

Edícia
ŠTÚDIE
A MATERIÁLY



INŠTITÚT PRE
VEREJNÉ OTÁZKY

Táto štúdia vychádza v rámci projektu *Plus pre ženy 45+* Iniciatívy Spoločenstva EQUAL č. 95/04-I/33-4.1, ktorý je financovaný z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu. Projekt je spolufinancovaný Európskou úniou.

Európsky sociálny fond pomáha rozvíjať zamestnanosť podporovaním zamestnateľnosti, obchodného ducha, rovnakých príležitostí a investovaním do ľudských zdrojov.

Projekt *Plus pre ženy 45+* realizuje rozvojové partnerstvo, ktoré tvoria nasledujúce organizácie:

- Inštitút pre verejné otázky (www.ivo.sk)
- Občianske združenie EsFem (www.esfem.sk)
- FOCUS, s.r.o. (www.focus-research.sk)
- Občianske združenie Hlava 98 (www.hlava98.sk).

Rozvojové partnerstvo *Plus pre ženy 45 +* je súčasťou nadnárodného partnerstva *European Gender Equality and Diversity Network* (<http://frauen-europa.de/index.php?id=71>).



Edícia
ŠTÚDIE
A MATERIÁLY

ZORA BÚTOROVÁ
editorka

TU A TERAZ:
SONDY DO ŽIVOTA
ŽIEN 45+

Autorky
Jana Andruchová
Zora Bútorová
Janka Debrecéniová
Lýdia Marošiová
Martina Sekulová
Sylvia Šumšalová



INŠTITÚT PRE
VEREJNÉ OTÁZKY

Bratislava, 2007

OBSAH

Predslov	7
Keď sa z konička stane podnikanie: skúsenosti žien z Lučenca a okolia	11
<i>Sylvia Šumšalová</i>	
Pracovné podmienky šičiek na severnom Slovensku (alebo čo sa skrýva za cenou šiat, ktoré máme možno práve na sebe)	33
<i>Lýdia Marošiová – Janka Debrecéniová – Zora Bútorová</i>	
Keď rozhoduje sezónnosť... (pracovná situácia žien v turistickom regióne)	57
<i>Martina Sekulová</i>	
Situácia žien v okrese Humenné v kontexte migrácie za prácou do zahraničia	77
<i>Jana Andruchová – Zora Bútorová</i>	
Summary	103
Editorka a autorky	113

PREDSLOV

Štyri prípadové štúdie obsiahnuté v tejto publikácii sú dosť nezvyčajným čítaním. Nazvali sme ich „tu a teraz“, pretože vypovedajú o pracovných, rodinných a širších sociálnych okolnostiach, ktoré sú naliehavo aktuálne. Hovoria o kľúčových rozmeroch každodenného života žien – a tým nepriamo aj o meniacej sa tvári dnešného Slovenska. Rozprávajú jazykom, ktorý je autentický, bezprostredný a nefalšovaný. Jazykom tých najzasvätejších – samotných žien vydávajúcich svedectvo o svojej životnej situácii. Poďme však po poriadku.

Publikácia vznikla v rámci projektu *Plus pre ženy 45+*. Tento spoločný projekt Inštitútu pre verejné otázky, občianskeho združenia Esfem, agentúry Focus a občianskeho združenia Hlava 98, reaguje na dvojnásobne paradoxnú situáciu, v ktorej sa nachádza naša spoločnosť. Po prvé, Slovenská republika sa síce vo svojich oficiálnych dokumentoch prihlásila k princípom rovnosti príležitostí žien a mužov – avšak faktický stav charakterizujú skôr značne rozšírené rodové nerovnosti. Po druhé, starnutie obyvateľstva nastolilo na Slovensku potrebu predĺžiť pracovný vek žien i mužov – naša spoločnosť však na to nie je dostatočne pripravená. Viaceré okolnosti na trhu práce, ale aj v rodinách a v širšej spoločnosti znižujú šance žien po štyridsaťpäťke či dokonca ich vytláčajú z pracovného procesu. To je v príkrom rozpore s prístupom, ktorý sa presadzuje vo vyspelých európskych krajinách, kde si lámu hlavu nad tým, ako vytvoriť čo najlepšie podmienky na uplatnenie a využitie pracovného potenciálu staršej generácie. Aj my na Slovensku máme predsa svoje „nevykopané hrivny“: ženy a mužov v zrelom veku, ktorých pracovné skúsenosti a schopnosti spoločnosť potrebuje.

Náš projekt si kladie za cieľ prispieť k plnšiemu zmapovaniu pracovnej a širšej životnej situácie žien 45+, ako aj k zachyteniu špecifickej kombinácie rodových a vekových stereotypov v rozličných prostrediach slovenskej spoločnosti. Výskumné zistenia by mali poslúžiť na vzdelávacie aktivity (rodové tréningy a školenia) a na sociálnu kampaň zameranú na rodové a vekové scitlivenie spoločnosti. Mohli by tak prispieť k tvorbe takej verejnej politiky, ktorá bude smerovať k využitiu pracovného potenciálu žien 45 + a k posilneniu ich pozície na trhu práce i v širšej spoločnosti.

VÝSKUMNÝ ZÁMER A POUŽITÁ METODOLÓGIA

Publikácia *Tu a teraz: sondy do života žien 45+* je druhou zo šiestich výskumných štúdií pripravovaných na pôde tohto projektu. Z metodologického hľadiska a azda aj z aspektu možného čitateľského zážitku predstavuje antipód prvej publikácie *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce* z pera Jarmily Filadelfiovej, ktorá priniesla aktuálne údaje o slovenskom trhu práce, zamestnanosti a pracovnom mieste v triedení podľa rodu a veku a na tomto základe predostrela štatisticky zdokumentovaný obraz postavenia žien vo veku nad 45 rokov v porovnaní s mužmi, ako aj s mladšími ročníkmi žien.

Na druhej strane naša najnovšia publikácia *Tu a teraz: sondy do života žien 45+* má výsostne kvalitatívny charakter. Kľúčovým poznávacím nástrojom, ktorý podľa slov expertky na sociálnu politiku a lektorky tejto štúdie doc. PhDr. Gabriely Lubelcovej, CSc. „umožnil vhlad do mikrosveta životných volieb a rozhodnutí istej generáčnej vrstvy žien v súčasnos-

ti“, boli hĺbkové pološtandardizované rozhovory s respondentkami v štyroch odlišných regiónoch a sociálnych prostrediach.

Prípadové štúdie zapadajú do širšieho poznávacieho zámeru projektu *Plus pre ženy 45+*, ktorý spočíva v snahe skombinovať viaceré metodologické prístupy. Tak napríklad pri výbere prípadových štúdií i pri tvorbe scenára hĺbkových rozhovorov sme využili poznatky z predchádzajúceho kvalitatívneho výskumu za pomoci skupinových rozhovorov (tzv. focus groups).¹ Oba kvalitatívne prístupy nadviazali na analýzu situácie a problémov žien za pomoci „tvrdých“ štatistických údajov i na výsledky reprezentatívneho výskumu uskutočneného v rámci projektu na jeseň 2005.² K naplneniu výskumného cieľa prispievajú aj ďalšie dva reprezentatívne sociologické výskumy a obsahová analýza tlače zameraná na zachytenie stereotypov v prezentácii žien 45+.

Takúto komplementaritu metodologických prístupov zdôrazňujeme preto, lebo očakávame jej synergický poznávací efekt. Zároveň vychádzame z toho, že práve kombinácia rozličných typov empirických údajov umožní kompenzovať aj limity generalizácie poznatkov získaných za pomoci kvalitatívnych metód – vrátane prípadových štúdií prezentovaných v tejto publikácii. Na druhej strane sú to zase práve kvalitatívne metódy, ktoré otvárajú možnosť preniknúť pod povrch štatistických údajov či dát z dotazníkových sociologických zisťovaní na reprezentatívnych vzorkách.

A teraz bližšie k zameraniu štyroch prípadových štúdií. Mnoho prezrádzajú už ich názvy.

V štúdií *Keď sa z konička stane podnikanie: skúsenosti žien z Lučenca a okolia* venuje Sylvia Šumšalová pozornosť pracovným a životným podmienkam podnikateľiek vo veku nad štyridsaťpäť rokov, ktorým pomáha, resp. pomáhala Nadácia Integra.

Štúdia *Pracovné podmienky šičiek na severnom Slovensku (alebo čo sa skrýva na cene šiat, ktoré máme možno práve na sebe)*, ktorá je autorským dielom Lýdie Marošiovej, Janky Debrecéniovej a Zory Bútorovej, obsahuje sociologickú analýzu a právnický komentár k pracovným podmienkam šičiek v štyroch súkromných firmách na výrobu odevov a bytových textílií, ktorých presnú lokalizáciu v záujme zachovania anonymity neuvádzame.

Prípadová štúdia *Keď rozhoduje sezónnosť... (pracovná situácia žien v turistickom regióne)* z pera Martiny Sekulovej sa zameriava na skúsenosti žien v bližšie neurčenej lokalite severného Slovenska, kde sa rozvíja aktívny turistický ruch.

A napokon štúdia *Situácia žien v okrese Humenné v kontexte migrácie za prácou do zahraničia*, ktorá je výsledkom spolupráce Jany Andruchovej a Zory Bútorovej, ponúka vhľad do života žien, ktoré buď samy pracujú v zahraničí (prevažne ako opatrovatelky starších ľudí), alebo majú blízkych príbuzných migrujúcich za prácou do zahraničia.

Pri výbere prípadových štúdií sa uplatnili viaceré kritériá. Výstižne ich charakterizovala Gabriela Lubelcová, na ktorú sa v tomto odstavci odvolávame. V prvom rade sa bral do úvahy *regionálny rozmer*, ktorý je na Slovensku veľmi významný. Diferenciácia podmienok a príležitostí lokálnych trhov práce determinuje pracovnú situáciu ľudí v regiónoch – a ako ukázali aj prípadové štúdie, výrazne tiež ovplyvňuje výber pracovných stratégií, ktorými sa ženy na túto situáciu adaptujú. Ďalšou dimenziou bola *odvetvová diferenciácia*. Použitie tohto kritéria umožnilo zachytiť pracovné podmienky žien v oblasti výroby, cestovného ruchu,

¹ V priebehu februára a marca 2006 sa uskutočnilo sedem skupinových rozhovorov (focus groups) so zamestnanými a nezamestnanými ženami rozdielneho vzdelania a profesií vo veku nad 45 rokov žijúcich v siedmich odlišných lokalitách Slovenska. Výsledky tohto výskumu budú prezentované v publikácii *Práca, rodina a životné etapy očami slovenských žien a mužov*.

² Pozri Filadelfiová, J. – Bútorová, Z.: *Rovnosť žien a mužov*. In: Kollár, M. – Mesežnikov, G. – Bútorá, M. (ed.): *Slovensko 2006. Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2007.

komerčných služieb až po špecifickú oblasť sociálnych služieb (opatrovateľstvo). Ďalším rozmerom je *miera aktivity žien pri výbere zamestnania* – od klasického prijatia miesta v pracovnej organizácii, cez potrebu kompenzácie výpadkov z práce v podmienkach sezónnosti, až po samozamestnávanie a podnikateľské aktivity. Podľa Lubelcovej takýto postup umožnil „vybrať naozaj špecifické prípady pracovných situácií žien (ktoré však majú zároveň charakteristiky typizácie) a pomohol tak utvoriť plastický obraz odlišných podôb pracovnej a životnej situácie žien na dnešnom Slovensku.“

Samozrejme, variabilita pracovných a životných podmienok žien je podstatne väčšia, ako mohli obsiahnuť naše štyri štúdie. Samy autorky by vedeli uviesť presvedčivé argumenty v prospech doplnenia doterajšej mozaiky o nové prípadové štúdie. Ostáva iba veriť, že sa takejto úlohy ujmu iné kolegyně či kolegovia, aby zdokumentovali ďalšie mnohoraké podoby každodennosti slovenských žien.

Každá zo štyroch prípadových štúdií na začiatku charakterizuje situáciu na lokálnom trhu práce, čo vytvára základný kontext pre pochopenie pracovnej a životnej situácie respondentiek. Aj keď hĺbkové pološtandardizované rozhovory, ktoré tvoria hlavný nástroj empirického poznávania, mali pôvodne spoločnú základnú tematickú osnovu, predsa je výsledné obsahové zameranie jednotlivých štúdií špecifické, odrážajúce charakteristiky rozdielneho pracovného a rodinného sveta respondentiek.

Vďaka rozhovorom sa zhromaždil bohatý empirický materiál v podobe niekoľkých desiatok hodín audionahrávok výpovedí respondentiek. V niektorých prípadoch sa anketárky (ktorými boli štyri z autoriek) opakovane vracali do terénu, aby upresnili, overili či skompletizovali svoje zistenia.

Rozhovory obsahujú opis individuálnych životných dráh a adaptačných stratégií respondentiek, ktoré sa formovali pod vplyvom dramatických sociálno-ekonomických a politických zmien na Slovensku po roku 1989. Materiál sa vyznačuje vysokou autenticitou: subjektívne interpretácie pracovnej a rodinnej situácie žien sú priam „nabité“ hodnotami, ku ktorým sa hlásia, no ktorými sa v živote riadia iba do určitej miery. Výpovede respondentiek dokumentujú, že v období hlbokých makrospoločenských zmien sa môže dodržiavanie proklamovaných hodnôt na mikroúrovni značne problematizovať (napríklad pri vykonávaní nelegálnej či oficiálne neregistrovanej práce alebo pri plnení rodinných povinností žien odchádzajúcich za prácou).

Zhromaždiť takýto vzácny a ľudsky silný empirický materiál sa podarilo nielen vďaka starostlivej koncepcnej príprave prípadových štúdií a premyslenému vstupu do terénu, ale aj vďaka profesionalite a empatii výskumníčov, ktoré si dokázali získať dôveru respondentiek vypovedajúcich o komplikovaných, neraz veľmi citlivých, tabuizovaných či až rizikových otázkach. V mnohých prípadoch mala ich terénna práca priam investigatívny charakter.

Nerada by som v predslove predbiehala základné zistenia a závery prípadových štúdií o pracovnej a širšej životnej situácii skúmaných žien a ochudobňovala vás o zážitok z čítania. Obmedzím sa preto iba na dve poznámky.

Po prvé, Gabriela Lubelcová si všimla, že „popri odlišnostiach pracovnej a sociálnej situácie žien rôznych profesií a vzdelania, žijúcich v rôznych regiónoch Slovenska, sa na ich pozadí formuje aj jednotiaci motív“. Označila ho ako „údel žien, ktorého kontúry tvorí napĺňanie sociálnej roly ženy, dominantne spojenej s jej rodinnými úlohami... Ako ukazujú skúsenosti žien, tento ‚rodinný faktor‘ stanovuje možnosti a limity ich pracovného uplatnenia.“ Zároveň však – a to je pozoruhodný paradox – môže mať „rodinná ukotvenosť a zodpovednosť ženy aj mobilizačný a aktivizačný vplyv. Ako to zdokumentovali prípadové štúdie

o podnikateľských aktivitách a migrácii žien za prácou, vstup do týchto náročných samostatných foriem pracovných aktivít bol spravidla vynútený potrebou zabezpečenia rodiny.“ A nielen to: viedol k významným zmenám tak osobnosti žien, ako aj fungovania ich rodín.

V druhej poznámke by som chcela vyjadriť rešpekt k ženám na Slovensku, ktoré neraz v zložitých podmienkach zvädzajú zápas o zvládnutie pracovnej, rodinnej a ďalších spoločenských rol. Niektoré z tohto zápasu vychádzajú posilnené a obohatené, s pocitom sebarealizácie a zmysluplnosti; iné platia za možnosť práce azda až privysokú cenu. O to väčšmi sú však ich príbehy hodné zaznamenania, kritickej reflexie a vážneho zamyslenia nad možnosťami, ako zvyšovať kvalitu života žien na Slovensku.

Napokon by som rada vyslovila dve poďakovania. Prvé patrí všetkým členkám autorského tímu i ďalším spolupracovníčkam na projekte, najmä Jarmile Filadelfiovej a Olge Gyárfásovej. Celý výskumný zámer sa zrodil a rozvíjal v živej tímovej komunikácii, ku ktorej prispela svojim dielom každá.

Druhé poďakovanie patrí výtvarníčke Pavlíne Fichta Čiernej, ktorej dielo zdobí obálku publikácie, a historičke umenia Zuzane Bartošovej, ktorá takúto spoluprácu iniciovala. Prípadá mi primerané a prirodzené, že prvý dotyk s našou témou a so základným posolstvom knihy tlmočí práve obraz tejto žilinskej výtvarníčky vyznačujúcej sa mimoriadnou citlivosťou pre ľudí, ktorí to v živote nemajú ľahké. Citlivosťou takou umelecky originálnou a ľudsky robustnou, že vyžaruje ďaleko za hranice Slovenska. Podobne ako je univerzálna aj skúsenosť zápasu žien o ľudskú dôstojnosť a sebanaplnenie.

Zora Bútorová,
editorka a vedúca projektu *Plus pre ženy 45+*

Silvia Šumšalová

KEĎ SA Z KONÍČKA STANE PODNIKANIE: SKÚSENOSTI ŽIEN Z LUČENCA A OKOLIA¹

ÚVOD

Táto prípadová štúdia venuje pozornosť pracovným a životným podmienkam podnikateľiek vo veku nad 45 rokov, ktorým pomáha, resp. pomáhala Nadácia Integra. Táto nadácia s centrárou v Bratislave pôsobí v regióne Novohradu prostredníctvom svojej pobočky, Centra podpory podnikania žien – Happy Hand Lučenec. Jej práca a úspechy sa stali objektom nášho výskumu.

Cieľom prípadovej štúdie je spoznať okolnosti života a práce podnikateľiek vo veku nad 45 rokov, v ktorom mnohé ženy narážajú na problémy so zamestnaním sa. Jedným z možných východísk z nezamestnanosti je práve samozamestnávanie – aj formou podnikania. Ako je známe z celoslovenských štatistík práce, podnikateľiek je oproti mužom takmer štvornásobne menej. A hoci sa počet podnikajúcich žien za posledné roky mierne zvyšuje (tak ako narastá celkový počet podnikajúcich), v porovnaní s ostatnými štátmi EÚ je táto forma práce žien u nás stále v úzadí (www.statistics.sk; Filadelfiová, 2007).

Podnikanie je náročnou formou živobytia – či už z hľadiska administratívneho, finančných vkladov, alebo dôsledkov na samotného podnikateľa, resp. podnikateľku, ako aj na ich rodinu. Nie je to častá stratégia riešenia nezamestnanosti, najmä medzi slovenskými ženami. Vyžaduje vysoký stupeň sebanasadenia až obety, hlavne v začiatkoch. Aj preto stoja za pozornosť aktivity Nadácie Integra na pomoc podnikateľkám. Jej školenia, systém mikropôžičiek a pomoc formou poradenských centier sa pokúsi priblížiť nasledujúca štúdia. Všetky oslovené podnikateľky spolupracujú s nadáciou na báze dobrovoľnosti, na vlastný popud. Na druhej strane treba zdôrazniť aj to, že pomoc nadácie je (resp. bola, ak už prestali podnikat) bezplatná.

Novohradský región patrí medzi marginalizované územia Slovenska. Navyše je okrajový aj geograficky, keďže tvorí hraničné územie stredného Slovenska a Maďarska. Obe strany hranice sa pokladajú za chudobné regióny trpiace podobnými problémami. Novohradský región charakterizuje oslabený hospodársky rast spôsobený dlhodobou stagnáciou a zánikom mnohých priemyselných podnikov a úpadkom poľnohospodárskej výroby. Všetky tieto procesy sa odzrkadľujú vo zvýšenej miere nezamestnanosti a vo zvýšenej miere sociálnej problémovosti oproti slovenskému priemeru.² Veľké prednosti regiónu – bohatstvo minerálnych

¹ Autorka ďakuje pani Ivete Erlichovej, Milene Uhlíkovej a Beáte Dobovej z Nadácie Integra za láskavé prijatie a množstvo informácií o ich práci. Taktiež ďakuje všetkým súčasným i bývalým podnikateľkám z Lučenca a okolia za poskytnuté informácie. Vďaka patrí aj pani Márii Velikej z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci a pani Želmíre Kolimárovej z Mestského úradu v Lučenci. Výsledná podoba tejto prípadovej štúdie vznikala v úzkej spolupráci so Zorou Bútorovou, ktorej autorka ďakuje za cenné rady a odborné vedenie.

² Máme na mysli predovšetkým odlev kvalifikovanej pracovnej sily mimo regiónu (či už za legálnou, alebo nelegálnou prácou), nízke mzdy, nárast chudoby, kriminality atď.

prameňov a nerastných surovín, ako aj prírodné krásy – sa nateraz plne nevyužívajú a nie sú ani primerane preskúmané a vyhodnotené. Dlhodobo vypuklý problém dopravnej nedostupnosti a zlej technickej infraštruktúry sa rieši pomaly a nesystematicky. Nádeje na pozitívny obrat sa vkladajú najmä do príchodu zahraničných investorov a rozvoja turistického ruchu (www.lucenec.sk).

Prípadová štúdia vznikla metódou hĺbkových rozhovorov, zúčastneného pozorovania a sekundárnej analýzy dokumentov. Uskutočnilo sa spolu jedenásť rozhovorov: dva rozhovory s pracovníčkami Nadácie Integra (v bratislavskej a lučeneckej pobočke), dva expertné rozhovory so znalkyňami miestnych pomerov z Mestského úradu Lučenec a Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Lučenec, jeden rozhovor s predstaviteľom inej miestnej mimovládnej organizácie – partnerom miestnej pobočky Nadácie Integra; štyri hĺbkové rozhovory s podnikateľkami – s pani Tamarou (49 rokov), Vierou (49 rokov), Annou (45 rokov) a Elenou (42 rokov) – a dva hĺbkové rozhovory s bývalými podnikateľkami (s pani Hanou (54 rokov) a Magdalénou (49 rokov) –, ktorým pomáhala Nadácia Integra. Podnikateľky (súčasné i bývalé) sa vybrali na rozhovor na základe odporúčania pobočky Happy Hand v Lučenci. Keďže výskum bol anonymný a nie všetky respondentky súhlasili so zverejnením svojho mena, v štúdiu ich uvádzame pod zmenenými menami. Zúčastnené pozorovanie prebiehalo na školení, ktoré zorganizovala pobočka Happy Hand v Lučenci pre začínajúce podnikateľky.

1. SITUÁCIA NA TRHU PRÁCE V LUČENCI A JEHO OKOLÍ

1.1. DEMOGRAFICKÁ CHARAKTERISTIKA OKRESU A TRH PRÁCE

Počet obyvateľov Lučenca po desaťročia osciluje na úrovni okolo 28-tisíc a rovnako stabilne sa dlhodobo udržiava počet obyvateľov okresu na úrovni 73-tisíc. Celkový demografický vývoj „kopíruje“ celoslovenské trendy – postupný pokles počtu obyvateľov, starnutie obyvateľstva, pokles pôrodnosti a nárast rozvodovosti. Nepriaznivý demografický vývoj sa odráža v štruktúre ekonomicky aktívnej populácie mesta i okresu.

Región bol v minulosti silne viazaný na ľahký priemysel: výroba nekovových minerálnych výrobkov (Lovinobaňa), výroba strojov (Filakovo, Lučenec), výroba keramických obkladov, obkladačiek (Lučenec), výroba potravín, drevárska výroba a drevospracujúci priemysel, textilná a odevná výroba. Dnes namiesto výroby dominujú v ekonomike obchod a služby.

Dlhodobo klesá podiel zamestnaných v poľnohospodárstve, školstve i zdravotníctve. Napriek zániku veľkých priemyselných podnikov sa udržiava relatívne rovnaký podiel zamestnaných v priemysle. Za posledných päť rokov vzrástol podiel zamestnaných v obchode, hoteloch a reštauráciách.

Dlhodobým problémom mesta i regiónu je rýchly zánik pracovných miest v priemyselnej výrobe a pomalý vznik nových pracovných miest. Z toho vyplýva odlev kvalifikovanej pracovnej sily z regiónu a nárast podielu nekvalifikovanej pracovnej sily na domácom pracovnom trhu, ktorá ťažko nachádza uplatnenie. Jednou zo stratégií riešenia nezamestnanosti je práca „načierno“. Sú to najmä rôzne sezónne práce, napríklad stavebné práce vykonávané mimo mesta (muži) či opatrovatelstvo v zahraničí (ženy).

Pracovná migrácia do zahraničia sa stala jednou zo životných stratégií, ako sa vyrovnat s nezamestnanosťou. V Lučenci a okolí je rozšírená cezhraničná kyvadlová pracovná migrá-

cia do maďarských miest Hatvan a Salgótarján (pásová výroba, elektronika, montážne podniky). Maďarské firmy svojich zamestnancov zo Slovenska denne vozia autobusmi do a z práce, ktorá sa vykonáva na zmeny. Vzhľadom na časovú, fyzickú i psychickú náročnosť takáto práca vyhovuje najmä mladým ľuďom bez záväzkov.

V rámci krátkodobej i strednodobej migrácie odchádzajú na jedno- alebo niekoľkotýždňové turnusy ženy – opatrovatelky do Rakúska a muži rôznych profesií do Českej republiky, Nemecka, Holandska, Veľkej Británie či Írska. Táto práca má legálny alebo nelegálny charakter.

Zamestnanosť v rámci obchodu sýtia najmä obchodné reťazce ako napríklad Tesco alebo aj sieť predajní CBA (ktorá je, mimochodom, pôvodom z Lučenca). Zamestnávajú najmä ženy, často vo veku nad 45 rokov, ktoré pracujú ako predavačky. Túto prácu charakterizuje vysoká fluktuácia a rýchla obmena zamestnankýň, a to pre nepriaznivé pracovné podmienky. Symptomatické je, že zamestnankyne sa chodia sťažovať na nevhodné pracovné podmienky v obchodoch (dlhý pracovný čas, často nepreplácaný, alebo nízka mzda na úrovni minimálnej) na úrad práce, rodiny a sociálnych vecí, a nie na inšpektorát práce, lebo sa boja o pracovné miesta seba alebo svojich blízkych.

V porovnaní s minulosťou v meste funguje menej veľkých podnikov. Väčšie firmy priamo v meste sa zaoberajú spracovaním dreva (nábytok), potravinárskym priemyslom (mäso-kombinát, výroba sirupov a nápojov) a výrobou sanity, obkladačiek a dlažieb. Iba nedávno ukončil činnosť dlhodobo najväčší zamestnávateľ okresu – firma Lovinit, a. s., Lovinobaňa. Menšími firmami v meste sú napríklad krajčírske dielne, kaderníctva, malé obchodíky a pod.

Ženy nachádzajú uplatnenie v meste aj v oblasti opatrovateľstva, keďže mesto ponúka občanom takéto služby (starostlivosť o deti, o mentálne postihnuté deti, náhradná rodičovská starostlivosť, krízové centrum pre deti, pomoc pre imobilných ľudí). Takáto práca zahŕňa nosenie stravy, upratovanie, nákupy, sprievod k lekárovi a pod. Je tu ponuka rekvalifikácie prostredníctvom úradu práce a Červeného kríža, o ktorú majú záujem práve ženy vo veku nad 45 rokov. Mnohé z nich však napokon uprednostnia lepšie platenú nelegálnu prácu v zahraničí pred slabo platenou prácou doma.

V rámci nedávno zriadeného priemyselného parku mesta bude v najbližšej budúcnosti najväčším zamestnávateľom mesta a jeho okolia nadnárodná firma Johnson Controls, s. r. o., ktorá predpokladá 450 pracovných miest. Firma sa bude zaoberať šitím autopoťahov, a teda bude mať pracovné príležitosti najmä pre ženy – šičky. Ďalším budúcim zamestnávateľom s približne 250 pracovnými miestami bude slovenská firma na výrobu nábytku a spracovania dreva. Rokuje sa s maďarským, kórejským a rakúskym investorom, pričom sa očakáva, že by mohli spolu priniesť ďalších 600 pracovných miest.

1.2. NEZAMESTNANOSŤ

Okres Lučenec sa nachádza v prvej pätnástke okresov s najvyššou mierou nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti ku koncu októbra 2006 dosahovala 19 %, čo predstavovalo 7 173 osôb, z ktorých 52 % tvorili ženy. Podľa evidencie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci až 79 % z nich boli osoby s nízkym vzdelaním – so základným (54 %) a učňovským (25 %). Spomedzi nezamestnaných žien 37 % patrilo do vekovej skupiny 35 – 49 rokov a 17 % do skupiny nad 50 rokov. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci okrem ponúk práce sprostredkúva aj rekvalifikačné kurzy, organizuje tzv. trhy práce a ponúka finančné pôžičky pre začínajúcich podnikateľov.

Jedným z východísk pre ľudí, ktorí nemajú prácu, môže byť podnikanie. Konkrétne čísla z Lučenca³ vypovedajú, že pre podnikanie sa napokon skutočne rozhodnú iba dve – tri percentá spomedzi nich (prepočet z údajov za október 2006). Načrtnime, aká je situácia nezamestnaných žien vo veku nad 45 rokov v Lučenci a okolí.

Jedným z možných hendikepov týchto žien je, že sa ťažko vyrovnávajú so stratou istoty práce a dostupnosti služieb, akú poznali z čias socializmu. Vedúca pracovníčka úradu práce, sociálnych vecí a rodiny identifikovala dve skupiny žien vo veku nad 45 rokov, ktoré sa pri znovuzamestnávaní ukázali byť ako problémové. Prvú skupinu tvoria ženy, ktoré boli v minulosti zamestnané predovšetkým v poľnohospodárstve (v miestnych družstvách a štátnych majetkoch), v textilnom priemysle, potravinárstve (mliekareň, konzerváreň) a ľahkom priemysle (výroba obkladačiek, sanity, výroba nábytku, strojárstvo). Všetky tieto možnosti po roku 1989 v okrese postupne zanikali, a zo zamestnaných žien sa stávali nezamestnané, ak sa včas nepreorientovali. Niektoré sa rekvalifikovali – napríklad tkáčky na šičky, ale nových pracovných miest nevzniklo toľko, aby trh práce dokázal absorbovať všetky nezamestnané. Druhú skupinu tvoria nezamestnané ženy vo veku nad 45 rokov, ktoré boli predtým v domácnosti, t. j. oficiálne nepracovali – starali sa o deti a domácnosť či o domáce hospodárstvo na vidieku a po roku 1989 sa začali registrovať na úrade práce. Tieto ženy majú ešte horšie šance na uplatnenie na trhu práce, pretože väčšinou nemajú kvalifikáciu a pracovné skúsenosti. Aj pri samotných rekvalifikačných kurzoch sa ukázalo, že im buď chýbala motivácia zamestnať sa, alebo nebolo možné ich rekvalifikovať, lebo mali iba základné vzdelanie a boli bez akejkoľvek kvalifikácie. Táto druhá kategória tvorí približne štvrtinu z celkového počtu nezamestnaných žien v Lučenci a okolí.

Motivácia je pri rekvalifikácii jedným z kľúčových faktorov. Prax ukazuje, že ženy, ktoré boli predtým zamestnané, mali silnejšiu motiváciu absolvovať rekvalifikačné kurzy a znovu sa zamestnať alebo hľadať alternatívne spôsoby práce – napríklad samozamestnanie formou živnostenského listu. Prejavovali väčšiu odvahu a otvorenosť aj voči možnosti, že by začali robiť niečo úplne iné, v čom predtým nepracovali.

Aj Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci organizuje kurzy pre začínajúcich podnikateľov a podnikateľky a pri štarte podnikania poskytuje záujemcom za určitých podmienok (nezamestnaným v evidencii dlhšie ako štyri mesiace) príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (do výšky 80-tisíc Sk). Skúsenosti z uplatnenia týchto žien svedčia o tom, že sa zameriavajú na menšie obchody alebo rôzne služby. Pre inú skupinu – dlhodobu, resp. dlhší čas nezamestnané ženy – organizujú tzv. motivačné kurzy, ktorých cieľom je najmä pozdvihnúť sebavedomie nezamestnaných a povzbudiť ich k aktívnemu hľadaniu možností uplatnenia na trhu práce. V roku 2006 zorganizoval Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci popri desiatich „klasických“ rekvalifikačných aj dva takéto špecializované rekvalifikačné kurzy (jeden zameraný na počítačovú gramotnosť a jeden na základy podnikania), ktoré boli určene výlučne pre ženy s cieľom ich zapojenia na trh práce. Zúčastnilo sa na nich 50 žien.⁴

Alternatívny spôsob riešenia nezamestnanosti žien, pracovná migrácia do zahraničia – či už legálna alebo nelegálna – je známy a zaužívaný aj v Novohradskom regióne, aj keď tradícia pracovnej migrácie do Maďarska alebo do iných krajín tu nemá silné korene. Jej súčasťou podobou je opatrovatelstvo starých ľudí v zahraničí na niekoľkotýždňové turnusy; ky-

³ Údaje Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci, Oddelenia regionálneho rozvoja a podnikateľskej činnosti, Mestský úrad Lučenec. Dáta k 31. 10. 2006.

⁴ Údaje poskytol priamo Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci.

vadlová migrácia žien (i mužov) za prácou do maďarských prihraničných fabriek (pásová výroba); sezónne poľnohospodárske práce v štátoch západnej Európy.

1.3. MIESTNE PODNIKANIE A JEHO CHARAKTERISTIKY

Obvodný úrad Lučenec – živnostenský odbor evidoval k 22. 11. 2006 celkovo 5 395 fyzických osôb s platným živnostenským oprávnením (z toho 45 % žien) a 1 294 právnických osôb s platným živnostenským oprávnením (z toho 50 % žien).⁵

Tieto čísla síce majú iba orientačný charakter a nehovoria o tom, koľko z evidovaných podnikateľov sa skutočne podnikaním aj živí, napriek tomu je však uvádzaný podiel žien na celkovom počte pozoruhodný. Celoslovenské štatistiky totiž hovoria o tom, že zastúpenie žien medzi podnikajúcimi osobami iba mierne presahuje jednu štvrtinu (Filadelfiová – Bútorová, 2007).

Ďalším zaujímavým údajom o podnikateľoch v Lučenci a jeho okrese je počet nezamestnaných mužov a žien, z ktorých sa v rokoch 2005 a 2006 (od januára 2005 do konca októbra 2006) stali podnikatelia. Tu je už počet mužov 1,7-násobne vyšší oproti ženám (265 mužov a 159 žien). Vo vekovej skupine nad 45 rokov je počet nezamestnaných mužov, ktorí sa stali podnikateľmi, 1,6-násobne vyšší ako počet žien (92 mužov a 35 žien).⁶

Podnikanie a podnikateľov v meste Lučenec a jeho okolí ďalej charakterizuje výrazná prevaha drobných podnikateľov, medzi ktorými je podľa odhadu pracovničky mestského úradu zastúpených 70 % mužov a 30 % žien. Novým fenoménom v lokálnom podnikaní sú mladé ambiciózne manželky úspešných podnikateľov, ktoré samy začínajú podnikáť v oblasti služieb. V podnikaní dominuje obchodovanie nad službami či výrobou.⁷

Podnikanie je v mnohých aspektoch v začiatkovej fáze. Napríklad zamestnávateľia majú často prehnané požiadavky na pružnosť a mzdovú nenáročnosť zamestnancov: hľadajú kvalifikovanú a pružnú pracovnú silu s minimálnymi nákladmi; ponúkajú nízku mzdu, pričom nie sú ochotní investovať do zamestnancov. Taká je skúsenosť Mestského úradu Lučenec, ktorý spolupracuje s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci. Neraz sa stáva, že úrad pripraví zamestnanca: vyučia ho, rekvilifikujú podľa nárokov podnikateľa, ale ten ho napokon nezamestná legálne, ale „načierno“, pričom to zdôvodňuje „vysokými odvodmi“.

Problémom podnikania sú aj „neregulárne“ pravidlá miestnych obchodníkov, „rodinné klany“, či „mafianske praktiky hraničiace s kriminalitou“, ktoré sa prejavujú napríklad v uplatňovaní vplyvu na to, kto, kde a v čom bude podnikáť – obchodovať. Podobne ako v iných slovenských mestách aj v Lučenci je problém s predajom domácich produktov, ktorým konkuruje lacný „čínsky“ dovoz (textil, odevy, obuv, elektronika), doslova zaplavujúci mesto. Obchodíkom sa však darí a dopyt obyvateľov po takomto lacnejšom čínskom tovare neklesá. Experti charakterizovali podnikateľov ako skôr nekooperatívnych, nesúdržných, uprednostňujúcich rivalitu pred spoluprácou.

Blízkosť hranice s Maďarskom zatiaľ nemá na miestne podnikanie výrazne priaznivý vplyv. Kým mnohí maďarskí podnikatelia si zakladajú pobočky na slovenskej strane, naopak to ne-

⁵. Údaje poskytl Oddelenie regionálneho rozvoja a podnikateľskej činnosti Mestského úradu Lučenec.

⁶. Väčšina bývalých nezamestnaných osôb pritom požiadala na začiatku svojej podnikateľskej činnosti Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci o nenávratný príspevok na podnikanie.

⁷. Podľa slov pracovničky Mestského úradu Lučenec „ľudia sa tu skôr zaoberajú kšeftovaním než serióznym podnikaním, lebo je to väčšinou dovoz lacného tovaru zvonku a tu to predávajú“.

platí: naši podnikatelia takýto záujem nejavia. Zatiaľ sa nevyužívajú dostatočne ani turistické možnosti regiónu: chýba slovensko-maďarský presah v regionálnom cestovnom ruchu, hoci možnosti aj plánov existuje už viacero.

2. NADÁCIA INTEGRA A JEJ PÔSOBENIE

Nadácia Integra funguje na Slovensku od roku 1995 a bola založená na pomoc malým a stredným podnikateľom. Spočiatku organizovala semináre, konferencie, školenia pre podnikateľov, neskôr pribudla aj pomoc v podobe finančných pôžičiek. V roku 1999 vznikol mikropôžičkový program pre ženy – podnikateľky a program sociálnej zodpovednosti firiem. Dnes pôsobí nadácia v šiestich krajinách strednej a východnej Európy.

Program pomoci pre podnikateľky: Centrá podpory malého podnikania žien⁸

Program pre ženy – podnikateľky vychádza zo skutočnosti, že podnikateľiek je na Slovensku málo a ženy sú pri rozbiehaní podnikania málo sebavedomé. Na druhej strane ženy sú spoľahlivejšie a zodpovednejšie pri vracaní pôžičiek.

Pomoc ženám začali poskytovať vo forme školení, pôžičiek, konzultačnej činnosti. Neskôr pribudla pomoc pri prístupe na trh (market access) a mentoring. Pomoc bola adresná – aktívne sa vyhľadávali ženy, ktoré plánovali podnikáť alebo začínali podnikáť. Pomoc sa prednostne poskytovala znevýhodneným, resp. sociálne slabším ženám (nezamestnané, ženy po materskej dovolenke, ženy vo veku nad 45 či 50 rokov, samoživiteľky a pod.).

Typická klientka pre mikropôžičky je „žena okolo 40 rokov, stredoškolsky vzdelaná“. Medzi absolventkami školení i samotnými podnikateľkami sú však aj ženy vo veku 45 a viac rokov. Vzdelanie sa neukazuje byť rozhodujúcim faktorom, je to skôr vek ženy, no najmä motivácia a osobnostné predpoklady na podnikanie. Pritom veľmi mladé ženy nezachávajú podnikáť najmä preto, lebo nemajú dostatok skúseností a staršie ženy skôr preto, lebo „už nehľadajú, netúžia skúšať nové veci“. Skúsenosti a prax z nejakého povolania sa ukazuje byť dôležitým faktorom pri rozhodovaní o podnikaní: ak je žena v niečom úspešná, má rada svoju profesiu, ovláda ju, môže to byť stimul k tomu, aby ju začala vykonávať sama, vo vlastnej réžii. To je práve prípad žien v strednom či staršom veku, ktoré začínajú podnikáť po absolvovaní školení Integry. Druhým častým motívom pre tieto vekové kategórie žien je rodinné podnikanie, snaha zainteresovať do podnikania viacero rodinných príslušníkov (a takto ich zamestnať). Ak sa takéto podnikanie rozbehne, je to príklad podpory rodiny zo strany ženy. Ale platí to aj naopak – rodina takýmto spôsobom významne pomáha začínajúcej podnikateľke. Pravdaže, nie vždy je podpora rodinných príslušníkov naporúdzí: mnohé ženy, ktoré sa rozhodnú podnikáť, si takto riešia svoju nepriaznivú životnú situáciu – napríklad partnerskú či manželskú krízu, pri ktorej sa ocitli bez finančných prostriedkov na živobytie.

⁸ Tento program je v súčasnosti financovaný aj z Programovej Iniciatívy Spoločenstva EQUAL v rámci časti 2.1. Posilňovanie kapacity mimovládnych organizácií ako aktéra zmierňovania nerovností na trhu práce (s dôrazom na mimovládne organizácie poskytujúce verejnoprospešné služby obyvateľstvu), pod číslom 150/04-I/33 „Centrá podpory malého podnikania žien“.

Svoje poslanie definuje ako „zmierňovanie následkov chudoby, zníženie nezamestnanosti a pomoc transformujúcim sa komunitám tým, že podporujeme rozvoj stoviek malých podnikov v ekonomickej kríze postihnutých a málo rozvinutých územiach strednej a východnej Európy. Pomáhame im, aby fungovali na báze integrity a ziskovosti a aby sa stali firmami, ktoré sú zodpovedným prínosom pre svoju komunitu“ (www.integra.sk).

Komparatívnou výhodou Nadácie Integra a jej programu zameraného na rozvoj ženského podnikania bolo, že v čase, keď rozbiehala túto svoju činnosť, bola jedinou organizáciou na Slovensku, ktorá ponúkala takéto služby. Neskôr prišli s podobnými programami aj ďalšie organizácie, napríklad Centrum podnikateliek či samotné úrady práce. Jedinečnosť sa odrážala na veľkom záujme žien o školenia i ďalšie služby. Záujem často prevyšoval kapacitu školení, takže ich účastníčky sa museli vyberať. Zloženie skupín na školeniach bolo rôznorodé z hľadiska veku i vzdelania, čo sa napokon ukázalo nápomocné pre výmenu skúseností či pre skupinovú dynamiku.

Dnes pôsobí Nadácia Integra prostredníctvom svojej siete centier podpory malého podnikania žien vo viacerých regiónoch Slovenska. Ich zakladanie sa odvíjalo od záujmu žien v konkrétnych lokalitách. Ako prvé vznikli pobočky v Lučenci v roku 2001, v Ružomberku v roku 2002, a napokon v Michalovciach v roku 2005. Táto stratégia sa osvedčila, lebo miestni predstavitelia či predstaviteľky nadácie lepšie poznajú lokálne pomery a problémy. Integra sa takto dostala bližšie k ženám, ktorým sa snaží pomáhať. Navyše miestne organizácie začali utvárať lokálne partnerstvá s inými organizáciami, čím si posilňujú pozíciu v regióne (Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, mimovládne organizácie, lokálna samospráva).

Školením sa kontakt s účastníčkami nekončí – Integra sa snaží byť pri rozbehu podnikania žien a pomáhať im naďalej vo forme pôžičiek i konzultácií. Poradenstvo nadobúda dnes aj podobu mentoringu: „zabehané“, skúsené

Obsah školení pre začínajúce podnikateľky

Základom školení boli spočiatku skúsenosti a poznatky z programu kanadskej vlády, na ktorom sa zúčastnili predstavitelia Nadácie Integra. Postupne sa obsah školení čoraz väčšími prispôboval potrebám domácich podnikateliek i slovenského trhu.

Obsah školenia pre začínajúce podnikateľky sa upravuje podľa profilu účastníčok, ako aj podľa potrieb regiónu, trhu či aktuálnych zmien v legislatíve. Nápomocné sú výsledky hodnotiacich dotazníkov, ktoré vyplňajú absolventky školení po ich skončení. Každé školenie obsahuje moduly: marketing, financie a osobnosť (v tomto program nadväzuje na zahraničnú skúsenosť). V rámci nich sa vystriedajú pri výučbe rôznych tém viacerí prednášatelia – a to nielen teoretici, ale aj ľudia z praxe. Oživením a aj motivačným prvkom školení býva návšteva „reálnej“ podnikateľky z regiónu, ktorá sa v diskusii podelí o svoje skúsenosti. Už na začiatku školenia je zadaná „domáca úloha“ – príprava podnikateľského projektu, ktorý sa hodnotí v závere kurzu. Školenie trvá 50 hodín a je rozvrhnuté do jedného až troch týždňov – podľa potrieb a možností účastníčok.

Dôležitou súčasťou školení sa stala motivačná časť, ktorá má rozvíjať sebavedomie žien a podporovať ich snahu pusťiť sa skutočne do podnikania. Typická je aktívna interakcia medzi prednášateľom a poslucháčkami, ako aj medzi poslucháčkami navzájom. Záver patrí prezentácii podnikateľského zámeru a jeho hodnoteniu. Po absolvovaní školenia dostanú ženy certifikát. Potom môžu záujemkyne požiadať o mikropôžičku. Podmienkou je, že obhája svoj podnikateľský zámer pred investičnou komisiou, ktorá schvaľuje pridelenie pôžičky.

Centrum podpory podnikania žien – Happy Hand Lučenec

Centrum bolo založené vo februári 2001. Sídli v prenajatých priestoroch a má dve pracovníčky. Po zorganizovaní prvých školení, zameraných najmä na nezamestnané ženy, začalo poskytovať poradenstvo začínajúcim podnikateľkám a sprostredkovalo prvé pôžičky z tzv. mikrofondu. V súčasnosti organizuje aj ad hoc semináre a workshopy na aktuálne témy súvisiace s podnikaním. Pomoc vo forme poradenstva je bezplatná. V rámci podporných stretnutí žien (networking) sa raz za mesiac stretávajú absolventky školení, čerpatelky pôžičiek. Hovorí sa na nich o skúsenostiach i problémoch spojených s podnikaním.

Pobočka Nadácie Integra v Lučenci okrem toho podnikateľkám poskytuje bezplatný prístup na internet, sprostredkuje pomoc pri prístupe na trh s ich produktmi, umožňuje zúčastniť sa na kurze anglického jazyka či na počítačovom kurze. Medzi netradičné formy spolupráce so ženami patria spoločné výlety do prírody a predaj výrobkov na charitatívne účely.

Novým prvkom pomoci je mentoring: skúsené podnikateľky sa po zaškolení stanú mentorkami začínajúcim kolegyniam.

Happy Hand Lučenec pôsobí v oblasti Novohradu, t. j. v mestách a okresoch Lučenec, Poltár, Filakovo, Veľký Krtíš, Zvolen, Banská Bystrica a Tisovec. Prezentuje svoje aktivity prostredníctvom inzerátov a článkov v regionálnej tlači a v elektronických médiách, rozosiela pozvánky na prezentačné stretnutia. O činnosti pobočky sa však môžu ľudia dozvedieť aj prostredníctvom internetu či priamo návštevou kancelárie. Pobočka pracuje v pomerne silnom konkurenčnom prostredí.⁹

Pobočka od svojho založenia do konca roka 2006 uskutočnila 12 školení, na ktorých sa zúčastnilo 172 žien a poskytla 41 pôžičiek z mikrofondu. V skupine žien nad 45 rokov je záujem o školenia čosi menší než v najpočetnejšej skupine okolo 40 rokov. Medzi prevažne stredoškolsky vzdelanými účastníkmi je pestrá paleta

podnikateľky, absolventky programov Integry, sa stávajú mentorkami pre začínajúce podnikateľky. Prvé školenia mentoriek sa uskutočnili na jeseň 2006.

Náklady na školenia sú čiastočne hradené účastníkmi, ich výška je regionálne rozdielna. Berie sa do úvahy aj individuálna situácia žien; možná je aj platba na splátky. S úplne bezplatným školením zatiaľ nadácia skúsenosti nemá (v čase písania tejto štúdie sa však práve takéto niečo skúša). Tak či tak, príjmy z platieb absolventiek školení pokrývajú iba desatinu nákladov. Všetka ostatná pomoc nadácie v podobe konzultácií a stretnutí je bezplatná.

Úspešnosť školení nespočíva iba v konečnom počte žien – absolventiek, ktoré začnú podnikáť. Pre nadáciu, a najmä pre absolventky školení, je úspešná aj tá žena, ktorá po skončení programu získa motiváciu uplatniť sa na trhu práce a nájde si zamestnanie. Neraz sa stáva, že žena začne podnikáť až po dlhšom čase, a nie hneď po skončení školenia. Nadácia sa zaujíma, ako sa vyvíja osud absolventiek aj po skončení kurzov – a výsledky ukazujú, že je veľmi úspešná.

„Niekedy je príprava na podnikanie oveľa dlhšia, ale ťažko sa to meria. Výsledok sa prejaví aj po roku, po dvoch. Pravidelne zisťujeme, či ženy, ktoré boli na našom školení, podnikajú alebo sú zamestnané. Ukazuje sa, že počet žien, ktoré sa nejakým spôsobom sebarealizujú, narastá. Málo je takých čo ostanú nič nerobiť – asi 10 %. Ostatné alebo začali podnikáť, alebo si našli zamestnanie.“ (z rozhovoru s predstaviteľkami bratislavskej centrály Nadácie Integra)

V rámci podpory podnikania žien formou mikropôžičiek je záujem hlavne o podnikanie v službách a v obchode; najmenej záujemkyň je o podnikanie v oblasti výroby. Niektoré ženy, ktoré sa zúčastňujú na školeniach, však ani

nevedia, v čom by mohli a chceli podnikat – tu sa im snažia pomôcť regionálni koordinátori, ktorí poznajú miestny trh a podmienky v konkrétnej obci či meste. Po absolvovaní školenia a predložení podnikateľského zámeru môžu účastníčky požiadať nadáciu o pôžičku do výšky stotisíc slovenských korún.

Od jesene 2005, keď sa začal projekt financovať prostredníctvom IS EQUAL, do konca roka 2006 sa uskutočnilo 11 školení, ktoré absolvovalo 157 žien. Celkovo bolo vypracovaných 85 podnikateľských zámerov. Tri ženy dostali od nadácie mikropôžičku. Bolo vytvorených 21 pracovných miest a počet podnikajúcich žien ku koncu roka 2006 je 31.

žien s rôznymi životnými príbehmi, pričom prevažujú ženy, ktoré majú problémy, napríklad matky po rodičovskej či materskej dovolenke, samoživiteľky rodín, nezamestnané.

Hlavnou oblasťou realizácie podnikateľských zámerov žien – absolventiek školení – v Lučenci sú obchody, za ktorými nasledujú služby. Niekoľko podnikateľiek pôsobí aj v oblasti výroby. Väčšina podnikateľiek nezamestnáva nikoho ďalšieho.

Happy Hand Lučenec spolupracuje s inými inštitúciami v rámci mesta – či už s miestnou samosprávou, s úradom práce alebo s inými neziskovými organizáciami. Je aj aktívnou súčasťou lokálneho partnerstva sociálnej inklúzie v Banskobystrickom kraji (ktoré vzniklo v rámci Fondu sociálneho rozvoja).

3. SPOLOČNÉ ČRTY PODNIKATELIEK Z LUČENCA A OKOLIA¹⁰

Hoci každý z príbehov podnikateľiek je jedinečný, nájdeme v nich niekoľko spoločných črtí či momentov. V ich rozprávaniach prevažuje túžba po seberealizácii prostredníctvom podnikania nad potrebou dosiahnuť za každú cenu finančný zisk. Ich vek sa ukazuje byť skôr prednosťou než nevýhodou či bariérou v podnikaní. Všetky zároveň otvorene hovoria o ťažkostiach i neistotách svojej súčasnej pozície (a to nielen finančných). Oceňujú vlastnú voľbu podnikania pre možnosť „byť sama sebe paňou“ a robiť pritom to, čo ich naozaj baví a zaujíma. Uvedomujú si, že podpora rodiny je dôležitá, priam nevyhnutná, pričom aj ony samy sa snažia pomôcť vlastnej rodine – napríklad tým, že zamestnajú partnera.

3.1. SILNÁ MOTIVÁCIA PODNIKAŤ

Jedným z najčastejších spoločných prvkov je silná motivácia a vôľa žien hľadať východisko z nevyhovujúcej či až krízovej životnej situácie. Hoci iba dve zo šiestich podnikateľiek mali skúsenosť s nezamestnanosťou, aj ostatné ženy hľadali možnosti väčšej seberealizácie. Kým sa sta-

⁹. Priamo v Lučenci pôsobí Regionálne poradenské a informačné centrum pre podnikateľov; podobný kurz organizovala aj miestna Akadémia vzdelávania i Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny; v neďalekej Banskej Bystrici je nadácia VOKA s podobným profilom. Tieto organizácie však neponúkajú následnú pomoc – poradenstvo a pomoc v začiatkoch podnikania a dlhodobú spoluprácu s podnikateľkami.

¹⁰. Individuálne hĺbkové rozhovory sme zamerali na podnikateľky, ktoré boli, resp. doteraz sú v kontakte s lučeneckou pobočkou Nadácie Integra – Happy Hand, Centrum podpory podnikania žien a majú nad štyridsaťpäť rokov. Kontakt na ne sprostredkovala lučenecká pobočka Happy Hand.

li podnikateľkami, väčšina z nich prešla viacerými zamestnaniami, ako aj profesiami.

„Vedela by som si to predstaviť (že mám status zamestnanca – pozn. aut.), ale radšej toto, lebo som sama sebe pánom a robím to, čo ma v skutočnosti baví a môžem si robiť to, čo ja si myslím, že je dobré, a si to spravím. Ja som taký typ človeka, že keď si niečo premyslím, potom si to vyskúšam, a keď sa to dá, tak pokračujem, skúsím to dať na trh a uvidím, ako sa to ujme. A keď sa to nedá, tak sa uspokojím s tým, že dobre, sa to nedá, ale musím to vyskúšať. Neuznávam to, že ešte sa to ani nevyskúša, a už sa to nedá... A nedá sa to u nejakého zamestnávateľa, musíte rešpektovať toho zamestnávateľa. Takže takto mi to je lepšie, ja si to vyskúšam a veľa vecí sa dobre ujalo na trhu. Aj noviniek, aj všetkého. Lebo tam, kde som robila, sme mali ‚odtiaľ – potiaľ‘, robili sa len určité druhy torty, a ostatné sa nerobilo, lebo ‚je to pracné, to sa neoplatí‘.“ (podnikateľka Tamara, 49 rokov)

„Ja som tak dlho bola doma – deväť rokov, aj všelijako som rozmýšľala: veľiký dom, nevyužitý, peniažky nedochádzajú, a jedno s druhým. A hovorím, deti ma na to tak naviedli, a potom mi to vrtalo v hlave, a tak som sa tam teda prihlásila (na školenie Integrity – pozn. aut.) a takto som sa odhodlala.“ (podnikateľka Viera, 49 rokov)

Príbeh pani Eleny

Pani Elena má 42 rokov. S podnikaním začala pred trinástimi rokmi. Vtedy bola po sedemročnej rodičovskej dovolenke a hľadala flexibilný pracovný čas a príležitosť, ako byť naďalej čo najviac s deťmi. Otvorila si s priateľkou v prenajatých priestoroch obchod. Po viacerých zmenách sortimentu i miesta predaja dnes už podniká sama a má vo vlastných priestoroch v centre mesta obchod s dámskymi odevmi a doplnkami. Predáva skôr jedinečné kusy než konfekciu, nielen na slávnostné príležitosti, ale aj na bežné nosenie, skôr vo vyššej cene. Má vybudovanú stálu klientelu, ktorá sa k nej vracia a ona pozná jej potreby. Momentálne nezamestnáva žiadnu predavačku, hoci v minulosti mala a aj v budúcnosti o nej ešte rozmýšľa. Je spokojná, pretože dokáže uživiť svojou prácou seba i svoje dve deti. Medzičasom sa rozviedla, manžel nemal pre jej aktivity porozumenie. Ako nevýhody svojej práce uviedla časovú náročnosť („neobmedzený“ pracovný čas) a neustály finančný stres. Rozhodnutie úplne zmeniť profesiu dodnes neľutuje. Svoju budúcnosť vidí v pokračovaní tejto práce.

3.2. SAMOSTATNOSŤ V RÁMCI PODNIKANIA

Ďalšou spoločnou črtou žien je samostatnosť pri hľadaní riešení. Samozamestnávanie je silne individuálnou záležitosťou, ktorú si volia ženy nad 45 rokov aj preto, lebo samoorganizáciu a samostatnosť počas podnikania uprednostňujú pred nepružným zamestnaním. Práve tieto motívy – predovšetkým pružný pracovný čas a autonómnosť pri rozhodovaní – najčastejšie uvádzali pri voľbe podnikateľskej dráhy.

„Vždy si uvedomujem, že mám na výber. Že nemusím robiť objednávku, ale môžem robiť to, čo sa mi chce v danom momente: lebo aj to musím robiť, aj hento musím robiť a zásobovať ten obchod – a ja mám na výber. Nie je to o tom, že dnes idem učiť, lebo nie je koho, alebo dnes sa idem učiť, ale nie je z čoho. Skôr si viem vybrať z toho, čo mám robiť a je toho chvalabohu dosť, alebo keď nie, tak idem vybavovať banku, alebo idem k deťom. Je čo robiť. Celé to podnikanie je o človeku, nie je nad vami bič, nie je nad vami to, že musím.“ (podnikateľka Anna, 45 rokov)

Zároveň však viaceré respondentky zdôrazňovali, že majú množstvo rôznorodých práca „navyše“ okrem samotného povolania. Napríklad si samy zabezpečujú zásobovanie, vedú účtovníctvo, starajú sa o finančné záležitosti svojho podnikania, ako aj o odbyt produktov a ich propagáciu. Všetky tieto činnosti vyžadujú veľa času akoby navyše, okrem samotnej práce.

Príbeh pani Anny

Pani Anna má 45 rokov a tri deti. Živnostníčkou je druhý rok. Jej manžel pracuje v zahraničí, sama sa stará o deti i o domácnosť. Bola dlho vernou zamestnankyňou jednej firmy a má za sebou krátku, ale nepriaznivú skúsenosť v podnikaní v oblasti služieb. Pre súčasnú formu práce sa rozhodla po ukončení tretej rodičovskej dovolenky. Lákala ju možnosť byť samostatná a robiť to, čo ju baví. Zaoberá sa umeleckou výrobou, ktorá spočíva vo výrobe rôznych odevných doplnkov, ale aj darčkových predmetov špeciálnou technikou, ako aj obchodnou činnosťou súvisiacou s touto výrobou (sprostredkovaním a predajom tovaru). Okrem toho sa významnou mierou venuje aj výučbe iných ľudí vo svojom remesle, na čom sa jej páči to, že môže ďalej odovzdávať svoje vedomosti a skúsenosti. Predtým bola táto práca jej koníčkom. Hoci súčasné podnikanie nie je ziskové, ale naopak, dotované z príjmu manžela, svoje rozhodnutie nelutuje. Je to kreatívna práca a vidí v nej aj svoju budúcnosť. Ako nevýhodu vníma finančné náklady a časovú náročnosť práce (cestovanie, potreba zladíť viaceré činnosti – výrobu, manažment, predaj, účasť na vzdelávaní). Napriek tomu, že má prenajaté priestory, prácu si často nosí aj domov (okrem toho, že ju „neustále nosí v hlave“).

3.3. PODNIKANIE AKO SEBAREALIZÁCIA

Častým spoločným motívom podnikateliek bola túžba „robiť to, čo ma baví“. Väčšina žien volila pri podnikaní novú profesiu, ktorá nemala nič alebo iba málo spoločného s predchádzajúcou. Tri zo štyroch súčasných podnikateliek robia to, čo ich baví – ich novou profesiou

Príbeh pani Viery

Pani Viera má 50 rokov, dve dospelé deti a „čerstvo“ nezamestnaného manžela. Pre podnikanie sa rozhodla iba nedávno, aj na popud rodiny. Výrobe umelých kvetov ako záľube sa venuje už niekoľko rokov. Teraz si na túto činnosť založila živnosť. Ako bývalá nezamestnaná, ktorá začína podnikáť, požiadala o nenávratnú pôžičku z úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a dostala ju. Spolu s manželom prerobili časť svojho domu na malú dielňu a predajňu. Zatiaľ nezamestnáva žiadnu pracovnú silu, no v budúcnosti by rada zamestnala svojho manžela a možno aj iných ľudí. Vo svojom živote vystriedala niekoľko povolání a posledných deväť rokov bola doma na invalidnom dôchodku. Zatiaľ má zmiešané pocity; má obavy, „ako to všetko pôjde“ a či ich to uživí, keďže manžel je bez práce. Na druhej strane sa však teší, pretože má príležitosť urobiť si z koníčka živobytie a dokázať, že ho ovláda. Manžel ju podporuje a pomáha jej.

sa stala „bývalá“ záluba. Samy ženy spätne oceňujú svoju odvahu pustiť sa do niečoho nového; dve dokonca označili svoju odvahu za „bezhlavú“.

„Ja nie som obchodnícky typ, nie som obchodník, je to skôr niečo, čo mám rada. A mám rada tých ľudí, čo sem chodia... Skôr je to o tých ľuďoch, ja obchodník nie som. Túto prácu mám rada, som spokojná.“ (podnikateľka Elena, 42 rokov)

„Ja to tak cítim, že je to pre mňa koníček, zabezpečenie mojej vlastnej rodiny a že som pomohla aj ostatným. Lebo prakticky som pomohla im, ich rodinám, že som sa snažila zabezpečiť toto celé tu, zariadiť.“ (podnikateľka Tamara, 49 rokov)

„Mám z mojej práce potešenie, aj radosť. Baví ma to, avšak uvidíme, čo nám čas prinesie, musíme pozitívne myslieť.“ (podnikateľka Viera, 49 rokov)

„Vždy sa mi to páčilo robiť, to bola oblasť, ktorá ma vždy priťahovala a bolo to, na čo som čas nikdy nemala. Tá kozmetika.“ (bývalá podnikateľka Magdaléna, 49 rokov)

3.4. RODINNÁ PODPORA PODNIKANIA

Rodinná podpora je spravidla silným pilierom práce podnikateľiek. V rozprávaniach respondentiek sa viackrát opakovalo konštatovanie, že „bez podpory rodiny by to nešlo“. Podnikanie ženy nie je ako mnohé zamestnania – nemá určený pracovný čas, a táto podmienka si

vyžaduje akceptáciu a podporu zo strany rodiny. Vo viacerých prípadoch si podnikanie vyžaduje aj vyslovene fyzickú pomoc príbuzných – napríklad pani Tamara zamestnáva manžela i syna a pani Viera i pani Hane pomáha manžel. Polovica podnikateľiek do svojej novej práce zaangažovala – či už oficiálne, alebo neoficiálne – aj svojich partnerov alebo dospelé deti. Pomoc príbuzných v neposlednom rade prichádza v podobe financií – investície rodinných úspor do podnikania ženy. Napríklad pani Hana na začiatku vložila do podnikania úspory zo stavebného sporenia, ktoré sa jej však nikdy nevrátili späť.

„Manžel mi veľmi vychádza v ústrety, on mi veľmi pomáha, je taký majster na všetko. Keď sa niečo pokazí, tak on nám všetko poopravuje. Je to veľmi dobré, že sa nemusím spoliehať na nejaké služby od údržbárov, a čakať... Také menšie opravy, to všetko porobí... Mám veľkú podporu od neho, lebo keď ja som tu, tak on aj domov odíde, navarí, nakúpi, postará sa, takže je to také v pohode. A mám jedného syna, a aj on pomáha tiež. Sám ma podporoval pri začiatkoch, sám ma do toho tlačil. Sám bol za

Príbeh pani Tamary

Pani Tamara má 49 rokov, je šťastne vydatá a má dospelého syna. Aj ona je príkladom toho, ako sa z koníčka stala profesia. Pracovala vo viacerých zamestnaniach, na viacerých pozíciách. Bola aj nezamestnaná a dlhodobo opatrovala chorú matku. Pred tromi rokmi si otvorila vlastnú cukrárenskú výrobu v prenajatých priestoroch a zamestnáva okrem manžela a syna aj iné ženy. Pri výrobni je aj malá predajňa. Pre vlastné podnikanie sa rozhodla, lebo túžila rozhodovať sama o sebe i o podobe vlastných výrobkov. Nevýhody vidí v časovej náročnosti práce (podnik nielen vedie, ale v ňom aj sama vyrába) a finančnej náročnosti výroby (neustále sa snaží investovať do vlastných nových technológií, čo nie je lacné, a čerpá niekoľko pôžičiek). Teší sa však veľkej rodinnej podpore a tomu, že sa jej splnila túžba – podnikat' a tvoriť výrobky podľa vlastného gusta. Je presvedčená, že podnik bude aj naďalej úspešný; vidí v ňom svoju budúcnosť.

to, lebo vedel, že ja rada pečiem. Môžem povedať, že mám podporu v rodine, aj v manželovi, aj v synovi.“ (podnikateľka Tamara, 49 rokov)

„Môj chlapec ma na to tak naviedol, že ‚mama, ty by si mohla začať aj podnikat‘. Spravila som neveste taký pekný javorček, meter a pol, hrozne sa jej páčil, potom som jej druhýkrát spravila, a tak ma na to naviedli. Aj naša finančná situácia je všelijaká, môj muž je tiež prepustený, a tak som sa k tomu odhodlala. Prihlásila som sa, čítala som noviny a skúsim ja toto, ten podnikateľský kurz si spraviť. Integra poskytovala tie kurzy, a tak som sa prihlásila... A manžel je doma, tak bude dáko pomáhať, a by som chcela, ak by sme sa rozbehli, že by sme spolu boli. A predsa viete, človek je aj doma, keď robím – robím, a keď nie, tak nie.“ (podnikateľka Viera, 49 rokov)

„Ja som v tom čase ani nešoférovala, čo teda ma veľakrát muž odviezol aj 30 kilometrov niekde, čakali ma v aute, aj so synom malým, keď sa nedalo inak. To bolo úplne v tých začiatkoch. Kým bol ten malý taký malý, tak veľakrát aj so mnou išiel, keď sa dalo, že som ho brávala so sebou.“ (bývalá podnikateľka Magdaléna, 49 rokov)

Sú však aj ženy, ktorým podpora rodiny pri podnikaní chýba. Uvedomujú si to, a vnímajú to ako slabú stránku svojho podnikania. Či je to príklad pani Eleny, ktorá sa medzičasom rozviedla, alebo príklad pani Hany, ktorej jednoducho nemal kto z rodiny pomôcť.

„Ďalší môj osobný problém bol ten, že pri takom podnikaní musí byť celá rodina. Keď nemáte pomoc od rodiny, tak je to ťažké. Jediný môj syn... ma povzbudzoval, aj snažil sa pomôcť, lenže oni mi študovali obidvaja. Ja som v takom najhoršom čase zostala nezamestnaná, ja som nemohla doma nečinne sedieť, mne dve deti študovali na vysokých školách... Platíte im internáty, stravu, to jednoducho nešlo. Môj muž je invalidný dôchodca ešte k tomu... Keby aspoň jeden v rodine zarábala slušne, ale my sme nemali na prežitie... Syn mi pomohol, dá sa povedať, že on mi vypomáhal. Muž bol v tom čase ešte taký, že aspoň išiel so mnou na ten tovar, nešla som sama, ale sama som si šoférovala. Bol už slabý – aj na šoférovanie, hoci on bol vodič z povolania, ale po porážkach.“ (bývalá podnikateľka Hana, 54 rokov)

3.5. FINANČNÁ STRATOVOSŤ PODNIKANIA

Podnikanie ani jednej z respondentiek neprinieslo hneď finančné zisky. Ani jedna nebola okamžite úspešná na trhu a „nezbohatla“.

„Niekedy je to o tom, že ani neviem pokryť náklady... Celý august som kvôli prázdninám doma s deťmi – nedá sa, nemám šancu. Tvoriť sa dá, ale nikoho neprinútim, aby si to kúpil, pokiaľ ten klient nepríde sám. No ale teraz prídu zase Vianoce a nebudem stíhať. Zosúladiť to, keď je mŕtve obdobie, uvedomiť si, že musíš tvoriť na to obdobie, keď bude veľký záujem, to je ťažké. Pretože človek potrebuje tvoriť, a pokiaľ človek nie je docenený nejakým úspechom alebo finančne, je ťažké donútiť sa tvoriť. Možno to bude ešte rok – dva trvať, že si uvedomím, že takto to funguje, a nesmie ma to odradiť.“ (podnikateľka Anna, 45 rokov)

Naopak, podnikanie si vo väčšine prípadov vyžadovalo vstupné investície – buď z vlastných zdrojov či rodinných úspor, alebo vo forme pôžičiek úradu práce, Nadácie Integra či bankového úveru. Znamenalo teda pre mnohé podnikateľky aj finančné riziko. Príkladom je pani Anna, ktorej podnikanie je „dotované“ z manželovho príjmu vo Veľkej Británii, alebo pani Tamara, ktorá si vzala už niekoľko pôžičiek a má i leasing. Finančná zataženosť je braná ako zodpovednosť spojená s podnikaním.

„V prvom rade som sa snažila zabezpečiť výrobu. Ešte stále dokupujem veci do výroby, aby tie pomôcky boli také, aby nám to ulahčilo robotu. Je to všetko dosť nákladné, úvery som si musela pobrať. Od Integrity som si zobrala úver; z banky úver; auto som zobrala na leasing. Človek je dosť zadlžený, veľa toho treba robiť, a robím naozaj veľa nadčasov, aj soboty, aj nedele, nonstop, dá sa povedať, že som tu.“ (podnikateľka Tamara, 49 rokov)

Hoci príjem je dôležitým motívom podnikania, ani jedna z podnikateľiek nehovorila o výraznom finančnom úspechu. Pozitívnym príkladom môže byť pani Elena, ktorá začínala s obchodom v prenajatých priestoroch, ale teraz už má vlastné priestory a dokázala splatiť niekoľko pôžičiek. Podobne pani Tamara, ktorá síce niekoľko pôžičiek spláca, ale zároveň verí v rozvoj vlastného podniku.

„Pre mňa to bolo živobytie vždy, od začiatku. Ale zo začiatku som to myslela skôr ako takú zábavku, že bolo dosť sedem rokov doma a musím niečo robiť. Medzitým som sa rozviedla, manžel nás už ani vtedy nevedel zabezpečiť.

Keď som ja začínala, tak on už žiadne príjmy nemal, takže toto nás živilo desať – jedenásť rokov, a celkom slušne zo začiatku. No ale ešte stále bojujem, ešte to nie je vyhrané, to sú len také malé bitky. Vojna – tá ešte nie je vyhraná.“ (podnikateľka Elena, 42 rokov)

Z výrokov žien na tému financií cítiť spokojnosť (pani Elena a Tamara), ale aj konštatovanie stratovosti (pani Anna a pani Hana) alebo opatrnosť (pani Viera a pani Magdaléna).

„Ide to celkom dobre. Na tie podmienky, ako je to tu v Rimavskej, že je tu vysoká nezamestnanosť, je to celkom slušné... Lebo aj konkurencia je tu, aj z iných okresov sem zanášajú zákusky. Ale ja som spokojná, máme odbyt dobrý. A niekedy ani nestíhame... Niektoré týždne sú veľmi, veľmi silné a niektoré menej, ale dá sa povedať, že tej roboty je vždy dosť. Máme čo robiť, len s cenami musíme opatrne... Mohlo by to byť aj lepšie, ale musíme pozerieť, že tí ľudia nemajú tak peniaze. Ten zisk by mohol byť aj lepší, ale musíme sa uskromniť, tak ako to je, lebo inak by to nebolo predajné. Aj keď s tými obchodníkmi je to ťažké, oni dosť vysoký rabat na to dávajú.“ (podnikateľka Tamara, 49 rokov)

„Samozrejme, projekt som si robila, dala na úrad práce, odkiaľ som si požiadala o príspevok, lebo ma povzbudzovali, že môžem a mám možnosť dostať. Ale to vám dajú taký príspevok, ktorý vás zaviaže na dva roky, ale veľa vám nepomôže. Ja som v tom čase mala

Príbeh pani Hany

Pani Hana má dnes 54 rokov a so živnostenským oprávnením podnikala dva a pol roka. Rozhodla sa podnikáť po dvoch rokoch nezamestnanosti, aj pre nízky, takmer žiadny príjem v rodine a skončila s podnikaním pre finančnú stratovosť. Mala obchod s poľnohospodárskymi produktmi v obci mimo svojho bydliska. Obchod nielen sama vlastnila, aj v ňom predávala, zásobovala ho a viedla účtovníctvo. Manžel, invalidný dôchodca, jej pomáhal v rámci svojich možností; deti v tom čase študovali na vysokej škole. Záujem o sortiment v jej obchode však podliehal sezónnym výkyvom. Napokon, keď sa naskytila príležitosť znovu sa zamestnať v pôvodnom odbore, obchod zatvorila. Medzičasom sa manželov zdravotný stav natoľko zhoršil, že je pripútaný na lôžko a odkázaný na cudziu pomoc. Aj preto neľutuje svoje rozhodnutie ukončiť podnikanie. Svoju súčasnú pozíciu oceňuje aj preto, lebo má pravidelný finančný príjem, čo pri podnikaní nemala nikdy isté. Skúsenosť s podnikaním si však cení – vyskúšala si svoje sily a realizovala vlastný nápad. Dnes ľutuje len to, že „do toho nešla skôr“. Nemyslí si, že by ešte niekedy začala podnikáť.

skončené stavebné sporenie, a preto som sa aj rozhodla, že mám niečo na začiatok, na investovanie, začnem, a snáď sa rozbehne a tie peniaze dostanem späť z toho obchodu. Ale ja som ich nikdy naspäť nemala. Ja som do toho povrážala všetko, čo som mala, dostala som príspevok, ale tam boli strašné kritériá na vyúčtovanie... Takže vlastné som použila. A prvý mesiac, druhý, tretí, človek to bral tak, že „ale veď sme len v začiatkoch“, že sa to rozbehne, človek čaká, že bude lepšie a lepšie... To bol obchod chovateľské a záhradkárске potreby, všetko pre domáce zvieratá, pre hydinu, pre ošípané, samozrejme pre psov a pre mačky, rôznyi sortiment všeličoho, aj záhradkárstvo. No a tú prvú jar, keď sa rozbehlo záhradkárčenie, tak som bola aj nadšená, lebo celkom dobre sa mi tie prvé tržby javili, už sa to začalo rozbiehať. Ale to bolo asi všetko, za tie moje dva roky podnikania, čo bol úspech, lebo už tá ďalšia jar vôbec tak nevyzerala...

„Strašne veľa som sa aj narobila, aj sa čudujem, ako som to všetko zvládala. Aj v tej beznádeji, lebo nikdy som nemala ten pocit, že joj, tešila som sa, že kolko zarobím. Lebo k tomu neprišlo, že by som ja dačo zarobila. Bolo to len tak-tak, na to prežitie.“ (bývalá podnikateľka Hana, 54 rokov)

3.6. PODNIKANIE – „PRE MŇA NAJLEPŠIE RIEŠENIE“

Ani jedna z respondentiek, ktoré v súčasnosti podnikajú, by sa nechcela opäť zamestnať a prestať s podnikaním. Terajší stav považujú za optimálny, resp. za jedno z lepších riešení napriek ťažkostiam, ktoré prináša. Na pozícii podnikateľky nachádzajú viac kladov ako záporov, hoci ich nie je málo.

„Mala som malé deti a manžel mal málokedy čas na rodinu, tak som jednoducho potrebovala miesto, kde by som nebola časovo viazaná. Mala som zamestnankyňu v obchode a mala som čas na deti, odbehnúť pre ne do školy a do škôlky, ráno ich vyprevadiť, na tréning – vtedy som to potrebovala. Bola to asi jediná možnosť, byť viac s deťmi, lebo ako rehabilitačný pracovník osem hodín v nemocnici, to by som nemohla. Rodičia boli ešte mladí, nemal kto ani k tým deťom prísť, keby boli choré. Vyslovene som potrebovala priestor pre seba a pre deti. Ale chcela som už ísť do práce, sedem rokov som bola doma na materskej.“ (podnikateľka Elena, 42 rokov)

„Na materskú som išla skoro v tridsiatke a po materskej som sa už nevrátila do práce. Proste som sa rozhodla, že budem doma so synom. Aj mal problémy zdravotné, keď bol malý, ja som bola proti všetkým kolektívnym zariadeniam v tom čase... Boli sme doma, kým nešiel do školy. Najkrajšie obdobie v mojom živote, vôbec to neľutujem. V tom čase začali sem prednikať také tie aktivity podnikateľské. Prvé, čo sa mi dostalo do cesty, bola kozmetika – voľný predaj, priamy predaj, poradenstvo. Vlastne v tom čase som už tak trochu začala, keď mal malý okolo troch rokov, čiže dosť dávno, má teraz dvadsať.“ (bývalá podnikateľka Magdaléna, 49 rokov)

Viaceré respondentky majú predstavu, že neprestanú podnikať ani po dosiahnutí dôchodkového veku. Aj obe bývalé podnikateľky hodnotia svoju skúsenosť s podnikaním ako užitočnú a neľutujú, že ju absolvovali.

„Ja som veľmi spokojná. Verím v to, že sa to podarí (mať vlastné priestory i s predajňou v centre mesta – pozn. aut.), a len nech zdravie slúži, to je prvoradé. Myslím, že aj v tom dôchodkovom veku budem robiť, ak budem vládvať, ak to zdravie dovoľí... Budem sa doma nudiť?“ (podnikateľka Tamara, 49 rokov)

„Ja nelutujem to, čo som robila... Ja nevyklúčujem možnosť, že sa do budúcnosti do toho nejako nezapojím aj popri tomto. Ja som veru nie taký spokojný človek..., skôr naopak. Myslí si, že to malo byť tak, ako to bolo, skúsila som to, čo som chcela skúsiť. Nemôžem povedať, že to už nikdy nebudem robiť, nedá sa to tak povedať... Určite, keby som nebola toto miesto dostala, tak by som hľadala nejaké možnosti... v rámci podnikania.“ (bývalá podnikateľka Magdaléna, 49 rokov)

Príbeh pani Magdalény

Pani Magdaléna má 49 rokov, je vydatá a je matkou dospelého syna. Podnikať prestala, keď jej pred rokom ponúkli atraktívnu prácu v tvorivej oblasti kultúry a ona sa tam zamestnala. Podnikanie ako formu práce si zvolila po ukončení rodičovskej dovolenky, keď potrebovala pružný pracovný čas. Mala vlastný kozmetický salón, ponúkala nechtový dizajn i vizážové poradenstvo a predávala kozmetické výrobky. Absolvovala niekoľko rekvalifikačných kurzov i školení. Zažila v podnikaní dobré aj zlé roky – bolo obdobie, keď zamestnávala pracovnú silu, ale aj také, keď prevádzku zatvorila a venovala sa iba predaju kozmetických výrobkov. Na podnikanie spomína ako na obdobie zvýšenej fyzickej, psychickej i časovej náročnosti, ale neľutuje, že ho vyskúšala, a ani nevyklúčuje, že sa k nemu ešte niekedy vráti. Rodina nemala výhrady voči jej podnikateľským aktivitám, vychádzala jej v ústrety.

3.7. VEK AKO POTENCIÁLNA VÝHODA PRI PODNIKANÍ

Súčasné podnikateľky nevnímajú svoj vek ako nevýhodu alebo ako rizikový faktor pri podnikaní. Hoci väčšina z nich si myslela, že by mohli mať pri hľadaní nového zamestnania problémy, žiadna z nich nemala pocit ohrozenia, pretože sú spokojné so súčasným stavom, nechcú vymeniť podnikanie za zamestnanie. Ani pri opisovaní začiatkov podnikania nehovorili o svojom veku ako o nevýhode. Skôr naopak: z ich slov vyplýva, že až „zrelý“ vek im dodal odvahu pustiť sa do podnikania a „byť na vlastných nohách“. Vo viacerých z nich dlhodobozozrievala túžba po sebarealizácii, po takej práci, ktorú by robili radi.

Na druhej strane však viaceré z nich zažili ešte predtým, ako začali podnikať, situáciu, že ich „zrelý“ vek bol bariérou pri hľadaní zamestnania. A keď nie priamo vek (pani Tamara, pani Magdaléna), tak rodinná situácia – konkrétne situácia po niekoľkoročnej rodičovskej dovolenke, keď ženy hľadali a nenachádzali pružné formy práce, a preto riešili túto situáciu tým, že začali podnikať (pani Anna, pani Elena).

„... Lebo zamestnať sa tu v Rimavskej v tomto veku je naozaj ťažké, nechcú vás nikde zamestnať. Aj telefonicky som sa chcela informovať o jednej práci, a hneď mi povedala, že nad tridsať rokov neberú. Takto sme sa rozprávali ženy viaceré, že nechcú zobrať staršie. No ale toto vždy bola moja tajná túžba, mať svoju cukrársku výrobu.“ (podnikateľka Tamara, 49 rokov)

„Mám štyridsať päť rokov, mám tri dcéry vo veku dvadsať, sedem a päť rokov... Po tretom dieťati som si uvedomila, že ťažko nájdem zamestnanie v mojom veku. Mala som to šťastie, že som sa niekde stretla s touto osobitou formou maľovania a už počas materskej som začala maľovať doma a po materskej som si otvorila živnosť.“ (podnikateľka Anna, 45 rokov)

„Dva roky som bola bez roboty, po dvoch rokoch už toho bolo dost, lebo ja som nebola naučená na nejakú nečinnosť. Vyhovovalo to tak pol roka, ale každá žena – je to tak aj treba, trošku sa skonsolidovať, vyrovnáť sa sama so sebou – ale po pol roku to už musí liezť na nervy... Za tie dva roky som prešla iks výberovými konaniami, kde sa dalo, tam som sa hlásila. Ja som nesedela doma, nečakala som doma, že mi niekto príde ponúknuť robotu. Nič sa mi nepodarilo, lebo keď sa blížite k päťdesiatke, to je už beznádejné úplne zohnať takéto zamestnanie, keď nemáte známosti, podotýkam. To keby som poznala niekoho, kto by ma niekam strčil, tak iste by som si našla, ale to sa nedalo, to bolo beznádejné. Tak som hľadala všelijaké iné možné riešenia.“ (bývalá podnikateľka Hana, 54 rokov)

Jedna z bývalých podnikateľiek skonštatovala, že ľutuje, že nezačala podnikáť skôr.

„Teraz by som už do toho nešla, ale ja som si to hovorila aj v tom čase, keď som podnikala, že ‚prečo som to neskúsila skôr‘. Aj iné možnosti boli, aj kvôli dobe. Že keď už, tak mala som to začať do toho roku 1995.“ (bývalá podnikateľka Hana, 54 rokov)

3.8. POTREBA VZDELÁVAŤ SA

Ďalšie vzdelávanie vnímali respondentky ako prirodzenú vec. Väčšina žien má v podnikaní novú profesiu, a preto pociťujú potrebu učiť sa, často „za chodu“, resp. túžbu po nových informáciách a výmene skúseností s inými (uviedli štyri zo šiestich žien). Všetky oslovené podnikateľky s výnimkou jednej majú ukončené vyššie stredoškolské vzdelanie.

„Ja sa ešte stále učím ďalej, stále hľadám nové možnosti. V tejto technike máte neskutočne veľa možností, to nemá konca kraja. Je to vynikajúce, že v tej štyridsaťpäťke je ešte stále túžba sa niečo učiť a hľadať a nachádzať nové veci, ktoré môžem ešte aj postúpiť ďalej.“ (podnikateľka Anna, 45 rokov)

„Mám za sebou veľa kurzov. Keď som mala nechtové štúdio, tak to som mala kurzy na nechty. To bolo modelovanie nechtov jednou technikou, modelovanie nechtov druhou technikou, medzičasom aj materiály prišli nové... Potom aj na vizážistiku bol ďalší kurz. Pokiaľ som s nejakou firmou robila, tak tam boli samozrejme kurzy, čo tie firmy školili.“ (bývalá podnikateľka Magdaléna, 49 rokov)

Školenie Nadácie Integra, ktoré väčšina z nich absolvovala, charakterizovali ako „odrazový mostík“ prinášajúci informácie o podnikaní – najmä o jeho ekonomických aspektoch.

3.9. ČASOVÁ NÁROČNOSŤ PODNIKANIA

Pružný pracovný čas, ktorý je jedným z najlákavejších atribútov podnikania, je zároveň aj jeho tienistou stránkou. Viaceré podnikateľky uviedli, že im neostáva čas nielen pre seba, ale ho majú menej aj na domácnosť a rodinu.

„Robím to 24 hodín denne a sedem dní v týždni. Ja v sobotu na obed zatvorím a mám na to pár hodín, aby som urobila deťom jesť, niečo poupratovala. Potom sadnem do auta a do nedele do večera som na tovaroch. Prídem v nedeľu o ôsmej, to vykladám tovar. Aj teraz som domov prišla o pol desiatej večer. A ráno sme vstávali so synom o trištvrte na sedem a poupratovali, lebo večer mám iné povinnosti. A to, že človek na to aj myslí, keď zaspáva a keď sa zobúdz, hlavne keď z toho žije... Páči sa mi to, čo robím, nie je to ťažká práca, ale vyslovene

fyzicky... *nemám čas na nič. Ak chcem ísť do kaderníctva, tak idem večer o šiestej, do kozmetiky o siedmej.*“ (podnikateľka Elena, 42 rokov)

„*Čo mi chýba? Chýba mi, kedysi sme chodili aktívne na turistiku, každý víkend – tak tie lesy mi tak chýbajú, je to moja taká srdcová záležitosť. Ale myslím si, že to bude tak dočasne.*“ (podnikateľka Tamara, 49 rokov)

„*Nemám toľko času, čo som mala... nemám kedy televízor pozerat', varím po večeroch, aby som na druhý deň mala čo jesť. Ale možno to je v tých začiatkoch a teraz to trošička polavuje... To kým sa všetko povybavovalo, pozariadovalo, tovar podonášal, ceny porobili... tak to som fakt nemala štipku času, ani na poriadok, ani pre seba som nemala ten čas.*“ (podnikateľka Viera, 49 rokov)

Niektorým ženám robí ťažkosti nielen zladenie množstva aktivít v rámci podnikania a cestovanie spojené s podnikaním („pretože deti sú malé a cesty náročné“ – pani Anna), ale aj zladenie rodinného a pracovného života vôbec.

„*Občas boli problémy s najstaršou dcérou, ale teraz je to už v poriadku. Lebo si uvedomila, že občas potrebujem odísť od tých malých detí preč. A už to nie je o tom, že robí au-pair, ale zostane a postará sa. Lebo ráno odcestujem a v noci o tretej prídem domov. Takže to poobede tie deti zvládne, veď má dvadsať rokov. Ale boli časy, keď vyskakovala a búrila sa proti tomu, vtedy ju manžel uzemnil. Ale bolo to ťažké, najmä keď manžel odišiel... Zamestnanie bolo o tom, že tam treba ráno ísť, kancelária, odpracovať si veci a ísť domov. Toto je o niečom inom a tu ešte aj v noci rozmýšľam, že ako čo spraviť... Nemôžem povedať, že to je zafážujúce, možno je to sila, ktorú mi dáva, aby som toto obdobie zvládla, lebo som s dvomi deťmi a sama. Občas to nie je ľahké všetko zosúladiť a zvládnuť.*“ (podnikateľka Anna, 45 rokov)

„*Rozviedla som sa. Zrejme to manžel neznesol, vždy som bola úspešnejšia, a on to ťažko znášal... Škoda, že sa to tak stalo, mohli sme mať všetko, keby sme spolu ostali. Takto som si na byt nanovo kupovala zariadenie – všetko, a to ma zafážilo – aj finančne.*“ (podnikateľka Elena, 42 rokov)

3.10. INÉ ASPEKTY PODNIKANIA

Niektoré respondentky vyzdvihli možnosť pracovať doma, resp. v prostredí, ktoré si „samy utvárajú“. Konkrétne sa to týka pani Anny, ktorá si prácu „prenáša“ podľa potreby domov, alebo aj pani Viery, ktorá si zriadila prevádzku s obchodom v priestoroch vlastného rodinného domu.

„*A potom to bolo o tom, že byť v strese kvôli tomu, že mám choré deti a nemôžem ísť do práce, to zamestnávateľa, s dvomi malými deťmi v takom nízkom veku, to ťažko... Takže som si niečo našla, niečo som si začala vytvárať sama. Keď viem, tak pracujem, keď neviem, zanesiem si to domov, a keď nie, tak sa nedá vôbec a som s deťmi.*“ (podnikateľka Anna, 45 rokov)

Ocenenie vlastnej práce – či už vonkajším prostredím, alebo príbuznými a známymi – je silným motivačným faktorom. Takáto pozitívna spätná väzba ženám pomáha prekonávať tieňisté stránky podnikania. Pani Anna, ako aj pani Tamara či pani Viera hovorili o ocenení produktov, ktoré vyrábajú; pani Elena spomínala spokojné klientky, ktoré sa vracajú do jej obchodu.

„*To, že ma ľudia zastavujú v meste, že mi blahoželajú, je krásne a je to úžasný pocit, a dáva to možnosť tvoriť ďalej. Ale ja potrebujem aj peniažky. Stadeto, z tohto regiónu je to ťažké, ale trebárs v Bratislave sú iné možnosti.*“ (podnikateľka Anna, 45 rokov)

S problémovým odbytom produktov sa v priebehu svojho podnikania stretávali pani Anna i pani Hana. Pochopenie pre „slabú“ kúpnu silu miestneho obyvateľstva však prejavuje aj pani Tamara, ktorá ceny svojich výrobkov upravuje „citlivo“. Nájst si zákazníkov mimo okresu či regiónu si vyžaduje investície, je to náročné na čas i na šikovnosť propagácie.

„Bohužiaľ, nejde to ináč, musím ísť za tou prácou, nemám inú možnosť. Nie je to o tom finančnom zisku, veď cesta tam a späť do Bratislavy je vyše 600 korún, máme tam málo žien, ale zase potrebujeme tie kurzy robiť. Otvára to zase iné možnosti, iné cesty. Dostávam sa do povedomia ľudí. A potrebujem aj odovzdávať tie informácie ďalej, je to pre mňa dôležité. Možnosti v Bratislave sú úplne iné ako tu. Toto je maličké, tu som vyčerpala možnosti... Idem tam, kde je o to záujem.“ (podnikateľka Anna, 45 rokov)

Na zbytočnú administratívnu náročnosť podnikania sa ponosovali dve podnikateľky, pani Tamara a pani Viera. Obe považujú najmä začiatky podnikania za ťažké: nepáči sa im ťažkopádnosť našich úradov či nejasné pravidlá pri poskytovaní finančnej podpory na podnikanie.

4. NÁZORY NA POMOC NADÁCIE INTEGRA

Súčasnú i bývalú podnikateľku najväčšmi oceňujú priebežné bezplatné poradenstvo a pomoc lučeneckej pobočky Happy Hand. Ženy si veľmi vážia prístup jej pracovníčky, ktorá ochotne a promptne rieši ich problémy. Individuálny a mimoriadne ľudský prístup je to, s čím sa respondentkám najčastejšie spája lučenecká pobočka nadácie.

„Spoznala som tam správnych ľudí (v miestnej pobočke nadácie – pozn. aut.). Bola to aj pomoc finančná v pravý čas. Ale hlavne tú Ivetku a ostatných, čo sú aj v Bratislave.“ (podnikateľka Elena, 42 rokov)

„Riešila som to, stále som to nevzdávala (ťažkosti s obchodom – pozn. aut.). Tak som išla cez tú Integru. Môžem vám povedať, že z celého toho podnikania mám najlepšie spomienky na Integru. Táto Ivetka je veľmi taká, že vie sa vcítiť, dá sa s ňou porozprávať, poradí, povzbudí, a tak ďalej. S ňou som veľmi dobre vychádzala, a môžem povedať, že jediné na tom podnikaní, čo bolo dobré, že som ju spoznala, je veľmi zlatá milá žena, snaživá, chápe.“ (bývalá podnikateľka Hana, 54 rokov)

Networking čiže stretávanie sa v skupinkách je obľúbené pre výmenu informácií. Ponúka aj možnosť sebaaprezentácie – diskusie o úspechoch i neúspechoch, a to nielen pracovných, ale aj súkromných.

„Stretnutia boli milé a dobré. Pochvalovala som si a snažila som sa zúčastniť. Keď som mohla, tak som išla.“ (bývalá podnikateľka Hana, 54 rokov)

Viacere zo žien sa zúčastnili aj na poslednom celoslovenskom stretnutí podnikateľiek, na ktorom oceňovali príležitosť dozvedieť sa viac o iných podnikateľkách a nadviazať nové obchodné či osobné kontakty.

„Teraz sme mali tú konferenciu v Lúčkach (celoslovenské stretnutie podnikateľiek Integry – pozn. aut.). Je úžasné, že vedia dať dokopy takú skupinu žien, a tam sa vytvárali kontakty, možnosti, a možno aj z tohto niečo bude. Bola tam pani z reklamnej agentúry, tú veľmi zaujalo, čo robím, a že keď budem mať niečo podobné, tak vie, na koho sa obrátiť... Bola tam pani, ktorá berie z toho istého zdroja ako ja. Ponúkla mi spoluprácu na určitej úrovni, ktorú ja neviem vziať, lebo pri dvoch malých deťoch sa mi viac do programu nezmestí. Bola milá, myslím, že by nám tá spolupráca išla...“ (podnikateľka Anna, 45 rokov)

„Poznám hodne žien – podnikateliek... Aj teraz sme boli na konferencii *Integry* v *Lúčkach*, tam nás bolo tiež veľa. Tak sme sa pozoznávali, aj tu z *Lučenca* jedna bola z *kvetinarstva*, no spoznali sme sa ako podnikateľky, povymieňali sme si názory, spoznali sa. No ja som taký začiatovník... niektoré sú skúsenejšie, sú aj ostrieľanejšie.“ (podnikateľka Viera, 49 rokov)

Respondentky hodnotili školenia nadácie ako profesionálne a najviac sa im páčil ich praktický rozmer (cvičenia, úlohy). Školenia sú interaktívne: okrem toho, že sa ženy dozvedia o základoch podnikania, vypracujú si počas nich aj vlastný podnikateľský zámer, ktorý je nielen podmienkou na získanie certifikátu, ale môže slúžiť aj ako východiskový materiál pre skutočný rozbeh podnikania.

„Celé to školenie, čo robia, je úplne iný pohľad pre ženy. Je vynikajúce, že to robia, ale zase niekde to neviem dotiahnuť do takých koncov, ako sme sa to učili. Možno by som potrebovala trikrát také školenie absolvovať, aby sa mi to dostalo do krvi, a zažralo, aby som to nezanedbávala...“ (podnikateľka Anna, 45 rokov)

„Pre mňa je to školenie také zložitejšie, nemám ja také vzdelanie, dakedy to tak nebolo ako teraz, že technika ide dopredu. Aj počítače a všetko možné... Chodila som aj do *Integry* na počítačový... Mne ten kurz *Integry* dal dosť, aj teraz tie semináre sú poučné. No a volakedy by som si ani nepomyslela, že na čo sa ja dám, hoci kvety ma vždy bavili. To ma tak zrazu napadlo, dostala som takú myšlienku, že budem podnikateľ.“ (podnikateľka Viera, 49 rokov)

„Potom prišla mi do cesty *Integra*. Ten kurz, to bol v poradí druhý, to je tiež už asi päť – šesť rokov, tak ten som absolvovala... Tie prvé začiatky a skúsenosti som mala z toho predchádzajúceho, no a tam sa účtovné veci brali a po tom kurze som možno jediná nahlas povedala, že ja podnikateľ určite nebudem. Ale prešli asi dva roky, s tým, že som sa potom predsa znovu rozhodla, že budem v tomto pokračovať.“ (bývalá podnikateľka Magdaléna, 49 rokov)

„Ja si myslím, že každá, ktorá uvažuje o tom, že chce začať s niečím, by takýmto niečím mala prejsť. Lebo veľakrát si to predstavujeme lepšie, a tam nám to bolo po lopate povedané. A preto som sa ja rozhodla tak, ako som sa rozhodla. Takže je dobré, že sa vie aj o tých úskaliach, čo to prináša.“ (Magdaléna, bývalá podnikateľka, 49 rokov)

Možnosť pôžičky (program Mikrofond) využilo päť zo šiestich oslovených žien. Tieto pôžičky sú dôležitou súčasťou naštartovania (pani Tamara či pani Magdaléna) či oživenia podnikania (pani Hana či pani Elena).

„Potom som urobila projekt, podložený prepočtami na dovtedajšie skladové zásoby, schválili mi príspevok 50-tisíc. To som dala do tovaru, aby bol širší sortiment, aby zase nepovedali, že je tam málo tovaru. Ale celé to bolo o tom, že tam bolo málo kupujúcich, neotáčali sa peniaze tak, ako by sa mali.“ (bývalá podnikateľka Hana, 54 rokov)

„Mala som aj pôžičku od *Integry*, ale asi dva roky po tom kurze, lebo vtedy som bola rozhodnutá, že nie. Potom sa to zmenilo, takže som mala pôžičku. So skupinkami som sa nestretávala, lebo ja som to sama brala. Bola som na nejakých stretnutiach, čo zvykli robiť okolo *Vianoc*. Sme sa stretli, menej už s tými, čo boli na kurze. A takto, čo sa poznáme, tak občas sa stretneme. Vieme o sebe, ktorá robí niečo iné, a tak.“ (bývalá podnikateľka Magdaléna, 49 rokov)

Pomoc pri prístupe na trh využili dve respondentky a počítačový kurz jedna.

„Malo som aj reklamu: po *schránkach*, v *novinách*, v *regionálnej tlači*, aj v *regionálnej Jojke*, a aj *Integra* robí propagáciu.“ (podnikateľka Tamara, 49 rokov)

„Uvidíme, aká tá zima bude. *Integra* má dostať tu v *Tescu* miesto, *Ivetka* aj hovorila, že do *Vianoc* by to malo byť. Očakávam, že to aj vybavia. *Len* či to vybavia, lebo to by sa mi fakt hodilo ako soľ. Nemala by som to ani ďaleko.“ (podnikateľka Viera, 49 rokov)

Z rozprávania respondentiek je zrejmé, že Happy Hand – centrum podpory podnikania žien v Lučenci – nie je pre ne iba efektným slovným spojením v názve organizácie, ale naopak, reálnou pomocnou rukou pri ich podnikaní. Oceňujú poradenskú pomoc nadácie pri riešení problémov počas podnikania. Absolvovaním školenia pre začínajúce podnikateľky, ktoré ponúka nadácia, sa ich vzťah s nadáciou nekončí, ale naopak iba začína. Väčšina žien – ak začne reálne podnikat – naďalej využíva ponúkané bezplatné služby tejto organizácie. Či už ide o najčastejšie vyhľadávané poradenstvo, alebo o pôžičky či možnosť stretávať sa v skupinkách. Nadácia je v tomto zmysle dlhodobým partnerom a sprievodcom žien počas podnikania. A to na nej podnikateľky najväčšmi oceňujú.

ZÁVER

Príbehy podnikateliek z regiónu Novohradu sú jedinečné. Túžba po sebarealizácii prostredníctvom podnikania v nich prevažuje nad potrebou za každú cenu dosiahnuť finančný zisk. Ich zrelý vek (nad 45 rokov) sa ukazuje byť skôr prednosťou než nevýhodou či bariérou v podnikaní. Oceňujú vlastnú voľbu podnikania pre možnosť „byť sama sebe paňou“ a robiť pritom to, čo ich naozaj baví a zaujíma. Uvedomujú si, že podpora rodiny je dôležitá, priam nevyhnutná, pričom aj ony samy sa snažia pomôcť vlastnej rodine – napríklad tým, že zamestnajú partnera.

Všetky respondentky hovorili o ťažkostiach i neistotách svojej súčasnej pozície. Pružný pracovný čas, ktorý podnikateľky často vyzdvihujú ako jeden z kľúčových momentov pri rozhodovaní o tom, či začať podnikat, je v skutočnosti zároveň aj pascou pre podnikateľky. Neexistujúci pevný pracovný čas, pracovný čas presahujúci „bežných“ osem hodín denne, práca počas víkendov – všetky tieto reálie výrazne ovplyvňujú rodinný život žien, neraz aj negatívne.

Súčasnú podnikateľku majú predstavu, že neprestanú podnikat ani po dosiahnutí dôchodkového veku. Aj obe bývalé podnikateľky hodnotia svoju skúsenosť s podnikaním ako užitočnú a nefutujú, že ju absolvovali.

Podnikateľky pokladajú ďalšie vzdelávanie za prirodzenú súčasť práce. Neraz pôsobia v oblastiach, ktoré boli predtým ich koníčkom, ale nevenovali sa im profesionálne. Tieto ženy majú prirodzený záujem vzdelávať sa a rozširovať si obzor. Nadácia Integra im v tom pomáha.

Happy Hand – centrum podpory podnikania žien v Lučenci – je reálnou pomocnou rukou pri podnikaní žien. Respondentky oceňujú poradenskú pomoc nadácie pri riešení problémov počas podnikania. Absolvovaním školenia pre začínajúce podnikateľky, ktoré ponúka nadácia, sa ich vzťah s nadáciou nekončí, ale naopak, iba začína. Väčšina žien – ak začne reálne podnikat – ďalej využíva ponúkané bezplatné služby tejto organizácie. Či už ide o najčastejšie využívané poradenstvo, alebo o pôžičky či možnosť stretávať sa v skupinkách. Nadácia je v tomto zmysle dlhodobým partnerom a sprievodcom žien počas podnikania.

LITERATÚRA A POUŽITÉ ZDROJE

1. *Bilancia pohybu obyvateľov v SR podľa obcí*. Bratislava, Štatistický úrad SR 2005.
2. *Evidencia Oddelenia regionálneho rozvoja a podnikateľskej činnosti*. Lučenec, Mestský úrad Lučenec, október 2006.

3. *Evidencia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Lučenec*. Lučenec, október 2006.
4. Filadelfiová, J. – Bútorová, Z.: *Rovnosť žien a mužov*. In: Kollár, M. – Mesežnikov, G. – Bútor, M. (ed.): *Slovensko 2006. Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2007.
5. Filadelfiová, J.: *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2007.
6. *Regionálne porovnania v SR*. Bratislava, Štatistický úrad SR 2004.
7. www.happyhand.sk
8. www.integra.sk
9. www.lucenec.sk
10. www.statistics.sk
11. *Zamestnanosť v SR, krajoch a okresoch*. Bratislava, Štatistický úrad SR 1998, 2001, 2005 a 2006.

Lýdia Marošiová – Janka Debrecéniová – Zora Bútorová¹

PRACOVNÉ PODMIENKY ŠIČIEK NA SEVERNOM SLOVENSKU (alebo čo sa skrýva za cenou šiat, ktoré máme možno práve na sebe)²

ÚVOD

Táto prípadová štúdia sa zameriava na opis pracovných podmienok zamestnankýň vo firmách na výrobu odevov a bytových textílií v jednom z regiónov severného Slovenska, pričom si osobitne všímá podobnosti a rozdiely v pracovnej situácii šičiek vo vyššom veku v porovnaní s ich mladšími kolegynami.

Textilná výroba má v tomto regióne vyše storočnú tradíciu. Pomerne vysoká nezamestnanosť, ktorá v posledných rokoch dosahovala 11 – 12 percent, vyvoláva značný dopyt po práci a dáva zamestnávateľom veľkú možnosť výberu pracovnej sily.

Pravda, situácia textilných a odevných firiem na celom Slovensku nie je jednoduchá. Sú súčasťou globalizovaného sektora náročného na prácu a podobne ako v iných krajinách Európy sa boria so silnou konkurenciou z Ázie, predovšetkým z Číny, ktorá za poslednú dekádu zaplavila trh lacnými textilnými a odevnými výrobkami. Slovenské firmy sú tak nútené znižovať cenu svojich výrobkov. Aby to dosiahli, musia hľadať spôsoby, ako zefektívniť organizáciu výroby či inovovať výrobné technológie. Neraz volia aj radikálne riešenia – napríklad zatváranie prevádzok alebo prepúšťanie časti pracovníkov.

Zdrojom dát pre túto štúdiu bolo desať hĺbkových pološtandardizovaných rozhovorov s ôsmimi pracovníčkami a dvoma majiteľkami v štyroch súkromných firmách, kde sa šijú textilné a odevné výrobky. Rozhovory sa uskutočnili na prelome rokov 2006 – 2007. Firma A má vyše 100 zamestnancov a pôsobí na trhu pätnásť rokov. Firma B má do 50 zamestnancov a trojročnú históriu. Firma C má do 80 zamestnancov a vznikla pred desiatimi rokmi. A napokon firma D, pozostatok bývalého socialistického podniku kedysi zamestnávajúceho 3 000 ľudí, má dnes zopár desiatok zamestnancov, ktorí už nerealizujú pôvodnú výrobnú činnosť.

Vo všetkých štyroch firmách pracujú prevažne ženy a vyskytujú sa tu problémy typické pre odevný a textilný priemysel na Slovensku (napríklad neúčinné kvóty na dovoz odevného a textilného tovaru, medziročný pokles výroby, zatváranie závodov, redukcia predaja a tlak na znižovanie cien, obmedzené možnosti technickej sofistikácie a produkčných kapacít, nízka príjmová hladina, problematická rekvalifikácia dlhoročných zamestnankýň – šičiek).

¹ Lýdia Marošiová uskutočnila rozhovory a spracovala získaný materiál. Janka Debrecéniová je autorkou právnických komentárov. Zora Bútorová prispela k výslednej textácii štúdie.

² Autorky ďakujú všetkým respondentkám za ochotu podeliť sa o svoje pracovné skúsenosti a názory. Vyjadrujú tiež vyjadriť obdiv k odvahe, ktorú preukázali tým, že hovorili o praktikách, ktoré sa uplatňujú v ich firme. Tobôž keď v jednej z firiem vydalo vedenie zákaz šírenia informácií o firme.

Spoločnou črtou firmy A a B je šitie pre iné obchodné značky: firma A vyrába zväčša pre zahraničných klientov a firma B má domácich, ale aj zahraničných odberateľov. Ďalšie dve firmy naopak šijú pod vlastnými značkami: firma C umiestňuje svoje výrobky na domácom trhu a firma D v čase svojej veľkovýroby v minulosti predávala výrobky aj v zahraničí.

Hoci majú firmy podobnú organizáciu výroby založenú na pásovej výrobe, riadia sa rozdielnou „filozofiou“ a uplatňujú rozdielne štýly riadenia. Prvý prístup možno označiť ako orientovaný na „výkon za každú cenu“, druhý ako orientovaný nielen na produkciu, ale aj na dôstojné zaobchádzanie so zamestnancami. Z výskumných dát vyplynulo, že prvá filozofia je vlastná firme A, B a D, druhý prístup zase firme C.

Vo firme A došlo v minulosti k hromadnému prepusteniu 70 ľudí a v menších počtoch sa tu prepúšťajú a prijímajú zamestnankyne viac-menej pravidelne. Firma D niekoľkokrát hromadne prepúšťala. Vo firme A a D sa teda vystriedali už stovky žien, ktoré odišli s pocitom nespokojnosti, a neraz aj úľavy, že skoncovali s náročným a stresuplným pracovným životom. Firmy B a C dosiaľ neprepúšťali zamestnancov z organizačných dôvodov. Firma B je známa pomerne vysokou fluktuáciou; ženy z nej odchádzajú samy. Naopak firma C má dlhé roky stále osadenstvo pracovníčok.

Firmy sa odlišujú celkovou pracovnou atmosférou a firemnou kultúrou. Kým napríklad na niektorých pracoviskách majstrové majú hrubý a urážlivý prístup k zamestnankyniam, inde zaobchádzajú s robotníčkami slušne a pokojne. Šičky spolu vychádzajú zväčša dobre, i keď nechýbajú prípady vzájomného ohovárania. Vysoké pracovné normy vo dvoch firmách si vyžadujú prácu v nadčasoch a vyvolávajú neraz napätie a konflikty medzi pracovníkmi, ktoré nepridávajú na pracovnej pohode. Práca šičiek vo výrobných halách má spravidla nepriaznivé zdravotné následky na ľudský organizmus (napríklad na chrbticu, zrak či dýchacie cesty).

Kvalitatívna sonda do pracovnej situácie žien v odevnom priemysle poukázala na niektoré problematické firemné praktiky. Ako uvidíme ďalej, v skúmaných firmách vládne značná svojvôľa vlastníkov, ktorí sú vo vedení firmy a majú v nej rozhodujúce slovo. To síce nemusí vždy viesť k porušovaniu zákona, ale z nasledujúcej právnej analýzy vyplýva, že sa tak vo viacerých prípadoch s veľkou pravdepodobnosťou dialo, resp. ešte stále deje.

PROFIL RESPONDENTIEK

O pracovných podmienkach v štyroch odevných firmách v regióne severného Slovenska vypovedalo desať respondentiek: sedem šičiek, jedna manažérka a dve majiteľky. Skúsenosti zamestnankýň z firmy A sprostredkovalo päť respondentiek – z toho štyri šičky a jedna manažérka. O pomeroch vo firmách B, C a D hovorili tri šičky. Vo firme B a C poskytli rozhovor aj majiteľky. Štyri šičky zahrnuté do výskumu mali vyše 40 rokov a tri boli mladšie.

Respondentky zostanú v štúdiu v anonymite a budú vystupovať pod inými menami.

Pani Janka má menej ako tridsať rokov, vo firme C pracuje už dvanásť rokov, počas ktorých skúsila rôzne práce za pásom.

Aj pani Gabika má menej ako tridsať rokov. Podobne ako Janka je aj ona mladá mamička. Za desať rokov prešla vo firme A viacerými pozíciami na páse.

Pani Katarína má vyše tridsať rokov. S malou prestávkou sa šitím živí nepretržite od ukončenia strednej odbornej školy. Vo firme B pracuje tri roky.

Pani Oľga má vyše štyridsať rokov. Vo firme A pracuje viac ako desať rokov ako vyučená krajčírka, pričom prešla viacerými pozíciami vo výrobe.

Pani Lubica má vyše štyridsať rokov a dvadsaťšesťročnú prax krajčírky. Vo firme A pracuje už štrnásť rokov.

Pani Soňa má vyše päťdesiat. Pred rokom ju firma A po trinástich rokoch manuálnej práce pri výrobe odevov z organizačných dôvodov prepustila. Odišla do predčasného starobného dôchodku.

Pani Mária je vo veku nad 50 rokov. Vo firme D odpracovala ako šička trinásť rokov. Pred dvomi rokmi jej vedenie firmy v rámci hromadného prepúšťania dalo výpoveď. Odvtedy je nezamestnaná. Vyše roka pracovala v Írsku.

Pani Andrea má vyše tridsať rokov a vo firme A pracuje v riadiacej pozícii na úrovni stredného manažmentu.

Ďalšie dve respondentky sú majiteľkami: pani Beata je majiteľkou vo firme B a pani Júlia vo firme C. Obe majú vyše štyridsať rokov.

Každá z respondentiek vypovedala zo svojho hľadiska o pomeroch vo firme a o svojej situácii. V štúdiu sa nepolemizuje s takouto subjektívnou optikou. Všade tam, kde to je možné, sa však porovnáva s pohľadom iných respondentiek.

Štúdia má dve časti. V prvej sa charakterizujú pracovné podmienky zamestnankýň a prístup zamestnávateľa k nim. Niektorým z kľúčových parametrov pracovných podmienok nastavuje zrkadlo právnický komentár zvýraznený rámčekom. Druhá časť sa venuje pracovnej situácii žien rozličného veku, pričom sa zameriava najmä na situáciu šičiek nad 45 rokov.

1. PRACOVNÉ PODMIENKY ŠIČIEK

1.1. ODMEŇOVANIE

Ani jedna zo siedmich respondentiek – šičiek nemala jasnú predstavu o tom, ako sa tvorí ich mzda, resp. ako – a či vôbec – sa do nej premietajú odmeny za nadčasy, „dochádzkové“ alebo cestovné. Respondentky vo firme A nevedeli s určitosťou povedať, či tzv. dochádzkové je predmetom zdanenia a nevedeli ani to, akú sumu predstavujú pred zdanením ich ad hoc odmeny, ktoré si preberajú v obálke na účtovnom oddelení. Mzdová agenda bola pre ne pomerne veľkou neznámou, ktorú ponechávali v rukách vedenia, pretože boli presvedčené, že by aj tak vedeniu firmy nevedeli samy nič dokázať. Zrejme mali aj obavu, že by mohli ohroziť svoj zárobok, ak by na seba vrhli tieň podozrenia, že s výškou svojej mzdy nesúhlasia.³

Ak zamestnankyne za hodinu práce nadčas dostávajú 48 korún (hodinová sadzba v bežný pracovný deň vo firme A), potom je to porušenie ustanovenia Zákonníka práce (ZP, zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) o minimálnej mzde a nariadenia vlády č. 540/2006, ktorým sa táto minimálna mzda ustanovuje. S účinnosťou od 1. 10. 2006 je výška minimálnej mzdy stanovená na 43,70 Sk, čo pri uplatnení pravidiel odmeňovania za nadčasy znamená, že hodina práce nadčas musí byť honorovaná sumou minimálne 54,60 Sk (a aj to len za predpokladu, že zamestnankyne sú podľa pracovnej zmluvy odmeňované minimálnou mzdou a zamestnávateľ pri práci nadčas rovnako vypláca mzdové zvýhodnenie len v minimálnej výške).

³ Pravda, treba brať do úvahy aj fakt známy zo sociologických výskumov, že respondenti sa pri odpovedi na tému svojej mzdy a odmeňovania často štylizujú. Nie každá z oslovených respondentiek sa cítila príjemne, keď sa mala vyjadriť k výške svojho zárobku.

Na otázku, či boli za nadčasy a šesťnásťhodinovky nejaké lepšie príplatky, odpovedala šička Mária takto: „Či nám percentá dávali, ja neviem, to sa ani nepamätám... Tam bol úkol, v jednom výrobku, napríklad si mala päťdesiat halierov. No tak čo si si zarobila, tolko ti dali.“

Výšku svojej hodinovej mzdy označili všetky šičky za neuspokojivú: pohybovala sa od 43 do 48 Sk). Ak sa navyše mzda vypláca neskôr, môže im to značne skomplikovať život. „Čo zaplatíš účty, ostane ti pár korunkov. Ďalší mesiac znova treba zaplatiť a si na ničom. Robíš a za nič.“ (šička Katarína)

Šička Lubica komentovala finančné ohodnotenie svojej práce so značnou dávkou rezignovanosti: „Ako môžem byť spokojná? Každý by chcel viac... Malo by byť troška viac...Beriem to tak, ako to je.“

Majiteľka firmy B potvrdila informáciu, ktorú uviedla jej zamestnankyňa, že priemerný čistý mesačný plat šičky vo firme B predstavuje 7 500 Sk. Navyše viaceré respondentky uviedli, že vo firme B spravidla nedostávajú zamestnankyne mzdu načas. Napríklad na začiatku februára 2007 firma vyplatila pani

Kataríne za december len preddavok nedosahujúci ani polovicu mzdy. Vedenie firmy to zvykne zdôvodňovať tým, že zákazník mešká s platbou, alebo tým, že na príčine je samotná firma,

Oneskorené vyplácanie miezd je, samozrejme, porušením Zákonníka práce. Podľa Zákonníka práce je mzda splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej alebo pracovnej zmluve nedohodlo inak (§ 129 ods. 1 ZP). Mzdu za určitý mesiac musí teda zamestnávateľ vyplatiť najneskôr do konca mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, za ktorý sa mzda platí (ak si zamestnávateľ nedohodol so zamestnankyňou alebo zamestnancom niečo iné v pracovnej zmluve alebo ak niečo iné nehovorí kolektívna zmluva). Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch, ktoré sú dohodnuté v pracovnej alebo kolektívnej zmluve (§ 130 ods. 2 ZP).

Ak zamestnávateľ nevyplatí zamestnancovi alebo zamestnankyni mzdu do 15 dní po uplynutí jej splatnosti (teda do 15 dní po výplatnom termíne stanovenom v pracovnej alebo kolektívnej zmluve alebo do 15 dní po uplynutí mesiaca, v ktorom mala byť mzda uhradená podľa zákona), má zamestnanec alebo zamestnankyňa právo pracovný pomer okamžite skončiť (§ 69 ods. 1 b) ZP). Toto právo prislúcha zamestnancom a zamestnankyniam aj vtedy, ak nebola vyplatená aj časť mzdy. (Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel. Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov (§ 69 ods. 3 a 4 ZP).

ktorá meškala s dodávkou zákazky. Výrobný proces vo firme doteraz zakaždým pokračoval, pričom majiteľka znovu a znovu vyzývala zamestnankyne k porozumeniu. Ona sama sa k vyplácaniu miezd vyjadrila takto:

„Závažný problém tejto firmy?... Platby. To je najzávažnejší problém, že tam máme tridsaťdňovú splatnosť, ale ten zákazník to dá aj po tej tridsaťdňovej splatnosti a musíte vyvolávať, obvolávať. Takže to mám veľký problém, že teraz tie financie potrebujem, aby som mohla pokryť odvody do Sociálnej poisťovne, no a dať platy pracovníkom. No a teraz, keď vám mešká takých pätnásť dní..., už to mám všetko narušené... Výplaty mávame tak vždy ku koncu mesiaca, lebo zasa musím rátať s tým, ako mi ten zákazník dá financie na ten účet. No neni sme tak v pluse..., že by sme si mohli

dovoliť, že tá výplata bude hneď na začiatku mesiaca... Áno, výplaty sú každý mesiac, len na konci mesiaca. Alebo sa snažím tak dať, že im dám zálohu v tom takom strede mesiaca a doplatok potom koncom mesiaca. Záleží zase na tých financiách, na tom, čo príde na účet.“ (pani Beata, majiteľka firmy B)

Majiteľka firmy B sa ponosovala aj na to, že zamestnankyne neprejavujú dost porozumenia pre oneskorené vyplácanie miezd: *„Ja nemám len platbu za výplaty. Všetka ja musím zaplatiť tie dane... To musíte splatiť, lebo inakšie, keď nesplatíte do toho termínu, tak hneď vám chodia upomienky... Takže to ony nevedia, to myslenie... nie je také, ešte by malo ísť dopredu, ony sú ešte tak nejak pozadu. Nevieť to tak vysvetliť, ako to povedať, že to nevedia akože pochopiť.“*

Vedenie firmy B sa v minulosti snažilo riešiť problém odmeňovania aj tak, že keď nemalo na vyplácanie miezd alebo keď chcelo niektorú zamestnankyňu odmeniť za nadmerné pracovné nasadenie, namiesto peňazí im dávalo textílie.

Firma A mala zaužívanú prax poskytovať svojim zamestnancom trinásty plat za vzornú dochádzku.

Ako vysvetľuje manažérka Andrea, *„trinásty plat sa u nás vo firme delí na dve časti. Jednu časť dostaneme v lete, ako na dovolenku príspevok, a jednu časť v zime, ako na Vianoce“.*

Ten minuloročný však zamestnankyne nedostali v plnej výške – napriek údajnému zakotveniu ustanovenia o každoročnom vyplácaní trinásteho platu do pracovnej zmluvy.

„Trinásty plat akože by sme mali, ale to nám už tiež skrátil (respondentkin nadriadený – pozn. aut.),... že sme nesplnili plán. A pritom kamión čo kamión odchádza. Teraz asi rok alebo dva nám nedal a odôvodnil to tak, že keď vymeškáš, tak nemáš nárok, a tiež povedal, že tá nová firma sa stavala, takže tam bolo treba peniaze.“ (šička Oľga)

Šička Soňa prišla o druhú polovicu trinásteho platu, keď si začiatkom decembra pri vstupe do budovy s dielňou nešťastnou náhodou vykĺbila ruku a navýšila si tak počet dní absencie v práci: *„Zo začiatku, ak sme vymeškali viac ako desať dní, nemali sme nárok na trinásty. No potom to znížil, lebo dievčatá však brali si dovolenky, takže musel dávať všetkým.*

Či išlo o porušenie zákona alebo nie, závisí od toho, či bol 13. plat zakotvený v pracovných podmienkach alebo kolektívnej zmluve a akým spôsobom – napríklad, či bol garantovaný absolútne bez ďalšieho, alebo bol podmienený hospodárskymi výsledkami firmy, dochádzkou zamestnankyň a pod.

Ak niekto dostane za prácu látku alebo inú nepeňažnú odmenu (výrobky, výkony, práce alebo služby), hovoríme o naturálnej mzde. Pri poskytovaní naturálnej mzdy musia vo všeobecnosti (a teda aj pri vyplácaní mzdy za nadčasy) platiť tieto zásady:

- minimálna mzda musí byť vždy vyplatená v peniazoch;
- s poskytnutím naturálnej mzdy musí zamestnanec alebo zamestnankyňa súhlasiť;
- naturálna mzda nesmie mať formu liehovín alebo iných návykových látok;
- naturálna mzda sa vždy vyjadruje v peňažnej forme podľa cenníka tovarov alebo služieb.

Ak teda zamestnankyne dostávali látku neodobrovoľne, došlo k porušeniu Zákonníka práce.

Lebo ani jedna nevymeškala, lebo vedela, že príde o tých tri a poltisíc (výška polovice trinásteho platu – pozn. aut.)... Každá si to sledovala, aby nevymeškala, aby dostala ten trinásty. Lebo robíte pol roka a jeden deň chýbate navyše, a už ste bez trinásteho platu... Sta-

lo sa mi to... na Vianoce, ako zákon schválnosti, druhého decembra. Ostala som doma sedem dní a už som predtým za ten polrok mala nejaké dni vymeškané... tak som prišla o trinásť plat.“

K inej forme odmeňovania patria tzv. benefity, ktoré zamestnávateľia poskytujú svojim zamestnancom. Zamestnankyne z firmy A spomínali, že v minulosti dostávali zvyšky látok so zľavou, po 100 Sk za meter. Podľa šičky Oľgy „to bola dobrá cena“. V niektorých prípadoch boli látky dokonca zdarma. Túto formu odmien však už firma nepoužíva.

Ďalším benefitom môže byť, že zamestnankyne vo všetkých firmách majú možnosť využívať firemné šijacie stroje a nite na šitie odevov pre osobnú potrebu – počas prestávok, ale zväčša po skončení pracovného času. Zamestnankyne majú k dispozícii aj strihy, ktoré využívajú na výrobu vlastných odevov. Firma C vytvorila zamestnankyniam podmienky na šitie pre seba pravidelne v jeden deň v týždni, s možnosťou zakúpenia látok so zľavou. Táto firma poskytuje aj miernu zľavu na svojich výrobkoch pre zamestnancov. Vo firme A zamestnankyne takúto výhodu nemajú: v podnikovej predajni sú ceny rovnaké pre všetkých zákazníkov.

Firma D bola svojho času povestná tým, že umožňovala zamestnancom zakúpiť si poukazy na bytové textilie, ktoré sa dali použiť v podnikovej predajni. Šičky si vedeli zariadiť, aby si mohli za poukazy vymeniť výrobky podľa vlastného výberu, napríklad so vzormi, ktoré sa im páčili už pri výrobe.

Vo firme A sa roky zvykol organizovať koncoročný spoločenský večierok. Respondentky o ňom hovorili s istou nostalgiou, lebo vlani už nebol. Keď totiž koncom minulého roka zamestnankyne dostali na výber, či chcú tristo korún „na ruku“ alebo „na večeru“ na predvianočnom večierku, vybrali si finančnú odmenu. Večierok mával zvláštnu atmosféru, lebo sa konal bez rodinných príslušníkov, takže na ňom tancovalo tristo žien a iba hrstka mužov.

Podobnú firemnú udalosť komornejšieho rázu organizuje pred Vianocami aj firma C. Okrem „kapustnice“ firma poskytuje zamestnankyniam aj ďalšie benefity: podľa vlastného výberu majú možnosť chodiť na masáž chrbtice, do plavárne, do kina alebo na iné kultúrne podujatie. Hoci sú masáže obľúbené, staršie pracovníčky, ktoré by ich potrebovali najviac, ich paradoxne využívajú najmenej.

1.2. PRACOVNÝ ČAS

Pracovný čas sa začína vo všetkých štyroch firmách o šiestej ráno a končí sa v intervale od štvrtf na tri do tretej popoludní. Nadčasy sú bežné v troch firmách. Firma C požaduje od svojich zamestnankýň prácu v nadčasoch a v sobotu len výnimočne; v roku 2006 boli údajne len dve pracovné soboty. Zamestnankyne vo firme B, ktorá je jednozmenovou prevádzkou, majú skúsenosť aj s popoludňajšími a nočnými zmenami. Vo firme D boli celkom bežné „dvanásťky“, ale vyskytovali sa aj osemnásťhodinové maratóny vrátane nočnej zmeny z piatka na sobotu.

Pracovný čas zamestnanca alebo zamestnankyne vrátane práce nadčas môže byť najviac 48 hodín týždenne (§ 85 ods. 9 ZP). Ak teda zamestnankyne denne pracujú 10 a viac hodín, je to porušením Zákonníka práce.

Zamestnankyne firmiem, kde sa robia nadčasy a pracovné soboty, to zväčša akceptujú, lebo chcú splniť firemné termíny a vyzeráť v očiach vedenia ako lojálne pracovníčky. Nadčasy sú totiž aj záväzím na váhach, keď napríklad pracovníčka potrebuje ísť k lekárovi alebo pri prepúšťaní

zo zamestnania Ak ich majú odrobené, môžu si ich dať vo firme A vyplatiť, ale oveľa častejšie si ich „zbierajú“, aby si to „vytiahli“, keď potrebujú ísť s deťmi alebo samy k lekárovi.

„Všetky soboty sme robili... nie všetky ženy, to podľa pásov. Mali sme to povinné, tak chodili všetky. Ale našli sa prípady, čo neprišli. Jednoducho si povedali, že ja na to kašlem.“ (šička Mária)

„Už toho mám dakedy vyše hlavy! Nebudem mať vyšší plat... On povie, že si zarobíme, ale to ja... Aj nadčasy, čo mám, si nedávam preplatiť, ale dajme tomu by som zostala radšej doma.“ (šička Oľga)

Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ako aj sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie sú dôležitými osobnými prekážkami v práci (§ 141 ods. 2 ZP). Ak tieto vyšetrenia alebo ošetrenia, resp. s nimi súvisiace sprevádzanie (ktoré musí byť navyše nevyhnutné) nie je možné vykonať mimo pracovného času, zamestnanec si môže pre každé z nich (t. j. aj pre vlastnú návštevu lekára, aj pre sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia) vybrať pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu až sedem kalendárnych dní v roku. Všetky ďalšie návštevy lekára presahujúce tento limit sú už potom prekážkami v práci – bez nároku na náhradu mzdy.

Pravidlo „siedmich kalendárnych dní“, ktoré si zamestnankyne pri návšteve lekára môžu vybrať s náhradou mzdy, spomínala iba respondentka z firmy C. Táto právna „vymoženosť“ je vo firme A deformovaná interným pravidlom o „dochádzkovom“ (pozri časť 1.3.). Vo firme D sa zamestnankyne popri tomto pravidle riadili aj interným nariadením, že návšteva lekára je dovolená najviac dvakrát za mesiac a nesmie presiahnuť štyri hodiny. Podľa slov pani Márie „už sa aj vyhrážali, že kto bude moc maródiť – aj poprepúšťali takie.“

Vedenie firmami A, B a D veľmi neochotne akceptuje pracovnú neschopnosť z dôvodu ochorenia pracovníčok. V týchto firmách platí princíp, že každá pracovná sila na páse je nenahraditeľná. Ak niekto nepríde do práce, musia ostatné ženy pracovať dlhšie, aby sa splnila vysoko nastavená denná norma.

Prestávky sú vo všetkých firmách podobné: zväčša jedna dvadsaťminútová a jedna desaťminútová. Firma D mala svojho času dokonca len jednu dvadsaťminútovú prestávku. Keďže prestávky sú krátke, najmä vo veľkej firme A, ženy počas prestávky húfne utekajú na záchod, do bufetu, ku kávovarom alebo zafajčič si pred budovu.

Denný pracovný režim sa točí okolo dopravných spojov: šičky nechcú dlhšie prestávky, aby stihali po pracovnom čase čo najskoršie spoje, najmä ak dochádzajú z okolitých obcí. Jedna zo zamestnankyň vo firme B, ktorá má maloleté deti, začína pracovať už od pol šiestej, aby stihla dennú normu a prípadne aj nadčas ešte počas pracovného času.

Zamestnankyne majú možnosť obedňajšieho stravovania len vo firme C, kde majú celkovo o päť minút dlhší čas na dve prestávky počas zmeny. Vo firme A a B je k dispozícii mik-

Pracovná neschopnosť je takisto dôležitou osobnou prekážkou v práci a zamestnávateľ je povinný počas jej trvania poskytnúť zamestnancovi alebo zamestnankyni náhradné voľno (bez náhrady mzdy; vyplácanie sociálnych dávok počas trvania PN – nemocenské – upravuje zákon o sociálnom poistení – zákon č. 461/2003 Z. Z. v znení neskorších predpisov).

rovninná rúra v kuchynke. Bufet so studeným jedlom má len firma B. Všetci zamestnávateľa prispievajú zamestnancom na stravu. Ak sa pracujú nadčasy, firma A zvykne doviezť bagety, ktoré si šičky musia spoločne doplatiť. Iba firma C poskytuje svojim zamestnancom teplú stravu.

Ak pracovná zmena trvá viac ako 6 hodín, zamestnávateľ je povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút (nezapočítava sa do pracovného času). Kratšiu prestávku možno poskytnúť, len ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť (čo sotva platí pre krajčírsku dielňu). Aj pri takýchto prácach (bez možnosti prerušenia prevádzky) sa však zamestnancovi alebo zamestnankyni musí zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.

Podľa § 152 ZP je zamestnávateľ povinný zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti. Toto stravovanie sa zabezpečuje najmä podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi alebo zamestnankyni v priebehu pracovnej zmeny, a to buď vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie stravovacie služby sprostredkovať. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá dlhšie ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla (§ 152 ods. 1, 2 ZP).

Podľa Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný na stravovanie prispievať (§ 152 ods. 3 ZP).

Vo firme A koluje príbeh o tom, že na príkaz „nadriadeného“ boli medzi prestávkami zamknuté toalety. Majiteľ cudzej štátnej príslušnosti, ktorý žije na Slovensku a je denne vo firme, sa vraj neskôr za to ospravedlnil. Podľa slov manažérky Andrey „*bol z toho sklamaný, zdrvnený..., že už sa to nesmie opakovať*“.

Podľa Zákonníka práce (§ 151 ods. 1 a 2) na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ utvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu. Zamestnávateľ zriaďuje, udržiava a zvyšuje úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu. Okrem toho podľa § 160 je zamestnávateľ povinný zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre ženy. Zamknutie toaliet určite porušuje tieto ustanovenia. Takéto konanie je navyše porušením ustanovení o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a tiež hrubým porušením práva na ľudskú dôstojnosť a práva na priaznivé a uspokojujúce pracovné podmienky, zakotvených v medzinárodných ľudskoprávných dokumentoch a v Ústave SR.

Firma A má veľmi prísne pravidlá, že sa k strojom nesmú nosiť nijaké nápoje, potraviny ani hygienické potreby. Zákaz nosiť k strojom nápoje spôsobuje problém napríklad žehliarkam, najmä v lete, keď sú vystavené nielen horúčave sálajúcej zo strojov, ale aj vyššej vonkajšej teplote.

Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom a zamestnankyniam zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku (§ 177 ods. 1 ZP). Okrem toho má zamestnávateľ povinnosť dodržiavať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel zabezpečovať okrem iného prevenciu, ktorá je konkretizovaná v zákone č. 124/2006Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Súčasťou prevencie by malo byť umožniť zamestnankyniam dostatočný prísun tekutín. Zákaz nosenia si pitia k strojom môže byť porušením týchto ustanovení – najmä ak sú prestávky krátke a málo frekventované a ak zamestnankyne od strojov nemôžu odbiehať.

Žehliarkam by mal byť zamestnávateľ podľa zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci povinný bezplatne zabezpečovať pitný režim (túto povinnosť má zamestnávateľ vtedy, ak to vyžaduje ochrana ich zdravia).

Ak by bol zákaz celoplošný (a s ním korešpondujúco by boli celoplošné aj kontroly zamestnávateľa vykonávané na zamestnankyniach), pravdepodobne by to bolo v rozpore so Zákonníkom práce a s ďalšími právnymi predpismi (napríklad ak by vecami, ktorých vnášanie na pracovisko by bolo zakázané, boli aj hygienické vložky, tabletky a pod.). Ochrana osobnej slobody a ľudskej dôstojnosti sú ústavnými právami. Navyše jedna zo základných zásad Zákonníka práce ustanovuje, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi.

1.3. DOCHÁDZKA

Firma A má v systéme odmeňovania zabudované tzv. dochádzkové v hodnote 1 700 Sk. Podľa respondentiek je dochádzkové súčasťou mesačného platu. Ak zamestnankyňa vymešká nejaké pracovné hodiny a nemôže ich nahradiť nadčasmi, prichádza o celých 1 700 Sk. Pri vynikajúcej dochádzke má prisľúbený trinásty plat (pozri časť 1.1.). Ak zamestnankyňa nepríde do práce, nadriadený jej telefonuje a údajne sa často aj vyhráža. Aj keď sú ženy choré, priváža ich autom do práce, len aby zasadli za pás.

Podľa pani Oľgy kameňom úrazu vo firme A je rovnaký plat bez ohľadu na výkon. „*Kebyže aspoň zvýšil hodinovku, tak by sme na tom boli lepšie, lenže on nám sleduje dochádzku a s tou dochádzkou on si môže robiť, čo chce, takže my sme na tom stále rovnako.*“ Jej kolegyňa, šička Lubicca, komentovala „dochádzkové“ takto: „*Ktorá vymešká, tá príde o tie peniaze. Dochádzka – to je akože nám dá*

Ak niekto nepríde do práce z dôvodov, ktoré zákon uznáva ako prekážky v práci na strane zamestnanca a pri ktorých má zamestnanec za splnenia určitých podmienok nárok na pracovné voľno, nemožno to považovať za porušenie zákona, a trvanie na prítomnosti zamestnankyne na pracovisku a na výkone práce je porušením zákona.

Ak sa konateľ alebo niekto iný vyhráža, porušuje tým priestupkový zákon (priestupok proti občianskemu spolunažívaniu podľa § 49 Priestupkového zákona) a – za určitých okolností – možno aj Trestný zákon.

Choré ženy v práci (resp. trvanie na ich prítomnosti) môžu znamenať aj porušenie ustanovení o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

naviac on. Môže dať, nemusí dať tú dochádzku... On môže aj k celej tejto veci povedať ,dochádzka nebude, a hotovo'. To je jeho osobná vec, či dá, či nedá.“

Maródovanie alebo ošetrovanie člena rodiny teda znamená riziko straty „dochádzkového“. Preto si zamestnankyne vo firme A a B v takýchto prípadoch po dohode so zamestnávateľom radšej zvyknú vyberať dovolenku.

V pracovnom práve platí zásada, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (táto zásada je zakotvená jednak v Základných zásadách a jednak v § 13). Okrem toho zamestnávateľa nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov (v tomto prípade práva súvisiace s prekážkami v práci z dôvodu PN, návštevy lekára, sprevádzania rodinného príslušníka na vyšetrenie a pod.) – pozri Základné zásady č. 3 a 9 Zákonníka práce).

Ak by bolo „dochádzkové“ zakotvené v nejakom písomnom dokumente zamestnávateľa ako forma osobitnej odmeny, potom by v niektorých prípadoch odňatie tejto odmeny mohlo byť považované aj za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania (najmä preto, že toto konanie by bolo v rozpore s dobrými mravmi, a tiež preto, že by mohlo predstavovať diskrimináciu napríklad z dôvodu manželského alebo rodinného stavu, z dôvodu zdravotného postihnutia, príp. z dôvodu iného postavenia).

1.4. DENNÁ NORMA A ORGANIZÁCIA PRÁCE

Dlhoročné šičky najmä vo firmách A, B a D tvrdia, že denná norma sa neustále zvyšuje, pritom platy sa zvýšili za posledné roky len o mieru narastajúcej inflácie. Šičky pracujú často na hrane možností ľudského výkonu, ktorý sa nedá podávať dlhodobo. Pásovú výrobu spomaľujú niektoré modely alebo materiály, ktoré si vyžadujú osobité postupy. Ak sa k tomu pritrafia ešte aj chyby materiálu, vznikajú neštandardné situácie. Pod tlakom vedenia firmy majstrové zavádzajú počas výroby rozličné opatrenia, aby sa za každú cenu splnila stanovená norma. Respondentky z firmy A sa zhodne vyjadrili, že majstrové s nimi zaobchádzajú nedôstojne. Denná norma je stanovená bez toho, aby sa k nej šičky mohli vyjadriť, alebo im na to chýba právne vedomie a zručnosť.

„No naozaj tam sa málo zarábalo, že tam si musela kvantum perín ušiť, štyristo, čo ja viem, a si zarobila dvesto korún za deň... Oni len kričali, že to máme aj na stoštyridsať percent robiť.“ (šička Mária)

„Šijem, šijem a dakedy ani nezbadám tú chybu. Napríklad že mi niť preskočí alebo dačo také sa môže stať... Väčšinou aj teraz sa tak dosť rýchlo šije. Takže tie ženy naozaj nemajú kedy ani riadne si tú robotu obzrieť.“ (šička Lubica)

Ako poznamenala pani Oľga, *„tie ženy už nevládzu do tej pol tretej (pracovný čas sa začína o šiestej – pozn. aut.), to sa už len tak flákajú.“*

Pani Oľga má voči organizácii práce vo firme A aj ďalšiu výhradu. Vedenie ju totiž núti, aby v isté dni ostala doma a čerpala dovolenku, aj keď jej to nevyhovuje: *„Ja si dám buď dovolenku..., alebo si dám z tých nadčasov... No ale oni povedia, že keď máš dovolenku, takže vtedy si ju musíš dať.“*

Vzhľadom na princíp „nenahraditeľnosti“ pri napĺňaní dennej normy vo firme A a B je na majstrovej a na ženách na páse, aby si medzi sebou riešili spory s nesplnením normy počas pracovného dňa. Podľa skúseností respondentiek to spôsobuje vo firme napätie medzi vedením firmy a osadenstvom. Manažment obviňuje ľudí vo výrobe z absentérstva a nelojality k firme; zamestnankyne sú zase nespokojné s vedením, ktoré uzatvára zmluvy s klientmi a sľubuje krkolomné termíny dodávok. Na druhej strane však medzi ženami na páse vládne solidarita. Napríklad pani Soňa, šička na predčasnom dôchodku, spomínala, ako jej „mladšie dievčatá“ pomáhali s prácou, vždy keď nestíhala: „*No a robila som medzi mladými. To boli dievčatá všetko do tridsať rokov. Plátno ide, ide, pás ide, a vy len šikovne ukladať. Nikdy som nestíhala s tými dievčatami... Videla som, že robia za mňa tie dievčatá.*“

Niektoré pracovné úkony na páse sú náročnejšie. Spravidla ide o výrobnú operáciu, ktorá vyžaduje obzvlášť veľkú zručnosť a trpezlivosť (napríklad rožky na pätkách sák a na pásoch na sukni). Vo firme A a B sa však zamestnankyne pri výkone týchto náročných operácií nestriedajú. Do takéhoto modelu rotácie sa nikomu nechce – pravda, s výnimkou zamestnankyň, ktoré túto ťažšiu prácu často nedobrovoľne vykonávajú.

Naopak vo firme C používajú rotáciu výkonu jednotlivých výrobných operácií. Majiteľka, pani Júlia, to zdôvodnila takto: „*My nie sme až taká veľká výroba, čiže my to nemáme až tak presne rozdelené, hoci máme vreckárky, tie sú také špecializované... Už mám vytipované ženy, ktoré vedia viac... Ja práve razím takú cestu, aby boli všetky nahraditeľné, aby sa nám nestalo, že keď niektorá vreckárka vypadne, teraz nemôžeme robiť, lebo tá vie len zošívvať. Takže všetky, myslím si, že by vedeli nahradiť každú.*“

Šička Janka z tej istej firmy slová majiteľky potvrdila. Ak niektoré kolegyne chýbajú, nemá dojem, že by musela pracovať viac alebo za niekoho iného.

1.5. PRACOVNÉ PODMIENKY

Pracovné prostredie, vybavenie a technológie sú v štyroch skúmaných firmách rozdielne. Súvisí to s veľkosťou firmy, so zameraním na výrobu istého druhu textilných výrobkov, so stupňom rozvoja firmy, ale aj s úrovňou firemnej kultúry. Dve firmy pôsobia v nových či inovovaných priestoroch, dve v starých výrobných halách. Z hľadiska celkového pracovného prostredia a vybavenia sú problémové najmä firmy pôsobiace v starých priestoroch. Z hľadiska celkovej kultúry práce však môžu byť problémové aj navonok dobre vybavené firmy. Všimnime si niektoré situácie, s ktorými sa stretli zamestnankyne na svojich pracoviskách.

Vo firme B sa podľa výpovede šičky Kataríny v zime pracovalo v interiéroch výrobnej haly pri teplote 9° C. Firma údajne dlhodobo nemá zabezpečené primerané vykurovanie a okrem toho šetrí na nákladoch za „energie“. Stalo sa aj to, že nezapli kúrenie, lebo nebola uhradená faktúra. Zamestnankyne používajú malé vykurovacie zariadenia, ktoré však v daných priestoroch nie sú postačujúce.

„*Kúria nám vedľa, to je budova, ktorá je predelená, v druhej časti je iná firma. No a keďže im my neplatíme, tak že nám teda ani oni kúriť nebudú. Máme veľa dlhov, ktoré sa nesplácajú... Alebo sme mali nedávno dvanásť stupňov, celý deň sedím v kožušku. Vieš, aká prídem? Takáto, aha, rozpálená som večer, to musím rozdupkávať. No a podaj výkon! Tento týždeň v stredu som si skoro tento prst prešila. Ešteže som si odtiahla. Ruky som mala také skrehnuté, som si len posúvala, posúvala, lebo rýchlo, rýchlo musíme šiť. No reku, už ho mám prešitý.*“ (šička Katarína)

Achillovou päťou firmy B sú aj sociálne zariadenia. Tridsaťsedem zamestnankyň malo ešte nedávno k dispozícii iba dve toalety. Jedna toaleta však bola celé mesiace takmer nefunkčná, pri splachovaní museli zamestnankyne používať vedro.

Firma A sa zase pokúsila aplikovať osobitné nariadenia o používaní toaliet (pozri časť 1.2.). Pani Oľga to komentovala takto: „... je to dosť na psychiku, také stresy, oni by najradšej boli len robiť, robiť – to z rádia koľkokrát počuť, že ženy moc behali na záchod... o šiestej prídeš do roboty a nesmieš ísť do siedmej napríklad na záchod. A dakedy máš nejaké problémy alebo čo... No ale to už sa ohradili ženy. Potom už aj majstrové sa pridali, že predsa ženy chodia častejšie na toaletu.“

Chýr o zákaze chodiť na záchod prenikol medzi šičky v širokom okolí. Šička Katarína z firmy B sa vyjadрила o týchto i ďalších praktikách vo firme A takto: „Však tá firma bola tam, kde my. A my, keď sme potrebovali štepiť, tak sme chodili k nim, lebo oni mali špeciálne stroje, tak som aj videla, aká je tam disciplína. Ja by som tú psychiku nezniesla. Ja idem aj päťkrát na záchod – a u nich sa to nemôže stať. My máme takú voľnosť – a oni stoja nad nimi, musia si písať, koľko na hodinu čoho urobia, prečo tá tolko urobí a tá tolko.“

Vo firme B sa zase stalo, že majiteľka zamkla prevádzku po skončení zmeny. Držala zamestnankyne v práci až dovtedy, kým nedokončili prácu na zákazke. Nepustila domov ani tie, ktoré potrebovali odísť z vážnych osobných či rodinných dôvodov.

Toto konanie je nielen porušením ustanovení Zákonníka práce o práci nadčas (napríklad ak bola práca nadčas nariadená zamestnankyniam s kratším pracovným časom, tehotným ženám, ženám starajúcim sa o deti mladšie ako tri roky alebo osamelým zamestnankyniam trvalo sa starajúcim o dieťa mladšie ako 15 rokov – pozri § 97 ods. 2 a § 164 ods. 3 Zákonníka práce) a porušením jednej zo všeobecných zásad Zákonníka práce, podľa ktorej výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, ale s veľkou pravdepodobnosťou porušuje aj ustanovenia Trestného zákona (zákon č. 300/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov). Konkrétne by takéto konanie mohlo naplniť skutkovú podstatu trestného činu obmedzovania osobnej slobody, ku ktorému dochádza vtedy, ak niekto inému bez oprávnenia bráni užívať osobnú slobodu (§ 183 Trestného zákona). Za takýto trestný čin možno uložiť trest odňatia slobody na šesť mesiacov až tri roky.

Osobitným problémom je prístup firiem k pracovným úrazom, či už sa stanú za šijacím strojom, alebo pri vstupe do budovy. Podľa vyjadrenia respondentiek vedenie firiem A a B vyžaduje od zamestnankyň mlčanlivosť, aby u lekára neoznačili úraz ako pracovný, alebo nástojí na tom, že si úraz spôsobili samy, bez zavinenia zo strany zamestnávateľa.

Šička Katarína si živo spomína na pracovné úrazy, ktoré zažila na svojom pracovisku: „Úrazy sa nám už stali... Ženy boli prehovárané, aby nepovedali, že sa im to stalo tam, ale doma.“ Majiteľka firmy B však nič podobné nepripúšťa. Na otázku, či sa vo firme stávajú úrazy, odpovedala: „No, ešte sa nám nestalo. A to si musím zaklopať...“

Nepríjemnú skúsenosť s úrazom mala aj pani Soňa. „Raz v zime sme šli do roboty, to sme boli ešte v starej budove... Bolo klzko, ľad, no a v tej starej budove takto schody sú a taká podesta prekrytá a asi bola deravá, tak cez noc napadalo, zarosilo, urobil sa ľad. No ja už, to už pred budovou dnuhá, tak som išla a spadla som na lakeť a na nohu... Mala som ruku v dlahe, tak som bola sedem dní doma, no napísali to ako pracovný úraz. On (šéf – pozn. aut.) mi tak povedal, že mala som pri-

spôsobiť chôdzu stavu vozovky – ako autá. Prišla som tiež o dochádzkové, o trinásty... napokon z toho vôbec žiadny úraz nebol.“ (pani Soňa, bývalá zamestnankyňa firmy A)

Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi alebo zamestnankyni spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho alebo jej vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov (§ 195 ods. 2 Zákonníka práce). Ak u zamestnanca alebo zamestnankyne došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k pracovnému úrazu, za škodu tým vzniknutú zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého bol/a zamestnanec/kyňa v čase pracovného úrazu zamestnaný/á (§ 195 ods. 1 ZP). Pracovným úrazom však nie je úraz, ktorý zamestnanec alebo zamestnankyňa utrpel/a na ceste do zamestnania a späť (§ 195 ods. 3 ZP).

Ak teda zamestnankyňa utrpia pracovný úraz za šijacím strojom alebo pri žehliacich doskách, zamestnávateľ zodpovedá za škodu tým vzniknutú – a to aj vtedy, ak dodržal pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Tejto zodpovednosti by sa však mohol zbaviť celkom alebo sčasti, ak by preukázal, že jedinou príčinou alebo jednou z príčin pracovného úrazu bola skutočnosť, že škoda bola spôsobená tým, že postihnutý/á zamestnanec/kyňa svojím zavinením porušil/a právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaisťovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo skutočnosť, že postihnutý/á zamestnanec/kyňa bol/a pod vplyvom alkoholu, omamných alebo psychotropných látok.

Ak teda zamestnankyňa utrpela úraz pri ceste do práce, tento úraz nemožno považovať za pracovný úraz (ak by však k rovnakému úrazu došlo napríklad pri prechode do inej haly počas pracovného času ako súčasť plnenia pracovných úloh vymedzených v pracovnej náplni, takýto úraz by bol pracovným úrazom). Za škodu vzniknutú v súvislosti s takýmto úrazom zodpovedá vlastník budovy, na schodoch ktorej k úrazu došlo, a to podľa predpisov občianskeho práva.

Počas posledného roka vo firmách A a B prebehla inšpekčná kontrola. Podľa manažérky Andrey z firmy A sa šéf po kontrole vyjadril takto: „*Nakoniec sme aj tak dobrí, lebo povedal (kontrolór – pozn. aut.), že akú krásnu firmu máme, že ostatní by mohli byť radi, keby mali takú krásnu firmu.*“ Andreu to zarazilo: „*Tak ja už neviem, že kde sa díval ten človek. Ako ona je nová, veď je to logické, že to nebude nejaký starý brak zvnútra, keď je to pekné zvonku. Ale je to trošku od vecí hodnotiť budovu, keď sa príde dívať na ľudí.*“

1.6. PREPÚŠŤANIE

Z rozhovorov s respondentkami vyplynulo, že ako dôvody na prepúšťanie sa zvyknú deklarovať ekonomické opatrenia firmy či zlá dochádzka a za nepriznanými dôvodmi sa skrýva slabší pracovný výkon či „*zlé správanie*“ zamestnankyne. Inými slovami, prednostne sa prepúšťajú „nepohodlné“ pracovníčky – také, ktoré sú menej výkonné, alebo „*ktoré sa nepáčia majstrovým*“.

Pani Mária to videla takto: „*Skoro každého polroka tam prepúšťali... keď maróдила vyše, alebo videli, že dáka není až taká moc šikovná alebo čo, tak hybaj von. Keď bolo viac roboty, tak nabrali takie z úradu práce ženy, napríklad dvadsať. No ale už potom, keď roboty nebolo, tak tie poprepúšťali zase. Tie isté, ale medzi nimi aj daktorie z týchto starších, čo sme my už tam boli dlhšie... Ako to prepúšťanie prebiehalo?... Ja som už podľa šuškania vedela, že kto-*

rie všetko ideme. Prišla, zavolala nás do kancelárie, o pol druhej vraví, no ty prídeš ešte na tri hodiny zajtra, lebo to nemáš voľáko vraj vysporiadanô s dovolenkou, ty prídeš na celý deň ešte, ty už nemisíš prísť, už len po výpoveď. A takto to bolo... Ved' to aj podľa zákona nás mali aj skôr upozorniť na to.“

Pracovný pomer môže zamestnávateľ jednostranne (t. j. bez súhlasu dotknutého zamestnanca alebo zamestnankyne) ukončiť len výpoveďou alebo okamžitým skončením (v hovorovej reči tzv. „hodinová výpoveď“).

Výpoveď môže dať zamestnávateľ zamestnancovi len za zákonom splnených podmienok. Prvou podmienkou je, že výpoveď je písomná a doručená. Ďalšou podmienkou výpovede je, že dôvod výpovede sa musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Dôvodmi výpovede zo strany zamestnávateľa môžu byť iba tieto dôvody (pozri § 63 ods. 1 Zákonníka práce):

- Zamestnávateľ alebo jeho časť sa zrušuje alebo premiestňuje.
- Zamestnanec/kyňa sa stane nadbytočným/ou vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov/kýň s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, alebo o iných organizačných zmenách; ak zamestnávateľ dá zamestnancovi/kyni výpoveď z tohto dôvodu, nesmie počas troch mesiacov znovu vytvoriť zrušené pracovné miesto a prijať na toto miesto iného zamestnanca/kyňu.
- Zamestnanec/kyňa stratil/a vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou.
- Zamestnanec/kyňa nespĺňa predpoklady na výkon dohodnutej práce ustanovené právnymi predpismi, nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho/ju v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec/kyňa ich v primeranom čase neodstránil/a.
- U zamestnanca/kyne sú závažné dôvody, pre ktoré by s ním/s ňou mohol zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno však zamestnancovi/kyni dať výpoveď iba vtedy, ak bola v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený/á na možnosť výpovede. Ak navyše zamestnávateľ chce dať zamestnancovi/kyni výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť tohto zamestnanca/zamestnankyňu s dôvodom výpovede a umožniť mu/jej vyjadriť sa k nemu.

Okrem toho zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi alebo zamestnankyni výpoveď v tzv. ochrannej dobe – teda napríklad v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, dočasne práceneschopná alebo je na materskej alebo rodičovskej dovolenke.

Pracovný pomer pri výpovedi navyše nekončí hneď po doručení výpovede, ale až uplynutím tzv. výpovednej doby, ktorá začína plynúť prvým dňom mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola doručená výpoveď. Výpovedná doba trvá najmenej dva mesiace, resp. najmenej tri mesiace (ak ide o zamestnankyňu, ktorá u toho istého zamestnávateľa odpracovala najmenej päť rokov).

Pri hromadnom prepúšťaní (t. j. ak zamestnávateľ počas 90 dní rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodu, že sa zrušuje alebo premiestňuje alebo z dôvodu organi-

začných zmien, s najmenej 20 zamestnancami/kyňami) musí zamestnávateľ splniť ešte ďalšie podmienky. Zamestnávateľ je napríklad najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania povinný prerokovať (s cieľom dosiahnuť dohodu) so zástupcami zamestnancov/kyň opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť.

Na základe uvedených výrokov respondentiek nie je možné posúdiť, ktoré z opísaných zákonných ustanovení, ktoré musia byť splnené pri jednostrannom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, boli v opísaných prípadoch naozaj dodržané. Napríklad slabá dochádzka do práce nemôže byť dôvodom na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ak je odôvodnená vydokladovanými prekážkami v práci (napríklad návšteva v zdravotníckom zariadení za účelom vyšetrenia, sprevádzanie dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia či ošetrovanie chorého člena rodiny).

Podľa manažérky Andrey v regióne už nie sú krajčírky, ktoré by mohli do firmy nastúpiť. Potenciálnych záujemkýň je menej nielen preto, že v okolí pôsobí desiatka malých a stredne veľkých odevných firiem, ale aj preto, že mladé ženy o takúto prácu nemajú záujem, keďže vraj nie sú zvyknuté tak ťažko pracovať. Niektoré krajčírky si taktiež otvárajú vlastné živnosti. Dôsledkom je, že na niektoré pracovné úkony pri páse prijímajú „ženy z ulice“, ktoré sa často krajčírstvu nerozumejú a nevedia odstraňovať chyby šitia alebo strihu. To všetko komplikuje výrobný proces najmä v tých firmách, kde sa so zamestnancami zaobchádza ako s krátkodobou pracovnou silou, ktorá bola dosiaľ vždy nahraditeľná niekým iným z veľkého zástupu nezamestnaných.

1.7. OBHAJBOBA PRÁV ZAMESTNANKÝŇ

Ani v jednej zo skúmaných firiem nepôsobí odborová organizácia. Bývalá zamestnankyňa firmy A pani Soňa spomína: „*My sme nemali žiadne odbory... Veď sme chceli, že si urobíme, ale každá sa bála. Viete, ako to je... Konateľ vždycky sa do toho obul: keď sa vám nepáči, chodte tam, kde sú odbory. Tuto nepotrebujeme odbory, my si stačíme aj sami.*“

Kolegyňa manažérky Andrey kedysi dávno chcela založiť vo firme A odborovú organizáciu, ale „*nebolo jej to umožnené a prestala. Nemala podporu a je blbosť ísť hlavou proti múru... Odvtedy povedala, že ja sa už o nič starať nebudem*“. Manažérka Andrea ďalej nahlas uvažovala: „*Nikdy nedosiahnete... ten stav, kedy sa všetky postavia a povedia: Bez nás ste stejne stratení. Takže keby aspoň nejaká stvora sa medzi nimi našla a povedala by im: ‚Nebláznite! Veď naveky nemôžu sem chodiť a odchádzať a prichádzať a furt... Už raz to musí aj skončiť.‘ Tak možnože by sa aj postavili a skúsili to.*“

Dôvodov na kolektívne vyjednávanie so zamestnávateľom by sa našlo v skúmaných firmách dosť. V každej z firiem sa šičky napríklad domáhali zvýšenia platov. Vo firme A majú dokonca skúsenosť s neúspešnou petíciou: „*Raz sme písali aj takú petíciu... Podpisovali to, ale našli sa také prípady, čo nepodpísali, čo sa báli... Tam akože povedia hej, hej – a keď príde k lámaniu, tak... To bolo dačo také, že sme neboli s voľačím spokojní. No tak vtedy sa s nami ani nebavil. Nezmenilo sa nič.*“ (šička Oľga)

Ako teda dochádza k rokovaniam zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov, keď napríklad zavádza zmenu noriem? Niektoré zamestnankyne o nijakom rokovaní nikdy nepo-

Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú uvedené v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ môže zaviesť normy, prípadne vykonávať ich zmeny až po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a zamestnankýň. V tomto prípade by preto bolo potrebné skúmať aj to, či existovala takáto kolektívna zmluva a či tam boli dohodnuté takéto normy, alebo či takéto normy boli dohodnuté so zástupkyňami zamestnankýň.

čuli. Nepoznajú ani kolektívnu zmluvu, čo môže byť spôsobené aj tým, že zamestnávateľ úmyselne postupuje potichu alebo iba formálne.

Šička Katarína vo firme B hovorila o tom, ako sa šičky v dielni dozvedajú o najbližšom výrobnom pláne. „Šéfka príde na dielňu a ona už potom povie: ‚Aký máte návrh?‘ Všetci sme ticho. ‚Nedávate žiadny návrh, to znamená, že súhlasíte.‘ Áno, aj teraz povedala: ‚Túto sobotu nerobíme, na druhý týždeň budeme celý robíť do štvrtej, do pol piatej a sobota sa robí‘. To bola jej odpoveď. Jedna povedala:

‚Ja môžem len do tretej‘. A ostatok bolo ticho. Ona povie: ‚Komu sa nepáči, môže ísť‘. Tak to povie... Keby sme všetci povedali..., ale ja si myslím, že sa bojíme, lebo ona to dá hneď človeku pocítiť, keď si otvoríme ústa (napríklad na plate – pozn. aut.).“

Spomínaná šéfka, majiteľka firmy B, sa však o svojej komunikácii so zamestnankyňami vyjadrila takto: ‚Máme jednu pracovníčku, ktorá je ako za ženy... ako hovorkyňa. Ona príde za mnou, a tak preberieme, ale väčšinou ja mám každý týždeň porady na dielni... so všetký-

Normy práce určuje zamestnávateľ a musí pritom splniť zákonné podmienky. Musí vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, predpisy na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci, čas na osobnú očistu po skončení práce a čas na prirodzené potreby zamestnanca. Je povinný zabezpečiť, aby predpoklady na uplatnenie noriem spotreby práce boli utvorené pred začatím práce a aby normy alebo ich zmeny boli zamestnancom a zamestnankyniam oznámené vždy pred začatím práce. Normy sa nesmú uplatňovať so spätnou platnosťou – pozri aj § 133 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ môže zavádzať normy alebo vykonávať ich zmeny až po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (§ 133 ods. 3 Zákonníka práce). Týmto zástupcami zamestnancov môže byť odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník (pozri § 229 ods. 1 Zákonníka práce). Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov/kýň (§ 233 ods. 2 Zákonníka práce). U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov/kýň, ale najmenej päť zamestnancov/kýň, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník (§ 233 ods. 3 Zákonníka práce).

Okrem povinnosti zamestnávateľov prerokovať zavádzanie noriem so zástupcami/kyňami zamestnancov/kýň (ak nie sú tieto normy dohodnuté v kolektívnej zmluve) majú zamestnanci a zamestnankyne všeobecne formulované právo zúčastňovať sa s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to buď priamo, alebo prostredníctvom svojich zástupcov a zástupkyň (pozri vyššie). Zamestnanci a zamestnankyne majú tiež právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Zamestnanci a zamestnankyne majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy (pozri aj § 229 ods. 1 a 2 Zákonníka práce).

mi. No tak desať minút. Máme prestávku od tej desiatej do za desať pol jedenástej, no takže taká desaťminútovka... Preberieme, že koľko máme urobiť, koľko sme urobili. Ja im poviem, čo nás čaká na tento týždeň... Aby sme sa vedeli zariadiť a každá aby si vedela trošku aj zadeliť, lebo... každá má úkol. To je na dielni úkol. Že na deň máme urobiť napríklad dvesto kusov na ten stav pracovníkov. Takže keď to trošku mešká, tak týždeň poviem dopredu, tak aby sa ony... trošku viac snažili, že to musíme urobiť. No tak preto sú tie porady. A zase ony čo majú.. voči tomu... Áno, to je myslím si veľmi dobré... A môžeme si povedať otvorene, lebo ja nechcem nič skrývať pred nimi a ja nechcem, aby ony skrývali niečo za mnou, poza chrbát... Ja som rada, keď sa to priamo rieši a otvorene... zoči-voči. Keď ony majú dáke pripomienky, tak si myslím, že sa vieme vždy na niečom dohodnúť.“

Šičky nepreukázali takmer žiadnu znalosť svojich neraz ohrozených až porušovaných zamestnaneckých práv. Tu je pravdepodobne aj príčina absencie či malej viditeľnosti zamestnankýň poverených vstupovať do rokovania s vedením. Vo firme A a B prejavujú šičky nielen nezáujem, ale aj obavy obhajovať svoje individuálne či skupinové záujmy. Potvrdila to aj manažérka Andrea z firmy A, ktorá neskrývala istú dávku zjavnej empatie voči šičkám: „Nemajú tam taký mozog, ktorý by povedal: ‚Veď ale ženy, spamätajte sa!‘“

Zákonník práce poskytuje zamestnancom a zamestnankyniam relatívne veľký priestor, v ktorom môžu – či už priamo, alebo prostredníctvom svojich zástupcov a zástupkyň – vyjadrovať svoje názory a postoje k daniu na pracovisku a dávať návrhy, ktorými môžu toto dianie ovplyvňovať. I keď zamestnávateľia majú silnejšie postavenie v niektorých oblastiach garantovaných zákonom (napríklad v súvislosti s možnosťou dávať zamestnancom a zamestnankyniam pokyny súvisiace s výkonom práce a vyžadovať ich plnenie) a môžu vydávať jednostranné rozhodnutia, neznamená to, že táto sloboda je bezbrehá (napríklad v zmysle možnosti nerešpektovať ustanovenia Zákonníka práce alebo základné práva a slobody zamestnanca či zamestnankyne), alebo že participatívny model riadenia a rozhodovania nemôže priniesť lepšie výsledky.

2. PRACOVNÁ SITUÁCIA ŠIČIEK NAD 45 ROKOV

2.1. POHLAD MAJITELIEK

Načrtnime teraz, aká je uprostred týchto zložitých pracovnoprávných vzťahov situácia zamestnankýň rozličného veku – konkrétne, ako sú na tom šičky nad 45 rokov. Ako hodnotí vedenie firmy ich pracovný výkon a postoj k firme? Ako zvládajú pracovné podmienky a záťaž? Ako vnímajú svoje perspektívy? Začneme prvou z otázok.

Odpovede majiteľky firmy B a majiteľky firmy C sa rozchádzali. Majiteľka firmy B, kde sú šičky pod nesmiernym tlakom na maximálny výkon, ich považuje za „trošku menej výkonné“ oproti mladším. Naopak majiteľka firmy C je s nimi spokojná „v rovnakej miere ako s ostatnými, ba viac“. Toto rozdielne hodnotenie naznačuje, že postoj vedenia firmy k starším pracovníčkam závisí od celkovej koncepcie rozvoja firmy – od toho, či sa orientuje na čisto kvantitatívne ukazovatele, alebo skôr na kvalitu výroby, inováciu a dobrú pracovnú atmosféru.

Výkonnosť žien po štyridsaťpäťke zhodnotila majiteľka firmy B takto: „No, tu je to vidno... trošku na tej výkonnosti... Je trošku nižšia... Predsa, keď to prirovnávam k tej mladšej,

ten rozdiel je tam určitý. Ale zase tá snaha je... u tých nad štyridsaťpäť. Mám tu takú päťdesiatpäťročnú, ale tá je šikovná... Na tej ani nevidím, že by mala už ten vek.“ Orientáciu firmy B na maximalizáciu kvantitatívnych ukazovateľov vystihujú ďalšie slová majiteľky: *„Ten kolektív musí nejak dotiahnuť to, čo nám treba, lebo my máme termín zákazky. Ja musím rátať na celý mesiac... tú produkciu, že koľko mám vyrobiť. No musím s tým počtom pracovníkov, mám tridsaťsedem, musím rátať tridsaťsedem. To je už na tej firme, že niekto ochorie, ale ja musím ten termín splniť... No tak sa snažíme, keď chýbajú, dotiahnuť, alebo dobehnúť za tie, čo nám chýbajú.“* (majiteľka firmy B pani Beata)

Naopak majiteľka firmy C nepokladala šičky nad 45 rokov za menej výkonné: *„Nie, čo sa týka šitia, absolútne nie. Ba, by som povedala, pre mňa ešte lepšie, pretože tie mladšie majú malé deti a tie zase skôr ostávajú doma s tými deťmi... U nás nerobíme až taký veľký tlak na množstvo...“.* Nadčasy, pracovné soboty *„nemáme, pretože kladieme väčší dôraz na kvalitu a na inováciu.“* Táto majiteľka vyzdvihla aj slabší záujem starších zamestnankýň o čerpanie dovolenky: *„Niektoré majú hodne – práve tie staršie – dovolenky, majú dokonca starú dovolenku, ktorú nemajú vyčerpanú... Iné je to u mladých. Koľkokrát v lete im poviem, vyberte si starú dovolenku, lebo potom sú zase mesiace, keď potrebujeme tú výrobu.“* (majiteľka firmy C pani Júlia)

Podľa odpovedí oboch majiteľiek by sa teda zdalo, že s pracovným uplatnením šičiek po štyridsiatke by vo firmách nemal byť problém. Pravda, za predpokladu, že budú splnené viaceré predpoklady: že ide o pracovníčku s dobrými pracovnými návykmi, pevného zdravia, nezafarženú starostlivosťou o rodinných príslušníkov.

2.2. POHLAD ZAMESTNANKÝŇ

A ako vnímajú svoju situáciu a prístup zamestnávateľov krajčírky vo veku nad 45 rokov, ktoré podľa odhadu respondentiek tvoria maximálne tretinu šičiek v skúmaných firmách? Z rozprávania Lubice, Márie, Oľgy a Sone je zrejmé, že všetky štyri sú skúsené krajčírky, pričom dve z nich šili po celý svoj pracovný život. Remeslo prinášalo úžitok aj ich rodine. Šili oblečenie pre všetkých členov rodiny a najmä pre rastúce deti. Dnes už tri z nich majú dospelé deti a vnúčatá. Teraz už šijú doma menej ako kedysi, lebo sa cítia unavené. Ako povedala Lubica: *„Už ako starnem, tak už nešijem dáko. Ešte prv ma to bavilo. Keď boli deti malé, tak hej. No teraz sem-tam pre malého dačo urobím, ale to už veľmi málo. Staroba už.“*

Všetky štyri vystriedali prácu vo viacerých firmách. Pred rokom 1989 ich spájala spoločná skúsenosť zo zamestnania v miestnych socialistických textilných podnikoch. Pracovné tempo a nasadenie bolo podľa nich v tom čase oproti dnešku neporovnateľne miernejšie.

„Daktorie sa aj vyučili tam a do môjho veku od osemnástich tam boli už. Sa im tam asi videlo, že za komunistov toľko nemuseli robiť, že tam mali, čo ja viem, stanovenô dvesto perín ušiť alebo, čo ja viem, päťsto súprav – a tie keď urobili, no tak že už mali tak voľnejšie.“ (šička Mária)

U každej z nich bolo niekedy na začiatku nadšenie pre prácu vo firmách, v ktorých dnes pracujú. Postupne však vyprchalo. Pani Oľga to vyjadrila slovami: *„Zo začiatku som tu robila s radosťou. To bola radosť chodiť, to ma bavilo, lebo to bolo zakaždým inakšie sako, inak sa nastreľovalo. Aj inakší kolektív bol. Strašne veľa žien, čo okolo mňa boli, sa vymenilo. Tak to už teraz, keď vidím tú firmu, tak už mám plné zuby... Keď robíš, robíš – a máš z toho figu. Kebyže viem, že zarobím, že si to môžem dovoliť kúpiť...“* (šička Oľga)

A ako vidia ženy nad 45 rokov svoje šance uplatniť sa v krajčírskych profesiách, najmä v porovnaní s mladšími kolegyni? Ako vyplýva z výpovedí starších respondentiek, uvedomujú si svoju komparatívnu výhodu oproti mladším kolegyniam, ktoré si plánujú založenie rodiny. Navyše sa v tejto branži bežne stáva, že tehotné ženy nevydržia pracovné tempo ostatných šičiek a často odchádzajú na predčasnú materskú dovolenku.

Pani Oľga komentovala ambivalentný postoj svojho nadriadeného k starším pracovníčkam takto: „*Jedného času vravel, že už po štyridsiatke ženy ani nechce. To bolo dávnejšie. A druhý raz povedal, že taká, čo je už po štyridsiatke, nepôjde už ani na materskú, ani sa dajme tomu nebude vydávať, ani nič. A také mladé, čo poberie, tie sa vydajú alebo otehotnejú – a má figu.*“

Na druhej strane, ak šička väčšiu časť života fyzicky pracovala a v súčasnosti je vystavená vystupňovanému tlaku na pracovný výkon, môže to v nej vyvolať priam neúnosný pocit životnej únavy a sociálnej krivdy. To platí o to väčšmi, že pod vplyvom mnohoročnej jednostrannej fyzickej záťaže sa v tomto veku u žien čoraz častejšie vynárajú rozličné zdravotné problémy. Ani naše štyri respondentky v zrelom veku nie sú výnimkou.

Vyššie štyridsaťročná pani Lubica z firmy A vlní preradili zo sedavej práce za pásom na prácu, pri ktorej musí väčšinu dňa stáť, čo nebolo pre ňu jednoduché: „*... zvykla som si už, no zo začiatku to bolo ťažké. Nohy ma boleli, chrbet ma boľal horšie, ako keď som šila... Oči ma dosť teraz takto trochu bolievajú.*“ Lubica je veľmi poctivá pracovníčka, ktorá od založenia firmy A nevynechala ani jeden pracovný deň. K svojej práci sa stavia takto: „*Robotu mám, no a to je hlavné. Vybrala som si, že budem krajčírkou, tak musím robiť... Ako v každej zahraničnej firme, robiť treba.*“ A ako vidí svoju budúcnosť vo firme? „*To vám neviem povedať... keby bola dáka ľahšia robota... No a kde pôjdete?... A ešte v takomto veku. No keby som mladšia, tak by som bez problémov odišla.*“ Pani Lubica má ešte osemnásť rokov do dôchodku a nevie si predstaviť, ako pri takejto ťažkej práci vydrží až do odchodu na penziu. „*Ja to ani nedožijem, ja si vždy vravím... Predstava šesťdesiatich dvoch rokov je ďaleko... Mali to tak nechať, ako to bolo. V tých päťdesiatich šiestich, no ešte by sa to dalo.*“

Pani Oľga, ktorá má vyššie štyridsať, sa takto vyjadrila o firme A, v ktorej pracuje ako šička: „*Ako som tam (desať rokov – pozn. aut.), ja som možno maróдила raz... tak musím robiť aj v chorobe, ale nebola som nejak vážne chorá.*“ A čo by sa stalo, keby neprišla do práce? „*No by mi vyvolávali... Jeden deň, keď som nebola v sobotu, tak mi už vyvolávali, že či by som nemohla prísť, že príde aj po mňa domov (šéf – pozn. aut.), že aby som dorobila. Aj tak bolo, prišiel... Kebyže potrebujem dovolenku, tak tie kusy na mňa počkajú, čiže na druhý deň si tie dorobím.*“ (respondentka uvažuje len o jednodňovej dovolenke – pozn. aut.)

Pani Oľga ťažko znáša každodenné psychické vypätie spôsobené problémami vo výrobe: „*Takýmto tempom, ako sa teraz robí – ja neviem, či to človek vydrží. Možno jedného dňa... už tam viacej ani nepôjdem. Sú to také stresy! Oni si majstri, ani ten vedúci, čo robí výrobu, nevie zorganizovať robotu, že na to doplácame my. On si moc, moc... berie tých kusov, to sú strašne náročné... To sako, keď sa skladá aj z 38 dielov, a kým to všetko pospájajú a dakedy aj majstrové urobia chybu, že sme poobede daktoré, že ako sa to má šiť? A potom sa pára, no tak to všetko možné sa tam robí... Čoraz horšie to je.*“ Pritom na začiatku vyzeralo všetko sľubnejšie: „*Začiatky vo firme boli, čo spomínali ženy, pekné. Vtedy im majiteľ dával vitamíny a kadečo, pozýval ich na posedenia, to bolo naozaj vynikajúce.*“

To však už dávno patrí minulosti. Celkovo je pani Oľga v práci hlboko nespokojná: „*Kebyže je šanca niekde inde odísť, tak by som šla... Neviem, či to vydržím do dôchodku tam... Ja už mám také nohy ako stará žena.*“

Vyššie päťdesiatročnú pani Soňu prepustili po trinástich rokoch manuálnej práce pri výrobe odevov. Odišla teda do predčasného starobného dôchodku. Svoj príbeh vylicila takto: „Nemám dobré spomienky na robotu, prežila som toho tam dosť, naozaj aj psychicky, lebo predsa už som bola tam najstaršia z nich, od začiatku ako firma sa založila, som tam robila, najprv sme boli inde, potom sme šli tuná (do nových priestorov – pozn. aut.), no a už tuto to sa už nedalo vydržať, naozaj... na psychiku. Prvých šesť rokov som žehlila, no a potom som bola na operácii s rukou, lebo mi prsty trpeli, tak ma potom dali na taký fixovací stroj, to je taký stroj, tam sa vloží látka, na to dá prižehlovacia látka a to cez taký pás ide. A tam to nebolo také náročné na tú ruku, nenamáhala som ju tak... Zo začiatku sa to dalo vydržať, ale potom to bolo z roka na rok viac a viac. Čím viac ma stresovali, tým pomeňši som robila. Nikdy som nestihala. V tom páse s dvoma fixami, tam nás osem robilo, sme museli denne osemsto urobiť. To sú celé saká komplet – manžeta, golier... no hovorím na psychiku to bolo strašné.“ A ako sa cíti na predčasnom dôchodku? „Naozaj nebanujem, že som odišla do dôchodku. Bolo to predčasné, ale... som spokojná zatiaľ. Porobím si v klude, venujem sa deťom, vnučátam, takže je všetko v pohode.“

Pani Mária, ktorá má vyššie päťdesiat, rozpráva o firme D, z ktorej ju po trinástich rokoch práce prepustili: „Robila som tam trinásť rokov, keď nás z organizačných dôvodov poprepúšťali. Veľmi to tam nešlo, tam boli, čo ja viem, takí, čo len sebe hrabali... Majitelia ale neboli stále tí istí, to aj z Bratislavy voláki mali. Ale keď som sa ja dáko nerozumela do toho, čože my sme boli spokojní, že sme robotu mali... Na dve zmeny sa chodilo a na noc od desiatej do rána. To tak chceli, že sme išli, to sa piatky vždy robilo, som išla napríklad na poobednú a ráno v sobotu domov, šesťnástky sa robili... ustať sme boli, to aj ruky trpeli, aj všetko... keď potrebovali, aby sa kmitalo, že potrebovali odoslať tie periny volakde, takže im bolo jedno, či si za dvesto percent našila alebo za sto. Keď to raz potrebovali, misela si... výkon riadny, to ťa išli zdreť tam... Ja som tam astmu dostala... keď mali nával, oni sa báli, že to sa neskončí do určitého termínu,... vedeli, keď to rozrátali, že sa to nestihne, no tak ani dovolenku si tam nešla dostať ani nič, len robiť, robiť, robiť, robiť.“

Márii vlastne odľahlo, keď sa ocitla mimo firmu: „Výpovede podpísali všetky ženy aj kvôli týmto výplatám, že nás takto vyplácali na dva – na tri razy za mesiac alebo prešiel aj mesiac... Ženy boli rady, že už idú odtiaľ preč. A ja sama som bola tiež rada... Chodím aj do roboty a furt si bez peňazí. No však to bolo strašné.“ Hoci sa Mária ocitla bez zamestnania, bola rozhodnutá nevziať podobnú prácu: „Na úrade práce ma hnali len šiť a šiť. Hocikeď mi ponúkali, ale vravím – ja by som už nebola chcela ísť. Mňa už aj ruky boleli, už ani nevidím dobre, i do ihly i toto... Doktorka mi tiež povedala, že mám stredne ťažkú astmu a alergiu na bavlnu.“

Mesiac po prepustení pani Mária spolu s ďalšími prepustenými šičkami dostala ponuku nastúpiť späť do firmy, tentoraz do inej divízie: „Ani jedna nechcela... Zo dve – zo tri ak sa z tých päťdesiatich (prepustených zamestnankýň – pozn. aut.) vrátili vtedy. No veď ale to tiež bolo reku trošku smiešne. Tak keď nás nepotrebujú, tak chodte von, na úrad práce. A potom, keď už mali nával roboty zase na mesiac, tak by ťa boli vzali, ale znova by ťa boli prepustili. Hej, no a to potom čo aj jed ťa chytí, tak čo robíte s nami ako s opicami? Tak buď zariadte tak, aby roboty bolo stále, alebo nikdy.“

Ako vidí pani Mária šance zamestnať sa niekde inde? Hoci jej sebavedomie „pracantky“ nechýba, má pocit, že o jej prácu nemá v regióne nikto záujem. „Mňa už tuná nechcú, kdekoľvek by som sa opýtala. A pritom poviem, že ešte hocktorú mladú s robotou preskočím, že to lepšie urobím aj šikovnejšie možno ako to mladô, lebo to lenivô, tomu sa robiť nechce. A ne-

viem, prečo to na roky sa ti budú len vyzvedať... Bude si pýtať občiansky, pozrie. „No nie, máme plno“ – toto povie.“

Všimnime si teraz, ako hodnotia svoje pracovné podmienky dve najmladšie respondentky – sotva tridsaťročné šičky Janka a Gabika z firmy C a A. Tie sa veľmi neponosujú. Majú za sebou prvých desať rokov praxe v remesle a berú svoje zamestnanie ako dané – bez toho, aby hľbali nad výškou svojho zárobku, nad firemnými praktikami, aby sa trápili nad situáciou iných svojich kolegyň, nad ich rodinnými a zdravotnými problémami. Obe respondentky sú vydaté, bývajú v panelákoch, majú po dve maloleté deti, o ktoré sa starajú spolu s manželom a starými rodičmi. Janka označila s úsmevom za „*strašné*“ ranné vstávanie, keďže zmena sa jej začína o šiestej, hoci jedným dychom dodala, že „*aspoň som poobede doma prv*“. K finančnej stránke poznamenala: „*Ale hej, dá sa – na to, že nerobíme soboty.*“ Podobný nenáročný postoj zaujala aj pani Gabika, ktorá pracuje vo firme A, všeobecne považovanej za problémovú. Ona sama sa veľmi nepozastavuje nad tým, že si nemôže dovoliť ísť k lekárovi, keď má zdravotné ťažkosti, alebo ostať doma s chorými deťmi, keď ich treba ošetrovať. Berie to ako samozrejmosť – veď trinásť plat predsa závisí od „*dochádzkového*“. Do práce to má na skok, iba cez cestu; vie si to doma zariadiť s deťmi, sama netrpí zdravotnými ťažkosťami. Práca v dielni jej ide od ruky, nemá dôvod sa sťažovať. Navyše si váži, že ju šéf prijal späť do práce po ukončení dvoch rodičovských dovoleník.

Pravda, takáto priaznivá konštelácia zďaleka nie je medzi mladšími zamestnankyňami samozrejmosťou. Svedčí o tom komplikovaná situácia vyše tridsaťročnej Kataríny, ktorá už roky pracuje ako šička. Často šije od rána do večera, a ak si to zamestnávateľ vyžaduje, robí aj nadčasy a nočné zmeny. Na páse má spravidla najnevďačnejšie práce, ktoré si vyžadujú veľkú zručnosť – a predsa sa jej mzda stále pohybuje na hranici minima. Manžel cestuje za prácou na týždňovky, takže má na pleciah všetku starostlivosť o dve deti na základnej škole, ako aj o dom, ktorý sa vykuruje pevným palivom. Navyše Katarína dochádza do práce z neďalekej obce vlakom a je odkázaná na vlakové spoje. Hoci má iba tridsaťpäť rokov, lieči sa na niekoľko diagnóz a má problémy s chrbticou, žalúdkom a očami. Pani Katarína je na svoju firmu taká nahnevaná, že by z nej najradšej odišla: „*Ja si stále hovorím, že keby sa mi naskytla nejaká robota, odídem pod hodinou, neváham ani minútu. Len kde ju tu nájsť? Mne je to jedno... Aj keby som mala upratovačku robiť, ja pôjdem, ja sa nebudem hanbiť za robotu. Ale kde?... Ja by som bola veľmi rada, keby aj zajtra skrachovala. Ale nech ešte vydrží do mája, aby tam boli tri roky odrobené. To by bola aj nejaká podpora a hľadala by som si robotu.*“

Z rozhovorov so všetkými respondentkami vyplynulo, že so ženami rozličného veku sa vo firmách zaobchádza bez ohľadu na ich špecifické potreby podmienené vekom. Manažment pokladá za smerodajný pracovný výkon každej ženy; ak ho šička splňa, nezáleží na tom, koľko má rokov. Skúmané firmy teda ešte nemajú takú vyspelú firemnú kultúru, aby uplatňovali systémové opatrenia či praktiky, ktoré by starším pracovníčkam vytvárali primerané pracovné podmienky a prispievali tak k udržiavaniu ich fyzického a psychického zdravia.

ZÁVER

Z rozhovorov so šičkami o pracovných podmienkach v štyroch firmách textilného priemyslu v jednom z regiónov severného Slovenska vyplynulo, že zamestnávatelia s nimi bežne za-

obchádzajú ako s krátkodobou pracovnou silou, ktorá je nahraditeľná z veľkého zástupu nezamestnaných. Z viacerých výskumných zdrojov sa potvrdilo, že tri zo štyroch firiem strategicky nerozvíjajú také oblasti firemnej kultúry, ako sú personálne vzťahy, podpora rodín, vzdelávanie a neusilujú sa o dosiahnutie celkovej spokojnosti zamestnankýň.

Viacere situácie, ktoré opísali respondentky, navyše naznačujú, že zamestnávateľia porušili platné právne ustanovenia Slovenskej republiky. Medzi takéto prípady patrí napríklad oneskorené vyplácanie miezd; nedobrovoľné vyplácanie naturálnej mzdy; prekračovanie povolených 48 hodín práce týždenne; neochota poskytovať zamestnankyniam zákonom garantované pracovné voľno s náhradou mzdy za účelom návštevy lekára alebo sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia; nezabezpečenie stravovania zodpovedajúceho zásadám správnej výživy na pracovisku alebo v jeho blízkosti; uzamknutie dámskych toaliet na pracovisku počas pracovného času, nedobrovoľný výkon práce v čase choroby zamestnankyne; znevýhodňovanie alebo poškodzovanie zamestnankýň, keď si uplatnia svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov; diskriminácia z dôvodu materstva a rodinného stavu.

Ako ukázal výskum, pracovné podmienky krajčirok nie sú bezprostredne podmienené ekonomickou úspešnosťou firmy. Podľa viacerých indícií si tri zo štyroch skúmaných firiem vedú na trhu dobre; a predsa to zamestnankyne nepocítili na výraznejšom zvýšení miezd ani na priaznivejších pracovných podmienkach. Z odpovedí respondentiek vyžaruje nespokojnosť s príjmovou situáciou a zväčša aj s pracovnými podmienkami. Napriek tomu však firmu nepúšťajú: zrejme hodnotia svoje zamestnanie ako jedinú možnosť, akú v súčasnosti majú.

Z analýzy ďalej vyplynulo, že traja zo štyroch zamestnávateľov nepokladajú fyzické zdravie a psychickú pohodu svojich zamestnancov a zamestnankýň za firemnú prioritu. Hoci sa v jednej z týchto firiem majiteľka chystá zabezpečiť pre svoje zamestnankyne masáže chrbtice, nemôže to ani zďaleka vykompenzovať vysoké denné normy, neochotu tolerovať návštevy u lekára, oneskorené vyplácanie minimálnej mzdy. Podobné neduhy sú bežné aj v ďalších dvoch firmách.

Iba jedna zo štyroch firiem sa usiluje uplatňovať ľudsky dôstojný prístup k zamestnankyniam. Šičky sa tu nestažujú napríklad na neúnosné pracovné tempo, na bezohľadný prístup majstrových, ani na neskoré vyplácanie miezd. Zrejme preto si táto firma dokázala počas desiatich rokov svojej existencie udržať takmer stále osadenstvo pracovníčok.

V troch firmách zo skúmaných štyroch štúdia odhalila veľmi nízku kvalitu pracovných vzťahov. Na jednej strane šičky majú veľmi nízku znalosť svojich práv. Nevedia napríklad presne, na aké pracovné podmienky pri nástupe do zamestnania pristúpili, podľa akých kritérií sa vypočítava ich mzda alebo sa udeľuje trinásť plat. Spravidla sa nepokúšajú obhajovať svoje práva ani vtedy, keď tušia, že sú porušované. Zažívajú pocit bezmocnosti, keď vidia, že sa ich pracovné podmienky zhoršujú alebo keď majú pocit nespravodlivosti. K tejto pasivite ich vedú obavy o stratu zamestnania v lokalite s nedostatkom alternatívnych pracovných príležitostí. Na druhej strane zamestnávateľia neraz postupujú nátlakovo a bezbreho ťažia z takto zdecimovanej a zastráženej pracovnej sily, ktorá sa vyznačuje nízkou úrovňou právneho vedomia a chýbajúcou schopnosťou kooperácie pri obhajobe svojich práv a presadzovaní spoločných záujmov.

Respondentkám vo vyššom veku, ktoré po celý život vykonávajú krajčírskoe remeslo, sa nepodarilo prekročiť veľmi nízku hladinu miezd. Ich postoj k firme sa často utvára aj podľa ich zdravotného stavu. Ženy, ktoré nadobudli za šijacím strojom trvalé diagnózy – napríklad astmu, zhoršené videnie, deformácie chrbtice, neurózu alebo žalúdočné vredy – neraz poci-

tujú frustráciu a hnev na zamestnávateľa. Zároveň však zažívajú stav bezvýhodiskovosti: uvedomujú si, že vo svojom veku majú malé šance pracovať vo fachu pre iného zamestnávateľa alebo sa zamestnať v inom odbore.

Z rozhovorov vyplynulo, že ani jedna zo skúmaných firiem nezaviedla systémové opatrenia, ktoré by zohľadňovali vekom podmienené potreby žien.

Na základe analýzy pracovných podmienok šičiek možno konštatovať, že cena odevov a bytových textílií, ktoré vyrábajú, je viacrozmerná. Zákazníci sotva tušia, za akých okolností bol ušitý napríklad luxusný dámsky kostým či najnovší model lyžiarskej kombinézy. Ako ukázala táto štúdia, tri zo štyroch skúmaných firiem majú od uplatňovania princípov „fair trade“ veľmi ďaleko.⁴

Jedno je isté: bolo by nanajvýš užitočné, keby sa aj na výrobkoch slovenských firiem používala nálepka „fair trade“, ktorá by umožnila odlíšiť tovar vyprodukovaný za podmienok dôstojného zaobchádzania s pracovnou silou od výrobkov, ktoré takéto kritériá nespĺňajú.

⁴ „Fair trade“ je spôsob obchodovania, pri ktorom sa kladie dôraz na etiku a rovnoprávnosť všetkých zúčastnených strán, na férové zaobchádzanie so všetkými pracovníkmi, ako aj na vytváranie dobrých pracovných podmienok nielen vo výrobe, ale aj v celom dodávateľskom reťazci.

Martina Sekulová

KEĎ ROZHODUJE SEZÓNNOŠŤ... (pracovná situácia žien v turistickom regióne)¹

„Smejem sa, pretože moja mama hovorili, že neboj sa, dobrú dievku aj za pecou nájdú. Teraz je taká ťažká doba. Roboty tu nieto a v mojom veku už obzvlášť nie...“

(Úryvok z rozhovoru so 49-ročnou recepčnou Marianou)

ÚVOD

Prípadová štúdia sa zameriava na pracovné podmienky a životnú situáciu žien vo veku nad štyridsaťpäť rokov v marginalizovanej lokalite severného Slovenska, v ktorej sa rozvíja aktívny turistický ruch.

Lokalita leží v miernom podhorskom teréne na úpätí chránenej oblasti. Už od stredoveku je miestom rekreácie, čistej prírody a zdravia. Cestovný ruch v tejto lokalite sa viaže na atraktívne prírodné podmienky, liečivé pramene a kultúrno-historické zvláštnosti. Súčasťou bežného života sú turisti a rekreanti. Ich prítomnosť má po celý rok intenzívny vplyv na každodenný život obyvateľov. V hlavnej sezóne sú to predovšetkým turisti a rekreanti a v období medzi hlavnými sezónami kúpeľní hostia a pacienti. Skúmanú lokalitu obýva podľa posledného *Sčítania obyvateľov, domov a bytov v roku 2001* necelých 1 300 obyvateľov. Z národnostného hľadiska lokalitu obývajú prevažne príslušníci slovenskej, rómskej, poľskej a ukrajinskej národnosti. Z nich je približne polovica ekonomicky aktívnych osôb. Lokálny trh práce ponúka trvalé pracovné pozície iba malej časti z nich. Väčšia časť obyvateľov buď dochádza za prácou do neďalekých obcí, miest a okresov, alebo migruje za prácou ďalej. Obyvatelia sa adaptovali na výhody aj nevýhody obývanej oblasti. Hlavnou nevýhodou je severná, vysoko položená lokalizácia, ktorá nepraje poľnohospodárstvu ani iným hospodárskym odvetviam. Okres, v ktorom sa lokalita nachádza, má v porovnaní s celoslovenským priemerom vyššie hodnoty evidovanej miery nezamestnanosti. Navyše, nezanedbateľná časť ponúkaných pracovných možností má iba sezónny charakter.

Zber dát prebiehal v auguste až októbri 2006 a v jeho rámci sa uskutočnilo osem hĺbkových pološtandardizovaných rozhovorov so ženami vo veku od 45 rokov. Kritériom pre výber respondentiek bolo trvalé bydlisko v skúmanej lokalite a participácia na turistickom ruchu v lokalite. V snahe o čo najplastickejší pohľad boli do vzorky zahrnuté ženy nad 45 rokov s rozdielnym stupňom vzdelania, rozličným obsahom a typom vykonávanej práce, miestom v riadiacej hierarchii, odlišnými skúsenosťami s nezamestnanosťou. Práca štyroch z respondentiek bola priamou participáciou na cestovnom ruchu: 47-ročná živnostníčka pani

¹ Autorka ďakuje za ústretovosť všetkým zúčastneným respondentkám a respondentom. Moja osobitná vďaka patrí Zore Bútorovej, ktorej cenné rady a usmernenia mi pomohli pri analýze a písaní tejto štúdie.

Zuzana podnikala spolu s manželom, ktorému viedla účtovníctvo; 49-ročná pani Mariana bola zamestnaná ako recepcná v penzióne, 53-ročná pani Anna a 56-ročná pani Milena pracovali ako chyžné v miestnych hotelovo-rekreačných zariadeniach. Tri respondentky za prácou dochádzali: 47-ročná riaditeľka verejnej inštitúcie pani Hana, 45-ročná administratívna pracovníčka pani Júlia a 45-ročná úradníčka pani Mária. Štyridsaťsedemročná pani Janka bola nezamestnaná. Všetky však boli do cestovného ruchu nejakým spôsobom zapojené; dochádzajúce ženy a nezamestnaná respondentka (buď v minulosti, alebo aj v súčasnosti) prostredníctvom ubytovania turistov a rekreantov na súkromí.

V rámci výskumu sa uskutočnili aj dva hĺbkové rozhovory s predstaviteľmi dvoch zamestnávateľských organizácií – so zástupkyňou majoritného zamestnávateľa v obci, ktorý vytvára 180 stálych pracovných miest v oblasti kúpeľných a rekreačných služieb, a s majiteľom malého hotela, ktorý zamestnáva deväť žien.

Každá zúčastnená osoba si želala ostať v anonymite. V záujme dodržania princípov výskumníckej etiky je lokalita prezentovaná anonymne a mená všetkých respondentiek sú fiktívne.

1. LOKÁLNY TRH PRÁCE, JEHO LIMITY A DÔSLEDKY NA ŽIVOT ŽIEN

Možnosti žien vo veku nad 45 rokov zamestnať sa na lokálnom trhu práce sú značne obmedzené. Väčšie možnosti zamestnania sa otvárajú v blízkom hlavnom meste, ale ani tie neponúkajú dostatok pracovných príležitostí pre všetky uchádzačky. Každá z respondentiek mala s hľadaním zamestnania špecifické skúsenosti. Niektoré respondentky preferovali zamestnanie priamo v lokalite. Pre ďalšie bola dôležitá sebarealizácia v profesii, a preto za prácou dochádzali.

V skúmanej obci si väčšina ponúkaných pracovných miest vyžaduje stredoškolské vzdelanie, menej miest existuje pre základné a učňovské vzdelanie a najmenej miest je k dispozícii pre ženy s vysokoškolským vzdelaním. Pokiaľ sa ženy chcú uplatniť vo vyštudovanom odbore, tak za prácou dochádzajú do okolitých okresných miest alebo aj na väčšie vzdialenosti v rámci tzv. týždňoviek. Vysokoškolsky vzdelané ženy sú v obci zamestnané predovšetkým v miestnej základnej škole. Stredoškolsky vzdelané ženy vo veku nad štyridsaťpäť rokov pracujú v najrôznejších sférach: v obchode, zdravotníctve či v reštauračných službách. Nízkokvalifikované pracovné sily nachádzajú uplatnenie na najrôznejších úsekoch v penziónoch, hoteloch a zariadeniach cestovného ruchu.

Charakteristickou črtou mnohých lokalít, kde primárnym zdrojom príjmu je participácia na cestovnom ruchu a turizme, je sezónnosť. Tá má pre život obyvateľov zásadný význam. Najčulejším obdobím ekonomickej aktivity, ale aj spoločenského života, je letná sezóna od júna do augusta a zimná sezóna od decembra do februára až marca. Sezónnosť ovplyvňuje nielen rôzne podnikateľské aktivity, ako je prevádzka penziónov či reštaurácií, ale má dôsledky aj na životné podmienky obyvateľov, organizáciu každodenného života v rodinách a trávenie voľného času. Okrem toho ovplyvňuje aj spoločenské podujatia a kultúrne akcie v obci, ktoré sprevádza prevádzkovanie stánkov s občerstvením, predaj vstupeniek a lístkov a pod. Obdobie sezóny znamená pre domácich obyvateľov nové pracovné pozície, ktorých životnosť je však spätá s trvaním sezóny a po jej ukončení zaniknú. Výskum odhalil zaujímavé stratégie zamestnávateľov aj zamestnaných žien, ako preklenúť túto situáciu.

Všetky respondentky považovali lokálny aj regionálny trh práce za problematický nielen vo vzťahu k ženám nad štyridsaťpäť rokov, ale pre všetky skupiny obyvateľstva. Zároveň si väčšina z nich myslí, že situácia žien tejto vekovej kategórie je mimoriadne náročná. Pokladajú svoje možnosti za sťažené, vnímajú svoju situáciu tak, že sa takmer nemôžu uplatniť, prípadne sa uplatnia iba za cenu prijatia „podradných“ pracovných miest. Dostupnosť pracovných pozícií závisí od začlenenia uchádzačky do sociálnych sietí (na báze známostí alebo rodinných väzieb a pod.), alebo od ochoty prijať nevýhodné finančné podmienky. Najmä ženy s nižšou kvalifikáciou sú nútené tieto podmienky akceptovať, pretože zamestnanie priamo v obci je pre nich najvýhodnejšou alternatívou. Mzdy v okolitých mestách nie sú totiž omnoho vyššie a dochádzanie za prácou si vyžaduje vysoké náklady.

„Tuto majú ženy možnosť (pracovať – pozn. aut.) len v reštauračných zariadeniach. Sú len také upratovačky a nižšie profesie. Staršie ženy nemajú možnosť. Ja veľmi verím, že študovaná mládež má väčšiu šancu, ale aj to bude musieť zrejme dochádzať za prácou... Ale ľudia po štyridsaťpäťke – nie je šanca nájsť si dobrú prácu.“ (Hana, riaditeľka verejnej inštitúcie, stredoškolské vzdelanie, 47 rokov)

„Z vlastnej skúsenosti hovorím, ale aj zo skúsenosti ľudí, ktorí prichádzajú na úrad práce, že je veľmi ťažké sa zamestnať. Vlastne tuná už okolo tej štyridsiatky. Niekedy ani nemá ešte štyridsať rokov a už je problém sa zamestnať, už zamestnávateľ pozerá skôr na tie mladšie. Je veľký problém nájsť si v našom regióne zamestnanie. A o tých starších už ani nehovorím.“ (Mária, úradníčka, vysokoškolské vzdelanie, 45 rokov)

Priamym dôsledkom tejto situácie je čulá migrácia žien za prácou nezávisle od veku. Riešenie sociálnej situácie migráciou sa netýka len lokality, ale aj širšieho regiónu. Situácia v okolitých obciach, v okresnom meste, ale aj susedných okresoch je podobná. Nejde však iba o problematickosť regiónu: takmer všetky respondentky pokladali šance žien po štyridsaťpäťke na lokálnom trhu práce v porovnaní s inými skupinami za slabšie. Objavili sa názory, že žena vo veku nad 45 rokov, bez ohľadu na stupeň vzdelania, sa uplatní iba na podradnej pozícii.

Aj keď väčšina respondentiek registruje nedostatok primeraných pracovných pozícií na lokálnom trhu práce, predsa vidia v rozvíjajúcom sa turistickom ruchu pozitívum v porovnaní so situáciou v okolitých obciach, a dokonca aj v mestách.

„My tu máme lepšie to, že ženy si tu skôr nájdu zamestnanie než ľudia v meste. U nás je aspoň

Príbeh pani Anny

Anna je vdova. Má 53 rokov a žije celý život v obci, kde sa narodila. Po ukončení základnej školy, keď mala pätnásť rokov, nastúpila do zamestnania. Neskôr si urobila čašnícky kurz a do päťdesiatky pracovala u jedného zamestnávateľa. Krátko pred dosiahnutím päťdesiatky sa dala preradiť na pozíciu chyžnej, pretože práca čašníčky ju zdravotne príliš vyčerpávala. Čoskoro však bola prepustená. Po krátkom období nezamestnanosti ju zamestnal miestny podnikateľ ako chyžnú vo svojom penzióne – najprv na dohodu o vykonaní práce a po pár mesiacoch natrvalo. Anna je veľmi spokojná, že vôbec má prácu, tobôž prácu na dobu neurčitú. Pretože je presvedčená, že *„ženy v takom veku, to už len skôr na také podradenejšie roboty, ako upratovačka alebo pomoc v kuchyni“*. Podobnú situáciu pozná aj u iných žien vo svojom veku. Zdôrazňovala, že *„keď sú tie sezónne práce, tak aspoň brigáda by sa pre ženu našla, ale nastalo to je problém. Kvôli tomu cestovnému ruchu si myslím, že potom je to mŕtve.“* Je ochotná prijať aj sťažené podmienky, aby si pracovné miesto udržala.

to dobré, že sú tu napríklad reštaurácie, penzióny, jednoducho možnosti. Že sa tá žena zamestná aspoň na sezónu. Musíme však rátať s tým, že to nebude celoročné zamestnanie. Aspoň si v tej sezóne zopár koruniiek človek vie privyrobiť. Vzácné tu je také zamestnanie, že bude celý rok zamestnaná.“ (Mária, úradníčka, vysokoškolské vzdelanie, 45 rokov)

Respondentky chápali zdokonaľovanie služieb pre turistov ako priestor na vytváranie nových pracovných pozícií, podnikanie a vlastnú sebarealizáciu. Najzávažnejším obmedzením je sezónny charakter prílevu turistov. Druhá polovica roka znamená pre miestnych podnikateľov a živnostníkov v cestovnom ruchu takmer nulové príjmy. Nie každá žena má preto odvahu založiť si živnosť či podnikat. Okrem toho možnosti lokality sa rýchlo nasycujú a konkurencia je veľká. Do sféry podnikania v cestovnom ruchu v posledných piatich rokoch rýchlo prenikali podnikatelia zvonku a luxusné penzióny pomaly vytlačujú do úzadia ubytovanie na súkromí i niektoré služby ponúkané domácimi obyvateľmi. Ani tieto trendy však neodradili niektoré ženy od pokusov podnikat.

Niektoré skúsenosti respondentiek majú smutný koniec, iné sú však veľmi pozitívne. Napriek negatívnym skúsenostiam je nespochybniteľné, že v obci pôsobí viacero šikovných podnikateľiek aj vo vekovej kategórii nad štyridsaťpäť rokov, ktoré podchytili predovšetkým maloobchod v obci – potraviny, textil či suveníry. Určité obdobie existoval v lokalite aj kadernícky a kozmetický salón vo vlastníctve miestnej živnostníčky. Špecifickou sférou podnikania miestnych žien je oblasť hotelierstva a ubytovania.

Špecifickým zdrojom príjmov v mnohých lokalitách s rozvíjajúcim sa cestovným ruchom je ubytovanie na súkromí. Je to aj priestor na uplatnenie členov domácnosti, ktorí z rôznych dôvodov nepracujú. V súvislosti s ubytovaním sa objavujú zaujímavé skúsenosti – legitímne ubytovanie spolu v rozšírenom ubytovaní „načierno“. Zaujímavé je aj to, čo všetko sú rodiny ochotné obetovať, aby získali príjem z ubytovania.

Ubytovanie na súkromí poskytujú spravidla rodiny, ktoré bývajú v rodinných domoch. Niektoré nedostatok ubytovacích kapacít riešili malými prístavbami za rodinnými domami, ktoré slúžia primárne na ubytovanie turistov. Na druhej strane sa však všetky respondentky vyjadrili, že ubytovanie na súkromí je v súčasnosti nerentabilné. Dôvodom je predovšetkým to, že solventných zákazníkov majúcich záujem o dlhodobšie pobyty absorbujú penzióny a hotely. Malé rodinné priváty nemôžu ponúkanými službami konkurovať penziónom. Krátkodobé pobyty, maximálne víkendové, sú pre rodiny skôr záťažou – vyžadujú si časté upratovanie a pranie. V niektorých rodinách má jeden z manželov živnosť aj na tieto aktivity, ale prevažná väčšina ubytováva ilegálne,

Príbeh pani Zuzany

Zuzana má 47 rokov, má ukončenú strednú poľnohospodársku školu. Má tri deti. Do obce sa prisťahovala za prácou na družstve, kde pracovala desať rokov ako ekonómka. Družstvo po roku 1989 skrachovalo, a preto sa v roku 1992 rozhodla založiť si živnosť a viesť účtovníctvo svojmu manželovi, ktorý prevádzkoval väčšiu chatu. Postupne investovali do stavby vlastného malého hotela s kapacitou 60 osôb, ktorý v súčasnosti úspešne prevádzkujú s cieľom ďalšieho rozvoja v budúcnosti. Zuzana je so svojou životnou situáciou a s pracovnými podmienkami veľmi spokojná. Má pohyblivý pracovný čas, pričom stíha aj prácu pre rodinu a starostlivosť o trinásťročnú dcérku. Zuzana spolu s manželom vidí v budúcnosti veľký potenciál. Po odchode detí z domu plánujú s využitím štrukturálnych fondov Európskej únie rozvíjať služby pre cestovný ruch a budovať v lokalite nové služby.

Skúsenosť pani Janky

Pani Janka má 47 rokov a už vyše roka je nezamestnaná. Pani Janka má ukončené učňovské vzdelanie. Po ukončení štúdia pôsobila vo viacerých zamestnaniach nielen v obci, ale aj v širšom okolí. V roku 2002 sa rozhodla, že si otvorí malý obchod s potravinami, stane sa živnostníčkou a skúsi podnikat spolu s dcérou. Trh s potravinami bol však presýtený a obdobia sezón nedokázali vykryť straty zo slabších mesiacov. Režijné náklady rástli, a tak musela Janka podnikanie ukončiť. Takáto forma práce ju najviac naplňovala a bolo jej ľúto, že nemohla pokračovať. Dospela však k záveru, že podnikaním v cestovnom ruchu sa pre jeho nestálosť uživiť nedá. Je príliš rizikové.

resp. na hranici zákona. Respondentky sa o takomto spôsobe ubytovania vyjadrili, že ich hostia po mnohých rokoch už nie sú cudzí. Naopak, postupne sa z nich stali rodinní priatelia a často ich ubytujú iba za symbolickú cenu, ktorá má pokryť náklady na spotrebovanú energiu. Je teda na zváženie, či v tomto prípade ide o ilegálnu činnosť. Túto prax obyvatelia lokality pokladajú za legitímnu a akceptujú ju.

„*Odkedy tie penzióny postavili, tak menej ľudí chodí. Čo zarobím, to dám na inkaso, za vodu. A keď si to človek všetko prepočíta, tak to sa ani neoplatí... Mne sa ani nevyplatí živnosť, veď to by som na to nezarobila. Kebyže niekto príde kvôli tomu (kontrola, či má živnosť na ubytovanie – pozn. aut.) ku mne, tak hneď by som ho vyrazila... Máme Poliakov, čo*

roky pravidelne chodia, tak to už sú ako rodina. Čo mi treba, to donesú z Poľska. Keď prídu tu, tak ja im zasa pomôžem. Je to taká spolupráca. Nikdy to nerátame na koruny, že či mi on za drahšie kúpil a ja by som mu mala vrátiť, alebo naopak. Sme ako jedna rodina. Môžem sa tak na nich spoľahnúť, že si v pohode môžem nechať dom otvorený. Viem, že ak mi nič nenechajú, tak zobrať mi nezoberú. On prišiel ako pätnásťročný chlapec. Chodil tu aj v zime, aj v lete. Potom som pozvala aj jeho rodičov, lebo som ich chcela poznať, a odvtedy tu chodia a som s nimi častejšie ako s vlastnými bratmi a švagrinami. My sme mu aj na svadbe boli. Aj ako sa malá narodila (vnučka – pozn. aut.), prišla jeden deň po pôrode z pôrodnice a oni už tu boli aj s darom! Kočiar pre ňu priniesli.“ (Janka, nezamestnaná, učňovské vzdelanie, 49 rokov)

„*Potrebovala som prežiť, tak som mala ubytovaných turistov. Nebolo to ubytovanie, aby som na tom zarobila. Skôr som si pokryla náklady – elektrina, plyn. Boli to moji známi. Neubytovávala som tak, že som mala niekde inzerát, že hľadám niekoho. To boli známi, z Poľska alebo tak, ktorých som niekedy stretla. Ale celkom zadarmo u mňa neboli. Veľakrát sa stalo, že prišli známi, že človek neberie za to financie. Teraz momentálne ubytovávam skôr pre seba, aby som znížila náklady energie a plynu.“ (Hana, riaditeľka, vysokoškolské vzdelanie, 47 rokov)*

Z rozhovorov vyplynulo, že povinnosti okolo ubytovania na súkromí sú rodovo vymedzené. Aj keď respondentky o tejto skutočnosti nehovorili priamo, z ich výpovedí vyplynulo, že starostlivosť o hostí a povinnosti spojené s ubytovaním sú takmer výlučne záležitosťou miestnych žien a matiek. Muži či manželia sa v týchto povinnostiach neangažujú.

Obecný úrad eviduje nezamestnanosť na úrovni 6,2 %. Tento údaj však nezahŕňa sezónnych pracovníkov ani veľkú skupinu migrantov za prácou, dobrovoľne nezamestnaných a participujúcich na čiernom trhu práce. To znamená, že v skutočnosti je nezamestnanosť v obci vyššia.

Tri z respondentiek mali skúsenosť s nezamestnanosťou a s hľadaním zamestnania, pričom dve z nich boli v čase výskumu nezamestnané. Iba jedna však bola v minulosti evidovaná na

Skúsenosť pani Márie

Mária má 45 rokov a vychováva štyri deti. Má ukončené vysokoškolské vzdelanie elektrotechnického zamerania. Problém zamestnať sa vo vyštudovanom odbore mala už po ukončení vysokej školy, nakoniec sa zamestnala v inom odbore. Vydala sa a po deväťročnej materskej dovolenke s tromi deťmi ju bývalý zamestnávateľ odmietol prijať späť. Vtedy sa začali jej vážne problémy s nezamestnanosťou. Vystriedala viacero zamestnaní, z ktorých žiadne nebolo vo vyštudovanom odbore. Kratšie obdobia zamestnania sa striedali s obdobiami nezamestnanosti. „*Ťažko bolo zamestnať sa. Také trochu zarážajúce bolo u tých zamestnávateľov, keď som prišla k nim na pohovor, že prvé, čo chceli vedieť, bolo, koľko mám detí. Je to také – no – ja si myslím, že ponížujúce, keď sa zamestnávateľ pýta, že koľko máte detí. Ja mám štyri deti, ja sa za to nehanbím, sú zlatí. Nie je problém, že by sa neučili, však teraz sú na vysokej škole.*“

Pred dvoma rokmi sa zamestnala na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v neďalekom mestečku a je so svojím zamestnaním veľmi spokojná. Pozitívne hodnotí množstvo nových informácií, ktoré musí absorbovať, ako aj to, že má priestor na sebarealizáciu. Dlhodobou je hlavným živiteľom rodiny manžel.

Mária by bola ochotná za prácu aj cestovať. Vstup Slovenska do Európskej únie hodnotí veľmi pozitívne. Ak bude nevyhnutné, bude za prácou dochádzať aj po päťdesiatke. Napriek vlastným negatívnym skúsenostiam vidí budúcnosť seba aj detí optimisticky.

úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Nechut evidovať sa vysvetľovali dvoma základnými dôvodmi. Jedným bolo vnímanie samej seba a vlastnej hodnoty. Pokiaľ je nezamestnaná žena práce neschopná, vníma samu seba ako objektívne vylúčenú z trhu práce.

„*Uvidím, teraz si pomaródujem, potiahnem to do zimy, a potom sa možno niečo samo porieši. Nechcem ísť na úrad práce, nemám to rada, je mi to také proti srsti, a nie je to ani dobre.*“ (Mariana, recepčná, stredoškolské vzdelanie, 49 rokov)

Respondentky zhodne konštatovali, že keď sa v životopise objaví skúsenosť s nezamestnanosťou, môže sa znížiť ich hodnota v očiach potenciálneho zamestnávateľa. Všetky tri považovali za vhodnejšie riešenie byť „vypísaná“ ako práce neschopná a zároveň si hľadať prácu tak dlho, ako to len bude možné.

„*Posledné, čo som robila, tak teraz na vlekoch, no a cez maródku ma prepustili. No a teraz mám taký problém, že som vyše roka doma a nedostávam ani maródku... Budem maródkovať, a uvidím, čo bude... Nemám dobré skúsenosti s úradom práce.*“ (Janka, nezamestnaná, učňovské vzdelanie, 49 rokov)

V lokalitách, ktoré sú ovplyvňované sezónnosťou, sa vynára aj problém cyklickej, opakujúcej sa nezamestnanosti, keď sú pracovné miesta dočasné a ku strate zamestnania dochádza pravidelne. Pani Mária mala s cyklickou nezamestnanosťou skúsenosť.

2. TURIZMUS A SEZÓNNOŠŤ: ČO TO ZNAMENÁ?

Počas obdobia medzi dvoma hlavnými sezónami sú viaceré prevádzky zatvorené. Letná sezóna trvá od júna do septembra a zimná od decembra do februára. Obdobie medzi nimi, takzvaná medzisezóna v jesenných a jarných mesiacoch (od októbra do polovice decembra a od marca do mája), sa vyznačuje veľmi nízkym cestovným ruchom. Vtedy nastáva pre zamest-

návateľov problém, ako zamestnancov a zamestnankyne využiť. Z výskumu vyplynuli tri spôsoby, ktorými zamestnávateľia prekonávajú silnú determináciu trhu práce sezónnosťou. Po prvé, respondentky mali skúsenosť s uzatvorením pracovnej zmluvy na dobu neurčitú na začiatku sezóny, pričom koncom zo zákona stanovenej skúšobnej doby, t. j. koncom sezóny, ich z rôznych príčin prepustili.

„Ak by ma aj zobrali do hotela, tak to by ma zobrali na skúšobnú dobu. Bolo by to cez sezónu, kedy by ma najviac potrebovali. A potom, ako by sa skončila sezóna, tak jednoducho by so mnou rozviazali pracovný pomer, a hotovo. A robila by som za 5 300 korún ako tuto suseda.“ (Janka, nezamestnaná, učňovské vzdelanie, 49 rokov)

Druhým spôsobom riešenia „hluchých“ mesiacov je vytváranie nadčasov počas obdobia sezón, ktoré nie sú honorované. Tieto hodiny sa potom čerpajú počas medzisezóny.

„Vtedy cez sezónu odrobím viac hodín, ako je mesačný plán, a tie hodiny mi fakticky idú do plusu. Potom, keď nemáme prevádzku v robote, že nieto ľudí, tak sa tie hodiny vyčerpajú, čiže plat mi ide ten základný. Vtedy povytahujem to, čo som nestíhala poupratovať za dni, keď som mala veľa roboty... To mi tak vystačí, že mi tie hodiny idú ešte aj ďalej.“ (Mariana, recepčná, stredoškolské vzdelanie, 49 rokov)

Tretím a zároveň najčastejšie využívaným spôsobom vyrovnávania sa so sezónnosťou je kombinácia nadčasových hodín zamestnankyň a „dohovorenej práceneschopnosti“. Je to tichá, v lokalite legitimizovaná dohoda medzi trvalo zamestnanými osobami, ktoré pracujú v profesiách ovplyvňovaných cestovným ruchom a medzi ošetrovateľmi. Lekár na požiadanie vedome potvrdzuje fiktívnu pracovnú neschopnosť na obdobie, keď zamestnávateľ nemôže poskytovať prácu ani mzdu. Táto prax sa môže odlišovať v malých a väčších inštitúciách. Vo väčších, ktoré majú viac klientov, zamestnávajú väčší počet osôb a majú aj väčší obrat, je obdobie medzi sezónami trochu kratšie. Respondentky hovorili o skúsenostiach so skrátenými pracovnými zmluvami v tomto období, alebo o využívaní pracovnej neschopnosti v mesiacoch medzi sezónami.

„Dá sa povedať, že je to vyložene tichá dohoda. Nevieť o tom, že by ich šéf niekde poslal s tým, že teraz chodte na pέν, lebo vám nemám čo dať robiť. Ale dá sa aj povedať, že tie ženy sú už na tom tak zdravotne, že si majú čo liečiť. Lekári nemajú problém im niečo nájsť. Niekedy sa stáva, že na tej žene sa nájde nejaká choroba zanedbaná a potom ochorie naddho.“ (zástupkyňa majoritného zamestnávateľa vo sfére kúpeľných a rekreačných služieb)

Tieto stratégie môžu mať u rôznych zamestnávateľov rozdielne formy. Respondentky hodnotili niektorých miestnych zamestnávateľov lepšie, iných horšie. Dá sa zhrnúť nasledujúci základný vzorec, podľa ktorého zamestnávateľia väčšinou postupujú. Počas sezóny respondentky pracujú nad rámec zákonom stanoveného týždenného maxima počtu hodín. Po sezóne sa robia doplnkové práce, na ktoré počas sezóny nie je dost času ani kapacít (generálne upratovanie ako čistenie, bielenie, pranie, komplexná údržba). Vo zvyšných dňoch, kým sú prevádzky zatvorené, si respondentky vyberajú dovolenku. Stáva sa však, že ani 25 dní dovolenky nepostačí na pokrytie celého obdobia, resp. oboch medzisezónnych období. Vtedy sa siahajú po dohovorenej pracovnej neschopnosti.

„Tá sezónnosť je najhoršia. A je to tu všade dookola. Naše zamestnankyne si riešia v mimo-sezónne, čo sa dá. Jedna ide na pέν. Alebo druhá ide na liečenie. Ide, a vie už teraz, že tak využije mŕtvu sezónu na šesť týždňov.“ (Zuzana, účtovníčka, stredoškolské vzdelanie, 47 rokov)

„Tak majú nejaké nadčasové hodiny, alebo majú aj dovolenky, a potom minimálne mesiac nám treba upratovať po sezóne. Upratovať, čistiť, ale aj bieliť. Robia aj také práce. Také kompletne upratovanie. Vyčistia, vytepujú kompletne všetko.“ (majiteľ menšieho hotela)

Takúto skúsenosť potvrdili všetky respondentky, ktoré sú zamestnané v tejto sfére, ako aj obaja zástupcovia zamestnávateľov v obci. Dôležité však je, že komunita chápe takýto postup ako právne korektné a zároveň aj humánne riešenie, pretože zamestnávateľ by skutočne túto situáciu mohol riešiť aj prepúšťaním. Takto je však zamestnankyňa chránená.

Vyrovnanie sa so sezónnosťou, zvládanie nárazovosti je náročné najmä pre ženy s menšími deťmi.

Respondentky hodnotili tento prístup zamestnávateľov ambivalentne. Ako pozitívum vnímali možnosť využiť mimosezónu na starostlivosť o domácnosť, o rodinu, resp. na dovolenku alebo výlety. Na druhej strane považovali za veľké negatívum, že nadväzujú počas sezóny idú na úkor starostlivosti o rodinu. Jedna z respondentiek uviedla, že dohovorovaná pracovná neschopnosť je obrovským tlakom na psychiku, pretože ide o nelegálnu praktiku, za ktorú môže byť sankcionovaná. V konečnom dôsledku však respondentky vnímali sezónnosť ako „menšie zlo“, pretože takto aspoň nehrozí veľká nezamestnanosť ako v niektorých iných častiach Slovenska.

Dilema pani Mariany

Mariana má 47 rokov, má štyri deti, z ktorých dve navštevujú prvý stupeň základnej školy. Do lokality sa prisťahovala z okresného mesta, kde si spolu s manželom postavili rodinný dom. Mariana počas svojej profesionálnej kariéry vytriedala viacero zamestnaní ekonomického zamerania.

Počas posledných dvoch rokov pracovala ako recepcná v penzióne. Obdobie sezón bolo také náročné, že zvykla pracovať aj šesťnásť hodín denne. Odmenou jej bolo voľno počas mimosezóny. Jej manžel dlhodobo migruje za prácou v mesačných intervaloch s týždňom voľna. Náročnú situáciu posilňoval aj fakt, že počas prázdnin Mariana nemohla byť s deťmi. Silný tlak počas letnej sezóny ju dovedol k výpovedi. V súčasnosti je nezamestnaná.

2.1. STAROSTLIVOSŤ ŽIEN O RODINU V SÚVISLOSTI S CESTOVNÝM RUCHOM

Životné podmienky respondentiek, starostlivosť o domácnosť, ako aj trávenie voľného času priamo závisia od charakteru ich zamestnania. Tak ako pracovné podmienky boli aj životné podmienky ovplyvnené charakterom lokality, sezónnosťou a turizmom.

Potrebu zladit' pracovné a rodinné povinnosti zdôrazňovali vo výpovediach takmer všetky respondentky ako základný faktor hodnotenia práce, pracovného času, psychického a fyzického vkladu do nej. Tento faktor vystupoval univerzálne u všetkých respondentiek, ktoré mali rodinných príslušníkov vyžadujúcich si ich starostlivosť (deti vo veku, keď je potrebná starostlivosť, resp. rodičov odkázaných na opateru). Situácia žien vo veku nad štyridsaťpäť rokov je v porovnaní so ženami s menšími deťmi kvalitatívne iná. Respondentky si pochvalovali súčasný stav, keď sú deti samostatnejšie a vyžadujú si menej pozornosti od matky.

„Ja som sa bola pýtať ešte v jednom penzióne, tam je taký mladý majiteľ. Ale vieš, že ja ani neviem, či chcem takúto robotu ešte robiť? Strašný nápor je to cez to obdobie, keď mám deti doma. Nechcem sa unáhliť. Nechcem, aby to šlo na úkor rodiny. Skúsila som si to, baví ma robota, je to ale na úkor rodiny. Lebo či pozerám aj na Janu (ženu, ktorá pracuje na pozícii recepcnej v miestnom penzióne – pozn. aut.), deti so sebou do roboty ťahá, stále sú okolo nej, a ona nemá na nič čas. Takisto to bolo tu. Deti mi nocovali samy a ja som bola v robote.

Neviem, uvidím. Ešte potrebujem, aby sa mi to rozležalo.“ (Mariana, recepcná, stredoškolské vzdelanie, 49 rokov)

Po odrastení detí má žena viac priestoru na realizáciu vlastných potrieb, či už profesionálnych, duševných, alebo voľnočasových. Medzi respondentkami s deťmi, ktoré sa už osamostatnili, alebo študujú na vysokej škole, väčšmi rezonovala vlastná sebarealizácia a kariéra, pričom rodina už nebola na prvom mieste.

„Predtým boli deti malé, bolo potrebné venovať im trochu viac starostlivosti. A teraz mám viac času na seba. Či už študovať, alebo aj na iné. Ja som teraz akurát v takom veku, že deti už nepotrebujú toľko starostlivosti. Ony sú už samostatné, už sa môžem viac venovať tomu, čo ma baví, čo by som rada robila v tom voľnom čase.“ (Mária, úradníčka, vysokoškolské vzdelanie, 45 rokov)

Z hľadiska pomoci členov domácnosti sa modely správania v rodine respondentky menili v závislosti od toho, v akom veku sú deti, či je potrebná starostlivosť o iných príbuzných, prípadne starých rodičov, ako aj od formy bývania (v byte alebo v rodinnom dome). Do výpovedí respondentiek sa premietli rôzne spôsoby organizácie rodiny a rodinných povinností. Hoci respondentky označovali ako svoju povinnosť upratovanie či varenie, predsa im staršie deti vypomáhajú pri starostlivosti o domácnosť i o mladších súrodencov. Tento spôsob organizácie povinností v rodine bol výrazný najmä v rodinách, v ktorých otec migruje za prácou v niekoľkotýždňových intervaloch do zahraničia a žena je doma sama s deťmi.

„On (dvadsaťročný syn – pozn. aut.) ostal doma cez prázdniny s tým, že bol najstarší z detí a si akoby veľmi uvedomil, že musí byť pevná hrádza, keď tu otec nie je...“ (Mariana, recepcná, stredoškolské vzdelanie, 49 rokov)

Dve respondentky zvažovali, či bolo ich rozhodnutie ostať žiť na vidieku v marginalizovanom regióne správne. Koncom osemdesiatych rokov venovali veľa energie a života budovaní veľkých rodinných domov. Keďže sa však dnes nevedia v regióne pracovne realizovať ani ony, ani ich manželia či deti, pripadá im takmer celoživotná snaha zbytočná.

„Po týchto skúsenostiach možno by som ostala bývať v Košiciach hneď, lebo predsa je tam taký iný život, je tam menej stresový život. Aj keď tu je pekne, to je všetko v poriadku. Tak prísť tu na dovolenku alebo mať tu nejakú chalupu, to áno. Tak si myslím, že asi keby som mala pred dvadsiatimi rokmi také skúsenosti, čo mám teraz, tak by som sem neprišla... Je to teraz iné, lebo keby to bolo tak, ako to bolo za socializmu, tak dobre, vystavila som dom, mám tu nejakú prácu, má to nejaký zmysel. Teraz mám vystavený dom, platím za neho, musím ho udržať. Aký to má zmysel, keď ten dom je prázdny a ani ja si tu robotu nenájdem? Žiadny. Nevie sa tu realizovať, nevedia sa tu realizovať deti, nevie sa tu muž realizovať. Tak potom človek stratí taký ten zmysel, že načo to všetko robí. Takže keby som sa mala rozhodnúť, keby toto som vedela, tak ostanem radšej v tej bytovke bývať, nebola by som investovala do tohto tu, ale teraz je to už takto, ako je.“ (Júlia, administratívna pracovníčka, stredoškolské vzdelanie, 45 rokov)

2.2. SEZÓNNE KRÁTKODOBÉ PRÁCE

Počas letnej a zimnej sezóny je vyššia potreba krátkodobých pracovných síl, predovšetkým na stravovacom a ubytovacom úseku. Ide zväčša o kvalifikačne nižšie profesie. Stratégie zamestnávateľov sa orientujú na čím väčšiu výhodnosť, nižšiu nákladovosť a nižšiu administratívnu náročnosť. Na úseku stravovania zamestnávajú na dohodu o vykonaní práce čerstvých

absolventov a študentov alebo najímajú dôchodkyne. Často ide o fyzicky náročnú prácu, najmä na pozíciách upratovačiek, chyžných a pomocníc v kuchyniach. Je na zváženie, či je pracovná záťaž primeraná zdravotnému stavu, resp. kondícii dôchodkýň. „*Tento zamestnávateľ má stálu jednu čašníčku a jednu upratovačku. A v sezóne zoberie len samé dôchodkyne, lebo fondy netreba platiť. A o čom to je? Tá má aj dôchodok a aj si zarobí. Dá im minimálnu mzdu a ony sú rady. Ale keď to tá dôchodkyňa zvládne, tak prečo by nemohla zvládnuť štyridsaťročná žena? Mohol by ju normálne zamestnať. A to isté už začínajú robiť aj v ďalších hoteloch. A čo tie dôchodkyne robia? Upratovačky, v kuchyni pomáhajú, keď treba a tak.*“ (Janka, nezamestnaná, učňovské vzdelanie, 49 rokov)

Počas výskumu sa ukázal aj iný rozmer životných stratégií respondentiek. Od 1. augusta 2006 došlo k sprísneniu podmienok priznania predčasných dôchodkov.² Preto v období do konca júla zamestnávateľa zaznamenali zvýšený záujem o predčasné dôchodky. Ako konštatovala zástupkyňa majoritného zamestnávateľa, nemali dôvod týmto žiadostiam nevyhovieť. Osoby, ktorým bol priznaný predčasný dôchodok, sú naďalej aktívne zamestnané na svojich pracovných pozíciách. Obaja zástupcovia zamestnávateľov v lokalite potvrdili prítomnosť a legitímnosť tejto stratégie v danom regióne.

„*Začína sa v tomto období prejavovať predčasný dôchodok, čo je podľa mňa dosť dobrá vec. Keď by som mala o desať viac, tak si to určite aj ja vyriešim tak. U nás potom tí ľudia robia ďalej, inkasujú si dôchodok síce nižší, ale skôr ho začnú brať. Poistenie si platia naďalej, lebo odvod je povinný. Keď skončia, tak sa im ten dôchodok prepočíta. Dôchodcov máme päť alebo šesť.*“ (zástupkyňa majoritného zamestnávateľa vo sfére kúpeľných a rekreačných služieb)

2.3. VNÍMANIE PRIMERANOSTI PRÁCE VO VZŤAHU K SEZÓNNOSTI

Práca štyroch z respondentiek bola priamou participáciou na cestovnom ruchu – jedna podnikala spolu s manželom, ktorému vedie účtovníctvo, jedna bola zamestnaná ako recepcná v penzióne, dve pracovali ako chyžné v miestnych hotelovo rekreačných zariadeniach. Ďalšie tri za prácou dochádzali a jedna bola nezamestnaná. Všetky však boli do cestovného ruchu určitým spôsobom zapojené (dochádzajúce ženy participovali na cestovnom ruchu prostredníctvom ubytovania turistov a rekreantov na súkromí, z čoho mali doplnkové príjmy).

Vzhľadom na špecifiká lokality mali všetky respondentky, ktoré boli zamestnané priamo v obci, prácu ovplyvnenú sezónnosťou. Jej typickými črtami je nárazovosť a nadčasovosť v období sezóny. Od týchto črt sa odvíja rozvrhnutie pracovného času a rozloženie pracovných aktivít, povinností a výkonov počas celého roka.

Viacere respondentky označovali svoju prácu ako nielen psychicky, ale aj fyzicky náročnú. Práca si vyžaduje nadpriemerné výkony hlavne počas sezónneho obdobia. V prípade chyžných a recepcných môže byť na zváženie i primeranosť a náročnosť týchto prác z hľadiska zdravotného stavu. Skupina respondentiek, ktorá za prácou dochádza, je obmedzovaná zlou dopravnou infraštruktúrou a nedostatkom spojov. Napriek rozdielnemu charakteru zamestnaní sa všetky respondentky zhodli na tom, že práca a zamestnanie pre ne znamená veľmi veľa, a to z viacerých hľadísk: z aspektu zabezpečenia rodiny, z hľadiska vlastnej sebareali-

² Zákon č. 310/2006 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

zácie v práci a sociálnych kontaktov a, prirodzene, z hľadiska sociálnych istôt. Ukazuje sa však, že miera spokojnosti s prácou úzko súvisí s typom pracovného pomeru, s pracovným časom a s pracovnými podmienkami.

„Znamená viac. Ja si to ani neviem predstaviť, že by som nerobila, alebo že by som mala taký výpad, ako napríklad, aby som bola na podpore. A práve preto vravím, že si to neviem ani predstaviť, že pôjdem na dôchodok a nebudem robiť.“ (Milena, chyžná, základné vzdelanie, 56 rokov)

„Ja to beriem ako samozrejmosť. Tak sme boli vychovávaní, že tak to má byť a bez toho sa nedá. A žeby som nerobila? Tak to ani nemám predstavu, že by niečo také malo byť. Ja si myslím, že ma práca baví a naplňa, že to funguje aj s manželom.“ (Zuzana, účtovníčka, stredoškolské vzdelanie, 47 rokov)

Výpovede respondentiek poukázali na skutočnosť, že pre skupinu žien vo veku nad štyridsaťpäť rokov po odchode, resp. osamostatnení detí je dôležité „prázdny“ priestor zaplniť a realizovať sa. A to práve v zamestnaní.

„Zatiaľ mi to vyhovuje. Nevieť, ako by to bolo ďalej... No deti rastú, čoskoro sa osamostatnia, a ja si myslím, že my s manželom sa budeme naplno venovať turistike, a tam už potom budeme celý deň... Teraz ešte mám malú dcérku a tak som rada, že som doma a že ešte môžem ustriechnuť výchovu a dávať na ňu pozor. Veľmi som rada, že mám ešte toto malé... Omladli sme, keď sa narodila. Pre ženu je výhoda mať po tridsiatke ešte jedno dieťa.“ (Zuzana, účtovníčka, stredoškolské vzdelanie, 47 rokov)

Respondentky uviedli ako motiváciu pracovať na prvom mieste nevyhnutnosť finančne zabezpečiť seba aj rodinu. Táto nevyhnutnosť je spojená aj so snahou zabezpečiť budúcnosť svojim potomkom. Ďalším dôvodom a motiváciou pracovať je seberealizácia v zamestnaní. V troch prípadoch sa respondentky vyjadrili, že práca ich naplňa a je ich koníčkom. Všetky tri sa zhodli na tom, že im práca vyhovuje, pretože to je duševná, tvorivá práca, fyzicky nenáročná, pričom pracovný čas je flexibilný.

„No práveže my v inom podnikáme. Nie je to práca na páse. Je to také voľné. Až máme klientov a turistov, tak vieme, že musíme zabráť a zaberáme. Keď je mimosezóna, tak toto, čo sme nestihli v priebehu roka, tak to aby sme urobili. My máme to sezónne a mimosezónne a dá sa to nejako zvládať. Ale neviem si predstaviť, že by som robila niekde na páse alebo musela robiť osem hodín, prichádzala by som domov unavená. Absolútne nemám predstavu. To by bolo asi veľmi ťažké.“ (Zuzana, účtovníčka, stredoškolské vzdelanie, 47 rokov)

„Ale akože tá robota sa mi páči, takže som aj preto išla do tých Košíc. Aj preto, že tu vlastne nebolo nič. No a prečo robím? (smiech) Tam nie je len to, že to finančne treba, aby človek robil. Ale neviem si predstaviť, že by som sedela doma, že by som nemala chodiť do roboty – to absolútne si neviem predstaviť.“ (Júlia, administratívna pracovníčka, stredoškolské vzdelanie, 45 rokov)

Spokojnosť a naplnenie v zamestnaní vnímali respondentky ako vzácnosť, ako šťastie. Na jednej strane vo svojich vyjadreniach veľmi pozitívne hodnotili prácu a čas strávený v práci. Avšak nielen kreatívna a tvorivá práca prináša respondentkám uspokojenie. Ukázalo sa, že spokojnosť v zamestnaní vyplýva aj z postoja ku práci samotnej.

„Ja asi mám to šťastie, že ma práca baví, preto ju robím a rada ju robím. A hlavne je taká kreatívna, že si môžem vymýšľať čokoľvek, ak si to viem sama zrealizovať. Nie sama, ale s kolektívom, s ktorým robím. To je pre mňa veľmi dôležité – že nie je stereotypná, nie je ako vyučovacia hodina, ktorá má 45 minút, danú určitú osnovu a proste všetko nalinajkované, ako to má byť. Toto je veľmi dôležité. Asi by som nevedela robiť niekde pri páse pri stroji, kde by

to bolo všetko presne od – do. No a určite aj pracovná doba, pretože je náročná cez leto, lebo máme veľmi veľa letných aktivít, alebo cez soboty a nedele, ale zase môžem napríklad mať voľný september, kedy školy sa rozbiehajú, takže tam nemáme také silné aktivity...“ (Hana, riaditeľka, vysokoškolské vzdelanie, 47 rokov)

Dôležitým priesečníkom vo vnímaní práce bolo, že si ju ženy vážia. Výpovede respondentiek poukázali na skutočnosť, že z hľadiska práce je pre ne veľmi dôležité, do akej miery budú mať popri konkrétnom zamestnaní priestor venovať sa rodine. Táto preferencia je taká silná, že menší pracovný úväzok môže byť pozitívom, a na druhej strane časová náročnosť, resp. nevhodná organizácia času môže zavážiť pri hľadaní nového miesta. Zároveň aj migrácia za prácou krátkodobého charakteru nemusí mať len negatívne konotácie. Môže sa stať aj priestorom na sebarozvoj a priestorom na čas i na aktivity, ktoré žena pod náporom povinností a starostlivosti o rodinu zanedbala.

V období, keď deti a rodina vyžadujú najviac starostlivosti – v lete a v zime – musia respondentky pracovať a nadrábať si nadčasy na obdobie medzi sezónami. Tento problém je najvypuklejší pre respondentky, ktoré majú ešte školopovinné deti. U respondentiek, ktoré už mali odrastenejšie deti, tento problém tak do popredia nevystupoval. Tie sa skôr cítili preťažené, zdôrazňovali náročnosť a neúmernosť práce počas sezóny a nedostatok času na odpočinok.

„Ideálne by pre mňa bolo, ako pre ženu, čo má domácnosť, robiť na polovičný úväzok. Ale chodiť do tej roboty, že nesedieť doma... Lenže taká možnosť... tu v blízkej dobe nie je ani nebude. Že by sa niečo také našlo, že niekde ako na západe, že ženy chodia v pondelok a v piatok do práce, že si vyberú. Popritom sťahujú aj domácnosť, aj si čosi zarobia, sú aj v nejakom kolektíve. Nie sú odkázané na to len doma sedieť.“ (Júlia, administratívna pracovníčka, stredoškolské vzdelanie, 45 rokov)

Hodnotenie primeranosti práce sa v skúsenostiach respondentiek odrazilo vo dvoch protikladných polohách. Jedna skupina respondentiek považuje svoju prácu za primeranú, druhá, naopak, za náročnú. Za primeranú a naplňujúcu pokladali svoju prácu respondentky s vyšším vzdelaním, ktoré za prácou dochádzali a vykonávali predovšetkým prácu zodpovedajúcu ich kvalifikácii.

„Viete čo, ja si myslím, že keď robíš to, čo ta zaujíma, tak nemáš ten pocit, žeby tá vyčerpaná. Niekedy áno, ale ak je to tak, že musím doma ešte robiť niečo, že sa mi to veľmi nakoší, tak áno.“ (Hana, riaditeľka, vysokoškolské vzdelanie, 47 rokov)

Vzhľadom na obmedzený výber respondentiek však tento záver nemožno považovať za všeobecne platný. Za náročnú a neprimeranú považovali svoju prácu respondentky, ktoré participujú na práci v cestovnom ruchu. Možno takmer s istotou predpokladať, že tento názor je priamym dôsledkom sezónnosti, ktorá spôsobuje, že musia pracovať počas výrazných nadčasov v období sezóny. Tieto nadčasy značne prevyšujú zákonom maximálne stanovený pracovný čas v týždni. Takáto praktika balansujúca na hranici zákona je z ich pohľadu jedinou možnou stratégiou, ako si udržať prácu po celý rok, resp. „daňou“ za trvalý pracovný pomer.

„Ja mám tak veľa povinností... Som vyčerpaná, mám momenty, kedy som tak vyčerpaná, že si myslím, že už to nezvládnem.“ (Mariana, recepcná, stredoškolské vzdelanie, 49 rokov)

„Ja už som stará. Tak stará nie, ale staršia. Päťdesiatročná žena. Ako čašníčka to bolo pre mňa náročné, pretože keď boli svadby, aj po večeroch sa robilo. To už pre mňa nebolo. Nikto mi nič nedával najavo, ja som sa sama pýtala preč. Už ma aj nohy boleli, ťahali mi vodu z kolena, trochu som aj silnejšia, takže to bolo aj tým“. (Milena, chyzná, základné vzdelanie, 56 rokov)

„Je dosť náročná, ale dá sa vydržať, alebo presnejšie, musí sa dať vydržať... Cítim sa byť unavená, hlavne teraz, keď je sezóna. Tam, to je veľká chata a roboty je teraz veľa. Či v kuchyni, či na hoteli, vždy sa niečo nájde. Musím robiť všetko, čo je treba.“ (Anna, chyžná, základné vzdelanie, 53 rokov)

Okrem už spomínaných aspektov odrazili výpovede ešte jednu veľmi dôležitú súvislosť veku a obmedzeného trhu práce – strach zo straty zamestnania. Náročné podmienky sú preto prijímané a rešpektované.

„Ale toto (tlak z prepúšťania a neistej situácie – pozn. aut.) je najhoršie. Toto je stále, že človek začne niečo robiť, ale stále človek myslí na to. Takže je to tlak, je to určite psychická taká záťaž, že to sa nedá len tak prehliadnuť.“ (Júlia, administratívna pracovníčka, stredoškolské vzdelanie, 45 rokov)

Tak ako v prípade primeranosti práce aj pracovný čas a spokojnosť s ním sa líši u jednotlivých respondentiek podľa toho, kde a za akých okolností sú zamestnané. Dôležitým faktorom pri hodnotení spokojnosti s prácou je rodina a domácnosť. Respondentka – živnostníčka, participujúca na cestovnom ruchu spolu s manželom prevádzkovaním malého hotela, si organizuje vlastný pracovný čas sama. Náročnosť práce z hľadiska pracovného času aj psychického vyťaženia je pre ňu vyhovujúca. Vzhľadom k tomu, že pracuje doma, je spokojná s možnosťou zladit' povinnosti v domácnosti so svojou prácou. Ako vyhovujúci hodnotila jedna respondentka aj kombinovaný typ pracovného času. Ide o formu pracovného času, keď je len šesť hodín počas dňa fixných a zvyšné hodiny sú flexibilné počas dňa, resp. počas týždňa, v závislosti od potrieb zamestnanca. Táto forma je v súčasnosti rozšírená predovšetkým vo veľkých spoločnostiach.

U respondentiek pracujúcich v zamestnaniach zameraných na cestovný ruch je pracovný čas zložený zväčša z dvoch častí: z pevnej časti a z nadčasov. Pritom nadčasy sa evidujú, ale nie vždy honorujú. Ženy ich čerpajú v medzisezónach. Ukazuje sa, že takáto organizácia pracovného času kladie značné nároky na zdravie, ako aj na zvládanie rodinných povinností. Na druhej strane obdobie čerpania nadčasových hodín, keď žena poberá základnú mzdu, hodnotili respondentky veľmi pozitívne. Tento čas im vytvára priestor „dobehnúť“ všetko, čo počas sezón zameškali – čas na rodinu, na domácnosť, ale často aj na rodinné dovolenky.

3. ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ PRE STARŠÍCH I MLADÝCH?

Respondentky pokladali rozdielny prístup k mladším a starším spolupracovníčkam či spolupracovníkom za dôležitejší problém než rozdiely medzi mužmi a ženami. Podľa nich dnes zamestnávateľia odmeňujú neskúsených či menej skúsených mladých absolventov a absolventky takmer rovnako ako zamestnancov či zamestnankyne s praxou. Takýto trend je silný nielen v školstve, ale začína prevládať aj v ďalších sférach vrátane prevádzok ponúkajúcich služby turistom.

„Je to niekedy také zarážajúce, že tí mladí tu aj tak potom neostávajú. Je tu jeden rok a stratí sa. Niekedy možno ten starší by si viac vážil tú prácu a možno by aj v tom zamestnaní sa pohol ďalej, ako keď ten mladý, že tak trošku sa „obsrdne“ a ide ďalej.“ (Hana, riaditeľka, vysokoškolské vzdelanie, 47 rokov)

„Dá sa povedať, že tí noví zamestnanci si vedia vydupkať finančné podmienky lepšie – a vyhoví sa im. Tí starší o tom vedia. Dá sa povedať, že tí mladí možno majú prax nulovú, ale

majú školy, tak zarábajú tak isto, alebo aj viac ako starší. Niekde sú prípady, kde tí mladší trochu lepšie zarábajú, ale veľmi rýchlo sa aj dostanú na tú úroveň, kde sú starí harcovníci. Alebo ten plat, ktorý tí starší dostali za pätnásť rokov, oni dostanú ihneď pri nástupe.“ (zástupkyňa majoritného zamestnávateľa vo sfére kúpeľných a rekreačných služieb)

Omladzovanie kolektívov má viacero príčin. Doba vyžaduje také vzdelanie, ktoré môžu ponúknuť predovšetkým mladí absolventi a absolventky ako sú jazyky, počítačové znalosti, znalosti programovania. Základná znalosť angličtiny a nemčiny je nevyhnutná vo významnej časti ponúkaných pracovných miest. Veľkým hendikepom strednej generácie sú práve nedostatočné jazykové znalosti.

„Ak majú nejakú prax v stravovacej prevádzke, tak ich vieme tam umiestniť pri pomocných prácach alebo ako chyžné, z tých dôvodov, že už väčšina pozícií si vyžaduje znalosť jazyka, aspoň takú nejakú orientačnú, čo už nespĺňajú... Spravidla nemčina, aspoň tá sa vyžaduje. U recepčných bežne, to je bez debaty. Niekedy to bola pozícia menej cenená, teraz už je cenená vysoko.“ (zástupkyňa majoritného zamestnávateľa vo sfére kúpeľných a rekreačných služieb)

Vzhľadom na rozdielnu úroveň vzdelania mladších a starších spolupracovníkov je závažným problémom pre zamestnávateľov intenzívna fluktuácia mladých. Zamestnávatelia pokladajú mladých a nadaných ľudí za málo spoľahlivých, pretože často odchádzajú za lepšie platenou prácou. V porovnaní s touto skupinou sa ženy vo veku nad štyridsaťpäť rokov javia ako spoľahlivé zamestnankyne, čo zamestnávatelia oceňujú.

„Myslím, že ide o stabilné typy. Vo veľmi individuálnych prípadoch sú niektoré viac alebo menej učenlivé. Myslím po technickej stránke ako softvéry a také záležitosti, ale dá sa povedať, že do tej päťdesiatky nemajú s tým problém. Ale zasa vám poviem, že mala som tu pani, ktorá robila na učtárni. Keď tu prišla mala po päťdesiatke a bola s ňou dobrá spolupráca. Na ten vek bola dobrá. Väčšinou prevažujú ženy, ktoré tie deti majú väčšie... Vieme, že nám nebudú s deťmi maródovať, možnože je niekedy väčšie riziko, že bude sama so sebou maródovať, ale ani tie péenky nie sú problém. Skôr sa tu využívajú vtedy, ak im zamestnávateľ nemá čo dať robiť.“ (zástupkyňa majoritného zamestnávateľa vo sfére kúpeľných a rekreačných služieb)

„Keby sme neboli (spokojní so zamestnankyňami nad 45 rokov – pozn. aut.), tak tu už nie sú.“ (majiteľ menšieho hotela)

Z hľadiska vzájomných vzťahov medzi rozdielnymi vekovými skupinami zamestnaných sa respondentky sťažovali na neprofesionálne vzťahy a na úpadok úcty vo vzájomných vzťahoch nových a mladých zamestnancov voči starším.

„Myslím si, že v dnešnej dobe to (úcta – pozn. aut.) veľmi málo existuje. Myslím, že už ani čo sa týka vedenia to neplatí. Skôr je taký trend, že keď si dlhšie vo firme, tak si iba nejaký inventár pre nich.“ (Júlia, stredoškolské vzdelanie, administratívna pracovníčka, 45 rokov)

Vo dvoch prípadoch sa zástupcovia zamestnávateľov vyjadrili, že sa respondentky vo veku nad štyridsaťpäť rokov nevedia prezentovať, nevedia sa „predať“ a zároveň majú problém s konštruktívnou kritikou a sebareflexiou.

„Vek sa tu znižuje. Je to tým, že ľudia odchádzajú do dôchodku. Celkovo, ak zhodnotím ľudí, ktorých prijímame, tak skôr mladších. Mladší sú skôr aktívnejší v tej ponuke... Tí starší nie sú takí aktívni, nevedia sa predať. Dá sa však povedať aj to, že mladí sa síce vedú dobre predať, ale tá skutočnosť už nie je to, čo by sme očakávali.“ (zástupkyňa majoritného zamestnávateľa vo sfére kúpeľných a rekreačných služieb)

4. MIGRÁCIA ZA PRÁCOU

Keďže pracovný trh v skúmanej lokalite je poznačený sezónnosťou a nedostatkom trvalých a dobre platených pracovných príležitostí, mnoho rodín rieši svoju situáciu dochádzaním za prácou či migráciou rôzneho trvania a intervalov.

Tie isté dôvody viedli k intenzívnej migrácii miestneho obyvateľstva za prácou aj v minulosti. Migrácia má svoje korene už v 19. storočí, keď smerovala najmä do zámoria. Pre súčasnosť je charakteristická zvýšená migrácia za prácou do iných regiónov Slovenska, ale aj do zahraničia. Migrácia za prácou má dvojakú podobu, ktorá je spravidla vekovo podmienená. Kým staršie ročníky so záväzkami voči rodine uprednostňujú krátkodobú migráciu s maximálne mesačným intervalom odchodu, mladšie ročníky a absolventi uprednostňujú migráciu dlhodobejšieho charakteru, pričom sa vracajú domov na dovolenku a krátky pobyt zväčša na Vianoce či Veľkú noc. Hoci je pre lokalitu v súčasnosti charakteristická skôr migrácia mužov za prácou do zahraničia, predsa vzniká aj nový trend odchodu žien v strednom či staršom veku za prácou do zahraničia.

Respondentky uvádzali v rozhovoroch tri hlavné typy migrácie žien za prácou: denné dochádzanie za prácou; migráciu v týždňových až dvojtýždňových intervaloch a migráciu dlhodobejšieho charakteru.

4.1. DENNÉ DOCHÁDZANIE ZA PRÁCOU

Keďže lokálny trh práce neponúka dostatok pracovných pozícií, mnoho obyvateľov dochádza za prácou do okresného mesta a okolitých dedín. Spravidla cestujú do vzdialenosti 50 km za kvalifikovanou prácou v odbore alebo za výhodnou, relatívne dobre platenou prácou. Z výpovedí stredoškolsky vzdelaných respondentiek vyplynulo, že majú primárne tendenciu hľadať si prácu v obci. Ako hlavný dôvod uviedli túžbu byť bližšie k rodine (deťom alebo svojim rodičom) a starať sa o ňu. U respondentiek s vysokoškolským diplomom prevažovala potreba vykonávať kvalifikovanú prácu vo vyštudovanom odbore aj za cenu denného dochádzania za prácou či dokonca „týždňoviek“.

Nevýhodou dochádzania za prácou je podľa respondentiek predovšetkým strata času. Nemalou mierou na to vplýva nedostatočné dopravné prepojenie lokality s okresným mestom, kam ľudia dochádzajú najčastejšie. Pritom počet spojov sa ustavične znižuje.

„Veľa na tom strácam, na cestovaní určite. Nehovoriac o čase, určite aspoň tie financie na cestovanie. Či benzín, či lístok na autobus – to je jedno. Všetci, ktorí cestujú, na tom určite strácajú.“ (Hana, riaditeľka, vysokoškolské vzdelanie, 47 rokov)

„To dochádzanie, to je zabíjanie času. Keby aspoň priame spoje chodili...“ (Mariana, recepčná, stredoškolské vzdelanie, 49 rokov)

Jedna respondentka hodnotila svoje dochádzanie vo vzťahu k rodine pozitívne: videla v ňom príležitosť pre väčšiu samostatnosť manžela i detí.

„Už aj sám manžel na to tak zvykol, že mal všetko zabezpečené ako na dlani. Ostal ako tretie dieťa. A to je fakt, že sa o neho musíš starať ako o dieťa, a nie ako o dospelého človeka.“ Tieto slová sa vzťahujú na predchádzajúce obdobie, keď respondentka ešte neodchádzala za prácou. Odvtedy sa však situácia zmenila, čo podľa nej deťom prospelo: *„Ja si myslím, že deti sú potom samostatnejšie. Pretože sú zvyknuté na to, že sa musia aj sami o seba postar“*

rať a majú určité povinnosti aj ony. Tým pádom to nemám len ja na hlave.“ (Hana, riaditeľka, vysokoškolské vzdelanie, 47 rokov)

Skúsenosť pani Júlie

Júlia je 45-ročná administratívna pracovníčka. Počas profesionálnej kariéry vystriedala viacero zamestnaní. Od deväťdesiatych rokov pracovala v malej pobočke veľkej firmy s celoslovenskou pôsobnosťou v okresnom meste. Keď bola pobočka zrušená, presunuli zamestnancov pobočky do iného mesta. Júlia sa rozhodla, že bude i naďalej pracovať pre firmu, aj za cenu dochádzania 100 km denne. Po dvoch rokoch bola aj táto pobočka zrušená a celá firma si nechala iba jednu krajskú pobočku. Po zvážení kládov a záporov sa Júlia rozhodla vo firme ostať. Dnes dochádza za prácou na tzv. týždňovky do krajského mesta vzdialeného 140 km. Počiatočné rozpaky a obavy sa ukázali ako zbytočné. Naopak, je spokojná a pochvaľuje si hlavne priestor, ktorý jej vznikol na vlastné záľuby a koníčky. „Firma má taký byt, ktorý prenajíma, takže sme tam tri. Bývame v tej istej budove ako pracujem... Je to také hotelové bývanie, ale nemusím ani cestovať, ani sa starať o nič, takže zatiaľ môže byť... Teraz už mi je hej, teraz už mám času, teraz sa mi to celkom páči. Občas chodím plávať a mám tam aj sestru, ktorá má malé deti. Za ňou chodím, ale často chodím aj do knižnice. A čítam, teda snažím sa. A doma zase keď sme, tak chodíme do lesa, keď máme občas čas, aj na huby, relaxovať. Keď sa dá, aj do Tatier, kedy ako. Nesedím doma, rozhodne nie.“ So starostlivosťou o rodinu a domácnosť jej pomáha manžel.

4.2. „TÝŽDŇOVKY“

Niektoré ženy vo veku nad štyridsaťpäť rokov dochádzajú za prácou v týždňových až dvojtýždňových intervaloch, zvyčajne do vzdialenejších centier (i do zahraničia) za kvalifikovanou a dobre platenou prácou. Podľa jednej respondentky k takémuto rozhodnutiu prispieva okolnosť, že deti sú už staršie a samostatnejšie.

4.3. DLHODOBEJŠIA MIGRÁCIA ŽIEN ZA PRÁCOU

Odchod za prácou v časovom horizonte dlhšom ako dva týždne smeruje najčastejšie do zahraničia. Hlavnú motiváciu tvorí možnosť nadštandardného finančného zárobku. Najpopulárnejšie sú rôzne lokality v Rakúsku a Česku, kam ženy odchádzajú na týždňové až mesačné turnusy. Ženy, ktoré majú odrastenejšie deti, vítajú predovšetkým možnosť finančne si prilepiť. Niekedy neprítomnosť ženy supluje širšia rodina, inokedy sa o rodinu stará manžel.

Ako bariéru pre odchod ženy po štyridsaťpäťke za prácou do zahraničia respondentky identifikovali najmä zdravotný stav samotnej ženy, ale aj jej najbližších príbuzných – detí a rodičov.

4.4. MUŽSKÁ MIGRÁCIA ZA PRÁCOU

V skúmanej lokalite je pomerne rozšírený model rodiny, kde manžel či partner odchádza za prácou do zahraničia na dva – tri týždne až niekoľko mesiacov. K najčastejším destináciám zahraničnej migrácie mužov za prácou patrí Česká republika a západná Európa. Muži odchádzajú v skupinách a vykonávajú stavebné práce v Bratislave, v Česku i v západnej Európe. V Česku sú cieľom migrantov rôzne fabriky na výrobu elektroniky či bižutérie.

Tri z respondentiek žili vo vzťahoch, kde muž dlhodobo odchádzal za prácou do zahraničia na jeden mesiac až polrok. Z výpovedí respondentiek vyplýva, že rozhodnutie v prospech odchodu za prácou do zahraničia ovplyvňujú najmä dva činitele, ktoré sa navzájom umocňujú: nedostatok stabilných pracovných miest v lokalite a šanca lepšieho zárobku.

„V roku 1996 bol prepustený a už si prakticky vôbec nenašiel stále zamestnanie. Jednoducho sa neuplatnil. A pritom niežeby bol starý, jednoducho v našom regióne nie je dostatok pracovných príležitostí. Čiže jedine niekde von do zahraničia na stavby. Aspoň s jeho vzdelaním... Mal ukončené gymnázium. A dva roky vysokej školy, ktorú nemal ukončenú, ale to je nič. Urobil si súkromne štátnicu z anglického jazyka, ale stále k tomu bolo treba ďalšie vzdelanie, pedagogiku, aby mohol v tomto odbore pôsobiť.“ (Hana, riaditeľka, vysokoškolské vzdelanie, 47 rokov)

Rozhodnutie manžela odísť za prácou do zahraničia interpretovali respondentky ako dobrovoľné rozhodnutie oboch partnerov alebo ako rozhodnutie samotného manžela, ktorý chcel zabezpečiť svojej rodine dostatočný materiálny štandard. Zmysel tejto voľby zdôvodňovali dvoma typmi argumentov. Jedným bola túžba po zvýšení životnej úrovne rodiny a druhým presvedčenie, že aj keby boli obaja partneri zamestnaní v lokalite, resp. v regióne, ich príjem by nebol dostatočný na zabezpečenie potrebného štandardu života pre svoju rodinu.

„Stále si myslím, že keby som nemala ten domček (prístavbu na ubytovanie turistov – pozn. aut.), jeho príjem by nám na všetko nestačil. Kým vládze, tak nech robí.“ (Mariana, recepčná, stredoškolské vzdelanie, 49 rokov)

Skúsenosť pani Janky

Pani Janka je 49-ročná žena s učňovským vzdelaním, momentálne nezamestnaná. V minulosti to tak však nebolo. Jej manžel dlhodobo odchádza za prácou do Čiech, kde pracuje v stavebníctve. Bolo však obdobie, keď mal vážne zdravotné problémy. Pani Janka vtedy vzala zodpovednosť do vlastných rúk: „Nedalo sa vyžiť z mojej vtedajšej výplaty. Deti študovali, internáty bolo potrebné poplatiť, tak som išla do Čiech. Pracovala som ako brigádnicka v automobilke. Na páse sa robilo. Čím viac som spravila, tým viac som mala korún. Páčilo sa mi to, lebo som bola medzi ľuďmi, s nikým nič som neriešila, spravila som si svoju robotu a hotovo. Aj dobre platili. Mala som okolo 17 600 korún českých. Veď som zarábala viac ako náš oco. Kým dedo ešte chodil a baba s ním vládala, tak som chodila na tri týždne do Čiech a dva týždne som bola doma. A bolo ešte lepšie platené, lebo fakticky odvody nemuseli platiť. A tu som bola dobrovoľne nezamestnaná, tak som si odvody platila sama.“

Po štyroch mesiacoch sa však Jankin manžel vyliečil, nastúpil naspäť do zamestnania a Janka prevzala starostlivosť o rodinu. „Tak som sa musela odtiaľ stiahnuť, lebo som nemohla nechať dom na celý týždeň. Syn do školy dochádzal. Potom aj náš dedo ochorel, tak aj preto som sa vrátila.“

Šancu pracovať v súčasnosti v zahraničí vidí ako nereálnu, hoci má už deti dospelé. Bráni jej v tom zlý zdravotný stav matky.

„Už aj teraz by som išla do zahraničia. Nemôžem tu však nechať babu („baba“ znamená mama – pozn. aut.). Napríklad dva týždne je v pohode a môže chodiť. A náhle potom ďalšie dva týždne pri nej niekto sedí dva metre od nej, a ona ho neopoznáva. Nemôžem odísť, nemôžem ju takto nechať, pretože neviem, čo sa jej môže každú chvíľu prihodiť. Aj s tlakom má problémy. V minulosti tam ešte môj brat býval, tak som vedela, že je niekto pri nej. A má s ňou kto na pohotovosť zísť. Teraz je tam sama a je naviazaná na mne.“

Respondentky, ktoré mali skúsenosť s migráciou manžela za prácou do zahraničia, vnímali odchod partnera ako zlom, ktorý zmenil situáciu v rodine. Priniesol postupné odcudzenie medzi otcom a deťmi. Okrem toho sa významne mení aj partnerský vzťah. Po prvotnej radosi z vyriešenia finančných ťažkostí a vychutnávani vzácnosti spoločnej prítomnosti či potešení z možnosti lepšieho materiálneho štandardu neraz nasleduje ochladnutie vzťahu a strata vzájomného porozumenia. Dlhodobé odchody môžu vyústiť do situácie, keď už obom manželom tento cyklus vyhovuje.

S pribúdaním problémov a komplikovaním situácie v rodine a v partnerskom vzťahu dochádza k prehodnocovaniu situácie a pôvodnej motivácie. Dve respondentky opísali, ako v určitej fáze dlhodobého odlúčenia začali pociťovať, že pôvodný rozhodujúci dôvod odchodu

Ako to vidí pani Mariana

V skúsenostiach štyridsaťdvaročnej Mariany sa odrazil problém mnohých rodín, ktorých manželia a otcovia sa nevedia uplatniť na regionálnom trhu s obmedzeným počtom miest.

„On prakticky začal, keď sme prišli sem v roku 1993. Najprv robil v obchode, tam skončil a bol rok nezamestnaný. Naša finančná situácia fakticky spadla na bod mrazu, potom šiel so strýkom do Nemecka na dva mesiace. Potom raz šiel po vízum do Ameriky a dali mu ho... Bol dva roky aj dva mesiace v Amerike.“

Po dlhšom odlúčení sa začala celá situácia v rodine aj v manželstve Mariany meniť. *„No a fakticky tá Amerika bola zlomom vo všetkom. Po návrate sa už nevedel nájsť. Nevedel, kam patrí, ku komu a do akej roboty, do akej firmy...“*

Za najvhodnejšiu cestu zvolili ustálený rytmus času stráveného v práci v zahraničí a doma s rodinou – šesť týždňov je preč a jeden týždeň je doma s rodinou. Najzávažnejším dôsledkom takéhoto odlúčeného spôsobu života rodiny je vzájomné odcudzenie. *„A človek, ktorý ostane doma, prežíva s každým a jedným všetko, čo život priniesie každý deň. A ono keď príde ten partner domov, aj keď ten problém preberie, už to nie je také, ako bolo, také dôležité alebo také zaujímavé, lebo sa to už zmení alebo sa to vyriešilo. Nie je to dobré, rodina má byť pokope. Deti to pociťujú dokonca ešte viac. Trebárs o problémoch, ktoré majú, tak vôbec nejdú za ním, ale za mnou.“*

V otázke partnerského života je Mariana veľmi skeptická, pretože dlhodobé odlúčenie zásadne poznačilo ich manželské spolužitie. *„Veľakrát mi to vadí, pretože to chladne, keď partner odchádza preč, aj sa stráca spoločná téma na rozhovor, aj sa stráca rovnaký pohľad na všetko. On je naučený tam, ja tu. Máme celkom odlišný pohľad. Lenže máme tie štyri deti a treba ich vychovať. Musí to ísť tak, ako je. Po tých rokoch sa už ale pýtam: bolo by lepšie, keby bol s nami tu? Robotu si tu určite nenájde. Nebolo by to ešte horšie? Takže pokiaľ chce chodiť a nevadí mu to, tak nech chodí.“*

Po dlhoročných skúsenostiach s takýmto spôsobom života je Mariana presvedčená, že finančná motivácia je nepostačujúca. *„Peniaze nie sú všetko. Má to svoje čaro, keď sa žije zo skromného príjmu. Po každej výplate si kúpim to či ono. A nie, že jedna veľká výplata, tie peniaze sa aj tak niekde stratia. Nakúpia sa drahé veci, ktoré by si človek inak nedovolil. A veľká výplata je fuč.“*

manžela za prácou do zahraničia, ktorým bolo zabezpečiť rodinu finančnými prostriedkami, je už nepostačujúci. Na jednej strane ich výpovede prezrádzali spokojnosť so zabezpečením rodiny, detí i spoločného bývania, ale na druhej strane dospeli k poznaniu, že majetok či materiálny dostatok v konečnom dôsledku životnú spokojnosť neprinesú. Hoci respondentky považovali tento spôsob riešenia sociálnej situácie za nevyhnutný, predsa s ním neboli celkom vyrovnané.

Aj keď skúsenosť pani Mariany poukazuje na zložitosť životnej situácie rodín, ktoré sa rozhodnú pre túto cestu, predsa mnohé ženy vnímajú tento model ako jediné možné riešenie sociálnej situácie v regióne.

ZÁVER

Marginalizovaný región ovplyvňovaný rozvíjajúcim sa turistickým ruchom vytvára špecifické podmienky na prácu a každodenný život žien. Najväčšie nároky sú kladené na ženy, ktoré sú priamo zamestnané v inštitúciách cestovného ruchu, ako sú hotely, penzióny či reštaurácie. Situácia je o to zložitejšia, že mnohé pozície sa otvárajú iba sezónne, čo znižuje šancu získať trvalý pracovný pomer.

K sezónnosti pracovného trhu sa prispôbili aj zamestnávateľia, ktorí na preklenie tejto situácie vyvinuli rôzne stratégie. Najrozšírenejšia je kombinácia nadčasových hodín zamestnankýň, ktoré si zvyknú nadpracovať v období sezóny, a dohovorenej pracovnej neschopnosti. Ide o tichú dohodu, keď ošetrojúci lekár na požiadanie vedome potvrdzuje fiktívnu pracovnú neschopnosť na obdobie, keď zamestnávateľ nemôže poskytovať prácu ani mzdu. Zamestnávateľia však argumentujú, že po náročných sezónach si ženy vo veku nad 45 rokov vždy nájdu niečo, čo je skutočne potrebné preliečiť. Respondentky často vnímajú prácu počas sezóny ako fyzicky a psychicky náročnú, ba niektoré až ako neprimerane namáhavú.

Špecifické črty regionálneho a lokálneho trhu práce majú za následok čulú migráciu za prácou do iných regiónov Slovenska alebo do zahraničia. Neodchádzajú iba muži, ale aj ženy. To má na život rodín zásadný, často negatívny vplyv.

Cestovný ruch zároveň dáva cieľavedomým ženám šancu na uplatnenie v podnikaní. V skúmanej lokalite prevádzkovali obchod s potravinami, suvenírmi či kozmetický a kadernícky salón. Omnoho väčšia skupina žien však na cestovnom ruchu participuje prostredníctvom ubytovania turistov a rekreantov na súkromí počas zimnej či letnej sezóny.

Takmer všetky respondentky považujú situáciu žien vo veku nad 45 rokov za sťaženú v porovnaní s inými skupinami na trhu práce. Do ich očakávaní sa premietajú na jednej strane obavy z predĺženia veku odchodu žien do dôchodku, ale na druhej strane aj viera v lepšiu budúcnosť pre seba i pre svoje deti.

Pre budúcnosť vidia najväčšie pozitívum práve v cestovnom ruch, ktorý im síce dnes životnú situáciu komplikuje, ale v porovnaní so ženami v iných regiónoch im predsa len dáva nové možnosti. Veria, že prívle turistov a rozvoj regiónu vytvoria základ na stabilizáciu lokálneho trhu práce.

LITERATÚRA A POUŽITÉ ZDROJE

1. Bútorová, Z. a kol.: *Ona a on na Slovensku. Ženský údel vo svetle verejnej mienky*. Bratislava, FOCUS 1995.
2. Filadelfiová, J. – Bútorová, Z.: *Rovnosť žien a mužov*. In: Kollár, M. – Mesežnikov, G. – Bútorová, M. (ed.): *Slovensko 2006. Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2007.
3. Filadelfiová, J.: *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2007.
4. *Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2001*. Bratislava, Štatistický úrad SR 2001.
5. *Zákon č. 310/2006 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov*.

Jana Andruchová – Zora Bútorová¹

SITUÁCIA ŽIEN V OKRESE HUMENNÉ V KONTEXTE MIGRÁCIE ZA PRÁCOU DO ZAHRANIČIA²

ÚVOD

Predkladaná štúdia si kladie za cieľ priblížiť situáciu žien vo veku nad 45 rokov na trhu práce v okrese Humenné v kontexte migrácie za prácou do zahraničia, ktorá súvisí s nedostatkom pracovných príležitostí v regióne.

Štúdia čerpá z desiatich hĺbkových pološtandardizovaných rozhovorov uskutočnených v období od augusta do decembra 2006 s respondentkami vybranými na základe vopred vytýčených kritérií. Prvým kritériom, ktoré spĺňajú všetky respondentky, bol vek nad 45 rokov. Druhým kritériom, ktoré takisto spĺňali všetky respondentky, bola skúsenosť s prácou v zahraničí. Táto skúsenosť mala dvojakú podobu: priamu a nepriamu, pričom každú z nich reprezentovala odlišná kategória respondentiek. V záujme zachovania princípu anonymity ich v štúdiu neuvádzame pod vlastnými plnými menami.

Prvú kategóriu respondentiek, ktoré poskytli rozhovor, predstavovali ženy vo veku nad 45 rokov migrujúce za prácou do zahraničia. V našej sonde ju reprezentovalo osem respondentiek. Päť z nich pracuje v dvojtýždňových turnusoch ako opatrovatelky v Rakúsku (pani Terka, pani Jana, pani Zuzana, pani Anka a pani Iveta); dve chodia za prácou do USA (pani Boženka a pani Jožka); jedna respondentka pracuje s celou svojou rodinou vo Veľkej Británii (pani Mária). Všetkých osem respondentiek malo nižšie ako vysokoškolské vzdelanie.

Pri mapovaní situácie žien, ktoré migrujú za prácou, bol oslovený väčší počet žien, ktoré migrujú za prácou do zahraničia, viaceré však rozhovor odmietli. V štúdiu nie je napríklad zastúpená skupina vysokoškolsky vzdelaných žien. Pri neformálnych rozhovoroch sa viaceré priznali, že pracujú v Rakúsku ako opatrovatelky alebo spoločníčky starých ľudí, ale nesúhlasili s nahrávaním rozhovoru. Pociťovali ako svoju prehru, že neuspeli na lokálnom trhu práce – napriek tomu, že majú vysokoškolské vzdelanie, doteraz pracovali a majú zachované pracovné návyky. Mali zábrany hovoriť o svojej terajšej pracovnej pozícii, ktorá nezodpovedá domácim predstavám o úspešnom uplatnení vzdelania a kvalifikácie. Rozhovor na túto tému ich natoľko traumatizoval, že ho hneď ukončili a žiadali anketárku, aby sa o tom pred nikým nezmieňovala. Ľudia z ich okolia často nevedia, že odchádzajú za prácou do zahraničia. O takúto diskretnosť požiadali aj viaceré respondentky, ktoré napokon rozhovor poskytli; ani ony si nepriali, aby sa vedelo, že sú to práve ony, ktoré odchádzajú za prácou.

¹ Jana Andruchová uskutočnila rozhovory podľa scenára, ktorého základnú osnovu vypracovala Zora Bútorová. Jana Andruchová prvotne spracovala prepísané rozhovory a na výslednej analýze a textácii štúdie sa podieľali obe autorky.

² Autorky ďakujú všetkým respondentkám za to, že sa v rozhovore zdôverili so skúsenosťami, ktoré nadobudli ony alebo ich príbuzní pri hľadaní zamestnania doma a pri vykonávaní práce v zahraničí. Bez ich ochoty poodhalil prežívanie svojho pracovného i súkromného života by táto štúdia nemohla vzniknúť. Naša vďaka patrí aj RNDr. Ofge Peštovej, Ing. Gabike Karškovej a Ing. Silvii Džopkovej z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Humennom za konzultácie a poskytnuté štatistické podklady.

Druhú kategóriu predstavovali ženy, ktoré žijú a pracujú na Slovensku a migrácia za prácou sa ich dotýka nepriamo, lebo zažívajú dôsledky pracovného pobytu svojich príbuzných v zahraničí. Túto kategóriu zastupujú v našej štúdií dve respondentky: jedna z nich je „slamená vdova“ pani Silvia, ktorej manžel a mladší syn pracujú vo Veľkej Británii, druhá je stará matka pani Gitka, ktorej dcéra zarába vo Veľkej Británii a ona jej doma opatruje školopovinné deti – svoje vnúčence.

1. SITUÁCIA NA TRHU PRÁCE V OKRESE HUMENNÉ

V okrese Humenné na severovýchodnom Slovensku žije necelých 65-tisíc obyvateľov a v posledných rokoch tu dochádza k úbytku ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Na tomto nepriaznivom trende sa dlhodobo podieľa nielen znížená miera pôrodnosti, ale aj odlev kvalifikovanej pracovnej sily mimo humenského regiónu, či už v rámci Slovenska, alebo aj do zahraničia.

Okres Humenné patrí medzi regióny s vyššou mierou nezamestnanosti. Od druhej polovice roka 2004 však evidovaná miera nezamestnanosti³ zaznamenala pokles, ktorý pokračoval aj počas roka 2006. Kým v januári 2006 dosahovala evidovaná miera nezamestnanosti 12,5 %, v júni toho istého roka klesla na 11,5 % a v decembri 2006 ďalej na 10,0 %. Na tomto poklese sa podieľalo viacero faktorov. Jedným z nich, ktorý priamo súvisí s témou našej prípadovej štúdie, je nárast mobility niekdajších uchádzačov o zamestnanie za prácou do iných regiónov Slovenska, ale aj do iných krajín v rámci Európskej únie i mimo nej. Pokles evidovanej miery nezamestnanosti bol však spôsobený aj vyradením ďalších uchádzačov o zamestnanie z evidencie.⁴

Medzi uchádzačmi o zamestnanie v okrese Humenné vo všetkých vekových kategóriách dlhodobo prevládajú ženy nad mužmi. Výrazne dominujú medzi uchádzačmi o zamestnanie vo veku 35 – 49 rokov a mierne prevažujú medzi uchádzačmi o zamestnanie vo veku nad 50 rokov. K 31. 12. 2006 bolo podľa údajov Oddelenia informatiky, analýz a štatistických zisťovaní Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Humenné medzi uchádzačmi o zamestnanie vo vekovej kategórii 35 – 49 rokov 587 mužov a 709 žien a vo vekovej kategórii nad 50 rokov 348 mužov a 400 žien.

V okrese Humenné, podobne ako v iných regiónoch Slovenska, je vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných. Aj Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Humennom zaregistroval zvyšujúci sa podiel žien, ktoré sú už viac ako štyri roky v evidencii nezamestnaných. V júni 2006 tvorilo 452 takýchto dlhodobo nezamestnaných žien 11,5 % z celkového počtu všetkých evidovaných nezamestnaných. K 31. 12. 2006 bolo vyše štyri roky v evidencii nezamestnaných 436 žien, čo je 12,3 % z celkového počtu nezamestnaných v okrese Humenné.

Podobne ako v iných okresoch si najťažšie hľadajú prácu ženy a muži s nízkym vzdelaním.⁵

³ Údaje za január a jún 2006 zahŕňajú aj mieru nezamestnanosti v Sninskom okrese, kde dosahovala vyššiu hodnotu, ako bol priemer za okres Humenné, a to 14,8 % v januári 2006 a 13,2 % v júni 2006.

⁴ Pomerne veľa uchádzačov odišlo na vlastnú žiadosť, pričom dôvodom bolo priznanie predčasného dôchodku. Relatívne vysoký bol aj odlev zdravotne postihnutých na vlastnú žiadosť, pretože finančné výdavky na dochádzku na Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci periodicity vzhľadom na ich príjem z invalidného dôchodku boli neprimerane vysoké v prípadoch, keď ich bydlisko je vo vzdialenejšej obci od sídla úradu.

⁵ V štruktúre žien, ktoré sú v evidencii nezamestnaných dlhšie ako štyri roky, prevažujú podľa údajov z júna 2006 ženy s ukončeným alebo neukončeným základným vzdelaním (56 %) alebo s učňovským vzdelaním bez maturity (33 %).

Okrem toho Humenné patrí k tým okresom, kde do štruktúry nezamestnanosti výrazne zasahuje etnická diverzita, konkrétne vysoký podiel rómskej populácie, najmä tej jej časti, ktorá býva v segregovaných osadách.

Z hľadiska odvetvovej štruktúry rozhodujúci vplyv na ekonomiku regiónu má stále textilný, strojársky, potravinársky, elektrotechnický priemysel a spracovanie plastov. V poslednom čase možno zaznamenať nárast malých a stredných podnikateľov, čo by mohlo v blízkej budúcnosti pomôcť pri vytváraní nových pracovných príležitostí.

Napriek relatívne vysokej miere nezamestnanosti v okrese zároveň pretrváva deficit pracovných miest,⁶ čo je výsledkom pôsobenia viacerých okolností. Medzi ne patrí najmä fyzická náročnosť a monotónnosť práce, spôsobujúca po jej viacročnom výkone zdravotné problémy; nízka – často minimálna – mzda; nutnosť dochádzať za prácou aj zo vzdialených obcí; nevhodný pracovný čas; návyk poberať aktivačný príspevok. Vzhľadom na tieto neatraktívne atribúty ponúkaných pracovných príležitostí na lokálnom trhu práce sa niektorí nezamestnaní či nezamestnané radšej rozhodujú pre odchod za prácou do zahraničia.

2. MIGRÁCIA ZA PRÁCOU DO ZAHRAŇIČIA

Treba poznamenať, že ide o staronový fenomén: okres Humenné zažil za uplynulé storočie tri veľké migračné vlny (podrobnejšie pozri Fedič a kol., 2002). Prvá ho zasiahla začiatkom dvadsiateho storočia, keď mnohých jeho obyvateľov vyhnala – najmä do Spojených štátov – nezamestnanosť, veľmi nízke mzdy a nevyhnutné roľníctvo na neúrodnej pôde. Niektoré dediny sa vyludnili natoľko, že sa problémom stalo aj zostavenie obecného zastupiteľstva. Dôsledkom kampane úradov proti emigrácii vrátene umelo predraženého vydávania cestovných pasov bol nárast ilegálneho vystažovalectva. Sprostredkovali ho domáci agenti s pomocou prevádzachov.

Druhú migračnú vlnu spustila invázia vojsk Varšavskej zmluvy v auguste 1968, po ktorej sa nemalá časť obyvateľov okresu rozhodla opustiť republiku a hľadať pracovné uplatnenie a slobodný život najmä v západnej Európe a USA.

Tretia migračná vlna zasiahla región po páde komunizmu v roku 1989. Jednou z jej kľúčových príčin sa stali dramatické zmeny na lokálnom trhu práce, ktoré sa premietli do nedostatku pracovných príležitostí. Nová vlna odchodov za prácou sa prejavuje aj na demografickom vývoji v samotnom meste Humenné: od začiatku deväťdesiatych rokov tu mierne rastie migračný úbytok; to znamená, že odšťahované obyvateľstvo začína prevažovať nad prisťahovaným. Dalo by sa povedať, že takmer v každej druhej rodine je niekto, kto vycestoval za prácou; neraz sú to aj viacerí členovia rodiny.

Pracovná migrácia závisí od viacerých subjektívnych i objektívnych skutočností. Základným predpokladom je schopnosť a ochota človeka vycestovať za prácou. Tieto vlastnosti sa

⁶ Dopyt po pracovných silách je viditeľný najmä v odvetviach služieb a obchodu, a to v profesiách čašníka, kuchára, predavačka, kaderníčka. Táto situácia je spôsobená vysokou fluktuáciou zamestnancov, ale aj nízkou mzdou a nevyhovujúcim pracovným časom. Ďalej je na trhu práce požadovaná kvalifikovaná pracovná sila v odvetví strojárstva, a to obsluha počítačom riadených obrábacích strojov a profesia zvárača s úradnými skúškami. Na druhej strane však prevládajú zamestnávateľia, u ktorých výkon prác v tomto odvetví je mimo humenského regiónu, prípadne aj v zahraničí, najmä v Českej republike. Stavebníctvo má sezónny charakter a po ukončení zimného obdobia sa zvyšuje dopyt po pracovných silách v profesiách murár, tesár, klampiar a železiar. Takisto sú požadované aj kvalifikované pracovné sily pre textilný priemysel v pozíciách krajčírka a šička. Z poľnohospodárstva a lesníctva je dopyt po pozíciách v profesiách obsluha poľnohospodárskych strojov; žiadani sú kvalifikovaní, ale aj nekvalifikovaní robotníci v lesníctve a poľnohospodárstve.

prejavujú najmä u mladých ľudí, ktorí sú pripravení cestovať a učiť sa nové veci, najmä ak ich doma nedržia rodinné či iné záväzky. Za prácou však odchádzajú aj ľudia stredného a vyššieho veku, a to nielen muži, ale aj ženy.

Podľa oficiálnych štatistík vedených v evidencii Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Humennom v roku 2005 odišlo z okresu Humenné za prácou 870 evidovaných uchádzačov o zamestnanie. Z nich 576 odišlo do iných okresov Slovenska (v prevažnej miere v profesiách murár, tesár, stavebný robotník a v strojárskych profesiách – obrábač kovov, obsluha NC strojov, horizontkár), 210 do Českej republiky (prevažne na pracovné miesta v elektrotechnickom, textilnom, strojárskom, automobilovom a stavebnom priemysle) a 84 do iných krajín (60 do Nemecka a 24 do ďalších krajín – Anglicka, Rakúska, Slovinska, Írska, Talianska, Švajčiarska a Maďarska).

V roku 2006, podľa tých istých štatistík Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Humenné, odišlo z okresu Humenné za prácou 602 evidovaných uchádzačov o zamestnanie.⁷ Z nich 393 odišlo pracovať do iných okresov Slovenska. Do zahraničia odišlo 209 osôb – z toho 133 do Českej republiky (v poslednom období, ako sa posilňuje slovenská koruna, už vlna odchodov za prácou do Českej republiky opadáva) a 86 do iných krajín (53 do Nemecka a ďalších 23 do iných krajín – Anglicka, Írska a Slovinska).

Samozrejme, neoficiálne odhady počtu žien a mužov z okresu Humenné, ktorí dnes pracujú v zahraničí, sú oveľa vyššie. Podľa najnovšieho odhadu pracovníčok oddelenia EURES Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Humennom, ktoré prichádzajú do styku s ľuďmi odchádzajúcimi za prácou v rámci neoficiálnej migrácie, t. č. z okresu Humenné pracuje 400 ľudí v Českej republike (stavby, strojárstvo, čašníci, barmani, montážne linky, baliarne, cestovný ruch); 300 osôb vo Veľkej Británii (práčovne, sklady, poľnohospodárstvo, baliace a montážne linky, au-pair); 200 osôb v Írsku (časnici, chyžné, sklady, doprava); 350 osôb v Rakúsku (opatrovanie starých ľudí, autoopravovne, poľnohospodárstvo, čašníci, chyžné, kuchári, upratovanie, stavby); 250 osôb v Slovinsku (strojárstvo, stavby, montážne linky); 150 osôb vo Švajčiarsku (upratovanie, starostlivosť o deti aj domácnosť, čašníčky, chyžné, poľnohospodárstvo, technické profesie); 100 osôb v Nemecku (opatrovanie starých ľudí, mäsiarstvo, poľnohospodárstvo, pomocné práce, stavby); 100 osôb v Taliansku (poľnohospodárstvo, stavba lodí, čašníci, chyžné); 40 osôb vo Francúzsku (pilčici, šoféri, stavby, sústružníci); 20 osôb v Belgicku (demolácie, dokončovanie stavieb); 20 osôb vo Švédsku (drevoz výroba, pilčici, stavby) a v Dánsku (drevoz výroba, stavby z dreva); 15 osôb v Nórsku (mäsiarstvo, kuchári, stavby) a menšie počty v ďalších krajinách (v Maďarsku, Španielsku, Portugalsku, na Islande, v Poľsku). Mimo Európy, najmä v USA, Kanade a Austrálii pracuje z Humenského okresu približne 200 osôb. To spolu predstavuje približne 2 100 – 2 200 osôb pracujúcich v zahraničí.

V tejto štúdii zaostríme pozornosť na to, ako pracovná migrácia do zahraničia ovplyvňuje život žien z Humenného a okolia. Podľa informácií z osobných rozhovorov s pracovníčkami oddelenia EURES Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Humenné, ktoré prichádzajú do styku s ľuďmi odchádzajúcimi za prácou v rámci neoficiálnej migrácie, nepodchytenej úradom práce, odchádza najviac žien z Humenného za prácou do Rakúska, Švajčiarska, Veľkej Británie a Írska.

V Rakúsku pracujú Humenčanky najmä ako opatrovatelky starých ľudí. Do akej rodiny sa dostanú a aký bude ich príjem, závisí predovšetkým od ich vzdelania a jazykovej znalosti. Zdravotné sestry sú platené najlepšie, tobôž, ak ovládajú nemčinu. Ženy, ktoré absolvovali

⁷ To predstavovalo približne 31 % zo všetkých evidovaných uchádzačov o zamestnanie, ktorí počas roka 2006 uzavreli pracovné zmluvy. Zvyšných 69 % zmlúv bolo uzavretých v rámci Humenného.

iba kurz opatrovateliek a slabšie ovládajú jazyk, majú výrazne nižšiu mzdu. Takmer všetky rodiny si žiadajú odporúčanie, ktoré taktiež významne vplýva na výšku odmeny za prácu. Prítomnosť slovenských opatrovateliek sa v Rakúsku oficiálne toleruje aj napriek tomu, že opatrovatelky nedostávajú pracovnú zmluvu a nie sú ani nemocensky poistené.

Aj vo Švajčiarsku nachádzajú Humenčanky pracovné uplatnenie v rodinách. Ako občianky Európskej únie môžu pobudnúť v tejto krajine tri mesiace, potom prechádzajú cez hranice a hneď sa vracajú naspäť, aby mohli pracovať ďalšie tri mesiace.

Opatrovateľky starých ľudí sú žiadané aj vo Veľkej Británii a Írsku. Obe krajiny majú systém na ich vyhľadávanie a získavanie. Agentúry vstupujú oficiálne do kontaktov so slovenskými úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny,⁸ pričom majú iba dve požiadavky: ovládanie jazyka a psychickú vyrovnanosť. Na vek u uchádzačiek o prácu nezáleží. Agentúry im zaobstarajú letenku, čakajú ich na stanici, vybavujú im všetky potrebné písomné náležitosti. Nasledujúca analýza si kladie za cieľ vrhnúť svetlo na pracovné a životné skúsenosti takýchto žien.

3. ISTOTA ZAMESTNANIA A ZLOM PO ROKU 1989

Všetky respondentky nastupovali do zamestnania ešte pred rokom 1989 a podarilo sa im nájsť si prácu v súlade so svojou kvalifikáciou. Odvtedy však nadobudli frustrujúcu skúsenosť s nezamestnanosťou – či už priamu, keď prišli o prácu ony samy, alebo nepriamu, keď prišiel o zamestnanie niekto z ich blízkych príbuzných. Respondentky sa rozchádzajú v názoroch na šance ľudí na lokálnom trhu práce. Niektoré majú pocit, že nezamestnanosť dopadá rovnakou mierou na ženy i na mužov, bez ohľadu na ich vek, odpracované roky či vzdelanie. Iné poukazujú na diskrimináciu pri prepúšťaní z práce i pri prijímaní do zamestnania.

Štyridsaťšesťročná pani Terka, ktorá pracuje ako opatrovatelka starých ľudí v Rakúsku, líči svoju pracovnú dráhu na Slovensku takto: *„Mám ukončenú strednú ekonomickú školu s maturitou, skúsila som veľa profesií. Začala som v kancelárii vo Vojenských lesoch ako výrobná účtovníčka... Robila*

Príbeh pani Terky

Pani Terka pracuje už tretí rok ako opatrovatelka starých ľudí v Rakúsku. Má 46 rokov a je matkou dvoch synov a dcéry. Žijú v peknom poschodovom rodinnom dome. Pani Terka má ukončenú obchodnú akadémiu. Vystriedala niekoľko zamestnaní. Jej manžel pracoval v okresnom priemyselnom podniku, no po jeho zániku si nedokázal nájsť stabilné zamestnanie. Odišiel za prácou do Rakúska, potom do Talianska. Tam si našiel sezónnu prácu pri zbere a nakladaní ovocia a zeleniny do prepraviek a na kamióny. Päť rokov potom počas letných prázdnin odchádzal za touto prácou aj s pani Terkou a neplnoletými synmi. Pracovali denne viac ako 14 hodín, s krátkou prestávkou na desiatu, obed a večeru. Rodičia pracovali legálne; deti nie, ale mzdu dostávali ako dospelí.

Starší syn momentálne pracuje, ale mladší si nedokáže nájsť zamestnanie. Po tom, ako si manžel pani Terky nedávno vzal život, prechádza rodina krízou. Pani Terka by bola najradšej, keby nemusela odchádzať od rodiny.

⁸ Za prvý polrok roku 2006 sprostredkoval Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Humenné takéto zamestnanie piatim ženám vo veku nad 45 rokov.

som na železnici, pri nákladných vozňoch. Neskôr po materskej som nastúpila do novinového stánku, kde som pracovala takisto sedem rokov.“ Dnešnú situáciu na lokálnom trhu práce vníma veľmi kriticky. „Na východe je to veľmi zlé... Je tu málo pracovných príležitostí. Všetci ľudia, čo sú lepšie vzdelaní, odchádzajú preč.“ Ako uchádzačka o prácu sa cíti znevýhodnená: „Ja si myslím, že som už pre zamestnávateľa stará. U nás by sa asi vyžadovalo, aby človek mal dvadsať rokov a dvadsaťročnú prax. Vtedy by nás brali.“

Pracovná dráha v Humennom sa slubne rozbiehala aj niekdajšej zdravotnej sestry pani Zuzane – až do chvíle, kým ju z organizačných dôvodov neprepustili: „Ja som ukončila Strednú zdravotnícku školu v Humennom. Hneď po škole som nastúpila a asi rok som robila na neurologickom oddelení, potom som sa vydala... Po materskej som robila v jasličkách, asi desať rokov na stomatológii a potom som robila na Okresnom liečebnom ústave tuberkulózy a pľúcnych chorôb na Podskalkke. Tam som robila, kým to nezrušili, nezatvorili... Zrušilo sa oddelenie a nemali nás už kde umiestniť.“ V pani Zuzane ostal pocit nespravodlivosti: „Myslím si, že ono trošku bola braná do úvahy aj protekcia. To znamená, že neboli sme spokojné s odôvodnením, ako nám vysvetlili, prečo sme prepustené. Nedalo sa s tým žiaľ nič robiť.“

Pani Mária, ktorá dnes pracuje ako robotníčka v Anglicku, s nostalgiou a istou dávkou hrdosti spomína na pracovné a životné podmienky pred rokom 1989: „Mala som pätnásť rokov, keď som nastúpila. Ešte bol národný podnik Chemlon Humenné. Tam som robila pätnásť a pol roka. Robotníčku pri stroji. Robil tam aj manžel... robili sme dvaja... Môžem povedať, vtedy bolo dobre. Všetko bolo lacné, platili sme si nájom, bývali sme na sídlisku. Kúpili sme si trojizbový byt, vtedy sa ešte kupovalo cez bytové družstvo. Žili sme dobre.“

Po rozpade socialistického priemyslu sa však jej šance získať zamestnanie dramaticky znížili, hoci chuť do práce naďalej má. Pripisuje to aj diskriminácii Rómov. „Potom, jak už prišla tá demokracia, už vtedy nás prepúšťali, lebo kúpil ten Talian toto (Chemlon Humenné – pozn. aut.). Bolo mi ľúto, že stamadžidem, lebo som tam pracovala pätnásť a pol roka v kuse... Mala som obavy, kde pôjdem, čo s nami bude... Ja mám štyridsaťpäť rokov a cítim sa, že zvládnem upratovačku robiť alebo niečo pri stroji. Ja keby som teraz nastúpila naspäť do Chemlonu, ja pôjdem naspäť na svoje miesto a budem robiť tak, jak som robila predtým, ja som to nezabudla... No neviem, tu na Slovensku, či by sa mi ľahšie hľadala práca. Mám takých kamarátov, čo sú bieli a tu majú školy a majú problém v technických službách. Rómovia sme už asi až poslední... Ten obyčajný človek tu nemá šancu, a zvlášť Rómovia, naši... Tu je viditeľná diskriminácia na Slovensku.“

Na ten istý chemický podnik rada spomína aj pani Gitka, lebo sa s ním spájajú roky jej mladosti a starostlivosti o deti. „Bola som zamestnaná, pokiaľ moje deti boli malé, v Chemlone, kde som robila raňajšie smeny a taktiež som sa intenzívne starala o deti, pretože mala som tri deti... Tak som bojovala o to, aby som robila len raňajšie smeny, aby som sa mohla čo najviac venovať deťom.“

Chemlon dával prácu aj stredoškolsky vzdelanej pani Jane. Tá však nemá pocit osobitnej diskriminácie, skôr sa jej zdá, že nezamestnanosť doľahla na všetkých ľudí, bez ohľadu na vzdelanie. „Ja mám chemickú priemyslovku, robila som v Chemlone. Keď som bola v Chemlone, tak... rušili cechy, menila sa výroba, začalo sa to všetko trieštiť... Predali národný podnik, začali tam kupovať módu Taliani... No a kopa ľudí prišla o prácu... Aj vysoko vzdelaní ľudia, či sú to lekári, či sú to inžinieri, nemajú tu prácu.“

Pani Jožka zase doplatila na rozpad družstva. „Rokov mám päťdesiatjeden... Nikdy som bez roboty nebola, robila som sedemnášť rokov v obchode, v predajni, potom dvanásť rokov na družstve. No a prišlo naše nové zriadenie, ktoré nám všetko ukončilo razom. A tie druž-

stvá, všetko sa to rozpadlo, takže som zostala potom na podpore, bez práce. To ma strašne ubíjalo, pretože ja som v živote nebola bez práce.“

Nezamestnanosť postihla nielen ju, ale aj jej manžela, ktorý si po päťdesiatke veľmi ťažko hľadal uplatnenie. Napriek tomu má pani Jožka pocit, že nezamestnanosť sú všetky kategórie ľudí poznačené rovnako. *„Aj mladí ľudia sú u nás nezamestnaní... Aj muži to nemajú dajak ľahko. Viem podľa svojho muža, lebo robil celý život s autom, a dneska robí otrasnú robotu, ťažkú, s drevom, za páru korún, ale nemá iné východisko. Dal si žiadosti, bo tiež bol*

trocha na úrade práce, dal si žiadosti iks. A všade: máte neproduktívny vek. A hotovo... Mám aj známe kolegyne, v Spojených štátoch, s ktorými sme tam boli spolu, ktoré sú na úrovni, majú školy vysoké porobené... Išli za prácou, keď tu sa pre ne nenašlo miesto. Takže ja tomu neverím, že by tá škola pomohla.“

Pravda, nie všetky respondentky odišli v produktívnom veku z práce preto, lebo boli prepustené. Niekedy zavážia rodinné či zdravotné dôvody. Napríklad pani Jožka sa ešte pred rokom 1989 rozhodla odísť z predajne z rodinných dôvodov: *„Moja svokra zomrela a deti boli ešte také, čo trebalo ešte byť doma.“*

Pani Gitku priviedli zdravotné ťažkosti k rozhodnutiu zmeniť profesiu. *„Zmenila som profesiu vzhľadom na to, že som mala zdravotný problém s krčnou chrbticou a nakoniec som mala otestované lekármi, že tá práca, ktorú som vykonávala, čistenie strojov vo veľkých výškach, že mi škodí. Tak som sa obhliadla po nejakej práci... takejto pomalšej.“*

Pani Anka bola zo zdravotných dôvodov nútená opustiť zamestnanie. *„Skončila som zo zdravotných dôvodov... mala som za sebou ťažké operácie... Požiadala som si o dôchodok. Bol mi priznaný.“*

Príbeh pani Jožky

Pani Jožka pracuje ako opatrovatelka starých ľudí v Spojených štátoch. Má 51 rokov, je vydatá, žije v rodinnom dome. Má tri dospelé deti, z ktorých dve žijú a pracujú v zahraničí. Keď pani Jožka prišla o zamestnanie, rozhodla sa vycestovať za prácou do Ameriky, kde žije už päť rokov. Stretáva sa s dcérou, ale našla si tam aj slovenskú komunitu. Život a prácu v Amerike si nevie vynachváliť. Tvrdí, že ľudia sú tam spokojnejší, uvoľnenejší a vedia sa tešiť zo života.

4. TRAUMA Z NEZAMESTNANOSTI A ROZHODNUTIE ODÍŠŤ ZA PRÁCOU DO ZAHRA NIČIA

Respondentky, ktoré sa rozhodli riešiť svoju nezamestnanosť odchodom za prácou do zahraničia, prežívali vylúčenie z trhu práce ako traumy a prejavili veľmi silnú vôľu a odhodlanie nájsť si zamestnanie. Hlavnou príčinou odchodu do zahraničia bol neúspech pri hľadaní práce, resp. primerane platenej práce v okrese Humenné. Každá z nich mala pre toto rozhodnutie vlastné dôvody: od dominantnej nutnosti finančne zabezpečiť rodinu cez túžbu zbaviť sa pocitu zbytočnosti a nepotrebnosti až po úsilie vymaniť sa zo závislosti od manžela a jeho príjmu.

Zdravotná sestra Zuzana spomína na svoje rozhodovanie takto: *„Snažila som sa byť stačná, ale nebolo to ľahké, pretože tá práca ma naplňovala a myslím si, že keby som si mala teraz vybrať svoje povolanie, tak by to bolo znova to isté... Na úrade práce mi nemohli po-*

Príbeh pani Anky

Pani Anka pracuje ako opatrovatelka starých ľudí v Rakúsku. Má 45 rokov a je na čiastočnom invalidnom dôchodku. Žije s manželom v trojizbovom byte. Má tri dospelé deti, z ktorých dve žijú a pracujú v Českej republike a jedno na Slovensku.

Pani Anka najprv upratovala rodinný dom u známej, potom sa zamestnala ako opatrovatelka starých ľudí v Rakúsku. Túto prácu vníma ako finančnú záchranu, ale fyzicky ju veľmi vyčerpáva. Musí užívať lieky, aby ju zvládla.

núknúť žiadnu inú prácu, teda v mojom odbore aspoň nie. A tým, že som odišla preč, tak vlastne ja som dobrovoľne nezamestnaná... Odišla som robiť tú opatrovatelku, aj keď to je neoficiálne.“

Pani Anka sa vybrala pracovať do zahraničia napriek tomu, že poberá invalidný dôchodok. Rozhodla sa tak nielen preto, že pokladala finančnú situáciu rodiny za neudržateľnú, ale aj preto, lebo ťažko znášala negatívnu reakciu manžela na svoju nezamestnanosť. Najprv však horúčkovo hľadala prácu doma. „Už som nezniesla tie neustále výčitky... najbližšia osoba vám neustále čosi ako vyčíta a vy sa vlastne cítite sa ako nejaký príživník... Tak som si povedala, že čokoľvek sa mi naskytne, jednoducho musím prijať tú šancu, pretože už nedokážem žiť s tým pocitom, že som niekomu na obťaž, byť závislá finančne na

niekom. To ma hnalo dopredu, že... musí sa to nejak poriešiť. Jednoducho... som cítila, že... potrebujem sa dostať medzi ľudí, potrebujem pracovať, potrebujem byť nejak užitočná.

Začala som si hľadať prácu, vypísali sa žiadosti, životopis sa pripojil k tomu. Po určitých organizáciách osobne som si poroznášala tie žiadosti, porozposielala som... Dúfala som, že sa čosi porieši, ale bohužiaľ... Veľmi veľká nezamestnanosť je tuná. A myslela som, že bude plus pre zamestnávateľa, že som na invalidnom dôchodku. No ale, bohužiaľ, nenašla som si prácu a dosť dlho – rok – som hľadala... Bezúspešne.

Išla som do zahraničia kvôli tomu, že som si potrebovala poriešiť niektoré finančné záležitosti, pretože môj príjem nestačil na vyplatenie určitých vecí. Takže ja som si potrebovala poriešiť tieto veci, aby som mohla kludne spať.“

Pani Iveta uprednostnila prácu v zahraničí aj preto, lebo jej pripadalo spoločensky nepriemerané, aby po deviatich rokoch pôsobenia v role úradníčky na okresnom národnom výbore vykonávala v Humennom, kde ju ľudia poznajú, nejakú manuálnu prácu. V zahraničí vystriedala tri profesie v troch krajinách. „Moje zamestnanie bolo v podstate iba jedno jediné. Rovno z materskej dovolenky som nastupovala na bývalý okresný výbor... Robila som deväť rokov, a potom ma okolnosti donútili, že som z úradu odišla... Donútili ma ísť pracovať do zahraničia, kde som začínala vo Švajčiarsku ako operka (au pair – pozn. aut). Prvýkrát som ostala v kuse päť mesiacov. Potom som prišla znova na pár mesiacov domov, odišla som opäť a ostala som približne sedem mesiacov... A po dvoch rokoch som si povedala, že to už je dosť... Priznávam, snažila som sa nájsť prácu aj kvôli deťom tuná. Ale keďže som odišla z tej štátnej správy, nemáte šancu sa naspäť dostať do štátnej správy, a nerobila som nikdy v živote žiadnu prácu manuálnu. Nevedela som si predstaviť, že by som išla niekde robiť do podniku, alebo robiť predavačku alebo nejakú upratovačku, čo mi pripadalo veľmi ponížujúce. Nehovorím, že som skončila dve vysoké školy, ale predsa, nejakú životnú úroveň mám... Na úrad som nemala šancu sa naspäť dostať. Takže som vycestovala opäť za prácou do zahraničia. Pracovala som štyri roky v Nemecku ako čašníčka. Nikdy som neverila, čo táto práca obnáša, aspoň v zahraničí, kde sa čašníčka nemôže oprieť ani o pult alebo prekrížiť nohu, alebo si nedajbože sadnúť... Ste pätnásť hodín na nohách, a stále s úsmevom na tvári, vyzeráte ako zo

škatuľky. Hovorím z vlastnej skúsenosti... Potom ma moja priateľka prehovorila, že lepšia práca je v Rakúsku... Podstata spočíva v tom, že môžem chodiť častejšie domov. Ešte stále mala som tuná dve deti, o ktoré sa trebalo starať... A mohla som sa zamestnať takisto oficiálne, robila som skúšky, zamestnala som sa ako opatrovatelka. Čiže mohla som cestovať každých štrnásť dní, respektíve každých dvadsaťjeden dní. Rakúsko je preda len bližšie ako Nemecko.“

Pani Mária nerada spomína na beznádej a poníženie, ktoré zažila pri márnom zháňaní práce. „Keď som išla na úrad práce, ja som nechcela žiadny kurz, ja som chcela pracovať. Ja som povedala sama, ja nepôjdem do nejakej školy, tam sedieť a učiť sa, keď viem, že potom nemám šancu sa niekde dostať... Tu som mala veľké problémy... Brali tých, koho chceli. To bolo fakt ťažké. Ak niekto hovorí, že Rómovia chcú... iba podporu, to nie je pravda. Keď ja nemôžem dostať robotu, prečo ja by som nemohla dostať podporu? Však som robila celý život! Jak moja mama zomrela, ja som prišla do Chemlonu. Mala som pätnásť a pol roka, keď som začala robiť na dve smeny. Mala som osemnásť a robila som na tri smeny pri stroji. A nielen ja, veľa Rómovia robili v Chemlone, Chemkostave, a tak.“

Pani Terka, absolventka obchodnej akadémie, má za sebou pohnuté a náročné roky. Najprv sa celá jej rodina vyrovnávala s finančnou núdzou spôsobenou nezamestnanosťou tak, že chodili na sezónne poľnohospodárske práce; neskôr sa dala na prácu opatrovatelky. „Po návrate z materskej som už prácu prakticky nemohla nájsť, takže sme išli s manželom a mojimi dvoma malými deťmi do Talianska, tam sme pracovali zhruba dva – tri mesiace. Päť rokov sme chodili, aby sme mohli ako-tak vyžiť... Posledné tri roky robím v Rakúsku ako opatrovatelka. Vzhľadom na to, že ovládam plynulo nemecký jazyk, som sa rozhodla, že by som chcela pracovať ako opatrovatelka vonku. Zaplatila som si v Červenom kríži sama ako živnostník opatrovateľský kurz... Stretávam sa s veľa ženami, čo cestujú z Rakúska alebo do Rakúska. Veľmi veľa ich je z okolia Bratislavy, čo si ja myslím, že ani tak nepotrebujú, ale väčšinou cestujú práve z východu. Pretože tie ženy tu nemajú žiadne pracovné podmienky. Sú nútené ísť vonku aj napriek tomu, že celú rodinu nechávajú kompletne doma. Musia odísť vonku, pretože nemajú z čoho žiť.“

Aj pani Janu to zavialo ďaleko od jej pôvodnej profesie chemičky. Zápasila s nezamestnanosťou, ako vedela. „Potom som si urobila kurz na manikúru, pedikúru, toto som vykonávala. Bola som aj nezamestnaná. Išla som zase do Čiech, vo firmách som robila, v Plzni, v Brandýse na Labem, v tlačiarňi. Proste, kde sa dalo... Robila som aj tu, aj v krčmách som robila. Do jednej – do pol druhej som čapovala pivo v krčme, lebo som potrebovala peniažky poslať synovi na štúdium. Proste, kde sa dalo zarobiť tú korunu. A robila som aj dvadsať hodín denne... Nemohla som si nájsť prácu. A keď tá práca aj bola, tak nebola dobre zaplatená u tých podnikateľov, no proste tí zdierajú... Potom som išla na opatrovateľský kurz. Čo sa dalo, tak som robila.“

Pani Boženku pôvodne zlákala do Spojených štátov túžba prispieť k lepšiemu životnému štandardu pre svoju rodinu. Dopomohla tu k práci aj svojej dcére a synovi. „Túžila som, jak každý iný, že si kúpime nejaký domček s manželom... Preto som sa rozhodla... Pôvodne som išla (do USA – pozn. aut.) na rok, ale za rok to sa nedopracujete ku ničomu. Kým prácu nájdete, neviete jazyk... Dcéra ešte mala dva roky do školy chodiť. To som čakala, kým skončí školu, že by som ju mohla k sebe zobrať, lebo tu bola bez práce. Potom sa syn oženil. Potom som chcela i jeho, že by som mu neukrivdila, že keď jedno som zobrala, tak i druhé.“

Pani Gitka, ktorá sa stará o dve vnúčenice počas obdobia, keď jej dcéra pracuje v zahraničí, vysvetľovala rodinnú situáciu takto: „Dcéra je rozvedená, manžel jej neprispieval výživné

na deti... Myslím si, že by nezvládla finančnú situáciu, pokiaľ by bola doma na Slovensku. Mala tam zázemie môjho najstaršieho syna, aby si mohla privyrobiť, alebo fakticky zarobiť, aby tie deti mohla užiť, a aby sme nejak tú domácnosť zvládli.“

5. ODHOD MUŽOV ZA PRÁCOU DO ZAHRANIČIA

Samozrejme, nezamestnanosť v okrese Humenné postihla a postihuje nielen ženy, ale aj mnohých mužov, ktorí ju nesú veľmi ťažko. Z rozhovorov s respondentkami vyplynulo, že väčšinou z nich odišli manželia za prácou do zahraničia. Dvaja odišli do USA. Tretí odišiel najprv sám do Anglicka, potom zobral so sebou celú rodinu. Štvrtý manžel pracoval s celou rodinou sezónne v lete v Taliansku. Piaty manžel, starý otec, brigádničil na farme v Anglicku. Neľahké rozhodnutie mužov nájsť si prácu v zahraničí bolo motivované snahou o finančné zabezpečenie rodiny a ich frustráciou z nedostatku práce v kraji, kde žili.

Tak to bolo aj v prípade manžela pani Silvie, ktorý mal ukončené stredné odborné učilište s maturitou a bol manuálne zručný a pracovitý. *„Cítil sa nepotrebný, nevyužitý, odhodenejší... Jednoducho mal komplex. Bolo to hrozné čítať listy typu: ‚Máme, máme... už nemáme voľné miesto, ozveme sa vám‘. Mohli rovno napísať: ‚Ste starý, máte už štyridsaťdeväť rokov‘... On v podstate od vojny, stále, stále, stále, celé roky pracoval, drel. Bol zvyknutý na to, že zarábala pre rodinu, že nosil domov peniaze, že bol schopný sa postarať o tú rodinu – a naraz sa mu to všetko rozbilo. A nielenže on bol na tom zle, ale prenášal to na celú rodinu. Znášala som to aj ja zle. Nie je to dobrý pohľad na chlapa, plného zdravia a sily, ktorý si ešte myslí, že veľa toho zvládne, dokáže, že mu v tejto spoločnosti dajú najavo, že už ho nepotrebujú.“*

V čase rozhovoru bol manžel pani Silvie už druhýkrát v zahraničí. Zarábala peniaze na splácanie pôžičiek na rodinný dom. K druhému zamestnaniu mu dopomohol syn. *„Môj manžel prvýkrát odišiel za prácou do Ameriky v roku 1994... Keď sa vrátil v roku 1996, zamestnali ho v pôvodnej firme... Pracoval tam do jari 2005, kedy firma skrachovala... V máji 2006 mu zavolať syn, ktorý je v Anglicku... Otec, je tu práca v jednej firme. Ale musíš cestovať v ne-*

Príbeh pani Silvie

Pani Silvia pracuje na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Humennom a má vysokoškolské vzdelanie. Je vydatá, má 49 rokov a má dvoch dospelých synov. Jej manžel po prvýkrát odišiel za prácou do Ameriky v roku 1994, keď začali budovať druhý veľký rodinný dom a potrebovali peniaze. Synovia však boli vtedy v puberte a dlhodobá neprítomnosť otca i opakovaná krátkodobá neprítomnosť matky, ktorá v tom čase študovala externe v Bratislave, sa nepriaznivo podpísala pod ich správanie. Preto sa otec po dvoch rokoch vrátil domov. Druhýkrát manžel stratil prácu v roku 2005. Urobil si síce niekoľko kurzov organizovaných úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, ale nepomohlo mu to nájsť si zamestnanie. Vycestoval teda za prácou za synom do Anglicka, ktorý sa tam uchýtil po tom, ako vystriedal niekoľko zamestnaní na Slovensku a v Česku. Po prvýkrát sa rodina opäť stretla na Vianoce, keď prišiel otec a mladší syn domov. A keďže starší syn pani Silvie si takisto nevedel zohnať prácu v Humennom, po Vianociach odišiel do Anglicka aj on. Pani Silvia ostala vo veľkom dvojrodinnom dome sama so 74-ročným otcom.

delu, aby si sa v pondelok išiel zaregistrovať. Takže vlastne v sobotu poobede o tretej zavolať syn a v nedeľu nočným rýchlikom išiel z Humenného ráno do Bratislavy, 10.15 letel do Londýna a odtiaľ do Birminghamu. Prišiel tam, zaregistroval sa. Čakal na prácu asi tri týždne. Mal to uľahčené tým, že syn ho zobral do svojho vlastného bytu.“

Aj pani Terka niesla na svojich pleciach bremeno nezamestnanosti svojho muža, ktorý sa ťažko prispôboval zmeneným ekonomickým pomerom. Nemal na to dostatok samostatnosti, pružnosti a dynamizmu. *„Môj manžel nebol zamestnaný, posledných päť – šesť rokov nerobil. On stratil prácu, keď zaniklo OPP v Humennom. Odvtedy sa nedokázal postaviť na nohy, hoci bol dobrým majstrom: bol plynárom, vodárom, kúrenárom. Ale možno preto, že bol naučený na starý socialistický režim, kde mu bolo stanovené presne, čo má robiť, a keď mal byť samostatný, nedokázal sa preorientovať. Zo začiatku bol evidovaný aj na úrade práce, tam bol evidovaný koniec koncov deväť razy, hľadal si aj robotu, ktorú nemohol nájsť... A dokonca nemal ani nárok na podporu. Nič... Takže sme išli s manželom a mojimi dvoma malými deťmi do Talianska.“*

Pani Mária už mala plné zuby biedy, ktorú trela jej rodina na Slovensku v dôsledku nezamestnanosti i diskriminácie Rómov na trhu práce. Sama nahovorila svojho manžela, aby skúsil šťastie v cudzine. *„Manžel nechcel zo začiatku. Ja vám poviem pravdu, nemali sme peniaze na cestu, nemal pas. Ale ja hovorím, že vieš čo, ja ti požičiam tie peniaze. Už tam boli páru našich. Skús, možno bude dobre... Mal obavy, aj ja som mala obavy, ale hovorím, že tých desaťtisíc risknem... Lebo fakt sme žili biedne. Dakedy som fakt nemala ráno na chleba... Požičala som mu desaťtisíc, aj touto cestou by som sa chcela tomu človeku poďakovať, čo mi požičal... Muž si kúpil lístok. Išiel s veľkou obavou... Najprv tri mesiace robil iba po stavbách vonku, a tak... Už sa chcel desaťkrát vrátiť domov, ale stále si hovoril, že ešte nie, že ešte skúsi.“*

6. PRÁCA ŽIEN V ZAHRANIČÍ: OBSAH A PODMIENKY

Aj keď miesto výkonu práce v zahraničí je vzdialené niekoľko sto kilometrov od Humenného, respondentky alebo ich príbuzní podstupujú túto vzdialenosť, len aby mohli pracovať – či už legálne alebo nelegálne. Spomedzi respondentiek bolo sedem opatrovateliek starších ľudí v Rakúsku a USA. Obsah ich práce bol podobný a kládol na ne značné fyzické aj psychické nároky. Náplň práce spravidla konzultovali s deťmi opatrovaných a s ošetrojúcim lekárom. Všetky opatrovatelky majú dlhý pracovný čas. Denný režim zodpovedal určitým rituálom v každej domácnosti. Možnosť urobiť si voľno alebo sa vzdialiť z domácnosti závisí od zdravotného stavu opatrovanej osoby.

Pani Terka pôsobí ako opatrovatelka v Rakúsku. *„Z domu mám zhruba osemsto kilometrov... Som cez agentúru v Rakúsku. Od nového roku nás majú aj rodiny prihlásiť, aby za nás mohli odvádzat, takže by to mala byť úplne legálna práca... Som tam už fakticky tretí rok. Najprv som mala jednu rodinu, v ktorej som opatrovala dedka s babkou... Mala Alzheimeru. Dedko bol operovaný na obidve kĺbové kosti, bol vozičkár. Mal katéter v močovom mechúre, mal aj iné veľké zdravotné problémy, dialyzačný pacient. Najprv mi zomrela babka... a u dedka som bola jeden a pol roka. Po tom, ako dedko zomrel, som si hľadala novú prácu. A teraz mám babku, ktorá má 91 rokov, má bočný vývod a operované krčné stavce. Všetko sú to ťažké stavy... Ráno babku budím. Robíme rannú toaletu, osprchuje sa, chystám raňajky, obed chystám, potom sa ide niekde vonku na prechádzku, je to žehlenie, tak ako v domácnosti. Injekciu*

pichám takisto, lieky určujem ja, chodím s ňou k lekárovi na prehliadky, alebo keď treba do nemocnice na nejaké vyšetrenie... Potrebuje stálu zdravotnú pomoc, pretože má bočný vývod.“

Pani Jana, momentálne opatrovatelka v Rakúsku, je na tom podobne. *„Mám už svoj vek, ale nemám problém (zohnať si prácu – pozn. aut.). Ale je to stále mimo domova. Neni problém robiť aj tie podradné práce... nemôžem si povedať, že chcem to alebo to, podľa kvalifikácie chcela by som do laborok, lebo proste moja kvalifikácia je tam. Ale pokiaľ to neni, tak sa chytám, čo je. Teraz som v Rakúsku, takých deväťsto kilometrov odtiaľto. Som pri osemdesiatštyriročnej babke, ktorá je ešte ľahko mobilná a má začínajúceho Alzheimerera. Takže, varím, upratujem, chodím na prechádzky s babkou... Ja si môžem urobiť voľný čas, kedy chcem. Keď sa jej opýtam, že chcem sa ísť sama prejsť na prechádzku, alebo na ten bicykel sa prejsť, tak je to OK, že môžem ísť.*

Sama som si našla prácu. Zatiaľ som tam akože načierno, ale od prvého januára už budem normálne... oficiálne. A tu (doma – pozn. aut.) si platím všetko, tie poplatky.“

Príbeh pani Zuzany

Pani Zuzana pracuje ako opatrovatelka starých ľudí v Rakúsku. Skončila strednú zdravotnícku školu. Má 50 rokov. Je vydatá a vychovala tri deti. Manžel má prácu. Pani Zuzana do roku 2003 pracovala ako zdravotná sestra v tuberkulóznopľúcnom ústave. Pri prepúšťaní však prišla o miesto a bola určitý čas nezamestnaná. Preto sa rozhodla vycestovať za prácou do Rakúska. Najmladšia dcéra pani Zuzany študuje na vysokej škole; staršia dcéra je vydatá a syn žije a pracuje v Prahe.

Takmer rovnako to má zariadené aj zdravotná sestra Zuzana. *„Živím sa ako opatrovatelka chorých v Rakúsku. Tých teda dôchodcov, ktorí sú doma a majú finančne na to, aby si zaplatili sestričky zo Slovenska, z Česka... Ja robím na tie dvojtýždňové turnusy, v Rakúsku som dva týždne, potom som dva týždne doma... Čiže ja som v tej rodine dvadsaťštyri hodín denne štrnásť dní v mesiaci.*

Teraz som napríklad vo Viedni... Je to veľmi jednoduché, lebo z Bratislavy mi chodí rýchlik každú hodinku a potom tie icedká, myslím, že trikrát, štyrikrát den-

ne do Košíc, takže je to bez problémov... Je to práca vlastne nelegálna. Majú to zlegalizovať, čakáme na voľby, celé Rakúsko sa na to teší. Myslím si, že aj Slovenky, ktoré tam pracujú. Doma som dobrovoľne nezamestnaná. A poistenie... všetky tieto veci si tuná platím, na Slovensku. A tam mám ešte... v iných tých poisťovniach poisťky, ak by sa niečo prihodilo, lebo človek nikdy nevie.

Mám dvoch pacientov, sú ešte tak mobilní, že sa najedia sami, pomôžem im pri obliekaní, dedko má trošku zdravotné problémy, tak sem-tam infúziu mu podám ak treba, lieky... Uvariť, nákup spraviť taký menší, veľké nákupy mi robí syn. Ale dá sa to. Mám voľno, mám pauzu cez obed, asi dve – tri hodinky. Večer, keď ich uložím do postele, tiež môžem ísť vonku, nie je s tým problém.“

Ani pani Iveta sa netají so spokojnosťou. *„V Rakúsku pracujem rok a pol. Podotýkam, že vôbec nemienim odísť, pretože mi to veľmi vyhovuje. Čo nakoniec aj ľutujem, že som nezačala pracovať v Rakúsku skôr, pretože štrnásť dní pracujete, štrnásť dní máte voľno... Z môjho osobného voľna mi uberá cesta dva dni, ale napriek tomu je to stále výhodné... Nám to vyhovuje, pretože máme doma deti, sme častejšie doma.*

Rodina si ma vybrala na základe materiálov, pretože som oficiálne vonku cez agentúru, kde som poskytovala všetky svoje osvedčenia, Červený kríž, že som absolvovala, pracovala som na privatej súkromnej klinike u plastického chirurga. Čiže som tu mala veľmi dob-

rá prácu, starala som sa o ich tetu. Robila som jej v podstate spoločníčku, pretože bola sama. Ako nám babka umrela, až si teraz uvedomujem, o čo som prišla, ako som sa mala veľmi dobre. Čiže v tomto momente, keď sa nahráva tento rozhovor, opäť cestujem za dva dni, agentúra nám poskytla ďalšiu rodinu, takže neviem to porovnať, pretože teraz idem do úplne novej rodiny.

A ako vyzerá jej pracovný deň? *„Robíte presne to, čo doma. Pretože v tej domácnosti žijete, ste tam iba vy a ten starý človek. Ten starý človek je väčšinou odkázaný iba na vás. Nehovorím, že sú to ležiaci. My sme v podstate spoločníkmi, že s ním tráviš voľný čas, poprípade ideš na prechádzku, čiže domácnosť vám funguje tak, ako vám funguje doma.*

Ráno vstávate. Keď je mobilný, tak sa dá sám do poriadku, prichystáte mu raňajky... a vyplníte mu voľný čas. Teraz musím s týmto pánom hrať šachy, človeče nezlob sa a musím sa naučiť kartovú hru, pretože ten pán miluje hrať karty a ja sa to budem musieť naučiť, čo je pre mňa dosť veľký stresujúci problém, pretože neviem hrať vôbec karty. Samozrejme musíte navariť... Buď si robíte nákupy raz za štrnásť dní, alebo chodíte každý deň vonku. Potom on si odpočinie, máte osobné voľno, čiže idete do mesta. Keď sa vrátite, poprípade či on chce s vami ísť na prechádzku, dáte mu olovrant... Nemci nezvyknú večerať, čiže u nich sa končí večera olovrantom po obede. No a väčšinou títo starší ľudia chodia spávať už o siedmej. Uložíte ho na noc, podľa stavu pacienta a vy zasa máte už voľno. Ale voľno vám neznamená to, že vy idete vonku niekam za zábavou. Nie, musíme byť doma, pretože pokiaľ sa vám pacient budí cez noc, vy musíte samozrejme byť tam.“

Pani Anka poberá invalidný dôchodok, ale zároveň pracuje ako opatrovatelka v Rakúsku. *„Jedna známa mi ponúkla prácu v zahraničí, mimo našej republiky. Čo som prijala ako dar z nebies... Je to tuná neďaleko, v susednom Rakúsku. Je to neďaleko Bratislavy, neďaleko hraníc, takže to mi vyhovovalo.“*

Pani Jožka má za sebou viacročnú skúsenosť s ilegálnou prácou opatrovatelky v Spojených štátoch. *„Päť a pol rok presne som bola... nelegálne... Šesť ráz som bola na víza a ne-*

Príbeh pani Ivety

Pani Iveta pracuje ako opatrovatelka starých ľudí v Rakúsku. Má 45 rokov a je už 15 rokov rozvedená. Má ukončené gymnázium, jeden rok na technickej univerzite, a sociálnoprávnu nadstavbu. Po materskej dovolenke odpracovala deväť rokov na bývalom okresnom národnom výbore. Potom prišla o zamestnanie a bola nútená si hľadať prácu v zahraničí. Začala v roku 1997 ako au-pair vo Švajčiarsku. V tom čase sa o jej dvoch maloletých synov starali rodičia. Po dvoch rokoch sa vrátila, ale nedokázala si zohnať primeranú prácu: voľné boli iba miesta upratovačky alebo predavačky ohodnotené minimálnou mzdou. Takúto prácu si pani Iveta nemohla dovoliť, pretože bývalý manžel jej neplatil výživné. Preto odišla do Nemecka, kde štyri roky pracovala v prestížnej reštaurácii. Vždy po troch mesiacoch, keď sa jej skončilo pracovné vízum, sa vrátila domov, a potom opäť odišla. Pracovala legálne, denne pätnásť hodín, s prestávkou na obed dve hodiny. Z výplaty dokázala zabezpečiť slušné živobytie pre seba a svoje deti. Keď sa vrátila z Nemecka, urobila si kurz opatrovatelky cez Červený kríž a odišla robiť opatrovatelku starých ľudí v Rakúsku. Jej starší syn pracuje v Londýne, mladší syn sa pokúsil uchytiť v Prahe, ale neúspešne. Šesťdesiatštyriročná matka pani Ivety vycestovala za prácou do USA. Otec celý život pracoval na stavbách v zahraničí. Teraz je už doma na dôchodku.

dali mi víza. Dcéra bola z toho nervózna, že prečo to dakomu dávajú, no mne proste nedali... Tak som išla inou cestou. Išla som cez Kanadu... Iks ľudí tamad' ide aj išlo. Tak takou cestou som sa dostala. Tak tým pádom človek je načierno... Že si nemôžeš tam urobiť ani vodičský, ani toto, selfinšur, to je jako poisťovňa... Toto je jeden problém, že si tam, ale nemôžeš nič.“

Bežný pracovný deň pani Jožky sa veľmi nelíši od povinností opatrovateliek v Rakúsku. Samozrejme, náročnosť práce závisí od fyzického stavu opatrovanej osoby. *„No tak ráno sme vstali, tak jej prichystať raňajky... To bol taký denno-denný rituál: raňajky, televízor pozrela, abo dačo počítala, no a potom obed som chystala, keď sme mali chuť na dačo dobré, tak sme si objednali, lebo tam nie je problém si hotové... A tak deň jak doma. Poprať, povysávať, poucierať prach... Ešte pred rokom bola taká, že z toho vozíka som ju na takej doske posúvala do vany. Posledný rok už len na posteli všetko som s ňou musela robiť, jak ju umyť, tak učešať, všetko. Keď som tam nastúpila, bolo to ešte oveľa ľahšie s ňou, ale... rýchly spád mala tá jej choroba. A bolo to pre mňa ťažko, jako sama som u nej bola, lebo ona bola aj silná, váha veľká... Je to záťaž na chrbticu... začala som mať bolesti chrbtice, tak kvôli tomu som musela ju nechať, prísť domov.“*

Mimoriadne spokojná so svojím terajším postavením v práci je pani Mária. Na rozdiel od predchádzajúcich respondentiek, ktoré pôsobia v zahraničí ako opatrovatelky, vykonáva robotnícku profesiu v Anglicku, kam sa postupne presunula celá jej rodina. Svoju prácu vykonávajú legálne. *„Teraz robím v jednej fabrike... Je to taká menšia fabrika, sú tam štyri stroje. Tam robíme s papiermi, robíme tam krabičky na zákusky, na hranolky... Manžel tam išiel v decembri 2004, brat tam išiel v januári hneď za ním. Ja som tam prišla tridsiateho júna a dcéra prišla v júli... Všetko máme, pracovné povolenie. Dá vám boss... tlačivo, on tam vypíše, čo robíme, všetko tam treba napísať. Fotka sa tam dáva... A to sa posieľa do iného mesta... Oni to cez ambasádu a tak dajak riešia... A potom vám pošlú, že ste zaregistrovaný.“*

Pani Mária má pracovný čas viazaný pracovnou zmluvou. Pri nárazovej práci zostávajú vo firme dlhšie, ale za nadčas sa im zaplatí aj mzda. *„Pracujem od pondelka do piatku. Začnem ráno o 8:00, končím o 18:00. Niekedy, keď nám boss povie, že treba ostať, že máme nejakú zákazku, tak robíme aj do 20. – 21. hodiny. To sú nadčasy, máme koruny naviac. Niekedy aj v sobotu robíme, chlapci idú aj v nedeľu. Ja nie. Máme prestávky trikrát po pätnásť minút, polhodinovú obedňajšiu. No keď si pôjdem zafajčiť, boss žiadny problém. Zastúpi ma syn a ja pôjdem vonku.“*

Príbeh pani Márie

Pani Mária pracuje ako robotníčka v Anglicku. Donedávna žila v rómskej osade Podskal-ka. Má 45 rokov, je vydatá a má tri dospelé deti. Od svojich pätnástich rokov do tridsiatky pracovala pri stroji v Chemlone, n. p. Po roku 1989 stratila prácu a odvtedy si už nedokázala nájsť stabilné zamestnanie. Pracovala iba na aktívnych prácach. Ako prvý odišiel za prácou do Anglicka jej nezamestnaný manžel a za ním postupne celá rodina. Všetci pracujú v malej firme na výrobu škatúl, ktorú vlastní Pakistanec. Všetci majú pracovnú zmluvu, zamestnávateľ za nich platí odvody. Dostávajú prídavky na dieťa a rôzne doplatky. S prácou sú všetci nadmieru spokojní. V Anglicku sa im narodila aj vnučka a manžel prekonal operáciu srdca. Pani Mária nedopustí na tamojšie zdravotníctvo. Angličtinu ovláda zať, ostatní členovia rodiny sa snažia naučiť od neho. Pani Mária bola hrdá na to, že mohla vyrozprávať svoj životný príbeh.

7. VZŤAHY SO ZAMESTNÁVATEĽOM

Všetky respondentky, ktoré pôsobia ako opatrovatelky starších ľudí, zhodne tvrdili, že nepociťujú žiadnu diskrimináciu zo strany opatrovaných ani ich najbližších príbuzných. Najbližší príbuzní sa s nimi stretávajú, rozprávajú sa s nimi, zaujíma ich, ako sa u nich cítia. Zaujímavé je, že všetky respondentky spontánne zdôrazňovali, že sa necítia ako „služky“. Akoby sa potrebovali dištancovať od stereotypnej predstavy ich práce ako nedôstojnej či ponižujúcej, s akou sa pravdepodobne stretávajú na Slovensku. Nedá sa však vylúčiť, že ochotu poskytnúť rozhovor prejavili práve tie respondentky, ktoré majú s pôsobením v cudzej rodine skôr dobré skúsenosti. Preto je namieste opatrnosť pri zovšeobecňovaní ich skúseností.

Dajme však slovo pani Zuzane. *„Bola som v rodine, kde... vám nedajú pocítiť, ako sa ľudovo povie, že sme tam služky. Proste vážia si nás. Alebo potrebujú nás, takto by som lepšie povedala... Porozprávajú sa, prídu, spýtajú sa, ako sa mám. Napríklad, tam sa mi stalo, že mi vyskočil vysoký krvný tlak. Prišli hneď ráno, starali sa, k lekárke ma vzali... Myslím si, že sme súčasťou ich rodiny.“*

Podobne konštatuje pani Jana: *„Veľmi si spolu rozumieme... Ony, sestry, chodia... Ja beriem babku, idem k jej synovi, lebo on hneď vedľa blízko býva, vypijeme si kávu, čaj a ideme zase naspäť, v rámci prechádzky. Takže sa navštevujeme.“*

Ani pani Terka sa neponosuje. *„Som počula, že aj také existuje, kde ženy majú veľmi ťažké podmienky. Ja som mala asi to šťastie, že v prvej rodine ma brali tie dcéry ako sestru.“*

A napokon pani Anka: *„A mala som to šťastie, že som dostala aj rodinu takú inteligentnú... U starkého, o ktorého sa starám, je vidno vďačnosť za tú prácu, ktorú ja uňho odvádzam. A ja sa... necítim ako nejaká služka, ale sa cítim ako užitočný človek, ktorý niekomu spríjemní tú starobu. Je to veľký bojovník, aj keď je na vozíčku, veľmi mi pomáha... Myslím, že nejak neni potláčaná moja dôstojnosť. A že si ma vážia, sú maximálne spokojní, pretože aj už pri druhom striedaní mi boli vyplatené peniažky navyše.“*

Podobne aj pani Jožka po vyše piatich rokoch práce opatrovatelky v Spojených štátoch poznamenáva, že sa všade cítila veľmi dobre, docenená a rovnocenná s členmi rodiny, v ktorých žila. *„Oni si vážia, že človek im tam pomôže... Môžem povedať, že som mala veľmi, veľmi strašne dobrý pocit... v každej rodine... Necítila som sa vôbec tam dajaká taká, že som tam len služka, alebo že... mnou tam dajak pohrdajú. Vôbec, absolútne.“*

Aj pani Mária so svojou rodinou mala šťastie na zamestnávateľa. *„Máme dobrého bossa, váži si nás... Tá fabrika, čo my tam robíme, to je jeho fabrika. Boss má 29 rokov. Je Pakistanec, otec je Ind. Manažéra máme Angličana. Má 27 rokov, a ten tak chodí do nás. Dám sa mu najesť. Normálne aj boss, raz po futbale prišiel, lebo on má domov v Londýne. Príde do nás, sadne si, spravím mu čaj. Strašne manžel sa veľmi váži. On by nás neprepustil nikdy... On tú fabriku otvoril presne v tom čase, keď tam manžel nastúpil. On nemal ešte nikoho, kto tam robil. Vilo, zať a manžel, potom prišiel Fero, no potom ja som tam prišla. Dcéra tam robila... Boss si nás veľmi váži.“*

8. ODMEŇOVANIE ZA PRÁCU

Všetky respondentky, ktoré poskytujú opatrovateľskú službu v rodinách, boli so svojím zárobkom veľmi spokojné, pričom konštatovali, že na východe Slovenska by so svojím vzde-

laním a kvalifikáciou toľko peňazí nezarobili. Ich mzda závisela od kvalifikácie, jazykovej zdatnosti, náročnosti práce danej zdravotným stavom opatrovanej osoby, od vzdialenosti od hraníc i od solventnosti rodiny.

Pani Terka to hodnotí takto: „Poznám ženy, ktoré robia za 30 eur, poznám ženy, ktoré robia za 80, za 70 eur. Záleží trebárs od agentúry, cez ktorú sú vonku, že dokáže ten vyšší štandard, vyšší plat vybaviť. Takisto od rodiny záleží, aká solventná je, koľko si dovoľí zaplatiť. A samozrejme aj od zdravotného stavu toho pacienta... Ja mám 50 eur na deň. Dá sa z toho (zárobku – pozn. aut.) pekne vyžiť. Keď si to prepočítate, vychádza to skoro 2 000 Sk na naše. Viem, že je to práca, ktorá je podľa nich ešte málo ohodnotená, že rakúske opatrovatelky majú o hodne viacej, my robíme 24 hodín denne... Ale s ohodnotením mojej práce som spokojná.“

Podobne je na tom pani Zuzana. „Od päťdesiat eura na deň, v tom mám stravu zdarma. Preplácajú mi aj cestovné, a sem-tam nejaký darček... Proti tomu, čo som zarábala tu – to sa nedá porovnať.“

Aj u pani Jany prevažuje spokojnosť nad nespokojnosťou. „Ja som spokojná Nie je to kvalifikovaná práca, ale čo sa týka tých financií, tak sa môže povedať, že viacej zarobím než ten chlap, čo sa fyzicky odrie... Pokiaľ zarábam, práca ma aj baví. To je jedno s druhým.“

A pani Iveta? „Finančné ohodnotenie bolo veľmi vysoké, to je hlavná motivácia... Ja som si finančne veľmi pomohla, že som mohla zabezpečiť deti.“

Toľko názory opatrovateliek v Rakúsku. Pani Jožka má zase skúsenosti s odmeňovaním v Spojených štátoch. „Tam ide od toho, do akej rodiny sa dostanete. Sú aj lepšie zabezpečené rodiny, aj slabšie... Spočiatku, jak som tam nastúpila, bolo také skúšobné obdobie, že či tá rodina, alebo tá dotyčná bude spokojná s vami, alebo nie. Oni dávajú nástupný plat päťsto dolárov na týždeň. A pokiaľ prejde to obdobie, že je to všetko OK, v poriadku, dobre, tak potom som dostala šesťsto. A teraz už posledný rok, jak už bolo tak s ňou horšie, že už viac s ňou bolo treba... namáhavejšia robota, tak potom dala na sedemsto. Mala jako stovku na deň, sedemsto na týždeň.“

Pani Mária, ktorá so svojou rodinou pracuje vo Veľkej Británii v malej firme, kde pracuje iba ich celá rodina, je veľmi spokojná s finančným ohodnotením. Cíti sa ako plnohodnotná žena s perspektívou slušného života. Nedávno prišla na Slovensko, aby si vyhliadla nejaký rodinný domček v okolí Humenného, ktorý by si s manželom chceli kúpiť.

„Nesťažujem sa, zarábam tam. Poviem vám otvorene, mám tam 55-tisíc na mesiac... Napríklad ja mám tých 5.50 libry na hodinu; 5.05 je minimálna mzda... Angličan má aj 20 libier na hodinu. Ja už mám 5.50, a to stále bude zvyšovať, keď je s vami spokojný. Tak vám zvyšuje dosť. Ale mimo týchto berieme ako vyrovnávku platu ešte 75 libier týždenne ja s manželom... Som veľmi spokojná, už viac ani nemôžem byť. Dokedy budem môcť robiť, tak tam budem robiť a nemienim sa vracat.“

9. PREDNOSTI PRÁCE V ZAHRANIČÍ

Spoločnou črtou všetkých respondentiek bola silná finančná motivácia k práci v zahraničí, založená na túžbe zabezpečiť slušnejší životný štandard pre svoju rodinu. Táto živiteľská dimenzia práce často prevážila aj nad skutočnosťou, že obsah vykonávanej práce nie vždy zod-

povedá kvalifikácii respondentiek a nie vždy ich naplňa. Teší ich však, že za svoj pracovný výkon dostávajú od zamestnávateľa finančné i ľudské uznanie. Niektoré respondentky sa „našli“ vo svojej novej profesii a opatrovateľská práca im dáva pocit užitočnosti a satisfakcie zo služby blížnemu. Navyše získali príležitosť rozšíriť si celkový obzor i jazykové znalosti, ktoré boli po príchode do cudziny zvyčajne dosť slabé.

Rozhodnutie žien pracovať v zahraničí spravidla prináša zmeny aj do partnerských vzťahov: niektoré respondentky konštatovali, že im stúplo sebavedomie, začali si väčšmi vážiť samy seba; stali sa ekonomicky samostatnejšími a menej závislými od partnera, ktorému sa predtým zvykli v mnohom podriaďovať.

Pani Terka, ktorá najprv absolvovala so svojím mužom a deťmi opakované sezónne práce v zahraničí, komentuje svoje neskoršie rozhodnutie ujať sa práce opatrovateľky starých ľudí v Rakúsku taktó: „*Stúplo mi sebavedomie. To bola prvá vec... Lebo predtým to bolo trochu ináč – čo manžel povedal, to sa doma robilo. Odkedy som chodila vonku, prišla som na to, že ľudia si ma vážia, že dokážem užiť nielen seba, ale aj svoju rodinu. Mám v deťoch oporu. A som rada, že som dokázala to, čo som dokázala. Som na seba hrdá...*

Baví ma robota. Som nútená robiť, mám dve nezaopatrené deti, mám rodinný dom, ktorý by som chcela udržať. No a som spokojná... Skôr by som povedala, z finančného hľadiska... Keď to mám porovnať, myslím, že moje vzdelanie siaha vyššie, ale baví ma (práca – pozn. aut.).

Tá profesia, ktorú teraz robím, je môjmu srdcu bližšia ako tá, za ktorú som sa vyučila. Robím to rada... Som taký typ človeka, že rada pomáham druhým. A ku starším ľuďom mám dobrý vzťah. Baví ma to jednoducho.“

Pani Jana žije už celé roky iba so svojou matkou. Rozviedla sa už dávno a jediného syna jej zobral manžel do USA, čím sa nadiho prerušil ich kontakt. Práca jej pomáha, aby sa držala psychicky nad vodou. „*Práca ma vyliečila, že som nemyslela na svoje dieťa... Bohužiaľ, je to od domova, ale proste tá práca sa dá nájsť... Bez práce sa nedá žiť, lebo to ničnerobenie zničí človeka. Tá práca vylieči všetky... tie psychické neduhy v tej hlave. Človeka to poteší, keď niečo vykoná... A tým, že radosť dáva druhému, tak už sám je šťastný, aj ten druhý človek... Tak nejak by to malo fungovať, lebo keď sa opýtame, prečo sme tu, asi sme tu, aby sme si navzájom pomáhali.“*

Zuzana vidí zmysel svojej práce v zahraničí taktó: „*Prečo pracujem? Pretože... neviem si predstaviť teraz byť doma a ničnerobiť. A druhá vec: samozrejme finančne to človeka tam motivuje. Najradšej by som bola, aby som tam robila v nemocnici, ale je to trochu komplikované, lebo žiaľ musíme tam robiť nostrifikačné skúšky.*

Príbeh pani Jany

Pani Jana začala nedávno pracovať v Rakúsku ako opatrovateľka starých ľudí. Má 49 rokov, vyštudovala chemickú priemyslovku a je rozvedená. Býva so svojou osemdesiatročnou matkou v Humennom. Keď mala 33 rokov, jej manžel odišiel za prácou do Ameriky. Na Slovensko sa odvtedy vrátil iba dvakrát a s pani Janou sa rozviedol. Keď mal jediný syn pani Jany štrnásť, otec ho zobral so sebou do USA, kde dosiaľ študuje. Syn sa prvýkrát vrátil na Slovensko ako pätnásťročný a potom až ako dvadsaťročný. Po celých tých päť rokov sa s matkou nevideli. Odvtedy sa domov vracia každý rok na Vianoce. Pani Jana vystriedala viacero zamestnaní, nikdy nebola dlho bez práce. Pracovala v Českej republike, kde mala aj tri zamestnania, len aby mohla posielat synovi do Ameriky peniaze na štúdium.

Myslím si, že lepšie žijeme... Iný štandard máme. Lebo keby som bola doma a cítila sa... závislá od manžela a proste len čakala na jeho príjem... Človek získa... jednak jazykové znalosti, potom spoznáte trošku kultúru toho národa, mentalitu, sociálne zázemia.“

Pani Iveta kladie dôraz najmä na svoju živitelskú rolu v rodine. *„Ešte si nepripadám, že som úplne do starého železa. Chcem ostať naďalej v zahraničí. Je to priznávam, aj po finančnej stránke, pretože sme veľmi slušne ohodnotení. Čiže som si zvykla na určitý životný štandard, ktorý nemienim teraz zmeniť... V našom regióne ani nie je možné, aby som aspoň z polovičky takto ohodnotenú prácu našla. Myslím, že do tej päťdesiatky... Aj keď nehovorím, že ma úplne táto práca nadchýna, pretože mám ja iné predstavy, čo by ma naplnilo... Chcem pomôcť, chcem zabezpečiť aj deti, keďže majú otca, ktorý sa o nich nestará, nezaujíma sa... Majú iba mňa.“*

Pani Jožka sa vybrala do Spojených štátov, aby prispela k uspokojovaniu materiálnych potrieb svojej rodiny. Netají, že jej spočiatku bolo smutno; postupne však prevážilo zadosťučinenie z nasporeného zárobku. *„Pracujeme preto, žeby sme zarobili koruny. Určite som nešla do tých Spojených štátov len zato, žeby som videla tú Ameriku... Bolo to pre mňa ťažké, ten prvý polrok. Darmo, že mám tam dcéru, ale bolo to také pre mňa cudzie a... tak mi strašne ľúto bolo stále, že ja som musela za prácou odísť do sveta. No, ale po čase, jak človek sa tam vžije do toho... aj by som povedala, že potom také obdobie príde, že aha, už mám takú sumu ušetrenú... To ma držalo.“*

Spätne si však pani Jožka uvedomila aj ďalšie výhody práce v ďalekej cudzine, ktorá na ňu mala priam „psychohygienické“ účinky. *„Mala som taký kludný život (v Amerike – pozn. aut.). Viem, že som na robote, robím, musela som myšlienky usporiadať tak, že sa musím venovať jej, jej záujmom, jej problémom, takže som tak dajak mala to vypnuté, čo tu doma, abo čo. Však volali sme, bo sme v telefonickom styku boli skoro každý týždeň, ale... ja vám poviem pravdu, za tých päť rokov som si tam oddýchla. Jednoducho oddýchla som si od všetkých takých bežných problémov alebo starostí.“*

Zároveň na pani Jožku urobila veľmi priaznivý dojem otvorenosť Spojených štátov voči imigrantom. *„Nemôžem pochopiť jednu vec... Náš štát je maličký, naozaj, aj nás je tu len taká čiastka. Amerika je obrovský kolos, to je obrovský svet, ale je tam aj obrovské množstvo ľudí... A každý človek, jaký tam príde, či Poliak, či Slovák, či Rus, či bodaj kto, každý si robotu nájde... Pre každého je otvorená Amerika, či biely, či bodaj aký.“*

Pani Mária opisuje komunikačné ťažkosti, ktoré musela ona i jej ostatní príbuzní zvládnuť v jazykovo vzdialenom Anglicku. *„Keď človek ide do iného prostredia... ja som najprv nerozumela nikomu nič... Do obchodu som išla, nerozumela... Po čase som sa naučila dačo, synovia tiež. Nemáme problém. Niečo vieme, anglické slová nejaké vieme... Keď nám treba niečo vybaviť, tak zať vie anglicky.“*

Pani Márii to však rozhodne stálo zato: *„Práca pre mňa znamená všetko. Veľmi rada pracujem. Ja som stále chcela pracovať. Aj tu som sa snažila stále... A tak vám poviem, aj peniaze, lebo dneska, keď nemáte peniaze... Ja keby som tam nerobila, môj syn, manžel, keby sme tam nerobili, tak tam nemáme šancu žiť. Lebo nemali by sme z čoho platiť nájom.“*

Pani Mária si pochvaľuje aj skutočnosť, že v Anglicku nepocituje taký dištanc od Rómov ako doma na Slovensku: *„Býva s nami jeden Slovák biely. Chodí do nás tiež, taký mladý chlapec. Navštevujeme sa, keď sa stretneme Slováci v cudzom meste. Príde na kávu, a tak. To sa nedá ani porovnať tu s tým a tam.“*

10. CENA ZA PRACOVNÚ MIGRÁCIU: POHĽAD ŽIEN, ČO ODCHÁDZAJÚ

Z výpovedí všetkých respondentiek je však zároveň zrejmé, že za odchod za prácou platia vysokú cenu. Migrantky musia zvládnuť obrovské zaťaženie – vlastné zamestnanie v cudzine, ale aj starostlivosť o domácnosť a rodinu na východnom Slovensku. A nielen to: u respondentiek, ktoré žijú v partnerskom zväzku, dochádza k odcudzeniu partnerov, vynárajú sa problémy s výchovou detí, oslabuje sa kohézia rodiny, a neraz nastáva aj jej rozpad. Ako sme však videli na prípade pani Jany, niekedy môže byť migrácia za prácou aj formou kompenzácie za rozpad rodinných vzťahov, resp. za stratu bezprostredného kontaktu s príbuznými, ktorá sa odohrala pred ich odchodom do zahraničia.

Ženy pracujúce v zahraničí spravidla trpia pocitom samoty a ťažko znášajú odlúčenie od svojich blízkych. O čosi jednoduchšiu situáciu majú respondentky, ktoré odchádzajú na dvojtrojtýždňové turnusy. Vedia, že po ich naplnení sa opäť stretnú so svojimi príbuznými a aspoň zopár dní budú fungovať ako „normálna“ rodina.

Niektoré migrantky kompenzujú pocit osamelosti čulými kontaktmi, najmä s krajanmi či krajkami; iné sa uzatvárajú a cítia sa izolované.

Pani Zuzana realisticky konštatovala: „*No, musí byť človek tam silný... Myslím si, že v psychickej pohode nie je tam žiaden z nás, pretože sme odlúčení od rodiny dva týždne. A myslím si, že toto nie veľmi dobre vplýva... Im tu čas letí skôr ako mne a voláme si každý deň vlastne, počujeme sa... Cena za odchod je veľká... Ani tá finančná motivácia nenahradí to, že odchádzam do tej cudziny. Proste, nie je to jednoduché... Dakedy tie večery sú také trošku smutné, lebo... ja som rodinný typ a chýba mi rodina.*“

Pani Terka nesie na pleciach nie dvojité, ale azda až trojité pracovné a rodinné bremeno. Určite nepatrí medzi tých, čo by si zakrývali oči pred tienistými stránkami odchodu žien za prácou. Ako čerstvá vdova po dlhodobom nezamestnanom manželovi však nemala na výber.

„*Som nielen živiteľka rodiny, ale mám na starosti svoje dve deti, mám ešte doma starú mamu, ktorá takisto je pri mne, mám dosť veľkú záhradu. Tri týždne pracujem vonku a za tie tri týždne, čo som doma, dobehujem to, čo som zameškala a predbehujem to, čo mi bude chýbať za tie tri týždne. Od záhrady, cez varenie, cez upratovanie... Momentálne robím mužské aj ženské práce. V zime sa to dá zvládnuť, ale v lete je toho naozaj dosť. Keď prichádza záhrada a všetko ostatné.*“

„*Zo začiatku to boli hodne veľké problémy. Keď som bola doma, bolo dobre, len keď som odchádzala, bolo dosť plaču v dome, kým si zvykli. Ale druhej možnosti som nemala, manžel robotu nemal... Musela som odísť. Mám mamu v dome, tak mama sa stará o deti. Jednoducho dáva pozor na tie deti, rozpráva sa s nimi.*“

Pani Terka osobitne zdôrazňuje nepriaznivé účinky matkinej neprítomnosti pri výchove detí: „*Keď matka sa vyberie za hľadáním roboty, stáva sa, že tá rodina sa buď rozpadne, alebo tie deti sa dajú na zlé chodníčky, alebo manželia takisto odchádzajú. Tak nastáva rozpad rodiny... Ja si myslím, že ten chlap v rodine tak nechýba jak žena. Pretože tá žena – u nás aspoň moji starí rodičia rozprávali – že žena drží v rodine tri rohy a chlap len jeden. Ale si myslím, že je to skutočne pravda... Keď mama nemá kedy venovať sa tým deťom, potom nastáva problém aj v mládeži. Či je to drogová závislosť, či ďalšie veci.*“

Aj pani Silvia, ktorej manžel a syn v súčasnosti pracujú v Anglicku, pred pár rokmi spoznala, ako nepriaznivo môže odchod matky za prácou vplývať na rodinný život a najmä na

výchovu detí. „Keď odišiel za tou prácou (do Ameriky – pozn. aut.), prvý polrok bolo všetko akože v pohode. Zmenilo sa to, až keď som aj ja začala externe študovať v Bratislave. O moje deti sa starala babka, ktorá to v podstate nezvládala... Tí moji chlapi sa dostali do dosť zlej spoločnosti... A prerástlo to až do takej miery, že ten mladší syn sa mi začal túlať po nociach, sem-tam mi vynechal školu. Takže vlastne boli z toho hrozné problémy... Keby títo učitelia a to okolie nevedelo, že mám manžela v Amerike, možno by to tak nebrali, ale tá závisť a hlúposť toho okolia bola neskutočná, a preto tie moje problémy boli o poznanie horšie. Takže naozaj je to neúnosné... V podstate sa vám rozpadne celá rodina, rozpadne život. A tak sa stalo... Ani nie o dva roky nato sa manžel vrátil... a museli sme to začať ten náš život zliepať... od začiatku. Takže vlastne neviem, či sa vypláca odchádzať od rodiny. Či je to už muž, alebo žena, hlavne, keď sú tie deti malé, ale ešte horšie je, keď sú tie deti v puberte.“

Invalidná dôchodkyňa Anka, ktorá si privyrába k dôchodku prácou v Rakúsku, sa netají so svojou preťaženosťou. „Niekedy sa cítite nieže preťažená, ale vyťažená maximálne a taká vyžmýkaná.. Ale my žienky... sme také bojovníčky, že padneme, zdvihneme sa a ideme ďalej. A všetko, akože maximum sa snažíme pre tú rodinu robiť... Niekedy je to už nad naše sily, ale kdesi sa načerpá tá sila, a ideme ďalej... A kvôli deťom každá matka je ochotná čokoľvek. Aj keď moje sú už dospelé, ale, vlastne stále sú ešte vaše deti.“

Podobne ako iné ženy, aj Anka citlivo vníma svoju odtrhnutosť od rodiny. Zdá sa však, že jej zápas s pocitom osamelosti je celkom úspešný, a to vďaka intenzívnej telefonickej komunikácii s príbuznými doma i sociálnym stykom s krajkami v Rakúsku. „Myšlienky vám uletia... na domov a na to všetko. Ale to nechávam... na potom, keď prídem domov... (Komunikujeme – pozn. aut.) formou esemesiek... A volajú mi na pevnú linku k rodine (opatrovanej osoby – pozn. aut.)... Mám tam už známe žienky od nás, v iných rodinách sú. Je mi umožnené či pozvať si ich na návštevu, alebo telefonovať z ich telefónu.“

Pani Jožka išla za prácou až za Atlantický oceán, takže odchádzala naozaj nadhlo. Pri-pustila, že jej odchod bol záťažou aj pre jej manžela. Bol to práve on, kto počas jej dlhodobej neprítomnosti niesol farchu zamestnania a starostlivosti o domácnosť a majetok.

„Je to vysoká cena, za to, že človek na tolké roky odíde preč, z toho kruhu rodinného... I muž už mal toho dosť, už mi volal... ta ty už neprídeš domov, ta ty už tam zostaneš, ja už sa nebudem starať. A ja mu stále: ešte vydrž, vydrž troška... Je to dosť vysoká cena.“

Manžel ešte je zamestnaný... Dokedy bola som preč, tak musel robiť aj dnu v dome roboty, aj vonku... A máme veľkú záhradu, veľký dom... takže tam je toľko roboty, že ani nestíha. Z roboty príde o tretej a hneď má... Má toho dosť.“

Ona sama sa usilovala prehlúšiť pocit smútku pestovaním nových kontaktov. „Ja som mala tam strašne veľa známych... Aj od Humenného, z okolia blízkeho... Keď sme mali voľno, to sme sa zobrali partia... Auto sme si prenajali, so šoférom, išli sme či do Atlanty, či do tých herní. Proste tam je život taký, že nemusíš byť len na tom domku, že jak máš voľno, tak si ideš, kde chceš, nikto ti nebráni v tom.“

Rozvedená pani Iveta si nemôže dovoliť luxus sťažovania. Ako jediná živiteľka rodiny nevidela pre seba inú možnosť ako prácu v zahraničí – aj za cenu osamelosti. Bez pomoci rodičov, ktorí sa ujali výchovy detí, by to však nezvládla. „Zvládam to ako každá žena, pretože vôbec nad tým nerozmyšľam. Keďže som sama, je to úplne samozrejmé, pretože tú prácu za mňa nikto neurobí... Veľa mi pomáhajú rodičia s výchovou detí, keďže som bola aj v zahraničí.“

Iveta však nezakrýva, že je jej v zahraničí smutno. „Vonku udržiavame kontakt jedine cez telefón. Hovorím zo svojej osobnej skúsenosti... V zahraničí som stále sama. Niekedy sa cítim tak osamelá.“

Príbeh pani Boženky, ktorá z posledných pätnástich rokov strávila s prestávkami takmer desať rokov prácou v Spojených štátoch, kde sa s jej pomocou uchytili aj jej obe dospelé deti, má mrazivý dozvuk. Pani Boženka doplatila na neprítomnosť doma rozpadom manželstva a výrazným zhoršením svojej materiálnej situácie. *„Otec už bol chorý... ta som sa vrátila (po piatich rokoch z Ameriky – pozn. aut.), som si ho zobrala tu do Humenného, ku sebe. I tu som ho dochovala, žil som mnou tu skoro štyri roky, i tu zomrel. No a potom už začali hádky (s manželom – pozn. aut.), polícia sa volala, a tak... Z mojej strany nevera nebola, ja som mu vždy verila, že on by nikdy ma nepodviedol, lebo to nebol čosi extra muž, tak som mu dôverovala... Ja deťom nikdy nehovorila, či ma zbil dakedy... Ja na svojom úcte nemala ani jednu korunu, ani mizerný telefón, nič absolútne... Všetko bolo na jeho meno... Žijem z toho, čo som si za tie roky ušetrila, toto všetko môj majetok mi ostal.“*

Príbeh pani Boženky

Pani Boženka pracovala deväť rokov v Spojených štátoch, najprv ako upratovačka, potom ako opatrovatelka starých ľudí. Má 56 rokov, je rozvedená. Jej dve deti žijú a pracujú v USA. Pani Boženka po prvýkrát odišla do USA pred 15 rokmi, aby zarobila peniaze na rodinný domček. Postupne tam našla prácu pre dcéru i pre syna. Domov sa vrátila preto, aby sa postarala a dochovala chorého otca. Medzitým sa jej rozpadlo manželstvo, lebo manžel jej bol počas odlúčenia neverný. Narušili sa aj jej vzťahy s deťmi. Potom sa pridružili zdravotné problémy: pani Boženka prekonala niekoľko operácií a všetko to na ňu ťažko dolieha.

Po druhýkrát vycestovala do Ameriky v roku 2002 a zostala tam štyri roky. Keď sa vrátila do Humenného, ocitla sa bez strechy nad hlavou, lebo jej bývalý manžel počas jej neprítomnosti previedol celý majetok na seba. Pani Boženke nezostalo nič okrem tvrdo zarobených a našetrených peňazí, za ktoré si kúpila trojizbový byt. Počas rozhovoru bola pani Boženka evidovaná na úrade práce ako nezamestnaná a uvažovala o tom, že by opäť vycestovala za prácou do Ameriky.

11. CENA ZA PRACOVNÚ MIGRÁCIU: POHLAD ŽIEN, ČO OSTÁVAJÚ

Ženy však platia vysokú cenu za zahraničnú migráciu aj vtedy, keď ony ostávajú doma a odchádza niekto z blízkych príbuzných: partner či dieťa. Tzv. „slamené vdovy“ takisto musia zvládnuť dvojité zaťaženie – vlastné zamestnanie, ale aj starostlivosť o domácnosť a príbuzných. To neraz znamená i nutnosť ujať sa časti tzv. mužskej práce, ktorú predtým vykonával manžel. Podobne je náročná aj situácia starých matiek, ktoré počas pracovného pobytu svojej dcéry, nevesty, resp. syna a zaťa v zahraničí prevezmú do starostlivosti a výchovy svoje vnúčence. V našej sonde tento pohľad reprezentujú dve respondentky: pani Gitka a pani Silvia.

Pani Gitka, ktorá je zamestnaná ako upratovačka, sa stará o deti svojej rozvedenej dcéry, ktorá zarába na chlieb v Anglicku. Neskrýva, že toto dvojité zaťaženie je pre ňu dosť namáhavé. Hoci sa jej dcéra usiluje s deťmi čo najintenzívnejšie komunikovať, predsa základná

starostlivosť o deti spočíva na pleciah ich starej matky.

„Človek sa aj cíti preťažený. Ja mám päťdesiatštyri rokov... by som povedala, mali by už mladší ľudia vychovávať deti... Stále si myslím, že to zvládam, ale niekedy si myslím, že to aj nezvládam.“

Pritom dcéra sa na diaľku usiluje vychovávať svojich synov a motivovať ich k učeníu. „Komunikuje (dcéra – pozn. aut.) veľmi často cez internet. Zabezpečila im celú zostavu internetu, aby deti pracovali, pretože je to pre tohto trinásťročného chlapca i pomôcka školská. Každý víkend sa spája s deťmi a medzi týždňom, čiže dvakrát – trikrát do týždňa i telefonicky.“

Aj „slamené vdovy“ musia zvládnuť dvojité zataženie – vlastné zamestnanie, ale aj starostlivosť o domácnosť a príbuzných.

Priam ukázkovým príkladom je pani Silvia, ktorá má muža a mladšieho syna v Anglicku. Na pleciah Silvie a jej staršieho syna ostala starostlivosť o majetok – o dom, záhradu a auto. Nemala inú možnosť, len sa ujať aj časti tzv. mužskej práce, ktorú predtým vykonával jej manžel: „Ja som ani nevedela, koľko povinností a koľko práce tu je... A naraz sa ma týkajú také veci, jak zohnať postreky, kúpiť strunu do kosačky, kúpiť benzín do kosačky, dať si opraviť auto... Strašne veľa povinností, ktoré tí chlapi urobili sami. A samozrejme tým, že sme vlastne ostali už len dvaja a otec je chorý, na tých povinnostiach sa musím spolupodieľať aj ja.“

K denným povinnostiam pani Silvie patrí aj starostlivosť o bezvládneho otca. Hoci je veľmi vyťažená v zamestnaní, rodinná tradícia veľí mladším pomáhať starším. A Silvia ju dodržiava za pomoci svojho staršieho syna, ktorý je nezamestnaný. (Od januára 2007 však odišiel aj on za prácou do Veľkej Británie, takže ostala na všetko sama.)

„A je tu môj otec, sedemdesiatštyriročný. Takže... sme sa dohodli, že niekto doma musí byť. Pretože... ja by som to sama nezvládla. A tá práca tu v blízkom okolí nie je. Syn sa stará o všetko, a keď som v práci, aj pomáha tomu otcovi môjmu.“

V podstate musí spraviť všetko (syn – pozn. aut.). Musí pripraviť drevo na zimu... Teda v jari ešte manžel pomáhal sadiť, ale všetko okopať, všetko polievať a vinicu okopať, každé dva týždne striekať, strihať... A upratuje aj môjmu otcovi, ktorý má sám domácnosť... To znamená, že ja varím, periem otcovi, nakupujem. A tú samotnú údržbu domácnosti, čo sa týka toho upratovania, nosenia jedla, keď ja navarím, podozerania na toho otca môjho, lebo je po takých vážnych ochoreniach, že už aj v priebehu dňa treba naňho pozrieť, tak jednoducho toto robí môj syn... Ruky má tak zodraté, že možno keby chodil do tej práce, tak by to bolo preňho lepšie.“

Silvia vôbec nepripúšťa, že by to mohlo byť inak. Po smrti svojej matky sa jednoducho ujala starostlivosti o otca ona.

„Jednoducho sú to povinnosti, ktoré musíte zvládať. Ťažko vysvetliť otcovi, že mu neuvaríte. Keď prídete domov okolo tej piatej a postavíte sa k sporáku na druhú smenu, tak skôr ako do tej ôsmej – pol deviatej to nestihnute, a potom ste rada, že ste rada. Že sa osprchujem

Príbeh pani Gitky

Pani Gitka má ukončené stredné odborné učilište a pracuje v Humennom ako upratovačka. Má päťdesiatštyri rokov a tri dospelé deti. Býva s nezamestnaným manželom v štvorzbovom byte na sídlisku, kde vychováva trinásťročného a šesťročného syna svojej rozvedenej dcéry, ktorá pred vyše dvoma rokmi odišla za prácou do Veľkej Británie. Dcéra pracuje fyzicky a posieľa domov mesačne 5 000 Sk na nájomné a 5 000 Sk na výživu svojich detí. Manžel pani Gitky nejaký čas brigádovoval v Anglicku, kam odišiel za synom, ktorý tam pracuje už 15 rokov. Dcéra by sa chcela čo najskôr z Anglicka vrátiť, pretože cíti, že ju synovia potrebujú.

a idem... takže niekedy ani ten televízor, nič... Môj otec má svoje typy jedla, ktoré on chce... On nechce nič jesť, on chce len, on tomu hovorí pochľipac. To je také naše vychodňarske. A v podstate sú to všelijaké záväzky a zápražky, ktoré robila moja nebohá mama. Pochybujem o tom, že by jedol nejaké zemiaky a k tomu nejaký kus mäsa... Niekedy, keď ma ľutuje, tak mi povie: ‚Znaš dzivko moja, vidzim, že si unavena, ta nič mi nevar, len mi daco upeč‘. Len tak prevrátim oči a usmejem sa: ‚Otecku dobre, idzem mišic na dajaký dobrý šľivkový kolač‘. A v podstate, prečo? Pretože s mamou mali dobrý vzťah a ja to beriem ako svoju povinnosť, že robím niečo, čo by robila moja mama. Že je to jednoducho moja povinnosť. Ťažko sa to vysvetľuje, hej. Ja viem, že existujú rôzne formy, napríklad opatrovateľská služba, ale... Je to v našej rodine tak – povinnosť jeden druhému pomôcť, povinnosť jeden o druhého sa postarať. A ja by som bola rada, keby to tak ostalo.“

Pani Silvia ťažko nesie skutočnosť, že má svojich najbližších v zahraničí. Cíti sa veľmi osamelá. *„Celý týždeň sa zamestnávam niečím, nemyslím na to, mám strašne veľa povinností... ale niekedy sú tie povinnosti len výhovorkou, aby som nemyslela na to, ako som strašne sama... Ja si myslím, že toto sa nesie celým mojím rozhovorom, že som osamelá. A jednoducho, nechcelo sa mi ani do tohto rozhovoru, pretože... Ja som si to nikdy tak nepripustila a ani nikdy to nepovedala nahlas, a nikdy by som to nepovedala, keby ste sa ma na to nepýtali. Človek si to nemôže pripustiť, lebo sa z toho zblázni. Jednoducho je to tak.“*

A ako vníma cenu odchodu svojho manžela a teraz už oboch synov za prácou do cudziny? *„Cena za odchod je asi taká, že stále čakáte, že azda len raz budete žiť. Život je o tom, že sa má žiť teraz, a nie čakať na to, že budem žiť. A naozaj ťažko sa žije samému, lebo to nie je život. Mám tú jednu priateľku, ale to vám nenahradí ani toho manžela, ani toho syna, ani tú najbližšiu rodinu, ktorá vám odišla... To je tá najvyššia cena. A keby som pripustila, že tam budú ešte niekoľko rokov alebo že tam budú dlho a že vlastne ten môj život bude pozostávať iba na čakaní... na to, že sa vrátia, v lete a v zime... Povedzte mi, je to život? Neviem.“*

12. PREDSTAVY O BUDÚCNOSTI

Väčšina respondentiek túži po zmene a lepšiu budúcnosť si spája s perspektívou, že by si ony samy a ich blízki našli vhodnú prácu v domácom regióne s primeraným finančným ohodnotením. Z ich odpovedí však nevanie veľký optimizmus.

Pani Terka to vidí celkom jasne: predpokladom zmeny k lepšiemu je práca doma, na východnom Slovensku. *„Rada by som bola, keby som mala zamestnanie doma, že by som nemusela odchádzať od rodiny. Myslím, že tie tri roky som toho obetovala dosť. Aj svoje deti, lebo deti trpia takisto. Vyvolávajú mi, a ja to cítim. Keď majú nejaké problémy, tak mi okamžite volajú. A chýbajú mi. Rodina by mala byť spolu... S tým, že sme vstúpili do Európskej únie, malo by sa čosi u nás zlepšiť... Chcela by som, aby aspoň moje deti mali zabezpečenú robotu... Ja si myslím, že Slovensko tvorí nielen Bratislava a Západoslovenský kraj. Ale existujeme aj my ďalej na východe. Mohli by sa trochu viac postarať aj o ženy... Nielen o ženy, celkovo o rodiny. O rodiny na východe, lebo tie rodiny veľmi trpia. Veľmi trpia.“*

Aj pani Janka by už najradšej zavesila prácu v zahraničí na kliniec. *„Čo sa týka finančných problémov, časť sa poriešila... Ešte uložiť si nejakú korunku a ak sa bude dať, tak hľadať čosi tuná, doma. Pretože, niekedy aj tie dva týždne je veľa, keď vycestujete... Vy vycestujete, a tu sa rozbije kopec iných vecí.“*

Oveľa skeptickejšie vidí šance svojho pracovného uplatnenia na Slovensku pani Mária, ktorá sa z rómskej osady presunula do Anglicka. Za prácou sem prišli takmer všetci jej príbuzní. Všetci majú pracovné zmluvy; ako rodina držia spolu a pomáhajú si. Pani Mária veľmi neverí v možnosť zmeny na Slovensku a má obavy z návratu. Preto by chcela povzbudiť ľudí, aby skúsili šťastie inde. *„Tak svoju budúcnosť vidím takto: keď budem tam žiť, budem sa mať dobre. Nasporím si nejaké peniaze. Ale keď sa vrátim, neviem, čo tu bude. Mám obavy, poviem pravdu. Hoci budem mať nejaké peniaze, tak rýchlo mi pôjdu... Chcela by som povedať všetkým mladým, ktorí majú možnosť, nielen mladým, napríklad aj v mojom veku: majú možnosť na veľkú budúcnosť tam. Tam majú, sú tam zárobky dobré. A keď tam budú robiť, budú sa mať dobre, lebo tu na Slovensku sa nebudú mať nikdy dobre.“*

Naopak pani Jana, ktorej odchod manžela za prácou do zahraničia priniesol rozpad manželstva a odcudzenie jediného syna, hodnotí nutnosť hľadať si prácu v cudzine veľmi kriticky. *„Manžel odchádza do Ameriky za prácou... Berie mi aj dieťa, že bude mať lepší štart do života. No a... naša rodina sa začína trieštiť. Vzťah, rodina funguje vtedy, keď muž a žena dieťa vychovávajú spolu. Tým pádom, že utekáme za peniazmi, lebo u nás prácu zohnať, normálnu, primeranú, je veľmi ťažko, sa triešti rodina... Veľmi sú pekné pózy o tom, jak by mala rodina fungovať, lenže nie sú vytvorené žiadne pracovné a ekonomické podmienky na to, aby to tu normálne u nás fungovalo. A pokiaľ... nebudú vytvorené tu pracovné podmienky, budú sa ďalej a ďalej rodiny rozbiť.“*

Napriek tejto neblahej skúsenosti sa pani Jana nevzdáva svojho sna: *„Keď moje dieťa príde domov z Ameriky, s ním by som chcela podnikáť. Nejakú reštauráciu, to by ma naplňalo.“*

Na to, aby sa jej tento sen uskutočnil, by sa muselo na východnom Slovensku veľa zmeniť. Budúcnosť tohto regiónu podľa nej stojí a padá na pracovných príležitostiach pre mladých ľudí. *„Tá práca je... ale nie na východe, treba ísť ďalej. Lenže zase, keď každý bude utekať, tak sa pýtam, kto tu zostane? Treba tu vytvárať podmienky, aby tu ľudia pracovali, nie aby odchádzali... keď chcú, aby mladí ľudia, aby rodiny žili pohromade, aby sa začalo niečo vyvíjať na tom Slovensku, tak nejaké pracovné miesta nech sa začnú tvoriť. Lebo mám niekedy dojem, že Slovensko ako také, a zvlášť východ, zmizne z mapy... Mladí ľudia, to všetko uteká preč. Môj syn sa nemôže vrátiť do Humenného, lebo ‚mami, čo budem tu robiť?!‘ Ja tiež počítam s tým, že z Humenného odídem preč. ‘ A teraz takéto mozgy... mladých ľudí my si nedržíme, ale my musíme ísť za tými deťmi do zahraničia. A tam si ich vážia... Náš štát si neváži takýto vysoký potenciál mladých ľudí.“*

Zo slov pani Silvie zaznieva túžba po tom, aby sa rodinný život vrátil do starých kofajíc, resp. aby sa uberal smerom, aký si predtým predstavovali a obnovilo sa intenzívne rodinné spolunažívanie. To, pravda, závisí od dostupnosti pracovných príležitostí. Pani Silvia totiž nepochybuje o tom, že práca je základom spoločenskej pozície a prestíže človeka.

„Keby som mohla všetko zmeniť, tak by som predovšetkým chcela, aby môj syn s priateľkou mali tu prácu... Aby ja som už dneska mala vnúča. Aby bol môj manžel doma. Aby boli tie domy, ktoré sme robili pre nás, pre to, aby sme v tých domoch boli šťastní, aby tu bolo veľa ľudí, ktorí by boli šťastní, a ktorí by tu žili. Lebo tie domy neboli stavané preto, aby sme tu chodili a z niektorých miestností, kde dlho nikto nebol, ometali prach a hľadali pavúkov. Takže v podstate, to by som ja zmenila... Aby sa urobilo všetko pre to, aby na Slovensku bol dôstojný, spokojný život. Lenže viete, keď tá ekonomická funkcia rodiny zlyháva, zlyháva všetko. Pretože keď nemáte na elektriku, nemáte na plyn, nemáte na vodu...

Takže ťažko, ťažko, ťažko mať spokojnosť v duši. Keď vidíte, že ten váš muž alebo syn je frustrovaný, pretože je nepotrebný, tak musíte sa tváriť, že ste spokojná, že odišli. Pretože oni,

aj keď sú daleko, žijú dôstojne, sú spokojní, lebo oni majú prácu. A našli si – nie na Slovensku, ale na tejto zemeguli – miesto, kde ich potrebujú, kde sú ľuďmi, kde je ich práca potrebná... Vlastne, človeka si vážime tak, že si vážime jeho prácu. Keď tú prácu nemá, nemôžeme si ani toho človeka vážiť.

Bolo by to krásne, keby sme všetci tu pracovali. Tento rozhovor natáčame na tejto teraske za rodinným domom. Keby sme sa tu mohli stretávať všetci a tu sa rehoť, sedieť... tak príjemne unavení po nejakej práci, ktorá by nás až tak veľmi neunavila... Jednoducho žiť... Byť s tým, koho mám rada. S deťmi, s manželom... Nie iba čakať, že budem žiť. Žiť.“

ZÁVER

Respondentky, ktoré sa rozhodli riešiť svoju nezamestnanosť odchodom za prácou do zahraničia, prežívali vylúčenie z trhu práce ako traumou a prejavili veľmi silnú vôľu a odhodlanie nájsť si prácu. Hlavnou príčinou odchodu do zahraničia bol neúspech pri hľadaní zamestnania, resp. primerane plateného zamestnania na lokálnom trhu práce. Každá z nich mala pre toto rozhodnutie vlastné dôvody: od dominantnej nutnosti finančne zabezpečiť rodinu cez túžbu zbaviť sa pocitu zbytočnosti a nepotrebnosti až po úsilie vymaniť sa zo závislosti od manžela a jeho príjmu.

Spomedzi respondentiek bolo sedem opatrovateliek starších ľudí v Rakúsku a USA. Obsah ich práce bol podobný a kládol na ne značné fyzické aj psychické nároky. Náplň práce spravidla konzultovali s deťmi opatrovaných a s ošetrovateľkou. Všetky opatrovatelky majú dlhý pracovný čas. Možnosť urobiť si voľno alebo sa vzdialiť z domácnosti závisí od zdravotného stavu opatrovanej osoby. Ich mzda závisela od kvalifikácie, jazykovej zdatnosti, náročnosti práce danej zdravotným stavom opatrovanej osoby, od vzdialenosti od hraníc i od solventnosti rodiny. Všetky respondentky, ktoré poskytujú opatrovateľskú službu v rodinách, boli so svojim zárobkom veľmi spokojné, hoci si uvedomovali, že „domáce“ opatrovatelky sú za tú istú prácu odmeňované podstatne vyššie. Zdôrazňovali, že na východe Slovenska by so svojim vzdelaním a kvalifikáciou nedokázali dosiahnuť taký príjem.

Z výpovedí respondentiek vyplýva, že nepocitujú diskrimináciu zo strany opatrovaných ani ich najbližších príbuzných. Spontánne zdôrazňovali, že sa necítia ako „služky“. Akoby sa potrebovali dištancovať od stereotypnej predstavy ich práce ako nedôstojnej či ponižujúcej, s akou sa pravdepodobne stretávajú na Slovensku. Nedá sa však vylúčiť, že ochotu poskytnúť rozhovor prejavili práve tie respondentky, ktoré majú s pôsobením v cudzej rodine skôr dobré skúsenosti. Preto je namieste opatrnosť pri zovšeobecňovaní ich skúseností.

Spoločnou črtou všetkých respondentiek bola silná finančná motivácia k práci v zahraničí, založená na túžbe zabezpečiť slušnejší životný štandard pre svoju rodinu. Táto životná dimenzia práce často prevážila aj nad skutočnosťou, že obsah vykonávanej práce nie vždy zodpovedá kvalifikácii respondentiek a nie vždy ich naplňa. Teší ich však, že za svoj pracovný výkon dostávajú od zamestnávateľa finančné i ľudské uznanie. Niektoré respondentky sa „našli“ vo svojej novej profesii a opatrovateľská práca im dáva pocit užitočnosti a satisfakcie zo služby blížnemu. Navyše získali príležitosť rozšíriť si celkový obzor i jazykové znalosti, ktoré boli po príchode do cudziny zvyčajne dosť slabé.

Rozhodnutie žien pracovať v zahraničí spravidla prináša zmeny aj do sebakvímania žien a do ich partnerských vzťahov: niektoré respondentky konštatovali, že im stúplo sebavedo-

mie, začali si väčšmi vážiť samy seba; stali sa ekonomicky samostatnejšími a menej závislými od partnera, ktorému sa predtým zvykli v mnohom podriaďovať.

Z výpovedí všetkých respondentiek je však zároveň zrejme, že za odchod za prácou platia vysokú cenu. Migranky musia zvládnuť obrovské zaťaženie – vlastné zamestnanie v cudzine, ale aj starostlivosť o domácnosť a rodinu na východnom Slovensku. A nielen to: odchádza k odcudzeniu partnerov, vynárajú sa problémy s výchovou detí, oslabuje sa kohézia rodiny, a neraz nastáva aj jej rozpad. V niektorých prípadoch môže byť migrácia za prácou aj formou kompenzácie za rozpad rodinných vzťahov, resp. stratu bezprostredného kontaktu s príbuznými, ktorá sa odohrala pred ich odchodom do zahraničia.

Ženy pracujúce v zahraničí spravidla trpia pocitom samoty a ťažko znášajú odlúčenie od svojich blízkych. Niektoré migranky kompenzujú pocit osamelosti čulými kontaktmi, najmä s krajanmi či krajkami; iné sa uzatvárajú a cítia sa izolované.

Ženy však platia vysokú cenu za zahraničnú migráciu aj vtedy, keď ony ostávajú doma a odchádza niekto z blízkych príbuzných: partner či dieťa. Tzv. „slamené vdovy“ takisto musia zvládnuť dvojité zaťaženie – vlastné zamestnanie, ale aj starostlivosť o domácnosť a príbuzných. To neraz znamená i nutnosť ujať sa časti tzv. mužskej práce, ktorú predtým vykonával manžel. Podobne je náročná aj situácia starých matiek, ktoré počas pracovného pobytu svojej dcéry, nevesty, resp. syna a zaťa v zahraničí prevezmú do starostlivosti a výchovy svoje vnúčence.

Z výskumu vyplynulo, že všetky respondentky – tie, čo odchádzajú za prácou, ale aj tie, čo ostávajú doma – nepokladajú toto riešenie za dlhodobu únosnú. Lepšiu budúcnosť pre seba i svoju rodinu spájajú s perspektívou získať doma, v okrese Humenné takú platenú prácu, ktorá by zodpovedala ich možnostiam a schopnostiam, ako aj potrebám ich rodín.

LITERATÚRA A POUŽITÉ ZDROJE

1. Fedič, Vasil' a kol.: *Dejiny Humenného*. Humenné, Redos 2002.

SUMMARY

Zora Bútorová (ed.): *Tu a teraz: sondy do života žien 45+*
(*Here and Now: Probes into the Lives of Women 45+*),
Bratislava: Institute for Public Affairs, 2007.

INTRODUCTION

This study is the result of a project called *Plus for Women 45+* by the EU Community Initiative EQUAL, number 95/04-I/33-4.1, financed by the European Social Fund.

The project *Plus for Women 45+* is being implemented by a development partnership comprising the following organizations:

- The Institute for Public Affairs (www.ivo.sk)
- The EsFem civic association (www.esfem.sk)
- The FOCUS agency (www.focus-research.sk)
- The Hlava 98 civic association (www.hlava98.sk).

The *Plus for Women 45+* development partnership is part of the international partnership of the *European Gender Equality and Diversity Network* (<http://frauen-europa.de/index.php?id=71>).

The *Plus for Women 45+* project is a response to the paradoxical situation in Slovak society: Although the Slovak Republic in its official documents recognizes the principle of equal opportunities for women and men, marked gender inequalities remain. The ageing of the population has also required that the working lives of women and men alike be gradually prolonged; however, society is not sufficiently prepared for this. Conditions on the labor market, within families and in society as a whole are reducing opportunities for women older than 45, and are even forcing some of them out of the work process.

The goal of this project is to describe the work conditions and lives of women over 45, and to identify specific gender and age stereotype combinations in various Slovak social environments. The research findings are meant to help in gender- and age-sensitive education and training, and to inform a social campaign to combat stereotypes regarding women over 45. The aim of the project is to contribute to the creation of a public policy to use the potential of women over 45 and to strengthen their position on the labor market as well as within society as a whole.

The publication *Here and Now: Probes into the Lives of Women 45+* is the second of six research studies prepared as part of this project. Each of the publications will be based on a different type of research findings – on labor market statistics classified by gender and age; on data from qualitative sociological research (i.e. focus groups and case studies) and quantitative representative sociological surveys; and on the results of a content analysis of media.

Within the framework of the *Plus for Women 45+* project, the following publications have been or will be published:

1. *Women, Men and Age in Labor Market Statistics* (in Slovak with an English summary) – the book was published in February 2007; it was written by Jarmila Filadelfiová and edited by Zora Bútorová.
2. *Here and Now: Probes into the Lives of Women 45+* (in Slovak with an English summary)
3. *Women 45+: How the Slovak Media Sees Them* (in Slovak with an English summary)
4. *Work, Family and the Stages of Life through the Eyes of Slovak Women and Men* (in Slovak with an English summary)
5. *She and He in Slovakia* (II) (in Slovak)
6. *She and He in Slovakia* (II) (in English)

The cover of each of the six publications will feature a work by a different female contemporary Slovak visual artist. The project is being carried out in cooperation with art historian Zuzana Bartošová. Pavlína Fichta Čierna, whose artwork is featured on this book's cover, is one of Slovakia's leading visual artists from the younger generation.

RESEARCH GOALS AND APPLIED METHODOLOGY

This publication presents four case studies that offer insight into the work and family lives of women over 45 in contemporary Slovakia. The principal method of gathering information was in-depth, semi-standardized interviews with female respondents that were conducted in four different regions and social environments selected according to strictly defined criteria. All interviews were preceded by an analysis of the local labor market based on available statistical data and expert estimates.

The interviews were conducted by the authors of the case studies themselves. The copious empirical material, which amounts to several dozens hours of audio recordings of the respondents, is truly authentic. It features the individual life stories and adaptation strategies of the respondents, which have been shaped by the dramatic socio-economic and political changes in Slovakia since the fall of communism in 1989. The respondents' individual interpretations of their work and family lives are packed with their beliefs, convictions and values.

It was possible to gather such valuable and strong research material thanks not only to the careful conceptual preparation of case studies and the well thought-out fieldwork strategy, but especially to the professionalism and empathy of the researchers, who managed to win the respondents' trust and encouraged them to talk about complicated issues, often of a sensitive, taboo or even risky nature. In most cases, the research was literally investigative. Interviewers repeatedly returned to the field in order to clarify, verify or complete their findings.

The case studies fall within the broader methodological design of the *Plus for Women 45+* project, which aims to apply and combine various methodological approaches. When outlining the methodology of in-depth interviews with female respondents, the authors drew their

inspiration from and capitalized on the findings of previous qualitative research of Slovak women's work and lives conducted through focus groups.¹ As mentioned above, during the implementation of the *Plus for Women 45+* project, these two qualitative methods will be complemented by an analysis of hard statistical data (featured in the *Women, Men and Age in Labor Market Statistics* study), an analysis of data from three subsequent representative sociological surveys, and a content analysis to detect stereotypes of the 'media image' of women over 45.

We emphasize the complementary nature of the methodological approaches because we believe that this is the most effective way to reach two goals: to overcome the limited possibilities of generalization based on qualitative research (which applies also to the case studies in this publication) and at the same time to penetrate the social reality more deeply than quantitative methods of representative surveys allow.

What were the criteria of selecting case studies? As the reviewer of this publication Gabriela Lubelcová correctly detected, they were of multidimensional character. The first was the *regional dimension*, which is of key importance in Slovakia. Specific conditions and opportunities on local labor markets to a great extent determine the employment situation of women in particular regions and, as our case studies demonstrate, significantly affect a woman's choice of employment strategies. The second dimension that distinguished individual case studies was that of *sector differentiation*, which was reflected in working conditions in the field of manufacturing, tourism, commercial services and social services such as nursing elderly people. The third dimension was the *form of a woman's involvement in seeking employment*, which ranged from the traditional means of applying for vacant jobs, to the strategy of individual compensation for temporary unemployment due to the seasonal nature of local labor markets, or self-employment and business activities.

These three dimensions in the selection criteria enabled the researchers to choose specific – and at the same time typical – work situations among Slovak women, and thus to create a rich mosaic of the working lives of women in contemporary Slovakia.

Each study in this publication starts out by characterizing the situation on the local labor market and outlining the employment and/or unemployment of women, which provides a basic context for describing and understanding the work and lives of respondents. While all in-depth, semi-standardized interviews had a common initial scenario and thematic synopsis, the content and focus of particular case studies is specific, reflecting the different parameters of the respondents' work and family worlds.

On the other hand, as Gabriela Lubelcová noted, the case studies show that despite the diverse working conditions and social situations of women of different professions and education status inhabiting different regions of Slovakia, one can still identify a common denominator linking all cases together. The lot of women is shaped by the fulfillment of their social role, which is mainly related to their family obligations (towards children, partners or parents). As the experience of our respondents shows, their chances and strategies on the labor market are significantly shaped by their possibilities to perform their family roles adequately.

¹ These were even focus groups from seven different localities in Slovakia, comprising employed and unemployed women of various education status and professional background between the age of 45 and 62.

In other words, the 'family' factor plays a crucial role in influencing women's opportunities on the labor market.

At the same time, however, two of the case studies indicated that women's family values and responsibilities can catalyze their labor mobilization and activation, i.e. business activities and labor migration. Women's choices of these independent forms of gainful employment were usually determined by the need to provide for their families. Women who went through such risky and strenuous experiences pointed out the positive impact on their independence, self-esteem, self-confidence and self-fulfillment. At the same time, however, these effects were often outweighed by the negative impact on their family lives.

MAIN RESEARCH FINDINGS

WHEN A HOBBY BECOMES A BUSINESS: THE EXPERIENCE OF WOMEN FROM THE LUČENEC AREA

In this case study, Sylvia Šumšalová examines the work and family lives of businesswomen over 45 who have received assistance from the Integra Foundation.

The case study used the methodology of in-depth, semi-standardized interviews, participatory observation and the secondary analysis of documents. The author interviewed six local businesswomen; four were still in business, while two quit some time ago. She also interviewed two employees of the Integra Foundation and three experts from Lučenec who informed her of the situation on the local labor market. The participatory observation was carried out during a training program for starting businesswomen organized by Happy Hand, a branch of the Integra Foundation based in Lučenec. The research data were collected in the second half of 2006.

The Novohrad region, where the town of Lučenec is located, lies between Central Slovakia and Hungary, and is one of the most marginalized regions in Slovakia. It is characterized by slow economic growth caused by long-term stagnation, the breakdown of many industrial enterprises, and a decline in agricultural production. All of these processes are reflected in an above-average unemployment rate and in a higher occurrence of other social problems. Hopes for a turnaround rest largely with the arrival of foreign investors and tourism development.

In Slovakia, many women over 45 face the threat of unemployment. One way out of the unemployment trap is self-employment, such as establishing a company; however, national labor market statistics show that this option is used only by one businesswoman per four businessmen. And although the number of businesswomen has grown moderately in recent years, this form of women's activity in Slovakia remains less common than in other EU member states.

Starting a business is not a frequent strategy for overcoming unemployment among Slovak women because it is a challenging way to earn a living, both in terms of the administrative demands, the financial investment, and the practical implications for the lives of female entrepreneurs and members of their families. It requires a high level of dedication bordering on

self-sacrifice, particularly in the early stages. This is why the assistance provided to these women by the Integra Foundation is invaluable. It consists in trainings, micro-loans and counseling. All women entrepreneurs cooperate with Integra on a voluntary basis.

As interviews with businesswomen showed, their yearning for self-fulfillment through business prevails over the need to reach a financial profit at any cost. Their mature age is an advantage rather than an inconvenience or a barrier to their efforts. The respondents appreciated their choice of business careers because it allowed them to “be on their own” and do what truly interests them. They are perfectly aware of the importance or even the need for backing from other family members. At the same time, some of them also try to support their own families, such as by employing their partners.

All respondents spoke openly of the difficulties and pitfalls of their current type of economic activity. On the one hand, they pointed out that flexible working hours are one of the most attractive benefits of running a business. On the other hand, this schedule is simultaneously a trap and a complication for all of them. Their workdays are regularly longer than the ‘usual’ eight hours, and they often work during weekends. Several respondents found it difficult to find time for themselves as well as for their families and households.

All respondents who are still in business had no second thoughts about continuing their business careers in the future; some would like to stay in business even after they have reached the retirement age. Former entrepreneurs also described their past experiences with running a business as useful, and did not regret having gone through it.

Some respondents are currently active in fields that used to be a hobby, but where they did not pursue their activities professionally. These women show a natural interest in extending their horizons through further education, which is where the Integra Foundation steps in and helps.

The respondents appreciated the counseling assistance provided by the Integra Foundation and its Happy Hand branch in Lučenec. Graduation from the training program for starting entrepreneurs is not the end of the women’s relationships with the foundation; in fact, it is often the beginning. Once they launch their businesses, most graduates continue to use the free services provided by the foundation, e.g. counseling, help in getting loans, or networking with other businesswomen. They view the Integra Foundation as a helping hand, a long-term partner and a companion on their business journey.

WORKING CONDITIONS OF SEAMSTRESSES IN NORTHERN SLOVAKIA, OR THE TRUE PRICE OF THE DRESS WE MAY BE WEARING RIGHT NOW

This study is the result of a collaborative effort by sociologists Lýdia Marošiová and Zora Bútorová and lawyer Janka Debrecéniová. It gives a sociological description of and a legal commentary on the working conditions of seamstresses employed at clothing and household textile firms in Northern Slovakia. In particular, the study explores similarities and differences in the working conditions of seamstresses of a mature age and those of their younger colleagues.

The situation of textile and clothing firms in Northern Slovakia, where the textile industry has an over 100-year tradition, is far from simple. Like in other parts of Slovakia, as well as in other European countries, they are struggling with strong competition from Asia, particu-

larly China, which has flooded the market with cheap products during the past decade. As a result, Slovak firms are forced to reduce the prices of their products. In order to do that, they have to seek ways to increase efficiency in the organization of production and the introduction of new technologies. They often have to resort to radical solutions, such as closing down operations and firing employees. Since unemployment in the examined region is relatively high, employers have a lot of human resources to choose from.

The case study is based on 10 in-depth interviews with seven seamstresses, one manager and two owners at four private firms that produce textiles and clothing and employ predominantly women. Four of the seamstresses participating in the research were over 40, while three were younger. The interviews were carried out between 2006 and 2007.

While the organization of production is based on assembly line work at all four companies, there are differences in their philosophy and styles of management. One approach can be described as 'output at any cost', while the other emphasizes production and the dignity of employees at the same time. Research data indicate that three firms use the former philosophy while only one employs the latter. Three out of four business strategies at the examined firms do not develop important areas of corporate culture such as interpersonal relations, education of the labor force, or family support, and do not care about their employees' overall satisfaction. The interviews with seamstresses suggest that employers typically treat them as temporary workers that can be replaced from the throng of local unemployed people.

A number of situations described by the seamstresses suggest that their employers violate Slovak laws. These situations include: late wage payment; the enforced payment of wages in kind; exceeding the legal maximum of 48 hours of work per week; an unwillingness to allow employees to use their guaranteed paid time off when visiting a doctor or escorting family members to health care facilities; failures to provide catering in keeping with the principles of a healthy diet in the workplace; locking women's rooms at the workplace during shifts; forcing employees to work when they are sick; disadvantaging or bullying employees who exercise their rights guaranteed by the Labor Code; and discriminating against employees based on their maternity and marital status.

Research findings revealed that the working conditions of seamstresses were not directly related to their firms' economic performance. According to a number of indicators, three out of four examined firms are doing well economically, but their employees have not felt this prosperity through increased wages or improved working conditions. During interviews, the respondents expressed dissatisfaction with their pay and their working conditions, but said they were determined to stay with their firms as they saw their current jobs as the only employment opportunity available for the time being.

The analysis also showed that three out of four employers do not view their employees' physical health and mental well being as a company priority. Only one examined firm strives for dignified treatment of its employees. Seamstresses with this firm did not complain of the unbearable work pace, the ruthless attitude of bosses, or late wage payments. This is apparently the main reason why this company has seen virtually no turnover throughout the decade of its existence.

The case study suggests that seamstresses have a very poor knowledge of their rights. For instance, they do not have a precise idea of what working conditions they agreed to before

they began employment, what criteria are used to calculate their wages, or what the conditions are for paying salary bonuses. They usually do not attempt to defend their rights even when they sense they are being violated. They succumb to helplessness and a sense of injustice when they see their working conditions deteriorate. This passivity reflects their anxiety over losing their jobs in a region with few alternatives. This encourages some employers to take advantage of workers who don't know their rights, who have virtually no labor organization, and who lack the ability to defend their rights.

Working in large factories tends to have negative effects on the health of seamstresses, who suffer mostly from spine deformations and back pain, impaired vision and respiratory diseases. Despite these health sacrifices, seamstresses over 45 who have performed this job all of their working lives receive wages that are not much higher than the minimum wage. Their attitude to their employers is affected by their health, as women who have contracted occupational diseases behind a sewing machine (e.g. asthma, impaired vision, spine deformations, neurosis, stomach ulcers, etc.) are frustrated and angry. At the same time, they realize that at their age they have almost no chance of working for another employer, let alone trying a different profession. The interviews indicate that none of the four examined firms has introduced policies (e.g. steps to develop the workplace, to strengthen occupational health care, etc.) to take into account the changing work ability and needs of seamstresses as they get older.

Based on the analysis of seamstresses' working conditions, the authors concluded that three out of four employers examined are far from abiding by 'fair trade' principles. They suggest it would be desirable if the products of Slovak companies carried a 'Fair Trade' sticker allowing consumers to distinguish merchandise produced by workers who receive dignified treatment from products that do not comply with such criteria.

WHEN SEASONALITY MATTERS: THE EMPLOYMENT SITUATION OF WOMEN IN A TOURIST REGION

This case study by Martina Sekulová examines the working conditions and family lives of women over 45 in a spa region in Northern Slovakia that abounds in the beauties of nature, healing springs and cultural and historical sights. The area is well known for its strong tourism. The presence of tourists and vacationers significantly affects the everyday lives of local inhabitants throughout the year. During the high season it is mostly tourists and vacationers, while in the off-season it is spa visitors and patients. The area is inhabited by fewer than 1,300 residents; about half of them are economically active. The local labor market is only able to employ a few of them on a permanent basis, as most available jobs are seasonal. Most local inhabitants either commute to work to nearby villages, towns and adjacent districts, or migrate even further. The registered unemployment rate in the district is higher than the national average.

The collection of data took place between August and October 2006. During this period, the author carried out eight in-depth, semi-standardized interviews with women over 45. The main criteria in the selection of respondents were permanent residence in the examined area and participation in the local tourism industry. In order to achieve a comprehensive perspective, women in the final sample differed in terms of education status, job description, position in the management hierarchy, and experience with unemployment. Four respondents actively

participated in the local tourism industry, while three commuted to work, and one was unemployed; however, the latter four also participated in local tourism, as they provided private accommodation services to tourists and vacationers. As part of the research, the author also carried out two in-depth interviews with representatives of employer organizations that operate in the field of spa and recreational services.

As the case study documented, a marginalized region that depends on tourism creates specific conditions for the employment and everyday lives of local women. The highest demands are placed on women employed in tourism institutions such as hotels, pensions or restaurants. Most jobs are open only seasonally, which reduces a woman's chances of finding permanent employment.

Interviews with respondents revealed that employees as well as employers have adapted to the local labor market's seasonal character and developed various strategies to make up for it. The most common is a combination of overtime work that employees pile up during the high season and fictitious sick leave during the off-season. This is based on a silent agreement between employers, employees and their personal physicians, who knowingly confirm the employees' fictitious sick leaves for periods when employers are unable to give them work or wages. Some employers argue that after a strenuous season, women over 45 always find something that truly needs treatment. Their words were confirmed by the respondents, most of whom described their work during the season as physically and mentally demanding or even as excessively laborious.

The specific characteristics of the local labor market encourage labor migration to other regions of Slovakia, as well as abroad. Both men and women travel abroad in search of jobs. This migration has frequently a negative impact on the functioning and cohesion of families.

At the same time, the local tourism industry gives strong-minded women a chance to try their hand in business. In the area examined, women run a grocery store, a souvenir shop, a beauty salon and a hairdresser's salon. Still, far more local women participate in tourism through accommodating tourists and vacationers in private residences during the winter or summer seasons.

Almost all respondents regarded the employment situation of women over 45 as more difficult than that of younger women and men. Their expectations reflect anxiety over the proposal to increase the retirement age for women, but also trust in a better future for themselves and their children. They perceive tourism as the greatest asset of their local communities, as it provides them with greater job opportunities than women living in other marginalized regions. They believe that the inflow of tourists and the region's development will sooner or later create conditions for the stabilization of the local labor market.

SITUATION OF WOMEN FROM THE HUMENNÉ DISTRICT IN THE CONTEXT OF LABOR MIGRATION ABROAD

This study, co-written by Jana Andruchová and Zora Bútorová, is based on 10 in-depth semi-standardized interviews that were conducted between August and December 2006 with women from the town of Humenné and its surroundings in East Slovakia. This region has an above-

average rate of unemployment. The women were selected according to two criteria: first, they had to be older than 45; second, they had to have personal experience of labor migration abroad. Their experience was either direct or indirect; each form was represented by a different category of respondents.

The first category of respondents comprised eight women over 45 who travel to work abroad. Five of them work two-week tours of duty as nurses taking care of elderly people in Austria; two travel to work in the United States, while the last one works in Great Britain along with her entire family. All eight respondents had less than university education. Although the interviewer also approached several women with university degrees who work abroad as nurses, none of them agreed to be interviewed. They probably felt that their current jobs do not correspond to domestic ideas about putting their education and qualifications to good use.

The second category of respondents consisted of two women who live and work in Slovakia and whose close relatives work abroad: one of them has a migrating husband and son; the other has a daughter who works abroad while she takes care of her school-age children.

All respondents began their professional careers before 1989 and managed to find jobs that corresponded to their respective qualifications. Since then, however, they have had direct or indirect personal experience of unemployment, as they themselves or one of their close relatives have lost their jobs. The respondents disagreed over people's chances on the local labor market; while some believed that unemployment affected women and men equally regardless of their age, length of professional career or education, others pointed out discrimination in the hiring and firing of employees.

The respondents who decided to deal with their unemployment by leaving to work abroad saw their exclusion from the labor market as a trauma, and showed strong will and determination to find a job. The main reason for their departure abroad was their failure to find an adequately paid job or indeed any job on the local labor market. Each respondent had her own reasons for her decision, ranging from the need to provide financially for their families, to the desire to overcome the feeling of uselessness, to an effort to extricate themselves from their dependence on their partners and their incomes. Some work abroad legally, others illegally.

Seven out of eight respondents work as nurses taking care of elderly people in Austria and the United States. All nurses work long hours. Their work is very demanding physically as well as mentally, and they have to consult it with the children of their charges as well as with their personal physicians. Nurses in Austria work in two-week tours of duty: for 14 days they take care of their clients, and for 14 days they take care of their families and households in Humenné. Their wages depend on their qualifications, language skills, the strenuous nature of their work as determined by the health condition of their charges, and the solvency of the client's family. All respondents said they were very satisfied with their wages, although they realized that domestic nurses are paid much better for the same work. They emphasized that in Eastern Slovakia, they would not be able to earn such income with their education and qualifications.

The respondents' testimonies indicate that they do not see themselves as maltreated or discriminated against by their charges or their closest relatives. They emphasized that they did not feel like "servants", as if they needed to distance themselves from the stereotype of their jobs as degrading or humiliating that they apparently encounter in Slovakia. It cannot be ruled

out, however, that it was mostly nurses with positive experiences who were willing to participate in the interviews, which is why one should be cautious when generalizing from their experiences.

What all respondents had in common was a strong financial motivation to work abroad based on their desire to ensure a decent standard of living for their families. Respondents were often so concerned to earn money that they would take work that did not correspond to their qualifications. Other respondents found self-fulfillment in their new profession, which gave them a feeling of usefulness and satisfaction in helping their neighbors. All respondents were happy that their employers appreciated their efforts. They also praised the opportunity to extend their horizons, including their language skills, which were usually poor when they began their jobs.

The experience of working abroad usually changes women's self-image as well as their partnership relations. Some respondents stated that their self-confidence and self-esteem had increased; as they grew economically stronger they became less submissive to their partners.

On the other hand, the testimonies of the respondents indicate that the price of working abroad may be high. Female labor migrants face an enormous challenge, as they have to perform in their job abroad and simultaneously take care of their families and households in Eastern Slovakia. The potential consequences of this double commitment include alienation from their partners, problems with raising children, undermined family cohesion, and often even the break-up of marriages. In some cases, it may be the other way round, as a woman's labor migration may be a form of compensation for the previous disintegration of family bonds or the loss of immediate contact with relatives.

Women working abroad usually suffer from loneliness and find separation from their loved ones difficult to cope with. Some labor migrants try to compensate for their solitude by maintaining close contacts with local compatriots, while others become withdrawn and isolated.

But women are bound to pay an equally high price for labor migration even when they stay at home and it is their partner or children who find employment abroad. Some have to cope with a double or even triple workload, i.e. to combine their paid jobs on the one hand with care for their households and relatives on the other hand. This often implies the need to perform 'male' labor that was previously performed by their husbands or sons. The situation of grandmothers, who are responsible for raising and providing for their grandchildren while their children or children-in-law travel to work abroad, is also very difficult.

None of the respondents – either those who work abroad or those who stay at home – considered this solution sustainable in the long term. They all linked a better future for themselves and their families with finding the kind of job in their home region that would match their capacities and skills as well as their families' needs.

EDITORKA A AUTORKY

PhDr. Zora Bútorová, CSc., editorka a autorka

Vyštudovala sociológiu na Filozofickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave (1972). V rokoch 1984 – 1989 sa venovala sociológii vedeckého spoločenstva a etike vedy. Od jari 1990 sa zaoberá výskumom politických a hodnotových orientácií a od polovice 90. rokov aj rodovou problematikou. Je autorkou početných časopiseckých i knižných štúdií doma i v zahraničí, editorkou a spoluautorkou viacerých publikácií, napr. *Ona a on na Slovensku – ženský údel vo svetle verejnej mienky* (1996); *Democracy and Discontent in Slovakia: A Public Opinion Profile of a Country in Transition* (1998); *The 1998 Parliamentary Elections and Democratic Rebirth in Slovakia* (1999); *Krehká sila. Dvadsať rozhovorov o životných cestách žien* (2001); *Eudia na Slovensku zoči-voči narastajúcej pestrosti svojich životov (sociologický kontext domácich civilizačných diskusií)* (2005). Editovala tiež publikácie *Násilie páchané na ženách ako problém verejnej politiky* (2005 – editorka) a *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce* (2007). V roku 1997 stála pri zrode Inštitútu pre verejné otázky, kde pracuje ako samostatná výskumná pracovníčka.

PhDr. Jana Andrušová, autorka

Vyštudovala odbor sociálna práca na Pedagogickej fakulte UK v Bratislave. V rokoch 1981 – 1991 pracovala ako sociálna pracovníčka na Okresnom ústave sociálnych služieb Humenné, neskôr na Obvodnom úrade Humenné, na Okresnom úrade Humenné a od roku 2004 ako vedúca oddelenia sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Humennom. Venuje sa problematike násilia páchaného na ženách a na deťoch a sociálnoprávnej ochrane detí. Spolupracovala s viacerými mimovládnyimi organizáciami zaoberajúcimi sa uvedenou problematikou. Externe prednáša na Vysokej škole zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, n. o., Bratislava, kde je aj externou doktorandkou. Je spoluautorkou publikácií *Konať proti násiliu na deťoch* (1999), *Konať proti násiliu na ženách* (2000) a *Násilie páchané na ženách ako problém verejnej politiky* (2005).

Mgr. Janka Debrecéniová, MJur., autorka

Vyštudovala právo na Právnickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. V roku 2003 ukončila postgraduálne štúdium na Oxfordskej univerzite vo Veľkej Británii, odbor európske právo a právna komparatistika. Od roku 2000 pôsobí v združení Občan a demokracia, kde sa podieľa na realizácii vzdelávacích a publikačných projektov v oblasti ľudských práv. Je autorkou viacerých publikácií, článkov a vzdelávacích textov zameraných najmä na problematiku rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie, rodovej rovnosti, ale aj iné ľudskoprávne témy – napríklad Debrecéniová, J. – Očenášová, Z.: *Rovnosť príležitostí žien a mužov na Slovensku* (2005); Debrecéniová, J.: *Čo (ne)vieme o diskriminácii* (2006). Aktívne sa zapája do procesov tvorby programov a verejných politík v oblasti ľudských práv a výchovy k nim. Zapája sa tiež do procesov tvorby právnych predpisov, ktoré majú dopad na dodržiavanie princípu rovnosti a zákazu diskriminácie. Je externou doktorandkou na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave.

Mgr. Lýdia Marošiová, autorka

Vyštudovala sociológiu na Filozofickej Fakulte Univerzity Komenského v Bratislave. V rokoch 1994 – 1995 absolvovala študijný pobyt v rámci „The Pew Charitable Trusts Democracy Fellowship“ na New School for Social Research v New Yorku. V Inštitúte pre verejné otázky pôsobila deväť rokov ako výskumníčka a analytička. Venovala sa výskumu volebného správania prvovoličov, občianskej spoločnosti, dobrovoľníctva, firemnej filantropie. V súčasnosti pracuje na sociálnych a marketingových výskumoch agentúry Krajinka. V rámci Inštitútu pre verejné otázky participuje aj na projekte IS EQUAL *Svet vnímame rôzne, preto spolu dokážeme viac... – materské centrá pri presadzovaní rovnosti príležitostí na trhu práce*. Editorsky a autorsky sa podieľala na publikácii Marošiová, L. – Šumšalová, S. (ed.): *Matky na trhu (práce a života)* (2006).

Mgr. Martina Sekulová, autorka

Vyštudovala odbor etnológia a kultúrna antropológia na Filozofickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave. V rokoch 2005 – 2006 pôsobila v Medzinárodnom Višegrádskom Fonde. Od roku 2006 pracuje ako výskumníčka v Inštitúte pre verejné otázky, kde sa zameriava na otázky sociálnej politiky, sociálnej inklúzie, nezamestnanosti a pozície žien na trhu práce. Je externou doktorandkou na Filozofickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave.

Mgr. Sylvia Šumšalová, autorka

Vyštudovala sociológiu na Filozofickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave. V rokoch 1993 – 1995 pracovala v Sociologickom ústave SAV, v rokoch 1995 – 2004 v agentúre FOCUS. Ako analytička a projektová manažérka sa zúčastňovala na príprave, realizácii a vyhodnocovaní početných sociálnych a marketingových výskumov. V rámci Inštitútu pre verejné otázky participuje aj na projekte IS EQUAL *Svet vnímame rôzne, preto spolu dokážeme viac... – materské centrá pri presadzovaní rovnosti príležitostí na trhu práce*. Editorsky a autorsky sa podieľala na publikácii Marošiová, L. – Šumšalová, S.(ed.): *Matky na trhu (práce a života)* (2006).

Pavína Fichta Čierna

Narodila sa 26. decembra 1967 v Žiline. V rokoch 1982 – 1986 študovala na Strednej umelecko-priemyselnej škole v Kremnici, v rokoch 1987 – 1993 na Vysokej škole výtvarných umení v Bratislave (štúdium ukončené v ateliéri Prof. Vladimíra Popoviča). Krátko po skončení štúdia začala pedagogicky pôsobiť, v rokoch 1995 – 2000 na pobočke Vysokej školy výtvarných umení v Ružomberku a v rokoch 1997 – 2000 na Katecheticko-pedagogickej fakulte Trnavskej a neskôr Žilinskej univerzity v Ružomberku. Od roku 1994 vystavuje samostatne i skupinovo, a to najmä multimediálne diela, v ktorých pracuje predovšetkým s fotografiou a videom. Individuálne prezentovala svoju tvorbu vo viacerých štátnych i mestských inštitúciách na Slovensku i v Českej republike, pričom samotné názvy výstav upozorňujú na jej autorské zámery: „Denník“ v Považskej galérii umenia v Žiline, (1994), „Na čo nemyslíš, nie je“ v Múzeu Vojtecha Löfflera v Košiciach (1997), „Replica.tor“ v Štátnej galérii v Banskej Bystrici (1999), „Bi:fúzia“ – so Zdenou Kolečkovou – v Galérii Emila Fillu v Ústí nad Labem a v Galérii Jána Koniarka v Trnave (2002), „Osobné poznámky na telo“ v brnenskom Dome umenia (2002), „Traja muži na život“ v Pálffyho paláci Galérie mesta Bratislavy (2003). Dve z nedávnych výstav pripravila s Lenkou Klodovou, a to „Nežné pripomienky“ v Považskej galérii umenia v Žiline (2005) a „O_štetrenie“ v Banskom múzeu v Ostrave. Nevynecháva ani alternatívne priestory ako synagógu v Šamoríne, kde svoju tvorbu prezentovala pod názvom „Manipula.tor“ (1999), či CC Centrum v bratislavskej Petržalke (2002). V súčasnosti sa o jej tvorbu začínajú zaujímať aj súkromné galérie doma, kde ju predstavila Gandy Gallery v Bratislave (2006), ako aj v zahraničí. Čítanie názvov výstav Pavlíny Fichta Čiernej ako prerušovaného textu umožňuje pozorovať autorkin obrat od zaujatia vlastným súkromím a vlastným telom k problematike každodennosti, v ktorej vedome uplatňuje rodové stanovisko. Nevyhýba sa témam, ktoré presahujú súkromie a kladú spoločensky relevantné otázky. Výpovednú hodnotu jej smerovania legitimizujú výzvy k participácii na mnohých tematických skupinových výstavách doma i v zahraničí (1994, 2002, 2005 Praha; 1997 Kitsee; 1998 Klebnová – Klatovy; 1998, 1999, 2005 Lubľana; 1999 Benátky; 1999 Bydgoszcz; 2000 Nanjing, Čína; 2002, 2003, 2004 Viedeň; 2002 Luxemburg; 2002 Dubrovník; 2004 Londýn; 2004 Berlín; 2004 Graz; 2005 Washington; 2005 Ústí nad Labem; 2005 Zlín; 2005 Osaka; 2005 Hirošima; 2005 Barcelona; 2006 Tokio; 2006 Pejë v Kosove; 2006 Helsinki; 2006 Bari; 2007 New York; 2007 Providence). V roku 2002 Pavína Fichta Čierna získala prestížnu Cenu Oskára Čepana pre mladého umelca. Žije a tvorí v Žiline.

V rámci projektu *Plus pre ženy 45+* v rokoch 2007 – 2008 vychádzajú tieto publikácie:

- *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*
- *Tu a teraz: sondy do života žien 45+*
- *Ženy 45+: ako ich vidia slovenské médiá*
- *Práca, rodina a životné etapy očami slovenských žien a mužov*
- *Ona a on na Slovensku II (po desiatich rokoch)*
- *She and He in Slovakia II.*



**INŠTITÚT PRE
VEREJNÉ OTÁZKY**

Inštitút pre verejné otázky je nezávislým občianskym združením odborníkov z rozličných oblastí. Podporuje rozvoj otvorenej spoločnosti a demokratickej politickej kultúry na Slovensku. K jeho cieľom patrí:

- analyzovať spoločenské, politické, ekonomické, zahraničnopolitické, právne, kultúrne i ďalšie otázky verejného záujmu a zverejňovať zistené skutočnosti;
- organizovať semináre, konferencie, diskusné fóra, interdisciplinárne okrúhle stoly, dielne, školenia;
- poskytovať konzultácie, prispievať k výchove mladých odborníkov;
- venovať sa publikačnej a vydavateľskej činnosti;
- prispievať k odbornému dialógu, otvárať dôležité témy, podieľať sa na formovaní verejnej rozpravy;
- stimulovať aktívny prístup občanov k verejným záležitostiam.

ČESTNÝ PREZIDENT

Martin Bútora

PREZIDENT

Grigorij Mesežnikov

SPRÁVNA RADA

Ingrid Brocková, Martin Bútora, Oľga Gyárfašová, Péter Hunčík, Vladimír Krivý,
Katarína Mathernová, Grigorij Mesežnikov, Igor Rintel, Filip Vagač

VÝKONNÁ RIADITEĽKA

Hana Lyons

INŠTITÚT PRE VEREJNÉ OTÁZKY

Baštová 5, 811 03 Bratislava

Slovak Republic

Tel.: (421-2) 5443 4330, 5443 4031

E-mail: ipa@ivo.sk

Fax: (421-2) 5443 4041

Homepage: www.ivo.sk

TU A TERAZ: SONDY DO ŽIVOTA ŽIEN 45+
Editorka Zora Bútorová

Lektorka: doc. PhDr. Gabriela Lubelcová, CSc.

Redaktor: Miroslav Kollár

Jazyková korektúra: Xénia Michalusová

Výtvarná spolupráca: Zuzana Bartošová

Dizajn obálky: Peter Hajdin

Na obálke: ukážka z videa Pavlíny Fichta Čiernej: *Rekonštrukcia* (zvuk, farba, 3 min.), 2005

Typografická úprava: Gabriela Farnbauer

Tlač: PPA, Bratislava

© Inštitút pre verejné otázky, 2007

ISBN 978-80-88935-95-7