

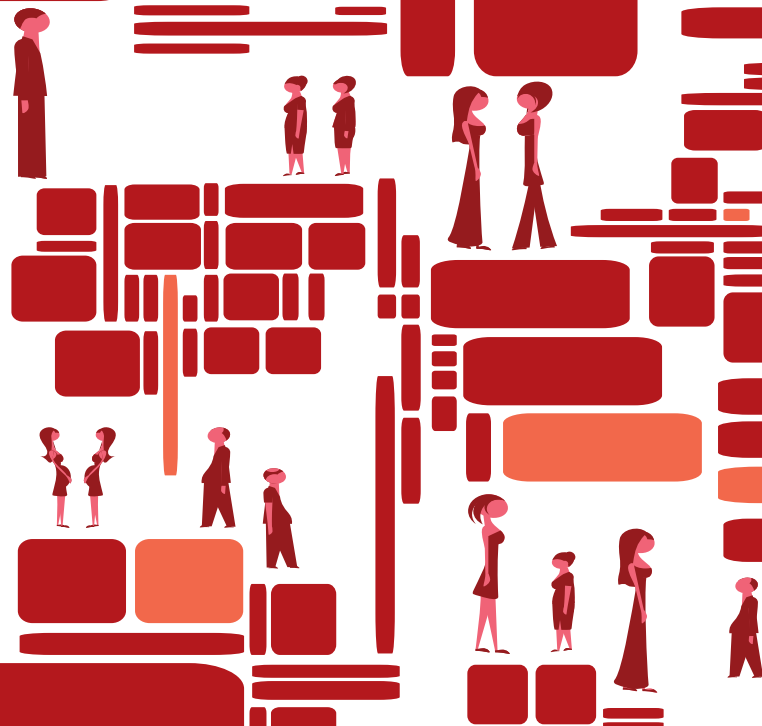


EKS 



půl  
na  
půl

ROVNÉ  
PŘÍLEŽITOSTI  
ŽEN A MUŽŮ



# PRÁCE ŽEN Z DOMOVA V ČESKÉ REPUBLICĚ

NEJISTÁ A NEVÝHODNÁ PRÁCE UKRYTÁ ZA DVEŘMI DOMÁCNOSTÍ, NEBO  
FLEXIBILITA PRO SKLOUBENÍ RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA?

MGR. IVANA ŠINDLEROVÁ



## PRÁCE ŽEN Z DOMOVA V ČESKÉ REPUBLICE:

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

Vydává Evropská kontaktní skupina v ČR v roce 2006.  
Žitná 45, 110 00 Praha 1

<http://www.eks.ecn.cz>  
<http://www.rovneprilezitosti.cz>

Autorka: Ivana Šindlerová  
Na výzkumu spolupracovaly: Mgr. Jana Smiggels Kavková, Mgr. Eva Kavková  
Design a obálka: Bára Mottlová

ISBN: 80-239-7284-7



# OBSAH

- 01 ÚVOD
- 02 DEFINICE A GLOBÁLNÍ KONTEXT PRÁCE Z DOMOVA
- 03 METODOLOGIE
- 04 PRÁCE Z DOMOVA – PŘÍLEŽITOST, NEBO NOUZOVÉ ŘEŠENÍ?
  - 1 PŘEDCHOZÍ PRACOVNÍ ZKUŠENOST A MOTIVACE K VOLBĚ PRÁCE Z DOMOVA & SOUVISLOST S DISKRIMINACÍ NA PRACOVNÍM TRHU
- 05 PRACOVNÍ NÁPLŇ
  - 1 TYPY PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ – MANUÁLNÍ/DUŠEVNÍ
  - 2 PRACOVNÍ POSTUPY
- 06 PRACOVNÍ PODMÍNKY
  - 1 PRACOVNÍ DOBA
  - 2 PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAH K ZAMĚSTNAVATELI/DODAVATELI
  - 3 PRAVIDELNOST A STABILITA PRÁCE
  - 4 BEZPEČNOST PRÁCE A DOPAD NA ZDRAVOTNÍ STAV
- 07 VÝDĚLEK
  - 1 HODINOVÁ MZDA VERSUS ÚKOLOVÁ MZDA
  - 2 SPOKOJENOST S VÝDĚLKEM A PŘEDSTAVA IDEÁLNÍ SITUACE
- 08 DODAVATELÉ PRÁCE Z DOMOVA V ČR
  - 1 POVĚDOMÍ O DODAVATELI/ZAMĚSTNAVATELI
- 09 PRÁCE Z DOMOVA A RODINA
  - 1 SKLOUBENÍ PRÁCE S RODINNÝMI POVINNOSTMI – DOMOV JAKO PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ
  - 2 ROZDĚLENÍ RODINNÝCH ROLÍ V SOUVISLOSTI S PRACÍ ŽEN Z DOMOVA
- 10 DISKRIMINACE NA PRACOVNÍM TRHU A PRÁCE Z DOMOVA
  - 1 POVĚDOMÍ O DISKRIMINACI ŽEN NA PRACOVNÍM TRHU A OSOBNÍ ZKUŠENOST
  - 2 ZKUŠENOST S ÚŘADY PRÁCE
- 11 VÝHODY A NEVÝHODY PRÁCE Z DOMOVA – SOUHRN
- 12 ZÁVĚR
- 13 PŘÍLOHA – UŽITEČNÉ ODKAZY



# 01 ÚVOD

Fenomén práce z domova je ve veřejných diskuzích zmiňován především ve dvou souvislostech. Prvním okruhem, kde na práci z domova (z anglického „homebased work“) můžeme narazit, je problematika globálního nárůstu neformální práce, globálního pohybu výroby a s ním souvisejícího zhoršování pracovních a sociálních podmínek a tlaku na flexibilitu pracovní síly. V tomto případě je práce z domova charakterizována jako nejčastější forma neformální práce, kterou vykonávají celosvětově především ženy a která přináší řadu nevýhod spojených s její „neviditelností“.<sup>1</sup> Druhou oblastí, v jejíž souvislosti je práce z domova zmiňována (především v rámci EU), je snaha o prosazování rovných příležitostí mezi muži a ženami na pracovním trhu a propagace této formy výdělku jakožto skloubení profesního a rodinného života.

Existuje souvislost mezi neformální prací z domova a flexibilním řešením harmonizace péče o děti s pracovní ambicí? Vyskytuje se práce z domova v České republice? Jaké formy práce z domova jsou v ČR běžné? Využívají možnosti pracovat z domova výhradně ženy? Co práce z domova přináší pozitivního a jaké jsou naopak její nevýhody?

Tyto a další otázky se staly předmětem kvalitativního výzkumu, jehož výsledky vám v této publikaci předkládáme. Pilotní kvalitativní šetření zaměřené na téma práce žen z domova v ČR, které bylo realizováno Evropskou kontaktní skupinou v ČR, o.s., je vůbec prvním pokusem na tento fenomén nahlédnout v rámci České republiky. Výzkum je součástí širšího partnerského projektu „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, jehož cílem je boj s diskriminací na pracovním trhu a podpora znevýhodněných sociálních skupin při začleňování do pracovního života. Tento projekt je realizován v rámci programu EU EQUAL a je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR.

Nešlo o reprezentativní výzkum. Záměrem bylo především získat a vůbec poprvé zpracovat informace o formách práce z domova v ČR, o pracovních podmínkách a jejich případné souvislosti s faktem, že je práce vykonávána v domácím prostředí, o motivaci a sociální situaci žen pracujících z domova. Dalším předmětem zájmu byla otázka výběru práce z domova v souvislosti s diskriminací žen na pracovním trhu a reflexe možnosti praktické harmonizace pracovní činnosti s péčí o děti a její souvislosti s chápáním genderových rolí v rodině.

Na tomto místě chce Evropská kontaktní skupina v ČR poděkovat všem respondentkám, které byly ochotné se do výzkumu zapojit, věnovaly nám svůj čas a poskytly velmi cenné informace, díky nimž mohla být tato studie realizována.

Mgr. Ivana Šindlerová  
Evropská kontaktní skupina v ČR



# 02 DEFINICE A GLOBÁLNÍ KONTEXT PRÁCE Z DOMOVA

Práce z domova (z anglického „homebased work“) je podle ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions, tj. Mezinárodní konfederace svobodných odborových svazů) globálně nejrozšířenější formou neformální práce.<sup>2</sup> Neformální v tomto případě znamená bez řádné pracovní smlouvy a ochrany pracovních práv. V českém kontextu bychom mohli mluvit o „práci na černo“. Zatímco některé světové ekonomiky (např. Indie) jsou na neformální práci, která představuje tradiční způsob výdělku, dlouhodobě založeny, v jiných (např. Velká Británie, Chile) se počet osob pracujících neformálně zvyšuje v souvislosti s globalizací a ekonomickými změnami posledních desetiletí. Region střední a východní Evropy, do kterého Česká republika patří, je pak charakterizován růstem neformální práce v souvislosti s přechodem plánovaného hospodářství na tržní v důsledku politických změn po pádu komunismu.<sup>3</sup>

Nárůst neformální práce a práce z domova je úzce spjat s globálním pohybem výroby do oblastí s levnou pracovní silou a nedostatečnou ochranou lidských práv, především ve třetím světě. Na této práci jsou závislá celá průmyslová odvětví jako textilní a obuvnický průmysl či výroba elektroniky. Práce z domova ovšem existuje i ve vyspělých zemích Evropy. Ve většině případů jde o činnost vykonávanou ženami, která není dostatečně legislativně chráněna a tím pádem nenabízí standardní pracovní podmínky.<sup>4</sup> Je to práce „ukrytá“ za dveřmi domácností, která i přesto, že se podílí na ekonomickém růstu, není dostatečně ohodnocena.

Obecně jde o problematiku, která není v evropském kontextu příliš probádána. Existuje pouze malý počet nevládních či odborových organizací, které se fenoménu práce z domova v moderních ekonomikách věnují.<sup>5</sup> Výzkumy z Velké Británie, Litvy, Bulharska či Srbska ukazují, že tuto formu práce vykonávají i v Evropě převážně ženy, často z důvodu nemožnosti získat jiné zaměstnání v souvislosti s diskriminací či etnickým původem (Velká Británie), v souvislosti s pádem ekonomiky po ozbrojeném konfliktu (Srbsko) a v důsledku transformace ekonomiky a nárůstu nezaměstnanosti (Litva, Bulharsko).<sup>6</sup> Typů činností, které byly v rámci výzkumů práce z domova identifikovány, je nezměrné množství. Jde například o tkaní koberců (Bolívie, Afghánistán), výrobu suvenýrů a šperků (Litva), textilní výrobu (Srbsko, Litva, Turecko, Bulharsko, Indie), kompletaci elektronických součástek do automobilů (Německo), zpracování a přípravu potravin (Velká Británie) a podobně.

O fenoménu práce z domova v České republice doposud neexistují žádné zpracované informace. Výzkum, který Evropská kontaktní skupina provedla, je tedy první sondou v rámci této problematiky. Pro jeho účely a pro vhodný výběr respondentek bylo zásadní práci z domova přesně definovat.

Východím byl dokument z Úmluvy Mezinárodní organizace práce (ILO) č. 177 z roku 1996, která definuje **práci z domova jako:**

- Činnost, která je prováděna doma za finanční odměnu, avšak nejedná se o běžné každodenní práce v domácnosti.
- Pracovníci/-e vykonávající tuto činnost nejsou formálně zaměstnání a nemají žádná zaměstnanecká práva.
- Tato činnost není zaregistrována jako podnikatelská aktivita a ti, kdo ji provádějí, nemají pravidelný příjem.<sup>7</sup>

V souvislosti s běžnými pracovními standardy v ČR a existencí flexibilních pracovních smluv jako např. dohoda o provedení práce či o pracovní činnosti byla rozšířena definice práce z domova tak, aby nebyly vyloučeny potencionální respondentky, které mohou vykonávat práci z domova formálně, tedy v různých formách zaměstnaneckého poměru.

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

Z okruhu potencionálních respondentek byly pak vyloučeny osoby, které vlastní živnostenský list nebo se živí různými formami podomního prodeje (Herbalife, Avon atd.), kdy jde již o podnikatelskou činnost.

Takto široká definice byla zvolena především proto, že šlo o první mapování fenoménu práce z domova v ČR. Specifika jednotlivých skupin žen pracujících z domova, která mohou určovat směr dalším výzkumům, pak vyplynula až na základě analýzy výsledků.

# 03 METODOLOGIE

Hlavním kritériem pro výběr respondentek byl výkon práce z domova, která byl naplněna stanovenou definicí, popsanou v kapitole 2. S ohledem na skrytost této práce a na její často neformální charakter, který mohl zapříčinit obavy a neochotu potencionálních respondentek podílet se na výzkumu, byl tento úkol velmi náročný.<sup>8</sup> Stanovený počet respondentek pro polostrukturované rozhovory, které byly základem pro kvalitativní sondu, byl 15. Byla sestavena výzva k účasti na výzkumu, která stručně informovala o jeho cílech a zaručovala naprostou anonymitu zúčastněných osob. Výzva byla elektronickou formou zaslána v rámci existujících sítí partnerských organizací (převážně NNO, které se zabývají podporou rovných příležitostí mezi muži a ženami a podporou žen), státní správy, médií i osobních kontaktů s žádostí o její další šíření. Informace o zamýšleném výzkumu byly šířeny rovněž ústně v rámci pracovních i osobních kontaktů. Tato forma se ukázala jako efektivní možnost, jak se přiblížit k dané cílové skupině. Část respondentek se sama (telefonicky, e-mailem) přihlásila a vyjádřila zájem o účast na výzkumu. Druhá skupina byla k rozhovorům získána pomocí metody tzv. „sněhové koule“. Již oslovené respondentky poskytly kontakt na další ženy pracující z domova, které jsme následně oslovily, další ženy byly osloveny na základě doporučení jejich příbuzných či známých, kteří předem získali jejich souhlas. Tyto ženy (15 osob) tedy tvořily základní skupinu respondentek.

Rozhovory probíhaly v období od října 2005 do února 2006 a byly provedeny dvěma pracovníci EKS. Každé interview trvalo v rozmezí 1,5 – 2 hodiny. Podkladem bylo předem vypracované schéma otázek, které byly členěny do čtyř okruhů: 1. Demografické informace; 2. Pracovní podmínky a náplň práce; 3. Sociální situace a zkušenosti na pracovním trhu; 4. Role v rodině a genderové stereotypy.

Rozhovory byly vedeny volně bez výrazných zásahů do výpovědi žen, tak aby ony samy popsaly, reflektovaly a zhodnotily vlastní situaci a životní/pracovní strategie. Výjimku tvořily v některých případech dotazy na téma diskriminace žen na pracovním trhu. Na otázku, zda jsou podle respondentek ženy na pracovním trhu diskriminovány, některé odpověděly kategoricky „ne“. V tomto případě byla diskuze rozvinuta a byly uvedeny například skupiny žen po ukončení rodičovské dovolené či ženy s malými dětmi obecně. Po vlastní úvaze (a zhodnocení své osobní situace, kdy některé z nich spadaly do jedné ze zmíněných kategorií) uvedly samy několik příkladů diskriminace a doplnily či pozměnily předchozí výpověď. Rozhovory se odehrály v domácím (tedy

zároveň pracovním) prostředí žen, v kavárně či na dětském hřišti. Prostředí, kde rozhovor probíhal, a přítomnost ostatních osob měly výrazný vliv na hloubku rozhovoru, jasnost a podrobnost výpovědi. V několika případech byli rozhovoru přítomni rodinní příslušníci (malé děti, manžel, tchýně), což ovlivnilo schopnost soustředění a také možnost otevřené výpovědi (např. v otázce genderových stereotypů a rozdělení rolí v rodině). Rozhovory byly písemně zaznamenávány nebo nahrávány a následně doslovně přepsány.

Výpovědi 15 žen, které tvořily základní skupinu respondentek, doplňujeme o informace poskytnuté dalšími dvěma ženami pracujícími z domova. Tyto ženy (Jana, Kamila) souhlasily s účastí na výzkumu, ovšem pouze formou vyplnění dotazníku. Jejich výpovědi jsou ve srovnání s osobními rozhovory stručné, jejich výpovědní hodnota je však vysoká.

Dalším materiálem, který je využíván, jsou přepisy rozhovorů, které EKS uskutečnila v předešlém výzkumu práce z domova v ČR v roce 2002. Šlo o prvotní šetření s nízkým počtem respondentek (8 osob), jehož cílem bylo ověřit existenci práce z domova v ČR a popsat její formy. Výsledky tohoto výzkumu nebyly dosud nikde publikovány. Pro tuto studii využíváme pět přepsaných rozhovorů (Mirka, Nela, Olga, Petra, Radka) a to především v kapitole 5. Rozšiřujeme tak především typologii pracovních činností, které jsou v ČR vykonávány z domova.

Výzkum nebyl veden a analyzován na základě předem stanovených hypotéz. Výzkumný tým se soustředil na získávání dat s následným porovnáváním výpovědí a jejich souvislostí. Hlavním cílem výzkumu bylo získat data ohledně typů pracovních činností, pracovních a sociálních podmínek žen, které práci z domova v ČR vykonávají, a o výhodách a nevýhodách této činnosti. Rozhovory tak byly vedeny na základě širších okruhů otázek. Výjimku opět tvoří okruh týkající se diskriminace na pracovním trhu, který byl zařazen záměrně na základě poznatků z předchozího šetření v roce 2002. Sedm z osmi žen, které se šetření zúčastnily, vykonávalo práci z domova z důvodu finanční tísně, přičemž pobíraly státní sociální podporu, rodičovskou podporu nebo podporu v nezaměstnanosti (popř. jejich kombinaci). Tuto formu příjmu chápaly jako přechodnou, nikoli dlouhodobou pracovní strategii a vyjadřovaly nespokojenost s pracovními podmínkami, výdělkem i pracovním vztahem k dodavateli práce. Zároveň zmiňovaly problémy s hledáním řádného zaměstnání kvůli věku, malým dětem či zdravotnímu handicapu. Z těchto důvodů byly do okruhu otázek pro tento výzkum záměrně začleněny

dotazy, které směřují k zjištění souvislosti mezi volbou práce z domova a diskriminací žen na pracovním trhu.

Analýza dat vedla ke zjištění, že skupina respondentek pracujících z domova je velmi různorodá z hlediska věku, vzdělání, rodinného stavu, typu činnosti i sociální situace. Stěžejním faktorem, podle kterého lze ženy rozdělit do dvou skupin, se ukázalo být vykonávání práce manuální nebo duševní.<sup>9</sup>

Skupina pracujících manuálně shodně vykazuje menší výděly a horší pracovní podmínky, zatímco skupina pracujících duševně je v tomto ohledu více flexibilní a je více schopna ovlivnit vlastní pracovní tempo i podmínky. Tato typologie pak ovlivňuje celou řadu dalších faktorů. Na základě těchto poznatků byla sestavena

tabulka se základní charakteristikou respondentek.

Následující text je členěn do 8 tematických kapitol (kapitoly 4–11), které postihují jednotlivé segmenty z pracovního i rodinného života respondentek. Nejde však o zachycení veškerých okolností fenoménu práce z domova, což vzhledem k rozsahu a metodě výzkumu nebylo ani možné. Další výzkumy na tomto poli jsou žádoucí, a to především v globálním kontextu, v souvislosti s tlakem na flexibilizaci pracovní síly bez zajištění řádné ochrany pracovních práv; prosazování kvalitních pracovních podmínek a zajištění rovných příležitostí mezi muži a ženami na pracovním trhu.

Tabulka 1. Základní demografické informace o respondentkách

Pseudonym	Typ práce	Vzdělání	Věk	Stav	Počet dětí (závislých)	Sociální situace/ pracovní poměr	Velikost města
Alena	Manuální	SŠ	55-60	vdaná	3 (0)	Původně zaměstnaná (nyní v důchodu)	Hlavní město
Barbora	Manuální	VOŠ	28	rozvedená	-	Registrace na ÚP bez nároku na podporu v nezaměstnanosti	Hlavní město
Dana	Manuální	SŠ	30 - 40	vdaná	2 (2)	Spoluzakladatelka s.r.o. (práce mimo s.r.o.)	Hlavní město
Eliška	Manuální	Studentka VŠ	27	svobodná, domácnost s přítelem	-	Studentka	Hlavní město
Gita	Manuální	SOU	35	vdaná	3 (3)	Rodičovská dovolená	Vesnice
Hana	Manuální	SOU	40 - 45	vdaná	4 (4)	Rodičovská dovolená + částečný invalidní důchod	Vesnice
Ina	Manuální	SOU	35 - 40	vdaná	2 (2)	Částečný invalidní důchod + 2x péče o osobu blízkou (handicapovaná dcera + babička)	Regionální město
Jana	Manuální	ZŠ	54	vdaná	3 (3)	Částečný invalidní důchod	Vesnice
Kamila	Manuální	SŠ	25	vdaná	-		Vesnice
Lea	Manuální	SŠ	25	vdaná	1 (1)	Nezaměstnaná	Regionální město
Mirka	Manuální	SOU	50 - 55	vdaná	3 (1)	Zaměstnaná	Regionální město
Nela	Manuální	SŠ	30 - 35	rozvedená	1 (1)	Zaměstnaná (práce z domova navíc)	Regionální město
Olga	Manuální	ZŠ	30 - 40	rozvedená	3 (3)	Dlouhodobě nezaměstnaná	Regionální město
Petra	Manuální	SOU	35 - 40		1 (1)	Nezaměstnaná	Regionální město
Radka	Manuální	SOU	30 - 35	vdaná	1 (1)	Rodičovská dovolená	Regionální město
Silvie	Duševní	VŠ	30 - 35	vdaná	2 (2)	Rodičovská dovolená	Hlavní město
Šárka	Duševní	SŠ	40	vdaná	3 (3)	Zaměstnaná	Hlavní město
Theodora	Duševní	VŠ	35 - 40	svobodná	-	Zakladatelka s.r.o., ŽL	Hlavní město
Věra	Duševní	VOŠ	30 - 35	vdaná	2 (2)	Rodičovská dovolená	Hlavní město
Wanda	Duševní	VŠ	40 - 45	vdaná	4 (4)	Po ukončení rodičovské dovolené	Hlavní město
Yveta	Duševní	VŠ	27	svobodná	-	Plný invalidní důchod	Krajské město
Zdena	Duševní	SŠ	35 - 40	vdaná	2 (2)	Rodičovská dovolená	Regionální město



## 04 PRÁCE Z DOMOVA – PŘÍLEŽITOST, NEBO NOUZOVÉ ŘEŠENÍ?

### 4.1. Předchozí pracovní zkušenost a motivace k volbě práce z domova & souvislost s diskriminací

Již v kapitole věnované metodologii bylo zmíněno, že určujícím faktorem, který ovlivňuje životní strategie a pracovní podmínky jednotlivých žen, je typ (kategorie) práce, kterou z domova vykonávají. Podle jejího charakteru lze ženy rozdělit na dvě skupiny: ženy, které pracují manuálně, a ženy pracující duševně.

Výsledkem manuální práce je ve většině případů hotový výrobek či polotovary, zatímco duševně pracující ženy vyvíjejí spíše činnost za využití specifických znalostí a schopností. Výběr jednoho či druhého typu pracovní činnosti je často podmíněn vzděláním, předchozími pracovními zkušenostmi a celkovými příležitostmi na pracovním trhu v daném regionu. Společné charakteristiky žen v rámci obou skupin se dají vysledovat ve většině kategorií, které byly předmětem výzkumu. Největší je tomu v případě motivace k výběru práce z domova a jejich souvislostech.

Co je charakteristické pro **manuálně pracující ženy**, je výběr práce z domova jakožto reakce na přechodné i dlouhodobé okolnosti, které jim neumožňují pracovat standardně, tedy v hlavním pracovním poměru na plný úvazek, a snaha skloubit tyto podmínky s jinou formou výdělků, která by pro ně byla vyhovující – s prací z domova.

Jde o překážky, které jim snižují šanci na uplatnění na pracovním trhu a které jsou ovlivněny vnějšími faktory i osobními či rodinnými důvody. Jedná se většinou o kombinaci některých z těchto faktorů:

- nízké vzdělání (ZŠ, SOU) a nedostatek pracovních příležitostí v regionech
- dlouhodobá nezaměstnanost
- problémy s osvojením si nových dovedností nezbytných k získání pracovního místa
- opakovaný pobyt na mateřské a rodičovské dovolené
- částečná či plná invalidita
- nutnost péče o rodinu či osobu blízkou
- cizinky bez náležitého pracovního povolení

**„Před rokem 1989 jsem pracovala na různých administrativních pozicích a dělala účetnictví. Po revoluci bylo těžké najít zaměstnání. Nestačila jsem všem změnám, které probíhaly**

**v účetnictví, i když jsem se snažila. Nějakou dobu, asi tři roky, jsem se živila pronajímáním pokojů v našem rodinném domě. Pak jsem se znovu pokoušela o práci. Několikrát se mi stalo, že jsem nastoupila a po zkušební době mě propustili. Nároky byly vysoké a já je nebyla schopná splnit. Nedostala jsem šanci se zaučit, chtěli hned výkon.“** ALENA

**„Vyučila jsem se jako švadlena. Pak jsem se vdala a byla na mateřské. Po mateřské jsem nastoupila do fabriky jako šička, kde jsem byla dva roky. Pak jsem šla na druhou mateřskou. Pak jsem nastoupila do jiné fabriky na zkrácený úvazek kvůli dítěti. Okolo roku 2002 fabrika zkrachovala, do toho jsem po třetí otěhotněla a tak jsem zůstala doma na mateřský... Pak jsem si vzala práci z domova.“** GITA

**„V ČR jsem s manželem dva roky. Na začátku, když jsme založili s.r.o.<sup>10</sup> a všechno se teprve rozjíždělo, jsem na černo pracovala v pizzerii. Odešla jsem kvůli konfliktům s kuchařem, který pil. Neměli jsme peníze, a tak jsem na inzerát našla nabídku práce z domova.“** DANA

**„Co jsem porodila, jsem deset let doma. Porodila jsem syna, za dva a půl roku dceru, takže jsem zase musela zůstat na mateřské. Pak se zjistilo, že dcera je postižená a že budu mít na starosti ještě babičku a že já sama mám zdravotní problémy. Schválili mi invalidku, zároveň jsem dostala i pečovatelskou péči o osobu blízkou – pozn. aut.) a na dceru a babičku a tak nějak jsem už doma zůstala. Před nástupem na mateřskou jsem dělala u řezníka, dělala jsem i prodavačku, dokonce i sanitářku.“**

**Já bych šla hrozně ráda mezi lidi. Ale díky tomu, že mám holku a babičku a sama jsem na částečné invalidce, tak nehrozí, abych šla. Kdyby se zdravotní stav zlepšil, tak bych šla hrozně ráda do práce. Když bohužel to nejde, tak budu raději dělat tuhle práci z domova.“** INA

**„Nemůžu chodit do práce a zároveň se starat o dítě kvůli začátku pracovní doby, která je dřív, než otvírají školku. Obecně bych řekla, že díky tomu, že nemůžu dlouhodobě pracovat na ranní směny kvůli dítěti nebo na 12-15 hodinové služby, tak mě v mém oboru, stravování, nikdo nezaměstná.“** LEA

Tři ženy přímo uvedly jako důvod k hledání práce z domova diskriminaci:

**„Při hledání práce ve svých 50 letech jsem se setkala s diskriminací. Hlásila jsem se třeba na místo fakturantky a říkala jsem, že některé věci neumím, ale chci se zaučit. Třeba s počít-**

**tačem. Ale odmítli mě. To mě deprimovalo, potřebovala jsem peníze a chtěla jsem žít trochu v klidu, proto jsem se rozhodla pro práci z domova.“** ALENA

**„Mám hodně zkušenosti s hledáním práce. Často se mě ptali na hlídání dětí, když jsou nemocné, a odmítli mě, že bych s nimi byla často doma. Připadalo mi, že je to diskriminace, protože mám malé děti. Pak už jsem hledala jenom práci z domova.“** HANA

**„Při pohovorech na legální zaměstnání se mě pravidelně ptali, jestli chci mít nebo mám děti. Dnes své dítě při větší situaci zapírám, protože mi to ulehčuje možnost i třeba té nelegální práce. Jednou jsem se při podobné otázce vzepřela a řekla jsem jim, že na takové věci by se ptát neměli. Řekli, tak nám to dokažte. Nikdy mě nenapadlo, že žena s dětmi nenajde u nás práci, dokud jsem to nezažila.“** LEA

Ženy uvádějí, že se k práci z domova dostaly díky příbuzným či známým, kteří měli kontakt na zprostředkovatele, sami práci vykonávají nebo přes inzerát. Některé uvádějí zkušenosti s dlouhodobým hledáním práce, falešnými nabídkami, kde šlo pouze o zaplacení peněz za údajné zprostředkování, ovšem bez výsledku, či na různé typy podomního prodeje. Takovýchto inzerátů, které velmi vágně popisují náplň pracovní činnosti z domova a slibují poměrně vysoké výděly, je v inzertních novinách a na internetových portálech, které nabízejí zaměstnání, celá řada. Najít ovšem skutečnou práci, která by se dala vykonávat z domova, je podle mnoha žen problematické. O tom svědčí i fakt, že po zveřejnění výzvy ohledně výzkumu práce z domova se nám ozvalo několik žen z různých regionů ČR, které nás žádaly o kontakty na zprostředkovatele podobné činnosti. Šlo především o starší nezaměstnané ženy z venkova, které hovořily o tíživé finanční situaci a nemožnosti sehnat zaměstnání.

Hlavním motivem k práci z domova jsou u všech **manuálně pracujících** žen peníze, příspěvek do rodinného rozpočtu. Není to ovšem faktor jediný. Společně s ním se objevují další důvody.

Jde o potřebu finanční nezávislosti,

**„V době manželské krize jsem si uvědomila, že jsem na manželovi totálně finančně závislá (šlo o dobu na rodičovské dovolené – pozn. aut.). Chtěla jsem mít svůj vlastní příjem, trochu nezávislosti a peněz na vlastní potřeby.“** GITA

nebo o potřebu realizace a potěšení z práce:

**„Já práci z domova nedělám kvůli penězům, by se dalo říct. No dělám, samozřejmě. Je to opravdu spíše relaxace. Je to takový zpestření života. Ne, že bych doma neměla co dělat. Je to opravdu takový zpestření...“**

**Když jste doma na mateřské nebo té částečné invalidce, tak Vám z toho začne hrabat, protože jste doma. Když je člověk doma zavřenej... tak se to nedá vydržet.“** INA

**„Práce s korálky mě baví. Mám k ní osobní vztah díky mladší sestře, která, když byla dlouhodobě nemocná, tak se učila korálky navlékat. Tak jsem si řekla, že to zkusím. Je to pro mě relaxace, která mi umožňuje si něco vydělat.“** DANA

**„Výroba ruženců mě baví, má pro mě i duchovní rozměr.“** GITA  
**„Jsem spokojená. Všichni myslejí, že je to pakárna, ale já myslím, že je to taková meditace.“** BARBORA

Potřeba seberealizace u **manuálně pracujících** žen ale přichází jako věc vedlejší v porovnání s potřebou výdělků, která je prioritou.

Naproti tomu u většiny **duševně pracujících** žen je práce z domova spíše vědomou volbou v souvislosti s rozhodnutím založit rodinu. Jde o ženy, které byly dosud orientovány na kariéru, práce byla jejich hlavní životní náplní a měly dobré platové podmínky. Rozhodnutí mít děti a následná péče o ně vedly ke změně priorit, kterými se stala především rodina a menší či žádná motivace se vrátit do původního zaměstnání za stejných podmínek. Práce

z domova je formou skloubení péče o rodinu se stále existující potřebou seberealizace a samozřejmě s potřebou výdělků.

**„Po absolvování VŠ jsem nastoupila ve firmě, která se zabývala výzkumem trhu...Orientovala jsem se na budování kariéry, což se dařilo. Prostředí bylo velmi dravé, přesčas, víkendy samozřejmostí. V té době jsem vydělávala víc peněz než manžel... Po narození dítěte jsem postupně změnila svůj názor na práci, hodně mi v tom pomohl manžel. Došla jsem k tomu, že spokojený život s méně penězi je důležitější a že není nutné hodně vydělávat... Práce z domova je pro mě ideální. Je to šance nemuset zpět do práce, být s rodinou, mít větší svobodu...“** SILVIE

**„Pracovala jsem v zahraniční firmě. Byla to velmi náročná práce s vysokými nároky na flexibilitu. Byla ale dobře a na svou dobu nadprůměrně placená. Manžel v té době dokončoval VŠ a já ho živila. Pak jsme měli děti, tři relativně brzy po sobě, takže jsem nepřetržitě 11 let doma... Prioritou je pro mě věnovat se dětem více než pracovat, takže jsem sháněla práci z domova a nic jiného... Už v období mezi prvním a druhým dítětem jsem aktivně hledala práci z domova. Chtěla jsem se dostat do kontaktu s denní realitou po delší době izolace s dítětem doma. Stejně to bylo i po třetím dítěti... Po těch letech, co jste utírala dětem zadek, můžete zase něco vydělat normální prací. Takže hlavní motivací byl návrat mezi lidi. Peníze se hodily, ale nebyla to prioritou.“** ŠÁRKA

**„Pracovala jsem jako grafik v reklamní agentuře. Byla to velmi dobrá a finančně výhodná práce... Po devíti letech jsem šla na mateřskou, jsem doma čtyři roky. Po prvních dvou letech jsem příležitostně začala pracovat z domu. Kromě finančních důvodů pracuju proto, abych neztratila kontakty. Neumím si představit chodit do práce... Neumím si představit, jak se to dělá... Lákavější je pracovat na volné noze.“** VĚRA

**„Práci z domova jsem chtěla kvůli rodinným povinnostem... Období, kdy jsem pracovala na plný úvazek a měla tři děti, bylo pro mě nejhorší v životě... Na domácnosti bylo vidět, že pracuju od 7 do 17 hodin. Domácnost zaostávala, zehlení a úklid se přesouvaly na víkend, takže namísto času s rodinou o víkendech jsem pracovala v domácnosti, vařila a to mi vadilo. Čas s dětmi je pro mě prioritou. Skloubit práci s rodinou bylo nemožné. Mateřská dovolená se čtvrtým dítětem byla osvobození přesto, že mě práce bavila. Rodina je prioritou. Kdybychom měli dost peněz, tak bych nepracovala.“** WANDA

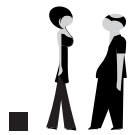
**„Práce je seberealizace, poněvadž si tím dělám radost. Na rodičovské dovolené mám duševní klid, a tak můžu dělat věci, na které jsem v době, kdy jsem chodila do práce (ředitelka MŠ – pozn. aut.), neměla čas. Peníze nejsou hlavní motivací, ale jsou přínosné a dobré. Pokud dostávám peníze, je to posila. Dáš tím najevo partnerovi, že se můžeš třeba oblíkat sama, je to dobré pro argumentaci. On přispívá rodině, dětem, na domácnost, ale já se z toho mohu vymanit. Je to samostatnost, taková nezávislost ale ne úplná, protože já nejsem schopná si vydělat tolik.“** ZDENA

Práce z domova je řešením pro skloubení ambicí a výdělků se zdravotním handicapem (který znemožňuje pohyb) i ve skupině duševně pracujících žen:

**„Asi nikdy nebudu dělat velkou kariéru, ale chtěla bych dělat svou osobní kariéru – pěkné knížky. (Yveta je editorkou – pozn. aut.) Mám pocit, že dělám něco užitečného, že si na sebe vydělám. Práce mě vrací do reality.“** YVETA

Na rozhodnutí pracovat z domova se v případě obou skupin podílejí i další faktory, jako je celková sociální situace rodiny, dohoda s partnerem a příjem partnera. Relevantní je také otázka, zda ženy považují práci z domova za dlouhodobou nebo krátkodobou pracovní strategii. Těmto kategoriím se budeme věnovat v dalších kapitolách.

# 05 PRACOVNÍ NÁPLŇ



## 5.1. Typy pracovních činností

Práci z domova lze najít v mnoha odvětvích. Zadávat jí drobní podnikatelé i velké firmy (české stejně jako zahraniční působící v ČR). V případě manuálních prací se hlavním důvodem zdá být snaha ušetřit za náklady spojené se zakládáním, vybavením a provozem dílen (a v některých případech také snaha vyhnout se zodpovědnosti za zaměstnance vytvořením neformálních pracovních vztahů, což je v rámci práce z domova – tedy v soukromí, hůře kontrolovatelné). Některé ženy vykonávají i více odlišných činností pro různé dodavatele. V rámci výzkumů byly identifikovány např. následující typy činností, které se vykonávají z domova:

- Výroba a kompletace katalogů se vzorky barev na vlasy pro kadeřnictví a obchody s vlasovou kosmetikou
- Výroba vinutých perel (korálky ze skla)
- Kompletace razítek s nastavitelným datem
- Výroba (kýtlování) růženců
- Výroba bižuterie a ozdob na oděvy (fastování)
- Výroba skleněných lustrů
- Výroba pracovních oděvů, nočních košil a povlečení pro nemocnice
- Výroba vegetariánských jídel, vaření
- Aranžování a kompletace dárkových přání do dárkových kazet
- Dekorace vánočních ozdob
- Vkládání/vlepování reklamních letáků do časopisů
- Kompletace dětských dudlíků
- Zdobení cínových figurek
- Kompletace reklamních hraček
- Návrhy a výroba bot
- Administrativní práce (účetnictví)
- Organizační práce při správě nemovitosti
- Editorická činnost
- Správa elektronické knihovny a webových stránek, rešerše a překlady odborných článků
- Výtvarná činnost, tvorba omalovánek a výrobků pro práci s dětmi předškolního věku
- Grafický design

## 5.2. Pracovní postupy

V případě manuálních činností ženy vyrábějí vždy pouze část výrobku. Jsou tedy součástí širšího řetězce pracujících (z domova či v dílnách), kteří se podílí na výrobě jednoho výrobku a kteří vzájemně nejsou v kontaktu. Duševní činnosti jsou celkově jiného charakteru a jedná se většinou o kompletní službu. V krátkosti nyní popíšeme pracovní postupy, a to především z důvodu jejich návaznosti na téma pracovních podmínek a dodržování bezpečnosti práce.

### Výroba a kompletace katalogů se vzorky barev na vlasy

Vlasy (barvené silonové vzorky) spojené do pramínků se tvarují podle požadavku (lokny, proužky, štětky) a vsouvají se do určených otvorů v tzv. nosičích (jednotlivých listech katalogu). Svařovací pistolí se horkým lepidlem přilepí. Počet vzorků na jednom nosiči se pohybuje od 5 do 35. Katalogy se rovněž liší počtem stran. O práci na hotovém výrobku se dělí několik žen. Výše popsanému pracovnímu postupu předcházelo namotávání a spojování vlasů do pramínků a jejich čištění, které probíhalo v dílně firmy. Již hotové nosiče se (opět v dílně) kompletovaly do katalogů.

### Výroba vinutých perel

K výrobě je nutná plynová bomba, hořák (zabudovaný ve stole), svářečské brýle, šátek z nehořlavého materiálu, kožené rukavice, podložka pod lokty, kovová tyčinka, speciální ohnivzdorná podložka na stůl a skleněné tyčinky. Kovová tyčinka se namočí do speciálního roztoku a nechá zaschnout. Následně se na zapáleném kahanu nahřívá skleněná tyčinka tak dlouho, než se sklo začne tavit. Tyčinka je dlouhá, pracovnice ji má položenou na hlavě a přidržuje si ji levou rukou, přičemž má loket opřený o stůl na podložce. V pravé ruce drží kovovou tyčinku, na kterou sklo natáčí v momentě, kdy se dostatečně roztaví. Pohybem zápěstí pravidelně otáčí kovovou tyčinkou. Tak se navine skleněný korálek, který se následně sejme z tyčky a uloží na speciální podložku, kde vychladne. Jakmile se sklo jednou roztaví, je potřeba nepřetržitě pracovat, neboť opakované nahřívání je časově náročné.

## Kompletace razítek s nastavitelným datem

Nejprve je nutné zkompletovat pryžové proužky s textem (datum, měsíc, rok). Mezi proužky se pak vkládají ozubená kolečka. Vše se dohromady „scvakne“ speciálním strojkem. Tělo razítka se pak pomocí dalšího strojku vloží do umělohmotného vnějšího pláště a zkompletuje. Výrobek však není kompletní, chybí ještě barvicí polštářek, který je rovněž součástí razítka. Tento úkol zastává další pracovník. Pracovnice má rozvržené pracovní úkony na dvě fáze. V první fázi kompletuje proužky a kolečka a v druhé pak vnější a vnitřní část razítka.

## Výroba (kýtlování růženců)

Jde o výrobu polotovaru, tedy spojování dřevěných korálků do šňůry. Provrtané dřevěné korálky se provlékají a spojují drátěnými háčky pomocí speciálních (původně elektrikářských) kleští. Později je další osobou na růženec přivešen křížek.

## Výroba bižuterie a ozdob na oděvy

Navlékání složitých kombinovaných náhrdelníků či spon do vlasů z bižuterie a drahých kamenů.

Fastování – nacvakávání cvočků a ozdobných korálků do látky (typu kanava). Podle vzoru se mezi korálky prostřihávají různé tvary. Těchto ozdob se využívá při výrobě kabelek, našívají se na oblečení, boty apod. K fastování je zapotřebí speciálního strojku.

## Výroba skleněných lustrů

Lustry jsou ozdobné a jsou kompletovány z řetízků či šňůr skleněných broušených kamínků. Tyto kamínky různých velikostí jsou provrtané a spojují se do řetízků za pomoci drátku, který se kamínkem protáhne a na konci ohne tak, že vytvoří očko pro další úchyt. K výrobě je třeba speciálních kleští. Počet a délka řetízků závisí na typu lustru. Jednotlivé typy spolu s počtem kamínků a řetízků jsou popsány v katalogu pro výrobce. Hotové řetízky se pak balí po určitých počtech do papírových balíčků a z nich jsou již jinou osobou či v dílně sestavovány lustry.

## Výroba pracovních oděvů, nočních košil a povlečení pro nemocnice

Podmínkou pro získání práce je vlastní šicí stroj. Je dodán polotovar – nastříhané kusy oděvů, které je nutné sešít, složit a vyžehlit. „Vyžehlené to muselo být jak prkno“. Oděvy se pak dále došívají v dílně firmy, přišívají se knoflíky a obšívají knoflíkové dírky.

## Výroba vegetariánských jídel, vaření

Příprava a dodávka vegetariánských jídel na zakázku.

## Aranžování a kompletace dárkových přání do dárkových kazet

Přání se kompletují do kazet a pomocí tavicí pistole se balí do folie.

## Zdobení vánočních ozdob

Číré skleněné vánoční baňky se v různých vzorech potírou lepidlem a následně se posypou drobným barevným pískem tak, aby se přilepil v určitém tvaru. Na jedné baňce se tento úkon zopakuje několikrát podle určeného vzoru. Některé vzory jsou velmi

složitě a skládají se z mnoha vrstev. Poté se baňky usuší ve speciálním stojanu a balí do krabic. Další pracovnice je pak kompletuje (připojuje závěsné háčky). K výrobě je třeba speciálního štětce.

## Vkládání/vlepování reklamních letáků do zahraničních časopisů

Do barevných zahraničních časopisů se vlepují reklamní letáčky, samolepky či drobné dárky (např. puzzle). Časopisy se následně balí po více kusech.

## Kompletace dětských šidítek

Dudlík se skládá ze tří částí, které je nutné zkompletovat do výsledné podoby.

## Zdobení cínových figurek

Ruční vybarvování cínových vojáků pro šachovou hru.

## Kompletace reklamních autiček – suvenýrů

Kompletace a slepování autiček z několika dílů. Autička slouží jako suvenýry při prodeji reálných aut.

## Návrhy a výroba obuvi

Tvorba návrhu obuvi na počítači, následná konstrukce modelu z papíru a pomoc při výrobě.

## Administrativní práce (účetnictví)

V rámci této činnosti pracovnice vede účetnictví organizaci svého manžela, pomáhá se získáváním financí a udržuje internetový portál organizace.

## Organizační práce při správě nemovitosti

Pracovnice pracuje pro vlastníka nemovitosti – cizince. Jde o organizační práci při správě nemovitosti, organizaci oprav a úklidu, návštěv, pronajímání turistům. Pracovnice svou činnost popisuje slovy: „Dělám děvče pro všechno“.

## Editorická činnost

Pracovnice zastává pozici odpovědné redaktorky v nakladatelství odborné literatury. Zabývá se úpravami textu, spolupracuje na grafické úpravě knih, je v kontaktu s autory a recenzenty.

## Správa elektronické knihovny a webových stránek, rešerše a překlady odborných článků

Jde o vyhledávání, přípravu a překlad (z RJ, AJ) odborných článků z internetu či odborných časopisů a jejich následná publikace na firemních webových stránkách.

## Výtvarná činnost, tvorba omalovánek a výrobků pro práci s dětmi předškolního věku

Výrobky spolu s návody na jejich realizaci jsou pak publikovány v časopisech k tomu určených.

## Grafický design

Návrhy plakátů, reklamních letáků, webových stránek na počítači.

# 10 06 PRACOVNÍ PODMÍNKY

## 6.1. Pracovní doba

Flexibilní pracovní doba je jednou z nejčastěji uváděných výhod práce z domova. Umožňuje ženám pečovat o malé děti a domácnost nebo se věnovat zájmům a povinnostem či zařizovat běžné věci v době, která je nejvýhodnější pro chod rodiny. Pracovní dobu si upravují podle vlastní potřeby a to tak, jak by ve standardním zaměstnání nebylo možné. Často si práci rozvrhují i na víkend. Ve většině případů mohou ženy ovlivnit, kolik práce si „vezmou“, tedy kolik hodin denně či týdně chtějí pracovat. Tato volba ovšem nekomunikuje s vyšší mzdy, hlavně u těch, které jsou placeny na bázi úkolu, nikoli odpracovaných hodin. Dlouhé pracovní hodiny ani zdaleka nezaručují vyšší příjmy (viz kapitola 7). Svou roli v počtu odpracovaných hodin hraje i výše dalších rodinných příjmů a pomoc manžela/partnera při péči o děti a domácnost (viz kapitola 9).

„Ani nevím, kolik hodin denně pracuji. Ráno vstanu mezi pátou a šestou hodinou, pracuju několik hodin, pak si jdu zacvičit nebo se projít, pak zase pracuju. Večer jdu třeba zase cvičit a po návratu ještě pracuju do 1 hodiny.“ BARBORA

„V létě, kdy je hodně práce na zahradě a kolem domu, jsem si brala práce méně a v zimě zase víc. V průměru pracuji tak 2 – 2,5 hodiny denně, někdy i v noci.“ GITA

„Pracovala jsem převážně v noci, přes den jsem byla s dětmi a měla spoustu zařizování... Ze začátku jsem u toho seděla i 12 hodin denně, ale později jsme to omezila na 8 hodin a méně.“ DANA

„Teď toho máme hodně, tak u toho sedím od rána, ale normálně se tomu věnuju tak 3-4 hodiny denně. Sednu k tomu večer v sedm a v deset stávám. Nemíním tady sedět do rána... Když jsme si řekli, že toho uděláme tolik, udělali jsme tolik. Trošičku se na nás snažila vyvíjet nátlak (dodavatelka práce – pozn. aut.), ale nikdy to nebylo násilné. Když řeknete, že tento týden pracovat nebudete, tak vás nikdo nenutí. Je to o vztazích. Práce je to dobrá pro kombinaci péče o děti a práce. Co vím, dělají to ženy na mateřské hodně.“ INA

„Pracuji vždy v noci, když děti spí. Přes den je to non-stop péče o ně.“ VĚRA

„Pracuji, když malý syn spí, o víkendu, kdy ho vezme manžel nebo starší synové, pracuji taky ráno, než se syn vzbudí.“ WANDA

Na straně druhé jsou někdy ženy vystaveny tlaku dodavatelů/zaměstnavatelů/zákazníků, kdy v krátkém termínu musejí vykonat určité množství práce, což je vede k přesčasům a většímu vyčerpání, než by si přály. Mnohé z nich jsou ovšem v závislém vztahu k těmto dodavatelům. Proto není možné jim nevyhovět, aniž by riskovaly, že o práci přijdou, popřípadě dostanou práci „horší“.

„Někdy se stalo, že byla rychlá zakázka, a v tom případě mi firma přivezla zakázku až domů (běžně si pro polotovary musela jezdit sama do výdejny – pozn. aut.). Bylo to často o víkendech. Vzepít se těmto nárazovým pracím a odmítnout znamenalo napříště nedostat dobrou práci, při které se dalo vydělat.“ ALENA

„Někdy přijdou s prací, která musí být udělaná přes noc. To mi pak pomáhá manžel.“ MIRKA

„Kolik práce pro mě měli nachystáno, tolik jsem musela udělat. Někdy na mě spěchali.“ HANA

V této souvislosti se nabízí otázka, do jaké míry je práce z domova za výše popsaných podmínek, tedy práce v noci, po celodenní péči o děti či práce v časové tísní, tím skutečným řešením pro skloubení rodinného a profesního života. V některých případech se zdá, že jde v podstatě o podobný model jako v zaměstnání, kam ženy musejí docházet. Jedna směna pracovní a druhá v domácnosti. Tomuto tématu se budeme blíže věnovat v kapitole 9 v souvislosti s rozdělením rodinných rolí a genderovými stereotypy.

Nicméně i přesto je možnost volby pracovního tempa a doby v podstatě jediným faktorem, který je ženami hodnocen pozitivně. Všechny ostatní aspekty (pravidelnost dodávek, pracovní vztahy s dodavatelem, výše odměny, refundace nákladů atd.) se jeví jako mnohem problematictější a velmi často hraničí se zneu-

žíváním, diskriminací a obcházením zákona ze strany dodavatelů práce. Tuto do značné míry schizofrenní situaci vystihuje LEA: „Práce je to flexibilní, ale zároveň nejistá.“

## 6.2. Pracovní právní vztah k zaměstnavateli/dodavateli

Nejistota při vykonávání práce z domova se projevuje v několika směrech, především však v nepravděpodobném přísunu práce (tedy výdělku), která se řídí poptávkou, a také v riziku, že ženy o práci mohou kdykoli přijít - obzvláště v případech, že pracují neformálně, což znamená bez pracovní smlouvy. Závislost na dodavatelích a nechráněnost před využíváním je patrná u většiny žen, které pracují „na černo“, i u některých, které mají pracovní smlouvu. Tuto situaci charakterizují příběhy BARBORY a WANDY. V případě WANDY jde navíc zjevně o diskriminační praktiky související s pobytem na rodičovské dovolené a také o typický příklad, kdy chce zaměstnavatel ušetřit na nákladech za zaměstnance a neposkytnout mu standardní zaměstnanecké výhody.

„Dodavatel mi slíbil zaměstnaneckou smlouvu a tři týdny dovolené, ale zatím stále pracuji na černo (asi půl roku – pozn. aut.). Doposud byl přísun práce pravidelný, ani nebyl žádný problém s placením. Ale před týdnem mi oznámil, že si dáme pauzu. Netuším proč, ani jak dlouho to bude trvat, ale mám strach, že si budu muset hledat novou práci.“ (Při dalším setkání s Barborou asi za 14 dní se ukázalo, že její obavy se potvrdily. Avizovaná pauza byla ve skutečnosti ukončením pracovního vztahu, aniž by se dočkala pracovní smlouvy a dovolené. – pozn. aut.)

„Po třech měsících od porodu čtvrtého dítěte jsem si zase začala brát práci domů a po nástupu na rodičovskou se vrátila na částečný úvazek. Zaměstnavatel mě ale odmítl vzít zpět do pracovního poměru a zaměstnal mě jen na dohodu o pracovní činnosti. To jsem neřešila, byla jsem ráda, že něco mám. Měla jsem volnou pracovní dobu, placená jsem byla hodinově, v létě jsem pracovala tak 40 hodin měsíčně a v zimě 70. Pak jsme s účetní ve firmě upravovali počty hodin tak, abych se vešla do dohody. Tak jsem pracovala asi 2,5 roku. Často jsem cítila, že mi dávají méně atraktivní práce, které nikdo nechtěl dělat, ale abych jim vyšla vstříc, brala jsem všechno. Teď mi končí ochranná lhůta, a tak jsem chtěla změnit formu pracovní smlouvy a být znova normálně zaměstnaná. Vedoucí mi ale navrhl ukončení pracovního poměru. Zjistila jsem si, že mě v ochranné lhůtě nemůže vyhodit a odmítla jsem. Nakonec mi navrhl výpověď z důvodu nadbytečnosti a odstupné... Řekli mi ale, že o mou práci mají i nadále zájem, takže jsme se dohodli, že budu pokračovat dále na dohody o pracovní činnosti. Nevím teď, na čem jsem... Generální ředitel mi řekl, že není vyloučeno, že mě časem vezmou zase zpět. Momentálně pracuji tak 80 hodin měsíčně, do firmy občas dojíždím v sobotu.“

Největší počet žen, které se účastnily výzkumu, pracoval bez jakékoli pracovní smlouvy, tedy neformálně. Ve valné většině šlo o ženy vykonávající manuální činnosti (KAMILA, JANA, RADKA, NELA, PETRA, OLGA, LEA, BARBORA). Důvodem je především fakt, že jim dodavatel práce žádnou pracovní smlouvu nenabídl anebo ji přislíbil, ovšem prozatím nezařídil. Dalším faktorem je, že mnohé z těchto žen pobírají různé formy státní sociální podpory (podpora v mateřství, invalidní důchod, podporu v neza-

městnanosti, jiné sociální příspěvky) a nechtějí o ně přijít, chtějí se vyhnout placení daní nebo vyřizování např. živnostenského listu, když výdělek z práce z domova je poměrně nízký a ztrátu příspěvku či poplatků za daně nevykompenzují.

Neformálně pracuje i VĚRA a SILVIE, které vykonávají duševní činnosti. V jejich případě šlo o dobrovolné rozhodnutí opět s cílem nepřijít o státní příspěvky. Věra, počítačová grafička, k tomu říká:

„Sociální systém je špatně nastaven, nutí ženy na mateřské k práci na černo... Kdybych pracovala oficiálně, přišla bych o dávky... Ještě abych se cítila provinile, že se snažím si přivydělat.“

Neoficiální formou pracuje také ELIŠKA. Práce, kterou se živí, je podmíněná vlastnictvím živnostenského listu. Ten ovšem vlastní pouze její partner, na jehož živnostenský list pak pracuje nejen ona, ale i jeho rodiče v důchodu a babička. Formálně tedy práci vykonává pouze přítel, který ji pak distribuuje dále příbuzným.

V oficiálním zaměstnaneckém poměru byly ALENA, MIRKA, HANA a ŠÁRKA. Jak se ukázalo, ani zaměstnanecký poměr v případě žen pracujících z domova vždy nemusí znamenat dobré pracovní podmínky.

Zatímco MIRKA A ŠÁRKA vyjádřily se svým zaměstnavatelem spokojenost, ALENA a HANA popisují praktiky, se kterými se setkaly:

„Byla jsem rok zaměstnaná na plný úvazek a po roce mi ho snížili na poloviční. Snížili mi ho a nemohla jsem s tím nic dělat. Šlo jim o to, aby na nás ušetřili peníze. Když nebylo hodně zakázek, tak nám nemuseli při polovičním úvazku platit vysoké mzdy. Hodně žen ale stejně pracovalo mnohem víc... Kdybych na to nepřistoupila, tak o práci přijdu. Pracovala jsem tam 8 let, ke konci jsem už nestihala a nakonec mě propustili pro snižování počtu zaměstnanců... Ženy jsou tam odkázány na milost a nemilost zaměstnavatelů.“ ALENA

„Byla jsem zaměstnaná na standardní smlouvu na snížený pracovní úvazek (Hana pobírá částečný invalidní důchod – pozn. aut.). Jiné ženy tam pracovaly na živnostenský list. Zjistila jsem, že mám nárok na příspěvek na nový šicí stroj (práce – šití pracovních oděvů pro nemocnice – pozn. aut.), ale odmítli... Měla jsem nárok na dovolenou, ale nemohla jsem si ji často vybrat kvůli zakázkám, a tak ji převedli do příštího roku nebo proplátili... Neměla jsem ale nárok na paragraf, když byly děti nemocné (ošetřování člena rodiny – pozn. aut.), protože prý jsem stejně doma, když pracuju... Když jsem se snažila mluvit o zvýšení platu nebo příplatků za náklady, žádné vyjednávání nebylo možné. Řekli mi, že pokud se mi to nelíbí, tak můžu jít.“ HANA

Další formou pracovního poměru byly dohody o provedení práce či pracovní činnosti. Jde o velmi flexibilní formu legálního zaměstnání, která neklade na zaměstnavatele žádnou či omezenou zodpovědnost za zaměstnance (platba sociálního a zdravotního pojištění – dohoda o provedení práce, dovolená, přesčasy, ošetřování člena rodiny atd.). Výdělek a počet hodin je omezen. V případě INY a GITY byly tyto dohody používány pro dlouhodobou spolupráci (několik let), kdy by bylo z hlediska zaměstnankyň (i zákona) vhodnější použít standardní zaměstnanecký poměr. Dohoda o provedení práce je na jednu stranu výhodná pro zaměstnavatele (nízká daň, žádná zodpovědnost, legálnost)



i zaměstnankyně (omezená výše příjmu je neomezuje při pobírání jiných státních příspěvků), ale na druhou stranu zaměstnankyním neposkytuje žádnou ochranu a jistotu.

**„Můžeme si vydělat 20 000 Kč ročně, aniž bychom platili daně. Je to sepsané na rok, ale děláme i víc, tak to musíme rozepsat, takže i manžel má dohodu.“ INA**

YVETA (editorská činnost) si naopak dohodu o pracovní činnosti zvolila před živnostenským listem, který po ní původně zaměstnavatel vyžadoval. Pracuje na půl úvazku a tato forma jí vyhovuje.

Výjimku ve skupině zkoumaných žen tvoří DANA a THEODORA. Obě jsou zakladatelkami a spolujitelkami s.r.o., což ovšem v jejich případě neznamená, že jde o podnikatelky v pravém slova smyslu. Tyto dvě ženy spojuje fakt, že jsou cizinkami. Zřízení s.r.o. se zdá být nejjednodušší formou, jak lze v České republice legálně získat pracovní povolení a na jeho základě povolení k pobytu. Jde tedy o existenční řešení v souvislosti s imigrací, jehož primárním faktorem není podnikání, ale získání povolení k pobytu. DANA sice spoluvlastní firmu s manželem, ta ji ovšem na druhé straně limituje v tom, že jako majitelka či zaměstnankyně své s.r.o., na kterou je vázáno pracovní povolení, nemůže být zaměstnána jinde, a to i v případě, že firma nevyvíjí žádnou činnost či neprosperuje. Práce z domova „na černo“ u jiného zaměstnavatele byla ve fázi, kdy byla rodina bez dalších příjmů, vhodnou formou výdělků. THEODORA vlastní s.r.o., na jehož základě má povolení k pobytu, které si každý rok obnovuje. Vzhledem k mnoha byrokratickým omezením a nemožnosti volně (bez víza) vycestovat z ČR za nákupem materiálů a budováním pracovních kontaktů žije na pokraji nouze. I v tomto případě je s.r.o. především nástrojem k legalizaci pobytu.

Tématem práce z domova v souvislosti s migrací je nutné se zabývat podrobněji v další studii, protože tento fenomén je např. v některých zemích západní Evropy velmi rozšířen.<sup>11</sup> Neformální práce z domova je jednou z mála forem, která je pro migranty (legální i ilegální), kteří čelí diskriminaci a byrokratickým komplikacím ohledně pracovního povolení, relativně bezpečnou formou vydělávání peněz. Na druhé straně jsou ovšem často předmětem vykořisťování bez jakékoli možnosti se bránit, ať už z hlediska své ilegality či kvůli obecné diskriminaci na pracovním trhu, kdy si jen těžko hledají standardní zaměstnání.

### 6.3. Pravidelnost a stabilita práce

Nepravidelnost dodávek práce, ze které vyplývá nestabilita příjmu, je u mnoha žen, které pracují pro dodavatele, jedním z nejvýraznějších problémů. Jak již bylo zmíněno v předchozích částech této kapitoly, ženy mohou do jisté míry ovlivnit, kolik práce týdně či měsíčně chtějí vykonat. Toto ovšem platí pouze v případě, že práce je dostatek. Výpadky v zakázkách a dodávkách polotovarů ke zpracování již ovlivnit nemohou, což je činí naprosto závislými na momentální situaci či rozhodnutí dodavatele. V případě, že dodavatel vlastní paralelně i dílnu, ve které pracují další ženy, vždy upřednostní dodávku pro ně a ženy pracující z domova o práci na čas přicházejí. Tento aspekt je typickým úkazem, který charakterizuje převážně závislou manuální práci z domova nepodléhající dennímu kontaktu s dodavatelem, za kterou není (díky neformálním či flexibilním formám pracovní smlouvy) plně zodpovědný a rovněž mu v případě nedostatku zakázek nezvyšuje náklady na provoz a zaměstnance.

**„Dodávky jsou nepravidelné. Ale většinou se snaží nám aspoň dát těch 15 kusů na týden, aby každá ženská měla aspoň dva či tři kusy (jde o výrobu lustrů, INA zároveň dováží práci i dalším ženám v okolí – pozn.aut.). Prostě se tak nějak snažej, aby tam něco bylo. Ona (dodavatelka – pozn. aut.) říkala, že se třeba může stát, že toho zboží už bude přesyčený trh a budou se dělat jenom růžence (další typ práce, který INA vykonávala – pozn. aut.). Proto jsme to vzali, aby vůbec nějaká práce byla.“ INA**

**„Práce nebyla pravidelná. Kolik pro mě měli nachystáno, tolik jsem musela udělat. Někdy na mě spěchali, jindy práce nebyla. Firma měla vlastní dílnu, kde pracovalo asi 30 žen, z domova pak pracovalo asi dalších 10 - 12 žen z okolí. Pokud bylo práce málo, dostaly ji ženy na dílně.“ HANA**

**„Díky provázanosti jednotlivých úkonů při výrobě katalogu (jde o výrobu vlasových katalogů – pozn.aut.) docházelo často k prostojům. Buď nebyl materiál, nebo chyběly některé vzorky. Stávalo se, že jsem byla třeba i dva měsíce bez práce.“ ALENA**

### 6.4. Bezpečnost práce a dopad na zdravotní stav

Převážná většina žen uvádí, že práce má negativní dopady na jejich zdraví. Nejčastěji jde o důsledek dlouhého sezení a opakovaných pohybů při manuální práci, problémy se zády či očima, které souvisí s prací v noci či práci u počítače. Jde o projevy, které se ničím neliší od jiných prací a které tudíž nejsou specifické pouze pro práci z domova. V některých případech ale dochází k práci s chemikáliemi, které jsou zdraví škodlivé. V těchto případech nenese zaměstnavatel či dodavatel žádnou zodpovědnost za případné následky, ani neplní povinnost zajistit ochranné pracovní pomůcky. Negativním aspektem je rovněž fakt, že mnohé ženy pracují v bytě či domě, kde se pohybují i ostatní členové rodiny včetně dětí, takže i ony jsou vystaveny škodlivým látkám.

**„Mám zničená zápěstí, ale musíš si zvyknout a pořídit si dobré pracovní pomůcky. Mám problémy s dýcháním, protože nemám digestoř, takže cíchám zplodiny (při tavení skla u výroby korálků – pozn. aut.). Podle šéfa je to zdravotně nezávadné... Řekl mi, ať při práci větrám, ale to nejde, protože pak korálky praskají. Ideální by byla velká digestoř na odsávání zplodin... Šéf mi slíbil polohovací židli, ale ještě jsem ji nedostala.“ BARBORA**

**„Podle firmy žádná ze součástek neobsahovala zdravotně závadné látky. Zdravotní komplikace jsem ale měla. Jednak jsem měla do krve rozpraskané prsty od ozubených koleček, která se vkládaly mezi pásky s čísly (jde o výrobu kancelářských razítek – pozn.aut.). Pásky byly napuštěné nějakou látkou, která způsobovala bolesti hlavy, vysoušení pokožky a praskání očních žilek... Když byl výrobek hotový, odnesla jsem ho raději pryč z místnosti.“ ELIŠKA**

**„Vánoční baňky se zdobí pomocí lepidla, které nasávám do pipety, kterou pak na baňky dělám vzory.“ MIRKA**

**„Bolí u toho (výroba růženců – pozn. aut.) ruce, záda, otekají nohy. Je to podobné, jako když jsem dělala šičku.“ GITA**



### 7.1. Hodinová mzda versus úkolová mzda

Výdělek, mnoha ženami chápáný spíše jako přivýdělek, je jedním z hlavních důvodů, proč ženy, které z již popsanych důvodů nemohou nebo nechťejí pracovat standardně, volí práci z domova. Zcela zásadní roli ve formě a výši odměny hraje skutečnost, zda jsou ženy placeny za odpracovanou hodinu, nebo za výrobní kus - úkolově. V této diferenciaci opět hraje roli manuální či duševní práce. Většina žen pracujících manuálně je odměňována za vyrobený kus, zatímco duševně pracující ženy za hodinu či za dodanou zakázku.

Situace žen, které jsou odměňovány podle počtu vyrobených kusů, by se dala charakterizovat slovy GITY: **„Práce z domova není dobře placená, člověk se musí hodně nadělat.“**

Většina dodavatelů stanovila minimální počet kusů, který musel být vyroben v určitém čase, většinou šlo o jeden či dva týdny. Normy nebyly podle žen nesplnitelné a záleželo na každé, zda chce pracovat více: **„Záleželo na mně, kolik jsme si chtěla vydělat a tím pádem jak dlouho u toho sedět.“ ALENA**

Ženy byly placeny pouze za výrobek. Do odměny nebyl ve většině případů započítán čas strávený přípravou práce, dovozem hotových výrobků do sídla dodavatele, vyzvedáváním materiálu, balením výrobků ani náklady spojené s dopravou či nákupem výrobních nástrojů. Tyto činnosti nejsou zohledněny ani ve výši platby za jeden vyrobený kus, která se pohybuje v haléřových položkách (v závislosti na typu výrobku). Zmíněná svoboda v rozhodování ohledně počtu vyrobených kusů (a tedy výdělků) je tak pouze zdánlivá, protože ceny za vyrobený kus se pohybují tak nízko, že ženy musejí pracovat dlouhé hodiny, a přesto mnohé nedosáhnou ani na výši minimální mzdy při osmihodinové pracovní době.

**„Pro materiál jsem si jezdila do firmy, která byla na druhé straně města. Stálo mě to hodně času. Náklad byl většinou těžký, časem jsem si poříдила vozík, později mi s odvozem a dovozem pomáhal manžel... Jezdila jsem městskou dopravou... Žádnou náhradu za cestovné jsem nedostávala, takže možnost vozit věci autem jsem ani nezvažovala.“ ALENA**

**„Pro součásti k výrobě jsme si jezdili do města, taky jsme**

**vozili hotové výrobky. Je to asi 70 km, benzín jsme si platili sami. Často nebylo možné při odevzdání zakázky nafasovat součástky na další, takže jsme museli jet znova. Asi v polovině případů se nám to podařilo zkombinovat a ušetřit tak jednu cestu.“ ELIŠKA**

INA, která vlastním vozem dováží materiál ze sousedního města dalším šesti ženám z okolí, popisuje práci, která není započítaná do jejího výdělků, taktó: **„Já jsem placená za práci (rozumějme za počet výrobků – pozn. aut.). Za to, že vozím ženským práci tam a nazpátek, mi dílem platí benzín a od zaměstnavatele dostáváme příspěvek na benzín, ale to zase rozpočítám ženským, takže si to nenechávám. Zatím to dělám všechno zadarmo. Za to, že tam jedu, tady to rozdělávám, že se s tím třeba dvě hodiny morduju nebo tři, za to, že to zase dávám do krabic a odvážím to zpátky, to všechno dělám zadarmo... Příspěvek od firmy na benzín je 140 Kč měsíčně (INA do sousedního města jezdí jednou týdně, jedna jízda stojí okolo 50 Kč – pozn. aut.). Není to moc, ale můžeme být rádi, že aspoň něco. Oni asi taky nebudou téma penězma oplývat.“**

Dále komentuje, jak si poříдила pracovní náčiní nezbytné k výrobě: **„Na téhle práci je nejhorší sehnat kleště. To je velký problém. Jsou pochromované a stojí 600 Kč. Obvyčné, které byly dříve štipací, které jsem si musela zhroutit, stojí 120 Kč. Všichni si to musí takhle udělat, protože neseženete kleště s tak tenkou špičkou. To vám firma nedá, musíte si to sehnat sami. Kleště vydrží tak půl roku.“**

Naproti tomu někteří dodavatelé ženám poskytovali náhradu za náklady spojené s výrobou alespoň částečně.

**„Každý týden jsem si do města jezdila pro materiál a zároveň odvážela hotové růžence. Cestovné mi nepropláceli... Dostala jsem speciální elektrikařské kleště na provlákání a ohýbání háčků.“ GITA**

**„Pro práci jsem musela jezdit autem, benzín mi propláceli. Dostávala jsem i příspěvky na elektřinu a nitě podle procent z ušitého zboží za měsíc. Bylo to asi 200 Kč měsíčně... Výjezdy pro dodávky ani hodiny, kdy jsem to třídila, mi ale nezaplátli.“ HANA**

Charakter práce, kterou vykonávají duševně pracující ženy, se liší. Výrobní nástroje (např. počítač, speciální program, telefon,

výtvarné potřeby) vlastní samy. V případě, že pracují pro zaměstnavatele (YVETA a ŠÁRKA), mají možnost je mít proplaceny.

**„K práci potřebuju telefon a počítač. Mám telefon s připojením na internet, takže můžu posílat maily odkudkoli. Když bych ho neměla, šéf by mi ho stejně koupil...“ ŠÁRKA**

Výše výdělku se samozřejmě u každé ženy liší. Závisí na počtu výrobků či odpracovaných hodin.

Zajímavým poznatkem je, že některé ženy, které jsou placeny za vyrobený kus, nikdy nepřemýšlely nad tím, kolik vydělají v přepočtu na hodinu. To je jedna z forem, jak zjistit, zda se jim tato práce vyplatí a zda dosahuje alespoň výše minimální mzdy. Některé z nich přepoččet provedly poprvé až díky rozhovoru s námi. Důvodem pravděpodobně bylo, že samy dobře tušily, že jejich hodinový příjem je velmi nízký a nechtěly této skutečnosti čelit přímo. Místo toho se soustředily na výslednou částku, kterou vydělaly za týden či měsíc, což už pro ně bylo přijatelnější. I přes nízkou hodinovou mzdu hrála celková měsíční odměna pro ženy významnou roli. Částky se nejčastěji pohybovaly v rozmezí 1 – 4 000 Kč podle úvazku. Jedna měsíční odměna činila 8 000 Kč a nejvyšší vydělaná částka byla 18 500 Kč čistého (jde o neformální práci bez smlouvy, tedy bez odvodů daní). Za vyšší mzdy se ovšem díky platbě za vyrobený kus skrývá mnohem vyšší počet odpracovaných hodin, než je běžné při plném pracovním úvazku.

**„Jsme placení od kusu. Ceny jsou různé 30, 50, 90 a 170 Kč za kus, ale ten za 170 korun jsme dělali jen jednou. Většinou děláme 1 – 1,5 lustrů denně ve dvou (s manželem – pozn. aut.).“**

Máte přepočítáno, kolik vyděláte na hodinu?

**„Radši ne. Děláme tak ty tři, čtyři hodiny denně a uděláme jeden kus za 90 Kč. Tak já si za ten den vydělám 90 Kč. Je to čistý, ale z toho musím ještě platit benzín... Je to tak 1000 – 1500 Kč za měsíc.“ INA**

**„Za jeden kus bylo 1,10 Kč hrubého. Po dvou letech to zvedli na 1,15 Kč. Nikdy jsem to na hodinu nepřepočítávala. Věděla jsem, že je to prodělečné...Za hodinu se dá vyrobit v průměru 70 kousků. Já jich zvládla 100. Důležité je si dobře práci zorganizovat, aby pohyby byly co nejmenší a nejspornější... Čistého jsem dostávala 1Kč. Měsíčně to bylo 3 000 Kč. Peníze byly neúměrně vynaložené práci.“ ELIŠKA**

**„Na hodinu jsem to nepřepočítávala, bylo by to asi 30 Kč. Pracovala jsem asi 6 hodin denně na normy a někdy i víc. Za ušitou košili bylo třeba 20 Kč. Průměrně jsem vydělala 3000 Kč měsíčně čistého.“ HANA**

**„Norma byla 5 tuctů růženců týdně (tucet je 12 kusů – pozn. aut.). Zvládla jsem v průměru 7 tuctů týdně, záleželo na rodinných povinnostech. Vydělala jsem okolo 1000 Kč měsíčně. Jeden tucet byl za 30 až 35 korun... Přepočítala jsem si, že je to asi tak 10 Kč na hodinu, protože tucet mi trval tak 3 hodiny.“ GITA**

**„Platba za vlepěný pramen vlasů se pohybovala od 38 do 45 haléřů podle délky a tvaru. Nejméně asi 14 haléřů se platilo za krátké tzv. štetky. V přepočtu jsem vydělala tak 45 Kč čistého, v průměru to bylo tak 8 000 Kč měsíčně... Ze začátku jsem pracovala 14 hodin denně, později, když jsem už zvládla techniku, tak méně... Maximálně jsem za den vlepila tak 2000 vzorků.“ ALENA**

**„Vyrobit 30 kusů za hodinu byla norma... To bylo tak za 110 Kč. Jestli se dá norma plnit, to záleželo na kvalitě skla. Když všechno dobře šlo, vydělala jsem si asi 18 500 Kč na ruku měsíčně. Když jsem nestihala, tak to bylo kolem 12 000 Kč.“ BARBORA**

**„Norma je 10 000 zkompletovaných kousků (dětských šidítek – pozn.aut.) za týden. Je to 7 haléřů za jeden. Já udělám tak 1 300 výrobků denně, i když podle normy by to mělo být 2 000. Dělán 8 hodin denně, a i v sobotu a neděli. Za týden si vydělám 700 Kč.“ RADKA<sup>12</sup>**

Výdělký duševně pracujících žen se pohybují ve srovnatelných kategoriích s manuálně pracujícími ženami, a to od 2 500 do 6 000 Kč podle počtu odpracovaných hodin. Tyto ženy mají o hodnotě své práce vyšší povědomí, což je dáno především tím, že hodina je jejich normou pro vyšší odměny. Jediná SILVIE přesně neví, kolik její příjem činí, protože její práce spočívá v tvorbě administrativního a organizačního zázemí manželovy organizace, kde její příjem není přesně specifikován.

Na otázku, jakou výši tvoří jejich příjem v rodinném rozpočtu, odpovídají ženy odhadem. Jde většinou o poměrně nízké procento, řádově v rozmezí 10 – 30%. Role jejich výdělku se odvíjí od příjmu manžela a také dalších rodinných příjmů, které přicházejí ve formě různých státních příspěvků. V případě bezdětných svobodných žen (YVETA, BARBORA) je to 50 – 100%. Zajímavé je, jak některé ženy svůj příjem hodnotí, jaký mu přiřkládají význam a jak se v některých případech promítá do partnerských vztahů a náhledu na rodinné role.

**„Manžel vydělá okolo 16 000 Kč čistého, takže užívá rodinu. Moje příjmy jsou na nadstandardy. Z mého příjmu se platí uvolněnější život, tedy výlet do bazénu pro dítě, oblečení pro dítě a tak.“ LEA**

**„Vydělám okolo 5 až 6000 Kč měsíčně. Spolu s přídávky na děti a dávkami je to okolo 10 000 Kč. Je to asi pětina rodinného příjmu, manžel vydělá 25 000 Kč. Snažíme se žít skromně, ale nevyjdeme (rodina má 4 nezaopatřené děti – pozn. aut.). Manžel, když sedím u počítače a vidí kupy nevyžehleného prádla kolem, tak mě nepochváli. Je si ale vědom nutnosti mého příjmu do rodinného rozpočtu.“ WANDA**

**„Peníze, které vydělávám, jsou pro mě na věci, které potřebuju k životu (oblečení, kultura, výlet). Nechci je po manželovi. Takhle se cítím líp. Jinak bych se cítila blbě, že on vydělává a já to prosustruju. Když si to vydělám sama, je to lepší pocit... Já si ty peníze kradu pro sebe, to je pravda. Vedu si deník, pro můj pocit. Někdy to ale tomu chlapovi taky předložím jako výsledek. Říkám, mám svoje 3 500 Kč mateřskou, s přídávky a alimenty je to 4 500 Kč a k tomu, jak jsem to propočítala, mám 2 500 měsíčně průměrem z práce. V podstatě donesu domů okolo 7 500 měsíčně. Sice to neodpovídá mé kvalifikaci, ale pro mě je to dostačující a pro mého muže taky, v podstatě.“ ZDENA**

**„I kdyby to bylo jen 500 Kč měsíčně, je to dobré, třeba pro děti na autobus.“ GITA**

**„Je to jen takový příspěvek, ono to moc není, tak 1000 až 1 500 Kč na měsíc, ale na ulici je nenajdu. Je to přilepšení do rodinného rozpočtu.“ INA**

**„Manžel vydělává 14 000 Kč, já tak 3 až 4 000 měsíčně. V posledním zaměstnání před mateřskou jsem měla plat 20 000 Kč, přesto jsem šla na mateřskou já. Dobře jsem si**

**spočítala, že budeme mít hodně málo peněz. Bez mých přívůdků bychom to nevládli, manželův příjem na rodinné výdaje nestačí. Auto nemáme, je nad rámec rozpočtu. Manžel si ale myslí, že bychom s jeho platem vyšli a nechce, abych pracovala... Radši si privydělám, než abych počítala každou korunu.“ VĚRA**

## 7.2. Spokojenost s výdělkem a představa ideální situace

S vyšší výdělků ženy projevovaly různý stupeň spokojenosti. Výpovědi byly často kontroverzní, kdy na jedné straně ženy tvrdily, že jsou spokojené, že je práce baví. Na straně druhé si uvědomovaly, že výdělek není adekvátní vynaložené námaze. V této souvislosti byly pokládány otázky, jak by si představovaly ideální stav. Každá žena pojala tento dotaz jinak a jejich odpovědi znovu poukázaly na odlišnou motivaci a očekávání, která se k práci z domova pojí, a také na odlišné sociální podmínky jednotlivých žen. U některých žen se v představě ideální situace zrcadlí jejich náhled na svou ženskou roli v rodině a tradiční rozdělení genderových rolí, u jiných pracovní ambice či touha po řešení problémů, které jim brání v získání výhodnější práce, než v současnosti dělají... V dalších případech odpovědi naznačují poměrně malé sebehodnocení, co se týče výše ideálního příjmu. To vyplývá jednak z celkové situace v regionech, kdy se mzda manuálně pracujících žen pohybuje běžně na úrovni nebo něco málo přes minimální mzdu, a také z nedostatku příležitostí získat lépe ohodnocené zaměstnání. Některé ženy považují za ideální svou současnou situaci.

**„Ráda bych dále pracovala doma na volné noze. Ale pracovní musela být dobře oddělena od obytné části domu, aby se práce nemíchala do osobního života.“ VĚRA**

**„Ideální stav? I kdyby 4 – 5000 Kč měsíčně... nebo kdyby radši chlapům přidali a ženský nechali doma, tak by to bylo lepší.“ HANA**

**„Kdybych měla aspoň 2000 Kč měsíčně, tak by to šlo. Práce v kravíně by byla lepší než doma (Gita příležitostně zastupuje za dovolenou či nemocenskou v místním kravíně, kde by do budoucna po ukončení rodičovské dovolené chtěla získat zaměstnání – pozn. aut.). Je to lepší privydělek, člověk přijde mezi lidi, pro matku na mateřské je to příjemná změna. Finančně žijeme na hranici. Díky příležitostné práci v kravíně můžu dětem něco koupit a dopřát jim. Kdyby mě zaměstnali, tak jdu hned. Doma nemá člověk přehled, informace, čas něco studovat.“ GITA**

**„Ideální práci si představuji jako přepisování nebo přípravu materiálů a podkladů na počítači z domova, kde je možné pracovat v klidu a na práci se soustředit. Práci z domova (výroba vlasových katalogů – pozn.aut.) bych už dělat nechtěla.“ ALENA**

**„Ideální příjem – dvacítká je slušná.“ BARBORA**

**„Práce na půl úvazku z domova, částečně ve firmě, řádná pracovní smlouva, klouzavá pracovní doba. Ideální výdělek 15 000 Kč čistého na plný úvazek.“ WANDA**

**„Dopoledne volno pro práci, klid od dítěte a stabilní a pravidelný termín pro odevzdání práce. Peníze ideálně? Nevím. Měsíčně v průměru? U mě to není moc o penězích. Je to o tom, že budu spokojená, udělám práci a dostanu za ni zapláceno. Nejde mi o peníze.“ ZDENA**

**„Ideální situace – ani nevím. Podnikům a zaměstnavatelům bych vzkázala, ať se smíří s tím, že ženský mají děti a ať tomu přizpůsobí situaci. Ideální by třeba byla pracovní doba od 7 do 15 hodin, aby se stihla školka nebo třeba nějaké dětské koutky v podnikcích, kam by se mohly děti během pracovní doby dát.“ LEA**

**„Práci z domova považuji za ideální. Je to šance nemuset zpět do práce, být s rodinou, mít větší svobodu. Život je i tak hektický, ale součástí té hektiky jsou i děti... Zpočátku jsme se museli s manželem naučit spolupracovat, nebylo to lehké, protože z firmy jsem byla zvyklá rozhodovat a mít pod sebou lidi... Dopadlo to tak, že manžel je šéf ve firmě i doma. Ale musí mi nechat svobodu. Nyní jsme dokonaly tým. Jeden bez druhého bychom nic nevládli. Se současnou finanční situací jsem spokojená a doufám, že to takhle půjde dál... Výdělek nepovažuji za důležitý.“ SILVIE**

**„Chtěla bych dělat s obsahově bližšími knížkami ve stejné formě jako dosud, tedy z domova... Láká mě i práce v neziskovém sektoru, třeba s lidmi s podobnou diagnózou. Vždycky bych ale mohla dělat jen na částečný úvazek z domova, protože bývám unavená, potřebuji si přes den odpočinout. Více bych nevládla.“ YVETA**

**„S podnikáním je to v Čechách tak těžké, papírování, korupce. Pokud bych získala trvalý pobyt, chtěla bych dělat něco jiného, třeba se někde i zaměstnat. Korálky bych dělala jen občas.“ DANA**

V některých případech, kdy si ženy uvědomují malou výši výdělku a vyjadřují s ní otevřeně nespokojenost, se objevuje jistý paradox v jejich náhledu na vlastní pracovní strategii. Na jedné straně tvrdí, že práci chápou pouze jako přechodnou s tím, že pokud se naskytne něco lepšího nebo se změní jejich situace, budou se žít jinak. Na straně druhé uvádějí, že tímto způsobem pracují již několik let.

Jak dlouho pracujete z domova?

**JANA: „7 let“**

Je pro vás tato práce pouze přechodný způsob výdělku, nebo standardní a dlouhodobý způsob výdělku?

**JANA: „Pouze přechodný způsob, jak si finančně vypomoci.“**

Vnímání práce z domova jakožto přechodné jim totiž umožňuje neklást tak vysoké nároky na zaměstnavatele/dodavatele a uspokojit samy sebe konečnou výší příjmu, aniž by si musely plně uvědomit, že jsou do jisté míry využívány a že odměna za vykonanou práci je neadekvátní. Jak říká INA na poznámku, že výdělek práce z domova při čtyřech hodinách práce denně v jejich rodinném rozpočtu hraje pouze malou roli v porovnání s vyšší částečného invalidního důchodu, přídávků na děti, příjmem manžela a sociálním příspěvkem: **„No jo. Zaplat pánbůh za to.“** Právě tento uměle vyvolaný pocit prozatímnosti, který souvisí i s nízkými šancemi na jiné zaměstnání a zároveň potřebou výdělku, je pravděpodobně vede k tomu, že nad nepřilíhli výhodnými pracovními podmínkami a nízkými mzdami „přimhuřují oko“. Až na dvě výjimky se žádá z žen, které vyjádřily nespokojenost s některými z pracovních podmínek, nezmínila o možnostech vyjednávání se zaměstnavatelem/dodavatelem, nezmínila existenci odborové organizace či jakoukoli možnost zlepšení svých pracovních podmínek.

# 09 PRÁCE Z DOMOVA A RODINA



## 9.1. Skloubení práce s rodinnými povinnostmi a domov jako pracovní prostředí

Možnost pracovat z domova, tedy nepodléhat denní nutnosti odcházet do zaměstnání, je ženami hodnocena rozdílně. Prvotně je interpretována jako výhoda, která umožňuje skloubení práce a péče o rodinu anebo šetří rodinný rozpočet a čas v případě nutnosti dojíždění do zaměstnání. V průběhu rozhovorů ovšem mnohé ženy uvedly řadu negativních aspektů, které práce v domácím prostředí přináší.

Jde paradoxně především o problém skloubení rodinných povinností a práce a hledání rovnováhy mezi prací a péčí o rodinu, která je v protikladu k původnímu označení práce doma jakožto výhody a symbolu flexibility. V některých případech se objevuje rozpor mezi přáním ženy více se věnovat práci a kompenzací jejich rodinných povinností ze strany manžela:

„Při práci z domova je rozpor mezi prací a péčí o děti a rodinnými povinnostmi. Děti trpí tím, že matka pracuje. Se staršími dětmi je navíc mnohem víc práce. Kdyby měly matky na mateřské aspoň minimální mzdu, tak by nemusely shánět práci“. GITA

„Ze začátku jsem byla nadšená, že když budu pracovat doma, tak toho stihnu víc. Jenže když pracuju doma, tak to pořád honím a dělám víc.“ HANA

„Když dělám, tak je rodina omezena, i když minimálně. Ale na druhou stranu, proč ne? Já si přeci můžu taky dovolit něco dělat, nejen manžel... Každou volnou půlhodinku jsem utíkala do koutku, kde jsem měla rozdělanou práci. Byla jsem trochu nervózní. S manželem jsem si to vydobyla, měl práci, že mohl děcko odpoledne vzít. Jeho podpora byla částečná. Skloubení byl problém.“ ZDENA

„Byla bych ráda, kdybych se mohla ještě víc věnovat skutečné práci a manžel by více pomohl doma.“ SILVIE

„Manžel pomůže s dětmi o víkend, přes týden nemá kapacitu. Moje práce je ‚křečování‘.“ WANDA

„Práce se míchá do osobního života, nedá se oddělit. Ráda bych dále pracovala doma, ale pracovna by musela být dobře oddělena od obytné části domu.“ VĚRA

Dále je zmiňován pocit izolace:

„Při práci jsem neustále zavřená doma. Pracuji pak i po večerech nebo přes noc, takže často za celý den nevýjdu ven. Neumím oddělit soukromý život od práce. Nemám život, jen počítač. Když začnu pracovat na zakázce, ještě jdu občasn ven, ale postupně práce naplní celý můj život a na nic jiného nezbyvá čas a prostor...Nakonec už jen pracuju, mám virtuální život, ne reálný. Nechala jsem si schválně odpojit internet, protože už jsem vůbec nechodila ven. Teď si musím dojít do internetové kavárny, tak se dostanu z domu. Při práci doma si člověk není schopen stanovit limity a pracuje pak pořád.“ THEODORA

„Můžu si odpočinout, kdy potřebuji, pracuji ve vlastním prostředí. Na druhou stranu mi chybí sociální kontakty, které mě pak stojí i dost peněz.“ YVETA

Významnou roli v problému skloubení práce a péče o rodinu hraje i místo, kde ženy svou práci vykonávají. Většinou nemají samostatnou dílnu či pokoj, kde by pracovaly, ale pracují v prostředí domácnosti (kuchyň, obývací pokoj). Tím se nevyhnou kontaktu se zbytkem rodiny, což je často nutí k „odbíhání“ od práce a narušování jejich pracovního tempa či soustředění. V této souvislosti také dochází k zapojování ostatních rodinných příslušníků do ženiny práce. Prolínání pracovního a rodinného života je pak úplně i s negativními důsledky, které již byly zmíněny v předchozích kapitolách a které se týkají převážně některých manuálně pracujících žen. Jde především o ohrožení zdraví rodinných příslušníků v případě práce s chemikáliemi a také o neustálou nutnost pracovní prostor přesouvat a vyklízet za účelem uvolnění místa pro běžný rodinný život.

„Dílna nebyla nutná. Pracovala jsem v obýváku na stole a pak také v kuchyni, kde je na podlaze linoleum (pro snadnější úklid při práci s lepidlem – pozn. aut.). Manžel se zapojoval po večerech. U televize večer připravoval pramínky vlasů, vkládal je do vyznačených mezer a já je potom lepila.“ ALENA

„Z navlákání není žádný nepořádek, můžu pracovat kdekoli v domě a nepotřebuju speciální pracovní místo.“ GITA

Jak vypadá Vaše pracovní prostředí?

„Strašně. Všude všechno po celém bytě. Nikde nic soukromého.“ ZDENA

„Šperky jsem vyráběla na rozkládacím stole, který jsem podle potřeby sbalila a uklidila.“ DANA

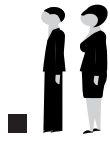
„Mnohé ženy, které pracujou jako já doma, zapojují do práce celou rodinu i děti. Moje rodina třeba pomáhala navlékat gumy do pyžam.“ HANA

„Na práci se podílí částečně celá rodina, manžel a syn. Dříve pomáhal dědeček, když se fastovalo, to ho bavilo, teď už ne. Takže to dělám hlavně já. Manžel, když přijde z práce, tak mi pomůže. Syn pomáhá, když se mu chce.“ INA

## 9.2. Rozdělení rodinných rolí v souvislosti s prací žen z domova

Celodenní fyzická přítomnost ženy doma do značné míry předurčuje její zvýšenou zodpovědnost za chod domácnosti a péči o děti, i přesto, že se musí věnovat výkonu práce. Rozdělení rodinných rolí u žen s dětmi v naprosté většině případů odráží tradiční model, kdy muž je chápán jako žitel rodiny a žena se věnuje péči o děti a domácnost, i přesto, že rovněž pracuje a podílí se svým příjmem na rodinném rozpočtu. Pracuje-li žena z domova, je tento zažitý stereotyp ještě silnější, než je tomu u žen, které odcházejí do zaměstnání. Zde se také odráží chápání příjmu žen z práce z domova jakožto přivýdělku k hlavnímu příjmu manžela. Zdá se, že pobyt doma vede ženy automaticky k přebrání veškerých povinností spojených s péčí o rodinu a domácnost. V přípa-

# 08 DODAVATELÉ PRÁCE Z DOMOVA V ČR



## 8.1. Povědomí o dodavateli/zaměstnavateli

Ve vztazích žen k dodavateli/zaměstnavateli se opět projevuje značný rozdíl mezi manuálně a duševně pracujícími ženami. Duševně pracující ženy jsou v užším kontaktu se zadavateli práce, mají více informací o firmě či osobě, pro kterou pracují, a mnohé z nich popisují vztahy jako korektní. Naproti tomu manuálně pracující ženy mají o dodavatelích méně informací, což je dáno i faktem, že mnohé z nich pracují skrze subdodavatele a s firmou, která práci poskytuje, nejsou v žádném kontaktu. Tato skutečnost poukazuje na to, že mnohé manuální práce jsou v regionech distribuovány skrze širší síť zprostředkovatelů, kteří rozdělují jednotlivé pracovní činnosti v rámci výrobního řetězce tvořeného domácími pracovníky. Jiné si naopak pro práci jezdí přímo do sídla firmy, která má někdy i dílnu, kde probíhá konečná kompletace výrobků. Ženy mají pouze útržkovité představy o firmě, pro kterou pracují, a téměř žádná neví, kolik je konečná tržní cena jejich výrobků. Pozoruhodným faktem je, že většina z nich vypovídá, že zboží, které vyrábějí, je určeno pro zahraniční trhy. Některé firmy vlastní cizinci (a to i v případě duševně pracujících žen). Postoj mnohých manuálně pracujících žen k dodavatelům vystihuje INA: „Ve městě je nějaká dílna, kde jsou převážně Ukrajinky. A jestli tam se to montuje nebo to tam kontrolují, balej a posílaj do zahraničí, to nevím. Nějak jsem se o to nezajímala. Já, že mám práci, tak jsem ráda.“<sup>13</sup> Nedostatkem informací o faktickém zaměstnavateli/dodavateli práce spolu s mnohdy neformálním pracovním vztahem se tak ženy vystavují nejistotě a nemožnosti vyjednávání např. o zvýšení mzdy za vyrobený kus či proplácení nákladů spojených s výrobou. Reálným stavem tak zůstává, že podmínky stanoví dodavatel/zaměstnavatel a ženy se jim buď přizpůsobí, nebo práci nedostanou. Většina žen také ví o dalších osobách v regionu, které vykonávají stejnou práci. To ukazuje, že počet osob, které se v důsledku živi práci z domova, může být poměrně velký. Fakt, že ve většině případů se ženy pracující z domova pro stejnou firmu znají nebo o sobě alespoň vědí, a mohly by tak vzájemných kontaktů využít pro vyjednávání, nebyl zmíněn ani jednou.

„Firma na výrobu kancelářských potřeb běžně dává práci lidem, co dělají doma. Je to základní způsob výroby. Většina zakázek byla pro zahraniční klienty na vývoz i mimo Evropu. Skoro nikdy nešlo o české zákazníky. Poznalo se to podle textu... Vím asi o dalších 10 lidech. Setkávali jsme se na schůzkách organizovaných firmou, které byly zaměřené na kvalitu práce... Je možné, že pro ně pracovali i další lidi, kteří měli schůzky zvlášť.“ ELIŠKA

„Firma XY, se kterou máme smlouvu, je z vedlejšího města, ale vozí výrobky jinam, kde jsou Ukrajinky, které je dávají do kupy. Jak to chodí dál, nevím. Určitě se to všechno vozí ven do ciziny, tady nic nezůstává. Myslím si, že je to všechno na vývoz a pak to zase přivezou sem, pravděpodobně. Já nevím, jak to je...Paní z města (dodavatelka) je perfektní ženská, dá se s ní domluvit...Ona to taky dělá. Nejdřív si to sehnala pro sebe. Pak se jí začaly ženské hlásit, až jí z firmy řekli, ať si sežene víc lidí a že jí to budou dávat všechno.“

Máte představu, kolik to tady v regionu dělá lidí?

„Hodně. Jde to přes různé dodavatele. Jsou to desítky lidí...Znáám třeba pána, který je po operaci páteře a dělá to v leže, dá si práci na břicho a dělá.“

Kdo jsou ostatní ženy, které pracují z domova ve vašem okolí?

Jedna je na mateřské, pak nezaměstnaná, dvě důchodkyně, jedna pracuje a já na částečném invalidním důchodu.“ INA

„Firma je ve vedlejší městě... Má vlastní dílnu, kde pracuje 30 žen, z domova pak pracuje dalších 10 až 12 z okolí.“ HANA

„Růžence se vyrábí pro firmu XY. Zprostředkovává to paní, co je zaměstnaná jako zdravotní sestra...Růžence jdou zpátky do firmy a pak do zahraničí na poutní místa.“ GITA

„Je to rodinná firma, majitelé jsou cizinci, manželé. Jsem jediná, která to v ČR pro ně dělá... Jedinou další zaměstnankyni je Ukrajinka, která ode mě zboží odebírá a posílá ho do ciziny. Výrobky dozdobuje manželka majitele.“ BARBORA

„Dělá to hodně lidí, hlavně ve vesnici, kde stojí fabrika. Je to zahraniční firma...i když to prý nesmí být jako domácí práce z hygienických důvodů... další práci z domova – katalogy – jsem dělala pro paní z vzdálenějšího města, ta mi to dovážela. Šlo to taky do ciziny.“ RADKA

„Práci jsem dělala pro místního podnikatele, který šachy prodával do ciziny.“ PETRA

„Tady ve městě je dílna, která patří manželskému páru, tam jsem si to nejdřív šla zkusit a pak tam chodila pro materiál. Autička jdou do ciziny, i materiál se vozí z ciziny.“ NELA

„Nejdřív jsem pracovala v továrně, pak doma, pak se fabrika rozpadla na několik malých firem a já pracuji pro jednu z nich... Paralelně v provozu pracuje asi dalších 30 žen a taky hodně doma. Všechny výrobky jdou do ciziny, v Čechách nezůstává nic.“ MIRKA

„Jde o rodinnou firmu, která je velká, pracuje pro ni tak 100 lidí... Jsou to převážně ženy (na mateřské). Šperky prodávají do zahraničí i v ČR. Nikdy jsem neměla zkušenost se špatným zacházením, spíše naopak. Kromě výroby šperků pro ně prodávám ve stánku na vánočních a velikonocních trzích.“ DANA

A duševně pracující ženy...

„Pracuji pro cizince, který v ČR vlastní nemovitost a má registrované s.r.o. Šéf je částečně v ČR a částečně v cizině... Panuje mezi námi důvěra... mám přístup k finančnímu účtu firmy a sama si odvádím mzdu.“ ŠÁRKA

„Pracuji pro nakladatelství odborné literatury. Pracovní vztahy jsou dobré, ze začátku mě hodně kontrolovali, teď je to OK.“ YVETA

Co tyto výpovědi říkají o firmách, které v ČR nabízejí práci z domova? Na tak malém počtu odpovědí nelze příliš zobecňovat. Zdá se ale, že pokud jde o manuální práci z domova, projevuje se zde dlouhodobý trend, kdy zahraniční firmy skrze české podnikatele nebo přímo samy reagují na možnost využití levnější pracovní síly v ČR. Práci z domova využívají i české subjekty. Jak již bylo řečeno, společným důvodem budou především nízké náklady na pracovní sílu díky žádným či flexibilním formám pracovního vztahu a úspora investic, protože výrobním prostředím je domov žen, nikoli dílna firmy, s jejímž provozem jsou spojeny náklady. Pracovní činnost duševně pracujících žen se podobá ve většině případů spíše drobnému podnikání, kdy ženy samostatně vykonávají zadané úkoly či pracují na zakázkách, než běžnému pracovnímu poměru. Vlastnictví živnostenského listu a s ním spojená administrativa pro většinu z nich ovšem není alternativou. Část z nich zároveň pobírá příspěvky státní sociální podpory, o které by takto mohly přijít, nebo se jednoduše nechtějí zabývat agendou spojenou s podnikáním a platbou daní z výdělků, které jsou poměrně nízké.

dech, kdy žena pracuje na plný úvazek, se tedy objevuje problém tzv. dvojí směny, kdy žena kromě vykonávané práce nese veškerou zodpovědnost za chod rodiny. Z výpovědí většiny žen nicméně vyplynulo, že tento model chápou jako přirozený a často správný. Liší se v přístupu k míře zapojení partnera do chodu domácnosti. Z tohoto hlediska lze vysledovat tři odlišné přístupy:

- Ženy, které si tradiční roli samy zvolily, jsou s ní spokojené a chápou ji jako svou životní prioritou.
- Ženy, které se s tradičním rozdělením rolí víceméně smířily pod tlakem okolností.
- Ženy, které usilují o to, aby se partner zapojoval více do denní péče o rodinu a domácnost a ony se mohly ve větší míře věnovat práci a seberealizaci, což se jim daří s různou úspěšností.

**„Rozdělili jsme si role přirozeně. Manžel na mě nechává péči a starost o rodinu... Každý by měl vědět, kde je jeho místo... Maminka je od přírody proto, aby se starala o děti a muž se může přidat... Když vše doma nachystám, tak se můžu realizovat...“ ŠÁRKA**

**„Ženská, když už je doma, tak by se měla postarat o domácnost a pak by měla začít něco, pokud si chce něco vyrábět, tak vyrábět. Ale nejdřív musí být postaráno o domácnost. Tady to taky tak je. Nejdřív domácnost a pak teprve nějaká práce. To není tak, že já musím dát domácnost stranou a pak vyrábět... ale není to jenom na mně, manžel mi pomáhá.“ INA**

**„Od toho jsem máma, abych se starala o děti.“ HANA**

**„Já se starám o děti, domácnost a vaření a manžel o dům. Občas ale vaří... Byla jsem s dětmi od začátku sama, manžel pracoval na zahradě a na statku u příbuzných, z čehož jsme byli živi... Manžel není typ na hraní si s dětmi, výlety a tak, jedu spíš s dětmi sama...“ GITA**

**„Manžel pracuje od 6 do 18 hodin, takže se na domácnosti vůbec nepodílí. Má asi málo energie... Sama jsem si to ale tak zařídila a nevadí mi to. Taky proto jsme si porídili čtvrté dítě, je to pojistka na dalších 15 let... a pak už budou vnoučata.“ WANDA**

**„Manžel se k domácnosti moc neměl, ale pak jsme se dohodli, protože žijeme v panelákovém bytě, takže tady není žádná jiná práce jako třeba o dům.“ LEA**

**„Domácnost je moje starost... Chlap je od přírody líný a zapojit muže do domácnosti je náročné... Manžel se věnuje většinou práci kolem údržby domu.“ ALENA**

**„Běžné domácí práce dělám já, manžel hodně z toho nepovažuje za důležité. Umí si to zařídit, i když nejsem doma, pozve svoji matku, která se o domácnost postará... Děti jsou moje doména, ale manžel si uvědomuje, že by s nimi měl být víc. Role otce je být velký idol, strážce autorit a hodnot, určuje směr, otevírá nové obzory. Matka zabezpečuje rutinní chod, je tvůrkyní domácí pohody... Žena má na starosti děti a domácnost a muž se stará, aby byly peníze a organizuje rovnováhu mezi prací a rodinnou pohodou. Hledání rovnováhy je ale velmi těžké. Ráda bych více vydělávala a ocenila bych, kdyby manžel více pomohl s dětmi a občas uvařil...“ SILVIE**

**„Manžel tvrdí, že doma pomáhá, ale mohl by dělat víc... Já nikdy nespím, ani o víkendech...Dnešní chlapi jsou slabí, ženská vydrží daleko víc. Vidím to kolem sebe... Je to nějaký přirozený archetyp, že muž přijde domů a plácne sebou na postel. Nedokáže pochopit, že já po celém dni s dvěma dětmi jsem unavenější, než kdybych v klidu pracovala... Manžel děti někdy pohlídá, ale starat se o ně celý den nezní ládně. Pohlídá je, ale já je musím obléct, uvařit jim... Vážím si toho, když se muž umí zapřít a nestěžuje si... Můj muž tvrdí, že když se pořádně nevyspí a nenají, nemůže fungovat. Kdy já se ale v klidu vyspím a najím? Muž říká, že my ženy jsme na to uzpůsobené... Já jsem na půl emancipovaná a na půl ne.“ VĚRA**

Vnitřní zápas mezi tradiční rolí ženy jakožto pečovatelky o rodinu, vlastní ambicí a snahou o rovné zapojení manžela, které rovněž ovlivňují vnější podmínky, především jeho pracovní vytížení, charakterizuje **ZDENA**:

**„Manžel vydělává peníze. Teď jsem to pochopila, trochu pozdě... měla jsem mu tendenci ze začátku vyčítat, že ty seš v práci a neřešíš tolik věcí, co řeším já, oběd, uvařit, tolik věcí... a teď já jsem tady ve stresu, nemám pro sebe ani půl hodiny a ty jsi v práci, vyděláš a myslíš, že to stačí. Ale to vůbec nestačí, já chci víc. Ale to bylo ode mě možná sobecké, to je těžké. Dneska jsem jinde. Celé jsem to přehodnotila. On má zodpovědnost za vydělávání peněz a já za chod rodiny. Teď mám klid, až jsem to pochopila. Trvalo mi to tři roky. Je to i tím, že manžel změnil práci, dřív měl víc času, dneska je celé dny pryč a vrací se večer a doma neudělá absolutně nic. Takže jsem to tak pochopila... Ale já jsem nechtěla do práce. On mi nabízel, ať jdu do práce, že on bude doma, ale já nechtěla. Věděla jsem akorát, že on vydělává víc, ale to nebylo rozhodující. Prostě jsem nechtěla do práce. Chtěla jsem být s miminem, odpočinout si od své práce a užít si dítěte, zklidnit se a přijít na jiné myšlenky. Takže k dělbě rolí, že muž je živitel a já zajišťuju rodinu, jsme vlastně dohnáni, protože to nejde, aby on pracoval a ještě měl čas na rodinu.“**

Bezdětné ženy a ženy, které nežijí v domácnosti s partnerem, se otázkou dělby rodinných rolí zabývají teoreticky. Ty, které do budoucna o dětech uvažují, zmiňují důležitost vzájemné dohody s partnerem a mají představu o vyrovnaném rozdělení úkolů, které z péče o děti a domácnost vyplývají.

**„Funkcí ženy je zajistit pocit domova. Oba se ale musí dohodnout tak, aby jim to vyhovovalo. Vztah má být rovnocenný. V domácnosti sice žena dělá víc, ale muž by měl také pomoci a postarat se.“ ELIŠKA**

**„Nevidím důvod, proč by žena kromě zaměstnání měla ještě navíc pečovat o domácnost. Když ti chlap s ničím nepomůže, proč ho vlastně mít?“ THEODORA**

Postoj partnerů ke skloubení rodinných povinností jejich partnerem s prací z domova se liší od spokojenosti s příjvým dílkem a podpory pracovní aktivity ženy...

**„Manžel s mou prací souhlasil a podporuje mě. Chápe to spíše jako mou seberealizaci, ale raduje se, když přinesu peníze.“ ZDENA**

...přes tolerovaní situace (nesouhlas se zaneprázdněností ženy v neprospech rodiny nebo nízkým výdělkem),

**„Kdyby bylo po manželově, tak by mě chtěl mít doma, mít navařeno a uklizeno, ale finanční otázka je naléhavá, a tak je rád, že přivydělávám.“ LEA**

**„Manžel, když sedím u počítače a vidí kupy nevyžehleného prádla kolem, tak mě nepochváli. Ale je si vědom nutnosti mého příjmu do rodinného rozpočtu.“ WANDA**

**„Manžel byl nejdřív rád, že tu práci mám, ale pak ho to štválo.“ HANA**

...až k naprostému nesouhlasu s ženinou vytížeností a preferencí její plné péče o rodinu na úkor nižšího rodinného příjmu:

**„Manžel to nenávidí. Chce, abych se věnovala pouze jemu. Nechce, abych pracovala, ale mylně se domnívá, že bychom vyžili z jeho platu.“ VĚRA**

Ve většině domácností žen pracujících z domova jsou uplatňovány genderové stereotypy charakterizované tradičním náhledem na rozdělení ženské a mužské role a povinností, které z těchto rolí vyplývají. Fyzická přítomnost doma „danou“ ženskou rolí ještě umocňuje a práce, kterou z domova vykonávají, tak není ve většině případů zohledněna a nepromítá se do podílu manžela na péči o děti a domácnost.



# DISKRIMINACE NA PRACOVNÍM TRHU A PRÁCE Z DOMOVA

## 10.1. Povědomí o diskriminaci žen na pracovním trhu a osobní zkušenost

Náhled na diskriminaci žen na pracovním trhu a obecné povědomí o tomto fenoménu záleží na osobních zkušenostech žen či jejich příbuzných a známých. Většina z nich se přiklání k názoru, že ženy znevýhodněné na pracovním trhu jsou a pojem diskriminace jim není cizí. Liší se stupněm informovanosti o této problematice a také povědomím o tom, že praktiky, se kterými se setkávají, mohou být diskriminační. Některé ženy mají na situaci žen na pracovním trhu a na existenci diskriminace jasný názor:

**„Diskriminace rozhodně existuje, ženy se musí mnohem více prosazovat, víc toho dokázat a neustále dokazovat svoje kvality. Pokud selže žena, má to pro ni větší důsledky než pro muže. Ženy jsou více přehlížené. To vytváří obrovský tlak, je to stresující. Chlapi k tomu přijdou jak slepi k houslím.“ ELIŠKA**

**„Ženy jsou v každém ohledu znevýhodněné.“ ŠÁRKA**

Jiné situaci spíše odhadují:

**„Diskriminace asi existuje, ale nemám srovnání, protože pracuji v oboru, kde jsou jen ženy (učitelka MŠ – pozn. aut.). Ale proti jiným profesím jsem měla pocit, že jsem málo ohodnocená.“ ZDENA**

Jak je uvedeno již v kapitole 4, opakovaná osobní zkušenost s diskriminací při hledání zaměstnání vedla ALENU, HANU a LEU k rozhodnutí hledat napříště pouze práci z domova. Důvodem k jejich diskriminaci byl v případě ALENY věk a v dalších dvou případech péče o malé děti. Všechny tři ženy si tedy zvolily práci z domova jakožto jedinou možnost výdělků, která se jim nabízí i přesto, že by upřednostnily standardní zaměstnání. Ve všech případech jde o manuální závislou činnost. V případě LEY jde o práci „na černo“. Sama své rozhodnutí komentuje takto:

**„Dělám, co dělám, a vůbec se za to nestydím... Sehnat nelegální práci není problém. Legální práci, která by byla dobře placená, tak aby se za ní vyplatilo dojíždět a pokrýt náklady na dopravu nebo i za méně, ale v místě bydliště s možností odvést dítě ráno do školky, je velký problém... Navíc manželův plat nám nestačí na to, abych si aktivně hledala práci, protože to jsou peníze za telefon, objížďení regionu autem, nemůžeme si ani dovolit internet.“**

Volba práce z domova jakožto důsledek nemožnosti získat standardní zaměstnání z důvodu diskriminace se zde v některých případech objevuje. V případě, že se diskriminace žen týká faktu, že mají malé děti, se paradoxně důvod neúspěchu při hledání zaměstnání (obava zaměstnavatelů z častého pobytu doma s nemocnými dětmi a nedostatku časové flexibility) stává hlavním důvodem pro volbu práce z domova.

Zatímco DANA, INA, ZDENA, VĚRA, SYLVIE, ŠÁRKA A YVETA žádoucí přímou zkušenost s diskriminací nemají, zmiňují často zkušenosti svých známých či příbuzných. Naproti tomu LEA, BARBORA a ELIŠKA uvádějí diskriminační praktiky, které samy zažily při hledání zaměstnání či v zaměstnání:

**„Šly jsme s matkou, které bylo asi 45, na pohovor do společnosti, která nabírala lidi na kompletaci součástek. Matce bylo řečeno, že je ve svém věku už stará a už se nové věci nenaučí. Mně zase, že budu chtít děti a to není pro společnost perspektivní. Takže nás odmítli obě. Musely jsme se tomu smát.“ LEA**

**„S diskriminací jsem se setkala několikrát. Např. když jsem pracovala v animačním studiu, měli muži výrazně vyšší mzdy. Dokonce i huň kvalifikovaní muži brali o několik tisíc víc než kvalifikované ženy. Muži dostali vyšší plat hned, automaticky, kdežto ženy si ho musely vyřvat...“ BARBORA**

**„Diskriminaci jsem zažila při přijímacích pohovorech. Ptali se, jestli plánuju rodinu a jak dlouho žiju s přítelem.“ ELIŠKA**

Diskriminační praktiky vykazuje i případ WANDY, která byla při ukončení tříleté ochranné lhůty na RD propuštěna s tím, že její zaměstnavatel má i přesto zájem s ní dále spolupracovat, ovšem pouze na dohodu o pracovní činnosti (případ je popsán v 6. kapitole). Wanda případ dále komentuje:

**„Cítím se diskriminovaná, protože mě vyhodili v ochranné lhůtě na rodičovské dovolené. Jinak by to neudělali. Ve firmě třeba pracuje spousta přesluhujících důchodů... Stále doufám, že mě vezmou zpět na pracovní poměr.“**

Diskriminovaná se cítí i THEODORA, a to především kvůli mnohým byrokratickým překážkám, kterým čelí jako cizinka a které jí znemožňují pracovně se realizovat i přesto, že má firmu. Největší překážkou je omezení vycestovat do zahraničí za nákupem materiálů pro výrobu v rámci spolupráce se zahraničními partnery kvůli vízové povinnosti, kterou má jako občanka státu, který není členskou zemí EU. Dalším problémem je, že jakožto cizince bez trvalého pobytu jí není umožněno získat půjčku v bance pro počáteční investice. THEODORA svou situaci komentuje:

„Byrokracie tě nutí dělat to, co nechceš, nemůžeš dělat ve svém oboru. Jako návrhářka s 15 lety praxe můžu jít tak leda někam uklízet nebo navrhovat skleničky. Tlačí to lidi třeba i pracovat na černo....Jsem diskriminovaná jako cizinka, ne jako žena.“

Skutečnost, že některé ženy, především ženy s dětmi ve středním věku, reagují na přítomnost diskriminace na pracovním trhu jakýmsi smířením či spíše realistickým odhadem vlastní situace a snahou se diskriminačním praktikám přizpůsobit, ilustrují ŠÁRKA a WANDA:

„Jsem si vědoma svých limitů. Po čtyřicítce s vámi už nikdo nepočítá. Chlapi se chytají v práci líp – v každém věku, ale ženská ne.“ ŠÁRKA

„Cítím, že v 45 letech moc šancí nemám... Asi si nebudu moct vybírat, obětuju kvalifikaci a raději budu dělat něco nekvalifikovaného poblíž domova.“ WANDA

Péče o nemocné děti je jako jedna z hlavních příčin diskriminace žen na pracovním trhu zmiňována ženami několikrát. Všechny ženy s dětmi chápou tuto povinnost automaticky jako svou. Kromě HANY žádná žena nezmiňuje možnost, že by o nemocné děti pečoval partner, maximálně babička. HANA navíc potvrzuje existenci výše zmíněného stereotypu, že péče o nemocné děti je automatickou starostí žen slovy: „**Muž si nikdy nechtěl vzít paragraf na děti.**“

ZDENA a INA v této souvislosti vyjadřují pochopení pro diskriminační chování zaměstnavatelů. INA chápe rozpor mezi kariérou a rodinou jako osobní problém žen a zpočátku jej nevnímá jako diskriminaci. Případná dohoda s partnerem či rovná dělba rodinných povinností není brána v úvahu. Tento konkrétní názor rovněž odráží obecnou situaci v ČR, kde je z důvodu nedostatku flexibility pracovní doby a částečných úvazků velmi problematické realizovat střídavou péči o děti, a to i v případě těch párů, které by o ni stály.

„Ženy jsou handicapované za děti, když jsou nemocné. Zaměstnavatel je raději nevezme. Ono je to logické, když se nad tím zamyslíš. Ty si taky nevezmeš člověka, který se třeba stará o starou maminku, a může být i chlap. Jsi podnikatel, ne sociálka. Vezmeš si toho, kdo se nestará. To je logické. Nelogické je, že stát nic nedělá a nepomáhá ženám, to je nelogické. To je jako když chceš kojít na ulici a nikde není budka s kojícím a přebalovacím pultem; když jdeš do různých zařízení, kde si neodskočíš s dítětem, kde nemáš možnost ho přebalit... To je diskriminace, určitě.“ ZDENA

Myslíte, že jsou ženy na trhu práce diskriminované?

INA: „Ne. Když chce ženská vydělávat hodně prachů a být něčím, tak nemá čas na rodinu. Většinou, když ženská chce rodinu, děti, hledá si takovou menší práci, aby to dobře stíhala.“

A jak je to s návratem žen do práce po rodičovské dovolené?

INA: „Jo, tak to je diskriminace. Máte děti a musíte se o ně starat. A co když budou nemocné a budete chybět v práci. Je to blbý. Ženská, která je svobodná bez dětí, může být i vdaná, je líp zaměstnaná než žena s dětmi. To je fakt. Já ty podnikatele chápu, protože když ty děti máte a jsou nemocný, tak máma musí být s nima doma. Když nemá babičky, to se nedá nic dělat. Takže je z jednoho hlediska chápu... To si každá ženská musí rozmyslet. Chci dělat kariéru, a tak nemůžu bohužel mít děti nebo nechci dělat kariéru, protože budu radši vychovávat děti. Pak je to teda problém zapojit se do práce.“

Jako osobní problém chápe skloubení rodiny a práce i SILVIE:

„Můj osobní problém je, že nedokážu skloubit péči o rodinu s klasickým zaměstnáním. Je to důsledek mé nepřizpůsobivosti... Nikdy mě nenapadlo, že podmínky pro péči o dítě a práci, jaké mám při práci z domova, by mi mohl poskytnout

zaměstnavatel a že skloubení rodiny a práce by bylo možné i se zaměstnáním mimo rodinu.“

## 10.2. Zkušenost s úřadem práce

Otázka zkušenosti s úřadem práce byla zařazena z důvodu doplnění informací o reálných možnostech žen získat zaměstnání. Z výpovědí vyplynulo, že role úřadů práce jako zprostředkovatelů zaměstnání je naprosto závislá na individuálním přístupu úředníků/úřednic. V případě žen, které s úřadem práce zkušenost mají, se ovšem ukázala téměř nulová úspěšnost při zprostředkování zaměstnání. Okolnosti jednání s ÚP nebyly hlavním předmětem výzkumu, takže jde pouze o doplňkovou informaci.

„Na ÚP jsem byla registrována několikrát. Naposledy to bylo nepřetržitě čtyři roky. Mám částečný invalidní důchod, takže si myslím, že to je důvod, proč mi za celou tu dobu nenabídli žádné místo, ani rekvalifikaci.“ HANA

„Po maturitě jsem se zaregistrovala na ÚP a nabídli mi práci v restauraci. Po prvním měsíci jsem ale nedostala výplatu, a to v situaci, kdy jsem se musela sama živit a bydlet, bylo fakt těžké. Šla jsem si tedy na ÚP stěžovat a tam mi řekli, že mám být ráda, že mám práci a mlčet.“ LEA

„Na ÚP se snažili, ale nabízelí mi samé práce, které jsem nechtěla, třeba s dojížděním.“ ALENA

„Na ÚP vystupovali vždy příjemně“. JANA

„S ÚP mám dobrou zkušenost, nabízeli mi i rekvalifikaci.“ KAMILA

Některé ženy zmiňují, že jim byla odmítnuta žádost o rekvalifikaci, kterou chtěly zvýšit své šance na zaměstnání a byly nadále vedeny v evidenci uchazečů.

„Zkušenost s ÚP mám velmi špatnou. Několikrát odmítli moji žádost o rekvalifikaci. Chtěla jsem třeba masérský kurz, ale úřednice mi řekla, že ve městě je už hodně samostatně vydělečně činných osob a živnostníků a kurz mi odmítla. Pak jsem chtěla příspěvek na smaltovací pec, abych mohla sama vyrábět hrnky, odmítli mě se stejným vysvětlením. Práce, které mi nabízeli, byly špatné, třeba pokladní v supermarketu. To jsem odmítla. Prosila jsem úřednici, jestli by mi nenabídla třeba administrativní práci, se kterou mám navíc zkušenost. Ta ale odmítla pro údajnou nedostatečnou kvalifikaci (Barbora vystudovala animaci – pozn. aut.) a řekla mi, že mám být ráda, že mi nenabízí práci uklízečky.“ BARBORA

„Byla jsem dvakrát evidovaná na ÚP a své zkušenosti hodnotím velmi špatně. Nabídku na rekvalifikaci jsem nedostala. Sama jsem žádala rekvalifikaci na účetní a řekli mi, že nemám nárok. Jednání úředníků bylo nepřijemné. Dostala jsem například nabídku pracovat jako poštovní doručovatelka, ale práce byla na druhém konci města. Musela jsem dělat debila, aby mě nevzali. Vůbec nebrali ohled na dlouhé cestování až na konec města, které bych denně musela absolvovat, a na to, že mám na starosti tři děti ve školním věku.“ ŠÁRKA

Ostatní ženy zkušenost s hledáním zaměstnání přes ÚP nemají.

# 1 1 VÝHODY A NEVÝHODY PRÁCE Z DOMOVA – SOUHRN

V následující tabulce shrnujeme výhody a nevýhody práce z domova tak, jak je hodnotí jednotlivé ženy. Některé aspekty práce z domova, které ženy označují za výhodné, se ovšem později v dalších rozhovorech ukazují přinejmenším jako problematické. V takovýchto případech je doplněn stručný komentář. Pro srozumitelnost jsou komentovány i některé další výroky.

Tabulka 2. Výhody a nevýhody práce z domova podle jednotlivých žen

Pseudonym	Výhody práce z domova	Nevýhody práce z domova	Komentář
Alena	„Svoboda, časová flexibilita“	„Závislost na zaměstnavateli, zdravotní potíže. Byly jsme odkázány na milost a nemilost zaměstnavatele.“	Časová flexibilita je vyzdihována většinou žen pracujících z domova, jak je z tabulky patrné. Na druhou stranu mnohé manuálně pracující ženy pracují v úkolu a mají stanovené normy pro počty vyrobených kusů, které musejí za určitou časovou jednotku vyrobit. V případě rychlé zakázky ženy pracují přesčas, jindy je naopak zakázek méně a práci nemají. Tato flexibilita je tedy v mnoha případech pouze zdánlivá a mnohé ženy svou reálnou situaci plně nereflektují.
Barbora	„Sama si plánuju den, pracovní doba je super, je to velice pohodlné.“	„Nejistota – ale na to já většínou nemyslím. Zdravotní potíže – mám zničená zápěstí, ale musíš si zvyknout a pořádit si dobré pracovní pomůcky.“	Barbora pracuje neformálně bez pracovní smlouvy.
Dana	„Flexibilita, žádný vedoucí, který by mi říkal, co mám dělat. Sama rozhoduju, kolik práce udělám. Můžu uplatnit vlastní nápady při výrobě šperků.“	„Dopad na zdraví, na oči a záda.“	
Eliška	„Výhodou je časová flexibilita, možnost organizovat si sama čas.“	„Především zdravotní následky, nutnost dojíždět pro zakázky a nevyváženost mezi časovou náročností a vydělanými penězi.“	
Gita	„Práci mám doma a nemusím odbíhat od dětí, můžu si práci rozvrhnout a kombinovat ji třeba s vařením. Z navlíkání různěců není žádný nepořádek, můžu je dělat kdekoli v domě bez potřeby jednoho pracovního místa.“	„Bojí u toho ruce, záda, otékají nohy. Při práci z domova existuje rozpor mezi prací a péčí o děti a rodinnými povinnostmi. Děti trpí tím, že matka pracuje.“	Zde se projevuje rozpor ve výpovědích, který je charakteristický pro více žen. Práce z domova jim na jednu stranu dává možnost rozvrhnout si práci podle potřeby rodiny (vyzvedávání dětí ze školy, vaření, jednání s úřady), na straně druhé tento čas kompenzují prací v noci, mnohdy pracují pod časovým tlakem ze strany dodavatelů práce. Charakteristický je rovněž problém praktického skloubení péče o děti a práce, kdy mnohé ženy neustále „odbíhají od jednoho k druhému“, což je pro ně stresující.
Hana	„Nemusím nikam dojíždět a utrácet za autobus.“	„Málo času na rodinu, pořád to honím. Bolesti zad. Málo peněz.“	

Ina	„Jste doma. Nemusíte ráno vstávat, vstáváte, kdy chcete, práci si uděláte, kdy chcete vy, kdy se vám to hodí. Můžete si třeba vzít týden volno, dát si pár dní volno.“	„Nevím. Málo placené. Málo ohodnocená práce. Ale jinak mě nic nenapadá.“	
Jana	„Organizace času podle vlastní potřeby. Ušetřím jízdné do zaměstnání. Mám více času s rodinou.“	„Stereotypní práce, nízký nebo nepravidelný výdělek a časová náročnost.“	
Kamila	„Můžu si organizovat svůj čas. Práce je zároveň koníčkem. Trávím víc času s rodinou.“	„Nepravidelný příjem a stereotyp.“	
Lea	„Výhody jsou ve flexibilitě, vždy se dohodneme podle toho, jak nám to vzájemně vyhovuje.“	„Flexibilita je ale někdy i nevýhoda, protože ani dohoda není jistá a stane se, že mi zavolají, že sehnali někoho levnějšího, i když už byli dohodnuti se mnou.“	Lea pracuje neformálně, bez pracovní smlouvy.
Silvie	„Práce z domova je pro mě ideální. V běžné firmě nelze říct ne, když přijde zakázka, prostě se musí pracovat přes čas, v noci, o víkendu. Nikoho nezajímá, že jsou například děti nemocné. Při práci z domova si sama určuju limity a děti a rodina jsou součástí práce.“	Neuvádí.	
Šárka	„Časová flexibilita, sama si organizuji pracovní den, možnost věnovat se rodině, dobré finanční ohodnocení a legální zaměstnání. Práce je to výhodná po všech stránkách.“	„Musím být k dispozici 24 hodin denně. Šéf vyžaduje, abych byla vždy k mání. Někdy si vymyslím nesmysly, aby měl pocit, že se neplácám, když mě platí. Někdy je i cítit, že si vychutnává roli nadřízeného a buzeruje mě.“	
Theodora	Neuvádí.	„Nejsem schopná oddělit práci od soukromého života, stanovit si limity a tak práci pořádkem. Nemám život, jen počítač. Výsledkem je pak izolace.“	
Věra	„Můžu si vybrat, nikdo mě neprudí a jsem svým vlastním pánelem.“	„Práce se míchá do osobního života, nedá se oddělit. Takže není možné naplánovat, kdy se práce udělá.“	
Wanda	„Možnost pečovat zároveň o rodinu a volná pracovní doba.“	„Závislost na zaměstnavateli.“	Wanda kombinovala práci z domova s pobytem na RD. Stejnou práci vykonávala i před odchodem na MD. Závislost na zaměstnavateli chápe negativně především proto, že v situaci, kdy pracovala z domova na částečný úvazek při RD, si byla vědoma oslabení své pozice ve firmě a cítila, že této pozici odpovídá i zadávání méně atraktivních úkolů. V době interview se její obavy vyplnily, protože byla propuštěna při ukončení ochranné lhůty na RD.
Yveta	„Můžu si odpočinout, kdy potřebuju, pracuju ve vlastním prostředí.“	„Chybí mi sociální kontakty, a ty mě pak stojí také dost peněz.“	
Zdena	„Výhodou práce doma je, že si k ní sednu vždy, když mám čas, ve dne, v noci, když dítě zrovna usne. Doma mám také všechny pomůcky, které potřebuji. Mohu něco dělat u mateřské, ještě mít něco peněz a nejsem vyčleněna jako nepotřebná ze společnosti. Mám kontakty a poznávám nové prostředí a lidi. Mám ocenění manžela, kterého jsem nenechala napospas celému výdělku pro rodinu. Mám z toho tím pádem radost.“	„Mohu dělat jen po chvilkách a nesouvisle. Vždy musím práci přerušit, když nemám klid. Nemám dostatek místa ani svůj stůl, z kterého bych to pořádkem nemusela sklízet. V práci jsem měla více podnětné prostředí a kolegyně, které to hodnotily, což mi chybí jako zpětná vazba.“	



# 1 2 ZÁVĚR

I přesto, že výzkum práce z domova byl kvalitativní a zahrnoval pouze omezený počet respondentek, lze říci, že práce z domova ve formální i neformální podobě se v České republice vyskytuje v mnoha odvětvích. Ukázalo se, že zásadním kritériem pro zobecnění podmínek práce z domova není způsob pracovního vztahu k zaměstnavateli či dodavateli (jde-li o práci legální či nelegální), ale skutečnost, zda jde o závislou manuální práci nebo o práci duševní. Závislá manuální práce odpovídá anglickému termínu „home based work“ a patří do kategorie nedostatečně ohodnocené, nechráněné práce, kterou vykonávají převážně ženy s nižším vzděláním a která je celosvětovým problémem, především ve spojení s její skrytostí a nedostatečnou vymahatelností ochrany pracovních práv. Práci duševní lze naopak vnímat jako cestu ke skloubení pracovních a rodinných povinností u žen s vyšším vzděláním, které vědomě upřednostnily péči o malé děti před kariérou. Rozdělení na tyto dvě skupiny odpovídají shodné znaky ve výpovědích respondentek. V případě dalších výzkumů práce z domova tak, jak byla definována v rámci našeho šetření, by mělo být toto rozdělení bráno na zřetel. Pro získání širších i hlubších informací a dále pro možnost návrhu řešení problémů, které ženy z obou těchto kategorií řeší, by pak bylo vhodné se oběma skupinami zabývat odděleně.

I přesto, že skupinu respondentek tvořily ženy, nelze říci, že by práce z domova v ČR byla výhradně vykonávána ženami. Z výpovědí vyplynulo, že práci vykonávají i muži, a to v rámci výpomoci nebo samostatně. Ženy pracující z domova ve většině případů odůvodňují svou činnost nutností přivýdělků, která jim zároveň poskytuje pocit seberealizace. Hlavní příjmy dostávají ve formě státní sociální podpory, ať se jedná o podporu v nezaměstnanosti, podporu na rodičovské dovolené, invalidní či starobní důchod, příspěvek při péči o osobu blízkou atd. Naproti tomu některé ženy uvádějí, že pracují výhradně z finančních důvodů a v případě dostatku by práci z domova nevykonávaly. Právě zmíněná charakteristika mzdy jakožto „přivýdělků“ a také fakt, že pobývají při práci doma, samy si organizují pracovní dobu a většina nepracuje plných osm hodin denně, vede ve většině případů k nedostatečné reflexi vlastního faktického pracovního nasazení. Ženy, převážně manuálně pracující, plně nereflektují nízké finanční ohodnocení, které se mnohdy pohybuje pod úrovní minimální mzdy. Tento fakt je charakteristický především u plateb za vyrobený kus, zatímco minimální mzda je vypočítávána dle odpracovaných hodin. Některé ženy mají pouze vágní představu, kolik činí jejich hodinová mzda, jiné tento přepočít poprvé provedly až při rozhovoru s námi. I přesto manuální práci, která

je spojena s celou řadou dalších nevýhod jako například nedostatečná refundace nákladů na práci či nepravidelnost dodávek, vykonávají. Dodává jim pocit, že přinášejí příspěvek do rodinného rozpočtu, že jsou potřebné, že jsou částečně nezávislé na příjmu partnera. Stejně důvody vedou k práci z domova i duševně pracující ženy, s tím rozdílem, že jejich schopnost ovlivnit vlastní pracovní podmínky je vyšší. Pracují většinou pro konkrétního zadavatele práce, za předem jasně stanovených podmínek či v rámci rodiny. Jejich práce není odvozena od splnění normy, ale odvedené práce či zakázky.

Obě skupiny žen výrazně řeší otázku, jak je možné v praxi skloubit péči o děti a domácnost s prací. Zde se ukazuje, že práce z domova není automatickým a jasným řešením tohoto problému. Ženy vnímají otázku harmonizace péče o rodinu s prací výhradně jako ženský úkol, aniž by jasně charakterizovaly roli partnera. Celodenní přítomnost žen doma vede ve většině případů k automatickému přebrání veškerých povinností spojených s vedením domácnosti a péčí o děti a je silně založena na genderových stereotypy. Ženy tuto roli přijímají s rozdílným hodnocením od spokojenosti přes smíření až po nesouhlas a snahu zapojit partnera. Fakt, že ženy pracují, je jakoby zastíněn faktem, že jsou doma a nedocházejí do zaměstnání. Nároky ze strany partnerů se blíží spíše nárokům na ženy v domácnosti než na ženy pracující z domova. Paradoxem zůstává, že nejčastější výhodou práce z domova, kterou ženy uvádějí, je flexibilní pracovní doba a možnost přizpůsobit práci chodu rodiny. Z dalších diskuzí však vyplývá, že často pracují v noci či o víkendech, aby dohnaly neodvedenou práci, a že oddělení práce od rodiny je skutečným problémem. Řešením této situace je bezesporu vyšší zapojení partnerů do denních povinností v péči o rodinu a domácnost. Některé ženy si to uvědomují a s rozdílnou úspěšností se o to pokoušejí, jiné rezignovaly a další naopak chápou péči o rodinu výhradně jako svou povinnost.

Vrátíme-li se k podtitulu této publikace, zda práce z domova v České republice je spíše nejistá, nevýhodná a ukrytá činnost kdesi za dveřmi domácností, nebo naopak činnost, která nabízí flexibilitu pro harmonizaci práce s rodinou, musíme odpovědět, že v podstatě obojí. Je samozřejmé, že na základě pilotního kvalitativního výzkumu, který je teprve prvním nahlédnutím na tento fenomén, nelze formulovat obecnější závěry. Zůstává sporné, do jaké míry je práce z domova skutečným řešením pro skloubení rodinného a profesního života. Především jde-li o situace, kdy ženy pracují v noci po celodenní péči o děti, pracují v časové tísní

pod tlakem dodavatele nebo ve „dvojitě směně“, kdy musí zvládat domácnost i práci.

Volba závislé manuální práce se jeví spíše jako nutnost, která vyplývá z nedostatku finančních prostředků a je spojena s obtížemi najít jinou, lépe ohodnocenou, práci s lepšími pracovními podmínkami. Neformální charakter a nemožnost ovlivnit vlastní pracovní podmínky pak její nevýhodnost jen utvrzují. Ženy, které tuto práci vykonávají, jsou tak stavěny pouze před volbu práci vykonávat i za nevýhodných podmínek, nebo nemít žádný přívýdělek. Řešení tohoto problému stojí v cestě několik faktorů. Především dosud neexistují žádná sdružení osob pracujících z domova, která by prosazovala lepší pracovní podmínky pro své členy a členky. V případě neformálně pracujících to v současné době ani není možné z důvodu možné perzekuce. Svou roli by mohly sehrát i odborové svazy, ovšem „neviditelnost“ práce z domova, neznalost této tematiky, nedostatek informací o pracovních podmínkách osob pracujících z domova a roztržitost práce z domova prozatím brzdí aktivity na tomto poli. Příklady ze zahraničí ukazují, že efektivní cestou je podpora osob pracujících z domova k vytváření zájmových organizací a lobování za lepší pracovní podmínky.

O praktické snaze o harmonizaci práce a rodiny lze mluvit spíše v případě duševně pracujících žen. Nutno ovšem podotknout, že iniciativa k vytvoření podmínek k této harmonizaci nevychází ze strany zaměstnavatelů /dodavatelů, ale jde výhradně o osobní aktivitu žen samotných. Problémy s vyrovnáním obou sfér, které často ženy zmiňují, lze v těchto případech vyřešit především rovnějším rozdělením rodinných povinností mezi partnery a postupným celospolečenským odbouráváním genderových stereotypů, což je téma, které prochází všemi vrstvami společnosti.

Práci z domova v ČR je v každém případě nutné podrobit dalším výzkumům. Bylo by vhodné se rovněž zaměřit na ženy, které vlastní živnostenský list a snaží se skloubit podnikání s pobytem na rodičovské dovolené. Předmětem výzkumu by se mělo stát i praktické využívání flexibilní pracovní doby či práce z domova, které nabízejí ženám na rodičovské dovolené některé zahraniční firmy v rámci programů na podporu rovných příležitostí mezi muži a ženami. Pilotní výzkum práce z domova, který provedla EKS, by tak mohl sloužit jako podklad pro další šetření a hledání nástrojů pro vyrovnávání příležitostí žen a mužů na pracovním trhu a rovněž pro snahu o prosazování důstojných pracovních podmínek pro osoby pracující z domova.

## Poznámky:

<sup>1</sup> Touto neviditelností je míněna především skrytost. Ženy vykonávají práci pro dodavatele ve své domácnosti, a nejsou zde uplatňovány pracovní standardy jako dodržování bezpečnosti při práci, stanovená pracovní doba, minimální mzda atd. Konning, M.: Odbory pro ženy, ženy pro odbory – od lokální akce k mezinárodnímu hnutí. In: Ženy na trhu práce – jak na nezaměstnanost a diskriminaci. EKS, Praha 2004.

<sup>2</sup> Konning, M.: Odbory pro ženy, ženy pro odbory – od lokální akce k mezinárodnímu hnutí. In: Ženy na trhu práce – jak na nezaměstnanost a diskriminaci, EKS, Praha 2004.

<sup>3</sup> We work at home. Homeworkers Worldwide, Leeds 2003.

<sup>4</sup> We work at home. Homeworkers Worldwide, Leeds 2003.

<sup>5</sup> Jde například o členské organizace, které zastupují pracující z domova: National Group on Homeworking a Women Working Worldwide (Velká Británie), Felicitas (Srbsko), International Labour Contact Net (Litva) nebo o organizace, které vedou kampaně za zlepšení pracovních podmínek v neformálním sektoru: Clean Clothes Campaign, Labour behind the label, Oxfam či některá odborová hnutí sdružená v ICFTU (Mezinárodní konfederace svobodných odborových svazů).

<sup>6</sup> Sikosek, M.: Práce z domova v zemích střední a východní Evropy – tradice i nový fenomén v globalizovaném světě. In: Ženy na trhu práce – jak na nezaměstnanost a diskriminaci, EKS, Praha 2004.

<sup>7</sup> Úmluva č.177, ILO, 1996. Plný text úmluvy v českém jazyce se nachází ve sborníku: Ženy na trhu práce – jak na nezaměstnanost a diskriminaci, EKS, Praha 2004.

<sup>8</sup> V roce 2002 EKS provedla první pilotní šetření práce z domova v ČR s pouze nízkým počtem respondentek (8 osob), jehož cílem bylo zjistit, zda se práce z domova u nás vyskytuje, a pokud ano, tak v jakých formách. Již tehdy se objevil problém s oslovením potenciálních účastnic výzkumu, a to ze dvou důvodů. Ženy pracující z domova jsou často izolovány, pracují v bytě či domě „za zavřenými dveřmi“ a neexistuje žádná zájmová organizace, která by je registrovala. Mnohé z nich pracují neformálně, tedy „na černo“, což je pochopitelné vede k opatrnosti a neochotě o své práci a jejich podmínkách otevřeně hovořit.

<sup>9</sup> Manuální práci chápeme činnost, jejímž výsledkem je produkt, výrobek či polotovár a je ve většině případů vázána na dodavatele, zatímco duševní práci charakterizujeme jako činnost méně závislou za využití duševních schopností (např. práce s počítačem; organizační činnost apod.).

<sup>10</sup> Založení s.r.o. je pravděpodobně nejjednodušší formou, na jejíž základě cizinci získají povolení k pobytu a pracovní povolení v ČR, viz kapitola 6.

<sup>11</sup> Toto potvrzují například výsledky výzkumu práce z domova ve Velké Británii, kdy bylo zjištěno, že 50% respondentek jsou ženy imigrantky či ženy z etnických menšin. Brill, L: Homeworking in Britain: Flexible working or Exploited labour? NGH 2004, Velká Británie.

<sup>12</sup> Tyto údaje pochází z výzkumu z roku 2002. Lze se ovšem domnívat, že výdělky v tomto sektoru se příliš nezvýšily.

<sup>13</sup> Záměrně neuvádíme bližší názvy firem ani měst, kde se nacházejí. Nechceme ženy, které byly ochotny vypovídat, vystavit riziku, že by o práci eventuálně mohly přijít, např. v důsledku uveřejnění informací o tom, že firmy zaměstnávají pracovníky/ pracovníce neformálně.



## V angličtině:

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

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

Informace o některých zahraničních organizacích, které se věnují práci z domova:

<http://www.homeworkersww.org.uk>

<http://www.homeworking.gn.apc.org>

<http://www.irene-network.nl>

<http://www.felicitas.org.yu>

<http://www.ilo.org>

<http://www.cleanclothes.org>

<http://www.women-ww.org>

## Použitá literatura:

We work at home. Homeworkers Worldwide. Leeds 2003.

Brill, L. (2004): Homeworking in Britain: Flexible working or Exploited labour? NGH, Velká Británie.

Rowbotham, S. (1993). Homeworkers Worldwide. London.

## V češtině:

(2004). Ženy na trhu práce – jak na nezaměstnanost a diskriminaci. EKS. Praha. (Sborník obsahuje plné znění Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 177 a informace o fenoménu práce z domova ve střední a východní Evropě).

## Evropská kontaktní skupina v České republice

Evropská kontaktní skupina v České republice je občanské sdružení, které se zabývá problematikou rovnosti mužů a žen. Mezi prioritní témata patří ženská nezaměstnanost a diskriminace na trhu práce, pracovní podmínky žen v zaměstnání, neformální práce a práce z domova a také fenomén migrace z genderového hlediska. Usilujeme o zvýšení obecného povědomí a informovanosti veřejnosti o této problematice prostřednictvím vzdělávacích a výzkumných aktivit. Podporujeme spolupráci, výměnu znalostí a zkušeností mezi ženskými organizacemi nejen v České republice, ale i v rámci celé Evropy prostřednictvím konferencí, seminářů a workshopů. Rovněž působíme jako kontaktní místo pro místní ženské organizace a projekty a podporujeme jejich zapojování do mezinárodních aktivit. Naše organizace je otevřená všem ženám, které se chtějí něco dozvědět, chtějí se podílet o své znalosti a zkušenosti a chtějí něco změnit.

## Kontakt:

Evropská kontaktní skupina v České republice,  
Žitná 45, Praha 1, 110 00  
Tel./Fax: 2222 11 799 [www.eks.ecn.cz](http://www.eks.ecn.cz)

# PUBLIKACE EKS

K DISPOZICI V KANCELÁŘI EKS NEBO NA DOBÍRKU POŠTOU

## 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 TAKTICKY!

#### 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: 50.- Kč. Je k dispozici rovněž v angličtině.

## Women and Work Network – Jak založit, rozvíjet a podporovat mezinárodní ženskou spolupráci.

Praha 2005

Publikace popisuje na praktickém příkladu, jak lze rozvíjet mezinárodní aktivity mezi lokálními ženskými organizacemi. Zaměřuje se na praktické rady, aktuální témata, která ženy v současné době řeší, a rovněž nabízí interaktivní metody pro podporu ženských svépomocných aktivit, pro efektivní organizování a skupinové rozhodování.

Publikace je zdarma.

## Ženy v sociální nejistotě – Ženy na periferii Podněty k aktivitám.

### Inspirace k celoevropské spolupráci.

Praha 2004

Publikace je výstupem z mezinárodního setkání ženských aktivistek v Great Yarmouth, UK. Na konkrétním příkladu města Great Yarmouth, které se nachází na východním pobřeží Anglie, popisuje dopad strukturálních změn (a s nimi související chudobou, nezaměstnaností a sociálním vyloučením) na ženy. Zároveň nabízí příklady řešení jejich problémů a popis projektů na jejich podporu.

Publikace je zdarma a je k dispozici rovněž v angličtině.

## Gender Studies, o.p.s.

Gender Studies, o.p.s. je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou. Prostřednictvím specifických projektů GS aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, mezi něž patří např. institucionální mechanismy, trh práce, politická participace žen, informační technologie apod. GS také provozuje knihovnu obsahující množství publikací a materiálů k feminismu, gender studies, právům žen a mužů atp.

### Poskytujeme

- konzultace v oblasti sladování rodinného a pracovního života (work/life balance), postavení žen a mužů na trhu práce a oblastí rovných příležitostí pro ženy a muže
- informační servis pro genderovou problematiku: sladování rodinného a pracovního života, postavení žen v řídicích pozicích, vzdělávání v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, účast žen v rozhodovacích procesech a politice
- vydávání a distribuce zpravodajů Rovné příležitosti do firem a Rovné příležitosti ve strukturálních fondech
- knihovnické a informační služby v oblasti genderové tematiky: největší knihovna zaměřená na genderovou tematiku a rovné příležitosti pro ženy a muže ve střední Evropě (7 tisíc titulů)
- přednášky, školení a semináře na téma rovné příležitosti pro ženy a muže (trh práce, politika, ICT apod.)

### Kontakt

Gender Studies, o.p.s. | Gorazdova 20 | 120 00 Praha 2  
Tel./fax: +420-224-915-666 | E-mail: office@genderstudies.cz  
http://www.genderstudies.cz | http://www.rovneprilezitosti.cz

## EU EQUAL

### „Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů“ (Fifty - fifty)

„Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů“ je tříletým projektem (2005 - 2008), který je realizovaný v rámci programu EU EQUAL na národní i mezinárodní úrovni.

Iniciativa společenství EQUAL podporuje na celém území EU mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Cílem Iniciativy je tedy vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání, nebo při hledání zaměstnání. Jedna z tematických oblastí Iniciativy Společenství EQUAL je zaměřena pouze na problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce.

Právě v této oblasti Gender Studies, o.p.s. ve spolupráci s dalšími významnými partnery koordinuje dva projekty. Jeden z nich je zacílen na Jihomoravský, Královéhradecký a Liberecký kraj, druhý se zaměřuje na oblast hlavního města Prahy. Hlavním cílem je snižování nerovností mezi muži a ženami na trhu práce v ČR a rozvoj inovativních řešení této problematiky.

V rámci projektu probíhají informační, mediální, vzdělávací, výzkumné, poradenské a lobbyingové aktivity, které přinesou přímý prospěch ohroženým skupinám na trhu práce a také tvůrcům politik.

Projekt EU EQUAL „Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů“ je partnerským projektem na národní a mezinárodní úrovni:

## Národní partnerství

Gender Studies, o.p.s. | www.genderstudies.cz  
Asociace pro rovné příležitosti  
Business Leaders Forum | www.blf.cz  
Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK  
www.cerge-ei.cz  
Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů | www.csrlz.cz  
Českomoravská konfederace odborových svazů | www.cmkos.cz  
Evropská kontaktní skupina v ČR | www.eks.ecn.czoKnihovna Jiřího Mahena Brno | www.kjm.cz  
Krajská vědecká knihovna v Liberci | www.kvkl.cz  
Most k životu, o.p.s. | www.mostkzivotu.cz  
Nezávislé sociálně ekonomické hnutí Brno | zenskaprava.ecn.cz  
ProFem, o.p.s. | www.profem.cz (do 31. března 2006)  
Síť mateřských center v ČR | www.materska-centra.cz  
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí | www.vupsv.cz

## Mezinárodní partnerství

- **VEGA - Valuing Empowerment in Gender Attitudes**  
Španělsko - Plán rovnosti  
Rakousko - Rodičovská dovolená a kariéra  
Dánsko - VACUUM  
Česká republika - Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů
- **EWA - European Women's Advancement**  
Lotyšsko - Pracovní trh otevřený pro ženy  
Polsko - @lterEgo  
Česká republika - Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů

## Cílové skupiny projektu

- A ohrožené cílové skupiny na trhu práce**
- ženy 24 - 35 let (ženy - matky, ženy potencionální matky)
  - ženy 50+
  - muži - otcové
  - muži na rodičovské dovolené
- B skupiny, které svým postavením či postoji mohou ovlivňovat situaci na trhu práce**
- zaměstnavatelé:  
HR management - personalisté, topmanagement
  - zákonodárci
  - úřady práce
  - široká veřejnost
  - krajské úřady
  - specialisté z oblasti práva
  - média

## Cíle projektu

- rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce a v rodinném životě
- snižování rozdílů mezi zaměstnáváním mužů a žen
- snižování genderové diskriminace na trhu práce
- zvyšování informovanosti o rovných příležitostech u ohrožených skupin na trhu práce i u osob v rozhodovacích pozicích

## Aktivity projektu

Jednotlivé cíle jsou naplňovány prostřednictvím propojených aktivit:

- výzkumných
- informačních
- právně-poradenských
- vzdělávacích - rozvoj zaměstnavatelů
- mediálních
- lobbyingových



# ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI do firem

speciální vydání



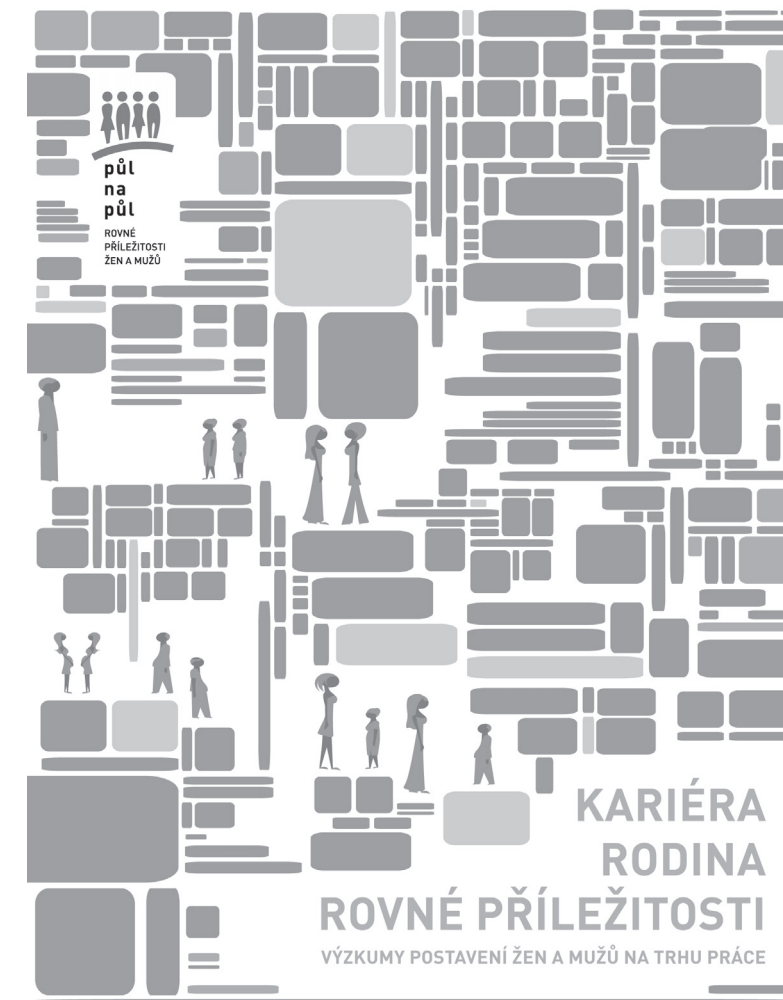
půl  
na  
půl  
ROVNÉ  
PŘÍLEŽITOSTI  
ŽEN A MUŽŮ



## ZPRAVODAJ ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI DO FIREM

V červenci 2006 vyšlo speciální tištěné vydání zpravodaje Rovné příležitosti do firem. Zpravodaj vydává obecně prospěšná společnost Gender Studies v rámci projektu „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“. Zpravodaj je určen čtenářkám a čtenářům nejen z prostředí komerčních firem, ale i odborné veřejnosti zajímající se o rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce. Přináší informace využitelné v personalistice, rozvoji firemní kultury, managementu, styku s veřejností, filantropii a dalších oblastech. Ve zpravodaji se dozvíte, jak a proč rovné příležitosti žen a mužů uplatňovat, seznámíte se s dobrými zkušenostmi z České republiky i ze zahraničí a přečtete si rozhovory s osobnostmi, které rovné příležitosti ve své profese praktikují. Mezi tyto osobnosti patří např. Neil Cockroft, Senior Vice President, Diversity&Talent Management, Citigroup. Nabídneme vám pět důvodů, proč má rovnost odměňování přidanou hodnotu a v článku „50+ do starého železa nepatří“ se zaměříme na velmi důležité téma - diskriminaci na základě věku. Nebude chybět ani anketa.

Pokud si přejete časopis objednat, pište na [alexandra.jachanova@genderstudies.cz](mailto:alexandra.jachanova@genderstudies.cz). Archiv elektronických čísel naleznete na internetové stránce: <http://zpravodaj.feminismus.cz>.



## KARIÉRA | RODINA ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI: VÝZKUMY POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE

Na podzim 2006 vydává Gender Studies, o.p.s. publikaci shrnující výzkumy zaměřené na postavení žen a mužů na trhu práce v ČR. Tyto analýzy byly provedeny v rámci projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“ koordinovaném Gender Studies, o.p.s. Jednotlivé výzkumy se zaměřují na témata doposud málo zpracovaná, nebo dokonce vůbec nezapracovaná.

V publikaci naleznete tyto texty:

### Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů

Věra Kuchařová, Sylva Ettlerová, Olga Nešporová, Kamila Svobodová – Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

### Relativní postavení žen na trhu práce v České republice

Štěpán Jurajda, Daniel Münich – Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK

### Výzkum potřeb personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže

Mgr. Kateřina Machovcová – Gender Studies, o.p.s.