the Work of Public Transport Drivers

Abstract: The article explores the meanings of gender, embodiment, and ageing in the work of public transport drivers. This profession is been strongly masculinised: men outnumber women and driving has traditionally been understood as men’s work. The article asks the following questions: how have the working conditions in this profession changed and what does this mean for the people who perform it and for their interpretations of the work? What does the process of prolonging working lives on one side and technological development on the other bring to this profession? This is a case study of a ‘man’s job’ in the situation where the working population is ageing and technological changes are occurring. The text is based on a qualitative study of drivers of buses, trolleybuses, and trams who are over the age of 50, and it is accompanied by interviews with HR managers and trade union representatives. It contributes to our understanding of the ‘embodiment’ of work: it shows how specific gendered bodies with their differences are invisible or are regarded as obstacles at work. The embodied workers compare and adapt themselves to the abstract idea of the universal worker, which in reality corresponds to nothing.

Keywords: work, body, embodiment, ageing, gender, drivers, transport

Dudová, Radka. 2021. „Všichni tím volantem nakonec musí točit stejně“: gender, věk a tělesnost v práci řidičů veřejné dopravy. *Gender a výzkum / Gender and Research* 22 (1): 148–177, <http://dx.doi.org/10.13060/gav.2021.006>.

¹ Článek vznikl v rámci projektu DAISIE – Dynamics of Accumulated Inequalities for Seniors in Employment, podpořeném v programu EU NORFACE Dynamics of Inequality Across the Life-course (DIAL), reg. č. 462-16-113, a s podporou dlouhodobého koncepčního rozvoje výzkumné organizace RVO: 68378025.

Řízení autobusu, trolejbusu nebo tramvaje je práce, jež byla a nadále je silně maskulinizovaná, tj. významně v ní převládají muži nad ženami, a zároveň je tradičně pokládána za mužskou práci. Symbolicky se s ní totiž spojují významy charakteristické pro maskulinitu: ovládání velkých strojů, technická zdatnost, řízení vozidla a zvládání silničního provozu (Flink 1988; Mellström 2004). V současné době lze ale pozorovat určité proměny tohoto povolání – nejen v podobě nástupu žen do této profese, ale zejména stárnutí pracovní síly v této pracovní oblasti. Jak vypadají pracovní podmínky v tomto oboru práce a co to znamená pro lidi, kteří ji vykonávají, a pro významy s ní spojené? Co představuje proces prodlužování pracovních drah a stárnutí na jedné straně a technologický vývoj na straně druhé pro charakter této profese a jakým způsobem jsou v rámci dané práce udržovány či stírány staré nerovnosti a zakládány nerovnosti nové? Obecněji, jak se propojuje gender, věk a zdravotní stav v procesu prodlužování pracovních drah a jak se to projevuje v „genderovanosti“ a tělesnosti určité profese? Práce řidičů je představena jako případová studie profese, na níž je možné analyzovat, co se děje, když do původně „mužské“ profese založené na fyzické síle a technických dovednostech vstoupí technologický pokrok a stárnutí pracující populace. Článek vychází z kvalitativního výzkumu řidičů a řidiček autobusů, trolejbusů a tramvají starších 50 let, doplněného o rozhovory s klíčovými aktéry a aktérkami – personálními manažery a manažerkami, majiteli/majitelkami dopravních firem a představiteli/představitelkami odborů. Teoreticky přispívá k porozumění „vtělenosti“ práce: ukazuje, jak jsou konkrétní genderovaná těla se svými odlišnostmi v práci zneviditelnována, případně přímo chápána jako překážky výkonu práce.

„Mužské“ a „ženské“ profese

Je poměrně banálním konstatováním, že povolání jsou genderovaná, podobně jako jsou genderovaní ti, kdo je vykonávají. Trhy práce jsou významně genderově segregované – muži a ženy se koncentrují do specifických povolání a oblastí (Charles, Grusky 2004; Reskin, Roos 1990). Pro definování toho, které povolání nebo práci lze pokládat za mužské či ženské, lze v první řadě vyjít ze statistik popisujících, jaký gender/pohlaví zde početně převažuje. Ke statistické rovině se ale přidává ještě organizační, symbolická a identitní rovina genderu (viz Harding 1986). Z organizačního hlediska jsou mužská privilegia v různých povoláních zachována a reprodukována prostřednictvím složité souhry mezi genderovými očekáváními zakotvenými v organizacích a genderovými zájmy, které si pracovníci přinášejí do zaměstnání (Williams 1995). To, jak je organizována pracovní doba, prostor, v němž je práce vykonávána, jakým způsobem je kontrolována a rozdělena na jednotlivé úkony, jaká část práce je oceňována a uznávána, a jaká nikoli, jak vypadá organizační hierarchie a řízení, to všechno určuje, zda a nakolik bude konkrétní práce v organizaci prováděna muži, či ženami, nebo

pokládána za vhodnou pro muže, či ženy (viz Acker 1990). V symbolické rovině se jedná o kulturní obrazy a symboly spojované s maskulinitou a feminitou. V rovině identity jde o to, že lidé „dělají“ svůj gender tím, že si vybírají určité povolání, ale i tím, jak v daném povolání pracují. Typ povolání a způsob výkonu práce jim umožňuje vytvářet a posilovat feminitu či maskulinitu a souběžně to, jak danou práci vykonávají, dále posiluje genderovanost konkrétní profese (Cockburn 2009: 271). Jak uvidíme dále, práce řidiče/řidičky je příkladem práce s „mužským“ znaménkem ve všech těchto úrovních: nejen že cca 95 % jejích představitelů/představitelky jsou muži, ale práce je organizována tak, že vyžaduje dlouhodobou přítomnost mimo domov a fyzickou a technickou zdatnost; ovládání velkého stroje – dokonce i řízení osobního auta – je dlouhodobě a stále symbolicky spojeno s mužstvím (viz např. Flink 1988; Mellström 2004); práce řidiče tak primárně souvisí s mužskou identitou.

Tělo a práce

Lidé jsou tělesné bytosti; tělo je podmínkou a základem jednání. Toto tělo je tělo genderované (Witz 2000). Ve světě práce to znamená, že tělo pracujících je součástí pracovního procesu, ať už jako nástroj, kterým přímo práci vykonávají (ruce, jež točí volantem; těla, která mění pneumatiku, zapojují troleje či pomáhají cestujícím nastoupit), nebo pasivněji jako „nositel“ ducha, jenž vykonává duševní práci. I v této druhé roli tělo pracujících/ho nějak uschopňuje nebo omezuje, při práci mu/jí pomáhá, nebo ho/ji naopak zpomaluje. Tělo je nezbytnou podmínkou schopnosti práci vykonávat a zároveň je tělo, ať už v aktivní, nebo pasivní roli, prací opotřebovované; stárne a jeho zdraví se může zhoršovat (ale naopak i zlepšovat). Zásadní roli v tom hrají konkrétní fyzické podmínky, ve kterých člověk pracuje. O pracující tělo je nutné pečovat, aby mohlo nadále práci vykonávat, a veškerá práce je ve skutečnosti vtělená (McDowell 2009). Mužská a ženská těla mohou mít odlišné potřeby a nároky a také se různí očekávání a nároky na ně kladené; podobně se ale mohou lišit i mladá a stará těla, či ještě spíše zdravá a nemocná těla.

V sociologii byla souvislosti těla/tělesnosti a práce věnována poměrně malá pozornost. Nepočítáme-li Marxovu diskusi o komodifikaci (fyzické) práce a Foucaultovy texty zaměřené na racionální řízení společenského života (a lidských těl) prostřednictvím technologií dozoru, odborných znalostí a nápravných zásahů (např. Foucault 1980), většina novější literatury zkoumající souvislosti tělesnosti a práce se zaměřuje na tyto oblasti: (i) práce prováděná na vlastním těle, (ii) placená práce prováděná na tělech ostatních, (iii) zvládání ztělesněného emocionálního zážitku a obrazu těla a (iv) produkce nebo úpravy těl prostřednictvím práce (Gimlin 2007). Zkoumání tělesnosti práce, která sice nepoužívá tělo jako bezprostřední místo vykonávání práce a nezahrnuje intimní kontakt s tělem (viz Wolkowitz, 2006), ale tělo je přesto její inherentní a nutnou

součástí, začalo být v sociologii rozvíjeno poměrně nedávno. Carol Wolkowitz (2006) zdůraznila v sociologii nutnost přehodnotit význam fyzické a „tělesné“ práce, která by měla být vždy chápána jako sociálně konstruovaná a interpretována spíše než jako „přirozená“. Kristina Zampoukos (2021) argumentuje, že tělo v práci je třeba zkoumat jako prostorovou entitu samu o sobě, jež je v neustálé interakci s okolním prostředím. Tato interakce mimo jiné zahrnuje souhru mezi pracujícím tělem a pracovním místem a prostředím, představami, které mají silné prostorové konotace a které si zaslouží obnovenou pozornost pracovních geografů (viz také Hastings, Mackinnon 2017). Tělo může být v práci vystaveno nebezpečí ze strany škodlivých chemikálií, strojů, sexuálnímu a rasistickému obtěžování, jakož i (hrozbám) násilí, flexibilním pracovním režimům, stresu atd., a je tedy nutné uvažovat o něm jako o samostatném prostoru (Smith, Swanson, Gökarıksel 2016; Holton 2020).

Pozornost musí být věnována genderovanosti těl, jež práci vykonávají, a sociálním významům, které se se sexualizovanými a genderovanými těly v práci pojí. Joan Acker (1990) poukázala na to, že genderovaná povaha práce a pracovních organizací je částečně skryta právě zamlčením vtělenosti práce. Univerzální pracující je ve skutečnosti muž: abstraktní představa pracujícího obsahuje mužské tělo, sexualitu a vztah k placené a reprodukční práci. Obrazy mužských těl a maskuliny prostupují organizační procesy, marginalizují ženy a přispívají k udržování genderové segregace v organizacích. „Ženská těla – jejich sexualita, schopnost prokreace; těhotenství, kojení a péče o děti, menstruace a mytická „emocionalita“ – jsou podezřelá, stigmatizovaná a používaná jako základ pro ovládání a vyloučení“ (Acker 1990: 152). Gender, tělo a sexualita jsou v pracovních organizacích nástrojem udržování hierarchie a součástí kontrolních procesů (Acker 1990: 140).

Abstraktní univerzální pracující je nejen muž, ale také je to zdravý muž (Oliver, Barnes 1998). Zdravotní stav je proto jednou z linií nerovnosti, která strukturuje nejen přístup k placené práci a lepším či horším pracovním podmínkám, ale i začlenění do společnosti (Křížková, Hašková, Pospíšilová 2018). Znevýhodnění lidí s horším zdravotním stavem či tělesnou jinakostí přitom nevyplývá primárně z jejich individuální odlišnosti, ale ze sociokulturního kontextu, v němž existují (Davaki et al. 2013; Kolářová 2012) – tedy například z nastavení očekávání, časových, fyzických či prostorových podmínek a dalších opatření v organizaci, v níž člověk pracuje (nebo by chtěl pracovat). „V současné situaci je zdravé tělo bez hendikepu normou, jež staví lidem s hendikepem na trhu práce bariéry“ (Křížková, Hašková, Pospíšilová 2018: 131). Pokud má práce negativní dopad na zdraví pracujících, neomezuje to jen jejich schopnost práci vykonávat, ale negativně to ovlivňuje i další oblasti jejich života. Helen Lingard a Michelle Turner (2021) například ukázaly, jak fyzická bolest vzniklá v důsledku náročné manuální práce přispívá ke konfliktu mezi prací a rodinou. Pokud zakoušejí bolest, nejsou pracující schopni účastnit se rodinných aktivit a péče o děti, a navíc musí čas

mimo pracovní dobu věnovat aktivitám sloužícím ke snížení bolesti. Fyzická bolest pramenící z práce dopadá negativně paradoxně ve větší míře na soukromý život pracujících než na jejich výkonnost v práci (Frone, Russell, Cooper 1992; Lingard, Turner 2021). Ačkoliv stárnutí nelze zaměňovat se (zhoršeným) zdravím, statisticky lze předpokládat, že s rostoucím věkem se zvyšuje incidence zdravotních obtíží. Chronologický věk se navíc sám o sobě stává ve světě práce zdrojem znevýhodňování a nerovností (Vidovićová 2008). Lze tedy říci, že abstraktní univerzální pracující, s jakým počítá většina pracovních organizací, je zdravý a relativně mladý muž.

Práce řidiče/řidičky představuje případovou studii práce, ve které můžeme zkoumat průsečíky významů a sociálních konstrukcí tělesnosti a genderu. Jedná se o práci, v níž dominují mužská těla a muži jako vtělené bytosti, zatímco ženská těla jsou marginalizovaná. Gender a sexualita těla se zde navíc specifickým způsobem protíná se zdravotním stavem a stárnutím pracujících těl.

Gender, technologie a práce

Práce řidiče je podobným příkladem „mužské práce“ jako profese sazeče, již v roce 1981 analyzovala Cynthia Cockburn v knize *Machinery of Dominance* (Cockburn 1985, 2. vyd.). Zahrnuje totiž také požadavek fyzické síly a zároveň technických dovedností a zručnosti, spojovaných stereotypně s muži a maskulinitou. Historicky v ní lze spatřovat pokračování práce kočích a vozků, kteří přišli o své pozice v rámci rozvoje individuální automobilové dopravy. Řízení strojů veřejné dopravy původně vyžadovalo kombinaci řady poměrně různorodých dovedností: ovládání stroje, jež bylo do značné míry fyzicky náročné, zvládání silničního provozu, technické schopnosti tento stroj opravit a udržovat v provozu. Ať už z hlediska čísel, nebo symbolického významu této práce, jednalo se o práci prováděnou muži a pokládanou za mužskou. Rozvoj technologie a faktory s ním spojené (rozšíření železnice a kolejové dopravy, vynález spalovacího motoru a rozšíření silničního provozu) přitom sehrály klíčovou roli v genderovanosti a genderové segregaci povolání.

Jak argumentuje řada autorek (např. Wajcman 1991, 2004), technologie sama o sobě není genderově neutrální. Záleží na její konkrétní podobě, rozdělení a organizaci úkonů či nastavení standardů práce. Jak ukázala C. Cockburn na práci sazečů, stroje sice nahradily řadu fyzicky a technicky náročných úkonů, sazeči ale ve spolupráci s odbory dokázali využít své fyzické dovednosti tak, aby nadále kontrolovali stroje, které je zastupovaly (Cockburn 2009). To, jak je technologie navržena, v první instanci odráží zkušenost toho, kdo ji navrhoval. Fyzická síla, zkušenosti i tělesné proporce inženýrů i těch, kdo stroje obsluhovali, jsou vtištěny do podoby těchto strojů a nadále se promítají do nároků na ty, kdo je budou v budoucnu obsluhovat. Technické dovednosti potřebné pro výkon práce jsou potom spíše výsledkem ideologické definice

(tedy toho, jak jsou jednotlivé úkony poskládány, jak vypadá prostředí, v němž mají být vykonávány, jaký je design používaných nástrojů či jak velké jsou jednotky tvořící základ pracovních úkonů) než daností, jež by byla ze své povahy nutně vlastní spíše mužům než ženám (Cockburn 1982; 2009). Výkon práce je následně pro muže zdrojem tzv. „zprostředkované maskulinity“: pracujícím sice pomáhají nástroje, ty jsou ale zkonstruovány tak, že vyžadují o trochu větší sílu, než jakou disponuje většina lidí s tělem ženy. Poté je daná činnost systematicky přisuzována tělům mužů bez ohledu na to, jaké má konkrétní člověk skutečné fyzické schopnosti. To umožňuje všem mužům zprostředkovaně konstruovat svou maskulinitu jen prostřednictvím příslušnosti k dané pohlavní kategorii – tím, že se ztotožňují s úzkou skupinou mužů, kteří skutečně ztělesňují ideál silného muže (Crawley 2011).

Kvalitativní studie řidičů dálkové dopravy v ČR, provedená v roce 2008 Renatou Sedlákovou, také konstatuje, že technická znalost fungování vozidla a schopnost jej opravit může být pro řidiče výhodou, ale především moderní autobusy vyžadují specializovaný servis a řadoví zaměstnanci / řadové zaměstnankyně se na jejich opravách nepodílejí. Autorka ukazuje, že práce řidiče/řidičky je vnímána jako „mužské“ povolání, přičemž řidiči hledí na řidičky s despektem. Na práci řidiče dálkové mezinárodní přepravy lze podle Sedlákové aplikovat tradiční model maskulinity, jak jej popisuje Stephen Whitehead (2002). Struktura pracovní náplně řidičů, která výrazně determinuje jejich životní rytmus i ostatní aktivity, odkazuje k tzv. mužskému hrdinskému projektu, mytickému heroickému vyprávění, v němž se život hrdiny odehrává primárně ve veřejné sféře, tedy mimo domov, v neustálém cyklu odchodů a návratů. S tím souvisí také to, že kariéra řidičů vykazuje určité posloupnosti. Muži zpravidla nejdříve pracují jako řidiči kamionu a snaží se najezdit co nejvíce, později „přesedají za volant“ dálkových autobusů, kde je pracovní režim volnější, a v předdůchodovém desetiletí volí práci v okolí bydliště, například v hromadné dopravě, která jim umožňuje vykonávání práce „z domova“ a poskytuje tak určité pohodlí. Nejde přitom ani tolik o přítomnost v domácnosti, ale spíše o spánek ve vlastní posteli (Sedláková 2008). Práce řidiče linkové či městské hromadné dopravy proto představuje způsob, jak pokračovat v práci řidiče i v pokročilejším věku.

Stárnutí a prodlužování pracovních drah

Cynthia Cockburn si už v roce 1981 všimla toho, že mnoho sazečů shledávalo některé aspekty své práce jako příliš fyzicky namáhavé, což neumožňovalo starším mužům pokračovat ve výkonu práce. Zároveň ale organizace práce nedovolovala, aby ji vykonávaly fyzicky slabší ženy, což mužům umožňovalo udržet si v této práci „monopol“. Rozvoj technologie na jedné straně snižuje fyzické nároky na výkon tradičních „mužských“ povolání a tím teoreticky pomáhá prodloužit pracovní dráhu,

ale také zvyšuje „riziko“ masivnějšího nástupu žen do těchto profesí. Na druhé straně rozvoj technologie klade větší nároky na kognitivní dovednosti a přizpůsobivost pracujících – zejména v současné podobě digitalizace a komputelizace práce. Proto je často vnímán jako v konfliktu se zaměstnáváním starších lidí. Vliv technologického rozvoje může být dvousečný: v některých oblastech může vést ke sbližování mezi muži a ženami v jejich zkušenostech s prací, ale muži mohou nadále hájit oblasti kompetencí a dominovat v pracovních pozicích s vysokým statusem a mocenským postavením (Stanworth 2002). Technický pokrok může některá povolání či oblasti práce učinit dostupnými lidem, kteří by na ně v minulosti kvůli svým fyzickým atributům nemohli aspirovat – zejména ženám, ale i starším či chronicky nemocným. Zároveň ale vede ke vzniku a budování nových nerovností. Ty jsou legitimizovány sexismem, ageismem a disabilismem, jež lze, podobně jako rasismus, definovat jako diskursy, kterými jsou vykonávány specifické formy kontroly a podřízení nad určitými skupinami (Bytheway 1995).

V souvislosti s pokračujícím demografickým stárnutím populace se nejen v České republice zvyšuje průměrný věk pracujících. Vzrůstá i věk, kdy člověk získává nárok na státní důchod, a zároveň také věk, kdy reálně opouští pracovní trh (viz Dudová, Pospíšilová, v tisku). Za posledních dvacet let většina zemí posunula svoji politiku směrem ke konceptu „aktivního stárnutí“ ve smyslu prodlouženého pracovního života (Axelrad, Mcnamara 2018). Globalizace a flexibilizace trhů práce společně se škrtly v sociálních transferech v mnoha zemích změnily pracovní život starších lidí a tím i jejich ekonomické zdroje. Proměnily se vzorce zaměstnanosti s růstem krátkodobých smluv, jež ovlivňují schopnost lidí získat nárok na důchod. Tento vývoj má negativní finanční důsledky pro ty, kteří nemohou déle pracovat, ať už kvůli zdravotním problémům, nebo jiným faktorům (Powel, Taylor 2016). Lidé tedy pracují déle a podmínky jejich práce se mění rychleji než kdy dříve, což jim na jedné straně otvírá nové možnosti a na straně druhé klade zvýšené nároky na jejich schopnost učit se moderním postupům a přizpůsobovat se novým situacím.

Starší pracující musí čelit nejen výzvám, které přinášejí změny spojené se čtvrtou průmyslovou revolucí (podobně jako pracující každého věku), ale i formám útlaku, předsudkům a znevýhodnění spojených s věkem. Ageismus se projevuje nejen na úrovni postojů jednotlivců, ale i na mezoúrovni organizací a makroúrovni vládních politik a celonárodních statistik. I když studium věku, stárnutí a ageismu byla v sociologii věnována již poměrně značná pozornost, průsečíku věku a genderu ve studiích organizací se tolik pozornosti nedostalo (Jyrkinen, McKie 2012). Výzkum ukazuje, že ženy a muži zažívají věk, stárnutí a ageismus v organizacích různým způsobem (Itzin, Phillipson 1995). Colin Duncan a Wendy Loretto (2004) ve své studii finančního sektoru ve Velké Británii zjistili, že ženy jsou na základě věku diskriminovány častěji než muži. Dominantní diskurs v organizacích považuje stárnutí za nebezpečí, za proces

snížování dovedností a energie (Duncan, Loretto 2004; Taylor, Walker 1994). K tomu navíc péče o děti či další členy rodiny, péče o domácnost a emoční práce okolo rodiny jsou silně genderované a mají větší dopad na ženy.

Ani postavení starších mužů v práci ale není jednoznačné: Hegemonická maskulinita je „založena na životech a tělech mladších mužů“ (Calasanti 2004), jelikož jejími hlavními atributy jsou výkon, aktivita, agrese, výdrž a síla. S tím, jak těchto atributů s věkem pozbývají, mohou někteří muži vstupovat do „marginalizovaného mužství“, zatímco jiní se stoupajícím věkem získávají vyšší mocenské postavení. Jeff Hearn (1995: 100) poukázal na paradoxní povahu stárnutí pro muže ve světě práce, kde stárnutí může v kontextu čtvrté průmyslové revoluce teoreticky snížit i zvýšit hodnotu jejich pracovní síly. Předpokládal, že přechod od manuální práce k práci „mysli/technologie“ mohl posílit status některých starších pracujících mužů. To, zda je věk přínosem, nebo ztrátou, závisí na konkrétní pozici člověka v široké síti sociálních nerovností, vnějších podmínek i vnímání sebe samého (Comeau, Kemp 2007). Co se týče řidičů/řidiček, kvalitativní studie Renaty Sedlákové (2008) ukázala, že za nejlepší pracovníky jsou považováni muži středního věku – jsou pokládáni svými nadřízenými za klidnější a zkušenější. Vyšší věk ale může být provázen horším zdravotním stavem, který je důsledkem dlouholetého vykonávání této práce.

V tomto textu se zaměřím na organizační úroveň povolání řidičů/řidiček veřejné dopravy a ukážu, jakým způsobem se technologický vývoj a změny v organizaci práce podepsaly na tělesnosti této práce. Popíšu, jak řidiči a řidičky reflektují podmínky, které v tomto povolání panují, a jaký vliv to má na jejich těla, genderové vztahy a stárnutí v práci. Jejich zkušenosti budu porovnávat s perspektivou klíčových aktérů a akterek: manažerů a manažerek, kteří tyto podmínky do určité míry utvářejí, a představitelů odborů, které do tohoto procesu s větším či menším úspěchem vstupují. To umožní porozumět tomu, jaké nerovnosti se reprodukují a které nové vznikají, a to v souvislosti s demografickým vývojem, trendy na trhu práce a rozvojem technologie. Zaměřím se na tři oblasti, jež se na základě kvalitativní analýzy rozhovorů s řidiči a řidičkami a klíčovými aktéry/aktérkami z daného odvětví ukázaly jako klíčové: změny ve fyzické a psychické náročnosti práce, konkrétní fyzické podmínky práce a organizace pracovní doby.

Kontext

V sektoru veřejné dopravy v letech bezprostředně předcházejících výzkumu panoval výrazný nedostatek pracovní síly. Dopravní podniky v ČR měly problém získat dostatek řidičů a řidiček tak, aby mohly obsadit všechny linky nasmlouvané s kraji a obcemi. Řidiči a řidičky autobusů v roce 2019 představovali povolání, ve kterém bylo odpracováno nejvíce přesčasů ze všech kategorií ISCO (více uvedli jen „nejvyšší

představitelé organizací“) – celkem 21 hodin přesčasů měsíčně (ISPV Trexima 2019).² Zároveň se jednalo o povolání s nejvyšším počtem odpracovaných zaplacených hodin měsíčně: řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají v roce 2019 v průměru odpracovali 190 hodin měsíčně, řidičky 189 hodin (ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců 2019). Podmínkou pro výkon práce řidiče či řidičky veřejné přepravy osob je vedle řidičského průkazu také profesní průkaz a periodické absolvování lékařských a psychologických testů, což vyžaduje poměrně značné časové a finanční investice, a rekrutace nových zaměstnanců/zaměstnankyň proto není příliš flexibilní. Od roku 2017 se díky iniciativě odborových svazů poměrně výrazně zvýšily mzdy (minimální mzda pro řidiče/řidičky vzrostla ze 71,60 Kč na hodinu na 98,10 Kč a byly navýšeny i platby za čekání a příspěvek za práci v náročném prostředí).³ V roce 2019 činila průměrná mzda řidičů/řidiček veřejné dopravy 35 374 Kč, téměř o 1000 Kč méně než průměr všech mezd (ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců 2019). Mzdy řidičů/řidiček jsou v průměru vyšší než průměrná mzda mužů se středoškolským vzděláním bez maturity (30 648 Kč), odpracují ale v průměru o 15 hodin měsíčně víc.

Konkrétní pozice řidičů/řidiček je výsledkem průsečíku (mimo jiné) jejich genderu, věku a zdravotního stavu (viz Křížková, Hašková, Pospíšilová 2018). Práce řidiče/řidičky nejenže je nyní v České republice vykonávána převážně muži, ale také převážně staršími muži.⁴ Ženy se v tomto povolání sice objevují a organizace čelící nedostatku pracovníků/pracovnic i v některých případech ženy aktivně vyhledávají a povzbuzují k nástupu do této práce, přesto zde muži dlouhodobě převažují. V prvním čtvrtletí roku 2000 podle dat VŠPS bylo mezi řidiči veřejné dopravy 95 % mužů a 5 % žen a tento podíl se, zdá se, nijak dramaticky nemění (v roce 2017 bylo mezi řidiči podle databáze VŠPS 4 % žen, v roce 2020 to bylo 10 % žen; výkyvy mohou být způsobeny nízkými čísly). Podle přesnějších údajů ČSÚ pracovalo v roce 2019 jako řidiči hromadné dopravy celkem 18 900 osob, z toho 6,3 % tvořily ženy (celkem 1200); v roce 2009 bylo žen v tomto povolání 5 %. Podíl žen je vyšší v některých městech a v konkrétních sektorech – podle dotázaných expertek a expertů je jich více v městské dopravě a zejména u větších dopravních podniků, které nabízejí větší flexibilitu při organizaci pracovních směn.

Zároveň se zvyšuje průměrný věk pracujících v tomto povolání. Zatímco v roce 2000 byl podle databáze VŠPS průměrný věk osob pracujících jako řidiči/řidičky autobusů, trolejbusů a tramvají 44 let, v roce 2020 to bylo již 51 let. Stárnutí pracovní síly navíc

² Viz <https://ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv/2019.aspx>. Staženo 15. 2. 2021.

³ Zdroj: https://www.idnes.cz/ekonomika/doprava/doprava-stavka-mzdy-ridici-autobusu-odbory.A170215_125008_eko-doprava_rts. Staženo 15. 2. 2021.

⁴ Jedná se navíc převážně o muže z etnické a národnostní majority. Ačkoli se podle našich informantů/informantek některé dopravní podniky snaží rekrutovat pracující ukrajinské národnosti, je jich jen málo a nezůstávají ve svých pozicích dlouho.

v tomto povolání probíhalo rychleji než v ostatních odvětvích práce: průměrný věk všech pracujících činil podle databáze VŠPS 39,3 let v roce 2000 a 44,7 let v roce 2020. Podstatný podíl mezi řidiči/řidičkami osobní hromadné dopravy v roce 2020 tvořili pracující starobní důchodci/důchodkyně. Mezi muži, kteří v šetření VŠPS 2020 uvedli, že pracují jako řidiči, bylo 12,5 % starobních důchodců. V tomto odvětví práce se tedy výrazně odráží trend stárnutí pracovní síly. Zdá se, že vykonávat práci řidiče/řidičky je možné do dosažení důchodového věku i déle, což je pravděpodobně dáno právě automatizací této práce a snižováním fyzické náročnosti. Přesto zůstává tato profese „mužským povoláním“.

Metodologie

Představená analýza vychází z kvalitativně orientovaného výzkumu představitelů/představitelky této profese, stejně jako klíčových aktérů a akterek, kteří jsou součástí dané sítě vztahů moci a nerovností – představitelky a představitelů zaměstnavatelů, odborů a profesních organizací. V rámci výzkumu byly provedeny kvalitativní polostandardizované rozhovory s 25 muži a deseti ženami pracujícími jako řidiči nebo řidičky autobusů, trolejbusů či tramvají. Na počátku rozhovoru komunikační partneři a partnerky za asistence tazatele či tazatelky vyplnili tzv. tabulku života, v níž graficky zaznamenali významné události svých životů v těchto oblastech: práce, rodina, bydlení, zdraví a nečekané události. Díky tomu rozhovory začínaly jako rozhovory biografické. Poté pokračovaly dotazováním na dosavadní pracovní zkušenosti, pracovní podmínky (s důrazem na podmínky pro osoby nad 50 let), na prodlužování pracovních drah a plány ohledně odchodu do důchodu. Zároveň se uskutečnily rozhovory s klíčovými aktéry/aktérkami: šesti personálními manažery/manažerkami dopravních organizací a třemi představiteli odborových svazů zastupujícími řidiče a řidičky. Ty se zaměřovaly na přístup organizací k zaměstnávání osob nad 50 let, na jejich zkušenosti, podmínky a opatření a obecně situaci v daném sektoru. Vzorek zahrnuje 23 řidičů a řidiček autobusů, deset řidičů a řidiček tramvají a dva řidiče a řidičku trolejbusu. Komunikační partneři a partnerky pracovali celkem v 16 dopravních organizacích (kromě dopravních podniků Prahy a Brna se jednalo o dopravní společnosti v dalších městech ve všech regionech ČR). 21 z nich tvořili řidiči či řidičky městské veřejné dopravy, 14 řídilo meziměstské linkové spoje. Jejich věk se pohyboval mezi 50 a 78 lety, přičemž většině (28) bylo mezi 50 a 59 lety, pět dotazovaných v rozmezí 60 a 69 let a dva byli starší 70 let. Průměrný věk komunikačních partnerek činil 55,8 let, průměrný věk komunikačních partnerů 57,8 let.

Rozhovory byly přepsány a analyzovány pomocí softwaru Atlas.ti. Nejprve byly kódovány s využitím kódovacího klíče společného pro všechny rozhovory v daném projektu, poté proběhlo jemnější kódování zaměřené na specifika daného výzkumného

souboru a odvětví. Při kódování rozhovorů byly vyhledávány klíčové pasáže vypovídající o strukturálních souvislostech pracovních životů komunikačních partnerů a partnerek, o intersubjektivních zkušenostech a o institucionálních bariérách či zdrojích. Při analýze byl využit přístup „strukturního čtení“ narativů popsaný Umut Erel (2007), zaměřený na analýzu dopadů sociálních struktur na lidi. Vyprávěný životní příběh v sobě spojuje informace o tom, jak sociální instituce (např. pracovní organizace a podmínky práce, nastavení důchodového systému nebo genderové role a normy) ovlivňují (omezují či uschopňují) jednání člověka v různých životních situacích, a zároveň informace o tom, jak tento člověk aktivně tyto vlivy využívá, brání se jim, vnímá je a interpretuje jejich působení. Přístup strukturního čtení poskytuje prostor pro kritickou analýzu a „problematizování toho, co by jinak mohlo být příliš jednoduše viděno jako arbitrárně a individuálně konstruované, řízené a udržované“ (Gubrium, Holstein 2003). Pomáhá tak uchopit situaci komunikačních partnerů a partnerek jako výsledek souhry strukturních podmínek (nastavení pracovní doby, fyzických podmínek a prostoru, v němž se práce odehrává, očekávání a norem s prací spojených) a průsečíku jejich individuálních charakteristik, jako je gender, věk, zdravotní stav, rodinný stav atd. Zároveň umožňuje zachytit interpretace a významy, prostřednictvím kterých dotázaní na svou realitu nahlížejí, a odhalit, jak tyto interpretace přispívají k reprodukování či (de-)konstruování nerovností ve světě práce.

„Práce pro starý?\": Fyzická a psychická náročnost práce řidiče

Technický pokrok se v práci řidičů a řidiček autobusů, trolejbusů a tramvají (zkráceně řidičů) projevil zejména snížením fyzické náročnosti práce. Spočíval ve zdokonalování a vyšší bezpečnosti řízených dopravních prostředků, v menší míře v digitalizaci odbavování cestujících a zavádění integrovaného dopravního systému ve větších městech. Dotázaní řidiči a řidičky s dlouhodobou zkušeností s touto prací se shodovali na tom, že dopravní prostředky jsou méně poruchové, ovšem jejich údržba je stále složitější. Od řidiče/řidičky se již neočekává, že si bude umět autobus či tramvaj sám opravit, a vzhledem k digitalizaci to ani není možné. Práce tak sice kvůli digitálním terminálům nebo integrovanému dopravnímu systému klade vyšší nároky na digitální dovednosti, ale nižší na technické znalosti a na fyzickou sílu. Podle výpovědí dotázaných řidičů a řidiček převažoval spíše druhý faktor, a sice výhody technologického vývoje odstraňující fyzickou náročnost práce. Nižší fyzická a technická náročnost práce je výsledkem nejen technologického pokroku a změn, ale i s ním související odlišné organizace práce – tedy že řidič/řidička nemusí vykonávat některé fyzicky namáhavé činnosti, které bývaly součástí jeho práce. Zatímco dříve řidič musel zajistit běžný servis svého stroje sám, nyní jsou u většiny organizací pracovní úkoly rozděleny tak, že servisní a údržbové úkony provádí dílna a řidič/řidička pouze řídí:

Píchnul sis gumu, tak sis ji musel vyměnit, olej sis vyměnit musel, umejt sis to musel. Já, když jsem přišel potom, to jsem byl už v důchodu, do toho XXX, tak jsem byl v úplně jiném světě. (...) Přijel jsi na dvůr, tam byl chlap, sedl si do autobusu, dal ti tam naftu, odvezl to na umývárnu, tam ti to umyli.
(Daniel, 78 let, řidič autobusu v linkové dopravě ve větším městě, 60 let v oboru)

Není to tak ale všude – zejména u menších dopravců a dálkových autobusů stále mají řidiči/řidičky povinnost např. vyměnit kolo nebo provádět základní údržbu vozidla. Fyzická a technická náročnost práce řidiče/řidičky se proto liší podle typu práce a podle typu organizace; přesto obecně lze říci, že se snižuje. Paralelně s tím se ale zvyšují nároky psychické, způsobené stále silnějším a složitějším silničním provozem a nároky na jednání s klienty/klientkami, což potvrzovali všichni dotázaní řidiči a řidičky. Stres pramenící z nepřehlednosti provozu, z agresivity ostatních řidičů/řidiček a z chování některých cestujících se tak stává hlavní charakteristikou této práce. To odpovídá zjištěním R. Sedlákové (2008), podle nichž je psychický stres hlavní charakteristikou práce řidičů/řidiček mezinárodní přepravy. Na schopnost zvládání stresu se zaměřují psychologické testy, kterými musí řidiči a řidičky povinně v několikaletých intervalech procházet, a může se promítat do zdravotních potíží, jako je vysoký tlak či problémy se žaludkem. Psychický stres je přímo spojen s fyzickým zdravím, jelikož dlouhodobé vystavení stresu v práci je příčinou řady zdravotních potíží (Ganster, Schaubroeck 1991).

(Fyzicky) to není náročný. Ale po psychický stránce člověk musí být ve střehu celých těch 14 hodin. U toho nákladu, když člověk byl trochu unavenej, tak zastavil kdykoliv. Ale tady když se člověk vyspí jenom šest hodin. (Marek, 62 let, řidič autobusu v linkové dopravě v menším městě, dva roky v oboru)

Větší stres klade vyšší nároky na tzv. měkké dovednosti řidičů/řidiček – nejen zvládat řízení v hustém provozu, ale jednat s cestujícími či s dalšími řidiči, se kterými se v provozu mohou dostávat do konfliktu, ovládnout se, i když jsou pod tlakem, být příjemní a vstřícní, ale přitom umět udržet v autobuse či tramvaji pořádek. V podstatě se jedná o „emocionální práci“ (viz Hochschild 1983), vyžadující zvládání vlastních emocí a jejich produktivní využívání.

Spousta jich třeba v 60 skončí, že to třeba nebudou dávat psychicky. V téhle práci je ta psychika hodně zásadní. Kolikrát kočírovat sám sebe, když vám někdo udělá nějakou prasečinu na silnici, a nějak si neuvědomí, že máte za sebou třeba 40 lidí a nemůžete na to dupnout jako s tím osobákem. A ukočírovat v sobě

takový to, že by ho člověk nejradši vytáhnul z auta a tam mu namlátil hubu.
(Josef, 52 let, řidič autobusu v linkové dopravě v menším městě, více než 30 let v oboru)

Tyto dovednosti jsou pokládány za vlastní spíše ženám, jelikož jsou k nim socializovány a jsou od nich očekávány (Hochschild 1983). Přesto jsou ženy v profesi řidičů veřejné dopravy nadále spíše výjimkou. Teoreticky by vyšší přítomnosti žen v této profesi, a tedy i slabšímu spojení této práce s maskulinitou, mohla nahrávat také ona snižující se fyzická náročnost práce, daná technickým vývojem a (s ním související) odlišnou organizací práce, tj. rozdělením práce na jednotlivé úkony, z nichž samotné řízení je fyzicky nejméně náročné. Natálie, řidička tramvaje, například pokládala za největší výhodu této práce, že se „fyzicky nenadře“. Dotázaní muži se přesto shodovali v tom, že se pro ženy hodí spíše pouze pozice řidiček městské dopravy, u společností ve velkých městech, které mají k dispozici vlastní dílny a servis. Jiné pozice byly nadále vnímány jako pro ženy ne příliš vhodné právě kvůli fyzické náročnosti. Dotázané ženy narážely i na to, že jejich vedení a kolegové a kolegyně předpokládali, že pro určité úkony nejsou dostatečně technicky zdatné – například nedokážou řídit určitý složitější či větší typ stroje. Představitelé a představitelky organizací předpokládali, že ženy mají z řízení větších strojů strach:

(Ženy) zase mají trošku mentální problém s tím, že se bojí řídit ten velkej autobus; (...) jakoby primární odpor je: Jéžíš, to je moc veliký, to já neumím (personální manažerka, dopravní společnost ve větším městě, 39 let).

To ale některé komunikační partnerky vnímaly jako stereotyp až diskriminaci.

Zkušenost Hany, jež řídila pro regionální autobusovou linkovou dopravní firmu, tento pohled dále komplikuje. Hana uznávala, že sama není fyzicky schopná vykonat úkon, který se od ní v práci vyžaduje – vyměnit pneumatiku na autobuse. Musela žádat o pomoc své kolegy a v terénu by to asi sama nezvládla. Zároveň si ale uvědomovala, že jej sama nedokáže ani řada jejích kolegů. Nejde tedy o gender, ale o individuální fyzickou kondici, a zejména o podmínky, rozdělení a organizaci práce, jež zaměstnavatel nastaví.

Ty gumy jsou někdy i pro chlapa těžký, nadávají na to všichni. A taky jsou tam chlapi, který mají metr padesát, a takovouhle gumu tam měnit. A z druhý strany tam jezdí pán, který má amputovaný prsty, chodí o berlích, chodí na takovýhle nastavovaných botách, když jsem ho viděla poprvé, tak jsem myslela, že to je invalida, než jsem zjistila, že má uniformu firmy. (Hana, 50 let, řidička autobusu v linkové dopravě, deset let v oboru)

Snížování fyzické náročnosti práce tedy podle vyprávění komunikačních partnerů a partnerek nevedlo tolik k omezení genderové segregace a proměně genderového znaménka profese řidiče, ale spíše ke změně vnímání této práce jako práce vhodné pro starší (muže). V roce 2020 bylo podle dat VŠPS 23 % řidičů starších 60 let. Tomu odpovídá i pozorování dotázaných personálních manažerek a manažerů. Podle výpovědí řidičů/řidiček pracují stále častěji jako řidiči i muži s různými zdravotními problémy či tělesnými hendikepy. Ačkoliv rozhovory byly primárně zaměřeny na věk (komunikační partneři byli rekrutováni mezi lidmi staršími padesáti let a řada otázek byla zaměřena na reflexi stárnutí v práci), hlavní kategorií, která podle komunikačních partnerek a partnerů určovala schopnost vykonávat tuto práci, bylo zdraví, nikoli věk sám o sobě. Věk byl vnímán jako velmi relativní.

Stárnutí v práci řidiče/řidičky představovalo značně rozporuplnou zkušenost: Na jedné straně většina dotázaných mužů i žen hovořila o úbytku sil a zhoršujícím se zdraví, na druhé straně zdůrazňovali zkušenosti rostoucí s věkem, větší rozvážnost a klid. Práce řidiče byla komunikačními partnery a partnerkami (včetně představitelů odborových svazů) vnímána jako velmi náročná, s negativními dopady na zdraví. Tomu odpovídá povinnost řidičů a řidiček absolvovat v pravidelných intervalech nejen psychologické, ale i zdravotní testy; četnost testů se s přibývajícím věkem zvyšuje. Představitelé odborových svazů a řidiči a řidičky, kteří toto povolání vykonávali celoživotně, zdůrazňovali, že by vzhledem k náročnosti této práce a míře odpovědnosti, kterou nesou, měli mít možnost odcházet do důchodu dříve než jiná povolání. Na druhé straně řada dotázaných popisovala práci řidiče jako práci, k níž se uchýlili poté, co již nebyli schopni pracovat ve svém předchozím zaměstnání. Například Filip pracoval jako zedník a poté, co kvůli zdravotním potížím a operaci zad již tuto těžkou fyzickou práci nemohl vykonávat, nechal se v 55 letech zaměstnat jako řidič linkové autobusové dopravy. Marek zase začal řídit autobus poté, co prodělal amputaci prstů na nohou a nezvládal již práci na nákladní dopravě, která obnášela i nakládání a vykládání nákladu:

Kdybych neměl tu nohu, tak bych, ani bych nepřemýšlel. Tak bych to nedělal. Jinak je to lepší na tom nákladu, tam máte víc volna. (Marek, 62 let, řidič autobusu v linkové dopravě v menším městě, dva roky v oboru, dříve řidič TIR)

Značná část mužů řidičů pracovala v mladším věku jako řidiči nákladní dopravy a autobus začali řídit až po překonání padesátky, kdy jim přestaly vyhovovat podmínky této práce – časté a dlouhé pobyty mimo domov a manipulace s těžkým nákladem. Podle personálních manažerek/manažerů tato skupina představovala ideální zaměstnance: padesátiletý muž se zkušeností s řízením velkého auta, který hledá jistotu a stabilitu

práce a chce v ní zůstat do důchodu. Mladí pracovníci nebyli pokládáni za příliš perspektivní, jelikož v práci „nevydrží“:

Pro mě je ideální kandidát po padesáti letech, řidič kamionu, který se vylítal po světě a dneska už chce být na stará kolena, nechce tolik chodit, chce být doma (...). Takže pro mě je řidič od padesáti a klidně do 65 prostě ideální člověk. (personální manažerka, dopravní společnost ve větším městě, 39 let)

Značný podíl řidičů podle kvantitativních i kvalitativních dat představují „pracující důchodci“ – lidé, kteří již získali nárok na státní důchod, ale rozhodli se v práci pokračovat. Někteří z nich pracovali nadále ve stejném pracovním poměru na plný úvazek. Většina ale volila možnost pokračovat v práci formou brigád, tj. prací na dohodu o pracovní činnosti. Ta jim poskytla flexibilnější nastavení pracovních podmínek a zejména možnost pracovat na nižší časový úvazek. Tito pracující si na rozdíl od zaměstnanců na standardní smlouvu mohli volit objem odpracovaného času a směny:

Dokonce jsou takoví lidé, řidiči, kteří prostě když už mají důchodový věk, tak si prostě dupnou a řeknou: Tak já končím. Ukončí pracovní poměr, už mají jakoby důchod, a řeknou: Jsem ochoten tady jezdit, ale jenom víkendy. Jako prostě v tejdnu ne, protože je provoz velký, a to už je nebaví, ale víkendy, to je taková, jak se říká, trošku pohodová jízda. (představitel odborových svazů DP Praha, 58 let)

S brigádní prací byla ovšem spojena i řada nevýhod. Dohody pro ně znamenaly větší nejistotu, ztrátu zaměstnaneckých benefitů a mnohdy nižší platy. Částečný úvazek v zaměstnaneckém poměru ale nebyl zaměstnavateli nabízen. Vzhledem k nedostatku uchazečů o tuto práci si starší řidiči mohli snáze vyjednat vyhovující podmínky (například méně náročné, ale lépe placené víkendové směny), i když pouze v mezích práce „na dohody“. Díky těmto podmínkám bylo řízení autobusu či tramvaje vnímáno komunikačními partnery a partnerkami jako ideální práce i v pozdějším věku. Někteří z nich dokonce uvažovali o tom, že se v důchodu k řízení vrátí poté, co budou nějaký čas pracovat v jiném oboru. Zaměstnávání „pracujících důchodců“ ovšem považovali představitelé/představitelky organizací jen za nouzové řešení a v době, kdy bylo zájemců o práci dostatek, preferovali spíše mladší pracující.

Asi tak, když byla doba, že jsme měli těch zájemců za bránou hodně, tak jsme to s nimi řešili na některých divizích i radikálně. Že jsme jim víceméně naznačili, že mají důchodový věk a že tu máme mladé zájemce nebo mladší. A dneska už

jsme rádi, když jezdí dál. (personální manažerka, dopravní společnost v menším městě, 63 let)

Stejné faktory, které v současné době nahrávají zaměstnávání starších mužů (tj. snižující se fyzická náročnost práce a souběžně nedostatek pracovní síly), napomáhají teoreticky i zaměstnávání žen v tomto stále ještě typicky mužském oboru. Přesto je podíl žen nadále velmi nízký a práce řidiče byla stále většinou dotazovaných klíčových aktérů i samotných řidičů, jak uvidíme dále, vnímána jako pro ženy nepříliš vhodná. Kromě technologických změn do hry totiž navíc vstupují konkrétní fyzické podmínky a organizace práce, jež marginalizují těla žen.

Tělo jako překážka: Fyzické pracovní podmínky

Dotázaní muži a ženy popsali několik specifických situací, které je v práci řidiče fyzicky omezují, práci jim ztěžují a/nebo mají přímo negativní dopad na jejich fyzické zdraví.

Ta cukrovka, tlak. Ten tlak většinou vzniká, že se v práci rozzlobí, to tak vzniká, hádání a tak. Artróza většinou taky, jak tam má to otvírání dveří, tak táhne na ty nohy a ramena. (Ctirad, 52 let, řidič autobusu v linkové dopravě v menším městě, 23 let v oboru)

Opakujícím se problémem, o kterém se zmiňovali jak řidiči, tak řidičky, ale i představitelé odborů, bylo chybějící hygienické zázemí a toalety. Řidiči a řidičky si mohou dojít si na záchod, pouze pokud mají dostatečně dlouhou pauzu na konečné své linky. Zde se fyzické podmínky práce dotýkají i organizace pracovní doby: pokud je pauza příliš krátká nebo časový plán není dobře nastaven a linka nabírá zpoždění, nemají na návštěvu toalety čas. U řady městských linek na konečné žádné záchody pro řidiče či řidičky nejsou, jelikož chybějí pozemky nebo vůle k jejich vybudování.

Ten problém je, že ten pozemek tý smyčky nebo tý zastávky, kde končí, nám nepatří, takže my tam nemůžeme vybudovat sociální zařízení, ale maximálně se to dá řešit, že se tam dá přenosnej chemickej záchod. (představitel odborových svazů v sektoru dopravy, 51 let)

Nemožnost „dojít si na záchod“ se více dotýká starších mužů, navíc je sama o sobě zdrojem jejich zdravotních potíží:

(Lidé) si stěžovali, že tam chodí děti na procházku ze školky a že tam řidiči čůrají.

A kam mají chodit? Tak potom nepijou a pak z toho vznikají zdravotní problémy. To by nikoho nenapadlo, že ty řidiči fakt nemají kam chodit na záchod. To byl taky jeden z důvodů, pak vám vznikají ty zdravotní problémy. Chlapi mají problémy s prostatou. (Hana, 50 let, řidička autobusu v linkové dopravě, deset let v oboru)

Zatímco dotázané personální manažerky a manažeři problém s toaletami neuváděli, představitelé odborů si ho byli dobře vědomi. Poukazovali na to, že do sociálního zařízení organizace neinvestují. Problém ale spatřovali v tom, že sami řidiči si na špatné zázemí a nedostatek času na konečné zaměstnavateli nestěžují a snaží se dodržovat jízdní řády za každou cenu:

To zase se snažíme těm mladějm tohle říkat, aby neblbli, jako že no tak pozdě přijel, pozdě odjel, za to ti nikdo hlavu neutrhne. Jó, jsou takoví, že jsou právě ve stresu „já už mám bejt pryč a honem“, no tak zdraví má člověk jenom jedno. (představitel odborových svazů, 55 let)

Řidiči k tomu ale mají své důvody: zpoždění znamená snížení prémie, a navíc je pro ně nepříjemné o těchto intimních tělesných záležitostech komunikovat s vedením:

(To) já zase považuju za naprosto dehonestující, abych já volal dispečink, abych já volal a řekl, prosím vás, já na té konečné pojedou o pět minut později, protože potřebuju na záchod. Tak to je pro mě natolik ponižující. (Ota, 54 let, řidič tramvaje a autobusu v městské dopravě ve větším městě, 12 let v oboru)

Nevyhovující toalety a málo času pro jejich použití představuje větší problém pro starší řidiče, ale rovněž pro řidičky. Podle dotázaných řidiček i podle představitelů odborů mají ženy větší hygienické nároky a potřeby. Nejen že je pro ně méně společensky přijatelné „odskočit si“ jen tak venku, na toaletě se při močení musí více svléknout a sednout si, a také tam v době menstruace chodí častěji a tráví tam více času. Problémem je proto nejen nedostatek, ale i fyzická podoba toalet:

A tam je kadibouda jenom, já jsem z toho úplně hin. Já jsem tu trasu začala nemít ráda. Kvůli tý kadiboudě. Nejsem cimprlich, ale v zimě, ač jsou zimy mírné, stejně občas zamrzne. A jako ženská se tam v malým prostoru, ve tmě musíte nad tou mísou nějak odstrojit, nějak vykonat potřebu, nedej bože při menses, no hrozný. (...) Chlapům jsem říkala, vám se to řekne, vy si akorát rozeprnete poklopec a jdete ke stromu a ani tam do toho smradu nemusíte vstoupit, ale co my? A oni chi, chi, cha, cha. Tak běž na kanálek a takový,

a mně to prostě vadilo. (Sofie, 59 let, řidička tramvaje ve větším městě, deset let v oboru)

Další fyzickou komplikaci nejen ve spojení s toaletami znamená pro ženy menstruace. Řidičky si v době menstruace potřebují vyměnit vložku či tampón a umýt se; mohou také potřebovat častější přestávky. Žen po padesátce, na které byl výzkum zaměřen, se to již nemusí tak často týkat, ale některé komunikační partnerky v rozhovorech vzpomínaly na své zkušenosti z mladšího věku.

No, přeci jen ty podmínky-. (...) Nedokážu si představit, že bych ještě někde měla lítat ještě s vložkami, jak ty mladý holky, to jsou prostě podmínky, to se nemůžete vyčůrat, kdy chcete, na záchod nemůžete jít, kdy chcete. Když to přežiju bez poškození metabolismu, tak to bude asi zázrak. (Adéla, 52, řidička tramvaje ve větším městě, čtyři roky v oboru)

U linkových (meziměstských) autobusů může představovat podobný fyzický problém prostor pro odpočinek řidičů. Řidiči mají v depu zpravidla k dispozici tzv. „šoférky“, kde tráví čas mezi ranní a odpolední částí směny, jelikož bydlí příliš daleko a nevyplatí se jim vracet domů. Na „šoférkách“ jsou lůžka k odpočinku. Pro řidičky tento odpočinkový prostor není oddělený od prostoru mužů. Naše komunikační partnerky to sice nevnímaly jako problém; může to ale být jeden z faktorů, kvůli kterému je tento typ práce pro ženy nepřitažlivý nebo pokládán za pro ženy nevhodný.

Třetím fyzickým problémem je oblečení: stejnokroje dostatečně nereflektují potřeby žen. Hana popisovala, jak si musela sama uniformu upravovat a přešít, protože jí vůbec neseděla.

Ale pořád to na to není připravený. Takže kravatu, klasicky pánskou košili. A když si dáte pánskou košili, tak abych ji zapnula přes prsa, tak zase rukávy jsou takhle. Takže to už vím, že musím pouze krátký rukávy mít. (Hana, 50 let, řidička autobusu v linkové dopravě, deset let v oboru)

Oblečení navržené primárně pro muže nejenže je pro ženy nepohodlné, ale navíc nevyhovuje jejich tělesným potřebám a může je vystavovat riziku přílišné sexualizace a stigmatizace. V případě menstruace, když navíc žena nemá možnost dělat přestávky, tak jak potřebuje, například představují příliš světlé kalhoty riziko, že krev bude v případě „nehody“ vidět. Řidičky jsou tudíž vystaveny stresu z „nezvládnutí“ svého těla a „zvládnutí menstruace“ (viz Oxley 1998) v práci na ně klade velké nároky. Ema po hysterektomii zalitovala, že ji nepodstoupila dříve, aby nemusela tyto problémy řešit:

Já jsem třeba měla strašně moc krvácení a přeci jenom člověk sedí čtyři hodiny za volantem, nemůže se pohnout. A to byl problém. Ted' si říkám, že jsem do toho měla jít dřív. Než mít pořád ty nervy, ted' vstanu a jestli jo, nebo ne. A když jsem jezdila s trolejbusem a ty faje spadly třeba na střechu, někde jsem vytrolejila, tak jsem musela vstát a hned to nahodit. To všichni koukají, tak jsem si říkala, ježíšmaria, a světlý kalhoty, tak to jsem jezdila v černých. A pak mě odchytnul výpravčí, že: porušuješ uniform režim, já tě nahlásím. (Ema, 54 let, řidička autobusu v městské dopravě ve větším městě, 15 let v oboru)

Fyzický problém odlišný pro muže a pro ženy může představovat i prostor z hlediska bezpečí. Některé linky v městském prostoru mají konečnou v místech, která jsou považována za potenciálně nebezpečná pro ženy. Řidičky samy sice o pocitu ohrožení nehovořily, vnímali to tak ale někteří dotázaní muži. Ve výsledku také to může přispívat k tomu, že je práce řidiče interpretována jako pro ženy nepříliš vhodná:

Mně to osobně nevadí (ženy na pozici řidičů, pozn. aut.). Ale podle mého názoru je to pro tu-. Ženské jsou dobré řidičky, ale není to pro ně dobré. Jestli to můžu naostro říct, když si potřebuju odskočit, můžu si odskočit kdekoli. Ona je na tom přeci jen trochu hůř. Já si můžu vzít snazší oblečení na léto. Pro holku je tady ta práce dost tvrdá. (Milan, 54 let, řidič autobusu v linkové dopravě ve větším městě, 27 let v oboru)

Ženy samotné zdůrazňovaly to, že nejsou příliš „ženské“, a právě proto tuto práci mohou vykonávat a být v ní dobré; případně že vlivem práce v mužském prostředí „zhrubly“. Přizpůsobení se „mužskému“, „silovému“ a „hrubému“ prostředí u nich probíhalo na úrovni osobní identity, například zdůrazňováním vlastních, spíše maskulinních charakteristik, jako u Emy:

Je to zřejmě naší fyzickou konstrukcí a já jsem taková statná, babička taky byla statná. Já jsem taková spíš chlap než ženská, já mám rovný nohy, chlupatý jak srnka. (Ema, 54 let, řidička autobusu v městské dopravě ve větším městě, 15 let v oboru)

Dále se také odráželo v reflexi vlastního chování a jeho změny, jako u Sofie:

Poslední tři roky už na ně jdu-, už jdu na tvrdo do hádky, (...) nejsem sprostá teda, ale klidně někomu řeknu, aby držel klapačku. A to je to, co mi taky vadí. Ne, že bych zhrubla nějak katastroficky, ale zhrubla jsem v tý práci. (Sofie, 59 let, řidička tramvaje ve větším městě, deset let v oboru)

Mimo jiné i kvůli tomu, jak byly nastaveny fyzické podmínky práce, vnímali řidiči a řidičky svou práci jako vhodnější spíše pro starší než pro mladší ženy. Nejenže na nich již nespočívaly závazky péče o děti, jak uvidíme dále, ale starší ženy nemusely řešit komplikace způsobené menstruací. V extrémním případě Emy byla chirurgická změna ženského těla vnímána pozitivně, jako odstranění problému periodického krvácení a přiblížení se mužskému ideálu. Těla starších žen nebyla vystavena takové sexualizaci; přítomnost starších žen v prostředí hrubší „mužské“ komunikace a sexistického humoru nebudila takové rozpaky, jako by to mohlo platit pro ženy mladší:

Víte, jak se tam hecujou na šoférce, jaký měli výkony doma a takhle. A já jim říkám, tady usnete u zpráv, a přitom takhle machrujete. (Hana, 50 let, řidička autobusu v linkové dopravě, deset let v oboru)

Dotazování představitelů/představitelky zaměstnavatelů si ale až na výjimky nebyli vědomi toho, že by změnou nastavení fyzických podmínek mohli vytvořit příznivější prostředí pro znevýhodněné skupiny zaměstnanců/zaměstnankyň (např. ženy, starší pracující či pracující se zdravotním hendikepem), případně necítily potřebu to dělat. Chápali např. jako dostatečné to, že ženy cíleně nediskriminují. Příkladem je výrok personální manažerky:

Neodmítáme ani ženy, není doba na to, abychom je odmítali. (personální manažerka, dopravní společnost v menším městě, 63 let).

Přesto v této organizaci žádné ženy nepracovaly. Atmosféra ve firmě, fyzické podmínky a chování nadřízených vedly k tomu, že ženy práci zde nevyhledávaly. Podobně ředitel a majitel dopravní firmy zdůrazňoval, že jako zaměstnavatel o ženy stojí, protože v nich vidí spolehlivější pracující. Za dostatečnou motivaci pokládal to, že jsou ohodnoceny stejně jako muži:

Ale dáváme samozřejmě lidem stejný peníze, protože věříme, že ženy jsou pracovitější, loajálnější a všechno s tím souvisí. (vlastník dopravní společnosti ve větším městě, 47 let)

Lidé pro práci, práce pro lidi: Organizace pracovní doby

Zásadní vliv na genderovanost práce řidiče, ale i na její dopad na jejich těla a zdraví, má kromě fyzických podmínek a fyzické náročnosti práce také organizace pracovní doby. Časová organizace práce předurčuje určitý typ práce jako více nebo méně vhodný pro ženy nebo muže, ale i pro mladé či staré. Řidiči a řidičky veřejné dopravy pracovali v naprosté většině případů na plný úvazek ve směnném provozu. Směny zasahovaly do „nesociálních časů“ – ranní směny začínaly ve 3–4 hodiny ráno, odpolední směny končily nejdříve o půlnoci, mnohdy až v 1–2 hodiny ráno. Specifické časové uspořádání práce představovaly „dělené“ směny neboli tzv. šejdry, kdy řidič začíná v brzkých ranních hodinách, pak má několikahodinovou přestávku a poté pokračuje v odpolední dopravní špičce. Směny se střídají v turnusech; toto střídání se liší v různých dopravních podnicích. Jen vzácně naši komunikační partneři a partnerky pracovali v jednom stálém turnusu, který si mohli vybrat. Vzhledem k nedostatku řidičů ve firmách chyběli pracovníci a pracovnice „na střídání“ a řidiči a řidičky byli různým způsobem nuceni či motivováni pracovat přesčas; měsíčně tak nezřídka odpracovali až 200 hodin.

Praxe je, že to ty lidi, že už mají ted'ka vyčerpaný přesčas, protože nejsou lidi. Praxe je taková, že si lidi chtějí hlásit dovolenou, a ten den už je plno. Praxe je taková, že má napsanou dovolenou, ale oni mu ji zrušej, protože nejsou lidi.
(představitel odborových svazů v sektoru dopravy, 51 let)

Velké dopravní podniky (v Praze a v Brně) nabízely možnost směnných turnusů vhodných pro matky s dětmi (např. pouze ranní směny), částečné úvazky ale zpravidla neumožňovaly. Ostatní organizace nedělají podle dotázaných personálních manažerek a manažerů i představitelů odborových svazů mezi pracujícími rozdíly a brání se zvýhodňování určitých skupin pracujících při výběru služeb se strachem, že by to vyvolalo mezi zaměstnanci/zaměstnankyněmi zášť nebo by to bylo organizačně příliš náročné:

Tak je tady dvě stě lidí na týhle vozovně, tak nemůže 186 lidí mít výjimku, taky to musí někdo oddělat. (představitel odborových svazů v sektoru dopravy, 55 let)

Příliš dlouhá a nesociální pracovní doba ovšem nepředstavovala problém jen pro ženy s dětmi. I u mužů se extenzivní pracovní doba podepisovala na rodinném životě:

Mám spoustu kolegů, co jsou rozvedení, že ty ženy to nezvládly, po té stránce být furt doma samy nebo doma s dětma, spoustu. (Josef, 52 let, řidič autobusu v linkové dopravě v menším městě, 30 let v oboru)

Extenzivní pracovní doba a nesociální časy práce více vyhovovaly (nebo byly snesitelnější) pracujícím, kteří neměli/y závazky péče a nepotřebovali/y či nechtěli/y trávit pravidelný čas se svou rodinou. Proto byla komunikačními partnery a partnerkami práce řidiče chápána jako vhodnější pro starší lidi, kteří již nemusí pečovat o děti. Týkalo se to v podobné míře mužů i žen.

Proto jsem si rozbil manželství, já to přiznám. Protože opravdu, která ženská by ti tohle trpěla. Jsem měl dvě malý děti, nebyl jsem v létě vůbec doma. Ty mladý kluci se vůbec nehrnou na autobus. Ty chtějí dělat, já nevím, od šesti do dvou. Soboty a neděle volno. Jenže to na osobní dopravě nejde. To prostě neexistuje, rozumíš. (Daniel, 78 let, řidič autobusu v linkové dopravě ve větším městě, 60 let v oboru)

Řada řidičů a řidiček tuto práci vykonávala i přes její časovou náročnost i v době, kdy měli malé děti. V případě mužů převládal v těchto případech model tradiční genderové dělby práce a péče v rodině. Ženy častěji nastupovaly do tohoto povolání až v okamžiku, kdy měly děti trochu odrostlé a dokázaly skloubit potřeby rodiny s pracovní dobou. Osm z deseti komunikačních partnerek se stalo řidičkami až později ve své pracovní dráze – tehdy, kdy už nebyly limitovány péčí o děti, a zároveň se jim kvůli věkové diskriminaci nedařilo získat jinou práci. Řízení autobusu či tramvaje představovalo možnost jisté práce s okamžitým nástupem a relativně slušnou odměnou.

Ano, to bylo v té advokátce, pak jsem přišla o práci, to bylo vlastně vloni. A záchrana byl dopravní podnik, protože oni, jak mají chudáci nedostatek řidičů, tak berou opravdu kohokoliv. A já, protože je nás doma plná hromada, tak člověk si nemohl dovolit zůstat dva tři měsíce a hledat nějaký zaměstnání, a jak správně poukazujete svým výzkumem, o zdatné padesátníky takový zájem není. Tak jsem byla u dopravního podniku. (Adéla, 52, řidička tramvaje ve větším městě, čtyři roky v oboru)

Řízení veřejné dopravy tak pro ženy i pro muže představovalo vhodné povolání pro změnu pracovní dráhy – bylo možné získat rekvalifikaci a místo i ve věku nad 50 let a setrvat zde až do věku nároku na státní důchod (i po něm). Nahrává tomu to, že se jedná o relativně otevřenou profesi s nízkými nároky na vzdělání uchazečů/uchazeček. Musí sice získat řidičský průkaz skupiny D a profesní průkaz, což je poměrně nákladné (sami respondenti a respondentky odhadovali náklady na cca 50 tisíc Kč), v situaci nedostatku pracovních sil se ale na těchto nákladech alespoň částečně podílela zaměstnávající organizace, případně Úřad práce. Časová náročnost práce však

nadále prohlubuje paradox stárnutí v práci řidiče/řidičky a ne/vhodnosti této práce v pozdějším věku. Na jedné straně byla tato práce dotázanými pokládána za vhodnější pro starší pracující, kteří již nemusí řešit závazky péče, než pro otce a matky mladších dětí. Na druhé straně právě vysoká časová intenzita této práce a nepravidelná noční práce přinášela zdravotní rizika, jež si více uvědomovali právě starší pracující. Potíže se zvyšujícím se věkem představoval podle dotázaných zejména stres spojený s provozem, nutnost pracovat v noci a neustále měnit denní rytmus:

No a když už si tělo zvykne na tenhle ranní režim, tak zase příští týden jdu na tu odpolední a končím ve dvanáct hodin, a než se dostanu domů, je půl jedený. A když je to celej tejdén, tak člověk si připadá někdy jak po flámu. Obzvlášť v tomhle věku, to možná dřív mi to tak nějak nepřišlo, ale prostě jak se to nastřádá, tak je to docela záhul. (Zbyněk, 63 let, řidič autobusu linkové dopravy v menším městě, deset let v oboru)

Fyzická náročnost práce byla spojována zejména s délkou směn, v situaci, kdy většina firem své zaměstnance a zaměstnankyně co nejvíce využívala, ještě v kombinaci s nedostatkem spánku a odpočinku, strnulou pozicí v sedě a (v létě) s horkem. Přesto rozhovory s představiteli a představitelkami zaměstnavatelů – personálními a přímými manažery a manažerkami ukázaly, že ani v situaci nedostatku pracovních sil v oboru nebyli příliš ochotni vyjít řidičům/řidičkám vstříc a přizpůsobit časovou organizaci práce ani fyzické pracovní podmínky tak, aby usnadnili vykonávání této práce i ženám a/nebo starším pracujícím. Očekávali, že se konkrétní pracující – se svými odlišnými těly, osobními životními situacemi či případnými závazky péče – přizpůsobí dané pracovní pozici, nikoliv že by se pracovní pozice mohly přizpůsobovat konkrétním vtěleným pracujícím:

Tady není co přizpůsobovat, v téhle profesi si myslím, že to není. Ta se musí dělat pořád stejně, ať to jezdí 30letý chlap nebo 65letý. Výsledky nebo ta činnost je úplně stejná. A čekáme nebo vyžadujeme to odvedení práce úplně stejný k tomu zákazníkovi. (...) protože tím volantem musí kroutit jak ten, tak ten. Za předpokladu, že neporuší nebo nepřekročí délku směny, kterou máme my nařízenou. Ale budeme to vyžadovat jak po mladým, tak po starým. (personální manažerka, dopravní společnost v menším městě, 63 let)

Představitelé odborů sice pokládali dlouhou a nepravidelnou pracovní dobu za jeden z klíčových problémů profese řidiče a zdůrazňovali negativní dopady fyzické, psychické a časové náročnosti této práce na těla a zdraví těch, kdo ji dlouhodobě vykonávají. Jejich cílem ale bylo tuto nevýhodu pracujícím kompenzovat vyšší mzdou

a možností dříve odejít do důchodu, nikoli hledat jiné, vhodnější způsoby organizace práce. Dotázaní odboráři se snažili v rámci svých odborových organizací o zvýšení mzdy těch, kdo pracují v nejnáročnějších směnách (např. tzv. „šejdry“). Dále usilovali o snížení věku odchodu do důchodu:

Jako ten život řidičů je fakt jako tvrdej, to říkám, a když to řeknu úplně narovinu, ani těch šedesát si nemyslím. Já si fakt myslím, že odchod do důchodu by měl být v nějakých pětapadesáti. (představitel odborových svazů, 51 let)

To, zda pracující tělo odpovídá požadavkům pracovního místa, je pravidelně kontrolováno prostřednictvím lékařských testů, které jsou se stoupajícím věkem stále častější. Jakmile pracující testy neprojde, nemůže práci řidiče/řidičky vykonávat. Některé velké dopravní podniky měly díky působení odborů sociální programy umožňující zaměstnat takového pracovníka / takovou pracovníci na jiné pozici; vhodných míst je ale nedostatek a častější scénář je ten, že řidič/řidička od firmy odchází:

To ne, to řeknu svými ústy. Vy jezdíte, pokud jste pro ně jezdící, dokud jste pro ně platnej, tak jste fajn, až skončíte a budete zdravotně v pytli, až dožijete se nějakýho věku, tak po vás neštěkne pes, vezmou vám legítku a prostě končíte. (Radim, 52 let, řidič autobusu městské dopravy ve větším městě, 30 let v oboru)

Řidiči a řidičky sami tento stav většinou přijímali, jelikož si ze své pozice nedokázali představit, že by práce mohla být zorganizována jinak. Práce přesčas jim poskytovala možnost zvýšit své výdělky. Pokud vyjadřovali nespokojenost, pak jen s dílčími problémy, a pokud se nedokázali přizpůsobit nárokům a podmínkám organizace práce nebo jim práce působila zdravotní problémy, mnohdy to pokládali za své individuální selhání:

Člověk se musí snažit, něco proto dělat a hýbat se. Asi možná kdybych cvičil na ty záda a něco pro to dělal, tak třeba by to nebylo špatný. (Stanislav, 58 let, řidič autobusu v linkové dopravě v menším městě, 29 let v oboru)

Závěr

Řízení prostředků veřejné osobní dopravy je sektorem zaměstnání, ve kterém v současnosti v České republice převažují starší muži. Zároveň je to povolání tradičně a stereotypně spojované s maskulinitou. I přes určité změny způsobené technologickým pokrokem nedochází k výraznější genderové segregaci povolání řidiče. To je dáno

mimo jiné tím, že fyzické a organizační podmínky této práce jsou nadále nastaveny tak, že vyhovují více mužům než ženám. Přetrvává organizace práce, jež nedovoluje kombinovat práci a péči, která je přitom nadále spíše očekávána od žen. Technický pokrok sice vede ke stírání důrazu na „silnou a výkonnou maskulinitu“, což umožňuje práci v daném povolání i ve starším věku, ovšem ostatní organizační charakteristiky práce zůstávají. Práce řidiče sice již nevyžaduje nadprůměrné fyzické a technické schopnosti, ale další okolnosti (mužské prostředí na „šoférkách“, velmi dlouhá pracovní doba, zázemí odpovídající spíše potřebám mužských těl, symbolické spojení velkých strojů a motorů s maskulinitou) udržují představu práce řidiče jako mužské práce, pro ženy a priori nevhodné. Pro řadu našich komunikačních partnerů tato práce dávala možnost zachovat si práci v mužském prostředí a uchovat takto zprostředkovaně svou maskulinitu, například poté, co již fyzicky nezvládali práci řidiče mezinárodní nákladní dopravy (viz také Sedláková 2008). Práce řidiče autobusu mužům, kteří v této práci pokračují i s horším zdravím a ve vyšším věku, umožňuje identifikovat se s ideálem mužské síly a technické zdatnosti a konstruovat svou maskulinitu zprostředkovaně pouze na základě toho, že mají tělo s mužským pohlavím. Technický vývoj tak napomáhá řidičům sdílet tzv. „zprostředkovanou maskulinitu“ (Crowley 2013).

Ženy pracující jako řidičky zpravidla volily tuto práci ve středním a starším věku, kdy již na nich nespočívala péče o děti. Komunikační partnerky v našem výzkumu ve většině případů začaly pracovat jako řidičky po dosažení 40, či dokonce 50 let věku, když ve svém původním povolání na pracovním trhu nespatořovaly perspektivu dobrého zaměstnání. Při práci se musely přizpůsobit „mužskému“ prostředí, tzv. „zhrubnout“ – akceptovat sexistické nářky a vtipy na „šoférkách“ či přisvojit si vulgární vyjadřování. Těla starších žen nebyla tolik sexualizována jako těla mladších žen, nebyla tedy ani vnímána jako „femininní“. Řidičky nemusely řešit omezení, která tato práce klade před těla schopná reprodukce. Zkušenosti našich komunikačních partnerek naznačují, že starší ženy se mohou snadněji stát „sociálním mužem“ (viz Sorenson 1984 in Acker 1990) a tak obstát v tradičně mužském povolání. Intersekcionalní kvalitativní analýza proto ukazuje, že starší ženy se mohou nacházet v tomto tradičně mužském prostředí ve výhodnější pozici než ženy mladé.

Práce řidiče/řidičky poměrně překvapivě pro řadu dotázaných nejen žen, ale i mužů představovala jistou práci, kde nebyl problém získat místo ani po padesátce a v předdůchodovém věku, a zároveň umožňovala pracovat i po dosažení nároku na důchod. Díky technologickému vývoji a snižování fyzické náročnosti se tato práce v tomto pohledu teoreticky jeví jako ideální *bridge job*, tedy povolání přemostující období plného zdraví a fyzické zdatnosti a odchod do důchodu a vyhovující tělům s horším zdravotním stavem. Celkově byly ovšem podmínky zaměstnání řidičů/řidiček výrazně ovlivněny situací v tomto sektoru, a sice nedostatkem pracovní síly. Pro zaměstnavatele/zaměstnavatelky byli v současných podmínkách stávající zaměstnanci a zaměst-

nankyně nepostradatelní, a proto by měli mít silnou vyjednávací pozici. Ta jim v roce 2017 umožnila vyjednat významné zvýšení mezd. Jejich pozice je ale podmíněna jednak jejich dobrým zdravotním stavem, jednak také závisí na tom, zda mají zaměstnavatelé k dispozici dostatek mladších zájemců o práci. Fyzické podmínky práce a uspořádání pracovní doby nadále více vyhovují zdravým mužům ve středním věku, kteří nenaplňují závazky péče a mají nižší nároky na hygienické zázemí a bezpečnost práce, a celkově jsou fyzické podmínky práce nastaveny podle jejich standardů. S tím, jak tito muži v práci stárnou, i jim ale přestávají nastavené podmínky vyhovovat. Velmi dlouhá pracovní doba a zvyšující se stres spojený se změnami v provozu ovlivňuje podle jejich výpovědí negativně jejich zdravotní stav. Organizace se ale stárnoucí pracovní síle nijak nepřizpůsobují; nedostatek pracovníků/pracovnic řeší ad hoc najímáním důchodců coby brigádníků. Zaměstnávání starších pracovníků/pracovnic není ale ani jejich cílem, ani promyšlenou strategií čelící realitě nabídky pracovního trhu, pouze odráží jejich snahu získat co nejrychleji pracovní sílu s co nejnižšími náklady. Pro pracující představuje práce „na dohodu“ možnost vyjednat si relativně lepší podmínky o pracovní době, důsledkem ale je, že nejsou nijak chráněni v případě propouštění a nevztahují se na ně zaměstnanecké benefity. Prodlužování pracovního života se tak v tomto sektoru jeví jako chaotický a neřízený proces, bez podpory ze strany organizací či státu. V okamžiku, kdy se změní situace na trhu práce, budou pracující pravděpodobně po dosažení důchodového věku tlačeni k tomu „aby práci opustili, jako to bylo v minulosti.

Zaměstnavatelé a zaměstnavatelky jsou podobně slepí vůči tělesným potřebám starších mužů i vůči potřebám žen z hlediska časových a fyzických podmínek práce. Výpovědi účastníků a účastnic výzkumu ukazují, že práce řidiče/řidičky, tak jak je v současné době organizovaná, není vhodná ani pro ženy, ale ani pro starší muže – kvůli nedostatečnému zázemí, zvyšujícímu se stresu, dlouhým směnám a nevyhovujícím podmínkám ohrožujícím zdraví. Není ale vyhovující ani pro muže mladší – zejména kvůli práci v nesociálních časech a obrovské časové náročnosti, která neumožňuje takřka žádný čas trávený s rodinou. Představa ideálního abstraktního zaměstnance, jenž by měl obsadit pracovní místo řidiče veřejné dopravy, je tak prázdnou představou, které v realitě nic neodpovídá. Důsledkem je – v době hospodářské konjunktury – chronický nedostatek pracovníků. Přesto v době, kdy byl výzkum prováděn, přetrvávala snaha zaměstnavatelů/zaměstnavatelek hledat lidi pro práci, nikoliv přizpůsobit práci lidem.

Těla řidičů a řidiček jsou nadále v práci těla „neviditelná“. I přes technický pokrok, který umožnil tuto práci vykonávat většímu okruhu lidí, nebere nastavení fyzických pracovních podmínek a organizace pracovní doby v potaz to, že práci vykonávají konkrétní tělesné a genderované bytosti v určitém věku a zdravotním stavu. Těla žen jsou v této práci marginalizována například absencí vyhovujícího zázemí či oblečení nebo

ignorováním jejich potřeb plynoucích z jejich reprodukční schopnosti. Těla starších pracujících jsou znevýznamňována a nezviditelňována požadavky na dlouhé setrvávání v jedné pozici či prostřednictvím krátkých a málo četných přestávek. Těla obecně jsou ignorována v nastavení pracovní doby – nedostatku odpočinku, práci v nesociálních časech a nepravidelnosti střídání bdělosti a spánku. Pracující jsou představiteli a představitelkami organizací většinou vnímáni jako jedinci bez závazků péče, bez fyzických potřeb a projevů; jejich těla jsou chápána primárně jako překážky dobrého výkonu práce, nikoli jako základní podmínka a místo, kde je práce vykonávána. Rozhovory s řidiči a řidičkami ukazují, jak jsou těla v práci opomíjená a neviditelná, a to i v tomto typu práce, jež má do značné míry manuální povahu. Pokud se v této práci s nějakým tělem počítá, je to abstraktní představa mužského zdravého těla. To, nakolik jejich konkrétní těla této abstraktní představě vyhovují, pravidelně kontrolují lékařské a psychologické testy, kterými řidiči a řidičky povinně procházejí, a sankcionují je zákazem činnosti a následně ztrátou práce. Nastavení podmínek práce přitom nevyplývá z žádných inherentních požadavků, bez nichž by tato práce nemohla být vykonávána, ale jsou výsledkem nastavení organizačních procesů. Nelze je ospravedlnit ani požadavkem na bezpečnost práce – extrémně dlouhé směny a nedostatek odpočinku jsou k ní naopak v přímém protikladu. Nyní můžeme v důsledku nadcházející ekonomické krize a zvyšující se nezaměstnanosti pravděpodobně očekávat, že ani v blízké budoucnosti k žádnému zlepšení situace v tomto sektoru zaměstnání nedojde.

Literatura

- Acker, J. 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4 (2): 139–158.
- Axelrad, H., T. K. Mcnamara. 2018. Gates to Retirement and Gender Differences: Macroeconomic Conditions, Job Satisfaction, and Age. *Journal of Women & Aging* 30 (6): 503–519, <https://doi.org/10.1080/08952841.2017.1358978>.
- Bytheway, B. 1995. *Ageism*. Buckingham: Open University Press.
- Calasanti, T. 2004. Feminist Gerontology and Old Men. *Journals of Gerontology – Series B Psychological Sciences and Social Sciences* 59 (6): 305–314, <https://doi.org/10.1093/geronb/59.6.S305>.
- Charles, M., D. B. Grusky. 2004. *Occupational Ghettos. The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford: Stanford University Press.
- Cockburn, C. 1981. The Material of Male Power. *Feminist Review*. (9): 41–58, doi: 10.2307/1394914.
- Cockburn, C. 1985. *Machinery of Dominance*. London: Pluto Press.
- Cockburn, C. 2009. On 'The Machinery of Dominance: Women, Men, and Technical Know-How.' *Women's Studies Quarterly* 37 (1/2): 269–273, <http://www.jstor.org/stable/27655158>.
- Comeau, T. D., C. L. Kemp. 2007. Intersections of Age and Masculinities in the Information

- Technology Industry. *Ageing and Society* 27: 215–232, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1017/S0144686X06005605>.
- Crawley, S. L. 2011. Visible Bodies, Vicarious Masculinity, and 'The Gender Revolution': Comment on England. *Gender and Society* 25 (1): 108–112, <https://doi.org/10.1177/0891243210389814>.
- Crowley, M. 2013. Gender, the Labor Process and Dignity at Work. *Social Forces* 91 (4): 1209–1238, <https://doi.org/10.1177/0891243210389814>.
- ČSÚ. 2019. *Struktura mezd zaměstnanců 2019*. Staženo 1. 11. 2020. (<https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2019>).
- Davaki, K., C. Marzo, E. Narminio, M. Arvanitidou. 2013. *Discrimination Generated by the Intersection of Gender and Disability*. Brussels: European Parliament, ([http://www.prois-nv.ro/%0Adocs/Discrimination Generated by the Intersection of Gender and Disability.pdf](http://www.prois-nv.ro/%0Adocs/Discrimination%20Generated%20by%20the%20Intersection%20of%20Gender%20and%20Disability.pdf)).
- Dudová, R., K. Pospíšilová (v tisku). Why Women Retire Earlier: What Is behind Women's Earlier Labour Market Exit in the Czech Republic. *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review*.
- Duncan, C., W. Loretto. 2004. Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization* 11 (1): 95–115, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x>.
- Erel, U. 2007. Constructing Meaningful Lives: Biographical Methods in Research on Migrant Women. *Sociological Research Online* 17 (4): 35–48.
- Flink, J. 1988. *The Automobile Age*. London: MIT Press.
- Foucault, M. 1980. *The History of Sexuality. Volume I: An Introduction*. New York: Vintage Books.
- Frone, M. R., M. Russell, M. L. Cooper. 1992. Prevalence of Work-family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? *Journal of Organizational Behavior* 13 (7): 723–729, <https://doi.org/10.1002/job.4030130708>.
- Ganster, D. C., J. Schaubroeck. 1991. Work Stress and Employee Health. *Journal of Management* 17 (2): 235–271, <https://doi.org/10.1177/014920639101700202>.
- Gimlin, D. 2007. What Is 'Body Work'? A Review of the Literature. *Sociology Compass* 1 (1): 353–370, <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2007.00015.x>.
- Gubrium, J. F., J. A. Holstein. 2003. Analyzing Interpretive Practice. Pp. 214–48 in N. K., Denzin, Y. S. Lincoln (eds.). *Strategies of Qualitative Inquiry*. London: Sage.
- Harding, S. 1986. *The Science Question in Feminism*. Ithaca, London: Cornell University Press.
- Hastings, T., D. Mackinnon. 2017. Re-embedding Agency at the Workplace Scale : Workers and Labour Control in Glasgow Call Centres. *Environment and Planning* 49 (1): 104–120, <https://doi.org/10.1177/0308518X16663206>.
- Hearn, J. 1995. Imaging the Aging of Men. Pp. 97–118 in M. Featherstone, A. Warnick (eds.). *Images of Aging: Guttural Representations of Later Life*. London: Routledge.
- Hochschild, A. R. 1983. *The Managed Heart. The Commercialisation of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Holton, M. 2020. On the Geographies of Hair : Exploring the Entangled Margins of

- the Bordered Body. *Progress in Human Geography* 44 (3): 555–571, <https://doi.org/10.1177/0309132519838055>.
- Itzin, C., C. Phillipson. 1995. Gendered Ageism: A Double Jeopardy for Women in Organizations. Pp. 84–94 in C. Itzin, J. Newman (eds.). *Gender, Culture and Organizational Change: Putting Theory Into Practice*. London, New York: Routledge.
- Jyrkinen, M., L. McKie. 2012. Gender, Age and Ageism: Experiences of Women Managers in Finland and Scotland. *Work, Employment and Society* 26 (1): 61–77, <https://doi.org/10.1177/0950017011426313>.
- Kolářová, K. 2012. *Jinakost – Postižení – Kritika: Společenské konstrukty nezpůsobilosti a hendikepu*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Křížková, A., H. Hašková, K. Pospíšilová. 2018. Zdravotní znevýhodnění, gender a vzdělání na trhu práce v intersekcionalní perspektivě. *Gender a výzkum*, 19 (2): 102–134, <http://dx.doi.org/10.13060/25706578.2018.19.2.428>.
- Lingard, H., M. Turner. 2021. Exploring the Relationship between Bodily Pain and Work-life Balance among Manual/non-managerial Construction Workers. *Community, Work and Family*, 1–18. Online first, <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1868409>.
- McDowell, L. 2009. *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*. Malden: Blackwell Publishers Ltd., <https://doi.org/10.1002/9781444310214.ch3>.
- Mellström, U. 2004. Machines and Masculine Subjectivity: Technology as an Integral Part of Men's Life Experiences. *Men and Masculinities* 6 (4): 368–382, <https://doi.org/10.1177/1097184X03260960>.
- Oliver, M., C. Barnes. 1998. *Disabled People and Social Policy: From Exclusion to Inclusion*. London: Longman.
- Oxley, T. 1998. Menstrual Management: An Exploratory Study. *Feminism & Psychology* 8 (2): 185–191, <https://doi.org/10.1177/095935359800800205>.
- Powel, J. L., P. Taylor. 2016. Rethinking Risk and Ageing : Extending Working Lives. *Social Policy & Society* 15 (4): 637–645, <https://doi.org/10.1017/S1474746416000270>.
- Reskin, B. F., P. Roos. 1990. *Job Queues, Gender Queues*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Sedláková, R. 2008. Čas jako kapitál: ze života řidičů dálkové dopravy. Pp. 105–134 in R. Dudová (ed.). *Nové šance a rizika*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- Smith, S., N. W. Swanson, B. Gökarıksel. 2016. Territory, Bodies and Borders. *Area* 48 (3): 258–261, <https://doi.org/10.1111/area.12247>.
- Sorenson, B. A. 1984. The Organisational Woman and the Trojan Horse Effect. Pp. 88–105 in H. Holter (ed.). *Patriarchy in a Welfare Society*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Stanworth, C. 2002. Women and Work in the Information Age. *Gender, Work & Organization* 7 (1): 20–32, <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00090>.
- Taylor, P. E., A. Walker. 1994. The Ageing Workforce: Employers' Attitudes Towards Older People. *Work, Employment & Society* 8 (4): 569–591, <https://doi.org/10.1177/095001709484005>.
- Vidovičová, L. 2008. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita.

- Wajcman, J. 1991. *Feminism Confronts Technology*. Cambridge: Polity Press.
- Wajcman, J. 2004. *Technofeminism*. Cambridge: Polity Press.
- Whitehead, S. 2002. *Men and Masculinities*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Williams, C. L. 1995. *Still a Man's World: Men Who Do Women's Work*. Berkley: California University Press.
- Witz, A. 2000. Whose Body Matters? Feminist Sociology and the Corporeal Turn in Sociology and Feminism. *Body and Society* 6 (1): 1–24, <https://doi.org/10.1177/1357034X00006002001>.
- Wolkowitz, C. 2006. *Bodies at Work*. London: Sage.
- Zampoukos, K. 2021. The Hospitable Body at Work – A Research Agenda. *Gender, Work & Organization*. Online first, <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/gwao.12635>.

 BY-NC Radka Dudová, 2021.

 BY-NC Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences, 2021.

Doc. Radka Dudová, Ph.D., je vědeckou pracovnicí Sociologického ústavu AV ČR. Zaměřuje se na témata sociologie stárnutí, péče a rodičovství a na analýzu sociálních politik. Je autorkou knih *Otcovství po rozchodu rodičovského páru* (2008), *Interrupce v České republice: zápas o ženská těla* (2012) a *Postarat se ve stáří. Péče o seniory v rodině* (2015). Korespondenci zasílejte na adresu: radka.dudova@soc.cas.cz.