



Fenomén manuální práce z domova v České republice

Mgr. Ivana Šindlerová

EKS



Evropská kontaktní skupina v České republice je občanské sdružení, které prosazuje rovné příležitosti mezi muži a ženami, bojuje proti rasismu a diskriminaci a mění zažitě genderové stereotypy a předsudky v ČR i v Evropě.

Čím se zabýváme?

- **ženy na trhu práce**
diskriminace na trhu práce, nezaměstnanost, práce z domova, rekvalifikace a návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené
- **migrace a integrace**
postavení cizinců a cizinek ve společnosti, problémy, kterým čelí při začleňování do většinové společnosti, odlišné modely integrace, komunitní rozvoj, svépomocné aktivity migrantů a migrantek
- **rovné příležitosti mezi muži a ženami**
osvěta, vzdělávání, publikace a kampaně

Jaké jsou naše aktivity?

odborné přednášky • semináře • interaktivní vzdělávací workshopy • mezinárodní konference • multikulturní skupiny • sociologické výzkumy • analýzy • informační a osvětové kampaně • zahraniční stáže • síťování • publikační činnost

Jsme součástí **České ženské lobby**, platformy nevládních neziskových organizací, která hájí práva žen nejen v ČR (www.czlobby.cz).

Evropská kontaktní skupina v České republice

www.ekscr.cz, office@ecgnet.cz
Žitná 45, Praha 1, 110 00
T/F: 222 211 799



Fenomén manuální práce z domova v České republice

Vydala: Evropská kontaktní skupina v České republice v roce 2009

Autorka: **Mgr. Ivana Šindlerová**

Na výzkumu spolupracovaly: Mgr. Hana Víznerová, Mgr. Miroslava Janoušková, Tereza Špidlenová,
Bc. Martina Vácová

Grafický návrh a sazba: TFSOft

© Evropská kontaktní skupina v České republice, 2009

Obsah

1	Úvod	3
2	Jak definujeme manuální práci z domova a metodologie	4
3	Co všechno se dá vyrobit v obýváku?	6
4	Proč, pro koho a v jakém pracovním poměru?	7
	4.1 Motivace k práci z domova	7
	4.2 Na smlouvu či „na černo“? Dodavatelé, pracovněprávní vztahy	8
5	Pracovní podmínky při práci z domova	11
	5.1 Domov jako pracovní prostředí – bezpečnost práce	11
	5.2 Flexibilní pracovní doba?	12
	5.3 Výdělek – úkolová mzda v haléřových hodnotách	13
6	Manuální práce z domova a rodina	15
	6.1 Je manuální práce z domova účinným nástrojem pro sladování pracovního a rodinného života?	15
7	Výhody a nevýhody manuální práce z domova očima respondentek ...	17
8	Závěr	18
9	Literatura a zdroje dat	20

1

Úvod

Práce z domova je v současnosti propagována především pro větší možnost skloubení pracovního a soukromého života, které standardní zaměstnání vykonávané na pracovišti neumožňuje. Jde o novodobý trend, který symbolizuje flexibilitu a větší svobodu v plánování pracovního dne podle osobních či rodinných potřeb jednotlivců. Je využívána především díky informačním a komunikačním technologiím, které umožňují pracovat na dálku, převážně duševně pracujícím lidem.

Tolik obecná charakteristika. Evropská kontaktní skupina v České republice, o. s. (EKS) se problematikou práce z domova zabývá od roku 2002. V letech 2002–2006 provedla dvě kvalitativní šetření zaměřené na tento fenomén, jejichž výstupy byly publikovány v roce 2006¹. Z výzkumů vyplynulo, že výše popsaná charakteristika odpovídá spíše středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaným duševně pracujícím osobám. Tou druhou skupinou jsou osoby, které pracují z domova **manuálně**. Manuální práce vykonávaná v domácím prostředí se ukázala jako forma pracovní činnosti, která není zastoupena v diskusích nad flexibilními způsoby zaměstnávání. Jde o opomíjenou složku pracovního trhu, která obecně není v ČR prozkoumána.

Práce z domova má v českém prostředí jistou tradici již z dob před rokem 1989. V období transformace a následné globalizace české ekonomiky pak změnila své formy, často přešla do sféry šedé ekonomiky. Svým charakterem by spíše naplňovala anglický termín „homebased work“, spojený s problematikou globálního nárůstu neformální práce, stěhováním výroby za levnou pracovní silou a nedostatečnou ochranou pracovních i lidských práv, tak jak se o ni zajímají mezinárodní odborové organizace (např. ICFTU)² a lidsko-právní nevládní organizace.

Právě proto, že jde o poměrně neprozkoumanou oblast, se manuální práce z domova v České republice stala předmětem další kvalitativní sondy, kterou EKS realizovala v roce 2008 a jejíž výstupy jsou shrnuty v této publikaci. Cílem výzkumu bylo zjistit, do jaké míry lze i o manuální práci z domova uvažovat jako o jedné z výhodných flexibilních forem umožňujících skloubení osobní a pracovní sféry, a potažmo otázka motivace k její volbě. Za významné považujeme také rozšíření poznatků o typech pracovních činností, které jsou z domova vykonávány, a o pracovních podmínkách v domácím prostředí.

¹ Šindlerová, I. 2006. Práce žen z domova v České republice. Nejistá a nevýhodná práce za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života? Praha: EKS.

² International Confederation of Free Trade Unions, tj. Mezinárodní konfederace svobodných odborových svazů.

2

Jak definujeme manuální práci z domova a metodologie

Studie vychází z poznatků získaných v sociologickém výzkumném šetření, které je založeno na kvalitativních metodách sběru a analýzy dat.

Základní kritérium pro výběr vzorku bylo vykonávání manuální práce z domova. Při definici manuální práce z domova vycházíme stejně jako v předchozích výzkumech (Šindlerová 2006:3) z Úmluvy o práci z domova č. 177, přijaté Mezinárodní organizací práce (ILO) v roce 1996, která definuje práci z domova (ve smyslu manuální činnosti) jako:

- Činnost, která je **prováděna doma** za finanční odměnu, avšak **nejedná se** o běžné každodenní **práce v domácnosti**.
- Pracovníci/e, kteří tuto činnost vykonávají, **nejsou formálně zaměstnání** a nemají žádná zaměstnanec-ká práva.
- Tato činnost **není zaregistrována jako podnikatelská aktivita** a ti, kdo ji provádějí, nemají pravidelný příjem³.

Definici dále rozšiřujeme především o případy formálně zaměstnaneckého vztahu včetně flexibilních pracovních smluv, jako např. dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti.

Manuální práci z domova pro účely tohoto výzkumu tedy charakterizujeme jako činnost, která je vykonávána **jak na neformální bázi** (tedy tzv. „na černo“), **tak v rámci formálního zaměstnaneckého poměru**, přičemž se dále držíme definice ILO.

Z okruhu potencionálních respondentů/tek jsme pak vyloučily osoby, které vlastní živnostenský list, kdy jde již o podnikatelskou činnost.

Oslovení respondentů/tek probíhalo prostřednictvím výzvy, kterou vedle EKS uveřejnily a šířily také další nevládní neziskové organizace a další instituce působící na celém území České republiky. Kontaktování přes své známé, příbuzné a jiné soukromé osoby byl druhý a zře-

telně úspěšnější způsob, který využíval tým tazatelek. Skrytost a často neformálnost manuální práce z domova komplikovala nábor respondentů/tek, kteří/které se nechtějí vystavovat rizikům spojeným se zveřejňováním detailů z jejich pracovního života. Respondenti/ky tedy reagovali většinou skrze osoby, které znali a mohli jim důvěřovat. Dále byla použita metoda sněhové koule, kdy tazatelky získávaly nové kontakty od respondentů/tek.

Sběr dat, který probíhal v období od července do října 2008, byl založen na kvalitativní metodě hloubkových polostrukturovaných rozhovorů. Uskutečnily jsme celkem 15 rozhovorů, které byly realizovány na celém území ČR.

Dále v tabulce uvádíme základní sociodemografické údaje o osobách, se kterými byl rozhovor uskutečněn. Mezi dotazovanými výrazně převažují ženy, pouze jeden rozhovor byl veden s mužem. Odráží to skutečnost (pouze předpokládanou, protože v českém prostředí k této problematice dosud nejsou k dispozici relevantní kvantitativní a reprezentativních data), že manuální práci z domova se více věnují ženy než muži. Protože drtivá většina respondentů/tek byla tvořena ženami (rozhovor s mužem byl pro svá specifika využit pouze okrajově), je text formulován v ženském rodě.

Naším záměrem dále bylo zahrnout do cílové skupiny migranty a migrantky, pro které je tato forma práce jedna z mála pracovních příležitostí na českém trhu práce, jak vyplývá z našich zkušeností a zkušeností jiných nevládních neziskových organizací, které působí v oblasti podpory integrace cizinců/nek.

Přes úsilí tazatelek, které oslovily tyto nevládní neziskové organizace, se nakonec rozhovor uskutečnil pouze s jednou ženou migrantkou (viz dále poznámka k tabulce 1).

Rozhovory byly přepsány, anonymizovány a zpracovány kvalitativní metodou analýzy dat (zakotvená teorie) s použitím programu Atlas/ti.

Následující text je členěn do pěti tematických kapitol, v nichž analyzujeme jednotlivé segmenty pracovního i rodinného života respondentek.

³ Úmluva č. 177, ILO, 1996.

Tabulka 1 Základní sociodemografické údaje o respondentkách a respondentovi

Přezdívka	Pohlaví	Věk	Rodinný stav	Počet a věk dětí	Vzdělání	Sociální situace/ ekonomická aktivita (vedle práce z domova) ⁵	Velikost sídla ⁶
Magda	žena	30–35 let	vdaná	3 (1, 5 a 7 let)	SŠ	rodičovská dovolená	vesnice
Ema	žena	28 let	svobodná (domácnost s partnerem)	–	SŠ	zaměstnání	město (7 tis. obyv.)
Karla	žena	36 let	vdaná	3 (3, 6 a 9 let)	SOU	rodičovská dovolená	město (30 tis. obyv.)
Pavel	muž	52 let	ženatý	2 (24 a 25 let)	SŠ	zaměstnání	vesnice
Helena	žena	42 let	vdaná	–	SOU	zaměstnání	vesnice
Darja ⁴	žena	36 let	vdaná	5 (3, 5, 13, 15, 16 let)	vyučena	rodičovská dovolená	město (23 tis. obyv.)
Silvie	žena	35 let	vdaná	1 (7 let)	ZŠ	zaměstnání	město (23 tis. obyv.)
Olga	žena	33 let	vdaná	2 (7 a 10 let)	SŠ	zaměstnání	město
Leona	žena	33 let	vdaná	2 (5 a 7 let)	VOŠ	zaměstnání (zkrácený úvazek)	město
Nikola	žena	55 let	vdaná	2 (27 a 31 let)	SŠ	invalidní důchod	město
Renata	žena	75 let	vdaná	2 (48 a 50 let)	SŠ	starobní důchod	město (7 tis. obyv.)
Anna	žena	42 let	rozvedená	1 (17 let)	SOU	pouze práce z domova (DPČ)	město (7 tis. obyv.)
Zdena	žena	44 let	vdaná	2 (19 a 22 let)	ZŠ	zaměstnání	město (7 tis. obyv.)
Gita	žena	27 let	svobodná (domácnost s partnerem)	1 (1 rok)	SOU	rodičovská dovolená	vesnice
Irena	žena	44 let	vdaná	3 (20, 23 a 25 let)	SŠ	zaměstnání	město (24 tis. obyv.)

⁴ Darja, migrantka, v ČR žije 4 roky, pobytový status: azylantka.

⁵ Sociální situace/ekonomická aktivita: pokud není uvedeno jinak, v případě zaměstnání se jedná o hlavní pracovní poměr.

⁶ Velikost sídla: vesnice: do 1 tis. obyvatel; město: nad 1 tis. obyvatel.

3

Co všechno se dá vyrobit v obývacíku?

Výrobky a pracovní postupy

Společným prvkem manuálních prací realizovaných v domácím prostředí, které jsme v tomto výzkumu identifikovali, je konkrétní výrobek či polotovary na konci. V některých případech jsou domácí pracovníci součástí širšího řetězce, kdy jsou jednotlivé úkony při výrobě realizovány odlišnými osobami buď v domácím prostředí nebo v dílně firmy, která práci zadává. Jindy produkují celý výrobek od počátku do konce. To se děje převážně u osob, které pracují nezávisle na dodavateli a samy výrobky vymýšlí, vyrábějí a často i prodávají. Velice často je součástí zadaného úkolu také balení po určitém počtu kusů a skládání do krabic. Některé osoby vykonávají více prací najednou. V krátkosti nyní uvedeme typy pracovních činností a výsledné produkty. Pro úplný přehled námi doposud popsaných manuálních činností vykonávaných v ČR z domova je doplníme o výčet z předchozích výzkumů.

Kompletace síťových kabelů

Začišťování koncových drátů, stříhání, odbalování, řazení dle barev, nasazování konektoru. Výrobek je do domácího zpracování dodáván z továrny na výrobu kabelů. Následně se na konečné usazení konektoru a kontrolu funkčnosti vrací zpět do továrny. K práci jsou třeba speciální kleště.

Kompletace ozdob pro výrobu věnců

Přilepování drobných ozdob z buničiny či mašlí ke špejlímu (stonkům). Jde o polotovary, který byl již v předchozím zpracování v domácnosti (namáčení do škrobu). Následně se vrací do dílny, kde dochází k lakování a jeho využívání pro výrobu květinových ozdob a věnců. K práci je nutné lepidlo.

Kompletace drátěnek

Kompletace kovových a umělých drátěnek do konečného tvaru, balení po několika kusech. K práci jsou nutné pletací jehlice. Jde o dokončení výrobku, který je pak expedován.

Kompletace reklamních předmětů, přání

Široké spektrum činností – vkládání reklamních předmětů do časopisů, kompletace papírových přání, sklá-

dání reklamních předmětů, krabiček, dolepování ozdob, vkládání předmětů do obálek, balení po několika kusech, skládání do krabic atd. Většinou jsou dodávány polotovary z tiskáren, zkompletované výrobky jsou buď připraveny k expedici nebo jdou k jiným osobám či do dílny k dopracování či kontrole. Kontrola probíhá rovněž u konečného odběratele, často v zahraničí. V případě, že výrobek neodpovídá požadované kvalitě, je navrácen k přepracování. K práci jsou nutná lepidla, tavící pistole, nůžky, řezačka lepenky atd.

Rukodělná výroba

Výroba náhrdelníků, vánočních a velikonočních ozdob, batika, textilní ozdoby, papírová přání, mýdlo atd. Výrobky vznikají z iniciativy pracovníků. Samy je prodávají či nabízejí do prodeje.

Aranžování suchých květin

Výroba věnců, květinových vazeb, dekoračních ozdob z přírodnin. Výrobky vznikají z iniciativy pracovníků, často na zakázku osob z jejího okolí.

Výroba proutěných košíků

Domácí výroba proutěného zboží, převážně košíků. Kompletní proces od nasbírání proutků po prodej hotových výrobků z domova.

Během rozhovorů byly zmíněny i další typy pracovních činností, které pracovníci dělaly v minulosti, a to sice montáž trekingových hůlek a výroba dekorací pro gastronomii („paraplíčka“).

V předchozích výzkumech jsme identifikovaly následující činnosti realizované z domova:

kompletace vlasových katalogů, výroba vinutých perel, kompletace razítek s nastavitelným datem, výroba růženců a bižuterie, kompletace skleněných lustrů, šití pracovních oděvů, zdobení cínových figurek a kompletace dětských šidítek (Šindlerová 2006:8).

4

Proč, pro koho a v jakém pracovním poměru?

4.1 Motivace k práci z domova

Hlavním důvodem, proč si lidé berou manuální práci domů, je **výdělek**. Jde tedy o vylepšení finanční situace, přičemž význam výtěžku se neodvíjí od jeho výše, ale od faktu, zda jde o jediný zdroj příjmu či jen přírůstek při jiném zaměstnání či příjmech ze systému státního sociálního zabezpečení. Manuální práci z domova vykonávají lidé převážně s nižším vzděláním, osoby znevýhodněné na pracovním trhu či osoby, které na pracovním trhu již nemají uplatnění (viz tabulka 1). Dále jde o ženy, které si práci z domova zvolily z důvodu péče o osobu blízkou, nebo osoby, kterým se práce z domova finančně vyplatí více než vzdálené dojíždění do zaměstnání. Obecně lze říci, že jde o lidi, kteří patří do nižších příjmových skupin.

Až na výjimky nevyžaduje manuální práce z domova předchozí kvalifikaci, pracovnice jsou krátce vyškoleny dodavatelem práce. Ve skupině respondentek byly matky na rodičovské dovolené, starobní i invalidní důchodkyně, nezaměstnané, osoby zaměstnané na hlavní pracovní poměr (rovněž převážně v manuálních profesích) i osoba, jejímž zdrojem příjmu byla pouze práce z domova. Finanční motivace není ovšem jediným důvodem, proč si zvolily práci z domova. V souvislosti s ostatními příjmy celé rodiny to byly i jiné důvody než ekonomické.

Důvodem pro volbu manuální práce z domova je tak kromě financí i **seberealizace**, a to především u matek, které jsou nepřetržitě několik let na rodičovské dovolené, protože měly postupně několik dětí za sebou. Je zde patrná snaha o alternativu k permanentní péči o děti a domácnost.

„Tak jako je to pro mě nějaká tvůrčí činnost, kterou do určité míry potřebuju, tím je to, jako jak jsem založená, že by mě neuspokojovalo jako nedělat nic prostě rukama, když vím, že třeba něco umím. To prostě chci nějak využít. A sem tam jako pár těch peněz, ale fakt to není rozhodující.“ MAGDA

Jiné respondentky (v několika případech i se svými partnery) si zvolily práci z domova, aby **efektivněji vyplnily volný čas** v důchodu či po příchodu ze zaměstnání.

„Aby to bylo vyloženě nutný, tak to není, ale je to docela slušný přírůstek, když teda je práce líp placená. A jestli mám doma sedět večer při televizi a nedělat vůbec nic, tak to je lepší aspoň trošku těma rukama něco udělat...“ IRENA

„...potřeba nějakého zpestření každodenního života. Ani ne tak finanční motivace, protože tyhle práce většinou zas až tak extrémně dobře placené nejsou. Samozřejmě také to potěší, když si člověk něco sám vydělá, ale hlavně abych měla zpestření.“ LEONA

„No vedlo mě k tomu, že jsem si mohla vylepšit trochu finanční situaci. Ale taky hlavně z důvodu, že ještě nejsme tak starý, abychom jako vůbec nic nedělali. (...) Máme to jenom jako třeba takovou zálibu.“ RENATA

Pracovat z domova bylo **východiskem z komplikované životní situace** v případě ANNY, která je samoživitelkou s jedním dítětem, a rovněž IRENY, která si původně začala přivydělávat doma, když přišla o zaměstnání. U výdělečné činnosti z domova obě zůstaly i po vylepšení situace a v případě Ireny i po opětovném návratu do zaměstnání. V tíživé situaci se nachází i azylantka DARJA, která je stejně jako její manžel nezaměstnaná a živí pět nezaopatřených dětí. Práce z domova je jediným zdrojem příjmu, který získala. DARJA také popsala několik zkušeností s diskriminací při hledání zaměstnání kvůli tomu, že je cizinka.

Poslední skupinou jsou lidé, kterým se jejich **koníček stal nakonec výdělečnou činností**. Jde o PAVLA, který vyrábí proutěné košíky, a HELENU, která se zabývá aranžováním suchých květin. Oba jsou zaměstnaní na hlavní pracovní poměr a práci z domova vykonávají ve volném čase.

V případě závislých činností, které v našem výzkumném vzorku převažují, se o nabídce práce většina dozvěděla od příbuzných, známých či sousedů, kteří ji již sami vykonávali. Jinou cestou byla inzerce na vývěsných tabulích v místě bydliště. Jde tedy převážně o práci, která je vázána k regionu, potažmo k sídlu firmy, která vyrábí polotovary pro další zpracování nebo práci dodává. V případě některých firem jde o mnohaletou tradici výroby, která je částečně distribuována do domácností v okolí.

I nezávisle působící osoby (bez dodavatelů) jsou odbytem výrobků vázány na region, ve kterém bydlí. Jednak proto, že prodávají výrobky přímo z domova anebo je produkuje pro zájemce z bezprostředního okolí, což pokryje jejich nabídku (květinové vazby a košíky). V druhém případě jde o matky s dětmi, které dodávají rukodělné výrobky do místních obchodů nebo je příležitostně prodávají na trzích a kulturních akcích. Z finančních důvodů i díky rodinným povinnostem nejsou schopny a ani ochotny cestovat do vzdálenějších oblastí.

Doba výdělečné činnosti z domova se v období výzkumného rozhovoru u respondentek pohybovala v rozmezí od 3 měsíců do 12 let. Jako dlouhodobou strategii ji viděly především ženy, které mají omezené šance na pracovním trhu nebo již nejsou schopny uplatnění najít. Jde o starobní důchodkyně či nevidomou ženu v invalidním důchodu. Do této kategorie patří i ženy na rodičovské dovolené (RD) s větším počtem dětí. MAGDA, která žije na vesnici a má tři děti (1,5 a 7 let), vidí svou šanci na zaměstnání skepticky v souvislosti s omezenými dovednostmi a se znevýhodněním žen s malými dětmi na pracovním trhu.

„Teďkom se třema dětma jako těžko mě někdo zaměstná. S jazykama na tom nejsem nic moc, no aspoň mám už řidičák. Takže jako ty vyhlídky jsou takový poměrně omezený.“ MAGDA

Právě z těchto důvodů by po ukončení rodičovské dovolené změnila svou činnost v podnikání.

Alespoň po dobu RD by práci z domova rády vykonávaly i další ženy s tím, že po jejím ukončení by si chtěly najít standardní zaměstnání. Stejně jako MAGDA jsou si ovšem vědomy omezených možností na pracovním trhu. Manuálně pracující ženy, jejichž častou volbou pro zaměstnání by vzhledem k podmínkám v regionu byla práce v továrně, řeší problematiku skloubení směnného provozu s dobou fungování předškolních a školních zařízení. V případě, že i partner pracuje ve směnném provozu, je pro ně zásadní skloubit zaměstnání tak, aby se s partnerem mohli střídat v péči o dítě, ale aby byl zároveň vytvořen prostor pro společný rodinný život. Prály by si tedy pracovat například pouze v ranním či nočním provozu nebo pracovat na částečný úvazek. Takovou flexibilitu od zaměstnavatelů ale na základě své znalosti situace v regionu neočekávají. Žádná z žen na RD rovněž neuvádí záměr vrátit se do původního zaměstnání.

Je tedy pravděpodobné, že práce z domova bude pro ně řešením i v období po ukončení RD v případě, že nepřizpůsobí své požadavky nabídce trhu práce v daných regionech.

Jako přechodnou činnost vidí práci z domova ženy, které byly k jejímu výběru donuceny nepříznivou finanční situací.

„Ne, to ne, dlouhodobě vůbec ne... ta finanční stránka nás donutila... kdyby ty peníze byly, tak bych určitě nehledala nic takovýho.“ SILVIE (Manžel Silvie je dlouhodobě nemocen v domácím ošetření a na práci z domova se významně podílí. Práci z domova Silvie plánuje ukončit v případě, že se manžel uzdraví a nastoupí do zaměstnání.)

„Jo, není nic, tak aspoň domácí. Když budeme normálně pracovat oba dva, tak už nebudeme to dělat, protože z toho nic moc nedostaneš, abychom seděli, dělali to všichni doma, radši by šli do práce a pracovali i manžel i já.“ DARJA (Darja s manželem jsou azylanti a dlouhodobě nemohou sehnat zaměstnání.)

Jak je patrné v předchozí citaci, DARJA nepovažuje práci z domova za **normální**. Ve skupině respondentek není zdaleka jediná. Práce z domova je něco, co se odlišuje od standardu, tedy zaměstnání na pracovišti. Tento názor se paradoxně objevuje i u ANNY, u které je práce z domova už 12 let jediným zdrojem příjmů a jde tedy o hlavní pracovní poměr na plný úvazek. Jaká jsou kritéria, kterými ženy hodnotí normalitu své práce? V dalších kapitolách ukážeme, že možným důvodem může být, že domov jako pracovní prostředí nemá stejnou váhu jako pracoviště mimo domov a že částečnou roli zde hraje právě i časová flexibilita, která u manuální práce v prostředí továrny není běžná, tedy **normální**. V neposlední řadě je tu velká souvislost s poměrně nízkým finančním ohodnocením.

4.2 Na smlouvu či „na černo“? Dodavatelé, pracovněprávní vztahy

Práce v domácím prostředí je do jisté míry izolovaná, ukrytá před vnějšími zásahy. Dává prostor mnohdy nestandardním praktikám v pracovněprávní oblasti, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany pracovníků. Pracovnice, které produkuje a prodávají vlastní výrobky z domova, ve všech případech pracují neformálně. Dvě z nich mají pozastavený živnostenský list (ŽL) a příležitostně dodávají své výrobky do obchodu známých nebo je prodávají na jarmarcích. Tento způsob výděleku zdůvodňují tím, že při tak malém objemu práce a tedy i nízkém zisku jsou pro ně povinnosti spojené s vlastnictvím ŽL příliš náročné a v konečném výsledku se jim nevyplácí.

Neformálně bez jakékoli pracovní smlouvy pracují i osoby v závislém poměru k dodavateli práce. Nejde ovšem o přímý neformální vztah k dodavateli. Práce je organizována přes subdodavatele. Systém, který se opakuje v různých sektorech, jedna z respondentek popisuje takto:

„...prostě ta paní má s ním (dodavatelem – pozn. aut.) asi nějakou domluvu, prostě už to dělá léta. No tak jsou domluvený, že jí to budou vozit a že ona prostě tady rozdává lidem. Jestli za to ona dostává peníze nebo nedostává, to já nevím, to já se neptám. (...) Platí mi na ruku...“⁷

V dalších případech jsou v rolích subdodavatelů zmiňovány kamarádky či příbuzní. Zde se ale již objevuje jakási forma smluvního vztahu. Nejčastěji jde o dohody o provedení práce (DPP) či dohody o pracovní činnosti (DPČ), které se na počátku každého kalendářního roku obnovují.

Zaměstnavatelé v těchto případech (především u DPP) monitorují počty odpracovaných hodin a výši měsíční mzdy a přizpůsobují je zákonem stanovené lhůtě tím, že přepisují nad rámec vydělanou mzdu do dalších měsíců a podobně. Pro nižší daňové zatížení pracovnice z domova a jejich rodiny uplatňují systém jakési distribuce práce v rámci rodiny. V několika případech byly DPP či DPČ uzavřeny s prarodiči či jinými příbuznými v důchodovém věku, ale ve skutečnosti se o práci dělilo několik lidí.

„Je to prostě klasická pracovní smlouva jakoby na důchodce, aby nebyly velký daně, takže jakoby dohoda. (...) Já jsem tu smlouvu teda jakoby nikdy neviděla... Jako teďka jsem si to taky přepisovala na mě, když jsem na mateřský, ale jinak to máme platný jako na babičky kamarádky, protože zase ono, když je to psaný na důchodce, tak nemá ty daně, ale něco takovýho babička říkala, že je to pracovní dohoda nebo něco takovýho. (...) Takže my to máme vlastně napsaný na tři babičky.“

Mezi respondentkami se ukazuje i značná neznalost pracovní právních vztahů. Mnohé z nich pracovní dohody nikdy neviděly, protože jsou vedeny s jejich příbuznými. Nerozlišují mezi podmínkami pro DPP a DPČ. Doposud neměly špatnou zkušenost, kdy by se ocitly bez výděлку, proto je detaily pracovních smluv nezajímají. Zcela důvěřují dodavatelům práce či subdodavatelům, které znají osobně. Jsou tedy v plně závislém postavení. Tato pozice ovšem přináší mnohá rizika. Především jsou tyto ženy vystaveny nejistotě ohledně pravidelného množství práce a tedy příjmu. Nikdy neví, zda bude práce i na příští měsíc. Ze své pozice nemohou ovlivnit zvyšování mzdy, která se v průběhu let nezvedá ani s ohledem na inflaci. Právě proto, že mnohé z nich nepovažují práci z domova za standardní, nekladou na pracovní podmínky takový důraz jako by tomu bylo při běžném zaměstnání. Situ-

aci tedy přijímají a nekritizují. Roli zde hraje i fakt, že ve většině případů není práce z domova jejich jediným zdrojem příjmů. Na druhé straně jedna z žen pracuje již 12 let na DPČ, přičemž jde o její jediný zdroj příjmu, který v reálu vykonává na plný pracovní úvazek.

Pro dodavatele práce je tento způsob „zaměstnávání“ samozřejmě výhodnější, protože nenesou plnou zodpovědnost za zaměstnance, ani nejsou vystaveni vysokému daňovému zatížení. Jsou tak chráněni i pro případ nižších tržeb, kdy s pracujícími na DPP a DPČ mohou relativně snadno rozvázat pracovní poměr. Nezabývají se přesčasovými hodinami ani příplatky za práci o víkendech. Hlavním důvodem k výdeji práce do domácností je ale především snížení nákladů na provoz. Dodavatelé ušetří i na mzdách, které jsou v případě jakýchkoli činností z domova nízké, často nižší než minimální mzda. Zde opět narážíme na onu „nenormalitu“ práce z domova. Lidé, kteří tuto práci akceptují, jsou si vědomi nízkých mezd. Na podmínky ale přesto přistupují, protože jsou vděční za příležitost přivýděлку. Je nutné podotknout, že většina respondentek uváděla vztahy s dodavateli jako dobré a deklarovaly, že „si nemohou stěžovat“. Takto popisuje svůj vztah s dodavatelem ANNA:

„Tak pracuju na dohodu a ten vztah je opravdu dobrý, protože je to taková vlastně rodinná firma a kde opravdu se snaží, protože jim jde o to, aby lidi jim to dělali dobře, vybírají si lidi. Je fakt, že někoho přijmou a za dva měsíce ho propustí, protože nedělá to kvalitně. Ale takže fakt je dobrý, protože pokud vyjdu vstříc já jim, oni vyjdou vstříc mně. A vždycky se s nima dá domluvit, pokud potřebuju nebo se něco třeba nestihne, nebo potřebuju si vydělat víc. Je to nutnost, tak oni mi vyhoví, dají práce víc, nebo že jsou rozdíly i jako v placení.“

ANNA zároveň přiznává, že si za celou dobu, kdy pracuje z domova (12 let), nevybrala dovolenou v celku. Na druhé straně chválí, že kdykoli potřebuje jet s dcerou k lékaři do vedlejšího města, může.

Deklarovaná flexibilita v této podobě tedy znamená být neustále připravena pracovat, protože jednak jde o jediný zdroj příjmu a jednak je nutné vyjít dodavateli vstříc, protože při nestandardní pracovní smlouvě nelze na nic spoléhat. Anna také přijímá zodpovědnost za nestandardní pracovní podmínky, protože výběr práce byla její svobodná volba.

„A pokud třeba já bych si chtěla stěžovat, že nemám příplatky za soboty, za neděle nebo za odpolední, noční, tak to je můj problém, že jo, já můžu jít tam, kde ty příplatky mám. Takhle to prostě bylo v dohodě a to, že já tuhle práci dělám v noci, a jinde za to dostanu příplatek, je můj problém. Já jsem si to zvolila, tohleto.“ ANNA

Zde je nutné zmínit, že ANNA žije v rodinném domku s rodiči a díky jejich podpoře neplatí náklady na bydlení. Tlak na vyšší výděлку je tedy v jejím případě zmírněn.

⁷ U této a následujících citací neuvádíme přezdívku respondentky z důvodu citlivosti údajů.

Kdo tedy dodává v ČR práci do domácností? Z výpovědí respondentek se dozvídáme pouze útržkovité informace. Tak jako v případě pracovních smluv ani zde respondentky nemají příliš informací a ani je nepovažují na potřebné.

„Jako ten zprostředkovatel, s tím jsem v kontaktu, protože od toho si tu práci беру, ale konečného (dodavatele – pozn. aut.) ne, o tom nevím nic, co je to za firmu...“
IRENA

„No nějaká říkala, že z Německa vozí. A odkud, jak a co, to vůbec se neptala ani neměla zájem o tom se ptát.“
DARJA

„Já si jezdím k jedné paní. No a ta nám to rozdává... No vozí to nějaký Němec prostě. Ale jde to do všech koutů světa, to vím, jako že se to rozváží.“ ZDENA

Zdrojem informací jsou pro ženy často etikety, cenovky, obsahy reklamních letáků či nálepky, které ženy na výrobky připevňují. Jsou v různých jazycích, často s cenovkami v eurech. Z toho pak odvozují, kam se jejich produkty vyvážejí.

Z dostupných informací lze usuzovat, že dodavateli práce v případě naší skupiny respondentek jsou především české firmy střední velikosti, které získávají zakázky ze zahraničí. Zmíněno bylo především Německo, Švýcarsko a další země Evropské unie. V případě výroby reklamních předmětů jde o tiskárny, které dle stanovených vzorů tisknou polotovary, které jsou částečně zpracovány přímo v tiskárně a částečně vydávány jako domácí práce. U ostatních výrobků jako kabely či drátěnky jde rovněž o české firmy, které dodávají výrobky na zahraniční trhy. Nejde tedy přímo o zahraniční firmy na českém území, jak tomu bylo často v případě našich předchozích výzkumů (Šindlerová 2006:16).

Jak již bylo zmíněno, mnohdy je práce z domova organizována na osobní bázi. Ženy si pro polotovary dojíždějí buď do sídla firmy nebo k subdodavateli. Komunikace tedy probíhá osobně a zdá se, že ve většině případů je zde jistá snaha o flexibilitu z obou stran. Skutečnost, že je tato flexibilita především ze strany pracovníků částečně vykoupena nárazovými pracemi v časové tísní a již zmíněnými nízkými mzdami, si podrobněji ukážeme v následujících kapitolách.

5

Pracovní podmínky při práci z domova

5.1 Domov jako pracovní prostředí – bezpečnost práce

Zatímco práce na počítači, která je nejčastější formou duševní práce z domova, relativně nezabírá v domácnosti žádný prostor, manuální práce, při které je potřeba materiál a nářadí, se může jevit jako skutečný problém. Kromě dvou osob, které měly k činnosti dílnu v rámci rodinného domku, čímž nijak neomezovaly chod domácnosti, žádná z dalších žen neměla vyhrazené pracovní místo. Pracovním prostředím byl nejčastěji obývací pokoj. Většina uvádí, že pracují při sledování televize. Jinde se pracuje v kuchyni na jídelním stole. Důsledkem je tak nepohodlí pro celou rodinu a částečně i zdravotní rizika spojená s pohybem dětí v domácnosti.

„Když se tam batolí dítě, tak jsem si onehdá prošila prst, protože mi šlápla na ten pedál. To už se mi stalo asi potřetí...“ MAGDA

„Musím dát pozor, tam jsou takový jako jehly, jako drát, takový je to tvrdý a musíš to ostríhat... a já vždycky musím dát pozor, aby děti mi nešlapaly na to. Včera právě taky Monika volala – co mě v noze – křičela. A právě to takový malinký...“ DARJA

Při výrobě, kompletování či balení je potřeba dostatečný prostor pro rozložení všech dílů ke kompletaci, prostor na polotovary i odkládání hotových výrobků. Hotové výrobky se většinou odevzdávají v intervalu jednoho či dvou týdnů, takže pytle připravené na odvoz v bytových prostorech překáží. Při některých pracech, například při kompletaci kabelů vzniká odpad, který je nutné odklízet. Veškeré práce vykazují pak zvýšený nepořádek, některé prašnost.

„Dílňa je v kuchyni. A když stríháš ty kablíky, tak to lítá všude, protože to odstríhuješ kousičky a máš to jako všude, to stínění taky, tak jsem to dělali na líně, to zameteš a máš to zase uklizený. A to dělá všechno, tam z těch obálek zase byly, jsi sloupávala z pytlíků, aby to lepilo, takový jako celofány, takže to taky bylo všude... všechno dělá bordel.“ EMA

Při výrobě reklamních předmětů se pracuje s lepidly, někdy jde o těkavé, zdraví neprospěšné látky, které jsou rizikové nejen pro pracovnice, ale také pro jejich rodiny včetně dětí. Způsob výroby má prokazatelně negativní dopad na zdraví ZDENY, která má při kompletaci kovových drátěnek pravidelně poraněné ruce. Situaci řeší používáním rukavic (zakoupených na vlastní náklady). SILVIE se dlouhodobě léčí s deformací ruky způsobenou jednostranným pohybem při kompletaci kabelů (tuto práci vykonává nejen z domova, ale i v rámci hlavního pracovního poměru). Důsledek používání těkavého lepidla popisuje GITA, i když nejde o její přímou zkušenost.

„Babičce říkali, že jakože to není dobrý, ať to vyzkouší, a kdyby náhodou nějaká vyrážka nebo to, tak ať to okamžitě přiveze nazpátek... a babičce šla potom pomoci mamka... a ta tenkrát právě měla tu reakci, tak ta teda tady řekla, že lepidlo už babička nechce, protože mamka tenkrát ta se osypala úplně od hlavy až k patě, vypadala, jako když se jí loupe nějaká plastika, tenkrát s tím tři měsíce marodila.“ GITA

Kvůli všem těmto komplikacím se ženy často uchylují k práci v noci, kdy nenarušují běžný chod domácnosti. Jinak jsou i několikrát denně nuceny rozkládat a odklízet své provizorní pracoviště v rámci všech horizontálních ploch v domácnosti. Práce po nocích v případě malých bytových jednotek pak ruší ostatní členy rodiny.

Je tedy patrné, že být zásadním benefitem práce z domova by mělo být sladění pracovního a rodinného života, manuální práce v tomto ohledu vykazuje extrémní náročnost. Tento paradox se ukazuje na situaci KARLY, která je na RD a při péči o děti pracuje. Potřebovala by oddělenou dílnu, ale práce v jiné místnosti v rámci domu by ji neumožňovala zvládat rodinné povinnosti. Výchoiskem je tedy pracovat v bytě i za cenu rizika pro děti a nespokojenosti manžela.

„Teď na jednom místě mám doma hedvábí, na druhým barvy, korálky tamhle na stole, prostě všude mám něco... Já jsem i uvažovala, že bych si pronajala, u nás pronají-

mali sušárny v baráku, tak jsem jako s manželem říkali, že teda jo... No ale pak jsme právě jako, pro mě je jednodušší, když umeju nádoby, uvařím a teď si odběhnu do toho pokoje, tam si půl hodiny navlíkat a pak zase děti budou otravovat a něco budou chtít, takže než abych někam odešla na dvě hodiny, lepší když budu takhle doma a budu si tu vařit prostě... Je z toho teda nepořádek, z těch gelů je smrad, když se to vaří, takže někdy manželovi tohle třeba vadilo... ale zase na druhou stranu to je pohodlnější než někam chodit... no tak jsem tu sušárnu úplně zrušila, protože to nemělo smysl. Takhle je to lepší. Ale říkám, ta místnost by byla jako ideální...” KARLA

Fakt, že žena pracuje doma, kde se pohybují ostatní členové domácnosti, kteří tam zároveň ale nepracují, jí umožňuje v případě potřeby požádat je o pomoc. Často se tak děje, pokud jde o nárazové zakázky mimo stanovený termín dodávky. Nejčastěji pomáhá manžel, prarodiče v důchodovém věku, ale i starší děti. V několika případech se muži podílejí na činnosti pravidelně, a díky tomu si ženy berou ke zpracování větší objem práce. Muži tak činí ve volném čase po příchodu ze zaměstnání. Dlouhodobý pobyt manžela doma ze zdravotních důvodů je v jednom případě důvodem, proč žena práci z domova začala dělat. Manžel jí vypomůže. Společně pracují rovněž manželé ve starobním důchodu.

5.2 Flexibilní pracovní doba?

Práce z domova umožňuje ženám přizpůsobit pracovní dobu dalším nárokům spojeným s chodem rodiny či domácnosti. V případě potřeby mohou libovolně přerušit činnost. Mohou pracovat v intervalech v různých denních či nočních dobách podle vlastní úvahy. Situace se liší u žen, které pečují o malé děti. Většinou nejsou schopny pracovat během dne. Výjimkou je doba, kdy dítě spí. Pokud se k práci dostanou, jde o krátké, například půlhodinové intervaly mezi jednotlivými činnostmi. Většina tak přesouvá svou pracovní činnost do večerních a nočních hodin. Bezdětné ženy či páry s odrostlými dětmi si práci plánují v souladu s další výdělečnou činností. Pracují s přestávkami během celého dne, pokud jde o jejich jedinou výdělečnou činnost. Zaměstnané osoby pracují většinou po příchodu ze zaměstnání či večer u televize. Noční ani víkendová práce není ovšem výjimkou.

I přesto, že většina žen může ovlivnit množství práce, kterou vykoná, stává se, že dojde k urychlení zakázky a dodavatel potřebuje, aby práci odvedly v kratším termínu. Zde narážíme na rizikový faktor, který je společný víceméně všem dodavatelům. V případě nutnosti dochází k nátlaku na pracovnice, aby odvedly dohodnutou práci dříve. Ženy často za pomoci ostatních rodinných příslušníků dodělávají práci celé noci, aniž by byly jakkoli nadstandardně odměněny.

„Byly to nárazovky, a prostě řek něco jiného a pak chtěl něco jiného. (...) No, ale to bylo třeba v neděli celou noc všichni, aby to bylo hotový do rána...” ZDENA

„Ale je to takový, teď jsme měli přijet ve středu a ona mi volala, že v úterý. Já jsem to ještě neměla hotový, takže jsem to musela dodělat honem rychle, musela jsem všechno o nechat bejt, že přijede v úterý, že Němci volali, že to potřebujou odvézt a že jim ještě chybí. Tak jsme to tam ještě vezli potom večer. Je to takový, někdy oni zavolají, že třeba jednu krabici, tak (manžel, pozn. aut.) jede, odveze tam jednu krabici, což se mu nevyplatí...” SILVIE

I přesto hodnotí vztahy se zaměstnavateli jako dobré. Až v pozdější fázi rozhovoru mnohé ženy naznačují, že nemají na výběr, pokud o práci nechtějí přijít.

Opakem nárazové práce jsou pak týdny či měsíce, kdy firma nemá dostatek zakázek, takže práci domů nezadá. Pracovnice tak nemají jistotu stabilního příjmu. Někdy nejde o zakázky, ale pouze o to, že v podniku je dovolená, takže provoz nefunguje.

„Jenže ta práce není furt, to je taková nárazovka. Třeba 14 dní jsou kabely a pak třeba dva měsíce nejsou. A toto je vlastně furt. Takže to je sice hezký, že vyděláte jeden měsíc třeba pět tisíc, šest tisíc nebo osm na kabelech, když potom měsíce nemáte nic.” SILVIE

Tato nejistota vychýlená na obě strany je jedním z největších rizik spojených se závislou manuální prací z domova. Je také jedním z důvodů, proč pracující z domova nemohou získat standardní pracovní smlouvu. Zaměstnavatel by jim musel poskytnout stabilní dodávky práce nebo jim opatřit náhradní činnost. Při zaměstnání na DPP nebo DPČ tuto zodpovědnost nenese. Navíc v případě ukončení pracovního vztahu nemusí plnit delší výpovědní lhůty či vydávat odstupné.

Osoby, které pracují nezávisle na dodavateli, vyrábějí spíše v intervalech či denně ve vlastním tempu po pracovní době. Je zde výrazný rozdíl oproti závisle pracujícím, protože nepodléhají žádnému tlaku na pracovní dobu, a tedy i příjem si regulují sami.

Většina žen odhaduje svou pracovní dobu v průměru na 4–5 hodin denně. V případě práce na hlavní pracovní poměr pak zákonných 40 hodin týdně včetně práce o víkendech. Často uvádí, že v případě rychlých zakázek pracují i 8–10 hodin denně. Nereflektují situaci přesně, protože jejich mzda se odvíjí od kusu nikoli od hodiny. Jde tedy spíše o odhady. Hlavním kritériem je pro ně tedy odměna za vyrobený kus, méně pak odpracované hodiny. Zde je ovšem skryté další riziko, tedy úkolová mzda bez vazby na odpracované hodiny. Tomuto problému se věnujeme v následující kapitole.

5.3 Výdělek – úkolová mzda v haléřových hodnotách

Výdělky z manuální práce z domova jsou vypočítávány na základě úkolové mzdy. Odpracovaný počet hodin není pro dodavatele práce relevantním kritériem. Podstatné je, kolik kusů bylo vyrobeno či zkompletováno. Vzhledem k tomu, že pracovnice nejsou standardně zaměstnány, ve výši výdělku se nepromítají ani žádné odměny, platby za práci o víkendech, v noci či přesčasové hodiny. Výdělek je pouze přepočítaná suma za počet hotových kusů, přičemž sazby za kus jsou velice nízké. Do konečné odměny se nepromítají ani náklady spojené s výrobou, tedy energie, čas trávený přípravou, balením hotových výrobků a jejich ukládáním od krabic. Většina pracovníků si materiály ve firmách osobně vyzvedává a hotové výrobky odváží. Až na jednu výjimku nedochází ani k refundaci nákladů na dopravu, přičemž většina vozí výrobky autem. Dodávány jsou pouze nezbytné nástroje a pomůcky jako lepidla apod.

Osoby, které pracují nezávisle, se s těmito problémy nepotýkají. Na druhé straně odpovědnost za nástroje, materiály a jejich servis je tak plně na nich. Vzhledem ke kupní síle v regionech, kde své produkty prodávají si ovšem tyto náklady do konečných cen svých produktů připočítat nemohou. Nezapočítávají do ní ani čas věnovaný přípravě materiálů. V případě výrobků z přírodnin jsou to tak týdny i měsíce nezaplacené činnosti.

Výdělky se pohybují v rozmezí 2 000–8 000 Kč měsíčně. Mzdy jsou pohyblivé, každý měsíc jiné, podle množství a typu práce. Každý výrobek má svou sazbu na kus. Jde většinou o položky v řádech haléřů či korun (2 haléře až 9 Kč), kdy je často nutné zkompletovat stovky či tisíce kusů, aby se pracovnice dostala k odměně v hodnotě stokoruny. Kusová hodnota 9 Kč byla ojedinělá. Většinou se sazba pohybovala v rovině haléřů (např. za zkompletování právní) až 3 Kč (za kompletaci kabelu). Právě proto, že výdělky jsou poměrně nízké, mnohé ženy uvažují pouze v obecné kategorii měsíčního příjmu. Při dotazech na hodinovou mzdu některé přiznávají, že záměrně výdělek do hodinové mzdy nepřepočítávají, protože by musely čelit faktu, že výdělek je zcela neadekvátní, i přesto, že pracují dlouhé hodiny.

„Tak to bych nepřepočítávala. Protože některý ty práce vyjdou opravdu za pár korun na hodinu, ale potom ve výsledku, když se to vezme, sečte se to za ten měsíc, tak to prostě jde. Ale nesmím vyloženě počítat na ty hodiny, který jsem na tom strávila.“ IRENA

„Tak jako spíš to počítám na kusy, protože jsem to propočítávali ze zvědavosti na hodiny, a to prostě je strašně malá částka jako, takže se to spíš počítá na kusy.“ GITA

Podobně uvažuje i HELENA, která pracuje nezávisle: *„Radši bych to nepřepočítávala, protože když si to pak spočítáte, tak budu akorát zbytečně naštvaná.“*

Jiné ženy o přepočtu nikdy neuvažovaly a provedly ho až při diskusi s tazatelkou.

„Tak já jsem třeba dělala ty vyššívané ozdoby. Počítám, že celou tak 4 hodiny... Prodávala jsem je za 180 Kč, protože asi víc by za to lidi nedali... Takže to vyjde na nějakých 45 Kč za hodinu té práce. To je docela tristní. Ježíš, tak to jsem si počítat neměla.“ MAGDA (do mzdy nejsou promítnuty náklady na materiál a výrobu – pozn. aut.)

Pracovnice, které svou přibližnou hodinovou mzdu znají, uvádějí rozmezí 30–60 Kč za hodinu. Do mzdy opět nezapočítávají náklady s prací spojené. Jde nicméně pouze o orientační hodnoty, protože při přepočtech jimi udaných měsíčních výdělků, kusové sazby a počtu odpracovaných hodin vychází, že pracují více hodin, než uvádějí. Jejich hodinová mzda by pak byla nižší, než udávají, a pohybovala se spíše na nižší hranici, přičemž by začínala již od částky 15 Kč na hodinu.

„Jsme placeni za kusy, když je to třeba 1 000 těch obálek nebo právní, tak za to je třeba 110 až 130 Kč... A my jim (dodavatelům – pozn. aut.) pak nahlásíme třeba, že jsme udělali 3 500, no a oni z toho si udělají ten výpočet, ale hodinově ten výdělek není... ta odměna je za to opravdu minimální, protože těch 1000 kusů udělat, složit, navlíknout, zalepit a ještě naskládat do krabice, tak někdy to trvá podle toho, třeba den, dva...“ RENATA

V souvislosti s nízkými mzdami si opět připomeňme často zmiňovanou flexibilitu a možnost volby pracovního tempa a objemu práce, který ženy zmiňují jako výhodu a motivační prvek pro práci z domova. Pravděpodobněji se jeví varianta, že ženy nevědomě nebo záměrně nereflktují reálný stav věcí. Úkolová sazba, která je navíc stanovena velmi nízkou, je nutí pracovat mnoho hodin, aniž by dosáhly výdělku ve výši minimální mzdy. Zakázky, způsoby výroby i sazby se navíc často mění. Pokaždé se musí znovu učit kompletovat nový výrobek, což jim zabírá neproplacené hodiny. Některé pracovnice sice deklarují, že mají možnost volby mezi jednotlivými typy pracovních činností, a to především v oblasti výroby reklamních předmětů, kde je variabilita práce značná. Ve skutečnosti jsou jejich možnosti nicméně velmi omezené. Dvojnáčnost, kdy na jedné straně chválí vztahy s dodavateli a na druhé odhalují pozadí těchto vztahů, vyplývá z výpovědi ANNY:

„Taky jsem měla práci, což mi vůbec nešlo, to bylo něco, to jsem říkala – to zahodím i s rukama, protože jsem si vydělala asi 17 Kč za hodinu... Jenže zase já si nechci vybírat, pokud je to nějaká novinka a oni mi řeknou – zkuste to. Tak to prostě zkusím a udělám, udělám to, i když třeba pak si třeba musím vzít práci nebo dělat víc, abych to nahнала...“ ANNA

Jedna pracovnice uvádí, že i přesto, že již stanovenou práci vykonala, nezná ještě kusovou sazbu. Rovněž zmiňuje, že v minulosti se již stalo, že nedostala zaplacenou.

Výdělky jsou většinou neadekvátní a nemohly by stačit v případě, že by šlo o jediný zdroj příjmu bez doplňujících zdrojů, jak i některé ženy samy reflektují:

„Neberu to jako rovnocennou činnost. Protože kdyby to bylo rovnocenný nějakýmu jinému zaměstnání, to už nejde ani z hlediska toho jak je to placený... To je spíš jako doplňková činnost při televizi. (...) Zas tak šikovná nejsem, abych zvládla vydělat si domácí práci natolik, abych mohl bejt třeba s dítětem doma. A nebo teda musím mít nějakou firmu, která platí jinak a líp.“ IRENA

I přesto hrají tyto výdělky v rodinných rozpočtech podstatnou roli. Obzvláště pokud se na práci podílejí i partneři, jde o sumy, které slouží například ke splácení hypotéky, k platbě nájmu apod. Výše celkového měsíčního výdělku z manuální práce je tedy v očích osob pracujících z domova dostatečným argumentem pro setrvání u této činnosti, i přesto, že v detailních počtech jde jednoznačně o neadekvátně ohodnocenou práci.

6

Manuální práce z domova a rodina

6.1 Je manuální práce z domova účinným nástrojem pro sladování pracovního a rodinného života?

Práce z domova umožňuje ženám na RD přizpůsobit pracovní tempo péči o rodinu a domácnost. Jako prioritu vnímají péči o rodinu a domácnost, stejně jako jejich partneři, kteří jsou hlavními živiteli rodin.

Ženy, které odcházejí do zaměstnání, vykonávají práci po příchodu domů a snaží se ji vklínit mezi další rodinné povinnosti. V případě důchodkyň je rozložení práce a domácích prací zcela flexibilní.

Z výpovědí HELENY, MAGDY, KARLY, ZDENY a DARJI vyplývá, že fakt, že doma pracují a nemohou tedy věnovat veškerý čas rodině, nevede jejich okolí, potažmo partnery k většímu podílu na péči o rodinu a domácnost. V drtivé většině setrvávají v tradičním modelu, kdy žena pečuje o rodinu a muž je vnímán jako živitel, přestože oba pracují. Práce z domova je tak chápána jako jakýsi nadstandard, který si žena sama zvolila, ale neznamená to, že by se přeorganizovalo rozdělení rolí v rodině, aby ženy měly pro práci podmínky. Tato charakteristika se týká respondentek ve všech věkových kategoriích. Z celé skupiny respondentek je to pouze GITA, která hodnotí svůj partnerský vztah jako vyrovnaný. Partner se rovněž podílí na práci z domova. I ostatní ženy uvádějí, že jim muži příležitostně pomáhají, ale je patrné, že hlavní odpovědnost za péči a chod domácnosti leží na nich. Práci tedy vykonávají v průběhu dalších činností v domácnosti nebo večer či v noci. S rozdělením rolí ve svých rodinách jsou některé spokojené, většina však působí spíše dojemem, že se se situací smířila.

Většina žen, pokud odhlédne od vlastní praxe, zastává názory, že je nutná spolupráce partnerů a sdílení péče o děti. Miní, že situace v tomto ohledu se ve společnosti mění a muži jsou stále více zapojováni do domácí sféry. Představa o spolupráci a kompetencích jednotlivých partnerů se u jednotlivých žen liší. Mnohdy se jejich

obecné názory liší také od reálné situace. V případě SILVIE je manžel dlouhodobě nemocen. Silvie chodí do zaměstnání, manžel pečuje o syna, kterého odvádí do školy, připravuje mu jídlo a částečně se stará o domácnost. Společně pak doma kompletují kabely či reklamní předměty. Manžel jí v kompletaci pomáhá, přestože mu práce nevyhovuje, znervózňuje jej a raději by šel do zaměstnání, což mu zdravotní stav neumožňuje. Silvie si přesto myslí, že „vždycky to tak bylo, že manžel je živitel, že přeci jenom mužský má větší sílu, má větší povinnost pro tu rodinu“.

Roli živitele přisuzuje mužům většina respondentek. Ani jedna žena nezmiňuje význam svého výdělku v domácím rozpočtu. Ani ženy, které mají zaměstnání, a k tomu pracují ještě z domova, nedeklarují svůj podíl na finančním zajištění rodiny, když hovoří o rozdělení rolí v rodině. Svou roli v rámci rodiny mnohem více spojují s chodem domácnosti a péčí o děti, i přesto, že s výjimkou samoživitelky Anny se většina svými příjmy z pracovní činnosti podílí na rodinném rozpočtu. V několika případech i poměrným dílem. Genderové stereotypy v uspořádání jejich rodinného života tedy silně dominují, byť jejich obecné názory jsou mnohem liberálnější.

Představa o rovném rozdělení rolí je přinejmenším svérázná v případě HELENY:

„My jsme od začátku byli zvyklí dělat skoro všechno společně. Tím, asi že jsme začli stavět, tak jsme nikdy nedělili nějaký mužský a ženský práce a tak. Jako není to o tom, že by manžel myl nádobí a takový. Nebo vařil. Vařil, když jsem byla nemocná, to jo. Ale jinak prostě ať se to týká veškerých oklepávání cihel a vození malty, tak to jsme všechno dělali vlastně. Já jsem mu vozila a on stavěl...“
HELENA

Při dotazování na postoj partnerů k jejich práci se ženy často obhajují. KARLA a MAGDA, které jsou na RD a mají tři děti, zdůrazňují, že práce mužům nevaří, nicméně její finanční efekt pro rodinu je tak nízký, že by upřednostnili, aby se raději věnovaly např. práci na za-

hradě nebo dětem. U těchto žen práce znamená především seberealizaci.

ZDENA a HELENA si svou práci musely vydobývat. Finanční efekt tedy zjevně pro jejich partnery není argumentem.

„No moje drátěnky mu moc nesesedly nikdy, že místo toho abych si s ním šla lehnout, tak dělám drátěnky, ale to mě nezajímá... Nebere to jako rovnocennou činnost. Vždyť chlap jenom vydělává a ženská nic, to je normální...“
ZDENA

„No tak už je to nějaký pátek, tak si zvykl, ale ze začátku to bylo hodně krutý...“ HELENA

I ženy, jejichž partneři se podílí na práci z domova, zmiňují rozbroje. Především Silvie, jejíž manžel dělá práci z domova v podstatě nedobrovolně, protože ze zdravotních důvodů nemůže pracovat v zaměstnání a je dlouhodobě v domácím ošetření.

„Pomáhá mi, ale někdy mi prostě říká – vykašli se na to, jdi spát, nech toho – jenže když to musím udělat. Určitě to nerad dělá, protože jako každého mužského, že jo takovou nimračku. Furt by ho to nebavilo dělat, ale dělá to... nelíbí se mu to, ale musí. (...) Samozřejmě, že ta práce není pro chlapy, že jo... ale nezbejvá mu nic jinýho. Chvilku hudruje, ale pak se do toho pustí.“ SILVIE

GITA, která deklaruje rovnocenný vztah s partnerem, na neutrální dotaz rovněž reaguje defenzivně: *„Ale jako zatím nikdy nenadával nebo si nestěžoval nebo to.“* Stejně tak IRENA: *„Že by vyloženě protestoval to ne...“*

Zdá se tedy, že nízký výdělek, který není adekvátní vynaložené námaze, času a komplikuje chod domácnosti, je zřejmě důvodem, proč mnohé ženy nenacházejí pochopení pro svou manuální činnost u svých partnerů. Svou roli zde hrají jistě i genderové stereotypy, které přisuzují ženám prioritní roli v péči o rodinu včetně manžela. Partneři by tak zřejmě oželeli finanční zisk z práce za cenu vyšší péče a pozornosti partnerky směrem k rodině či domácnosti. Ženy si přesto svou manuální činnost uchovávají, i přes mnohdy náročné pracovní podmínky a nízké ohodnocení. Prvek seberealizace a pocitu „užitečnosti“ a přínosu pro rodinu a společnost zde tedy bude hrát významnou roli. S výjimkou MAGDY a KARLY, které svůj příjem z manuální činnosti investují spíše do dalších materiálů k výrobě, se ostatní ženy vedle zodpovědnosti za rodinu a domácnost podílejí na rodinného rozpočtu a tedy na živitelské roli, i když tuto svou roli pomíjejí.

7

Výhody a nevýhody manuální práce z domova očima respondentek

Vyhodnocování výhod a nevýhod práce z domova je ve skupině respondentek plně paradoxu. Ženy často chválí časovou flexibilitu a možnost si organizovat den podle vlastních potřeb. Ráno si mohou přispát a zároveň pak pracovat během noci, kdy to některým vyhovuje. Oceňují, že je nikdo nekontroluje, nemusí za prací docházet, což by v případě dojíždění bylo finančně i časově náročné. Zdůrazňovaná je již zmíněná možnost během práce odběhnout, uvařit oběd, postarat se o dítě a k práci se zase vrátit. Práce z domova je i pozitivním vyplněním času. Podle OLGY je pozitivní i fakt, že může pracovat i v případě nemoci. Zrovna v tomto případě ovšem ono „může“ často znamená musí, protože pokud si pracovnice vezmou ke zkompletování určitý počet kusů, dodavatele nezajímá, že onemocní, právě proto, že pracují z domova. Jsou pak nuceny pracovat i v případě nemoci, navíc většinou bez nároku na dávky z nemocenského pojištění. Některé ženy žádné nevýhody neuvádí a deklarují, že jsou ve své situaci spokojeny.

Fakt, že při práci z domova je pracovnice „svým pánem“ je charakterizován zároveň jako nevýhoda. Situace, kdy se prolíná osobní a pracovní činnost, je náročná na sebedisciplínu. V domácnosti se vždy najde jiná práce a jsou situace, kdy je nutné se ke zkompletování donutit. Nevýhodou je i nedostatek času, protože i přes deklarovanou flexibilitu nízká kusová sazba nutí ženy pracovat dlouhé hodiny.

„Přijdete z práce, dáte si kafe, něco honem uvaříte a jdete zase pracovat... To je vlastně 12 hodin, 13 hodin v práci... Tak takhle furt dokola.“ SILVIE

ANNA je na jednu stranu spokojená s volnou organizací dne:

„Právě tahle doba pracovní mi vyhovuje, že si jí můžu udělat jak chci a kdy chci. Pokud se rozhodnu, tak ty peníze nechci tento měsíc, nebo že mi stačí míň, tak se poplakuju, ale nevádí mi to. Zase si můžu odejít, kdy chci, nakoupit, všechno si vyřídit, udělat. (...) Dělam si podle sebe tolik, abych si vydělala tolik, abych byla spokojená.“

Na straně druhé ale přiznává, že za 12 let, kdy pracuje z domova, neměla volný víkend a nebyla na dovolené.

Prostor pro střídání práce a péče o rodinu během dne, který je rovněž prvotně charakterizován jako nesporná výhoda, je na straně druhé stresujícím faktorem.

„Že na tom strávíte celý den, protože nemáte čas na nic jinýho. Někdy nemáte čas ani na toho malýho, protože u toho musíte sedět furt... A teď on chce tohle a chce si hrát nebo jít ven. Takže já tuten tejdén třeba nešla ven vůbec, takže je to takový, že se honíte furt...“ SILVIE

„Nevýhoda je ten čas, určitě, že to zabere šíleně času na úkor všeho ostatního, těch domácích prací, jako jsou ty nutný – uklízení, praní a takový, tak se je člověk snaží odfláknout co nejvíc, aby měl čas na takovýhle věci, nebo to nějak tak skloubit s tím.“ HELENA

Práce z domova s sebou přináší i pocit izolace.

„Člověk tak nějak trošku zhrubne, zvlčí nebo nevím, jak bych to řekla, protože nepřijdete mezi lidi.“ ILONA

Jako nevýhoda je vnímán nepořádek spojený s manuální prací a v neposlední řadě pak nízké finanční ohodnocení.

„Nevýhoda je, že je to málo oceněný, že to nemůže člověk dělat jenom pár hodin proto, aby ho to i uživilo a aby ho to bavilo.“ HELENA

„Ne, nedoporučovala bych to absolutně nikomu, takovouhle práci domácí ne. Kdybyste našla třeba nějakou práci jinou, opravdu třeba říkám výhodnější nebo víc placenou, třeba nenáročnou. Ale jako takovouhle práci, takovýhle nimračky, říkám, tyhle letáky, tyhle obálky, tak nedoporučila bych to nikomu. Je to strašně málo placený. Já si myslím, že na tom strašně ty lidi obíraj prostě, protože ví, že ti lidi ty peníze potřebujou, takže tu práci vždýcky vezmou, i ať je to za 70 halířů nebo za 50, protože pro ně jsou to peníze. Takže si myslím, nedoporučila bych to nikomu dělat. Jenom z nouze, opravdu z nouze.“ SILVIE

8

Závěr

Manuální práce z domova by byla alternativou pro skloubení rodinného a pracovního života v případě, že by došlo ke zlepšení podmínek, za jakých je vykonávána. Mohla by sloužit jako flexibilní forma výdělků nejen pro rodiče malých dětí, ale pro všechny, kteří potřebují nebo musí propojit práci s pobytem doma. Poskytovala by možnost přivýdělků osobám, které se neživí duševní činnostmi, která je v oblasti práce z domova nejrozšířenější, ale naopak disponují spíše manuální zručností.

Situace respondentek našeho výzkumu ovšem spíše napovídá, že v současné podobě jde o práci, která nemůže být porovnávána s flexibilními formami zaměstnávání v oblasti duševních činností. Není totiž postavena na přání skloubit profesi s osobním životem. Profese, ve smyslu odbornosti, a přání ji vykonávat mimo pracoviště zde totiž nehraje roli. Manuální práce vykonávané z domova, které jsme popsaly, až na výjimky nevyžadují specifickou odbornost ani vzdělání. Důvodem k volbě této práce tedy není vykonávání profese jinde než na pracovišti. Důvody jsou v podstatě opačné. Manuální práci z domova si lidé (v našem vzorku spíše ženy) volí, aby zhodnotili čas, který z nejrůznějších důvodů musí trávit doma. Jde tedy o lidi, kteří nemohou standardně pracovat v regulérním zaměstnání z důvodu pobytu na rodičovské dovolené, invalidity, nezaměstnanosti či starobního důchodu. Další skupinou jsou lidé, kteří si přibírají manuální práci ke standardnímu zaměstnání a vykonávají ji navíc s cílem si přivydělat.

S výjimkou jedné respondentky, která ovšem měla finanční podporu rodičů, v našem vzorku netvořila práce z domova pro nikoho hlavní příjem. Jednalo se vždy o přivýdělek. Právě charakter přivýdělků, spolu s častokrát citovanou „nenormalitou“ této práce a jejím vykonáváním v domácnosti, zřejmě vedl ženy k tomu, že přistoupily na zcela nevýhodné pracovní podmínky. Práci z domova nepodrobily kritériím pro běžné zaměstnání. Velký podíl na tom hrají také velmi nízké výdělků a jejich výpočet v úkolové mzdě, což není u standardního pracovního poměru běžná praxe. Všechny tyto aspekty dávají závislé manuální práci z domova charakter jakési brigády či přechodného přivýdělků, i přesto, že ji ženy

vykonávají řadu let. Vedle výhod jako možnost rozvržení pracovního dne podle vlastních potřeb či pocitu svobody bez přímé kontroly nadřízených přináší tento způsob pracovní aktivity převážně rizika a nevýhody.

Zásadní nevýhodou jsou nízké výdělků, a to jak u osob, které pracují v závislosti na dodavateli práce, tak u osob nezávislých, jejichž aktivita by se dala připodobnit k podnikání, ovšem bez živnostenského listu. U osob závislých na dodavateli nehraje příliš velkou roli, zda jsou zaměstnány nebo pracují „na černo“. Pokud existuje mezi osobou pracující z domova a dodavatelem nějaký pracovní vztah, pak je to dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti, tedy flexibilní formy pracovních smluv, které nepřinášejí zaměstnanecké výhody. Ženy jsou v plné závislosti na dodavateli bez možnosti ovlivnit výši příjmů či pracovní podmínky.

Problém nízkých příjmů není způsoben úkolovou formou práce, která je zřejmě pro práci mimo firmu, a tedy mimo dosah kontroly zaměstnavatele, vhodnější než práce hodinová. Nevýhodou je nízká sazba za vyrobený kus. Pracovnice nemají ani při vysokém nasazení v podstatě šanci zajistit si dostatečný výdělek, aby mohla být práce z domova jejich jediným zdrojem příjmu. Práce z domova je rovněž nárazová, prováděná prolukami (i několikaměsíčními) v dodávce polotovarů ke zpracování. Na straně druhé dochází k rychlým zakázkám, které nutí ženy bezodkladně zkompletovat velké množství výrobků bez možnosti rozvržení práce podle vlastních potřeb. Zmiňovaná flexibilita je tedy v některých případech pouze zdánlivá.

Domov jako pracovní prostředí je sice na jednu stranu pohodlným řešením skloubení péče o rodinu či malé děti s výdělkem. Práci v domácím prostředí nevznikají náklady na dopravu do zaměstnání. Na straně druhé ovšem přináší komplikace v podobě nedostatku prostoru pro práci nebo ohrožení bezpečnosti či zdraví rodinných příslušníků. Pracovat při péči o děti či starosti o domácnost je pro mnohé ženy zároveň stresující, protože neustále přebíhají mezi jednotlivými činnostmi a rodina často

nerespektuje jejich pracovní povinnosti. V neposlední řadě pracovnice paradoxně dotují dodavatele vlastními náklady na elektřinu, pracovní nástroje či dopravou hoto- vých výrobků do sídla firmy.

Zřejmě kvůli nízkým mzdám a neadekvátní časové investici není manuální práce z domova příliš pozitivně vnímána partnery žen. Ženy se často hájí a práci si prosazují na úkor péče o rodinu, kterou by zřejmě jejich partneři uvítali i přes finanční ztráty v rodinném rozpočtu. Na straně druhé ale není patrné, že by partneři ženám ulehčili a přebrali část jejich domácích povinností. Ve většině rodin respondentek přetrvává tradiční rozdělení rolí, i přesto, že mnohé z nich by uvítaly rovnoměrnější rozdělení povinností mezi partnery.

Závěrem lze říci, že pro osoby, které by rády sladily rodinnou a pracovní sféru prostřednictvím manuální práce z domova, nemůže být tato práce v podobě popsané našimi respondentkami uspokojivou alternativou (za předpokladu, že by měla být jediným zdrojem příjmu). V situaci, kdy je obecný nedostatek zkrácených pracovních úvazků či flexibilních pracovních podmínek pro rodiče (potažmo ženy) s malými dětmi, je to ovšem jediná nabídka. Na současném trhu práce se zřejmě nenachází žádná jiná alternativa pro skloubení rodiny a práce pro manuálně pracující osoby než málo placená a nejistá kompletace výrobků.

Kompletace výrobků za výše popsaných podmínek tak zůstává spíše na úrovni přivýdělku při dalších zdro-

jích příjmů. Lidé, kteří tuto práci akceptují, čelí všem nevýhodám, které přináší, včetně nízkého výdělku.

Nevýhodnou ale často jedinou alternativou zůstává manuální práce z domova i pro rodiny migrantů. Jde o práci, která nevyžaduje jazykové či specifické profesní dovednosti. Je jí možné vykonávat bez dokladů a složitého vyřizování patřičných dokumentů. Kvůli diskriminaci na pracovním trhu cizinci ale často nemají jinou alternativu. Stávají se velice zranitelnými což z nich tvoří, díky jejich obecnému znevýhodnění, jednu z nejrizikovějších skupin z hlediska možného zneužívání coby levné pracovní síly.

Fenomén manuální práce z domova v České republice by měl být i nadále předmětem výzkumů. Ke zlepšení situace v tomto sektoru je třeba více informací. EKS nicméně věří, že touto publikací přispěje do diskuse o měnících se trendech na pracovním trhu v ČR. Téma by mělo být diskutováno na úrovni zaměstnavatelů, odborového hnutí i vládních orgánů. Mělo by se stát součástí debat nejen o sladování profesních a rodinných zájmů, ale i o důstojných pracovních podmínkách pro osoby pracující z domova a podílu migrantů na této činnosti. Téma je relevantní i při diskusích o odstraňování genderových stereotypů ve společnosti a nerovnosti na pracovním trhu, které udržují ženy ve znevýhodněné a nejistější pozici nejen v oblasti pracovní sféry.

9

Literatura a zdroje dat

Dudová, R. (ed.) 2008. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha. SOÚ AV ČR.

Prügel, E. 1999. *The global construction of gender. Home-Based Work in the Political Economy of the 20th Century*. New York. Columbia University Press.

Rowbotham, S. 1993. *Homeworkers Worldwide*. London. The Merlin Press.

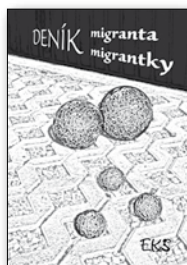
Šindlerová, I. 2006. Práce žen z domova v České republice. *Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života*. Praha. EKS.

Plné znění Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 177 o práci z domova:

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

Český překlad Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 177 o práci z domova:

Šindlerová, I. (ed). 2004. *Ženy na trhu práce – jak na nezaměstnanost a diskriminaci*. Praha. EKS.



DENÍK MIGRANTA, DENÍK MIGRANTKY
Praha 2009

Publikace obsahuje osm autobiografických příběhů žen a mužů, kteří se svěřili se svými zkušenostmi s migrací a životem v České republice. Příchozí zde například popisují, jak se jim žije v České republice, jaké jsou jejich vzájemné vztahy s Čechy, jak vnímají českou společnost, co je nejvíce trápilo po příchodu do nové země a jak život v emigraci zvládají muži a jak ženy.
*Publikace je zdarma ke stažení na www.ekscr.cz, sekce **Publikace**.*

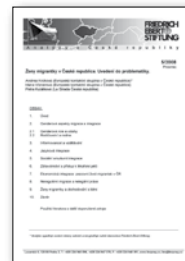
ŽENY MIGRANTKY V ČESKÉ REPUBLICE

Uvedení do problematiky

Praha 2009

Tato krátká publikace přináší přehled nejdůležitějších životních situací, do kterých se dostávají nové příchozí ženy při své integraci do české společnosti. Hovoří se zde především o změně genderových rolí v souvislosti s migrací, hledáním práce v nové zemi, jazykové bariéře a kulturní a sociální integraci.

*Publikace je zdarma ke stažení na www.ekscr.cz, sekce **Publikace** a je též k dispozici v angličtině.*



ŽIVOTY „TĚCH DRUHÝCH“ ANEB OSUDY CIZINEK ŽIJÍCÍCH V ČR

Katalog k výstavě

Praha 2008



Publikace zprostředkovává osudy jedenácti žen, které našly svůj domov v České republice. Obsahuje úryvky z jejich deníků a také fotografie, které připravila jedna z autorek Světlana Mazepina (fotografka, novinářka, v ČR získala azyl). Díky tomu se můžete dozvědět více o každodenním životě v Kyrgyzstánu, Bělorusku, Afghánistánu, Rusku a Ukrajině.
Publikace je k dispozici ve formátu pdf ke stažení na www.ekscr.cz. V tištěné podobě ji můžete zakoupit v kanceláři EKS nebo v internetovém knihkupectví Gender Studies. Cena publikace je 100 Kč.

DISKRIMINACE AZYLANTŮ A AZYLANTEK V ČR Z GENDEROVÉ PERSPEKTIVY

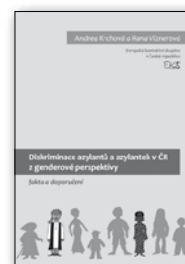
Fakta a doporučení

Praha 2008

Publikace je výstupem stejnojmenného výzkumného projektu. Zaměřuje se na důležité oblasti života azylantů a azylantek jako je integrace na trh práce, znalost českého jazyka a orientace ve společnosti. Zkoumá, zda čelí muži jiným překážkám nežli ženy a zda se liší jejich cesty k plnoprávnému začlenění do české společnosti. Cílem publikace je čtenářům/kám zprostředkovat zkušenosti a názory azylantů/tek. Jejich životní příběhy necháváme v publikaci zaznít ve formě vybraných citací z rozhovorů.

Publikace je zdarma k dispozici v kanceláři EKS nebo ke stažení ve formátu pdf na www.ekscr.cz.

Publikace je k dispozici rovněž v angličtině na CD.



PRÁCE ŽEN Z DOMOVA V ČESKÉ REPUBLICE

Nejistá a nevhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?

Praha 2007



Publikace shrnuje výsledky výzkumu, který provedla EKS v období od října 2005 do února 2006. Jde o vůbec první zpracovaný náhled na fenomén práce z domova v rámci České republiky, který přináší mnohé překvapivé informace o současných problémech žen na pracovním trhu.

*Publikace je zdarma ke stažení na www.ekscr.cz, sekce **Publikace** a je též k dispozici v angličtině na CD.*

Životní a duchovní hodnoty žen jako klíč k tolerantní a multikulturní Evropě

MEMORANDUM ŽEN Z ETNICKÝCH MENŠIN

Praha 2005

Publikace reprezentuje hlas žen z menšin a žen uprchlic, které žijí v Evropě. Nabízí náhled do jejich životů, problémů, kterým čelí v souvislosti se svou příslušností a zároveň předkládá návrhy pro efektivnější soužití menšin, které vycházejí z jejich vlastních zkušeností. V publikaci naleznete témata jako spiritualita v každodenním životě, Romské a Muslimské ženy v Evropě, rasismus a diskriminace, ale také praktické návrhy k vlastním aktivitám a příběhy žen.

Publikace je zdarma a je k dispozici rovněž v angličtině.



Ženy na trhu práce – Jak na nezaměstnanost a diskriminaci

PRAKTICKY A TACTICKY!

Příklady dobré praxe z Evropy

Praha 2005

Sbírka efektivních strategií a příkladů dobré praxe převážně ze Střední a Východní Evropy. Publikace popisuje aktivity odborových organizací, kampaň proti diskriminaci žen na trhu práce v Rumunsku, mikro-úvěry pro ženy ve Velké Británii, svépomocné aktivity žen v Srbsku, funkci úřadu ombudsmana pro rovné příležitosti v Litvě atd.

Cena publikace je 50 Kč. Publikace je k dispozici rovněž v angličtině.

Vydala Evropská kontaktní skupina v České republice (www.ekscr.cz) v roce 2009.

