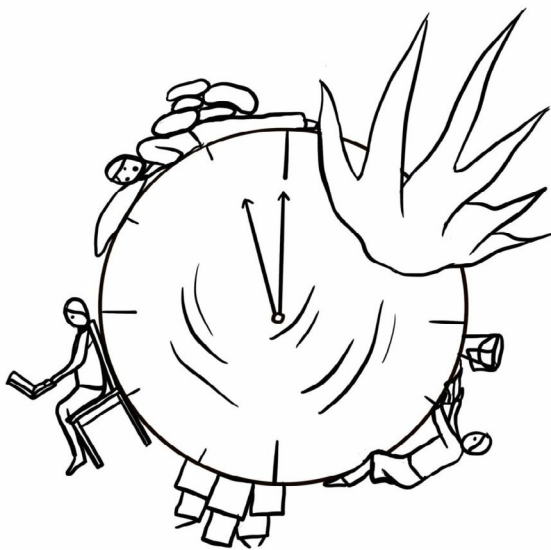


ZNÁT SVOU CENU JE VŽDY DOBŘE

Apolena Rychlíková

Text Apoleny Rychlíkové uvádí do tématu práce. Představuje minimální mzdu, neplacenou práci a smysl boje za lepší pracovní podmínky.



Na setkání se studenty a studentkami jedné školy se po krátkém představení své práce – jsem novinářka a filmařka – zeptám, kolik by si tak představovali* svou první mzdu v první práci. Společně jsme si předtím určili* y, že tahle práce je kvalifikovaná a že bude po dostudování vysoké školy.

Nejdříve mě udiví, že se většina publika jen rozpačitě rozhlíží a vlastně mi nikdo nechce nic říct. Děje se to občas i v debatách mezi dospělými, a to proto, že mluvit o práci a o mzdě se u nás prostě moc nenosí. Někdo dokonce považuje diskuze o výši platu za nemravné, za nevhodné. Zkousím se tedy zbavit studentstvo břemene vlastních slov a nabízím jim různé varianty: ptám se, komu by adekvátní přišlo dostat za práci osmnáct až dvacet pět tisíc měsíčně. Hlásí se hodně lidí, rozhodně více, než polovina celé třídy. Zajímá mě, kolik z nich by si představovalo finanční ohodnocení mezi dvaceti pěti tisíci a třiceti pěti tisíci korunami. Hlásí se výrazně méně lidí, více než čtvrtina z celé třídy. Že by si někdo uměl představit peněz více, přiznává otevřeně jen ta poslední, necelá čtvrtina dotazovaných.

Z nějakého důvodu je stále pro mnoho z nás těžké představit si, jakou má naše práce cenu.

Proč by se mělo s mladými lidmi mluvit o práci, pracovních podmínkách a mzdovém ohodnocení? Odpověď je vlastně úplně jednoduchá: protože jsou to oblasti, se kterými se všichni* všechny potýkáme po největší, nejaktivnější část našich životů. Chápat, co znamená práce a jaké si ve vztahu k ní můžeme klást požadavky, už v době, kdy se třeba blíží období brigád, rozumět základním parametrům pracovního trhu, pracovního práva, fungování odborů i konceptům neplacené práce, z nás totiž dělá vědomé bytosti, které si lépe nastaví vlastní hranice i v dospělém životě.

K čemu je minimální mzda na světě?

Ač se to leckomu může zdát neuvěřitelné, patří Česká republika stále mezi ty země Evropské unie, které mají jednu z nejnižších minimálních mezd v tomto regionu. V roce 2022 dosahovala tato částka 16 200 korun. Máme sedmou nejnižší minimální mzdu v přepočtu na eura. Hůř než obyvatelstvo Česka jsou na tom už jen zaměstnanci a zaměstnankyně na Slovensku, v Chorvatsku, Maďarsku, Rumunsku, Lotyšsku a zmíněném Bulharsku. Nejméně placení Bulhaři a Bulharky dostávají 332 eur měsíčně (přibližně 8000 korun) – na takové úrovni byli lidé v Česku v roce 2007, tedy v době, kdy minimální mzda nerostla takřka vůbec.

Někdo se možná podiví nad tím, proč vůbec něco, jako je minimální mzda, potřebujeme, když ji některé státy ani nemají. To je sice pravda, ale v zemích, kde tato instituce schází, fungují zase jiné mechanismy: především silné odbory, které pro každou práci vyjednávají adekvátní mzdu na dostatečné, důstojné úrovni. V České republice i ostatních zemích je minimální mzda prakticky jedinou ochranou zaměstnanců a zaměstnankyň před vykořisťováním – tedy před tím, aby se jim za jejich práci platilo nedostatečně. Minimální mzda je jednoduše jeden z mála nástrojů, který dnes stát má, aby pracujícím lidem zajistil alespoň nějaké podmínky.

Kritéria a bariéry

Minimální mzdu samozřejmě pobírá jen zlomek obyvatelstva, ale co se obecné mzdové hladiny u nás týká, nejsme na tom zrovna dobře. Ukazuje to další z pojmů, které stojí za to si osvojit: mediánový příjem. Mnohé osoby nejspíše znají spíše mzdu „průměrnou“, ale ta je pro naše povědomí o skutečné realitě mezd a příjmů v zemi poměrně nedostačující. A to proto, že bere nejvyšší a nejnižší mzdy a dělá z nich onen průměr. Jenže mediánová mzda představuje hodnotu mzdy zaměstnance uprostřed mzdového rozdělení; to znamená, že polovina hodnot mezd je nižší a druhá polovina je vyšší než medián. A právě toto číslo nám toho řekne mnohem více. Jen pro představu: medián českých mezd v roce 2022 byl 31 923 Kč a liší se jak podle regionů, tak podle pohlaví (genderu).

I toto kritérium je dobré si uvědomit: ženy jednoduše mají nižší mzdy než muži, tomuto jevu se říká gender pay gap a podobně jako u mzdy minimální i tady má Česká republika poměrně nelichotivé výsledky. Zkuste si takovou situaci představit skrz experiment. Do firmy přijdou dva životopisy. O práci se uchází žena a muž. Ačkoliv může být muž méně kvalifikovaný, zaměstnavatel či zaměstnavatelka podvědomě přijme právě jeho, ne ženu. Třeba proto, že se bojí, že tato žena otěhotní a půjde na mateřskou dovolenou. Kdyby v životopise nebylo uvedeno, kdo jej psal, jak by se zaměstnavatel či zaměstnavatelka rozhodl*a? Nejspíše hlavně podle zkušeností a vloh pro danou práci, nikoliv podle obav, že žena bude mít dítě. Ve skandinávských zemích se právě o toto snaží, jejich politika je tak hodně namířená i na větší podporu mužů na rodičovské dovolené nebo kvalitní a dostupnou síť předškolních zařízení už od menšího věku dětí. Tak si zaměstnavatel či zaměstnavatelka nemůže moc vybírat: prostě někdo půjde a zase se vrátí, ideálně ne za čtyři roky, jak je to běžné u nás, ale dříve.

Do toho, jakou mzdu máme, totiž vstupuje celá řada dalších parametrů. A právě gender je jeden z nich. Vzhledem k tomu, že jsou to právě ženy, u nichž se stále počítá s tím, že se budou starat o děti, je jejich kariérní růst nižší. Často

se setkávají s předsudky, které ani zaměstnavatel či zaměstnavatelka nemusí vnímat. Dobře to ukazuje jeden slavný experiment, během nějž uchazeči a uchazečky posílali* y životopisy na stejnou pracovní pozici. Mužům bylo zpravidla za výkon práce nabídnuto více než ženám.

Neplacená práce je práce

Často se stává, že představíme-li si práci, máme tendenci mluvit o svém povolání. Koneckonců: otázka *Co děláš?* patří k těm nejběžnějším během seznamovacích rituálů. Jenže všimli* y jste si, že vedle „povolání“ existuje i celá řada dalších prací, které jsou jednoduše brány jako nějaká samozřejmost? Nejvíce to je vidět u prací v domácnosti a u péče.

Není příliš běžné vnímat tyto dvě kategorie optikou pracovního trhu. Přesto: zkusili* y jste si někdy představit, že by se veškerý typ péče jen tak, ze dne na den, vypařil? Že by o děti přestali pečovat jejich rodiče, že by nemohoucí senioři a seniorky najednou neměli* y nikoho, kdo by jim pomáhal, nebo že by matky (ty totiž neplacenou práci vykonávají nejčastěji) přestaly doma uklízet, vařit, řešit nákupy, svátky, oslavy narozenin a další, pro mnoho lidí samozřejmě, věci za dveřmi domácností? Těžko.

V kontextu tohoto typu práce se často mluví o takzvané „druhé směně“. Označujeme tak práci, kterou musí někdo vykonávat po své první, tedy placené směně. Nejčastěji se toto spojení týká právě žen. Vzpomene si dnes ještě někdo na covidovou pandemii? Byla to doba, kdy bylo kvůli oprávněným obavám ze šíření epidemie nařízeno, že děti musejí zůstat doma. Nejčastěji to potom byly matky, které se o ně staraly. Zničehonic tak musely vzít na svá bedra funkci učitelek, kuchařek, uklízeček, družinářek. A to bez toho, aby si této zátěže kdokoliv všiml. Tento princip ale funguje i mimo krizová období.

Je dobré mít na paměti, že velkou část těchto prací vykonávají ženy úplně běžně, aniž by to bylo jakkoli reflektováno. I proto je důležité, aby se práce v domácnosti začala vnímat jiným způsobem a aby se do ní rovnoměrně zapojovali* y i další členové a členky domácnosti. Jen tak se ženám uleví od zátěže, která je dnes na ně naložena. I proto je důležité, aby třeba muži vykonávali domácí práce, aby se spolupodíleli na výchově dětí, aby třeba hlídali, kdy má jít dítě k doktorovi, nebo se účastnili třídních schůzek. Nejen že tím uleví od mentální i reálné zátěže ženám-matkám, ale také se přece budou podílet na velmi důležitém segmentu života svých dětí. A to není málo!



Pracovní podmínky

Podobně jako s minimální mzdou to funguje i u konceptu pracovní doby, která má také své zákonné limity. Dříve, před mnoha desítkami let, nic takového neexistovalo a různé profese – především ty dělnické – tak byly vystaveny prakticky libovůli svého zaměstnavatele či zaměstnavatelky. Pracovalo se běžně většinu dne za velmi špatných, život ohrožujících podmínek. Nástup osmihodinové pracovní doby připadal tehdy mnoha lidem nerealizovatelný – přesto je dobré si uvědomit, že právě nastavení určitých norem, které v systému chrání i ty slabší, stál na počátku demokratických společností a politik, ke kterým se rádi* y odkazujeme nebo ke kterým dnes vzhlížíme. I dnes samozřejmě existují práce, které netrvají pouze osm hodin – třeba v takzvaném směnném provozu, kde se směny střídají. Typicky jde o situaci, kdy jsou směny dvě nebo tři. Dvousměnný provoz znamená, že se pracuje zhruba šestnáct hodin denně. Někdo chodí na ranní a někdo zase na odpolední. Třisměnný provoz znamená, že se pracuje i v noci, prostě 24 hodin denně.

Často se při tom argumentuje tím, že se „stroje“ musí otáčet. To je samozřejmě jasné u lékařů a lékařek, zdravotníků a zdravotnic nebo lidí, kteří dělají v takovém průmyslu, kde jsou závislí třeba na nějaké technologii (u sklářů či sklářek je jasné, že se pracuje, když je pec horká), ale u řady dalších povolání jsou třeba noční směny opravdu zbytečné. I když za ně zpravidla lidé dostávají více zapláceno – ale ne zas o tolik – má tento typ práce nezvratný vliv na naše zdraví. Zkuste si představit, jak vypadá rodinný život někoho, kdo pracuje hlavně v noci. Jak asi vypadá zdravý a životní rytmus takového člověka? Má šanci potkat se se svou rodinou? A co když takových lidí pracuje v jedné domácnosti více? A pořád tam vlastně někdo spí po noční nebo naopak vstává na ranní? Lidé se tak úplně míjejí. Jaké to má dopady na výchovu dětí nebo každodennost vztahu? I to by nás mělo samozřejmě zajímat.

Když se bavím s lidmi o práci, občas mě překvapí, jak málo toho ví o svých právech. Někdy si ani neuvědomují, že jsou jejich pracovní podmínky porušovány. Že jim firma nenabídla povinné školení bezpečnosti na pracovišti. Že chodí do práce, kde jejich kolega nebo kolegyně za stejnou práci (představme si ji třeba jako práci u pásu) bere jinou mzdu, i když ze zákona má brát tu stejnou. Že jsou třeba nuceni k tomu, aby si odpracované hodiny „rozkládali“, a mohli tak jeden den pracovat nad rámec smluvených hodin a jiný zase méně. Že se bojí ozvat, i když mohou.

Tyto jevy se přitom netýkají pouze lidí v hůře placených zaměstnáních. Jednou jsem se ptala kamarádů a kamarádek z řad lidí pracujících v médiích, proč sami* y přistupují na takové podmínky, které jsou pro ně ponižující nebo jim nevyhovují. Odpověď byla jednoduchá: stál za tím strach, že pokud si „dupnou“, vyhodí je, nahradí a nikde jinde už takového kverulanta, jako jsou oni*ony, už chtít nebudou. Přitom by to mělo být naopak: neměli* y bychom brát jako běžnou součást našeho života, že někdo nad námi zákony porušuje a my si to necháme líbit. Občas se tak z legrace říká, že kdyby se v Česku dodržovaly silniční zákony stejně, jako se nedodržuje zákoník práce, byly by silnice plné mrtvých.

I přesto je však strach ze ztráty povolání pochopitelný, a to úplně všude, nejvíce pak ale u zranitelných lidí, jako jsou matky samoživitelky, migranti a migrantky, lidé, kteří pracují před agentury „brigádně“, nebo lidé s nižším vzděláním. Na ně totiž nikdo nepočká s pracovní smlouvou, často si nemohou dovolit obcházet inzeráty, protože nemají žádný finanční polštář. Jenže ve chvíli, kdy i vzdělaní a nějak privilegovaní lidé přistupují na nedůstojné podmínky v práci, společnost ztrácí schopnost stavět se i za ty nejslabší. A to je špatně.

Neodcházíme, organizujeme se!

Historie bojů za sociální práva nás naučila jedné podstatné věci: jedinec sám toho mnoho nezmuže. I proto vlastně vznikly odbory, tedy instituce, které mají za cíl sdružovat lidi se stejnými zájmy a bojovat za to, aby se podmínky v práci nezměnily pouze pro některé, ale pro všechny. A to co k nejlepšímu. Odbory mohou být – kvůli naší komunistické minulosti – vnímané jako něco starého, neužitečného, obtěžujícího. Je ale dobré si uvědomit, že bez kolektivního vyjednávání bychom dnes pravděpodobně neměli* ani to minimum, co v pracovních oblastech máme.

Právo na stávkou patří k jednomu z pilířů demokratických společností. Znamená signál, že si zaměstnanci či zaměstnankyně nechtějí nechat líbit vše, co si zaměstnavatel nebo zaměstnavatelka zamane. A často je stávková pohotovost i signálem celé společnosti: berte nás vážně, nemějte nás za neviditelné. V České republice to není úplně běžný jev, nicméně vnímat ho jako nějaký typ naschválu by bylo špatně: uvnitř naší společnosti existuje široká paleta prací, bez kterých by naše každodennost nemohla fungovat. Ať se jedná o práci učitelů a učitelek, lidí v dopravě, metařů a metařek, lidí v sociálních službách nebo zdravotnictví nebo i lidí v kulturním odvětví. Zkrátka a dobře: práce má mít svou hodnotu. Člověk sám o sobě kolikrát může něco chtít, ale teprve kolektivní spolupráce dává jeho individuální snaze celospolečenský rozměr. Na vstupování do odborů nebo jiném typu organizování se není nic závadného. Naopak, dnes je to svého druhu odvaha.



Všechny další typy prací

Ne každý se stane zaměstnancem či zaměstnankyní, a ne každý*á tak může čerpat výhody, které se k zaměstnaneckému poměru váží. Jedná se hlavně o placení sociálního a zdravotního pojištění, právo na důchod, na nemocenskou a další, životně důležité oblasti. Vedle klasického zaměstnání dnes máme celou paletu dalších prací, pro které se vžil termín *prekérní*. Jde o práce, které se dělají na smlouvu, kde neexistuje dovolená, nemocenská, zaplacené pojištění nebo výpovědní smlouva, která lidem dává prostor si v mezech najít práci jinou. Takové práce jsou někdy výhodné i pro ty, kteří a které je vykonávají. Typicky si představme třeba lidi, kteří vám dovážejí jídlo. Nebo objednané zboží. Kurýři a kurýrky patří k zástupcům takzvané ekonomiky platforem. Podobně jako řidiči či řidičky takových platforem, jako je Uber. Pracují pro jednu firmu, mají směny, přesto však nemají klasickou zaměstnaneckou smlouvu a výhody, které se k ní vážou. Pro někoho to může znít ideálně, jenže není. Tito lidé nemají nárok na dovolenou, pracují často déle než osm hodin denně, nikdo za ně neplatí sociální a zdravotní pojištění, mají zhoršené podmínky před vstupem do důchodu.

Je úplně pochopitelné, že maminka, která sama pečuje o dítě, si chce svůj pracovní rytmus nastavit sama – třeba na čas, na pár let. Je jasné, že si někdo chce založit firmu a pracovat sám na sebe a obětovat tomu třeba určitou část svého pohodlí, aby se vypracoval a měl se pak lépe. Je ale už méně pochopitelné, když lidé, kteří nám rozvážejí jídlo vždy od té stejné firmy, jsou vnímáni jako svého druhu podnikatelé – a to ačkoliv jsou zaměstnaní u jedné konkrétní korporace. Takový přístup by rozhodně neměl být standardem. Třeba už jen proto, že kazí pracovní prostředí pro další lidi a ty nejvíce zranitelné dělá ještě zranitelnějšími.

Problematika práce je široká a vstupuje do ní nekonečné množství faktorů. Od nastavení zákonů, fungování společnosti přes daně, politiku po zájmy vlivnějších a silnějších skupin a aktérů či akterek. Uvědomit si, že práce by nás měla uživit a že ne každá osoba má stejné startovní podmínky, nebo vidět, že některá povolání, která jsou vnímána coby „nepotřebná“, jsou ve skutečnosti zásadní pro hladký chod společnosti, ale pomáhá budovat stabilnější a ohleduplnější společenství. Chtít bychom ho měli* y my všichni. Nejen kvůli sobě.

Filmy k tématice:

Hranice práce, režie Apolena Rychlíková
Nomadland, Chloé Zao
Sorry we missed you, Ken Loach
Já, Daniel Blake, Ken Loach
Závod ke dnu, Vít Janeček
Vše pro dobro světa a Nošovic, Vít Klusák
Nová sichta, Jindřich Andršt
Pride, Matthew Warchus
Parazit
Made in Dagenham
Snowpiercer

Ilustrace: Eva Kořátková

ke stažení zde: www.futuropolis.cz/prispevek/znat-svou-cenu-je-vzdy-dobre/



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



www.futuropolis.cz