



Rodový infobalíček

4/2005

Paula Jójárt

**Kam všade nás môže doviest’
„nevinné“ čítanie z už nie tak
celkom „nevinných“ knižiek
Aspektu**

Joanna Szabuńko – Anita Seibert –
Anna Kamińska

**Pracovné podmienky žien
v odevných fabrikách v Poľsku
(Výskumná správa)**

**Kampaň za čisté šaty
(Clean Clothes Campaign)**

**Proč muži tak často nevyužívajú
právo byť se svými deťmi?**

Globalizácia

Glosár rodovej terminológie

Bibliografia

14. február – V-Day

www.vday.org

V DAY
UNTIL THE VIOLENCE STOPS

Sériu rodových infobalíčkov uzatvárame štvrtým číslom, ktoré sa zaoberá viacerými témami. Aj v súvislosti so 14. februárom – nie valentínskym, ale dňom proti násiliu páchanému na ženách – V-Day, uverejňujeme text Pauly Jójárt o problematika čítania a písania o násilí páchanom na ženách, práci na jeho eliminovaní a prevencii.

Nasleduje spoločná správa dvoch iniciatív – Karat Coalition a Clean Clothes Campaign -, ktorá je výsledkom výskumu pracovných podmienok žien v odevných fabrikách v Poľsku. Možno takýto pohľad a samotná existencia takejto analýzy z krajiny susediacej so Slovenskom, rovnako zapojenej do globálnej výroby a obchodu, upriami pozornosť na práva pracovníčok a pracovníkov aj na Slovensku, prípadne stimuluje ich výskum u nás. V krátkosti predstavujeme kampaň za etické podnikanie v odevnom priemysle Clean Clothes Campaign.

Ďalším bohatým informačným zdrojom je webový časopis globalizacia.com, ktorý uverejňuje zaujímavé ekonomické analýzy z feministického pohľadu, pričom mnohé z nich pochádzajú z krajín juhovýchodnej, strednej a východnej Európy. Napokon v infobalíčku nájdete aj text zo spriateleneho internetového portálu feminismus.cz – rozhovor s dánskym koordinátorom jedného z projektov realizovaných v súčasnosti v rámci Iniciatívy spoločenstva EQUAL vyvracia mýtus o uspokojivom riešení napr. zosúladovania rodinného a pracovného života v starých členských krajinách EÚ.

Aj keď rodové infobalíčky v tejto podobe pravdepodobne nebudú ďalej vychádzať, so zaujímavými textami týkajúcimi politik ľudských práv žien sa budete môcť naďalej stretávať na stránkach **feministického webzinu ASPEKTin** a webovej stránke www.aspekt.sk.

Mgr. Lúbia Kobová, koordinátorka projektu

ASPEKT 

Kam všade nás môže doviest' „nevinné“ čítanie z už nie tak celkom „nevinných“ knížiek Aspektu

Keď ma oslovili, aby som začiatkom decembra 2005 moderovala diskusiu, či skôr čítanie z kníh Aspektu, venovaných násiliu páchanému na ženách, váhala som. Váhala som, či som tá správna osoba pre moderovanie takej vážnej témy.

Pred témou násilia páchaného na ženách mám dlhodobu rešpekt. Priznám sa, takmer po každej z týchto kníh som vždy siahla s istotou, že to bude dobrá a kvalitná kniha. A nikdy som sa nesklamala, ale žiadnu, až na jednu z nich, som nemala silu čítať druhý raz - len tak pre radosť z dobrej knižky. Pokiaľ to, samozrejme, nebolo pracovne nevyhnutné. Sú to knihy, do ktorých sa občas musím nútiť, knihy, ktoré potrebujem čítať, ale ktoré sa mi nečítajú ľahko.

Nepracujem priamo s témou násilia páchaného na ženách, ale napr. vo svojej aktivistickej práci pre gejsko-lesbicko-queerske hnutie na Slovensku sa jej vyhýbať nemôžem. Násilie sa týka všetkých žien – aj dobre situovaných, aj príslušníčok menších. Tých posledných, nanešťastie, zvyčajne vo väčšej miere alebo vo viacerých aspektoch. A lesbické ženy nie sú výnimkou. Keď sme v roku 2002 spracovávali výskum o diskriminácii gejov, lesbičiek a bisexuálov na základe sexuálnej orientácie, bola to prevažne práca s číslami. Išlo o kvantitatívny dotazník. Bolo v ňom však aj voľné miesto pre opis udalostí, ktorým ľudia v súvislosti s diskrimináciou a útokmi čelili. Vybrala som z nich dva príklady:

„Keď som doma povedala, že som lesba, otec ma strašne zbil a matka dostala hysterický záchvat. Doma sa striedalo napätie: raz bolo ticho pred búrkou, inokedy nadávanie, vyhrážanie sa, bitka, ataky. Trvalo to až do môjho úteku z domu.“ (lesba, vek 18–25 rokov)

„Otec ma dal znásilniť susedovi, pretože podľa jeho teórie som lesba preto, že som 'to neskúsila s poriadnym chlapom'. Vlastne ma chcel takto vyliečiť z homosexuality. Mal pocit, že by som mu mala byť vďačná za jeho 'pomoc'.“ (lesba, vek 18-25 rokov)

(In: <http://diskriminacia.altera.sk>)

Keď som si čítala poznámky v dotazníkoch, vedela som, že viac než ktorékoľvek čísla musia byť súčasťou správy práve tieto krátke príbehy – stručné, a pritom jasné svedectvá. Dodnes majú tieto príbehy pre mňa oveľa silnejšiu výpovednú hodnotu ako všetky koláčiky s percentami. Niektoré čísla sú desivé, ale slová ako tie uvedené vo mne znova a znova vyvolávajú nepríjemné zimomriavky.

Obdobne na mňa pôsobia aj niektoré knihy z Aspektu, venované téme násilia páchaného na ženách. Hneď na začiatku sa musím priznať, že väčšinu z kníh venovaných násiliu páchanému na ženách nedokážem dočítať dokonca. Vždy ich mám niekoľko týždňov rozčítané a vraciam sa k nim pomaly a sťažka. Niekedy

zvládnem naštudovať len jednu kapitolu, ktorú práve potrebujem pre nejakú pracovnú úlohu.

Aj preto som sa tohto čítania/diskusie bála. Nabrala som si do rúk všetky knihy a skúsila som sa do niektorých z nich znova začítať. Nebolo to ľahké. Téma násilia je ťažká - nielen emocionálne, je to citlivá téma aj profesionálne. Slovo, ktoré vyberiem, môže byť veľmi dôležité. Ako prípravu na moderovanie som si stanovila tri domáce úlohy. Prvou úlohou bolo nájsť tú „svoju“ tému, ktorá ma s týmito knižkami spája – teda v čom som knižky Aspektu využila. Druhou úlohou bolo nájsť úryvok z knihy, ktorú by som prečítala ako príklad. Treťou úlohou bola príprava na samotné moderovanie.

Prvú úlohu určila dilema medzi mojimi dvoma skúsenosťami s praktickou prácou dotýkajúcou sa oblasti násilia páchaného na ženách. Na svoju prvú skúsenosť som bola príliš mladá. Bola som študentkou psychológie a hneď v prvom ročníku som sa stala dobrovoľníčkou nemenovaného združenia pôsobiaceho v Petržalke. Začala som pracovať v rámci preventívneho programu proti drogám, s ktorým sme chodili po petržalských základných školách a viedli s tamojšími školákmi druhého stupňa rôzne diskusie a hry na tému drogy. Robili sme to už nejaký čas, keď nás psychologička zo združenia oslovila s ponukou pripraviť podľa tohto vzoru obdobný program aj pre Týždeň boja proti násiliu, v rámci ktorého by sme sa s deťmi pokúsili o akúsi prevenciu násilia vo vzťahoch. Boli sme na to tri. Dostali sme zopár materiálov, nejaké ďalšie som si zohnala z Aspektu. Čosi sme si pripravili. Nemôžem povedať, že sme prípravu na stretnutie so školáčkami a školákmi „zbúchali“ - naozaj sme sa natrápili. Zvažovali sme, ktorú tému vôbec otvoriť, s ktorými ročníkmi nadviazať vôbec komunikáciu. V rámci Týždňa proti násiliu mali prebehnúť pilotné stretnutia a po ich zhodnotení sa malo aj po zvyšok roka pokračovať v ďalších stretnutiach podobne, ako sme to robili s protidrogovou prevenciou. K tomu nikdy nedošlo. Teda aspoň nie z mojej strany.

Už počas prípravy programu stretnutia so žiačkami a žiakmi som sa cítila neistá. A konkrétne stretnutie moje obavy vôbec nerozptýlilo. Stretnutie so žiačkami a žiakmi prebehlo dobre. K téme boli otvorení, dobre sa s nimi pracovalo, padli aj podnetné otázky. Hoci sme sa toho obávali, k vzájomnému obviňovaniu či útokom chlapcov na dievčatá a naopak nedošlo. Môj problém bol však osobný - nevedela som sa s touto ideou stotožniť. Netušila som prečo. Jediné, čo som mohla urobiť, bolo, že som zo situácie, ktorá mi nebola príjemná a s ktorou som sa nevedela stotožniť, vystúpila. Až neskôr som, opäť prostredníctvom Aspektu, dostala aj odbornú odpoveď, prečo sa tak stalo.

Počas workshopu s rakúskou psychologičkou Renatou Egger, ktorý pripravil Aspekt, som pochopila, že celá myšlienka preventívneho programu proti násiliu páchanému vo vzťahoch, jemne povedané, nebola vôbec dotiahnutá do konca. Predovšetkým nezohľadnila všetky možné dôsledky a riziká, ktoré mohli po čase vyplávať na povrch. Skôr alebo neskôr by sme narazili na triedu a v nej na dieťa, ktoré doma

trpí situáciou násilia. Čo by sme urobili, ak by sa na nás obrátilo so žiadosťou o pomoc? Ako by sme mu pomohli? Združenie, pre ktoré sme pracovali, nám toto bezpečné zázemie nebolo schopné ponúknuť. Je to, ako keď necháte ranu po operácii otvorenú. Človek môže spôsobiť viac problémov ako úžitku.

Na workshope som pochopila, že práca s násilím musí byť citlivá a komplexná, že sa nemôže skončiť v momente, keď uzavriem diskusiu so žiačkami a žiakmi a opustím triedu. Pochopila som, že tu viac než kdekoľvek inde musí byť základnou premisou zodpovedný prístup ku klientke/klientovi. Nejde pritom o konanie za klientku, ale o konanie zodpovedné voči nej. Ak ju ťahám v zime z jazera, do ktorého spadla, je jasné, že ju musím najprv z mokrých a studených šiat vyzliecť. Ale nemôžem ju nechať stáť len tak, obnaženú, nechránenú. Musím si pripraviť suché šaty a ak sama nie som lekárka, musím ju podľa možnosti dopraviť niekam, kde sa o ňu postarajú odborníčky a odborníci. Inak ju vystavím riziku ďalších dôsledkov jej nedobrovoľného studeného kúpeľa – napr. podchladeniu, zápalu pľúc, prípadne aj smrti. Aj z tejto skúsenosti (dobrovoľníckej práce pre spomínané združenie, intuitívneho pocitu neistoty a následného pochopenia dôsledkov a rizík aj na vedomej úrovni počas workshopu Aspektu) pramení môj rešpekt k danej téme.

Druhá skúsenosť je z obdobia môjho štúdia na Katedre rodových štúdií na Stredoeurópskej univerzite (CEU) v Budapešti. Blížil sa čas februárový, a teda aj valentínovský. Za mnou bola viac ako polovica môjho feministického študijného pobytu a ja som sa vo všetkej tej teórii akosi začala strácať. Chýbal mi aktivizmus, ktorý som zanechala v Bratislave. Stredoeurópska univerzita sa pýšila progresívnosťou a otvorenosťou, typickou pre univerzitu amerického typu. S blížiacim sa Valentínom som si hovorila, že namiesto sladkých srdiečkových pozdravom by možno stálo za to zrealizovať svoju vlastnú malú verziu známeho podujatia proti násiliu páchanému na ženách - *V-Day*. Na naštudovanie predstavenia nám neostával čas. Boli sme však študentky rodových štúdií a povedali sme si, že by sme pri tejto príležitosti mohli na problém násilia páchaného na ženách svojich kolegov a kolegyné (nielen z rodových štúdií, ale aj z ostatných odborov) aspoň upozorniť.

Narýchlo sme pripravili letáčky so základnými faktmi z krajín, z ktorých sme pochádzali. Z webu som posťahovala niekoľko oficiálnych plagátov Organizácie spojených národov a s tímom zopár odhodlaných spolužiačok sme sa pustili do príprav. Na škole fungovala tzv. Human Rights Initiative (HRI) – mala to byť organizácia venujúca sa študentským aktivitám propagujúcim otázky ľudských práv. Na katedre rodových štúdií sme žiaden feministický aktivistický krúžok, bohužiaľ, nemali, a tak sme sa vybrali do kancelárie HRI, ktorú viedla jedna bývalá študentka CEU (musí to tak byť podľa štatútu HRI). Napodiv sme práve tam, kde sme očakávali podporu, narazili. Plagáty OSN, ktorými sme na chodbách celej školy chceli upútať pozornosť študentiek a študentov, sa im zdali príliš silné a surové. Podotýkam, že to boli čiernobiely kópie na rôznofarebných papieroch. Ak

niekto pozná kampane OSN, je jej/mu zrejmé, že tieto plagáty vôbec nemohli byť „pohoršujúco“ silné. Bola na nich fotografia ženy s modrinou a k tomu združujúca štatistika, či citát z výpovede obeť o prežitom násilí.

Zástupkyne a zástupcovia HRI na nás skúsili tradičný byrokratický ťah - vraj, či máme akciu povolenú rektorom. Nebudem tu rozoberať rôzne zákulisné boje – dosť na tom, až po intervencii jednej osvietenej profesorky (je mi ľúto, ale nebola to profesorka z katedry rodových štúdií) sa akcia predsa len konala. Pravdu povediac, ak by mi ju aj vyslovene zakázali, asi by som do toho bola išla. Takto sme z plagátu vynechali hlavičku HRI a všetci boli spokojní. Plagáty sme si pre krátkosť času kopírovali z vlastných zdrojov, hoci zdroje HRI boli určené práve na aktivizmus za ľudské práva, a teda aj ľudské práva žien. Študenti a študentky sa k akcii, našťastie, postavili s otvorenou mysľou. Pristavovali sa pri našom improvizovanom stánku, pozorne študovali naše nástenky s faktmi o násilí páchanom na ženách. Mnohých zaujala aj Ženská sieň slávy či cti, kde sme dali priestor spolužiačkam z rodových štúdií, aby prezentovali známe i menej známe ženské a feministické aktivistky z ich krajín. Len pre vysvetlenie, CEU bola (a je) naozaj multikultúrna univerzita stredo-juho-východoeurópskeho (a z časti ázijského) postsovietskeho priestoru.

Ak už aj nič iné, dúfam, že mnohé z našich kolegýň a kolegov si aspoň pripomenuli skutočnosť, že vzťahy nie sú vždy len romantické a že občas nezostávajú zlomené iba srdcia. Ja som sa zasa naučila, že byrokracia nie je len výsadou postkomunistických krajín a inštitúcií a že téma násilia páchaného na ženách môže „desiť“ a „znepríjemňovať pohodlie“ aj ľuďom, ktorí sa ľudským právam venujú takpovediac profesionálne. Keďže táto skúsenosť nebola s knižkami z Aspektu spojená priamo, ale viaže sa skôr k tomu, čo som sa od aspektáčov naučila v osobnej rovine, v príprave moderovania som sa rozhodla ju vynechať.

Moja druhá úloha, nájdanie ukážky z knihy, ktorú by som na podujatí prečítala, sa mala odvíjať od prvej. No ani k jednej z uvedených spomienok som nenašla tú „pravú“ knihu. Rozhodla som sa hľadať v mojej osobnej, neaktivistickej skúsenosti. V nej svoju úlohu zohrala úplne prvá aspektácka knižka – *Príbeh lásky storočia* fínskej spisovateľky Märty Tikkanen, príbeh ženy žijúcej s manželom-alkoholikom. A hoci som lesba (pre túto chvíľu táto limitujúca definícia postačí), aj v mojom živote sa objavila táto „heterosexuálna“ skúsenosť. Ocitla som sa vo vzťahu s niekým, kto pije. Táto „niekto“ síce nepije tak, ako zväčša pijú muži (ženy zvyčajne pijú inak ako muži - napr. vás neponižujú v očakávaní, že budete mať „pochopenie“ a silu im donekonečna pomáhať a pritom ich stále udržiavať v presvedčení, že majú navrch, že majú svoju dôstojnosť), ale predsa len pije, a ničí tým nielen seba, ale prostredníctvom vzťahov aj ostatných okolo seba. Kniha Märty Tikkanen sa tak pre mňa po rokoch stala osobným zdrojom inšpirácie. Keď som ju čítala pred rokmi, netušila som, o čom kniha je z pohľadu problému alkoholizmu, ale spôsob, akým ju autorka napísala, bol vtedy pre mňa veľmi pôsobivý. Mnohé jej slová boli pre mňa inšpirujúce ako pre ženu, ktorá sa

snaží byť ne-závislá – na vzťahoch, mužoch, iných ľuďoch, ktorí majú akúkoľvek inú moc, oslovovali ma ako ženu, ktorá sa snaží o svoj vlastný priestor.

Keď som ju otvárala teraz, v čase prípravy na „čítačku,” pochopila som, že táto kniha získava pre mňa nový rozmer. Napodiv, nešlo o samotný problém alkoholizmu - podstatným sa v mojom novom čítaní nestalo to, že teraz na vlastnej koži viem, čo to znamená potýkať sa s alkoholizmom v partnerskom vzťahu – naše skúsenosti neboli identické. Inšpirujúcou sa pre mňa stala samotná autorka, jej spôsob vyrovnávania sa s problémom, to, ako si zo zamotanej siete hľadala vlastnú cestu. Ženy nemusia spájať rovnakú skúsenosť, neraz stačí pre vzájomné pochopenie aj skúsenosť podobná. Tým podstatným je zdieľanie spoločného osudu, a to je to, čo vo mne kniha dokázala vyvolať pred rokmi, keď som ju čítala prvýkrát, a je to aj to, čím ma táto kniha posilňuje dnes, keď sa jej téma stala aj mojou osobnou témou.

Poslednú domácu úlohu, ktorú som si zadala, som nestihla dotiahnuť do konca. Nevedela som, z ktorého konca sa mám na moderovanie pripraviť, z ktorej strany mám tému násilia páchaného na ženách načat'. Navyše, do poslednej chvíle nebolo jasné, kto príde a čo bude čítať. Pripravila som si teda niekoľko desiatok záložiek do knižiek s tým, že mi neostane nič iné, ako improvizovať – nie z lajdáctva, ale z rešpektu voči téme a účastníckam stretnutia. Rozhodla som sa, že sa pokúsím citlivo reflektovať smer, ktorý stretnutie naberie, a pokúsím sa prispôbiť tejto atmosfére... A nakoniec práve o tom bolo stretnutie nad knižkami Aspektu.

Z diskusie o násilí páchanom na ženách sme voľne a súvislo prešli k téme vzdelávania k rodovej citlivosti a problémom súčasnej patriarchálnej výchovy, v ktorej nielenže absentujú pozitívne ženské vzory na stránkach učebníc, ale v ktorých sú aj hlavné aktérky vzdelávania a výchovy systematicky degradované. Spoločne sme tému zakončili reflexiou postavenia samotných učiteliek, ktoré spoločnosť ponizuje nielen minimálnou mzdou, za ktorú musia svoju prácu vykonávať, ale aj skutočnosťou, že ako také nemajú v spoločnosti žiadne rešpektované postavenie. Slovenské učiteľky nám ukázali, ako sa subtilne formy násilia a diskriminácie dotýkajú mnohých žien v spoločnosti, i tých, ktoré možno nemajú na tvári viditeľné modriny. Možno sme ani neprečítali až tak veľa z knižiek Aspektu, ale z čítania/diskusie som odchádzala i tak veľmi obohatená o skúsenosti žien, ktoré na diskusiu prišli a podelili sa o svoje vnímanie a postrehy.

Paula Jójárt



Pracovné podmienky žien v odevných fabrikách v Poľsku (Výskumná správa)

I. Úvod

Vo všetkých častiach sveta sú v odevnej výrobe zamestnané predovšetkým ženy. Podobne globálnym javom je aj zvyšovanie zisku prostredníctvom porušovania štandardov práce, ktoré definuje medzinárodné právo. Zamestnanci a zamestnankyne sú pod tlakom veľkých spoločností nútení pracovať v zlých pracovných podmienkach. Poľsko nie je v tomto ohľade výnimkou, a preto sa naň zamerl aj tento výskum.

Prvú fázu výskumu, ktorá skúmala práva zamestnankýň, uskutočnili Clean Clothes Campaign a Karat Coalition v roku 2004. Výskum v štyroch fabrikách ukázal, že pracovné podmienky žien, ktoré v nich pracovali, boli neraz v rozpore so štandardmi stanovenými Medzinárodnou organizáciou práce (ILO). Vážnymi prekážkami v úsilí presadiť dodržiavanie práv zamestnankýň a zamestnancov je ekonomická situácia v Poľsku (vysoká nezamestnanosť) a pasivita odborov. Ženy v skúmaných fabrikách sú často nútené pracovať nadčas, a ak nadčasy odmietnu, sú potrestané preradením na menej platenú prácu, nedostanú inak zvyčajné príplatky, či dokonca riskujú prepustenie. Zamestnankyne a zamestnanci nie sú vopred informovaní o práci nadčas, neexistuje ani možnosť kompenzovať nadčasy voľnom. Práca sa organizuje ako úkolová práca a keďže normy stanovené na jednu pracovnú zmenu sú privysoké, zamestnankyne v práci zostávajú dlhšie než 8 hodín bežného pracovného času. Základnou zložkou platu je zvyčajne minimálna mzda, ďalšie časti zárobku sa počítajú podľa množstva vyrobených výrobkov. Vyplácanie mzdy často mešká (niekedy aj 16 dní). Pracovné podmienky vo väčšine fabriek sú veľmi zlé, zlé technické vybavenie je príčinou častých poranení (napr. poranení prstov, popálenín).

Tieto varujúce výsledky poukazujú na potrebu sledovať pracovné podmienky v poľskom odevnom priemysle. Preto aj v roku 2005 Karat Coalition spoločne s Clean Clothes Campaign pokračovali v ich sledovaní v rámci projektu *Zlepšovanie pracovných podmienok žien pracujúcich v odevných fabrikách v Poľsku* (Improving Work Conditions of Women Working in Clothing Factories in Poland). Realizáciu projektu umožnila finančná podpora od Nemeckej komisie Ženského svetového dňa modlitieb (Der Weltgebetstag der Frauen).

V prezentovanom výskume sme robili rozhovory so ženami z 10 fabriek a pokúsili sme sa zistiť, či sa v nich dodržiava 8 základných štandardov *Zákonníka pracovných praktík pre odevný priemysel včítanie výroby športových odevov* (Code of Labour Practices for the Apparel Industry Including Sportswear). Prvé štyri štandardy vychádzajú z dohovorov Medzinárodnej organizácie práce. Ďalšie štyri vyplývajú z tých pracovných práv, ktoré sa v odevnom priemysle najčastejšie porušujú. Sú to:

- slobodná voľba zamestnania (Dohovory ILO č. 29 a 105)
- zákaz diskriminácie v zamestnaní (Dohovory ILO č. 100 a 111)
- zákaz detskej práce (Dohovory ILO č. 138 a 182)
- sloboda združovania a právo kolektívne vyjednávať (Dohovory ILO č. 87 a 98)
- zákaz prekračovať dohodnutú pracovnú dobu v rozsahu maximálne 48 hodín týždenne a 12 hodín nadčasov (Dohovor ILO č. 1)
- primeraná mzda (Dohovor ILO č. 26 a Všeobecná deklarácia ľudských práv)
- bezpečné a legálne zamestnanie (t.j. bezpečné a hygienické pracovné prostredie; dohovor ILO č. 155).

Výskum v Poľsku prebehol pomocou dotazníkov, ktoré využívali metodológiu navrhnutú Clean Clothes Campaign. Vyškolené výskumníčky a výskumníci v roku 2005 urobili rozhovory s 96 ľuďmi pracujúcimi v 10 firmách s rozličnou právnou formou. Všetky ženy, s ktorými sme viedli rozhovory, boli zamestnané v prevádzkach tzv. OPT, vyrábajúcich odevy pre zahraničné firmy (Outward Processing Trade označuje taký výrobný proces, v ktorom sa používaný materiál nákupom „dočasne exportuje“ do krajiny spracovania). Všetky rozhovory boli dôverné.

Dlhodobým cieľom výskumu je zlepšenie pracovných podmienok v odevnom priemysle. Najefektívnejšími prostriedkami na to sú zvyšovanie povedomia verejnosti (vrátane spotrebiteľského povedomia), médií a zodpovedných inštitúcií. Tomu má napomôcť i táto správa.

Počas realizácie projektu sa nenaplnili naše predstavy o spolupráci s odborními. Odbory fungujúce v ľahkom priemysle sú v Poľsku vo všeobecnosti slabé, používajú zastarané a málo účinné metódy intervencie a spolupráce (so zamestnancami, ktorých majú reprezentovať, zamestnávateľmi a ďalšími organizáciami). Väčšina oslovených odborových organizácií mala problémy s pochopením metód používaných Clean Clothes Campaign, ako aj s prístupom k informáciám (ktoré boli poväčšine v angličtine); svoju úlohu zohral aj nedostatok vôle a času.

Napriek predchádzajúcim súhlasným vyjadreniam sa do výskumu nezapojili ani miestne ženské organizácie, a to najmä kvôli nedostatku zdrojov, ale aj nedostatku kontaktov s pracovníčkami v odevných prevádzkach, ktoré ich v prípade potreby (pravdepodobne v dôsledku rezignácie) neoslovujú.

Z uvedených skúseností je čiastočne zrejmé, prečo je v Poľsku možné zneužívanie žien v odevných prevádzkach a prečo to nevedie k masovej nespokojnosti a protestom.

Napriek uvedeným ťažkostiam nás významne podporili mladé ženy, ktoré v projekte dobrovoľne pomáhali. Záujem mladých ľudí posilňuje naše presvedčenie, že sa v Poľsku vytvorí koalícia organizácií spolupracujúcich s Clean Clothes Campaign.

II. Odevný priemysel v Poľsku

Výroba

Podobne ako v iných krajinách EÚ, ani v Poľsku sa odevnému priemyslu nedarí. V prvej polovici roku 2003 klesla výroba v tomto sektore o 5,5 %, podobne klesala výroba aj v ďalších sektoroch ľahkého priemyslu. Tento trend existuje už od roku 1998, klesajúca výroba má teda trvalejší charakter. Podľa správy Ministerstva hospodárstva a práce sú hlavnými príčinami obmedzený domáci dopyt, nárast exportu a výrazný prílev importovaného tovaru.

Napriek poklesu produkcie je odevný priemysel pre poľskú ekonomiku stále relatívne významný. Jeho podiel na celkovej produkcii Poľska je 4,4 %, čo je viac než v Českej republike alebo v Maďarsku. Navyše sa v roku 2004 výsledky poľského odevného priemyslu v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi zlepšili: čistý zisk vzrástol o viac než polovicu a celková výnosnosť vzrástla na 70 %. Tieto údaje naznačujú, že sa znížili výrobné náklady, čo mohlo mať za následok zhoršenie pracovných podmienok.

Export

Odevy vyrobené v Poľsku sú prevažne určené na export do Nemecka. Poľsko je tak popri Číne, Turecku a Rumunsku jedným z najväčších dodávateľov odevov pre nemecký trh.

V roku 2003 sa hodnota exportu textilného priemyslu v poľských zlotých (PLN) zvýšila o 7 % (včítane zvýšenia exportu do krajín EÚ o 6,9 %). Dovoz však narástol za toto obdobie ešte viac (o 13,5 %, včítane 13 % z krajín EÚ). Pri vývoze tovarov v ľahkom priemysle zohrávajú významnú úlohu výrobcovia, ktorí výrobky predávajú priamo. V tomto kontexte je významná skutočnosť, že 80 % výroby v Poľsku sa síce uskutočňuje v Poľsku, fabriky však vlastní zahraničné korporácie.

Zamestnanosť

Počet osôb zamestnaných v poľskom priemysle sa v roku 2003 v porovnaní s predchádzajúcim rokom znížil o 2,8 %. V súčasnosti je v priemysle zamestnaných 33 % pracujúcich. Podľa Ministerstva hospodárstva a práce je príčinou zníženia počtu ľudí zamestnaných v priemysle pokles priemernej zamestnanosti vo výrobe odevov a kožušinových výrobkov. V roku 2003 bolo v ľahkom priemysle zamestnaných 310 200 ľudí, čo je o 5,9 % menej ako v roku 2002. 13 % zo všetkých ľudí zamestnaných v priemysle pracuje v odevných a textilných prevádzkach. Je celkom bežné, že odevné fabriky sú hlavnými zamestnávateľmi v regiónoch s nezamestnanosťou 20 %, ba dokonca až 30 %. Je potrebné dodať, že väčšinu zamestnancov v tomto odvetví tvoria ženy.

Významným, no bližšie nepreskúmaným javom je aj nelegálne zamestnávanie. Podľa odhadov *Financial Times* z roku 1995 bolo len v Lodži zamestnaných približne 140 tisíc ľudí nelegálne. Dá sa predpokladať, že tento počet v posledných rokoch najmä vďaka

migrantkám a migrantom z krajín východne od Poľska ešte narástol.

Plat

V súčasnosti je odevný priemysel v Poľsku odvetvím s najnižšími mzdami; zároveň zamestnáva najviac žien. V roku 2001 priemerná hrubá mzda v tomto odvetví dosahovala 1183,12 PLN, v textilnom priemysle 1476,36 PLN, v baníctve 3596,44 PLN a v chemickom priemysle (výroba hnojív) to bolo 3737,28 PLN (Hlavný štatistický úrad, 2001).

Štruktúra

Po politických zmenách v roku 1989 bol hneď v začiatkoch transformácie celý poľský odevný priemysel sprivatizovaný. Väčšinu výrobcov v tomto odvetví tvoria malé fabriky. V Poľsku existuje približne 44 tisíc výrobcov odevov, no len 1 tisíc z nich zamestnáva viac ako 50 ľudí. „Gigantmi“ a zároveň úspešnými podnikmi sú Vistula SA, Wólczanka SA, Zakłady odzieżowe Bytom SA, Próchnik SA, Modena SA alebo Intermoda SA; zvyšok tvoria menšie podniky. Veľké množstvo fabriek má negatívne dôsledky na finančné postavenie odevného priemyslu, ktorému hrozia bankroty, a to predovšetkým malým fabriekám. V roku 2003 pokles počtu výrobcov v ľahkom priemysle najviac zasiahol odevný priemysel (408 podnikov), najmä malé podniky s menej ako desiatimi zamestnancami. Klesol aj počet výrobcov s viac ako 250 zamestnancami.

Ako funguje odevný priemysel?

Výrobcov odevov v Poľsku možno rozdeliť do dvoch skupín. Prvú tvoria poľské značky ako napr. Reserved, Top Secret, Tatum, Atlantic alebo Troll. Správajú sa podľa globálnych trendov – svoje prevádzky umiestňujú do Číny, Pakistanu, Bangladéša a Turecka. Využitie lacnej pracovnej sily a obchádzanie európskych pracovných štandardov im umožňuje znižovať náklady.

Druhou skupinou sú zahraničné značky. Do Poľska umiestňujú svoje fabriky veľmi známe značky – preto je Poľsko jedným z najväčších exportérov odevov do Európskej únie. Väčšina výroby prebieha v malých firmách, kde sa na pracovné štandardy neberie ohľad. Neplatená práca nadčas je bežnou súčasťou zamestnania, práca často neponúka sociálne zabezpečenie ani možnosť trvalého pracovného pomeru, mzdy šičiek, včítane práce nadčas, dosahujú 900-1300 PLN.

Väčšina poľských fabriek funguje systémom OPT (Outward Processing Trade). Spočíva vo výrobe odevov pre zahraničné firmy, pričom na oblečení samotnom je len známa zahraničná značka (teda nie značka poľského výrobcu). Predpokladá sa, že až 70-80 % priemyslu má tento charakter.

Tento spôsob prevádzkovania súvisí s tzv. „európskymi dohodami“ z roku 1982. V nich boli textilné výrobky označené ako „citlivý“ tovar, lebo ich dovoz do krajín EÚ predstavuje pre dobre rozvinutý textilný priemysel v EÚ hrozbu. Na základe „dohôd“ môže preto EÚ na

Rodový infobalíček 4/2005

konkrétne kategórie textilu a oblečenia zaviesť antidumpingové opatrenia, aby zamedzila nečestnej súťaži. Politika EÚ teda spočíva v ochrane know how a technológií; zároveň podporuje premiestnenie pracovne intenzívnych častí odevnej produkcie, ktoré však nie sú zamerané na rozvoj, do zahraničia. „Dohody“ uľahčujú do EÚ dovoz odevov vyrobených systémom OPT. Zvyšný dovoz do EÚ je totiž predmetom cla a daní.

Umiestnenie fabriek vyrábajúcich pre zahraničné firmy do Poľska je obzvlášť ziskové najmä kvôli blízkosti hlavných európskych trhov a kvôli relatívne malým výrobným nákladom. Poľsko má dobre rozvinutú infraštruktúru odevného priemyslu, kvalifikovanú pracovnú silu, ako aj atraktívne daňové prázdny. Narastá aj význam Poľska ako spotrebiteľského trhu, ktorý časom prinesie vyšší zisk v predaji.

Známe značky oblečenia presunuli a presúvajú svoju výrobu do krajín, ako je Poľsko, aj kvôli spotrebiteľským kampaniam, ktoré kritizujú neetické správanie firiem a porušovanie práv zamestnancov v Ázii. Veľké spoločnosti sa radšej presunú z kontroverzného regiónu do niektorej z krajín strednej a východnej Európy. Napriek tomu čínskym a iným výrobcom dokážu konkurovať len veľkí poľskí výrobcovia, ktorí vyrábajú vysoko kvalitné oblečenie pre prestížne značky.

Textilný a odevný priemysel EÚ dnes musí súperiť s čínskym. Od 1. januára 2005 už neexistujú kvóty na dovoz textilu a odevov z Ázie, ktoré boli ustanovené v dohodách Svetovej obchodnej organizácie (WTO) a posledných 14 rokov chránili trh EÚ. Preto začali ďalšie rokovania medzi EÚ a Áziou, ktoré vyvrcholili 20. júna 2005 tzv. Šanghajskou dohodou medzi Európskou komisiou a čínskym ministrom obchodu. Prechodné obdobie bolo predĺžené do roku 2008. Pri perspektíve ustanovenia ochranných taríf Európskou úniou súhlasila Čína s pretrvávajúcim obmedzením dovozu textilu a oblečenia. EÚ má však stále problémy spojené s odevmi zadržívanými na hraniciach, nedostatkom oblečenia v krajinách EÚ, hrozia jej aj kompenzácie pre dovozcov, veľkoobchodných i maloobchodných predajcov, ktorí očakávali odstránenie kvót a ktorých zmeny vyplývajúce z uvedenej dohody zaskočili. Podľa analytikov musí Európska komisia zavedenie nových kvót pozastaviť, čo by mohlo byť aj prvým krokom k ich zrušeniu.

Poľskí experti sú presvedčení, že zrušenie obmedzení priamo neohrozí firmy vyrábajúce v Poľsku, ktoré po celé uplynulé obdobie s Áziou úspešne súťažili. Zmeny však môžu negatívne ovplyvniť niektoré západoeurópske firmy, ktoré vyrábajú v Poľsku a s ktorými sú poľské spoločnosti v úzkom spojení (prostredníctvom OPT alebo výrobou jednotlivých komponentov).

Pri vstupe do EÚ muselo Poľsko znížiť clá na oblečenie vyrobené v Ázii z 18 % na 12 %. Nové členské štáty museli prijať európsky systém kvót na oblečenie dovážané z Ázie. Veľa poľských firiem však ráta s postupným zrušením kvót, a tak v rámci dlhodobej stratégie svoju výrobu presúva do Ázie.

Niektoré z nich vyrabia v Poľsku len každý desiaty výrobok. V Ázii sa etablujú pomaly - budujú nové kontakty, získavajú ďalších dodávateľov, a známe spoločnosti otvárajú kancelárie v ázijských mestách, aby mohli dôslednejšie kontrolovať výrobu. Každý krok smerom k liberalizácii dovozu z Ázie je pre ne príležitosťou na znižovanie výrobných nákladov a následne aj zvyšovanie ziskov.

V tejto situácii nie je dohľad nad dodržiavaním práv zamestnankýň a zamestnancov v nových členských štátoch pre EÚ prioritou. Odvrátenie krízy európskeho odevného priemyslu, neschopného konkurovať ázijskému dovozu, je pre EÚ oveľa dôležitejšie. Narastajúca súťaž znamená potrebu znižovania výrobných nákladov a spolu s nimi aj znižovanie pracovných štandardov.

Ženy v poľskom odevnom priemysle

V Poľsku predstavujú väčšinu zamestnancov v odevnom priemysle ženy, preto akékoľvek zmeny v tomto sektore majú dopad na ich život. Znižovanie počtu fabriek pre ne znamená stratu zamestnania; zlepšenie finančných výsledkov výrobcov a súčasné znižovanie hodnoty predaných výrobkov sú často spojené so znižovaním pracovných štandardov. Okrem toho sú ženy pracujúce v tomto sektore najhoršie platenými zamestnankyňami v poľskom priemysle.

Zložitá situácia žien zamestnaných v odevnom priemysle sa už roky nezmenila. V dôsledku reštrukturalizácie a privatizácie odevného priemyslu v Poľsku sa zatvorilo veľa fabriek a počet ľudí v nich zamestnaných sa znížil na polovicu. V regiónoch, kde ľudia tradične zamestnávali odevný priemysel, tvoria väčšinu nezamestnaných práve ženy. Dokonca i v Lodži, meste, ktoré kvôli obrovskému sústredeniu odevných fabriek zamestnávajúcich ženy získalo pomenovanie „mesto žien“, v porovnaní s obdobím pred rokom 1989 výroba významne poklesla. Vyrábajú sa tam predovšetkým jednoduché a lacné textilie, ktoré nevyžadujú vysokú zručnosť zamestnankýň.

Ženám sa zvýšená pozornosť nevenovala ani počas transformácie, keď veľa odevných fabriek bankrotovalo, bolo v likvidácii a v ktorých väčšinu zamestnancov tvorili ženy. Na rozdiel od iných odvetví nebol odevný priemysel v Poľsku považovaný za významný. Prepusteným šičkám sa na rozdiel od prepustených baníkov nedostalo žiadnej významnej podpory, neobdržali ani odstupné pre nadbytočnosť, nesústredili sa na ne žiadne asistenčné programy.

Diskriminácia žien na trhu práce v Poľsku sa stále trivializuje. Ženy zarábajú menej a pri prepúšťaní sú medzi prvými. Negatívny vplyv na ich účasť na pracovnom trhu má aj sťažený prístup k zariadeniam starostlivosti o deti. Účinnému konaniu proti rodovo podmienenej diskriminácii v zamestnaní zamedzuje slabé povedomie žien o svojich právach, nízka úroveň informovanosti v spoločnosti a všeobecné zložité podmienky na trhu práce. Kvôli vysokej nezamestnanosti pracovníčky dávajú prednosť bojom za vlastné práva prednosť udržaniu sa v zamestnaní.

Rodový infobalíček 4/2005

Problém zneužívania žien v odevnom priemysle nie je predmetom riešení príslušných vládnych inštitúcií ani odborových organizácií, v ktorých v Poľsku dominujú muži. Sústredenie sa na pracovné podmienky žien ignorujú aj samotní výrobcovia – tí skôr presadzujú efektívne stratégie v snahe úspešne súťažiť s ázijskými výrobcami. Počet mimovládnych organizácií, ktoré sa zaoberajú obhajobou pracovných práv žien, tiež nie je dostatočný.

III. Právny rámec

Pri monitorovaní pracovných podmienok v poľských odevných závodoch sa Clean Clothes Campaign a Karat Coalition zamerali na dodržiavanie ôsmich základných štandardov: slobodná voľba zamestnania, zákaz diskriminácie v zamestnaní, zákaz detskej práce, sloboda združovania a právo kolektívne vyjednávať, zákaz prekračovať dohodnutú pracovnú dobu, právo na primeranú mzdu, bezpečné a legálne zamestnanie a bezpečné a zdravé pracovné prostredie.

Všetkých osem štandardov pochádza z Deklarácie Medzinárodnej organizácie práce (ILO) prijatej 18. júna 1998 v Ženeve. Niektoré z nich sa považujú za „citlivé“ a v odevnom priemysle na celom svete sa nedodržiavajú. Sú zakotvené aj v poľskej legislatíve - v ústave, v medzinárodných dohodách ratifikovaných Poľskom a v iných zákonoch, predovšetkým v Zákonníku práce, nariadeniach Národného inšpektorátu práce, ako aj v zákonoch o odboroch.

IV. Výsledky výskumu

Výskum pracovných podmienok v odevných závodoch, realizovaný organizáciami Clean Clothes Campaign a Karat Coalition, sa zakladá na rozhovoroch s pracovníčkami. Sme presvedčené, že táto metóda je pre zber spoľahlivých dát najvhodnejšia. Rozhovory prebiehali mimo pracovísk, a čo je mimoriadne dôležité, bez vedomia zamestnávateľov. Partnerkám v rozhovoroch sme zaručili anonymitu a diskretnosť. Keďže odevný priemysel je feminizovaný a niektoré z otázok sa dotýkali rodovej diskriminácie a sexuálneho obťažovania v zamestnaní, väčšinu výskumníčov tvorili ženy. Urobili sme všetko v záujme toho, aby sme našim partnerkám v rozhovoroch vytvorili čo najbezpečnejšie prostredie a sústredili informácie, ku ktorým sa formálne inštitúcie zaoberajúce sa sledovaním pracovných podmienok, ako napr. Národný inšpektorát práce, dostanú len ťažko.

Prostredie, v ktorom sa uskutočňovali rozhovory, bolo rôzne: ak boli výskumníčky partnerkám v rozhovoroch predstavené niekým, koho už pracovníčky predtým poznali, počiatočnú nedôveru vystriedala priateľskosť a otvorenosť. Výskumníčky sa tak dostali k mnohým podrobnostiam o podmienkach práce vo fabriekach. Vzájomnú dôveru sa nám však nepodarilo dosiahnuť vo všetkých otázkach; možno sa domnievať, že tomu tak bolo pre strach zo straty zamestnania.

V rokoch 2004 a 2005 sa Clean Clothes Campaign a Karat Coalition sústredili na 14 odevných fabriek

umiestnených v Poľsku. V roku 2005 výskumníčky urobili rozhovory s 96 partnerkami, zamestnanými v 10 rôznych firmách – súkromných prevádzkach, výrobných družstvách invalidov (resp. výrobných družstvách zamestnávajúcich pracovníkov so ZŤP), akciových spoločnostiach. Ženy vybrané na rozhovory boli zamestnané v prevádzkach uplatňujúcich systém OPT; vyrábali odevy určené pre spoločnosti z Nemecka, Francúzska, Holandska, Belgicka, Veľkej Británie, Írska, Talianska, Dánska, Rakúska, Švajčiarska, USA, Kanady a Japonska. Niektoré z firiem vyrábajú aj uniformy pre poľské a európske služby, ako napr. políciu, letecké a lodné spoločnosti, banky, železnice, autobusové prepravné spoločnosti atď.

Výskum v roku 2005 vo väčšine prípadov poukázal na viacero podobných problémov ako výskum, ktorý uskutočnila Clean Clothes Campaign a Karat Coalition v roku 2004. Táto zhoda poukazuje na to, že zistené problémy sa nemusia obmedzovať na malý počet prevádzok, ale môžu byť problémami celého odvetvia.

Po transformácii politického a ekonomického systému v Poľsku bol odevný priemysel do veľkej miery sprivatizovaný a v súčasnosti sa naň nevzťahuje kolektívne vyjednanie. V dôsledku toho nie sú v prípadoch sporov so zamestnávateľom práva pracovníčok a pracovníkov odevného priemyslu chránené dostatočne, predovšetkým tam, kde odbory nemajú dostatočnú inštitucionálnu podporu. Predstavitelia odborov sa často sťažujú na to, že zamestnávateľia obmedzujú právo pracovníkov a pracovníčok na združovanie, zastrašujú odborových aktivistov a aktivistky, alebo sťažujú zamestnankyniam a zamestnancom prístup k zástupcom odborov (napr. tak, že kancelárie odborového zväzu sú umiestnené v administratívnej časti vzdialenej od výrobných prevádzok). Výskum však ukázal aj to, že odborové zväzy si neplnia svoje povinnosti voči zamestnankyniam a zamestnancom, a často konajú v záujme zamestnávateľa, a nie pracovníčok a pracovníkov. Deje sa tak najmä v malých odborových zväzoch fungujúcich len na jednom pracovisku, no tento jav sa neobmedzuje iba na ne. Niekedy sa dokonca zdá, že jediným záujmom odborových aktivistov je najmä poistenie sa pred stratou vlastného zamestnania.

Podľa názoru respondentiek je nedostatočná aj činnosť Národného inšpektorátu práce. Pracovníčky nám v rozhovoroch povedali, že zamestnávateľia, ktorí o nadchádzajúcej inšpekcii vedia dopredu, vždy vykonajú na pracovisku nevyhnutné „kozmetické“ a dočasné zlepšenia. Dopĺňajú podstatné dokumenty a zavádzajú potrebné, ale len dočasné zlepšenie bezpečnostných podmienok. Strach zo straty zamestnania spôsobuje, že zamestnankyne a zamestnanci svoje sťažnosti inšpektorátu nenahlasujú. Niektoré odpovede respondentiek a respondentov vyjadrujú pochybnosti nad profesionalitou kontrol, poukazujú na „priateľské“ vzťahy medzi pracovníkmi inšpektorátu a zamestnávateľmi.

Plnenie ôsmich štandardov Clean Clothes Campaign v desiatich fabrikách v Poľsku

1. Zákaz nútenej práce

Nútená práca podľa striktnej definície v žiadnej z 10 fabriek pozorovaná nebola. Pracovníčky nemuseli zamestnávateľom nechať doklady ani peniaze, ani neboli donútení podpísať žiadne iné dokumenty okrem tých, ktoré predpisujú zákony. Po fabrike sa môžu pohybovať relatívne jednoducho a slobodne. Majú však obmedzený prístup do administratívnych priestorov, čo často znamená obmedzenie prístupu k zástupkyniam a zástupcom odborového zväzu, ktorý v nich sídli. Šičky sa sťažujú:

„Ak chcem niečo vyriešiť na personálnom, najskôr musím svojej vedúcej vysvetliť, prečo tam idem.“

„Nemôžete sa len tak vybrať pozrieť priateľku do vedľajšieho oddelenia.“

Významným problémom sú bežné a povinné nadčasy – podľa názoru respondentiek sú formou nútenej práce, ktorej sa nedá vyhnúť. Prípadné odmietnutie má tvrdé následky – zamestnankyňa môžu preradiť do iného oddelenia s nižšími mzdami, nedostane odmeny, vedúca sa k nej správa nepríjemne, alebo jej hrozí prepustenie. Nariadenia regulujúce nadčasy nič také, samozrejme, neumožňujú; pracovníčka podľa nich nie je povinná súhlasiť s nadčasovými pracovnými hodinami, a ak s nimi súhlasí, má dostať ďalšiu primeranú odmenu. Významným porušením pracovných práv je skutočnosť, že v mnohých fabrikách o potrebe pracovať nadčas pracovníčky nie sú dostatočne informované. Niekedy sa o dlhšej pracovnej dobe dozvedia v ten istý deň, keď sa od nich takáto práca vyžaduje. Jedna z respondentiek na margo toho poznamenala: *„Nie som si tým istá, ale zdá sa mi, že toto je nútená práca.“*

2. Zákaz detskej práce

Detskú prácu sme nepozorovali ani v jednej z 10 fabriek. Aj keď sú pracovné podmienky v fabrikách vo všeobecnosti zlé, mladiství v nich pracujú (napr. v rámci učňovskej praxe) v chránenom prostredí, ktoré zodpovedá všetkým príslušným ustanoveniam Zákonníka práce.

3. Diskriminácia

Diskriminácia na základe národnosti, etnicity, náboženského presvedčenia, rasy, sexuálnej orientácie v 10 skúmaných fabrikách fakticky neexistuje. Nanešťastie však nemožno povedať, že je to dôsledok tolerancie alebo vedomého prístupu zamestnávateľov alebo toho, že by chápali neprípustnosť takýchto foriem diskriminácie. Je to tak preto, lebo zamestnankyne vo fabrikách tvoria veľmi homogénnu skupinu. A keďže je odevný priemysel veľmi feminizovaným odvetvím, rodová diskriminácia, či aspoň priama rodová diskriminácia jednotlivkyň, je veľmi zriedkavá.

Existujú však prípady, keď sú ženám kladené otázky o počte detí, o tom, či sú slobodné alebo vydaté.

Napriek tomu, že od žien zamestnávateľa nevyžadujú lekárske potvrdenie o tom, že nie sú tehotné, z výpovedí respondentiek je zrejmé, že tehotné ženy vo fabrikách nie sú obzvlášť vítané. Pracovníčky preto zamestnávateľov o tehotenstve neinformujú, takisto sa nedožadujú špeciálnej starostlivosti, na ktorú majú zo zákona nárok, ani nežiadajú o preradenie na inú, ľahšiu prácu, či prácu vhodnejšiu pre tehotné ženy (z hľadiska zdravotných následkov). Jedna zo šičky nám povedala: *„Kolegyňa o svojom tehotenstve dlhý čas nikomu nič nepovedala, a to napriek tomu, že sa necítila dobre. Nakoniec si vybrala práceneschopnosť, potom išla na materskú dovolenku a do práce sa už nevrátila.“*

V rozhovoroch žiadna z respondentiek neinformovala o prípade sexuálneho obťažovania. V jednej z fabriek však ženy museli od vedúceho počúvať dvojzmyselné vtipy o mužsko-ženských vzťahoch: *„Nieкто sa na nich smial, ale bola som nahnevaná. Nepovedala som nič, bála som sa. Našťastie s nami už nepracuje.“*

V niektorých spoločnostiach však existuje slovné osočovanie a psychické obťažovanie.

Vo výskume sme nezaznamenali rodovú diskrimináciu spojenú s úsilím o pracovný postup. Vedúce sú často ženy. Vo fabrikách sa dodržiava princíp rovnakej odmeny za prácu na rovnakej pozícii bez ohľadu na rod, skutočnosťou je však aj nasledovné:

„Muži zarábajú lepšie, lebo robia na iných oddeleniach, strihajú a žehlia.“

Väčšina žien pracuje ako šičky; mzdy na tejto pozícii sú zvyčajne nižšie než mzdy strihačov a žehličov.

4. Sloboda združovania a právo na kolektívne vyjednanie

V polovici fabriek, v ktorých sme robili výskum, neexistovali odbory ani iné združenie pracovníčok a pracovníkov – aspoň ženy, s ktorými sme robili rozhovory, o nich vôbec nevedeli:

„Neviem, či tu niečo také je, nezaujíma ma to, nevšímala som si, že by tu nieкто niečo robil.“

Toto konštatovanie je obzvlášť znepokojivé. Poukazuje na šírku problémov, ktoré je potrebné prekonať na to, aby sa situácia žien v odevnom priemysle zlepšila. Je zrejmé, že bude treba prekonať nielen zjavnú apatiu a nedostatok dôvery v zlepšenie situácie, ale aj šokujúcu neefektívnosť už existujúcich odborov.

Je tu však aj svetlá stránka: v žiadnej z fabriek sme nepozorovali situáciu podobnú situácii v Elblagu. Keď si totiž vo fabrike *Hetman* v Elblagu šičky založili odbory *Solidarność* (Solidarita), vedenie podniku dalo skupine iniciátoriek kolektívnu výpoveď – mimochodom, protiprávne.

Vo väčšine spoločností si pracovníčky nie sú isté tým, či by po založení odborov nenasledovalo potrestanie. Podobne nie sú presvedčené o tom, že založenie odborov vôbec pomôže zlepšiť situáciu: *„Načo nám to bude, len sa dostaneme do problémov, a nič sa aj tak nezmení.“*

Tento postoj sa určite týka aktivít tzv. „žltých odborov“, ktoré existujú v niekoľkých fabrikách. „Žlté odbory“ nadštandardne spolupracujú so zamestnávateľmi a za dodržiavanie pracovných štandardov sa nezasadzujú. Jedna z respondentiek povedala: *„Ich to vôbec nezaujíma, na šéfa odborov sa tiež nedá spoľahnúť – rovnako ako šéf spoločnosti v ničom nevidia problém.“*

Odborárka v jednej z fabriek povedala, že manažment odborárov a odborárky zastrašuje: *„Odbory stretnutia s pracovníčkami organizovať nemôžu, v ničom to nepomôže, jediná vec, ktorá tu platí, je práca.“*

V tej istej fabrike fungovali aj odbory založené len v tejto jednej fabrike. Manažment ich uprednostňoval, oceňoval ich lojalitu aj to, že spôsobujú menej problémov: *„Odborový zväz vždy vo všetkom súhlasí s manažmentom, naše vyjadrenia sa nerátajú.“*

V štyroch fabrikách prebehli protesty a štrajky. Zvyčajne to boli „štrajky ad hoc“ – štrajkujúce a štrajkujúci protestovali proti predĺženej pracovnej dobe a nevyplácaniu odmien za nadčasy. Ani v jednom prípade nebola proti pracovníčkam použitá sila. Viacero pracovníčok je presvedčených, že súdny proces so zamestnávateľom je účinnejší než štrajk alebo pomoc odborov. Je pravdepodobné, že je to dôsledok publicity, ktorej sa dostalo úspešnému boju za práva pracovníkov s použitím právnych nástrojov. Napriek tomu, že šlo o ojedinelé prípady, možno povedať, že spoločenské povedomie sa pomaly mení.

Na otázku o kolektívnom vyjednaní väčšina respondentov nevedela odpovedať: *„Neviem, či u nás niečo také vôbec je.“*

Vo všeobecnosti šičky vedeli, že ako pracovníčky majú svoje práva, a vyjadrili aj vieru, že ich práva porušované nie sú. No zároveň si neboli isté tým, či za súčasných podmienok (nezamestnanosť, zle fungujúci právny systém atď.) môžu byť ich práva účinne chránené.

5. Zákaz prekračovania dĺžky dohodnutého pracovného času

Vo výskume sme zistili, že pracovný čas vo väčšine fabriek prekračoval normu, nedodržiavali sa ani nariadenia upravujúce nadčasy, tie sa evidovali nedostatočne. Porušovanie tohto štandardu sme pozorovali veľmi často. Len v 2 z 10 fabriek sa tento štandard neporušoval. Šičky v nich pracovali 5 dní v týždni, 8 hodín denne. Boli to však fabriky so statusom chráneného pracoviska, ktoré zamestnávalo špecifickú skupinu ľudí, napríklad ľudí so zdravotným postihnutím.

V ostatných fabrikách pracujú zamestnankyne a zamestnanci 10 až 12 hodín denne bez toho, že by s týmto pracovným časom vopred súhlasili. Šičky na otázku o nadčasoch odpovedali:

„Nikto sa nás nepýta, či tak chceme pracovať.“

Pracovníčky nemajú možnosť nadčasy odmietnuť, často nie sú o vyžadovaných hodinách nadčas vôbec informované: *„Cez sezónu často neviem, kedy skončím.“*

V niekoľkých fabrikách je práca organizovaná na zmeny, no ak je viac objednávok, zmeny sa predlžujú. Stáva sa, že pracovníčky musia pracovať celú noc. Podľa niektorých respondentiek počas jedného mesiaca v práci môžu nadčasy dosahovať až 200 hodín. Nadčasy často neznamenajú zvýšenú mzdu, resp. nárast mzdy je len nepatrný. Zamestnankyne nemôžu „vymeniť“ nadčasy za voľno, napriek tomu, že to Zákonník práce dovoľuje: „Ani som sa o to nepokúšala, vedela som, čo na to povedia.“

Šičky si uvedomovali, že počas sezóny musia pracovať viac, lebo to má významný dopad na výsledky spoločnosti, ktorá ich zamestnáva. Rovnako sú však presvedčené, že príčinou nadčasov je zlý manažment a snaha o čo najväčší zisk s čo najmenšími nákladmi.

Nadčasy sa často vôbec nezaznamenávajú. Deje sa tak preto, lebo za ne pracovníčky nie sú platené, resp. nie sú platené podľa ustanovení Zákonníka práce.

Vo väčšine firiem je práca úkolová. Pracovníčky sa sťažujú, že stanovené kvóty sú príliš vysoké (stanovené sú nie na základe 8, ale 10 hodín pracovného času). Dôsledkom toho sú nadčasy:

„Cez deň sme schopné spraviť tak 60 % zo stanoveného počtu, ostatné musím robiť po pracovnej dobe.“

Počas dňa majú pracovníčky nárok na jednu 15- až 20-minútovú prestávku, sú prepracované a tvrdia, že prestávka je príliš krátka. Po prestávke už odychovať nemôžu: „Nemôžeme od stroja ani zdvihnúť oči, povedia nám, že tu nie sme na prázdninách. Keď som unavená a potrebujem si oddýchnuť, lebo ma bolí chrbát, šéf mi povie, že sa mám vrátiť k práci, inak ma vyhodí. Otročíme tu.“

Keďže zamestnávateľia hľadajú na práceneschopnosť krivým okom, šičky ju využívajú veľmi zriedkavo, zväčša len vtedy, keď sú vážne choré. To má, samozrejme, negatívne dôsledky na zdravotný stav ostatných kolegyň: „Potom sme choré všetky, jedna druhú nakazíme.“

Väčšina spoločností poskytuje dovolenku len výnimočne. Niektoré pracovníčky majú nevyčerpanú dovolenku ešte z roku 2004, niektoré dokonca aj z roku 2003. Nie je možné ju ani vyplatiť. Napriek tomu, že je to jednoznačným porušením Zákonníka práce, deje sa tak na mnohých pracoviskách. V niektorých prípadoch je ťažké zobrať si aj deň voľna: „Musíte to vysvetľovať a prosiť, to už musíte mať naozaj vážny dôvod.“

V jednej z fabrík si ženy obdobie dovolenky nemohli slobodne určiť. Nárok na ňu majú len mimo sezóny, keď nie je toľko práce.

6. Slušná mzda

Vo všetkých 10 fabrikách je základnou mzdou minimálna mzda. Čistá mzda šičiek je priemerne 800-900 zlotých (cca 200-230 EUR). Počas sezóny, keď je veľa práce, môžu zarobiť až 1300 zlotých (330 EUR). Existujú však aj fabriky s čistou mzdou okolo 600 zlotých (150 EUR). Mzdy sa vyplácajú v hotovosti. V dvoch fabrikách sa vyplácajú aj odmeny za množstvo

Rodový infobalíček 4/2005

a kvalitu, ako aj odmeny za počet odpracovaných rokov. Ako sme spomínali, nadčasy sú platené veľmi slabo (napr. 1,2 zlotého, t.j. 0,3 EUR na hodinu), alebo nie sú zaplatené vôbec. V jednej z fabrík dostávajú šičky za prácu v noci len 8 zlotých (asi 2 EUR) navyše. Výplata mzdy často mešká, mzda sa prípadne vypláca postupne: „Peniaze pre nás nikdy nie sú, ale šéf chodí na exotické dovolenky; majiteľ vraví, že nám platí tak veľa, ako sa len dá, ale on sám má dve drahé autá a nám hádže len odrobinky, nemáme z čoho užiť deti.“

Alarmujúce je, že respondentky celkom dobre nevedia, či za nich zamestnávateľ pravidelne platí sociálne poistenie. V jednej z fabrík práve počas nášho výskumu prebiehalo vyšetrovanie vo veci platieb do sociálneho poistenia.

Pracovníčky sa tiež sťažovali, že im neboli jasné pravidlá platieb do sociálneho fondu pracoviska. Okrem dvoch fabrík si respondentky mysleli, že tieto peniaze sa nepoužívajú tak, ako by sa mali: „Nikto nevie, koľko je tam peňazí, ak tam vôbec dajaké sú, alebo na čo sa míňajú.“

Pracovníčky, najmä ženy s rodinami, konštatovali, že z mzdy v skutočnosti nevyžijú a potrebovali by zarobiť o 500-600 zlotých (126-151 EUR) mesačne viac: „Snáď by som si potom nemusela stále požičovať peniaze a vydržala by som s nimi do ďalšej výplaty.“

7. Zdravie a bezpečnosť

Takmer vo všetkých 10 fabrikách, v ktorých sme robili výskum, boli pracovné podmienky zlé. Na niektorých miestach boli také zlé a pracovníčky na ne boli také zvyknuté, že otázky výskumníčov ich rozosmiali. Boli to napr. otázky týkajúce sa klimatizácie, pracovných masiek, chráničov sluchu, ktoré má zamestnávateľ zabezpečiť. Len v troch fabrikách boli pracovníčky presvedčené o dobrých podmienkach: „Nemáme dôvod sťažovať sa, došlo tu k výraznému zlepšeniu a čoskoro sa to zlepší opäť.“

V iných fabrikách sa pracovníčky sťažovali na vysokú teplotu, hovorili, že v lete je v prevádzkach veľmi teplo a vlhko. Cez zimu je zase veľmi chladno: „Mrznú vám prsty, kolegyňa, ktorá sedí pri okne, má na sebe šál a kabát.“

Nízka teplota nie je len dôsledkom šetrenia na vykurovaní, ale spôsobuje ju aj zlý stav budov, nedostatočná izolácia dverí a okien. Strecha jednej z fabrík je samá diera, takže keď prší, dlážka v dielni je plná vody.

Počas leta, keď teploty dosahujú vyše 30 stupňov, sťažuje dýchanie nedostatočná ventilácia: „Sedíme tam len v podprsenkách, nosíme si z domu ventilátory, ale ani to veľmi nepomáha.“

Šičky sa sťažujú na hluk v dielnach, po pár hodinách strácajú sluch: „Po jednom dni v práci strácam sluch, vyjdeme na prestávku a kričime na seba.“

Pracovníčky často nedostanú pracovný odev, hoci ho potrebujú. Významným problémom je nedostatok ergonomických stoličiek a zlé usporiadanie pracovných

miest: „Niekedy ma chrbát začne bolieť hneď ráno, pracovný deň mám len pred sebou.“

V jednej z fabrík je tak málo priestoru, že šičky musia sedieť jedna pri druhej: „Naozaj si musíš dávať pozor, aby si nezavadzala kolegyni.“

Niektoré fabriky sú špinavé, potrebujú dezinfekciu, sú v nich páchnuce toalety bez toaletného papiera, mydla a uterákov. Vo fabrikách chýbajú vhodné prezliekarne a sprchy. V jednej z fabrík pracovníčky dostali upozornenie, aby boli na toaletách len krátko. Viaceré z respondentiek si neboli isté, či výrobné haly majú únikové východy a kde sú umiestnené.

Zdravotnícka služba je vo všetkých fabrikách, ošetrovanie, ktoré poskytuje, je však veľmi obmedzené. Treba podotknúť, že pri fabrike, ktorá bola chráneným pracoviskom, bola veľmi dobre vybavená klinika.

Nevoľnosť alebo menšie poranenia sa zväčša zanedbávajú. Pracovníčky sú odrádzané od návštevy lekára, dostať voľno na odborné lekárske vyšetrenia je ťažké. Zamestnávateľi si neželajú nahlasovanie pracovných úrazov poisťovniam. Medzi najbežnejšie pracovné úrazy patria: odreniny, poranenia prstov (šijacími strojmi), porezanie, popáleniny. Niektoré zranenia sú spôsobené zlým zariadením, ale príčinou býva aj únava, ako aj chýbajúce odborné zaškolenie. Ďalšie zranenia sú spôsobené neobľadivosťou pracovníčok.

Emocionálne zastrašovanie je významným problémom, pracovníčkam sa nezriedka nadáva. Ak zamestnankyňa urobí chybu, šéf jej často vynadá pred všetkými ďalšími zamestnankyňami a zamestnancami, že je hlúpa a nemá v práci dostatočnú zručnosť. Zamestnankyniam sa neustále pripomína, že môžu stratiť prácu a že „vždy je tu dosť ľudí, ktorí budú tvoju miestu radi“. Respondentky opakovane zdôrazňovali toto vedomie neistého pracovného miesta. Rozhovory ukázali, že strach zo straty zamestnania odrádza zamestnankyne od podnikania či už individuálnych, alebo kolektívnych krokov v prospech zlepšenia pracovných podmienok.

8. Právo na bezpečné a legálne zamestnanie

Väčšina žien, s ktorými sme robili rozhovory, má trvalú pracovnú zmluvu (na bližšie neurčené obdobie alebo dlhodobú zmluvu na konkrétne, ale pomerne dlhé obdobie). Zároveň je však mnoho žien zamestnaných na čiastočný pracovný úväzok (t.j. zamestnávateľ platí len odvody do sociálneho poistenia nevyhnutné pre pracovníčky na čiastočný pracovný úväzok), no v skutočnosti pracuje osem hodín denne (na celý úväzok). Žiadna zo žien, s ktorými sme robili rozhovor, nebola zamestnaná nelegálne; respondentky si však neboli isté tým, či vo fabrike pracujú skutočne všetky zamestnankyne legálne. Dá sa predpokladať, že pracovníčky zamestnané nelegálne by s účasťou vo výskume nesúhlasili. „Keby tu dakto taký bol, určite by sa tým nechválil.“

Nové zamestnankyne najskôr prejdú trojmesačnou skúšobnou dobou. Odvody do sociálneho poistenia zamestnávateľi často neplatia načas a niektoré firmy

Rodový infobalíček 4/2005

s platbami meškajú. Pracovníčky si toho nie sú vedomé a o takejto situácii sa dozvedia len z častých a dôkladných návštev z inšpektorátu práce.

V. Závery

Výskum Clean Clothes Campaign a Karat Coalition v 10 fabrikách v roku 2005 a predchádzajúci výskum v roku 2004 ukázali, že rozsah porušovania práv pracovníčok je relatívne veľký. Ukazuje sa, že spomedzi 8 štandardov Clean Clothes Campaign sa v skutočnosti dodržiava len jeden – zákaz detskej práce.

Ďalším dôvodom na znepokojenie je to, že tieto výsledky pochádzajú z vybraných fabrík, ktoré vyrábajú pre zahraničné značky. Nie je dôvod predpokladať, že by situácia šičiek v menších prevádzkach vyrábajúcich pre poľský trh bola lepšia.

Odevnú výrobu ako feminizované priemyselné odvetvie negatívne poznačila ekonomická transformácia, a to viacerými spôsobmi. Nové vlády „zabudli“ na šičky, ktoré v porovnaní napr. s prepúšťanými bankami neorganizovali žiadne veľké a agresívne protesty na obhajobu svojich práv. Takmer všetky odevné závody boli privatizované a ženy boli buď prepustené, alebo sa museli prispôbiť a prijať nové a zvyčajne horšie podmienky stanovené vlastníckymi. Nové pracovné podmienky boli založené na stereotypoch a hodnotách spojených s raným kapitalizmom (tzv. „divým kapitalizmom“), ktorý v strednej a východnej Európe vládol počas transformačného obdobia.

Toto obdobie kapitalizmu je poznamenané nedostatočnými skúsenosťami z demokracie, charakterizuje ho nedostatok úcty k jednotlivcom (najmä tým, ktoré a ktorí sú finančne znevýhodňovaní), nedostatočná ochrana práv pracovníkov a ľudských práv vo všeobecnosti. Porušovanie pracovných práv sa ospravedlňuje formulkou „toto je kapitalizmus“, ďalej tým, že pracovné práva sú anachronizmom bývalého systému, alebo tým, že spoločnosť, ktorá pracovné práva rešpektuje, nemôže byť úspešná na trhu. Pracovné práva sa tak už po dlhý čas považujú za „luxus“, ktorý si väčšina zamestnávateľov nemôže dovoliť, a ekonomický liberalizmus sa interpretuje ako oslobodenie sa zamestnávateľov od akýchkoľvek záväzkov voči zamestnancom. Vysoká nezamestnanosť v Poľsku nemotivuje zamestnávateľov k zlepšovaniu pracovných podmienok, sú totiž presvedčení o tom, že vždy sa nájdu pracovníčky a pracovníci, ktoré a ktorí nedostatočné pracovné štandardy akceptovať budú.

Porušovanie pracovných štandardov, zdokumentované v tejto správe, je aj dôsledkom zhoršujúcich sa ekonomických podmienok odevného priemyslu v Poľsku v dôsledku súťaženía s čínskymi výrobcami aj second-handovými obchodmi, ktoré sa v Poľsku objavili v uplynulom desaťročí. Viacerým poľským fabrikám hrozí bankrot. Aby zotrvali na trhu, znižujú výrobné náklady, čo zvyčajne znamená znižovanie výdavkov na mzdy a sociálne príspevky spojené so zamestnaním. Okrem toho výrobcovia prijímajú objednávky, ktoré značným spôsobom prekračujú výrobnú kapacitu. Znamená to, že pracovníčky sú

nútené pracovať nadčas, často bez akejkoľvek ďalšej odmeny.

Treba zdôrazniť, že porušovanie pracovných práv nemožno ospravedlňovať ťažkou finančnou situáciou odevného priemyslu alebo ideológiou a hodnotami „divého“ kapitalizmu. Na zlepšenie situácie treba zaviesť viacero mechanizmov; jedným z nich môže byť posilňovanie schopnosti pracovníčok a pracovníkov bojovať za svoje práva. Ukazuje sa však, že zamestnankyne a zamestnanci nemajú dostatočnú podporu odborových zväzov. Hoci sa nedá zabrániť vzniku „priateľských“ vzťahov malých odborových zväzov so zamestnávateľmi, nepochopiteľná je pasivita dvoch najväčších odborových zväzov v Poľsku: OPZZ a NSZZ Solidarność. Neochota odborových zväzov sa ukazuje aj v tom, že keď ich oslovili výskumníčky a výskumníci, predáci nejavili žiadny, alebo len veľmi malý záujem o účasť na výskume, pomoc pri kontaktovaní šičiek. Niektorí odmietli akúkoľvek spoluprácu, keď sa dozvedeli, že výskum prebieha bez vedomia zamestnávateľov. Ženy, s ktorými sme robili rozhovory, boli skeptické ohľadom schopnosti odborov napomôcť zlepšenie ich situácie, keďže už mali skúsenosť so slabou aktivitou odborov. Na druhej strane sme však zaznamenali, že ak na pracovisku existujú aktívne odbory, hoci aj bez významných výsledkov v zlepšovaní pracovných podmienok, už ich prítomnosť je dôležitou motiváciou pre zamestnancov v úsilí o zlepšovanie svojej situácie (napr. iniciovaním kontrol z inšpektorátu práce alebo súdnych sporov).

Ďalšou možnosťou na zlepšovanie pracovných podmienok je zavádzanie tzv. spoločenskej zodpovednosti firmy (corporate social responsibility) do PR kampaní odevných firiem. Výrobcovia dostávajú za etické správanie voči klientom, konkurentom a zamestnancom najrôznejšie ocenenia. Výskum *Postoje k spoločenskej zodpovednosti firiem v Poľsku*, ktorý v roku 2003 urobila Nadácia pre sociálnu komunikáciu, ukázal, že obyvatelia a obyvateľky Poľska posudzujú spoločnosť okrem kvality výrobkov aj podľa toho, ako sa správa k svojim klientom a zamestnancom, ďalej aj podľa toho, akú pomoc a informácie svojim klientom ponúka. Na druhej strane však náš výskum z rokov 2004 aj 2005 poukazuje na to, že aj v ocenených spoločnostiach sú pracovné podmienky veľmi zlé a pracovníčky sa sťažujú na porušovanie svojich práv.

Zásadným problémom je aj nedostatok dôvery vo fungovanie inšpektorátov práce. Pracovníčky nás informovali, že porušenia svojich práv inšpektorátu práce radšej neoznámujú, lebo by to viedlo k represívnym opatreniam zo strany zamestnávateľov, vrátane prepustenia zo zamestnania. V niektorých prípadoch spochybnili myseľ takýchto inšpekcií, lebo „inšpektori sa do výrobných hál ani len nepozrú, dajú si kávu v kancelárii vedúceho a idú preč“.

Keď výskumníčky pracovníčkam ponúkli pomoc pri kontaktovaní inšpektorátu práce, šičky o ňu nemali záujem a žiadali, aby sa získané informácie použili len na výskumné účely. Vysvetľovali to tým, že sa boja najmä straty zamestnania.

Rodový infobalíček 4/2005

Z výsledkov výskumu je zrejmé, že práva zamestnankýň sú zabezpečené a dodržiavané nedostatočne. Napomôcť ich presadzovanie môže posilňovanie schopností pracovníčok, ako aj zvyšovanie spotrebiteľského povedomia medzi širokou verejnosťou. Pomocnú ruku v tom môžu podať aj už existujúce iniciatívy a organizácie, ako napr. Clean Clothes Campaign.

Joanna Szabuńko – Anita Seibert – Anna Kamińska

Z anglického prekladu, s prihladnutím na poľský originál, preložila Ľubica Kobová. Pôvodne vyšlo ako *Warunki pracy kobiet w polskim przemyśle odzieżowym (Wyniki badań, 2005) / Work Conditions of Women Working in Cloth Factories in Poland (Research Results, 2005)*. KARAT Coalition, Varšava 2005, kde nájdete aj odkazy na citovanú literatúru a pramene. Krátené.



Kampaň za čisté šaty (Clean Clothes Campaign)

CCC je medzinárodná kampaň zameraná za zlepšenie pracovných podmienok v textilnom, odevnom a športovom priemysle. Pôsobí vo viacerých európskych krajinách – Rakúsku, Belgicku, Francúzsku, Nemecku, Holandsku, Španielsku, Švédsku, Švajčiarsku, Veľkej Británii, a najnovšie aj v Poľsku. Je koalíciou mimovládnych organizácií, odborových zväzov a jednotlivcov.

Robí tak rôznymi spôsobmi:

- Vytvára tlak na spoločnosti, aby prevzali zodpovednosť a zaistili, že výroba ich odevov sa vyrába v slušných pracovných podmienkach.
- Podporuje pracovníčky, pracovníkov, odborové zväzy, mimovládne organizácie v štátoch výroby.
- Zvyšuje spotrebiteľské povedomie – poskytuje informácie o pracovných podmienkach v celosvetovom odevnom a športovom priemysle, aby mobilizovalo občianky a občanov na využitie ich spotrebiteľskej moci.
- Skúma právne možnosti zlepšovania pracovných podmienok, lobuje za legislatívu, ktorá by sa zasadzovala za dobré pracovné podmienky a za také zákony, ktoré by donútili vlády a spoločnosti, aby sa stali etickými odberateľmi.

CCC v minulosti vydala niekoľko zaujímavých správ, ktoré sa dotýkajú situácie pracovníčok v odevnom a textilnom priemysle, príp. situácie vo východnej a strednej Európe. Vyberáme niekoľko z nich:

Vyrobené ženami: Rod, globálny odevný priemysel a hnutie za práva pracovníčok

(*Made by Women: Gender, the Global Garment Industry and the Movement for Women Worker's Rights*; december 2005, 128 strán)

http://www.cleanclothes.org/ftp/made_by_women.pdf

Publikácia obsahuje články o zaujímavých témach týkajúcich sa pracovných práv a profily 17 žien, ktoré sa v hnutí za práva pracovníčok a pracovníkov v odevnom priemysle rôznym spôsobom angažujú.

Hlasy pracovníčok: Situácia žien vo východo-európskom a tureckom odevnom priemysle

(*Workers' Voices: The situation of women in the Eastern European and Turkish garment industries*; november 2005, 52 strán)

http://www.cleanclothes.org/ftp/05-workers_voices.pdf

Záverom z 256 rozhovorov s pracovníčkami z 55 prevádzok v odevnom priemysle je, že základné pracovné štandardy sa v krajinách východnej Európy a Turecka naďalej porušujú.

Vyrobené vo... východnej Európe: Správa z nových módných kolónií

(*Made in... Eastern Europe: The new „fashion colonies“*; január 2004, 44 strán)

<http://www.cleanclothes.org/ftp/Made%20in%20Eastern%20Europe.pdf>

Vyrobené vo východnej Európe

(*Made in Eastern Europe*; 1998)

<http://www.cleanclothes.org/publications/easterneu.htm>

Proč muži tak často nevyužívají právo být se svými dětmi?

Rozhovor Kateřiny Jonášovej (*Gender Studies, o.p.s., ČR*) s Martinom Meolholmom (*Vakuum, Dánsko*)

Dánsko a skandinávske země obecně nejsou takovými experty na rovnost pohlaví a harmonizaci rodiny a kariéry, jak se to zdá z české kotliny. Při bližším pohledu se ukáže, že i tady mají své problémy, přestože je celková situace stále ještě nesrovnatelná. Bolavá místa nám popsal v následujícím rozhovoru projektový manažer dánského projektu VAKUUM Martin Moelholm. Projekt VAKUUM je součástí evropského programu EQUAL pro nastolení rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti.

Problém, jak na trhu práce nastolit rovnost pohlaví a jak propojit rodinný život a osobní hodnoty s pracovním životem, začíná být konečně aktuální i v České republice. Můžete nás stručně zasvětit do situace, která v této oblasti panuje v Dánsku?

Dánsko v dnešní situaci, kdy se snažíme o rovné příležitosti na trhu práce, rozhodně profituje z toho, že jako jedna z prvních zemí uzákonilo volební právo pro ženy - už v roce 1915. A jeho výhodou je bezesporu i to, že jako první stát vůbec legislativně začalo se zásadou stejná odměna za stejnou práci, rovný přístup ke vzdělání a dalšímu proškolení pro ženy i muže bez rozdílu. Když se ovšem reálně podíváte na náš trh práce, uvidíte příznačné modely segregace žen a mužů. Téměř tři čtvrtiny zaměstnanců veřejného sektoru tvoří ženy, zatímco zaměstnanci soukromé sféry jsou z velké většiny muži. Paradoxně ovšem jen 20% manažerských pozic ve veřejném sektoru zastávají ženy a toto číslo je stejné i v soukromém podnikání. Dánsko stejně jako zbytek Evropy musí čelit a eliminovat bariéry, které mají na svědomí horizontální i vertikální segregaci na základě pohlaví. Na

Rodový infobalíček 4/2005

strukturální úrovni se nám tedy podařilo dosáhnout uspokojivého stavu, kdy zákony, dohody a kompromisní opatření zaručují ženám a mužům formální práva a příležitosti k dosažení rovnosti. Ovšem je pravda, že na úrovni jednání a chování jsme se příliš nepohnuli z místa, na kterém jsme byli před deseti lety. Stále bojujeme s velmi pevně zakořeněnými předsudky a očekáváními toho, co to znamená být ženou nebo mužem. Ve věku informační a znalostní společnosti dokonce stále bojujeme o vytvoření povědomí o reálné podstatě tohoto problému.

Podle mého se my ve Skandinávii nenacházíme tak blízko cíli, jak se to možná jeví vám. Když například došlo v roce 2002 ke změně dánského zákona o mateřské/rodičovské dovolené, bylo období, které může žena nebo muž strávit na rodičovské dovolené, prodlouženo z 26 na 52 týdnů - bez ohledu na to, že rodičovská dovolená může být dělena 50 na 50 mezi matku a otce. Běžná doba, kterou muži tráví péčí o děti, stoupla s tímto zákonem z 2 na 3,6 týdne, zatímco doba, kterou s dětmi tráví žena, stoupla z 24 na 39 týdnů. To znamená, že v konečném efektu jsme ideálu rovné péče o děti ještě vzdálenější, než jsme byli před pěti lety.

Domnívala jsem se, a česká média nás i v tomto smyslu informovala, že Dánsko uzákonilo jisté období, které otec "musí" strávit na rodičovské dovolené. Pro srovnání - v České republice zůstává s dětmi doma jen 1% mužů...

To bohužel není pravda. Je to plně v kompetenci otce, zda na sebe chce vzít část úvazku z rodičovské dovolené. Já jsem pevně přesvědčen, že jediná cesta, jak zaručit rovnější a spravedlivější dělení péče o malé děti mezi matky a otce, je zákonné řešení. Nejsem přitom ovšem tak naivní, abych netušil, jaké to může přinést problémy. Zákonné řešení nutně musí být podpořeno masivní pozorností věnovanou kulturním aspektům, které vedou nás muže k tomu, abychom odhazovali své právo být se svou rodinou.

Co byste v oblasti rovných příležitostí v rámci pracovního trhu poradil českým zaměstnancům a zaměstnavatelům?

Nejsem přesvědčen, že by Dánsko - nebo vůbec Skandinávie - mělo právo radit v oblasti rovnosti na pracovním trhu a v rodinném prostředí. Jedinou radou, kterou si neodpustím je: nikdy nepouštějte toto téma z očí. Myslím si totiž, že jednou z nejběžnějších a fatálních chyb, kterých se dopouštíme v sociálním systému, je předpoklad, že se v jistém okamžiku se vývojové procesy začnou prosazovat samy a že tedy už nepotřebují žádnou speciální pozornost státu nebo neziskových organizací. Přeceníme své úspěchy a začneme si vytvářet obraz sebe sama, který už nemá s realitou nic společného. Myslím si, že právě Dánsko, oslavované po celém světě za svou práci na ustavení rovných příležitostí mužů a žen, začalo v jistém okamžiku skutečně věřit, že může "chodit po vodě" a že už nemá v této oblasti žádné problémy, které by bylo třeba řešit.

Jsou to političky a politici, kdo může zvrátit nerovnosti ve společnosti, nebo to jsou spíše neziskové organizace, matky a otcové, případně vedení firem?

Jde především o změnu vládnoucích hodnot a fundamentálních očekávání. A jejich změna vyžaduje trpělivost, trpělivost, trpělivost... a samozřejmě schopnost iniciovat otevřenou a reflektující debatu na téma hodnot, které si v sobě nosíme, na téma mechanismů, které je určují, na téma konvencí, které nás odvádějí od jejich jádra a způsobu vzniku. Americký profesor Chris Argyris nazývá tyto konvence, "face saving" ("zachovávači tváře"), "cover up" (zakrývači) a "cover up of the cover up" (zakrývači zakrývaného). Nejprve se tedy musíme smířit s tím, že tu existují veľmi silné a mocné sily, ktoré bojujú o to, aby "výťah jel dál". Za druhé, musíme pracovať na legitimizácii komunikácie, ktorá sa dotýka našich základných očakávaní. Dokud nebude ventilácia našich vjemů normálná, bez ohľadu na to, jak nepříjemná a neslušná bude, nikdy nebude lidská komunikace založena na cti a důvěře. Za třetí, musíte mít vůli jednat na základě náhledu a znalosti, kterou ve výše popsaném procesu získáte. A tento proces musí probíhat ve všech sférách společnosti. Pokud k němu dojde jen na úrovni vlády a v akademickém prostředí, skončí naše milá rovnost jako teoretický a rétorický koncept, který není nijak užitečný objektu jeho zájmu: mužům, ženám, rodinám.

Mohl byste krátce představit základní kameny projektu VAKUUM v programu EQUAL ?

VAKUUM pracuje na zproblematizování představ a předpokladů, které jsem už v tomto interview zmiňoval. Základem projektu je myšlenka, že kulturní zázemí je běžně založeno na znalosti obyvatel o tom, jak věci fungují. Tato znalost je většinou složena z předsudků a ty jsou zase obvykle mentálně naprogramované proti určité sociální skupině. Tyto předsudky se v průběhu času staly součástí kultury a je velmi těžké se na ně ptát, zpochybňovat je. Neptáme se například, jak je způsob, kterým si organizujeme své životy v kůži muže nebo ženy, ovlivněn konkrétní, kontextuální a reflektovanou zkušeností. Spíše to děláme a priori. Teoreticky neexistuje díra v legislativě o rovných příležitostech žen a mužů na trhu práce, která by vytvářela bariéry, s nimiž se denně setkáváme. Jsou to kulturní bariéry, které nám házejí ty největší klacky pod nohy. Samozřejmě, že změna kulturních daností je složitá procedura, ale my máme dojem, že je to jediná cesta, jak dosáhnout skutečné rovnosti žen a mužů.

Vaše organizace vyvinula velmi zajímavý model toho, jak nastolit genderovou rovnost a harmonii mezi pracovním a rodinným životem. Jmenuje se Trojúhelníkové kolo - Triangel Wheel.

Trojúhelníkové kolo chápe život, který žijeme, ve třech základních kontextech: život v práci, život s rodinou, volný čas. Základem je, že pokud jsme schopni nebo máme možnost vybalancovat naši různou potřebu existovat v každém z těchto tří kontextů, je i náš život v harmonii. Pokud se nám nedaří vytvořit a zachovat tuto rovnováhu, neuspokojíme své základní potřeby a naše frustrace se brzy někde projeví - ať už na osobní, nebo na společenské úrovni.

Pôvodne uverejnené na www.feminismus.cz.

www.globalizacija.com

Téma globalizácie sa v posledných rokoch stala predmetom mnohých živých diskusií. Čítame o nej v tých najrôznejších kontextoch a podobách, v novinách i akademických časopisoch. Aj keď o definícii globalizácie, o tom, čo ju tvorí, neexistuje zhoda, toto slovo čoraz častejšie používajú politici, politici, akademičky a akademici, najrôznejšie expertky a experti, ľudskoprávne aktivistky a aktivisti, antiglobalistické aj alterglobalistické hnutia. Nejednoznačnosť predmetu podnecuje nové spory, ktoré sa okrem iného pýtajú aj na to, či je globalizácia vôbec novým fenoménom.

Napriek názorovým rozdielom však neexistujú pochybnosti o tom, že globálne makroekonomické tendencie majú priamy a/alebo nepriamy význam na život každej a každého z nás a že rozhodnutia političiek a politikov Medzinárodného menového fondu, Svetovej banky a Svetovej obchodnej organizácie nepriamo ovplyvňujú naše možnosti voľby v mnohých ohľadoch.

Aké dôsledky má však globalizácia z perspektívy ľudských práv? Majú k úžitku plynúcemu z globalizácie rovný prístup všetci? Majú všetci ľudia rovný prístup k zdrojom, zamestnaniu, vzdelaniu, zdravotnej starostlivosti, jedlu a vode? Prinášajú vysoké priame zahraničné investície do prijímajúcich krajín skutočne rozvoj a ekonomický blahobyt? Akým spôsobom ovplyvňujú priame zahraničné investície štruktúru pracovnej sily? Majú rovnaký dopad na možnosť zamestnania u žien a u mužov? Prispieje privatizácia vodných zdrojov, zdravotníctva a školstva k zlepšeniu ich úrovne? Kto z toho profituje a kto v tomto procese stráca? Prečo na svete žijú napriek obrovskému technologickému rozvoju milióny chudobných ľudí? Prečo je pre prepojenie chudoby a ľudských práv podstatná rodová perspektíva?

Čo je GATS, TRIPS a prečo je dobré vedieť niečo o význame týchto skratiek? Čo získajú z členstva štátu v Svetovej obchodnej organizácii jeho občianky a občania? Akú úlohu hrajú v príbehu o globalizácii Medzinárodný menový fond a Svetová banka? Čo je neoliberalizmus? Čo má dočinenia s regionálnou bezpečnosťou a militarizmom? Aké dôsledky má pre nás Bolkesteinova smernica? Aké dôsledky má neoliberalná makroekonomická politika a prax na ľudské práva a blahobyt? Je jedinou cestou k ekonomickému rastu rozvoj založený na súkromnom kapitáli a zisku? Aké sú alternatívy neoliberalizmu? Je možné stanoviť nové a iné indikátory ekonomického rozvoja, než sú tie dnešné? Čo je „ekonomia starostlivosti“ a ako súvisí s národným hospodárstvom? Aké sú súvislosti neplatenej práce žien a ekonomického rozvoja? Čo je „rodové rozpočtovanie“ a ako môže pomôcť rozvíjaniu ľudských práv žien? Prečo sa pri skúmaní rozličných aspektov globalizácie treba zamerať práve na skúmanie ľudských práv žien?

Toto sú niektoré z otázok, ktorými sa zaoberajú články a výskum na webovej stránke www.globalizacija.com, ktorých autorkami a autormi sú expertky a experti

z oblasti ekonómie, práva, ľudských práv, ľudských práv žien, sociológie, politológie. Cieľom tejto on-line publikácie v angličtine a srbčine, ako aj papierového časopisu, ktorý vychádza dvakrát ročne, je ponúknuť širokej verejnosti poznatky a výsledky relevantných výskumov. Webová stránka sa obnovuje dva razy za mesiac.

V porovnaní s množstvom článkov a publikácií, ktoré o týchto témach vychádzajú v angličtine, sú výskum aj publikácie prístupné verejnosti napr. v juhovýchodnej Európe celkom nedostatočné. Na druhej strane však transformácia zo socialistickej na trhovú ekonomiku významne poznačila obyvateľky a obyvateľov všetkých štátov v regióne. Či už globalizáciu prijať chceme alebo nie, či už sme proti nej alebo za ňu, globalizácia sa nám a okolo nás „deje“.

Skúmanie prebiehajúcich komplexných spoločenských procesov, ich dôsledkov na národné hospodárstvo, štát, spoločnosť, rodinu, jednotlivcov je nevyhnutnou podmienkou pre ich pochopenie. V mnohých krajinách existujú etablované štúdiá a výskumy týkajúce sa rozvoja a globalizácie; informovanie o nich môže byť pre záujemkyne a záujemcov z juhovýchodnej Európy viac než užitočné. Na to, aby bolo možné približovať sa zmenám, treba sa naučiť nanovo vnímať, spochybňovať a chápať – mnohé z textov na www.globalizacija.com môžu pomôcť novému pochopeniu toho, čo sa nám a s nami deje a ako smerovať k lepšiemu a ľudskejšiemu svetu. Alternatívy vždy existujú, rozhodnutia sú však na nás.

Najlepším spôsobom predpovedania budúcnosti je jej spoluvytváranie.

Mirjana Dokmanovic a Bela Orcic, redaktorky

Glosár rodovej terminológie

glosar.aspekt.sk

Aspektovský web poskytuje virtuálny priestor aj Glosáru rodovej terminológie. Jeho zámerom je priniesť a objasniť najpoužívanejšie slová a slovné spojenia z oblasti rodovej terminológie v slovenskom jazyku, potrebné pri ďalšom rozvíjaní rodovej rovnosti medzi ženami a mužmi a rodovej demokracie. Tím slovenských odborníkov a odborníkov pripravil pre uľahčenie orientácie v rodovej problematike praktický nástroj, ktorý môžu jeho používateľky a používatelia aj dopĺňať.

Problematiky trhu práce a rodových aspektov zamestnanosti sa dotýkajú napr. tieto heslá ktorých stručné definície uvádzame:

Diskriminácia na základe pohlavia - nepriama

(Sex discrimination indirect)

Stav či situácia, v ktorej sa politika alebo prax javia ako neutrálne vzhľadom na pohlavie, ale v konečnom dôsledku majú negatívny dopad na príslušníkov jedného pohlavia, na proporcionálnosť ich príležitostí a privilégií.

Diskriminácia na základe pohlavia - priama

(Sex discrimination direct)

Znevýhodňovanie osoby na základe jeho/jej pohlavia. Znamená aj apriórne zamedzenie prístupu k zdrojom, možnostiam a príležitostiam na základe kategorizácie jedincov podľa pohlavia, bez zisťovania a overovania ich individuálnych schopností a možností.

Diskriminácia na základe rodu

(Gender-based discrimination)

Obmedzenie práv a slobôd, ako aj ponižovanie ľudskej dôstojnosti na základe rodu, resp. pohlavia. Niekedy sa používa pojem **sexizmus** ako analógia s pojmom rasizmus (diskrimináciou na základe rasy). Rodová diskriminácia je najrozšírenejším druhom diskriminácie, prejavuje sa v rozličných oblastiach života človeka a nadobúda rôzne formy. Rozlišuje sa **diskriminácia na základe rodu priama** a nepriama. V niektorých krajinách sa na odstraňovanie rodovej diskriminácie prijímajú opatrenia tzv. pozitívnej diskriminácie.

Diskriminácia na základe rodu - nepriama

(Indirect gender-based discrimination)

Situácia, keď zákon, politika alebo prax, ktoré sa javia ako rodovo neutrálne, majú negatívny dopad na príslušníkov jedného pohlavia, pričom rozdiel v dopade na ženy a mužov nemožno vysvetliť objektívnymi faktormi. Ide teda o stav, keď sa podmienky a požiadavky aplikujú rovnako, ale majú nerovnaké dôsledky a „výsledky“ pre skupinu žien alebo mužov. Pod nepriamu rodovú diskrimináciu sa zaraďuje napr. obmedzovanie v pracovnom postupe (tzv. **sklenený strop**), nerovnaké rozdelenie zdrojov, zamlčovanie rodových nerovností v spoločnosti a pod. Pojem bol na pôde Európskej únie definovaný v roku 1976 (pozri **smernicu EÚ** č. 76/207/EEC z 9. 2. 1976).

Diskriminácia na základe rodu - priama

(Direct gender-based discrimination)

Situácia, keď sa s určitou osobou zaobchádza horšie ako s inou osobou na základe jej pohlavia (napr. obťažovanie, zneužívanie alebo pokusy o segregáciu). V praxi sa častejšie objavuje vo vzťahu k ženám. Priamou rodovou diskrimináciou je napr. odmietnutie ženy pri prijímaní do zamestnania, zákaz vzdelávania žien, ponižovanie žien v rodine a pod.

Diskriminácia na základe sexuálnej orientácie

(Discrimination on the basis of sexual orientation)

Je to nerovný a poškodzujúci prístup k osobe či skupine na základe jej skutočnej alebo vnímanej odlišnosti od dominantnej heterosexuálnej (pozri **heterosexizmus**) normy.

Inštitucionalizovaná diskriminácia

(Institutionalized discrimination)

Skutočnosť, že určitá organizácia uplatňuje na úrovni celku a na individuálnej úrovni dovoľí uplatňovať v prostredí svojej inštitúcie procesy, postoje a správanie ovplyvnené predsudkami, neznalosťou a stereotypizáciou (pozri rodové stereotypy), čo bráni presadzovaniu **rovnosti príležitostí**.

Platená práca

(Paid work)

Široký okruh produktívnych činností, ktoré sa realizujú v rámci trhu práce (tak oficiálneho, ako aj neoficiálneho, tzv. šedej ekonomiky) a sú finančne odmeňované. Opak **neplatené práce**.

Rodová priepasť v odmeňovaní

(Gender pay gap)

Označuje rozdiely v odmeňovaní žien a mužov za prácu. Priemerná mzda žien je takmer vo všetkých krajinách nižšia ako priemerná mzda mužov. Spravidla sa pohybuje na úrovni 3/4 mzdy mužov, niekde i menej.

Rodový audit

(Gender audit)

Analýza a hodnotenie politík, programov, inštitúcií a organizácií na základe toho, či sa v nich aplikujú kritériá, ktoré súvisia s rodom.

Rodový prístup

(Gender approach)

Predpokladá rodovú analýzu sociálno-ekonomických, [politických](#), právnych, kultúrnych a psychologických faktorov, ktoré sa v spoločnosti uplatňujú.

Rodový rozpočet

(Gender budget)

Nástroj na hodnotenie vplyvu štátneho (regionálneho, miestneho) rozpočtu na rozvoj skupiny žien a mužov, a to cez odhaľovanie spôsobov, akými rodové vzťahy pôsobia na spoločnosť a ekonomiku.

Rovnaké zaobchádzanie

(Equal treatment)

Zákaz diskriminácie na základe akéhokoľvek dôvodu, najmä pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, [sexuálnej orientácie](#), viery alebo náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine.

Rovnosť príležitostí žien a mužov

(Equal Opportunities of Women and Men)

Táto súčasť koncepcie rovnosti žiada, aby osoby oboch pohlaví mali rovné východiskové podmienky pre účasť na živote spoločnosti v ekonomickej, politickej a sociálnej oblasti.

Sklený strop

(Glass ceiling)

Označuje neviditeľné rodové bariéry vo firmách, inštitúciách, spolkoch a iných organizáciách. Je to súbor „nepísaných“ pravidiel, noriem, spôsobov konania, riadenia, organizácie, plánovania a hodnotenia v rámci korporačnej kultúry jednotlivých firiem, ktoré vo väčšine prípadov ženám neumožňujú alebo priamo znemožňujú postúpiť na vyššie manažérske (a iné) pozície.

Smernice Európskej únie

(Directives of the European Union)

V dokumentoch Európskej únie sa už v Rímskej zmluve po prvý raz objavila požiadavka [rovnakého zaobchádzania](#) so ženami a mužmi. Zmluva obsahovala požiadavku na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za prácu rovnakej hodnoty. V priebehu 70. až 90. rokov boli v rámci EÚ prijaté viaceré [smernice](#), ktoré chápanie [rovnakého zaobchádzania](#) s mužmi a ženami oproti pôvodnej definícii (ako bola uvedená v Rímskej zmluve) značne rozširujú. Došlo k rozšíreniu o rovnosť v prístupe k zamestnaniu, sociálnemu zabezpečeniu a rodičovskej dovolenke.

Uplatňovanie rodového hľadiska

(Gender mainstreaming)

Zapojenie rodovo špecifickej perspektívy do všetkých rozhodovacích procesov a využívanie každého rozhodovacieho procesu v prospech dosiahnutia rodovej rovnosti. Nijaké opatrenie, nijaká politika či rozhodnutie nie je rodovo neutrálne (vo svojich predpokladoch či dôsledkoch) a táto skutočnosť sa musí zohľadňovať pri ich príprave a realizácii.

Zákon o rovnakom zaobchádzaní

(Law on Equal Treatment)

Upravuje uplatňovanie zásady [rovnakého zaobchádzania](#), spočívajúce v zákaze diskriminácie (na základe pohlavia, rasy, [sexuálnej orientácie](#) a i.), ako aj prostriedky právnej ochrany proti jej porušovaniu. Konkretizuje obsah ustanovení o rovnosti a nediskriminácii, ktoré sú zakotvené v ústavách a v niektorých medzinárodných dokumentoch a zákonoch.

Zosúladenie pracovného a rodinného života

(Reconciliation of work and family life)

Rodový infobalíček 4/2005

Zavádzanie takých opatrení a postupov na celospoločenskej úrovni alebo na úrovni zamestnávateľskej organizácie, ktoré umožňujú plnenie pracovných a rodinných či domácich povinností žien a mužov.

Bibliografia

Publikácie Aspektu

Cviková, Jana – Juráňová, Jana (ed.): [Hlasy žien. Aspekty ženskej politiky](#). Aspekt, Bratislava 2002.

Stiegler, Barbara: [Ako uplatňovať rodové hľadisko. Aspekty stratégie Európskej únie](#). Aspekt, Bratislava 2002.

[Na ceste do Európskej únie. Sprievodkyňa nielen pre ženy](#). Aspekt, Bratislava 2002.

Kompletný zoznam publikácií Aspektu nájdete v sekcii [knižná edícia](#) a [časopis](#) našej webovej stránky.

Knihy, štúdie, časopisy

(Všetky sú dostupné v [Knižnici Aspektu](#).)

ANGERER, Marie-Luise (ed.): *Frauen in der österreichischen Medien- und Kulturindustrie: Zur Beschäftigungslage von Frauen als Medien- und Kulturproduzentinnen und -vermittlerinnen in der audiovisuellen Produktion*. Bundeskanzleramt, Wien 1995.

BARCLAY, Erin - GARUCCIO, Julie - MASIÁK, Karolina - WILKOWSKA-LANDOWSKA, Anna (eds.): *Women and Economy: Gender Policy Conference. Conference report*. NEWW and NEWW Polska, Gdansk 2003.

BENARD, Cheryl - SCHLAFFER, Edit: *Grenzlos weiblich: Das schwache Geschlecht: stark im Kommen*. Wilhelm Heyne Verlag, München 1995.

BETHUNE, Sabine de (ed.): *Frauen in Führungspositionen: Zahlen und Fakten über Frauen in Politischen und Öffentlichen Entscheidungsprozessen in Europa*. Europäisches Expertinnen-Netzwerk "FiF", 1996.

BÍZIKOVÁ, Lívia - FILADELFIOVÁ, Jarmila - KRÁLÍKOVÁ, Alena - SOKAČOVÁ, Linda: *Gender Audit Of The EU Pre-Accession Funds: 1999 - 2004*. Aspekt, Bratislava - Gender Studies, Praha 2005.

BODNÁROVÁ, Bernardína - FILADELFIOVÁ, Jarmila - JACKOVÁ, Mária (eds.): *Prezentácia modelov na zosúladenie pracovného a rodinného života : Trilaterálny seminár*. Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny - Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Bratislava 2001.

BODNÁROVÁ, Bernardína - FILADELFIOVÁ, Jarmila - GURÁŇ, Peter - BOTEZATU, Sorin Ioan - RUDAN, Zsuzsanna - STANKÜNENÉ, Vlada - STARINSKAYA, Tatyana N.: *Reflexia súčasnej demografickej situácie v rodinných a sociálnych politikách krajín strednej a východnej Európy: Bielorusko, Litva, Maďarsko, Rumunsko, Slovensko - Národné správy*. MŠSR, Bratislava 2001.

BOSERUP, Ester: *Die ökonomische Rolle der Frau in Afrika, Asien, Lateinamerika*. edition cordeliers, Stuttgart 1982.

BUCHINGER, Birgit - PIRCHER, Erika Johanna: *Bond und das Geheimnis der Gläsernen Decke: Ein Handbuch, um Diskriminierungen in der Arbeitswelt auf die Schliche zu kommen*. Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, Wien 1995.

BUCHINGER, Birgit - PIRCHER, Erika: *Versteckte Diskriminierungen: Frauenspezifische Diskriminierungsprozesse in der betrieblichen Praxis am Beispiel von drei Betrieben im Bundesland Salzburg*. Bundeskanzleramt, Wien 1993. (Schriftenreihe zur Frauenforschung; Zv. 2)

BŮTOROVÁ, Zora a ě.: *Ona a on na Slovensku*. Focus, Bratislava 1996.

Compilation of Council of Europe Agreed Texts Concerning Women's Rights and Equality between Women and Men (1995-1999). Council of Europe, Strasbourg 1999.

- DESPLAND, Béatrice – GILLIAND, Madeleine Roullier (ed.): *Femmes et travail: Enjeux et perspectives de l'activité féminine en Suisse*. Réalités sociales, Lausanne 1991.
- DIAMANTOPOULOU, Anna – MIRA, Pedro Solbes: *The social situation in the European Union 2003*. European Communities, Luxembourg 2003.
- DIAMANTOPOULOU, Anna (ed.): *Employment in Europe 2003: Recent Trends and Prospects*. European Communities, Luxembourg 2003.
- DIESTLER, Gertraud - MOSER, Evelin: *Analytische Arbeitsbewertung und Frauenlohndiskriminierung im Betrieb: Endbericht Mai 1993*. (Schriftenreihe zur Frauenforschung; Zv. 2) Bundeskanzleramt, Wien 1993.
- FACCINELLI, Angelika - ZENNEBE, Renate: *Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben - und danach?: Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Tirol, durchgeführt vom Berufsförderungsinstitut Tirol*. (Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpol; 54) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wien 1996.
- FILADELFOVÁ, Jarmila: *Základné charakteristiky demografického vývoja vo vybraných krajinách strednej a východnej Európy*. MŠSR, Bratislava 2000.
- FISCHER, Lisa - PONGER, Lisl: *Pionierinnen in Wien: Fotos von Lisl Ponger*. Frauen Büro - MA57, Wien 2002.
- Frauen verändern die Arbeitswelt: Anleitung für politische und individuelle Strategien gegen Diskriminierung* [Las Mujeres Cambian el Mundo Laboral : Indicaciones para estrategias políticas e individuales contra la discriminación]. 2004.
- FRIEDAN, Betty: *The Feminine Mystique*. Penguin Books, Harmondsworth 1968.
- FULTZ, Elaine - STEINHILBER, Silke: *Rodový rozmer reformy sociálneho zabezpečenia v Českej republike, Maďarsku a Poľsku*. Friedrich Ebert Stiftung, Bratislava 2003.
- GARSON, Barbara: *All the Livelong Day: The Meaning and Demeaning of Routine Work*. Penguin Books, Harmondsworth 1994.
- GERHARD, Ute: *Verhältnisse und Verhinderungen: Frauenarbeit, Familie und Rechte der Frauen im 19. Jahrhundert (Mit Dokumenten.)* Suhrkamp, Frankfurt am Main 1981.
- Geschlechterverhältnisse und Frauenpolitik*. Argument-Verlag, Berlin 1984.
- GREGORITSCH, Petra - KALMÁR, Monika - KERNBEIß, Günter - LEHNER, Ursula - WAGNER-PINTER, Michael: *Warum verdienen Frauen weniger als Männer?: Zusammenfassung zentraler Befunde einer empirischen Studie für Österreich zu Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern*. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien 2002.
- HAISOVÁ, Marie (ed.): *Život není na prodej: Ženy, děti a příroda - alternativa k politice Světové banky, Mezinárodního měnového fondu a Světové obchodní organizace / Life is not for Sale: Women, children and nature - an alternative to the policies of the World bank, International Monetary Fund and World Trade Organization*. Agentura GAIA, Praha 2000.
- HALE, Angela (ed.): *Trade Myths and Gender Reality: Trade Liberalisation and Women's Lives*. Global Publications Foundation, Uppsala 1999.
- HAUSEGGER, Trude - LECHNER, Ferdinand - REITER, Walter - SCHREMS, Irmgard: *Berufswahlprozesse bei Mädchen: Endbericht an die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten - Vorläufige Fassung*. Bundeskanzleramt, Wien 1993.
- HAXTON, Eva: *Gender Focus on the WTO*. Global Publications Foundation, Uppsala 1999.
- HAXTON, Eva: *Women in Development: Trade Aspects on Women in the Development Process*. UFFN, Uppsala 1995.
- HECKL, Ulrike - MERKEL, Christine: *Auf der Suche nach bezahlter Arbeit: Zur Situation erwerbsloser Frauen*. Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt am Main 1987.
- HIEDEN-SOMMER, Helga a.đ.: *Fraunewirtschaftskonferenz: Eine Dokumentation der Veranstaltung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten vom 24. Juni 1994*. (Schriftenreihe der Frauenministerin; Zv. 6) Bundeskanzleramt, Wien 1995.
- HOCHSCHILD, Arlie - MACHUNG, Anne: *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. Viking Penguin, New York 1989.
- HORSTMANN, Sabine – KAISER, Monika: *Social protection in the 13 candidate countries: a comparative analysis*. European Communities, Luxembourg 2003.
- HUMPHRIES, Jane: *The Economics of Equal Opportunities*. Equal Opportunities Commission, Manchester 1995.
- HUŇKOVÁ, Markéta - RYTIŘOVÁ, Kristýna - NAVRÁTILOVÁ, Jolana: *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. NESEHNUTÍ, Brno 2003.
- JAHODA, Marie: *Wieviel Arbeit braucht der Mensch?: Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 1983.
- JANYROVA, Veronika - WOLFFHARDT, Alexander - BESENBÄCK, Irene: *Itech Women*. Europaforum, Wien 2001.
- JOSHI, Heather - PACI, Pierella: *Unequal Pay for Women and Men: Evidence from the British Birth Cohort Studies*. MIT Press, Cambridge - London 1998.
- KÁRÁSZ, Pavol: *Základné makroekonomické súvislosti mzdového vývoja v ekonomike na Slovensku do roku 2008*. Friedrich Ebert Stiftung, Bratislava 2004.
- KOZERA, Nicole: *Czech Women in the Labor Market: Work and Family in a Transition Economy*. (Pracovní texty/Working Papers; WP 97:6)
- KVAPILOVÁ, Erika (ed.): *Mozaika rodiny*. MŠSR, Bratislava 2001.
- KVAPILOVÁ, Erika (ed.): *Mozaika rodiny: Príspevky a závery z konferencií MŠSR "Premeny rodiny a rodina v premenách", "Pre a proti v politike rovnosti príležitostí"*. Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny, Bratislava 2001.
- LAUFENBERG, Marianne - LAUFENBERG, Hans: *Hegemonie und Unterordnung - Die lohnabhängige Familie: Die Entwicklung von Bewußstein, Gefühl und Ästhetik im Hinblick auf geschlechtsspezifische Differenzierungen*. Freie Universität, Berlin 1984.
- LIŠKOVÁ, Kateřina – NAVRÁTILOVÁ, Jolana (eds.): *Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000 - 2001*. Gender Centrum Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, Brno 2002.
- LUTTER, Christina - MENASSE-WIESBAUER, Elisabeth (eds.): *feministische Forschung, Gender Studies: Entwicklungen und Perspektiven*. (Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft; Band 8) Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, Wien 1999.
- MACHOVCOVÁ, Kateřina (ed.): *Gender management: Vybrané texty*. Gender Centrum FSS MU, Brno 2004.
- MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela - NOVÁKOVÁ, Jolana: *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Český helsinský výbor, Praha 2002.
- MIES, Maria: *Patriarchat und Kapital: Frauen in der internationalen Arbeitsteilung*. Rotpunkt Verlag, Zürich 1996.
- NAISBITT, John - ABURDENOVÁ, Patricia: *Megatrendy 2000: Desat' nových smerov na deväťdesiate roky*. Bradlo, Bratislava 1992.
- ODEHNALOVÁ, Alena - PRINZOVÁ, Martina - KUBOVÁ, Olga - DRAHOKOUPIL, Jan - KLEPÁRNÍK, Vít - NAVRÁTILOVÁ, Jolana: *Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000 - 2001*. Gender centrum Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, Brno 2001.
- OLEXA, Milan (ed.): *Výberové zisťovanie pracovných síl : 1994 - 2001*. Štatistický úrad Slovenskej Republiky, Bratislava 2002.
- PONGER, Lisl - SZELY, Sylvia: *Women in Vienna 2: Photographic portraits*. Frauen Büro - MA57, Vienna 2003

POUW, Nicky R. M.: *Home Economics: Developing an Alternative Perspective*. WIDE, Brussels 1998.

PRAJZOVÁ, Naďa: *České a moravské služebné ve Vídni kolem roku 1900*. (Diplomová práca.) Filozofická fakulta Univerzity Palackého, Olomouc 2000.

RADIČOVÁ, Iveta (ed.): *Pre ľudí a o ľuďoch: Otázky formovania sociálnej politiky na Slovensku*. (Zborník z vedeckej konferencie.) SPACE, Bratislava 1995.

REES, Teresa (ed.): *National Policies on Women and Science in Europe: A Report About Women and Science in 30 Countries*. Directorate-General for Research - Women and Science - European Commission, Brussels 2002.

RIDDER-MELCHERS, Ilse: *Frauen in NRW*. (Dokumente und Berichte; Zv. 29) Ministerium für die Gleichstellung, Düsseldorf 1994.

SACHS, Wolfgang: *Globalization and Sustainability*. (Documentations, Papers and Reports; Zv. 5) Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin 2000.

SCHEFFLER, Sabine: *Psychologie und Frauenforschung II. Expeditionen in den dunklen Kontinent*. WUV - Universitätsverlag, Wien 1994.

SCHILL, Sabine (ed.): *Frauen bewegen die Welt*. BMZ, SCHILL 2000.

SCHWARZER, Alice: *Der "kleine Unterschied" und seine grossen Folgen: Frauen über sich. Beginn einer Befreiung*. Fischer TV, Frankfurt am Main 1990.

SIMERSKÁ, Lenka - SMETÁČKOVÁ, Irena: *Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek: Kvalitativní sonda k výzkumnému projektu "Pozice žen s vysokoškolským vzděláním v české společnosti 90. let"*. (Sociologické texty/ Sociological Papers; SP 00:7) Sociologický ústav AVČR, Praha 2000. Sociologický ústav AV ČR, Praha 1997.

STEIGER, Emma: *Geschichte der Frauenarbeit in Zürich*. Statistisches Amt der Stadt Zürich, Zürich 1962.

STEINER, Hanah - TENSCHERT, Itta - VERLOO, Mieke - STIEGLER, Barbara - LERCH, Leonore - BREITER, Marion - GUERRA, Maria José - CIPOLLA, Anna - RENAUDIN, Guillemette - TEGRET, Frathal - TENSCHERT, Itta - MÜLLER-GROHOTOLSKY, Gerlinde - HORVATH, Doris: *Observatoria: Gender Mainstreaming - eine Strategie zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern?* Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Viedeň 2003.

STIEGLER, Barbara: *Berufe brauchen kein Geschlecht: Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1994.

STOCZKIEWICZ, Magda - MALBASIC, Ivona - POHL, Stephan von (eds.): *Billions for Sustainability?: Lessons learned from the use of pre-accession funds*. CEE Bankwatch Network, Praha - Friends of the Earth Europe, Brussels 2002. [CD]

STOLTE-HEISKANEN, Veronica - ACAR, Feride - ANANIEVA, Nora - GAUDART, Dorothea - FÜRST-DILIC, Ruža (eds.): *Women in Science: Token Women or Gender Equality*. Berg/ISSC, Oxford - NY/New York 1991.

URSÍNOVÁ, Jana: *Súčasný stav slovenských žien na trhu práce*. Katedra sociológie FiF UK, Bratislava 2000. (Diplomová práca, vedúci práce Ján Bunčák.)

WEIGELT, Klaus a d.: *Konzepte soziálního tržišního hospodářství: Zásady, zkušenosti, nové úkoly*. Konrad-Adenauer-Stiftung, Praha 2000.

WERLHOF, Claudia von: *Was haben die Hühner mit dem Dollar zu tun?: Frauen und Ökonomie*. Frauenoffensive Verlag, München 1991.

WETTERER, Angelika: *Professionalisierung und Geschlechterhierarchie: Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten*. Jenior & Preßler, Kassel 1993.

WICHTERICH, Christa: *Die globalisierte Frau: Berichte aus der Zukunft der Ungleichheit*. Rowohlt TV, Reinbek bei Hamburg 1998.

WICHTERICH, Christa: *Globalizovaná žena: Zprávy o budoucí nerovnosti*. profem, Praha 2000.

WICHTERICH, Christa: *The Globalized Woman: Reports from a Future of Inequality*. Spinifex/Zed Books, North Melbourne/London-NY 2000.

WINGEN, Max: *Familie - ein vergessener Leistungsträger?* Vektor, Grafschaft 1995.

Zamestnávateľ ústretový k rodine: Audit Rodina a práca. Odbor komunikácie s verejnosťou MPSVR SR, Bratislava 2002.

Internetové portály projektov a organizácií

European Women's Lobby - Economic and Social Justice for Women.

http://www.womenlobby.org/site/1Template1.asp?DocID=19&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=&parentCat=19

Bulletin *Rodina a práca*. Stredisko pre štúdium práce a rodiny, Bratislava. Číslo 1-7/2005.

<http://www.vupsvr.gov.sk/1-2005.htm>

Rovné príležitosti: Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v ČR.

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

Gender Management: Projekt Nadace Open Society Fund Praha, Gender centra Fakulty sociálních studií MU v Brně a Genderového informačního centra Nora o.p.s.

<http://management.gendernora.cz/>



ASPEKT 

Mýtna 38
811 07 Bratislava
tel./fax: 02 5262 4621-3
aspekt@aspekt.sk

 HEINRICH
BÖLL
FOUNDATION