

# MIGRANTKY A NÁJEMNÁ PRÁCE V DOMÁCNOSTI V ČESKÉ REPUBLICE

PETRA EZZEDDINE A KOL.



# MIGRANTKY A NÁJEMNÁ PRÁCE V DOMÁCNOSTI V ČESKÉ REPUBLICE

PETRA EZZEDDINE A KOL.

Tato publikace vznikla v rámci projektu „**Rovné šance na prahu českých domácností**“, financovaného z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR, v prioritní ose Sociální integrace a rovné příležitosti. Projekt realizuje **Sdružení pro integraci a migraci** ve spolupráci s organizací Člověk v tísni, Ogilvy&Mather a Národohospodářským ústavem AV ČR.



Praha 2014

Ezzeddine, Petra

Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice / Petra Ezzeddine a kol. --

Vyd. 1. -- Praha : Sdružení pro integraci a migraci, 2014. -- 83 s. : barev. il.

Anglické resumé

ISBN 978-80-260-6894-5 (brož.)

314.151.3-054.72-055.2 \* 338.46:64 \* 331.2/.4 \* (437.3)

- imigrantky -- Česko

- služby pro domácnost -- Česko

- imigrantky -- společenské postavení

- imigrantky -- právní postavení

- pracovní podmínky -- Česko

- kolektivní monografie

331 - Práce [4]

## OBSAH

Migrantky a nájemná práce v domácnosti: úvod do problematiky  
*Petra Ezzeddine, Lenka Pavelková* ..... 6

Nečistě praktiky čistých domácností: mediální analýza instituce  
nájemní práce v domácnosti v České republice  
*Eva Brabcová* ..... 12

Situace migrantek na českém trhu nájemné práce v domácnostech  
*Petra Ezzeddine, Vilém Semerák* ..... 26

Pracovnice v domácnosti na českém trhu práce v kontextu  
cizinecké legislativy  
*Magda Faltová* ..... 60

## PŘÍLOHY

Desatero férového zaměstnavatele ..... 70

Úmluva o zaměstnávání pracovníků v cizí domácnosti ..... 72

Seznam autorů publikace ..... 80

English Summary ..... 82

**Ezzeddine, P., a kol. Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice.**

Praha: SIMI 2014

**Recenzovaly:** Mgr. Martina Sekulová, Ph.D., Mgr. Yana Leontiyeva, Ph.D.

ISBN 978-80-260-6894-5

# MIGRANTKY A NÁJEMNÁ PRÁCE V DOMÁCNOSTI: ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Petra Ezzeddine, Lenka Pavelková

Mezinárodní organizace práce (ILO) uvádí oficiální statistiky získané z různých zemí světa, podle kterých pracuje v cizích domácnostech minimálně 53 milionů osob. Podle neoficiálních odhadů ILO se však skutečný počet pohybuje spíše kolem sta milionů osob. Převážná většina z nich (asi 83 %) jsou ženy. Pracovnice v domácnosti je každá pracovnice, která vykonává placenou práci v domácnosti svého zaměstnavatele. Může se jednat o uklízečky, pečovatelky o děti, nemocné a seniory, hospodyně, au pair, osobní kuchařky atd. **Rozlišujeme dvě základní formy nájemné práce v domácnosti:** tzv. live-in (pracovnice žijí v domácnosti, ve které pracují): zejména chůvy, hospodyně a pečovatelky o nemocné a seniory a tzv. live-out (pracovnice žijí mimo domácnost, ve které pracují)-zejména uklízečky.

Placenou práci v domácnosti řadíme k tzv. reprodukčním pracím. Reprodukční práce, na rozdíl od práce produktivní (productive work), nevytváří přímý zisk, ale jejím cílem je reprodukce společnosti, resp. jejích členů. (England, 2005, Glenn, 1992). Práce v domácnosti je velmi často podceňována, a to jak z finančního hlediska, tak z hlediska způsobu jejího hodnocení (zejména prestiže práce). I v případě náročnějších činností v domácnosti (péče o děti, nemocné či seniory) nejsou oceňovány schopnosti nutné k jejich vykonávání. V případě placené práce v domácnosti se pak nízká prestiž povolání projevuje ve velmi nízkých platech – a to i přes nutnou kvalifikaci, fyzické a psychické schopnosti lidí vykonávajících tuto práci.

Další důležitou charakteristikou práce v domácnosti (i té neplacené) je fakt, že je velmi těžko definovatelná a ohraničitelná, zahrnuje mnoho činností, které jsou vzájemně propojené. Příkladem může být péče o dítě – ta může zahrnovat nejen hlídání, ale i hru, vzdělávání, přípravu jídla, praní oblečení atd. Proto je velice obtížné práci v domácnosti formalizovat například do podoby „klasické“ pracovní smlouvy – je těžké určit, co do pracovní náplně ještě spadá a co už ne.

K obtížnému hodnocení kvality domácí práce přispívá také její soukromý charakter. Vzhledem k tomu, že se jedná o pracovní činnost odehrávající se v soukromé sféře, z vnějšího pohledu je tato práce vlastně neviditelná. Jak argumentuje Sotelo (2000:67): „Pro úklid v domácnosti je typické, že se stává viditelným, až když ho nikdo nedělá.“

Je také důležité zmínit další podstatný rozměr práce chův a pečovatelek – jedná se o tzv. emoční typ práce. Pracovnice v domácnosti pracují s emocemi, které jsou také součástí hodnocení kvality jejich práce. Pro každého zaměstnavatele je důležité, zda se chůva nebo pečovatelka chová k dětem (popř. k babičce, dědečkovi) „hezky“. Je ale velmi složité stanovit hranici přijatelné míry projevovaných emocí. Vyjednávání o tom, kolik investovat (vyjádřit) emocí, tak může provázet zvláštní napětí mezi chůvami a matkami hlídáných dětí (Hochschild, 2002, Ezzeddine, 2012).

Většina placené práce v domácnosti je vykonávána nelegálně nebo pololegálně. Díky tomu a také díky výše zmíněnému faktu, že se taková práce většinou odehrává v soukromých domácnostech zaměstnavatelů, jsou pracovnice v domácnosti velmi „zranitelné“ a snadno se mohou stát obětí pracovního vykořisťování.



## MIGRACE ZA PRACÍ V CIZÍ DOMÁCNOSTI

V současnosti je migrace za placenou domácí práci (tzv. care migration) velmi rozšířená. Tato skutečnost má mnoho příčin, a to jak v zemích cílových, tak v také v zemích, odkud ženy za touto prací odcházejí. Stále více domácností v bohatších zemích najímá někoho na práci v domácnosti a péči o členy této domácnosti. Tento trend vychází z mnoha změn ve společnosti a ve světové ekonomice. Hlavní příčiny poptávky po pomoci v domácnosti jsou tyto:

- Ženy jsou výrazně aktivnější na pracovním trhu, ale většina mužů se stále neúčastní domácích prací či jich dělá mnohem menší podíl. V důsledku toho se dnes výrazně více žen potýká s dvojitým pracovním dnem, tj. dnem pracovním, který je následován druhou směnou v domácnosti. V důsledku toho tyto ženy vyhledávají nájemné pracovnice. (Parreñas, 2000)
- Mnohem méně než dříve lze spoléhat na pomoc babiček a jiných příbuzných – příbuzní také pracují (Hochschild, 2002), mají vlastní aktivity či žijí daleko. Společnost je dnes mnohem mobilnější a urbanizovanější než dříve a nelze se tedy spolehnout na přímou výpomoc jiných členů rodiny (např. prarodičů). (Glenn, 1992).
- Současná společnost není schopna řešit potřeby rodin, kde ženy pracují a muži se adekvátně nezapojují do práce v domácnosti (Ehrenreich, Hochschild, 2002). Jedná se zejména o nedostatečnou institucionální podporu, nedostatek státních zařízení pro děti v předškolním věku, možnost práce na částečný úvazek atd.
- Náročnost práce roste – pracovní rytmus je nastaven tak, aby vyhovoval mužům, kteří se domácím pracím nevěnují. Důsledkem je vysoké pracovní tempo a dlouhá pracovní doba, která neumožňuje zároveň pracovat a starat se o domácnost.

- f) Přibývá také počet matek-samoživitelek, které mohou mít problém sladit práci nutnou k obživě rodiny s péčí o domácnost a děti.
- g) Nemalý význam má také zvyšující se standard bydlení, kdy stále více lidí bydlí ve velkých domech. Zároveň se zvyšují nároky na čistotu obydlí. K udržování velkých a čistých domů a zahrad je potřeba více práce, než jsou samotní členové rodiny schopni nebo ochotni zastat. (Glenn, 1992, Ehrenreich, 2002).

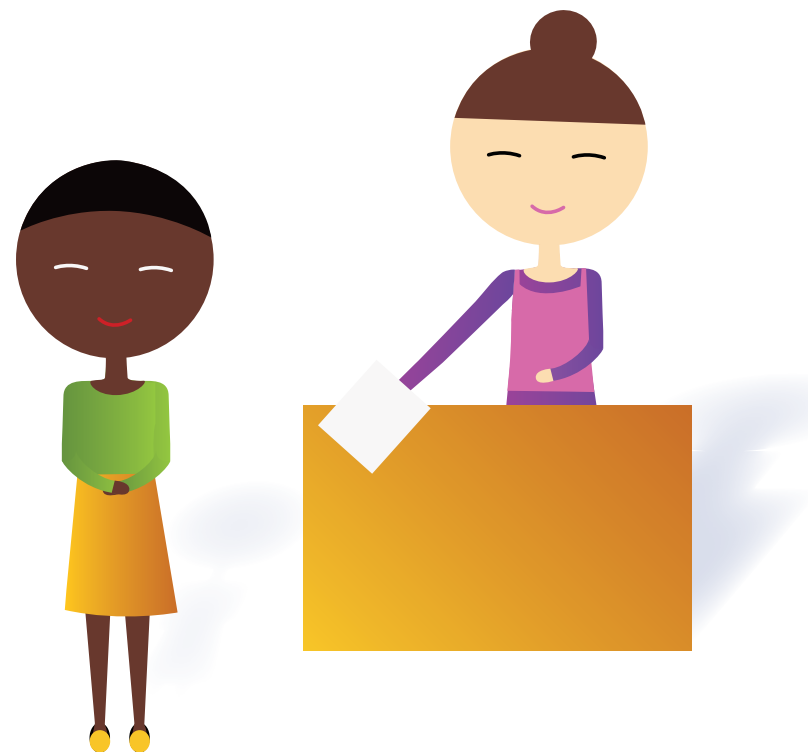
Ženy-migrantky (nebo také příslušnice etnických menšin) jsou vzhledem k horší socioekonomické pozici a časté diskriminaci ochotny vzít méně kvalifikovanou práci za menší finanční ohodnocení. Příčiny migrace za nájemnou práci v domácnostech jsou v zásadě shodné s ekonomickou migrací obecně: země, ze kterých migranti pocházejí, jsou chudé a míra nezaměstnanosti je vysoká. Výdělky za kvalifikovanou práci v zemích původu jsou často výrazně nižší než platy za manuální a nízkokvalifikovanou práci v bohatších zemích, a to i po odečtení platu pracovnice v domácnosti, která pečuje o rodinu, jež zůstala doma. Migrace žen za práci v cizích domácnostech je pak podpořena faktem, že většina práce v domácnosti a pečovatelských služeb se odehrává v šedé ekonomice, jak již bylo zmíněno. Práci si tedy mohou najít i ženy bez povolení k pobytu či bez pracovního povolení, případně si nájemnou práci v domácnosti vypomáhat k jiné, (většinou) nízkokvalifikované práci.

Situaci, kdy migrantky žijí v zahraničí, zatímco jejich děti vyrůstají v zemi jejich původu, označujeme jako transnacionální mateřství. Tyto ženy často velmi těžce prožívají prostorovou, časovou a emoční separaci od svých vlastních dětí. Zároveň jsou však zodpovědné za jejich výživu (Sotelo, 2000). Zatímco migrace mužů je vnímána převážně pozitivně, protože tak zajišťují obživu rodině, migrantky jsou na veřejnosti označovány za krkavčí matky, které neplní svou roli a opouštějí své děti. Transnacionální matky se tak musí vypořádávat nejen s vlastními pocity samoty a odloučení, ale také se společenskou kritikou v domovské společnosti (Ezzeddine, 2011).

Cílem naší publikace je uvedení do problematiky zapojení migrantek do nájemné práce v domácnostech v České republice. Chceme zde představit vybraná témata právní, ekonomické a sociální situace postavení migrantek v tomto zdánlivě marginálním segmentu trhu práce.

První text autorky Evy Brabcové *Nečisté praktiky čistých domácností* se zabývá analýzou mediální instituce nájemní domácí práce v České republice. Na základě diskurzivní analýzy vybraných článků analyzuje způsoby mediálního zobrazování této specifické instituce. Ukazuje, že média produkují obraz pracovnice v domácnosti jako atraktivního zboží (komodifikuje ji) a také ji zobrazuje jako efektivní prostředek pro sladování veřejného a soukromého života (vybrané skupiny) žen-zaměstnavatelek. Prostřednictvím konceptů feministického výzkumu argumentuje, že mediální diskurz vychází z esencionalistických a diskriminačních praktik, které mají zásadní vliv na formování obrazu nájemné práce v domácnostech – včetně aktérů a akteček, které jsou v ní zapojeni. Speciální pozornost věnuje Eva Brbcová také migrantkám – chůvám z Filipín, jejichž mediální obraz je spojován s emocemi, které mohou vytvářet v čtenářkách/čtenářích pocity lítosti a které mohou vést k ospravedlňování zaměstnávání migrantek jako specifické humanitární pomoci ženám z ekonomicky méně rozvinutých zemí.

Kvantitativní analýza *Situace migrantek na českém trhu nájemné práce v domácnostech* Petry Ezzeddine a Viléma Semeráka je součástí již zmiňovaného projektu *Rovné šance na prahu českých domácností*. Jde o první podobný pokus provedený v ČR a jeho realizace se potýkala s řadou metodologických překážek souvisejících



s charakterem analyzovaných aktivit. Výsledky ukazují značné rozdíly mezi pozicí žen pracujících v tzv. live-in a live-out službách. Ukazuje se také, že v ČR je možné se setkat s řadou rysů podobných aktivit identifikovaných v jiných zemích (transnacionální rodiny, nelegální či neoficiální kontrakty, problémy s vymezením a proplácáním přesčasů), nebyly však identifikovány extrémní formy problémových jevů (jako je např. fyzické násilí nebo sexuální obtěžování). I přes existenci nelegálního či pololegálního zaměstnání celkově migrantky přispívají české ekonomice pozitivně, ČR však má značné rezervy v efektivitě využití tohoto typu migrace, zejména pak zkušeností a vzdělání některých skupin migrantek a také důstojných podmínek při výkonu jejich práce. Ezzeddine a Semerák závěrem argumentují, že do budoucna je kvůli demografickým trendům možné očekávat další nárůst tohoto typu migrace, bylo by tedy vhodné přizpůsobit tomu regulace migrační politiky.

Právní analýza Magdy Faltové, *Pracovnice v domácnosti na českém trhu práce v kontextu cizinecké legislativy*, reflektuje případy problémů, jimž pracovnice v domácnosti čelí na českém trhu práce a které byly řešeny v rámci právního poradenství poskytovaného Sdružením pro integraci a migraci v projektu ESF OPL ZZ Rovné šance na prahu českých domácností. Autorka analyzuje právní úpravu vstupu migrantek na trh



práce, povahu nájemné práce v domácnosti a ochranu pracovníků v domácnosti před porušováním jejich práv z pracovněprávních vztahů. V závěru pak navrhuje opatření (jak na úrovni legislativní, tak na úrovni společenské), která by přispěla k větší ochraně pracovníků v domácnosti v České republice.

Tato publikace je součástí projektu Rovné šance na prahu českých domácností, který realizovalo Sdružení pro integraci a migraci spolu se třemi partnery (organizací Člověk v tísni, Národohospodářským ústavem AV ČR a mediální agenturou Ogilvy&Mather) realizovalo dvouletý projekt.<sup>1</sup> Cílem dvouletého projektu bylo zmapovat situaci migrantek vykonávajících nájemnou práci v domácnosti v České republice, posílit jejich postavení prostřednictvím poradenství, vzdělávacích seminářů pro migrantky i pracovníky neziskových organizací a mediální kampaní upozornit širokou veřejnost a především zaměstnavatele na téma nájemné práce v domácnosti a postavení pracovníků v domácnosti v ČR. Vznikla tematická webová stránka [www.pracovnicevdomacnosti.cz](http://www.pracovnicevdomacnosti.cz) shromažďující všechny relevantní informace k tématu nájemné práce v domácnosti pro migrantky samotné, ale také pro jejich zaměstnavatele a zaměstnavatelky i širokou veřejnost, včetně praktických rad a užitečných kontaktů. V rámci mediální a komunikační kampaně byla také založena fiktivní pracovní agentura Cizinky na úklid, která měla vyprovokovat širší společenskou diskusi nad tímto, dosud málo viditelným fenoménem. Na základě zkušeností migrantek jsme sestavili desatero férového zaměstnavatele, které vyzývá k dodržování práv a ochraně pracovníků v domácnosti a je spolu s českým překladem Úmluvy o zaměstnávání pracovníků v cizí domácnosti součástí této publikace.

Závěrem bychom také chtěli poděkovat zejména všem migrantkám – pracovnícím v domácnosti za sdílení jejich jedinečných zkušeností a důvěru v náš projekt. Poděkování směřuje také tazatelkám z řad studentek a migrantek, které trpělivě pomáhaly se sběrem terénních dat a také děkujeme za intenzivní podporu našim kolegyním a kolegům ze SIMI, organizace Člověk v tísni, CERGE-EI a FHS UK a recenzentkám této publikace – odbornicím na migraci Mgr. Martině Sekulové, Ph.D. z Institutu pro veřejné otázky (IVO) v Bratislavě a Mgr. Yaně Leontiyevě, Ph.D. ze Sociologického ústavu Akademie věd ČR v Praze.

## POUŽITÁ LITERATURA:

- ANDERSON, B. (2002): Just Another Job? The Commodification of Domestic Labor, s. 104-114, In: EHRENREICH, B., HOCHSCHILD, A. R.: *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York: Granta Publications.
- ENGLAND, P. (2005): *Emerging Theories of Care Work*. *Annual Review of Sociology* (31): s. 381–399.
- EHRENREICH, B. (2002): *Maid to Order*. In *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York: Granta Publications.
- EZZEDDINE, P. (2012): Mateřství na dálku: transnacionální mateřství ukrajinských migrantek v České republice. *Gender-rovné příležitosti-výzkum* (13) 1, s. 24–33.
- GAMBURD, M. (2002): Breadwinner no more, s.190-106, In: EHRENREICH, B., HOCHSCHILD, A. R.: *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. Granta Publications.
- GLENN, E. N. (1992): From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 18 (1) s. 1–21.
- HOCHSCHILD, A. R. (2002): Love and Gold. In *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. Granta Publications.
- LUTZ, H. (2011): *The New Maids*. Zed Books-Parreñas, R. S. (2000): Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor. *Gender & Society*, (14) 1, s. 560–281.
- PARREÑAS, R. S. (2002): The Care Crisis in the Philippines – Children and Transnational Families in the New Global Economy, s. 39-54, In: *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. Granta Publications.
- PARREÑAS, R. S. (2012): The Reproductive Labour of Migrant Workers. *Global Networks*, (12): 2: s. 269–275.
- SOTELO, P. H. 2001. *Doméstica*. University of California Press: Berkeley.

1. Projekt č. CZ.1.04/3.4.04/76.00118 je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

# NEČISTÉ PRAKTIKY ČISTÝCH DOMÁCNOSTÍ: MEDIÁLNÍ ANALÝZA INSTITUCE NÁJEMNÍ PRÁCE V DOMÁCNOSTI V ČESKÉ REPUBLICE

Eva Brabcová

Domácí práce se jeví na první pohled jako téma, kterému není potřeba věnovat významnou pozornost. Ve své podstatě ale představuje činnost, která je důležitou součástí společenského života všech, přestože za ni odpovídá pouze specifická část členů domácnosti. Přes její společenskou významnost je vykonávána především ženami, čímž se podílí na reprodukci představy o tom, že péče o domácnost a její členy je tradičně sociálně konstruovaná jako ženská práce (Glazer-Malbin, 1976; Hochschild, 1989; Wharton, 2000; Brines, 1993), jež se odehrává v soukromém sektoru. Domácí práce však zůstává ženskou doménou i za hranicemi soukromého sektoru. Ve své práci<sup>1</sup> se hodlám zabývat institucí nájemní domácí práce v České republice se záměrem zviditelnit negativní aspekty, které tuto organizaci práce v domácnosti doprovázejí.

Oakley (1974: 4<sup>1</sup>) definuje domácí práci jako činnost, která se odehrává v domácím prostředí a je ekvivalentní jakémukoliv zaměstnání ve veřejném sektoru. Přesto se domácí práce nedá považovat za homogenní aktivitu. Domácí práce představuje souhrn úkolů a postupů, jež vyžadují různé stupně zkušeností a dovedností. Mezi negativně vnímané charakteristiky patří neustále se opakující povaha práce a její neviditelnost, jež pouze přispívají k devalvací domácích prací obecně. Domácí práci považují za určitý společenský závazek mužů, žen i celé společnosti (Uhde, 2009), proto by mělo dojít k převzetí části zodpovědnosti za péči i ze strany mužů. Vzhledem k placenému charakteru nájemní domácí práce by měla být péče zahrnuta do systému činností na trhu práce a hodnocena v rámci tržní ekonomiky, v níž peněžní zisk definuje společenskou žádoucnost. Takto definovaná domácí práce vzbuzuje dojem odpoutání se od osoby, která poskytuje péči, a proto je důležité rozlišovat domácí práci a péči. Domácí práce zahrnuje činnosti, které se podílejí na uspokojování individuálních potřeb, jsou účelově zaměřené a nezávislé na osobě. Péče zahrnuje nejen pracovní aspekt jako služba, ale i ten etický, jelikož péče je prostoupena emocionalitou, city, blízkostí apod. Ze zmíněných důvodů nemůže být péče, jako je to v případě domácí práce, odpoutána jak od osoby, která péči vykonává, tak od osoby, které je péče poskytována. Obdobnou organizaci pojmů péče a domácí práce však považují za teoretickou, jelikož v praxi zahrnují obdobné aspekty jako devalvace nebo definice domácí práce a péče jako typicky ženská aktivita, jež je vzájemně propojují.

Již od počátku 18. století byly prosazovány zásady osvícensko-měšťanské morálky, které spočívaly v oddělených ostře sledovaných sférách pro ženy a muže. Ženy byly odsouzeny k pasivním a emocionálním vlastnostem – na rozdíl od mužů, kteří představovali autonomii a racionalitu. Na základě povahových rysů byly ženy předurčeny pro osobní služby orientované na rodinu, kdežto mužům byla vyhrazena produktivita ve veřejné sféře (Frevert in Brabcová, 2014). Tento model ztratil na své přesvědčivosti

1. Text byl financován SVV UK č. 267 701 a je součástí DP „Ocelové matky versus chůvy: mediální prezentace instituce nájemní domácí práce v České republice“ obhájené na katedře genderových studií Univerzity Karlovy pod vedením Mgr. Petry Ezzeddine, Ph.D.

– v posledních desetiletích se ženám otevřel prostor pro vstup do veřejného sektoru, a získaly tak možnost realizovat se na trhu práce; na druhou stranu se jedná o nucenou realizaci, která se stává spíše životně důležitou pro rodinný rozpočet, než že by v sobě skrývala čistě emancipační potenciál. Důsledkem toho vznikla nová společenská forma uspořádání rodiny, a to rodiny dvoukariérní.<sup>2</sup> Spolu s reformou ve veřejném sektoru však nedošlo k redefinici domácí práce v tom soukromém a přerozdělení odpovědnosti za péči o domácnost či její členy. Jsou to stále ženy, kterým je domácí sféra přisuzována a které jsou nuceny volit mezi osobním a rodinným životem.

Páteř státního systému péče o předškolní děti či seniory tvoří veřejná zařízení, která bývají finančně dostupná, na druhou stranu se setkáváme s jejich nedostatkem. Prarodiče, kteří dříve vypomáhali s výchovou a péčí o předškolní děti, sami pracují nebo vedou oddělený aktivní život. Obdobné podmínky zvyšují pravděpodobnost zaměstnávání pracovníků v domácnosti<sup>3</sup>. Mezi další faktory zvyšující poptávku po nájemní domácí práci mohou patřit vlivy, které historicky formují život rodiny, například životní styl, který dnes preferuje smysluplné trávení volného času a méně trávení času v domácnosti. A proto je zaměstnávání pracovníků v domácnosti fenomén, který se stal v České republice poměrně běžným způsobem slaďování rodinného a pracovního života.

V následující studii se věnuji instituci nájemní domácí práce a její mediální prezentaci napříč periodiky vycházejícími na území České republiky, a to s cílem prozkoumat konstruování mediálního obrazu nájemní domácí práce a pracovníků v domácnosti.

## NÁJEMNÍ DOMÁCÍ PRÁCE

Práce v domácnosti je společensky významnou avšak přehlíženou činností. Oakley (1974) shrnuje sociologická tvrzení o práci žen, kdy vykonávání domácích prací je spojováno se soukromou sférou a neproduktivitou – v porovnání s produktivní mužskou prací, jež je situována do veřejného prostoru. Jak dále uvádí Giddens (1999), ženy, které vykonávají domácí práce, zastávají společensky významnou úlohu, na niž je závislá celá část populace. I přes svou ekonomickou významnost se však práce v domácnosti stala neviditelnou a společensky nedocenenou aktivitou. Obdobné prvky v sobě zahrnuje i nájemní domácí práce, její mzdový charakter však vytváří novou kategorii organizace práce v domácnosti, jelikož do soukromého sektoru přináší prvky trhu.

Instituce nájemní domácí práce je běžně součástí transnacionálních praktik, kdy práci v domácnosti vykonávají ženy-migrantky, a tím je též práce v domácnosti zasazena do globálních měřítek nerovností (Uhde, 2012a). Dřívější model nezajištěného muže, který migruje za účelem hromadění kapitálu, postupně nahradil model ženy z chudého jihu, která ve své zemi původu zanechává rodinu, aby se stala součástí globálního řetězce péče<sup>4</sup> (Hochschild, 2008; Anderson, 2003).

2. Tronto (2012) hovoří o mužích a ženách z vyšších středních a vyšších tříd, kteří vychovávají děti v dvoukariérní domácnosti. Dvoukariérní domácnost je odlišná od dvoupříjmové v tom, že oba rodiče mají povolání s nadměrnými a nepředvídatelnými časovými požadavky. Takto podobně situované osoby s největší pravděpodobností využívají služeb pracovníce v domácnosti.

3. Rollins (1985) mluví o vztahu mezi zaměstnavatelkou a pracovníci v domácnosti výlučně jako o vztahu mezi ženami, který je v organizaci nájemní domácí práce nejčastější. Mediální diskurz tento argument potvrzuje tím, že muže z organizace nájemní domácí práce vylučuje. V mé práci se proto explicitně věnuji vztahu pracovníce v domácnosti a zaměstnavatelky jako vztahu mezi dvěma ženami, není-li uvedeno jinak.

4. Dle Hochschild (2008) se v momentu najmutí migrantky vytváří globální řetězec péče, který spočívá v sériovém propojení osob na celém světě a především žen, které vykonávají placenou či neplacenou pečovatelskou práci.

Migrace žen z rozvojových států poskytuje příležitost k zajištění rodin v zemi původu, na druhou stranu také umožňuje ženám odpoutat se od tradičních rolí a emancipovat se. Paradoxně podle Parrenas (2001) migrace žen zahrnuje pohyb, který představuje přesun z jednoho systému genderové stratifikace do jiného, jelikož právě tyto ženy zaujímají pracovní pozice, jež jsou v rozvinutých zemích považovány za druhořadé.

Soukromý charakter nájemní domácí práce a obecná devalvace představují zdroj nerovnosti, který reprodukuje zažitá představa a znevýhodňuje především jejich vykonavatelky či vykonavatele. Vzhledem k soukromému charakteru nájemní domácí práce se náplň a způsob výkonu práce odehrává v prostředí, které lze jen těžko kontrolovat. Interpretace výkonu práce mohou nabývat mnoha podob, neexistuje tedy standardizovaný postup výkonu práce v domácnosti (Hondagneu-Sotelo, 2001), nemůže proto existovat ani hodnotící systém vykonané práce. Soukromý charakter nájemní domácí práce představuje vysoce rizikový faktor, jelikož právě tato povaha umožňuje potenciální vykořisťovatelské prostředí. Jednotlivé aspekty nájemní domácí práce jsou často subjektivně zatížené, a proto jsou obtížně formalizované ve smluvních kontraktech.

## METODOLOGIE VÝZKUMU

Za nejsilnější přístup k výzkumné činnosti považují feministickou perspektivu, která poskytuje nástroje, jež efektivně pomáhají rozklíčovat základní diskurzivní praktiky mediálního sdělení. Podle Ramazanoglu a Holland (2004: 10 -11) je nutné metodologii spojovat se sociálním a politickým procesem vytváření vědění.

Při analyzování dat jsem se inspirovala pojetím kritické diskurzivní analýzy, kterou Fairclough (1995) považuje za *analytický rámec pro zkoumání vztahů mezi jazykem, mocí a ideologií*. Jeho pojetí diskurzu spočívá v tvrzení, že jazyk je nedílnou součástí společenského života, proto při kritické diskurzivní analýze nemůže chybět ta lingvistická. Fairclough (2003: 3) chápe text v širokém spektru, *od nákupního seznamu, novinových titulků, po přepisy rozhovorů, televizní programy či internetové stránky*. V mém případě se jedná o speciálně vybrané články, které se věnovaly fenoménu zaměstnávání pracovníků v domácnosti.

Obdobně jako vlastní interpretaci nepovažuji za objektivní poznání i fáze sběru dat pro mě není pouhým „sběrem“. Pro Ramazanoglu a Holland (2004: 152) jsou totiž data „tvořena“ udáváním významů sociálnímu světu, které podléhá subjektivním soudům. Proto raději pracuji s konceptem produkce dat. Texty, které ve své studii používám, pocházejí z jednoho internetového zdroje, jímž je databáze Anopress, dodavatel profesionálního monitoringu médií. Vzorek článků byl vybírán dle klíčových slov: *chůva, pomocnice/pomocník v domácnosti, pracovníce/pracovník v domácnosti, guvernánka, uklízečka, hospodyně, domácí práce*. Další kritéria pro výběr byla specifikována pětiletým časovým obdobím od roku 2009 do roku – 20145 a výběrem mediálních zdrojů: celostátní, regiony, časopisy + ostatní, internet. Tímto způsobem vygenerovaný vzorek čítal celkem 74 článků.

Vzhledem ke stanoveným cílům jsem si zvolila základní a doplňující otázky, na které v závěru článku odpovím. V rámci kritické diskurzivní analýzy mě zajímá jakým způsobem je mediálním diskurzem konstruována nájemní domácí práce. Jak vypadá a co musí splňovat „ideální“ nájemní domácí pracovníce? Co nájemní domácí práce obnáší?

5. Označuji za pětileté období, jelikož z roku 2014 byly použity články pouze z měsíců leden–únor.

Analýzu diskurzu jsem prováděla ve třech dimenzích, které Fairclough (2003) vymezuje jako text, *diskurzivní praxe a sociální praxe*, a následně je koncipovala do tří fází: *deskripce, interpretace a explanace* (Titscher, 2000: 150–154).

## OCELOVÉ MATKY JAKO PRAKTIKA MINULOSTI

Ženy jsou stále těmi, které odpovídají za péči o děti či domácnost a nejsou zbaveny zátěže neplacené domácí práce (Robinson in Brines, 1993: 302). Mnou analyzované články implicitně pracují s modelem dvoukariérních domácností, jelikož předpokládá, že žena, která využívá služeb nájemní domácí práce, má vlastní kariérní dráhu, ke které se díky nájemním službám může vrátit. Právě v momentu, kdy se žena rozhodne pro kariérní dráhu a péči o domácnost či jiné členy domácnosti nepřebere jiný člen rodiny, je nutné tuto péči nahradit prostřednictvím *třetí osoby* (Augustín, 2003).

V souvislostech historického vývoje v České republice, kdy *druhá směna* (Hochschild, 1989) byla chápána jako přirozený úděl žen, se mediální diskurz zcela změnil. Najímání pracovníků v domácnosti je prezentováno jako běžný způsob organizace péče o děti a domácnost, který je dostupný všem. Mýtus ocelové matky či superženy, která zvládá obě dvě směny v podobě kariéry a domácnosti, se zdá být vyřešen v podobě nájemní domácí práce. Mediální diskurz se však podílí na reprodukci třídního systému, jelikož operuje s konceptem „těch schopných“, kteří si pracovníci v domácnosti mohou dovolit. Analyzované články se záměrně vyhýbají definici cílové skupiny, jenž byla považována za „schopnou“. Explicitně však prosazují zájmy těch, kteří si mohou pracovníci v domácnosti dovolit díky finančnímu zabezpečení. Analyzované články tak oslovují „třidu“ lidí, které spojuje dostatečný výdělek, tedy i postavení na trhu práce.

*Nenechte se zmást většinovým přístupem, mít hospodyně není žádný prvorepublikový přežitek hodný hanby, je to naopak vracející se styl života schopných.* (časopis Top Class, Hospodyně a chůvy v Čechách)

*Mít doma člověka na výpomoc posouvá váš společenský status o několik příček nahoru. Dokazujete tím, že jste natolik profesionální, že vás ve vaší práci nemohou postrádat, a zároveň jste schopni zabezpečit svou domácnost a děti.* (časopis Top Class, Hospodyně a chůvy v Čechách)

Pracovnice v domácnosti je navíc pojímána jako prostředek zvyšování sociálního statusu rodin, které si ji mohou dovolit. Mediálním diskurzem je tak pojímána jako komodita a odosobněná služba. Nadřazenost rodin, které disponují pracovníci v domácnosti, je mediálním diskurzem prezentována zcela explicitně vzhledem k již zmiňované kategorii „schopných“. Nadřazený vztah je však pojímán i vzhledem k zaměstnaneckému vztahu, který čtenářkám -zaměstnavatelkám dodává pocit, že právě takový vztah je přirozenou součástí instituce nájemní domácí práce. To může mít fatální dopady na vymezení pracovní náplně, výše mzdy nebo na celkovou atmosféru výkonu práce.





## COKOLIV SI BUDETE PŘÁT<sup>6</sup>

Samotný pojem pracovnice v domácnosti je v mediálním diskurzu organizován a hierarchizován prostřednictvím služby, kterou nabízejí. Podobně jako Parreñas (2001) vytvořila kategorie pracovníc v domácnosti na základě rozhovorů s nimi, lze i ze vzorku mediálního sdělení analyzovat dva základní typy pracovníc v domácnosti: *chůva* (nebo také pečovatelka, au pair apod.) a *hospodyně* (nebo také uklízečka, pomocnice v domácnosti apod.). Přesto, že jsou pracovnice v domácnosti mediálním diskurzem členěny do jednotlivých kategorií, náplň jejich práce je tímto stírána. Jak ukázala má analýza, analyzované články se úspěšně vyhýbají definici náplně domácí práce, zároveň se odvolávají na individuální požadavky jednotlivých zaměstnavatelek. Hondagneu-Sotelo (2001) upozorňuje na to, že domácí práce nepodléhá standardizaci, jelikož vymezení pracovní náplně je ovlivněno subjektivními interpretacemi, na druhou stranu se domnívám, že nevymezení pracovní náplně a odsunutí zodpovědnosti na zaměstnavatelku hraničí s praktikami, které vytvářejí prostor pro vykořisťování pracovníc v domácnosti.

*Pokud si s chůvou hned nepadnete do oka, rozlučte se s ní a hledejte jinou!* (časopis Glanc, Kdo mě pohlídá)

Jak jsem již naznačila, práce v domácnosti je tradičně přisuzována ženám. Mediální diskurz prezentuje v rolích zaměstnavatelek a pracovníc v domácnosti nejčastěji ženy a podílí se tak na reprodukci představy o domácí práci jako typicky ženské činnosti. Na

6. Bejčková, L. 2013. „Hospodyně a chůvy v Čechách“. Top Class 24. května 2013: str. 139.

druhé straně se můžeme setkat také s mužskou komunitou pracovníků v domácnosti, kteří však představují specifickou skupinu. Absence mužů v organizaci domácí práce na obecné rovině můžeme vysvětlit na základě segregace trhu práce na typicky ženskou a typicky mužskou povolání (Valentová, 2007) nebo na základě pojetí tradiční rodiny a nastavení pohlavně-genderového systému ve společnosti (Curran and Renzetti, 2005).

V analyzovaných článcích tvoří muži specifickou skupinu pracovníků v domácnosti pro svoji přísnou typologizaci, se kterou se u žen pracujících v domácnosti neseznamujeme. Analyzované články poukazují na diskurz, který podmiňuje práci „chůváka“ dostatečným stářím dítěte, o které je pečováno, a dostatečným mládím „chůváka“. Na jednu stranu články prezentují netypickou organizaci péče o děti, jelikož právě ta je sociálně konstruovaná jako ženská, na druhou stranu však přísně kategorizují mužskou práci s dětmi, a vytváří tak určité situace, kdy je tato práce mužům odpírána (např. péče o děti mladšího věku). Jeho mladý věk představuje nejen aktivní období člověka, které je plné energie a elánu do života, ale vždy „nabízí“ o trochu více, na rozdíl od mladé ženy.

*Některé rodiny najímají mužské au-pair, zvláště když mají doma malé kluky, kteří pak s aupairákem mohou hrát fotbal a dělat „mužské“ věci, na rozdíl od slečen.* (iDnes, Au-pair: holka pro všechno, služička, člen rodiny?)

*Máte chlapce? Pokud už není žádné batole, hledejte mu spíš společnost z řad studentů. Od staršího kamaráda se dočká více dobrodružných činností a mohou podnikat další aktivity, které jsou jeho srdci blízké. Starší chlapci chůvu-muže určitě uvítají. „Zvláště pokud v rodině chybí mužský element,“ říká Čerstvá z agentury BIBO. (časopis Super Spy, Chůva vašich dětí: Můžete jí opravdu věřit?)*

Pracovníci v domácnosti se zároveň jeví jako ideální v případech, kdy zastávají absentující roli mužského elementu v rodině. Aspekty, které jsou s mužskou prací v domácnosti spojovány, přispívají a podporují tradiční pojetí rodinného života (Davis, Greenstein, 2009: 88). Mediální diskurz pracovníků v domácnosti tak reprodukuje utkvělou představu o nezastupitelné roli ženy v raném věku dítěte. Kategorie péče není „přirozeně“ spojena s mužským elementem – na rozdíl od ženského, a pokud ano, představuje speciální skupinu mužů, kteří jsou omezeni neformálními pravidly, jako je věk či absentující role mužského elementu v rodině.

Mnou analyzované články přispívají k reprodukci takového pohlavně-genderového systému, který jsem již představila v úvodu článku. Tedy podporují genderovou segregaci aktivit, kdy ženy inklinují k péči a soukromé sféře a mužům je přístup do ní odpírán neformálními pravidly. „Chůváci“, kteří jsou doporučováni v rodinách, kde absentuje mužský prvek, navíc reprodukuje obraz heteronormativní rodiny, kdy její tradiční model tvoří muž a žena.

V souvislostech s najímáním pracovníc v domácnosti je hojně užíváno takových slov, která nejčastěji vidáme ve spojení s nabýváním a využíváním určitých věcí v domácnosti či „pořizováním“ si domácích mazlíčků apod. Obdobně zvolená slova (*pořídít, využít*) stírají pracovní-právní vztah, který nájemní domácí práce vyžaduje, a vypovídají také o hierarchickém vztahu mezi pracovníci v domácnosti a zaměstnavatelkou. Sloveso využít konotuje, že určitá věc, v tomto případě člověk, má speciální důvod pro svoji existenci. Při přenesení významu však můžeme lehce nabýt dojmu, že tato podmíněná existence je využívána za jiným účelem, tedy může být zneužita. Domnívám se, že využívání podobných slov v souvislosti s najímáním pracovníc v domácnosti přispívá k procesu

komodifikace, jelikož je podobnými praktikami staví do pozice „zboží či věci“, se kterou najímatel nakládá dle vlastních představ.

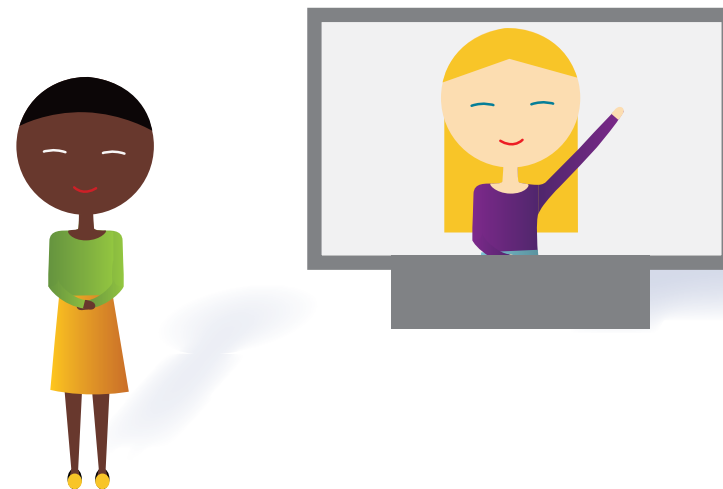
*Máte pocit, že by vám nebo vaší domácnosti prospěla paní na úklid nebo chůva? A máte na ni alespoň občas prostředky? Pak si je bez váhání a bez ohledu na to, co si myslí sousedka nebo přísná sedmdesátiletá tetička, poříd'te. (časopis Marianne, Nástrahy mateřské dovolené)*

*Vcelku rozšířeným a oblíbeným řešením poslední doby se stává využití chůvy. (časopis Maminka, Jak vybrat tu nejlepší chůvu)*

Analyzované články pracují s institucí nájemní domácí práce také v souvislosti se způsobem jejich zprostředkovávání. Nájemní domácí práci lze využívat prostřednictvím specializovaných agentur, které se jeví jako finančně náročnější oproti hledání „na vlastní pěst“. Analyzované články převážně straní agenturám prostřednictvím odkazování se na odborné autority nebo spolupráci přímo s agenturami a tuto možnost najímání pracovníků v domácnosti staví do opozice s najímáním „na vlastní pěst“. Na základě odkazování k autoritám dochází k legitimizování sdělení, které se nám text snaží předat. V mediálním diskurzu se nejčastěji setkáváme s argumenty, které podporují činnost agentur, jelikož právě ony jsou schopné zajistit profesionalizaci pracovníků v domácnosti, ušetřit čas a námahu při hledání „ideální pracovníce v domácnosti“ a zaručit legální pracovní úvazek. Najímání pracovníků v domácnosti „na vlastní pěst“ nebylo zastoupeno v takové míře, ale podobně jako v prvním případě bylo prezentováno jako opozitum, přičemž finanční náročnost zprostředkujících agentur byla dominantním argumentem.

*Nedbejte na to, že kamarádka byla spokojená s paní od vedle. Přestože ona byla, neznamená to, že vy budete také. Lepší je obrátit se na profesionální hlídací agenturu, která vám doporučí chůvy či paní na hlídání prověřené několikastupňovým výběrovým řízením. (časopis Maminka, Hodná hlídací teta)*

V případě tematizování služeb zprostředkujících agentur či jiné formy najímání pracovníků v domácnosti je nejvíce patrná názorová fluidita mediálního sdělení. Domnívám se, že v prvním případě hraje rozhodující roli agentura, na kterou je mimo jiné v textu velmi často poukazováno. V případě přítomnosti detailních popisů agentury včetně jejího jména, sídla apod., se domnívám, že se spíše než o článek „přinášející informace“ jedná o článek „na objednávku“. „Hlavním cílem existence většiny médií je vytváření ekonomického zisku“ (Jiráček, 2003). V takovém případě bude mediální diskurz jednoznačně stranit agenturám či jedné specifické agentuře, zprostředkávající nájemní domácí práci.



### CHŮVA JE STÁLE ŽÁDANĚJŠÍ „ZBOŽÍ“<sup>7</sup>

Mediální diskurz se prostřednictvím nejen lingvistických praktik podílí na procesu komodifikace pracovníků v domácnosti. Jak jsem již naznačila, analyzované články vytvářejí z pracovníků v domácnosti komodity prostřednictvím slov jako *pořídít/využít* nebo praktik, které naznačují hierarchický vztah zaměstnavatelky a pracovníce v domácnosti, nebo jejich připodobňování k předmětům či prostředkům. Poslední příklad komodifikace je v analyzovaném materiálu nejčastější a není výjimkou ani v následujícím příkladu. Mediální diskurz pracuje s pracovníky v domácnosti jako s komoditou, u které lze zvyšovat atraktivitu prostřednictvím přidávaných hodnot. Nejčastějšími kritérii, které zvyšují atraktivitu pracovníků v domácnosti (nejčastěji v případech chův), je věk, vzhled a kvalifikace.

*Majitelé agentur na hlídání dětí se shodují, že větší zájem mají matky o chůvy ve středním věku nebo méně atraktivní ženy. Krásné, štíhlé a příliš inteligentní chůvy jsou u manželek v nevýhodě. (časopis Super Spy, Chůva vašich dětí: Můžete jí opravdu věřit?)*

Oproti „chůvákům“ mediální diskurz neproblematizuje věkové hranice pracovníků v domácnosti, mládí představuje pozitivní hodnotu z hlediska elánu, na druhou stranu je charakterizováno jako negativní v souvislosti s rizikem odloučení životního partnera. Chůva staršího věku může být na jednu stranu konzervativnější, ale též může suplovat chybějící element prarodičů. Mediální diskurz nabízí výhody i nevýhody věku pracovníků v domácnosti, na druhou stranu nevytváří tabuizované kategorie, jako je tomu v případě „chůváka“.

*Věk a zkušenosti chůvy ovlivňují interakci s dítětem. Nemá-li rodina babičky, pak ženy v „bábovském“ věku mohou nahradit její péči. Mladší chůva bývá tvořivější, někdy i liberál-*

7. Švihel, P. 2011. „Chůva, stále žádanější „zboží““. Lidové noviny 3. Října 2011: str. 13.

*nější. Nemusí ale být jisté, že o dítě bude pečovat delší dobu, a tím je vystavováno nutnosti zvykat si na jiné lidi. (časopis Svět ženy, Chůva v akci)*

Jako další kritérium zvyšování atraktivity pracovnice v domácnosti se jeví její kvalifikace. Více než u jiných pracovníků v domácnosti se na chůvy kladou vysoké nároky, které v určitých případech působí proti sobě. Mediální diskurz pracuje s jednotlivými nároky a kritérii jako s určitým návodem na „ideální chůvu“, a proto se můžeme setkat s podrobnými návody, jako je *Desatero ideální chůvy* (časopis Maminka, Jak vybrat tu nejlepší chůvu), které si vzhledem k podrobným a specifickým požadavkům může častěji protřečít, než poskytovat přehledný „manuál“. Podobné návody a manuály na „ideální pracovníci v domácnosti“ mají však jeden zásadní a společný rys, a to ten, že zohledňují „pohodlí“ zaměstnavatelky a tematizují převážně podmínky, které jsou kladeny na pracovníci v domácnosti.

*Chůva musí mít skvělý vztah k dětem, být přirozená autorita, trochu zdravotník, bavič, babička i kámoška, psycholog, diplomat. (časopis Květy, Dělat chůvu není hračka)*

*A co by měla ta pravá společnice do vaší rodiny zvládat? Měla by mít především pedagogické nebo zdravotnické vzdělání, dostatečnou praxi a dobrá doporučení, která vás ujistí o tom, že svou profesi zvládá skutečně dobře. (časopis Maminka, Babička, nebo školka?)*

Prostřednictvím kritérií a požadavků, které jsou na chůvy kladeny, se stávájí jednou z nejvíce hierarchizovaných skupin organizace nájemní domácí práce. Kvalifikace, vzhled, věk a další kritéria se podepisují na procesu komodifikace: „...péče i osoby, které péči poskytují, se tak stávají prostředkem, nikoli účelem pro sebe“ (Uhde, 2012 b). Jak jsem již naznačila, vztah zaměstnavatelky s pracovníci v domácnosti hraje též důležitou úlohu v procesu komodifikace. *Odměřený vztah je prostředkem odosobnění, které zaznamenávala Hondagneu-Sotelo (2001). Čím větší statusový rozdíl mezi oběma aktérkami je, tím větší se otevírá prostor pro nastolení instrumentálního vztahu. V takovém případě dochází ke zneuznání pracovníků v domácnosti jako lidských bytostí. Nejsou pouze materiálně a emocionálně vykořisťovány, ale současně je s nimi zacházeno jako s prostředkem pro naplnění potřeb druhých. Odosobnění prezentuje i mediální diskurz, který s pracovníci v domácnosti jedná jako s komoditou, která může být kdykoli nahrazena* (Brabcová, 2014).

Přidanou hodnotou, která se dále podílí na procesu komodifikace, je pro analyzované články ovládnutí cizího jazyka. Angličtina v sobě skrývá vzdělávací potenciál pro celou rodinu, a proto se v některých případech jeví jako pozitivní kritérium pro výběr pracovníce v domácnosti. Není tomu však vždy. Pracovníci v domácnosti, které mluví jinou řečí a které pocházejí z odlišných kulturních uspořádání, mohou být obdobně jako pozitivní konotace přisuzovány i ty negativní. Musí se učit kulturním vzorcům, které se jeví jako přirozené v českém prostředí, to může představovat bariéru a kritérium pro (ne) výběr „ideální“ pracovníce v domácnosti. Při tematizování soukromí se role cizího jazyka paradoxně přesouvá do jiné pozice. Soukromí je v mediálním diskurzu hojně diskutované téma a porozumění českému jazyku se stává překážkou. Obavy před „únikem“ soukromých informací převládají a v tomto případě jsou preferovány pracovníci v domácnosti ovládající jiný jazyk než český.

*Zásadním požadavkem na zahraniční domácí personál je perfektní angličtina, česky totiž tyto slečny pochopitelně nemluví. A právě neznalost českého jazyka je to, co je pro mnohé nejceněnější. (časopis Top Class, Hospodyně a chůvy v Čechách)*

*Díky ní vám totiž cizí element v domácnosti nenaruší soukromí. Hospodyně s vámi komunikuje, jen když přejdete na angličtinu. U večere tedy můžete rozebírat cokoli, jako kdyby vás přitom nikdo neobsluhoval a stejně si užívat kvalitní servis. Nezní to báječně? (časopis Top Class, Hospodyně a chůvy v Čechách)*

## Z JINÉHO SVĚTA

S institucí nájemní domácí práce jsou též spojeny transnacionální praktiky péče. Jelikož jejími vykonavatelkami jsou převážně migrantky, globálně se tak podílí na reprodukci sociálních nerovností. Mnou analyzované články neposkytují adekvátní prostor pro pracovníce v domácnosti, které pocházejí z jiného prostředí než českého. Tento fakt je problematický z toho důvodu, že za migrantky, které vykonávají nájemní domácí práci, hovoří někdo jiný – oproti pracovnícům v domácnosti pocházejícím z České republiky, jež hovoří samy za sebe. Mluvení za ostatní je v rámci určité feministické tradice považováno za: „...arogantní, ješitné, neetické a politicky nelegitimní“ (Alcoff, 1991: 6). Vzhledem k tomu, že se ve většině případů jedná o zástupce agentur, kteří nejsou součástí skupiny, o které se hovoří, může to mít negativní dopad na celou skupinu migrantek vykonávajících nájemní domácí práci. Absence hlasu migrantek může být strategií mediálního diskurzu – stejně jako důsledek bariéry verbalizování práce v domácnosti. V České republice je legislativně svázáno právo na práci a na pobyt migrantů/migrantek v České republice (Ezzeddine, 2011), můžeme se tak domnívat, že vzhledem k možným nelegálním praktikám organizace nájemní domácí práce je absence hlasu migrantek v mediálním diskurzu pouhým důsledkem této bariéry.

Organizace nájemní domácí práce je v člancích výrazně etnicky hierarchizovaná, jelikož ženy z určité etnické skupiny, často bez účasti jiných faktorů, jako je vzdělání apod., jsou primárně zaměstnány jako hospodyně nebo jako pečovatelky (Andall, 2003). Nejčastěji se jednalo o pracovníce v domácnosti, které uklízely nebo pečovaly o děti. V prvním případě šlo o Ukrajinky a ve druhém o Filipínky, kterým jejich etnická příslušnost předurčovala náplň práce. Tyto mediální praktiky jsem si po vzoru Šmausové (1999: 433) dovolila označit za rasistické, jelikož: „...mylně vyvozují privilegia pro vlastní skupinu a deprivaci pro skupinu cizí.“ Obdobná generalizace vlastností a schopností v rámci jedné „rasy“ přispívá ke stereotypizaci a ovlivňuje celou skupinu.

*Hitem posledních let a bohatých rodin jsou Filipínky.*

*[...]*

*V češtině se zabydluje synonymum pro uklízečku či hospodyně: Ukrajinka. (LN, Cizinky u mě doma)*

Pracovníci v domácnosti, u kterých předpokládám český původ, spojuje pozitivní zkušenost s nájemní domácí prací v českých rodinách. Obecně je vytvářen pozitivní a bezproblémový obraz nájemní domácí práce v českém prostředí. Opačně tomu je vzhledem ke zkušenostem v zahraničí. Analyzované články vytvářejí představu o tom, že se v českém prostředí s negativními aspekty nájemní domácí práce nesetkáváme, a tudíž podporují odběr služeb nájemních domácích pracovníků.

„Bylo velké štěstí, že jsem vždy natrefila na skvělé rodiny. Pomáhala jsem v nich pravidelně a dlouho a většinou mezi námi vznikl přátelský vztah,“ vzpomíná s úsměvem bývalá majitelka úklidové firmy z Bartošovic v Orlických horách. (Deník.cz, „Brali mě trochu jako babičku“)

V případech, kdy za migrantky, které vykonávají nájemní domácí práci, hovoří jiní, se s negativními aspekty nájemní domácí práce setkáváme, avšak v souvislostech s odloučením od rodiny a emocionálními či ekonomickými důsledky migrace. V případech (kterých není mnoho), kdy migrantky hovoří samy za sebe, jsou vyobrazovány mediálním diskurzem v emocionálně zatížených pozicích a jako oběti procesu migrace (jako strádající matky či jinak emocionálně smýšlející osoby). Praktiky mediálního sdělení, pro které je charakteristické osobní zabarvení, považují za reflexi druhotného postavení žen ve společnosti (Curran and Renzetti, 2005). Mediální diskurz opomíjí emancipační potenciál migrace, a staví tak migrantky do zranitelných pozic. Prostřednictvím esencialistických praktik, kdy jsou migrantky spojovány s emocemi, jsou vzbuzovány ve čtenářkách/čtenářích pocity lítosti, které mohou vést k ospravedlňování zaměstnávání migrantek – podobně jako v případech výzkumů (Uhde, 2012a), které dokazují „charitativní“ postoj zaměstnavatelek. Ty často ospravedlňují najímání pracovnic v domácnosti tím, že práci potřebují pro zajištění rodiny v zemi původu. Ve skutečnosti se však neuvědoměle podílejí na globálním procesu vytvářejícím nerovnosti. Už jen z toho důvodu, že rozhodnutí o migraci není jejich svobodnou volbou. Obdobné praktiky jsou rozpoznatelné v mediálním sdělení, které vzbuzuje lítost, a tím i pocit závislosti.

„Naši. Řekli, že všechno zařídí. Dám jim 25 nebo 22 tisíc, oni seženou potvrzení, že jsem nějaká jednatelka někde, dávám jim měsíčně 5200 korun, že prý na sociální a zdravotní pojištění. Ale já mám strach, jestli to opravdu platí, jestli nemám dluh. Tak jsem šla na sociálku, řekli mi, že dluh nemám, ale kolik platím a kdo to platí, jsem se od nich nedozvěděla,“ utírá si slzy z tváře. (LN, Cizinky u mě doma)

## ZÁVĚREM: MEDIÁLNÍ DISKURZ NÁJEMNÍ DOMÁCÍ PRÁCE

Analýza vybraných článků o nájemní práci v domácnosti v České republice ukazuje na její pozitivní aspekty, ignoruje potenciální rizika, která mohou nastat v souvislosti s vykonavatelkami nájemní domácí práce, a podporuje ženy k odběru těchto služeb jako hlavního prostředku ke sladování osobního a rodinného života.

Jelikož se mediální diskurz najímání pracovnic v domácnosti týká explicitně žen – pracovnic i zaměstnavatelek, podporuje genderovou stereotypní dělbu práce. Nepřítomnost mužů-otců v mediálním diskurzu podporuje tradiční pohled na domácí práci, která je sociálně konstruovaná jako ženská práce (Glazer-Malbin, 1976; Hochschild, 1989; Wharton, 2000; Brines, 1993). Je zřejmé, že dochází k legitimizaci druhé směny (Hochschild, 1989) prostřednictvím pracovnic v domácnosti. Analyzované články přesvědčují ženy k odběru služeb v domácnosti, neposkytuje však prostor pro redefinici samotné dělby práce, a proto nájemní domácí práce pozbývá původně slibovaného emancipačního potenciálu.

Obecné diskurzivní tendence vybraných článků, které jsem analyzovala, bych pojmenovala jako esencialistické. Mediální diskurz nepracuje s konceptem genderové dělby práce jako s výsledkem kulturních procesů, vychází z esencialistického pojetí, kte-

ré ji: „...vysvětluje jako přirozený a nutný produkt vrozených biologických rozdílů mezi pohlavími“ (Curran and Renzetti, 2005: 103). Takto nahlíží i na péči o dítě, kdy monopol na péči o něj drží žena, nebo na implicitně prezentovaný heteronormativní systém ve společnosti. Esencialismus je přítomen i v kritériích „ideální“ pracovnice v domácnosti, na kterou jsou kladeny „přirozené“ nároky intuitivních ženských povahových rysů.

Dichotomie dělby práce v domácnosti je patrná i podle toho, kdo o nájemní domácí práci píše. V drtivé většině případů se jedná o ženy, které jsou autorkami článků. Ženy- autorky se snaží jiné ženy-čtenářky přesvědčit o svých závěrech prostřednictvím manipulativních technik, jako účelová selektivnost, generalizace, simplifikace či vytržení z kontextu (Knotková-Čapková, 2007). Na konstruování domácí práce jako typicky ženské aktivity se tak mimo zaměstnavatelek, členů rodiny, pracovnic v domácnosti podílí i veřejnost, která odpovídá za produkci mediálního sdělení.

Diskurzivní i lingvistické tendence přispívají k procesu komodifikace, který, jak ukázala má analýza, je prostoupen celou institucí nájemní práce v domácnosti. Prostřednictvím přidáných hodnot, jako je „ideální“ věk, vzhled, kvalifikace, nebo schopnosti, jako je ne/ovládání cizího jazyka přispívá ke konstruování obrazu pracovnice v domácnosti jako prostředku k poskytování služeb ostatním bez toho, aniž by zahrnovaly humánní rysy. Obdobné praktiky mohou zvyšovat povědomí o pracovnicích v domácnosti jako manipulovatelných jedincích, se kterými může být nakládáno dle potřeb zaměstnavatelky. Analyzované články nevěnují výraznou pozornost statusu nájemní domácí práce jako pracovního výkonu, který vyžaduje formální náležitosti v podobě smlouvy, pracovních podmínek a práv. Takto vykonstruovaný obraz vytváří potenciální vykořisťovatelské riziko pro samotné vykonavatelky nájemní práce v domácnosti.

Články, které jsem analyzovala, se jeví dle potřeb jako silně stranické. Analyzovala jsem snahy mediálního diskurzu stranit zprostředkujícím agenturám a prosazovat jejich zájmy. Vzhledem ke zveřejněným informacím o agentuře jsem došla k závěru, že se v těchto případech jedná spíše o marketingový tah. Mediální diskurz je též orientovaný na potřeby zaměstnavatelek a opomíjí potřeby pracovnic v domácnosti. Určování pracovní náplně nebo zaměstnavatelských vztahů je tak přenecháno zaměstnavatelce, která není motivována k respektování požadavků najímané pracovnice.

Mediální diskurz je součástí kulturních praktik, které mají tendenci privilegiovat určitý typ informací. Představují dominantní perspektivu, která čtenáře předurčuje k dominantnímu čtení nebo podle Halla (2005) k preferovanému čtení. Dominantní perspektiva, která však vychází z analyzovaných článků, vytváří často mylnou představu o instituci nájemní domácí práce, která hraje neodmyslitelnou roli v konstruování veřejného obrazu o instituci nájemní domácí práce. Takto prezentovaný obraz může odehrát manipulativní úlohu v našich životech, a proto je důležité o dekonstrukci tvrzení, s nimiž se setkáváme v každodenním životě.



## POUŽITÁ LITERATURA

- ALCOFF, L. (1991): The Problem of Speaking for Others. [online] *Cultural Critique* (20):s. 5-32 [cit. 18. 2. 2014]. Dostupné z: <<http://www.jstor.org/stable/1354221>>.
- ANDALL, J. (2003): Hierarchy and Interdependence: The Emergence of a Service Caste in Europe. In: Andall, J. ed. *Gender and Ethnicity in Contemporary Europe*. Oxford: Berg.
- ANDERSON, B. (2002): Just Another Job? The Commodification of Domestic Labor, s. 104-114, In: *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York: Granta Publications.
- AUGUSTÍN, L. M. (2003): A Migrant World of Services. [online] *Social Politics* 10 (3), Oxford University Press, [cit. 22. 3. 2014]. Dostupné z: <[https://muse.jhu.edu/login?auth=0&type=summary&url=/journals/social\\_politics/v010/10.3agustin.html](https://muse.jhu.edu/login?auth=0&type=summary&url=/journals/social_politics/v010/10.3agustin.html)>.
- BRABCOVÁ, E. (2014): *Ocelové matky versus chůvy: prezentace instituce nájemní domácí práce v České republice*. DP. Fakulta humanitních studií Univerzita Karlova.
- BRINES, J. (1993): The Exchange Value of Housework. [online] *Rationality and Society* (5): s. 302-340s. [cit. 13. 1. 2014]. Dostupné z: <<http://rss.sagepub.com/content/5/3/302>>.
- CURRAN D., RENZETTI C. (2005): *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
- DAVIS, S. N., GREENSTEIN N. T. (2009): Gender Ideology: Components, Predictors, and Consequences. [online] *Annual Review of Sociology* (35): s. 88-105 [cit. 16.2.2014]. Dostupné z: <<http://majorsmatter.net/gender/Readings/Gender%20Ideology.pdf>>.
- EZZEDDINE P. (2011): Neviditelné ženy (analýza genderové perspektivy integrační politiky ČR), s. 113-123, In: KNOTKOVÁ, B. a kol. *Mezi Obzory. Gender v interdisciplinární perspektivě*. Praha: Gender Studies, o.p.s.
- FAIRCLOUGH, N. (2003): *Analysing Discourse: Textual Analysis fo Social Research*. London: Routledge.
- FAIRCLOUGH, N. (1995): *Critical Discourse Analysis. The Critical Study of Language*. London and New York: Longman.
- FREVERT, U. (1986): Lidská práva a povinnosti žen na konci 18. Století: Měšťanský projekt.
- GIDDENS, A. (1999): *Sociologie*. Praha: Argo.
- GLAZER-MALBIN, N. (1976): Housework. [online] *Signs* 1 (4): s. 905-922, [cit. 12. 1. 2014]. Dostupné z: <<http://www.jstor.org/stable/3173241>>.
- HOCHSCHILD, A. (1989): *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking.
- HOCHSCHILD, A. (2008): Láska a zlato. Globální řetězce péče, s. 107–128, In: Hrubec M. et al. *Sociální kritika v éře globalizace. Odstraňování sociálně-ekonomických nerovností a konfliktů*. Praha: Filosofia.
- HALL S. (2005): „Kódování/dekódování“. *Teorie vědy* (14), s. 41–58.
- JIRÁK, J. (2003): *Média a společnost. Stručný úvod do studia médií a mediální komunikace*. Praha: Portál.
- KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ, B. a kol. (2007): *Stylistika, argumentace a akademické psaní*. Praha: FHS UK v Praze.
- OAKLEY, A. (1974): *The Sociology of Housework*. New York: Pantheon Books.

- PARREÑAS, R. (2001): *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. Berkeley: University of California Press.
- RAMAZANOGLU, C., A HOLLAND, J. (2004): *Feminist methodology: challenges and choices*. London: SAGE.
- ROLLINS, J. (1985): *Between Women: Domestic and Their Employers*. Philadelphia: Temple University Press.
- SOTELO, P. H. (2001): *Doméstica*. University of California Press: Berkeley.
- ŠMAUSOVÁ, G. (1999): „Rasa“ jako rasistická konstrukce. *Sociologický časopis* 35(4): s.433-446.
- TITSCHER, S a kol. (2000): *Methods of Text and Discourse Analysis*. London: SAGE.
- TRONTO, J. (2012): Problém chůvy ve feminizmu. [online] *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 13(1), [cit. 25. 4. 2014]. Dostupné z: <[http://www.genderonline.cz/uploads/17dfddbc8778bcad7bfa9ec18239c5da4e02ed54\\_tronto-problem-chuvy.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/17dfddbc8778bcad7bfa9ec18239c5da4e02ed54_tronto-problem-chuvy.pdf)>.
- UHDE, Z. (2012a): Slepá ulička instituce nájemní domácí péče. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 13 (1): s. 12-23.
- UHDE, Z. (2012b): Transnacionální praktiky péče a deformovaná emancipace žen. Materiál k výstavě *Care Crises* 9. 3. 2012, Praha: Futura.
- VALENTOVÁ, M. (2007): Genderová segregace trhu práce. [online] *Gender a rovné příležitosti*(8):2, [cit. 25. 4. 2014]. Dostupné z: <[http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88\\_genderove-segregace-trhu-prace.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderove-segregace-trhu-prace.pdf)>.
- WHARTON, A. S. (2000): Feminism at work. [online] *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* (571): s. 67-182. [cit. 22.1.2014]. Dostupné z: <<http://ann.sagepub.com/content/571/1/167>>.

### Seznam citovaných článků:

- BEJČKOVÁ, L. (2013): „Hospodyně a chůvy v Čechách“. Top Class 24. Května 2013: str. 139.
- DŮMĚNY, E. (2012): „Chůva vašich dětí: Můžete ji opravdu věřit?“. Super Spy 29. května 2012.
- EROL, K. (2013): „Jak vybrat tu nejlepší chůvu“. Maminka 28. srpna 2013: str. 30.
- KOTÁBOVÁ, K. (2011): „Hodná hlídačteta“. Maminka 25. Března 2011: str. 66.
- KOTÁBOVÁ, K. (2014): „Babička, nebo školka?“. Maminka 20. Ledna 2014: str. 74.
- PITÁKOVÁ, M. (2012): „Chůva v akci“. Svět Ženy 27. Zář 2012: str. 52.
- PECHÁČKOVÁ, M. (2012): „Cizinky u mě doma“. Pátek LN 14. Zář 2012: str.14.
- SOUKUPOVÁ, M. (2014): „Kdo mě pohlídá?“. Glanc 26. Února 2014: str. 76.
- ŠMERGLOVÁ, M. (2014): „Dělat chůvu není hračka“. Květy 23. Ledna 2014: str. 14.
- ŠVIHEL, P. (2011): „Chůva, stále žádanější „zboží““. Lidové noviny 3. Října 2011: str. 13.
- WALLEROVÁ, R. (2013): „Náštrahy mateřské dovolené“. Marianne 27. Března 2013: str. 50.

# SITUACE MIGRANTEK NA ČESKÉM TRHU NÁJEMNÉ PRÁCE V DOMÁCNOSTECH

Petra Ezzeddine, Vilém Semerák

## ÚVOD – MOTIVACE VÝZKUMU A ZÁKLADNÍ OTÁZKY

Tato studie je zaměřena na zmapování a analýzu velmi specifické části českého trhu práce a imigračních toků; zabývá se pracovníci v domácnosti pocházejícími ze zahraničí (migrantkami), které pracují ve službách vykonávaných v domácnostech v ČR (chůvy, ošetřovatelky, uklízečky, hospodyně atd.). Jde o jev, který v ČR od roku 1948 do 90. let 20. století prakticky neexistoval a který je tak pro velkou část české veřejnosti (i státní správy) stále ještě neobvyklý či exotický. Současně je však zřejmé, že tento typ migrace nejen existuje, ale s ohledem na demografické a ekonomické trendy vývoje ČR lze očekávat, že jeho ekonomický i sociální význam bude i nadále růst.

Česká ekonomika se 23 let po začátku transformace nachází ve specifické situaci, kdy ji v porovnání se zbytkem světa můžeme pokládat za ekonomiku vyspělou,<sup>1</sup> ale zároveň za ekonomiku, která ještě v řadě parametrů zaostává za svými vyspělejšími sousedy v rámci EU.<sup>2</sup> Z ekonomického i geografického pohledu se tak ocitá v pozici „země uprostřed“, tj. země, která je současně zdrojem práce migrující do sektoru vyspělejších ekonomik<sup>3</sup>, i země, která je současně atraktivní natolik, aby přitahovala ekonomicky motivovanou imigraci z chudších zemí, která zčásti dříve zmíněný odliv pracovních sil může nahrazovat, a může dokonce redukovat i další známé neduhy českého trhu práce (viz sekce č. 8).

Empirické výzkumy zaměřené na tento typ práce existují v zahraniční literatuře, zejména v zemích, které byly v minulosti typickým cílem tohoto typu migrující pracovní síly (viz sekce 2). V českém prostředí však zatím podobný typ výzkumu absentuje; kvantitativní data o migrantkách pracujících v českých domácnostech nejsou k dispozici. K dispozici jsme měli pouze kvalitativní hloubkové studie migrantek – pracovníc v domácnosti z Ukrajiny (Ezzeddine, 2011, 2013) a z Filipín (Redlová, 2012, 2013), které nám posloužily jako východisko pro směr našeho bádání. Náš projekt je tak vůbec prvním kvantitativním výzkumem tohoto typu zaměřeným na sociální situaci migrantek (pomocnic v domácnosti) v České republice. I z tohoto důvodu a s ohledem na řadu problémů, kterým jsme při získávání dat čelili, jej pokládáme do značné míry především za pokus o prvotní zmapování tohoto teritoria (pilotní studii), který má usnadnit další výzkum.

S ohledem na tyto skutečnosti byly dotazníky formulovány jako velmi obsáhlé (viz sekce č. 3), aby zahrnuly co nejvíce možných eventualit a rysů tohoto typu migrace. Součástí výzkumu je proto také analýza jejich právního, ekonomického a sociálního postavení na lokálním trhu práce s ohledem na kontext pracovní migrace. Kvantitativní šetření se snažilo zohlednit především reálné zkušenosti migrantek (pomocnic v domácnosti), které pracují v tzv. live-in formě (žijí přímo v domácnosti) a live-out formě (žijí mimo domácnost, kde pracují), jako i situaci těch migrantek, které vykonávají tento typ práce pouze jako doplňkové zaměstnání.

1. ČR je členem OECD a patří dle Světové banky mezi země s vysokým příjmem, ČR navíc čelí stejnému demografickým problémům (stárnutí populace) jako vyspělé ekonomiky.

2. ČR má stále v rámci EU podprůměrný HDP na obyvatele i podprůměrné mzdy.

3. Díky odbourání překážek mobility práce ČR sdílí pracovní trh s velkou částí EU, takže je tato migrace relativně méně administrativně náročná.

**Otázky, které jsme se v rámci výzkumu snažili zodpovědět, je možné rozdělit do šesti základních problémových okruhů:**

1. Jaké migrantky (národnost, věk, rodinný status) přicházejí do ČR a pracují zde v oblasti služeb poskytovaných v rodinách?
2. Co je přesvědčilo přijít právě do ČR? Kdo jim se zařízením příchodu do ČR pomáhal?
3. Jak je organizovaná jejich pracovní činnost, tj. pracují legálně, či nelegálně (zčásti či zcela), jak je jejich práce ohodnocena, mají zdravotní pojištění a přístup ke zdravotní péči? Posílají svoji mzdu zpět do vlasti / země původu?
4. Mají rodinné vztahy těchto migrantek „transnacionální charakter“ identifikovaný v zahraničních výzkumech? Jaká část jejich rodiny zůstává v zahraničí, jak s nimi komunikují, mají zájem o sloučení rodiny?
5. S jakými problémy se migrantky setkávají a jakými způsoby se je snaží řešit? Do jaké míry jsou informované o poradenství a informacích, které jim jsou schopné nabídnout oficiální i nevládní instituce?
6. Jak probíhá inkluze do české společnosti? Zůstávají izolované nebo mají místní známé a přátele?

Kromě snahy alespoň zčásti odpovědět na tyto otázky jsme se pokusili v rámci studie i o rámcové zhodnocení ekonomických dopadů tohoto typu migrace na českou ekonomiku (sekce 7) a na formulování stručných doporučení týkajících se české imigrační politiky ve vztahu k tomuto typu migrantek.

## EXISTUJÍCÍ LITERATURA NA TÉMA MIGRANTEK V DOMÁCNOSTECH

Jak jsme již dříve uvedli, v České republice je výzkum migrantek – pracovníc v domácnosti zaměřený hlavně na problematiku sociálních praktik během migrace a výkonu práce (Redlová, 2012, 2013 a Ezzeddine, 2012, 2013), sociálních a genderových nerovností s ní spojených (Uhde, 2009, 2012 a Souralová, 2010) a také transnacionálního mateřství (Ezzeddine, 2012). V průběhu výzkumu jsme se také inspirovali zahraniční literaturou (z oblasti sociálních a ekonomických věd) zaměřenou na tematiku migrantek zaměstnaných (oficiálně, či neoficiálně) jako pracovnice v domácnostech. **Nejčastěji jde o literaturu zaměřenou na těchto pět typů témat:**

- a) **Analýza struktury migrace a dopadů tohoto typu migrace na vybranou cílovou zemi.** Tento typ literatury se zaměřuje zejména na země, kde se podobný typ migrace stal tradicí, a hraje tak v lokální ekonomice podstatnější roli. Příkladem může být práce Yeoh, Huang, Gonzalez (1999) analyzující dopady na singapurskou ekonomiku, ve které již v 90. letech působilo více než 100 tisíc domácích pracovníků ze zemí jako Filipíny, Indonésie, Srí Lanka, což znamenalo cca jednu zahraniční „asistentku“ na 8 místních domácností.
- b) **Analýza motivace migrantek (a případně dopadů na zemi původu).** Tyto analýzy se zaměřují především na země, kde se podobný typ migrace stal systematicky organizovaným odvětvím – z pohledu teritorií relevantních pro náš výzkum se jedná zejména o Filipíny. Např. Gorodzeyski a Semyonov (2014) se věnují příjmům filipínských

migrantů v kontrastu s nemigrující populací a ukazují, jak se migrace stává dalším zdrojem příjmové nerovnosti mezi filipínskými domácnostmi. Masselink a Lee (2010) analyzují komercializaci vzdělávání zdravotních sester na Filipínách vyvolanou silnou migrací pečovatelek a sester z Filipín do řady vyspělejších ekonomik v situaci, kdy domácí zdravotní péče je silně nerozvinutá.

- c) **Analýza negativních jevů, které tento typ migrace mohou doprovázet.** Nejde zde jen o otázky diskriminace, zneužívání či násilí, kterému mohou být migrantky vystaveny a kterému se kvůli svému často zranitelnému postavení v cílové zemi mohou těžko bránit. To se týká zejména obtížné formalizace práce, která probíhá v soukromých domácnostech, hierarchie vztahu mezi zaměstnavateli a pracovníci i sociálního uznání práce v domácnosti jako „skutečné“ práce (např. Sotelo, 2001; Ehrenreich a Hochschild, 2002; Anderson, 2008; Lutz, 2011). Problémy existují např. i v efektivitě využití migrující práce, kde je častým problémem „překvalifikovanost“ migrantek v relaci k novým pozicím a následná ztráta kvalifikace – viz např. Raghuram a Kofman (2004) či Man (2004).
- d) **Návrhy řešení/reforem, které by mohly situaci migrantek ovlivnit.** Sem můžeme zařadit např. Fudge (2011) analyzující situaci migrantek pracujících v pečovatelských službách v Kanadě a analyzující problémy týkající se právní pozice migrantek a možnosti tento sektor regulovat. Podobně van Walsum (2011) se věnuje problematice regulace migrujících pracovníků v nizozemských domácnostech. Godin (2013) popisuje belgický systém migrační politiky (tzv. cheque service system), který pomáhá regularizovat práci migrantek v sektoru nájemné práce v domácnosti a vede k redukci neformální ekonomiky. Godin ale upozorňuje na to, že ani tento systém neřeší problematiku (symbolické a afektivní) nastavení vztahů mezi pracovníky a zaměstnavateli, protože jsou tyto vztahy pouze reprodukovány z neformálního do formálního sektoru.
- e) **Analýzy specifík postavení migrantek na trhu práce, které vysvětlují růst zapojení migrantek do nájemné práce v domácnosti a s tím spojenou feminizaci migrace.** Nejvýraznější teorií genderu v migraci, která vysvětluje postavení migrantek na trhu práce, je teorie „trojí neviditelnosti“ (triple invisibility), která vysvětluje důvody absence migrantek na lokálních i globálních trzích neviditelné ve třech úrovních – sociální třídy, etnicity a genderu (Brettel, 2000). Tato „neviditelnost“ způsobuje u migrantek jejich profesní segmentaci do několika sektorů ekonomiky, jako je např. textilní průmysl nebo úklid a nájemná práce v domácnosti. Tímto způsobem segmentovaný pracovní trh může znamenat také nízkou socioprofesionální mobilitu. Důvodem je poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle, která je genderově podmíněná, což potvrzuje také geografická a demografická typologie (Mahler, Pessar 2006).

## METODOLOGIE VÝZKUMU

Vzhledem k neexistenci oficiálních dat o migrantkách zaměstnaných v českých domácnostech bylo nutno získat vlastní data, přičemž se jako nejlogičtější pro danou problematiku jevila forma dotazníkového šetření.

## Dotazník

**S ohledem na omezené existující zdroje informací o této skupině migrantek a naši snahu toto teritorium zmapovat byl dotazník navržen značně široce. Celý dotazník měl 7 částí (viz příloha), které se postupně věnovaly:**

- a) základním informacím o respondentce,
- b) motivaci a procesu rozhodování o pobytu v ČR,
- c) pozici a mobilitě na trhu práce,
- d) podmínkám výkonu práce,
- e) rodině a životu v ČR,
- f) zkušenostem s (nevládními) organizacemi.

V sedmé části pak byl poskytnut prostor pro sdělení případných dalších relevantních skutečností, které nebyly v dotazníku ošetřeny.

Celý dotazník sestával ze 47 otázek, řada z nich zahrnovala možnost volby z většího množství možností, ale jednalo se pouze o uzavřené otázky. Očekávaná doba, kterou tazatel/ka a respondentka vyplňováním dotazníku stráví, byla odhadována na cca jednu hodinu.

Dotazníky byly kvůli usnadnění dotazování a zvýšení ochoty migrantek odpovídat přeloženy do tří dalších jazyků, pracovali jsme s českou, anglickou, ukrajinskou a ruskou verzí dotazníku. Ve čtyřech případech byl český dotazník simultánně překládán do vietnamského jazyka, ve dvou dalších případech dotazování probíhalo v arabském jazyce.

V podstatě jsme tedy prakticky všem migrantkám poskytli možnost odpovídat v jejich rodném (nebo jimi aktivně používaném) jazyce nebo byl v tomto jazyce veden rozhovor mezi tazatelem/tazatelkou a respondentkou.

## Vymezení cílové populace

**Migrantky, na které byl náš dotazník zaměřen, musely splňovat následující kritéria výběru:**

- a) musely vykonávat nájemnou práci v domácnosti (chůvy, uklízečky, pečovatelky o nemocné a staré lidi atd.),
- b) nesměly mít české občanství<sup>4</sup> (země původu nerozhodovala).

Naopak z regionálního pohledu nebylo dotazování omezeno, tj. zajímaly nás migrantky, které pracovaly a žily kdekoli na celém území České republiky. V praxi však omezený rozsah a zdroje projektu, stejně jako forma vyhledávání respondentek (viz následující sekce) vedly k tomu, že respondentky zahrnuté v průzkumu působily především v Praze, případně v dalších spíše významnějších městech majících charakter regionálního centra či byly blízko takového centra (Plzeň, Mladá Boleslav, Kolín, Beroun). Nebyly tak sice dostatečně podchyceny venkovské a příhraniční oblasti, kde i přes horší socioekonomickou situaci (nižší mzdy, vyšší nezaměstnanost) také nemusí být tento typ migrace zcela vyloučen, i když se zřejmě nebude jednat o velký počet migrantek. V některých z těchto oblastí je ale vysoká koncentrace migrantů a migrantek z Vietnamu, což může způsobit následné systematické odchylky ve struktuře našeho vzorku.

4. V širším vzorku však bylo i 12 migrantek, kterým je český pracovní trh otevřen díky členství země jejich původu v EU. Jejich specifický status byl však zohledněn při další analýze.

## Vyhledávání respondentek a realizace průzkumu

Vyhledávání respondentek a přesvědčování je, aby se do výzkumu zapojily, bylo nejužším místem celého projektu. Nejen migrantky, ale i domácí populace pracující v sektoru služeb poskytovaných v domácnosti často pracuje zcela neoficiálně, případně nehlásí část svých příjmů. Je to mimo jiné také proto, že institut nájemné práce v domácnosti v České republice je velice obtížně legálně formalizovat (jak pro pracovnice, tak pro zaměstnavatele).<sup>5</sup> To logicky snižuje jejich ochotu účastnit se podobných průzkumů. V případě migrantek se k tomu dále přidává větší nejistota ohledně toho, co přesně je a není „legální“, a obavy z případných dopadů odhalení neoficiální či nelegální činnosti migrantky na možnost zůstat v ČR.

Důsledkem této situace je skutečnost, že neexistují ani oficiální data, která by umožnila naplánovat např. stratifikovaný výběr, ale ani seznamy použitelné pro oslovení migrantek. Zbývá tak možnost buď oslovení pomocí médií (s velmi malou účinností a návratností dotazníků), či využití zkušeností a kontaktů nevládních/neziskových organizací zaměřených na poradenství podobnému typu klientů.

Toto byla i hlavní strategie aplikovaná v našem výzkumu. První kontakty poskytly již zmíněné nevládní a neziskové organizace, další kontakty vzešly z již realizovaného dotazování (kontakty na známé předchozích respondentů). Navíc byly osloveny i sdružení a zastupitelské úřady zemí, ze kterých dle předpokladů migranti do tohoto sektoru české ekonomiky přicházejí (Zastupitelský úřad Filipínské republiky, Filipino-Czech Association). Tazatelé a tazatelky se také pokoušeli získat další kontakty přes studenty pocházející z relevantních zemí – i přes inzeráty, ve kterých se v médiích objevily nabídky podobného typu služeb a agentury podobné služby nabízející. Pět kontaktů na migrantky jsme získali z inzerce migrantek samotných, kdy jsme odpověděli na nabídku jejich práce v tištěných médiích a na internetu. Dalším zajímavým kanálem byl pokus kontaktovat ženy pracující v ČR při náboženských shromážděních.

Snaha o maximální diverzifikaci zdrojů kontaktů byla důležitá z toho důvodu, abychom omezili riziko vzniku výběrového zkreslení<sup>6</sup> – pokud by totiž zdroje kontaktů pocházely pouze z neziskových nevládních institucí zaměřených na pomoc migrantům v problémech, získali bychom nereprezentativní vzorek, ve kterém by samozřejmě dominovaly migrantky, které se s administrativními či jinými problémy (které se pokoušely přes zmíněné instituce řešit) již setkaly.

Druhým zásadním problémem bylo získání dostatečné důvěry potenciálních respondentek, aby byly ochotné mluvit např. o nelegálním zaměstnávání či o nepřijemných praktikách, se kterými se mohly během pobytu v ČR setkat. Do výzkumu proto byly zapojeny/y vyškolení tazatelé (často z řad spolupracovníků neziskových organizací zaměřených na migraci) a tazatelky z řad studentek a migrantek, u kterých je možné předpokládat, že jim účastnice průzkumu budou důvěřovat podstatně více. Během našeho sběru dat s námi spolupracovalo 6 tazatelek, jeden tazatel a 5 tazatelek z řad migrantek. Zejména zapojení migrantek považujeme z hlediska citlivosti zkoumaného problému za velice důležité.

## Jakkoliv se tyto metody osvědčily, jejich využití také nebylo bez komplikací a rizik:

a) Velmi různorodý soubor tazatelů/tazatelek s odlišným zázemím zvyšuje (i přes školení) riziko odlišné interpretace dotazníků, zvláště v oblasti týkající se technických termínů – např. pojištění či formy pracovních kontraktů. Dopady podobných problémů jsme se snažili omezit tím, že některé otázky byly v dotazníku „kontrolovány“ dalšími s nimi souvisejícími informacemi.<sup>7</sup>

b) Spolupracovníci neziskových organizací mají často kritický pohled na sociální nerovnosti spojené s migrací, který získali během své práce s migranty a asistenci při řešení jejich svízelných životních situací. V našem výzkumu jsme ale nezaznamenali žádné problémy při zaznamenávání/překládání odpovědí nebo ovlivnění vlastním názorem/interpretací.

Dotazníky byly logicky koncipovány jako anonymní, z praktických důvodů je však vyplňovaly a zčásti i překládaly během výzkumu tazatelé/ky. Pokus o samostatné vyplňování dotazníků migrantkami nebyl úspěšný zejména kvůli specifickým problémům týkajícím se obtížné formalizace tohoto typu práce. Migrantky však i přes tuto zprostředkovatelskou roli měly díky zapojení nevládních organizací a zapojení jiných migrantek jistou neformální záruku, že jejich údaje nebudou zneužity.

Dotazníky byly kvůli usnadnění následného zpracování původně připraveny jako elektronické, z praktických důvodů však byla naprostá většina dotazníků vyplňována tradičním způsobem a počítačově zpracována až ex post.

## Průběh dotazníkového šetření

Dotazování kvůli specifické problematice a problémům se získáváním kontaktů na další respondentky probíhalo po relativně dlouhou dobu – od ledna 2013 do května 2014. Z výsledků však nevyplývá, že by délka období měla významný vliv na získávaná data, a to i pokud jde o finanční údaje.<sup>8</sup> Jediným dopadem, který jsme byli schopni identifikovat, byla změna (či obavy o změnu) vztahů ukrajinských migrantek a ruských zaměstnavatelů související s krizí na Ukrajině, která během tohoto období eskalovala.

Celkově bylo během terénního dotazníkového šetření osloveno řádově několik set migrantek<sup>9</sup>, z čehož 254 migrantek spadalo do námi vytyčené zájmové skupiny.

Z nich bohužel pouze 120 migrantek bylo ochotných s námi také aktivně spolupracovat a poskytnout nám informace o svých zkušenostech s migrací a podmínkách nájemné práce v domácnosti, z čehož pak finálně vzešlo 105 použitelných dotazníků.<sup>10</sup>

Tato situace (tj. nízká ochota poskytovat obdobný typ informací) však není neobvyklá ani v zahraničních výzkumech vzhledem k již zmíněnému neoficiálnímu (a v některých případech možná i nelegálnímu) statusu podobných typů zaměstnanců (Abrantes, 2014). Za větší problém než relativně malý vzorek je nutno pokládat skutečnost, že nešlo o zcela náhodný výběr a že jsme disponovali velmi omezenými informacemi o celkové

7. Např. otázka na existenci zdravotního pojištění byla doplněna dalšími otázkami, které se týkaly praktických zkušeností s využitím zdravotní péče v ČR a s úhradou této péče.

8. V celém sledovaném období byla v ČR velmi nízká inflace, podobně nízkou dynamiku vykazovaly mzdy.

9. Přesný počet není možné ověřit kvůli způsobu dotazování – zejména u migrantek, které odmítly či se svým profilem nehodily do vzorku, nebylo možné ověřit, zda nebyly kontaktovány více způsoby.

10. Jde o čistý počet dotazníků, které skutečně dorazily dostatečně vyplněné ke zpracování, po eliminování duplicit. K identifikovaným duplicitám došlo pouze z administrativních důvodů (dotazník byl zkopírován a omylem předán ke zpracování vícekrát).

5. Viz analýza Magdy Faltové v této publikaci.

6. Sample bias.

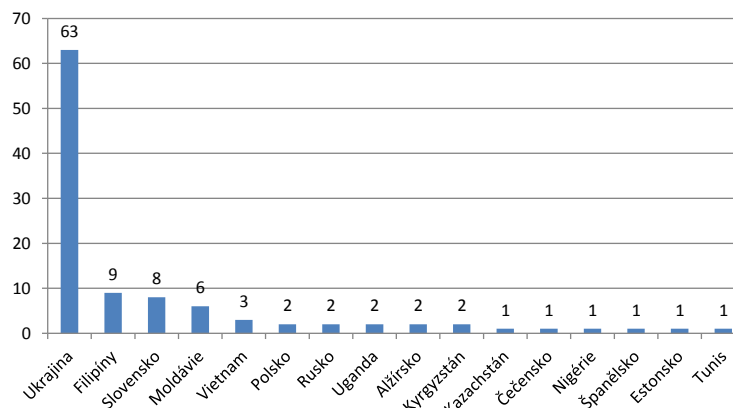


velikosti tohoto sektoru v ČR, což omezuje možnosti testování reprezentativnosti závěrů na tomto vzorku založených (Bernard, Leontiyeva, 2013)<sup>11</sup>.

### Základní charakteristika respondentek

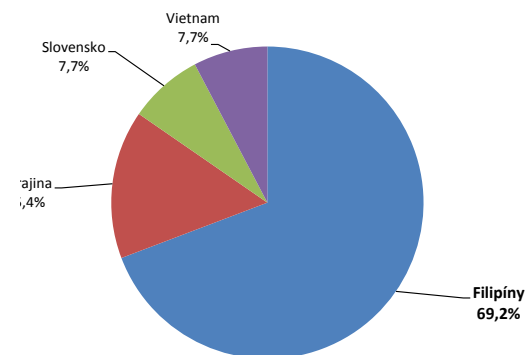
Do analýzy jsme zahrnuli dotazníky 105 migrantek, které pracovaly jak v live-in (13), tak v „ostatní“, reps. live-out (92)<sup>12</sup> formě nájemné práce v domácnosti. Ženy, které participovaly na našem dotazníkovém šetření, měly průměrný věk 36,4 let, do ČR poprvé přišly před necelými 8 roky. U live-in formy práce byl průměrný věk mírně nižší (31 let) a délka pobytu v ČR kratší (3,7 roku).

Zastoupeny byly migrantky ze 16 zemí (viz Graf č. 1 a příloha č. 1), většinou pocházely ze zemí bývalého Sovětského svazu (celkem 73 respondentek, tj. 72 % vzorku) a z toho nejvíce z Ukrajiny (60 %).



Graf č. 1 – Migrantky v celém vzorku dle země původu (absolutní počty).

Tato struktura migrantek (a výrazná převaha migrantek z Ukrajiny) není velkým překvapením, protože Ukrajina je dlouhodobě hlavní zdrojovou zemí migrace do ČR.<sup>13</sup> V porovnání s celkovou strukturou migrace do ČR se odlišovalo především zastoupení migrantek z Filipín, které souvisí s již téměř tradiční specializací této země na „export“ 14 zdravotních sester, chův a pečovatelek. Tyto ženy dominují v live-in formě práce v domácnosti (viz Graf č. 2).



Graf č. 2 – „Live-in“ respondentky – země původu (%)

Hlavní rozdíly mezi nejpočetnější skupinou (ukrajinské migrantky) a skupinou nejméně početnou (filipínské migrantky) shrnuje tabulka v příloze 11.4.

Náš výzkum ukazuje na kvalifikovanost migrantek – pracovníků v domácnosti – přes 25 % celého vzorku má vysokoškolské vzdělání, většina (přes 65 %) střední školu či podobný typ vzdělání (viz Graf č. 3). Přes 91 % těchto migrantek tak má minimálně středoškolské vzdělání nebo jeho ekvivalent.<sup>15</sup> Celkově se tedy jedná o pracovní sílu v průměru vzdělanější, než je v ČR pro tyto pozice běžné, na druhou stranu relativně vysoká (formální) úroveň vzdělanosti vede k otázce, zda ČR dokáže poskytnout těmto migrantkám adekvátní uplatnění.<sup>16</sup> Výzkumy (Ezzeddine, Kocourek, 2006; Gabal Consulting, 2006) také ukázaly, že existuje genderová diferenciacie ve způsobech využívání kvalifikace migrantů. Je zajímavé, že při posuzování využívání kvalifikace migrantů a migrantek tyto analýzy neprokázaly rozdíly v souvislosti s věkem, délkou či typem pobytu (pro srovnání viz Bernard, Leontiyeva, 2012).

Zjistili jsme, že jazykové dovednosti migrantek jsou na velice dobré úrovni. Pokud již česky neumí, tak se systematicky učí (73 %), a to i přes skutečnost, že řada jejich zaměstnavatelů není českého původu.<sup>17</sup> Téměř 82 % z nich současně mluví ještě dalším jazykem, než je čeština či hlavní jazyk v zemi jejich původu, nejčastěji se jedná o ruštinu, dále pak o angličtinu.

11. Bernard a Leontiyeva (2013: 58) zde argumentují: „Snaha výzkumníků o realizaci dotazníkových šetření v populaci imigrantů se ovšem v praxi setkává s metodologickými obtížemi. Cizinci představují jednu z obtížně dosažitelných populací (hard-to-reach population), při jejichž dotazníkovém šetření narážejí standardně používané postupy na těžko překonatelné překážky.“

12. Migrantky, které explicitně neuvedly, že žijí v obydlí rodiny, pro kterou pracují. Do této skupiny bylo zahrnuto i 11 migrantek, které otázku o tom, zda žijí v dané rodině, nezodpověděly, protože z kontextu (profil migrantky) bylo pravděpodobné, že nespádají do live-in skupiny.

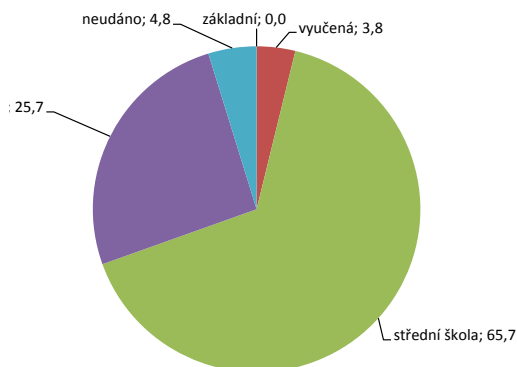
13. V roce 2012 bylo mezi cizinci žijícími v ČR podle statistik ČSÚ celkem 26 % osob z Ukrajiny. Na druhém místě pak bylo Slovensko (20 %) a na třetím Vietnam (13 %) – zdroj: ČSÚ, Cizinci v ČR, 2013. Vyšší zastoupení osob z Ukrajiny v našem vzorku může souviset i s výběrovým efektem (snazší dostupnost těchto respondentů, bezproblémová komunikace, zaměření poradenských organizací), tento efekt však nepůsobí jednoduše. Zmíněné migrantky z Ukrajiny mohou mít důvody k vyšším obavám z účasti ve výzkumu než např. filipínské pracovníce, jejichž kontrakty mají častěji oficiální status a které se zdají být častěji v kontaktu např. se svým zastupitelským úřadem či agenturou, která jejich pobyt zprostředkovala.

14. Z pohledu filipínské ekonomiky je skutečně možné mluvit o vzniku celého nového exportní odvětví – viz Masselink a Lee (2010).

15. Jde o údaj pro celý vzorek, pro live-in zaměstnankyně však byla situace podobná. Všechny měly střední či vysokou školu.

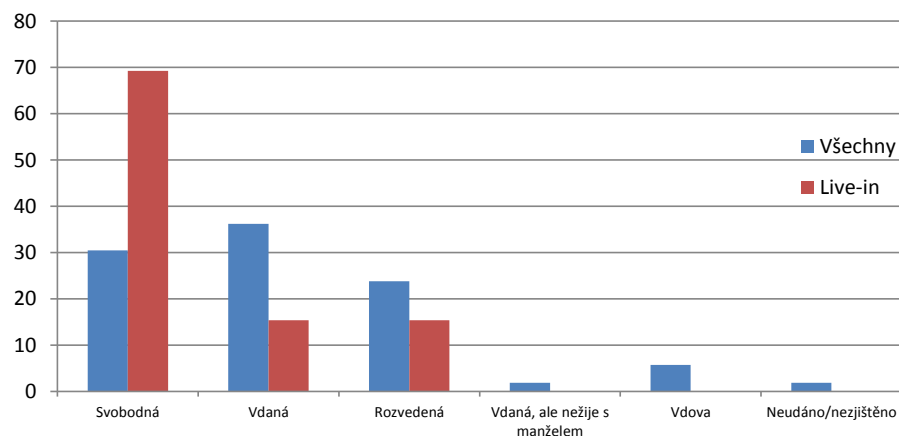
16. Viz riziko fenoménu označovaného v literatuře jako „de-skilling“.

17. Podrobněji v části 5.2.



Graf č. 3 – Respondentky podle dosaženého vzdělání (celý vzorek, %)

Zhruba 30 % všech respondentek je svobodných, dalších 31,4 % jich již nežije se svým původním partnerem (viz Graf č. 4). I zde se objevují rozdíly mezi celým vzorkem a podskupinou live-in migrantek, které jsou převážně svobodné.



Graf č. 4 – Rodinný stav respondentek (%)

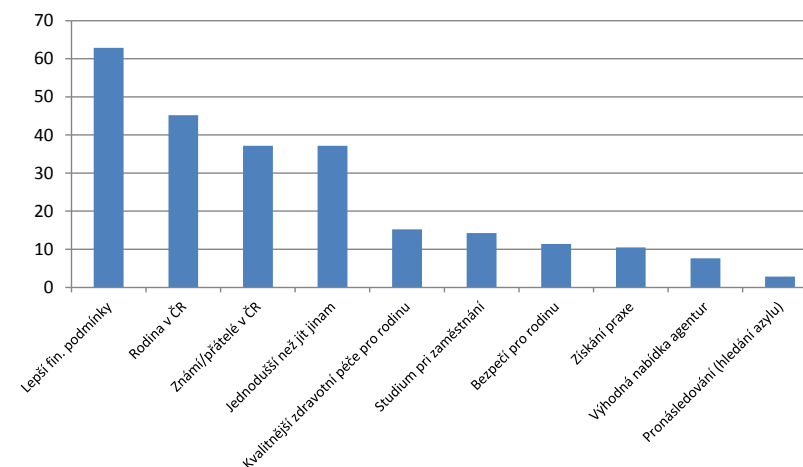
## PROČ A JAK SI MIGRANTKY ZVOLILY PŘÍCHOD DO ČR?

Z hlediska možnosti odhadnout budoucí vývoj tohoto typu migrace je důležité identifikovat motivaci k příchodu do ČR a také způsob, jakým se migrantky vypořádávají s administrativou spojenou s tímto příchodem. O příchodu do ČR se migrantky rozhodovaly samy (47,6 %) či po konzultaci s užší rodinou (41 %), nevyskytly se případy, kdy by migrantka skončila v ČR proti vlastní vůli. Tato zjištění podporují také genderově orientované teorie o procesu rozhodování k migraci (tzv. decision making process, které

kladou důraz na individuální rozhodování samotných migrantek, ale zároveň neopomíjejí širší strukturální podmínky (včetně rodinného zázemí), za kterých jednotliví agenti dělají svá rozhodnutí (Pedraza, 1991).

Mezi tzv. pull faktory, tedy faktory, které migrantky uváděly jako důležité pro výběr destinace své pracovní migrace, patřily lepší finanční podmínky, přítomnost rodiny a přátel (viz Graf č. 5). Jak argumentuje například Kosack (1991), přístup k placené práci během migrace může rozšířit genderovou moc a status migrantek v jejich vlastních rodinách. Někteří kritici ale namítají, že se může jednat pouze o dočasný stav (Pedraza, 1991). Dalším problematickým místem je také to, že samotný výdělek je v případě pracovník v domácnosti často vázán na nedůstojné pracovní podmínky (Uhde, 2012; Anderson, 2003).

V rámci našeho výzkumu jsme zjistili dobrou předběžnou informovanost o výhodách a nevýhodách přesunu do ČR, což zřejmě alespoň zčásti vysvětluje i relativní spokojenost (resp. malý podíl stížností) s ekonomickými i jinými rysy pobytu v ČR.



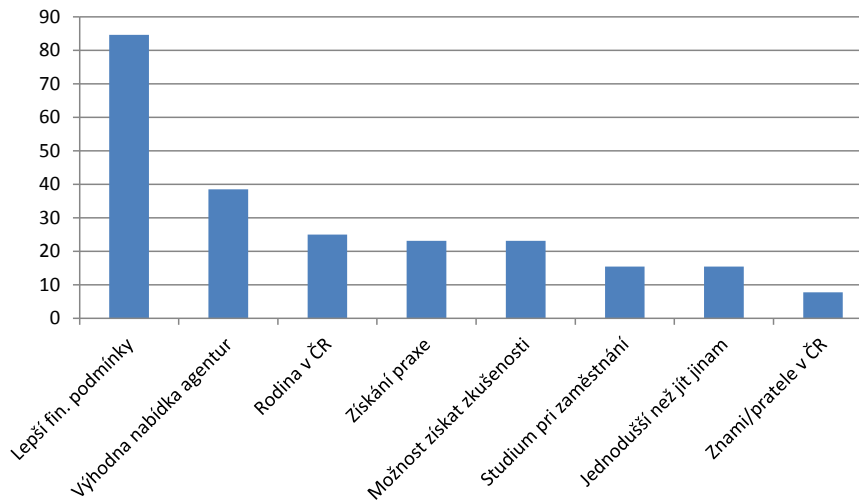
Graf č. 5 – Důvody k příchodu do ČR (celý vzorek, %)<sup>18</sup>

Jiná je situace migrantek v live-in aktivitách (většinou z Filipín), kterým s pobytem a v době po příchodu obvykle asistují pracovní agentury a u kterých se tak logicky méně objevují důvody související s existencí migračních sítí a výrazněji dominuje motivace související s finančními podmínkami (85 %), výhodnějšími nabídkami obecně a možnostmi získání praxe (viz Graf č. 6).

Analýza našeho vzorku ukazuje na výraznou roli přítomnosti přátel či rodiny (tzv. migrantských sítí) i při vlastní realizaci příchodu do ČR. V případě live-out aktivity jsou to totiž opět přátelé a rodina, kdo migrantkám pomáhá s přesunem a s ním spojenou administrativou.<sup>19</sup> Důvodem je zřejmě také menší důvěra v agentury, ale i horší zkušenosti, které měly v případě agentur předcházející migrantky. Pokud jde o absolutní čísla – služby agentur při příchodu do ČR využilo 12 respondentek, z toho 7 jich je ještě s agenturou v kontaktu a jen pět jich vyjádřilo s agenturou spokojenost.

18. Respondentky mohly uvést více důvodů, součet tak může být vyšší než 100 %.

19. Pouze v cca 12 % případech uvedly agenturu, v 3 % případech současného zaměstnavatele či klienta.



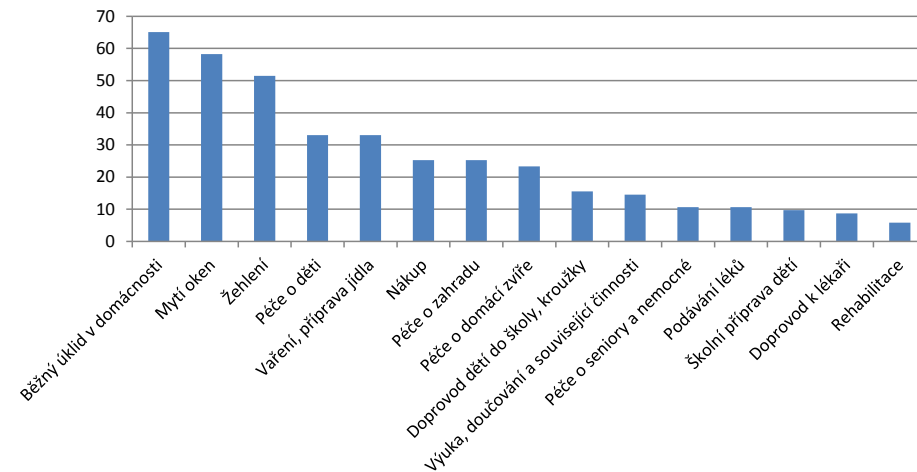
Graf č. 6 – Důvody k příchodu do ČR (live-in %)

I prodlužování víz si migrantky mají tendenci řešit nezávisle – z celkem 84 migrantek, kterých se tato povinnost ještě týkala, jich 69 % tento úkon údajně činí samostatně. I z migrantek, které využily agentur při příchodu do ČR, jich při prodlužování víz na agentury spoléhá jen třetina.<sup>20</sup>

Náš výzkum ukázal na větší zapojení migrantek do tzv. live-out servisu,<sup>21</sup> kde převládají aktivity typu běžný úklid v domácnosti, mytí oken a žehlení. Péče o děti, příprava do školy a doprovod do kroužků je dalším typickým typem aktivit, které jsme identifikovaly v námi zkoumaném vzorku. Zajímavým zjištěním bylo stále nízké (například v porovnání se situací v Německu a Rakousku) zapojení migrantek do péče o seniory a nemocné a i v těchto případech se jednalo o tzv. live-out servis (Sekulová, 2013). V tomto segmentu nájemné domácí práce očekáváme v příštích letech výrazný nárůst zapojení migrantek v souvislosti s pokračujícím stárnutím české populace a vývojem státem poskytovaných služeb.

20. Zde se ovšem ve výsledcích objevila nejednoznačnost. Některé respondenty při zařizování víz a související administrativy používají zprostředkovatele či agentury, které jim pomáhají s některými úkony, celkově však situaci vyhodnotily tak, že si víza zařizují spíše samy.

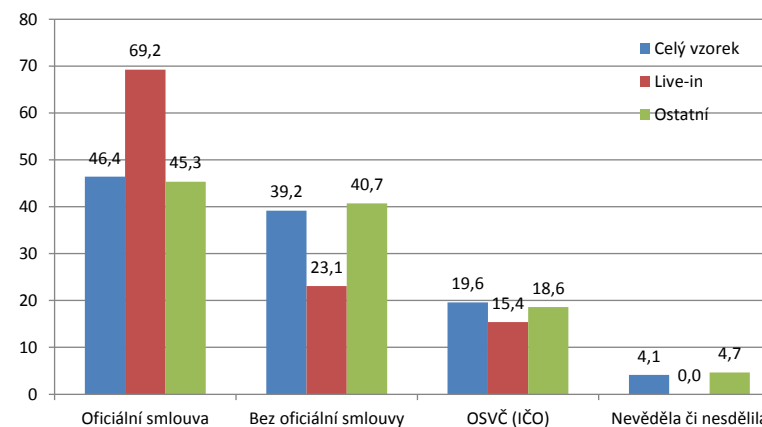
21. Pouze cca 12 % respondentek žilo v domácnostech, kde pracovaly.



Graf č. 7 – Skutečné aktivity zabezpečované migrantkami (celý vzorek, %)<sup>22</sup>

## FORMA PRACOVNÍCH ÚVAZKŮ A OHODNOCENÍ PRÁCE

V našem výzkumu jsme se zaměřili také na formalizaci pracovních vztahů nájemné práce v domácnosti. Vyhodnocení výsledků ale provázely komplikace spojené s existencí více paralelních pracovních vztahů (například jeden legální a několik vedlejších), neznalostí samotných respondentek rozdílů mezi jednotlivými typy pracovněprávních vztahů (např. DPP, DPČ atd.). Výsledných kombinací bylo často více, než kolik bylo možné pomocí dotazníku efektivně rozlišit.



Graf č. 8 – Forma pracovního kontraktu (%)

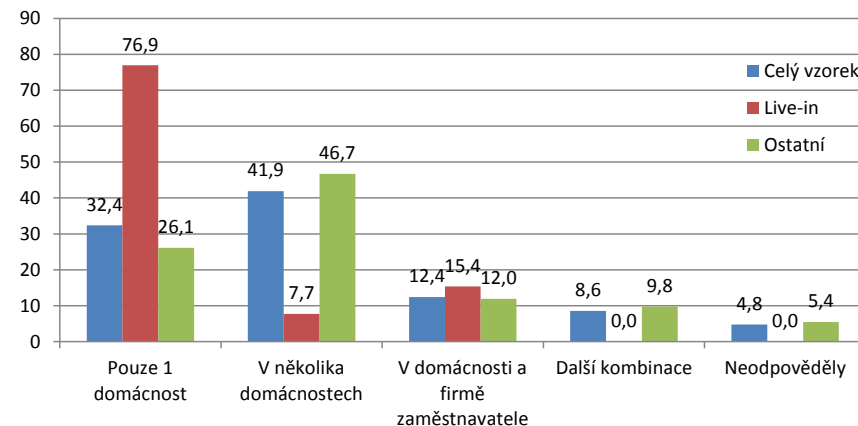
22. Respondentky mohly uvést více aktivit, součet tak může být vyšší než 100 %. Ve skutečnosti 83 % z nich zabezpečuje více než jednu aktivitu, 35 % z nich dokonce více než pět aktivit. Zejména v live-in službách se z pečovatelské o děti často mění v univerzální asistentky.

Obecně lze říci, že zdaleka ne všechny ekonomické aktivity, které migrantky provádějí, jsou standardně podchyceny formálními kontrakty a následně řádně daněny. Zkušenější migrantky zaměřené zejména na úklidové práce často preferují formu OSVČ, která jim poskytuje vyšší míru nezávislosti, tuto formu samozřejmě rádi využívají i jejich „zaměstnavatelé“ v rámci tzv. „švarc systému“.<sup>23</sup> Přes 39 % respondentek uvedlo, že pracují bez oficiální smlouvy, případně nevěděly, která volba by nejlépe vystihovala jejich situaci. Toto vysoké číslo (39 %) však není možné interpretovat tak, že 39 % migrantek pracuje jen nelegálně (a neplatí tak žádné daně a odvody na pojistné).

Současně totiž platí, že migrantky (alespoň v našem vzorku) mají alespoň některé z aktivit řádně formalizované (např. zaměstnání v hotelu, studium v ČR) a k nim si přivydělávají „bokem“ v úklidových službách, péči o děti atd., přičemž je to tato vedlejší činnost, která není podchycena formální smlouvou. Totéž se týká v některých případech i OSVČ (a nejen z řad migrantek).

Nastavení daňového zatížení zejména nízkopříjmových zaměstnanců (slevy na dani) a možnost omezit legálně placení pojistného díky využívání dohod o provedení práce (DPP) znamenají, že rozdíl v reálně odvedeném pojistném mezi migrantkou, která pracuje legálně za nízkou mzdu a k tomu si opět oficiálně přivydělává formou DPP, a migrantkou, která má také legální pracovní poměr, ale k němu si neoficiálně přivydělává např. úklidem domácnosti zaměstnavatele bez jakékoliv smlouvy, může být reálně malý.<sup>24</sup>

Absence smluvního pokrytí má dvě úrovně – buď jde o práci u jiného subjektu (ne vždy nezávislého – např. vcelku častá situace, kdy migrantka zabezpečuje i úklid v domácnosti majitele firmy, u které je legálně zaměstnaná), či vykonávání dalších, ve smlouvě nezmiňovaných aktivit.<sup>25</sup> Dále je nutno zdůraznit, že v tomto oboru činností je neformální zaměstnávání velmi typickou praxí i v případě českých občanů a podobně je tomu i v jiných zemích, kde jsou aktivity typu výpomoci při hlídání dětí, úklidu často ve sféře tzv. neoficiální ekonomiky. Nedá se tak automaticky dovodit, že by zde docházelo ke ztrátám na dani z příjmu či sociálním pojištění čistě z důvodu aktivit migrantek a jejich zaměstnavatelů.



Graf č. 9 – Práce na více místech / u více zaměstnavatelů (%)

Z tohoto vzoru se opět vydělují live-in, kterým příjezd do ČR zařizují speciální agentury a které díky tomu mají také častěji standardní a zcela oficiální pracovní kontrakty, byť tyto kontrakty také nepokrývají všechny aktivity.<sup>26</sup>

Z hlediska konkrétních forem kontraktů byly nejvíce zastoupeny běžné smlouvy na dobu určitou (obvyklé u live-in) a v druhé řadě „dohody o provedení práce“ (DPP). Volba formy DPP není překvapivá s ohledem na administrativní a finanční výhody, které tato forma umožňuje.

Roli DPP je také nutné vzít v úvahu při analýze přesčasů. I když limit odpracovaných hodin v době sběru dat byl již 300 hodin za rok u jednoho zaměstnavatele, v minulosti byl tento limit výrazně nižší, což vedlo ke zvykové praxi podhodnocování hodin zmiňovaných ve smlouvě (a vykazovaných v souvisejících dokumentech),<sup>27</sup> a následně tedy ke generování formálních neproplácených přesčasů, které ale reálně žádnými přesčasy nebyly. Druhým podobným faktorem, který může vést ke vzniku „přesčasů“, je podmínka, že ohodnocení práce v rámci DPP musí být alespoň na úrovni minimální mzdy.

23. Situace, kdy je pracovník, který by měl mít z povahy své činnosti spíše tradiční pracovní kontrakt, vykazován jako samostatně podnikající dodavatel. Výhodou pro „zaměstnavatele“ je úspora administrativních nákladů a přenesení zodpovědnosti např. za platby pojistného na „zaměstnance“.

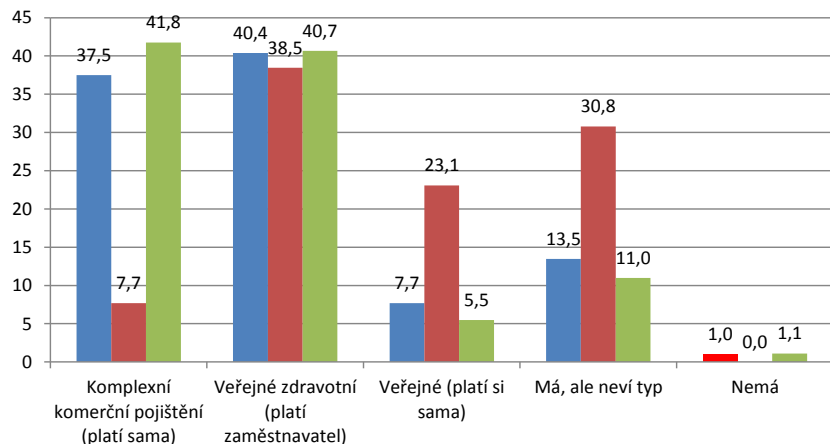
24. Ani z DPP (do limitu 10 tis. Kč měsíčně u jednoho zaměstnavatele) a samozřejmě ani z neoficiálního zaměstnání není placeno pojištění (to si v takovém případě migrantka platí z oficiálního kontraktu). K přímým daňovým ztrátám pak dochází až pokud má migrantka buď vyšší příjmy (u bezdětné migrantky nad 13,8 tis. měsíčně), či pokud při nižších příjmech aktivně využívá vrácení peněz z tzv. slevy na dani.

25. Dle způsobu vyhodnocení vykonávalo 21–53 % respondentek i další činnosti, které nebyly uvedeny v kontraktu (pokud psaná smlouva vůbec existovala). Je však nutno rozlišit, zda se jednalo o aktivity, které pouze absentovaly v kontraktu (ale migrantka s nimi počítala a byly zapláceny), nebo zda šlo o aktivity, které se na původní práci „nabalily“ a nebyly např. řádně ohodnoceny.

26. V případě všech live-in migrantek nemělo pracovní smlouvu 23 %, ale u filipínských live-in migrantek bylo pokrytí smlouvou (a to tradiční smlouvou na dobu určitou) 100 %.

27. Tato praxe se týkala značného množství používaných DPP, tj. nejen u migrantů.





Graf č. 10 – Zdravotní pojištění migrantek (%)

Nezávisle na existenci a formě kontraktu měly prakticky všechny migrantky v našem vzorku nějakou formu zdravotního pojištění – ať již běžné veřejné zdravotní pojištění (hrazené zaměstnavatelem v paralelním pracovním poměru), či jiný typ. Toto zjištění není příliš překvapivé, protože migranti a migrantky si pojištění musí zajistit kvůli získání povolení k pobytu.<sup>28</sup> Zajímavým rysem je nižší povědomí o typu pojištění mezi live-in migrantkami (téměř 31 % jich nezná typ svého pojištění), které zřejmě souvisí s tím, že mají častěji oficiální smlouvy (standardní či vyjednané agenturami) a jsou tak blíže pozici zcela normálního zaměstnance.

Téměř 74 % migrantek již v ČR zdravotní péči nějakou formou využilo, cca 87 % z nich přitom nemělo problémy s uhrazením péče z existujícího pojištění.<sup>29</sup> Vzhledem k vysoké incidenci komerčního pojištění je tak nepravděpodobné, že by migrantky představovaly v čistém vyjádření pro český systém zdravotní péče dodatečné náklady. Znepokojivý je tak spíše vysoký podíl komerčního pojištění u tohoto typu migrantek – pokud by místo toho měly tradiční zdravotní pojištění, zřejmě by to bylo ekonomicky výhodnější jak pro migrantky samotné (komerční pojištění obsahuje řadu výluk), tak pro české zdravotnictví.<sup>30</sup>

## Mzda a forma jejího vyplácení

I když se odměn za provedenou práci týkalo několik otázek z celého dotazníku, s ohledem na citlivost informace i na nepřesnosti v uvádění mezd (čisté/hrubé/tržby u OSVČ) a jejich časového vymezení je nutno zejména tyto výsledky brát jako velmi přibližné.

Ze získaných dat se nicméně ukazuje, že migrantky nejčastěji pracují za mzdu odpovídající cca 100 Kč (po zdanění, za hodinu). V případě live-in migrantek byl přitom medián cca 90 Kč na hodinu, pro zbytek vzorku 100 Kč za hodinu.

28. Viz např. Hnilicová et al. (2012).

29. Nekrytá ošetření se týkala úhrad u zubaře, situace žen a novorozenců v době porodu a po porodu a také problémů s výlukami u komerčního pojištění.

30. Hnilicová et al. (2012, str. 4) poukazují extrémně vysoké náklady komerčních pojišťoven, které výrazně převyšují objem prostředků, který je skutečně vyplacen za úhradu nákladů zdravotních výkonů.

Na první pohled se nejedná o příliš nízkou mzdu, protože oficiální hrubá hodinová minimální mzda v ČR je pro rok 2014 vychází na 50,6 Kč. Odlišnou se však situace stává, jakmile vezmeme v úvahu vysoký výskyt přesčasů (byť placených – viz část 6.1) a také vyšší vzdělanost migrantek, než je u nízkopříjmových zaměstnanců v ČR běžné. Dá se tedy dovodit, že tento typ migrace není z hlediska poptávky zaměstnavatelů motivován snahou obcházet minimální mzdu, spíše jde o to, že domácí pracovní síla s podobnou spolehlivostí/kvalifikací by za takovou cenu nebyla v dostatečné míře dostupná.

Zajímavé je zjištění, že až 63 % migrantek je spokojeno se svým platem, což je možné vysvětlit třemi hlavními příčinami:

- Migrantky v naprosté většině pocházejí ze zemí s výrazně nižšími průměrnými mzdami (Ukrajina, Filipíny<sup>31</sup>, Vietnam) a životní úroveň (viz příloha č. 12.2)<sup>32</sup> či zemí postižených vyšší nezaměstnaností.
- Pro řadu migrantek v live-in servisu jde o doplňkové zaměstnání.
- Plat není jediným benefitem: pro skupinu migrantek v live-in servisu je mimo plat hrazeno také ubytování, strava a letenky.<sup>33</sup> Nicméně i ostatní migrantky (celkem 31 případů v celém vzorku) uváděly, že občas dostanou další nepeněžní plnění ve formě dárků, oblečení, jídla či cukrovinek. Na riziko těchto „darů“ ale upozorňují některé badatelky (např. Rollins, 1985 a Anderson, 2008), když hovoří, že mohou nastolovat specifický druh materializmu, kdy se po přijetí těchto darů pracovnice v domácnosti cítí zavázány a následně nepožadují proplácení přesčasů, jsou více flexibilní k požadavkům zaměstnavatelů atd.

S ohledem na organizaci pracovních aktivit není překvapivé zjištění, že téměř 66,7 % migrantek dostává odměnu za svoji práci alespoň zčásti v hotovosti (9 % uvádělo souběžnou platbu v hotovosti a na účet u finanční instituce v ČR), čistě na účet u finanční instituce přicházejí platby za odvedenou práci 31,4 % respondentkám.<sup>34</sup> Pouze necelá tři procenta uvedla, že si nechávají prostředky posílat i na účet v jiné zemi, z komentářů některých respondentek však vyplývá, že toto číslo výskyt remitencí<sup>35</sup> výrazně podhodnocuje.

Pokud jde o frekvenci vyplácení mezd, poněkud překvapivě převládaly respondentky placené jednou měsíčně. Zejména v případě live-in migrace jde o nejběžnější

31. Specifickým případem Filipín a finanční motivací k migraci se podrobněji zabývají Gorodzejsky a Semyonov (2014).

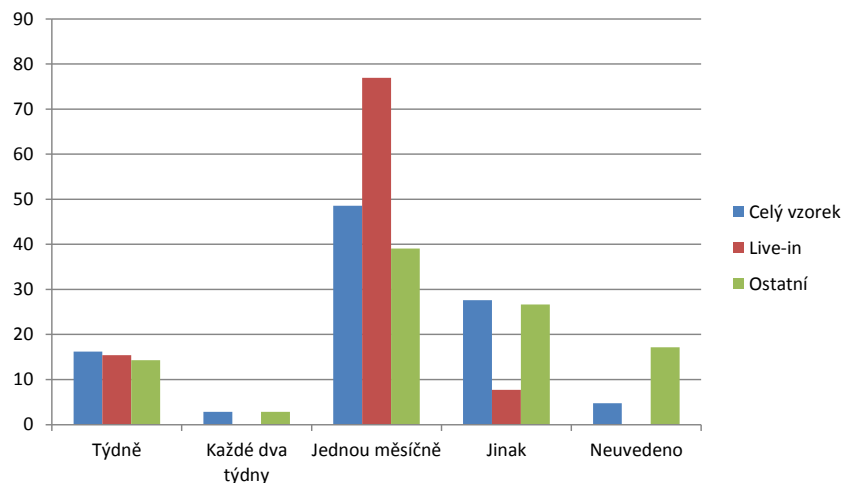
32. Jedinou odchylkou zde byla přítomnost jedné migrantky ze Španělska.

33. Určitou roli mohl sehrát i fakt, že část (necelých 30 %) migrantek za své aktivity dostává i nepeněžní plnění. Většinou se však jednalo o drobné dárky a pozornosti, případně o pomůcky související s výkonem práce (zimní oblečení), takže dopad toho typu „přijmů“ je spíše symbolický. Dalším vysvětlením je pak role dobré informovanosti (migrantky díky přibývajícím vědím, do čeho jdou) a možná i výběrový efekt (nespokojené migrantky mohou odcházet do jiných zemí).

34. Hotovostní forma vyplácení mezd samozřejmě často indikuje neoficiální zaměstnání, toto číslo však není možné automaticky interpretovat tak, že 31 % příjmů je nelegálních či neoficiálních. Existují totiž reálné důvody, proč tuto formu placení u migrantek očekávat: např. při péči o starší občany může jít o způsob, který je preferován klientem. I live-in migrantky se standardními kontrakty jsou zčásti placeny v hotovosti (7 respondentek). Dalším faktorem, který je dobré vzít v úvahu, je skutečnost, že migrantky mají vzhledem ke svému postavení na trhu práce, neznalosti prostředí a problémům českého soudního systému dobré důvody očekávat, že v případě neshod o výši či zaplacení odměny nebudou schopné své pohledávky za klienty efektivně vymáhat. Preference hotovostní platby ihned po odvedení práce je v takové situaci logická. Navíc pro reálné důsledky na příjmy státní pokladny či pojišťoven zde ale platí již zmíněné faktory související s nastavením českého systému odvodů.

35. Posílání mezd na podporu rodiny v zemi původu.

přístup – jejich mzda je stanovena jako měsíční a je jim také měsíčně vyplácena. Mezi ostatními migrantkami byla nejčastější volba, která podle dodatečných komentářů zahrnuje dvě eventuality – placení hned po výkonu práce nebo kombinace více způsobů vyplácení (typicky u některých zaměstnavatelů měsíčně, u jiných po výkonu práce). Výskyt této varianty je nižší než procento migrantek, které zmiňovaly platby v hotovosti, což naznačuje, že mohou převažovat praktické a daňové důvody tohoto chování nad motivací související s vymahatelností kontraktů.



Graf č. 11 – Frekvence vyplácení mezd (%)

### Zaměstnávání migrantek: role jiných migrantů

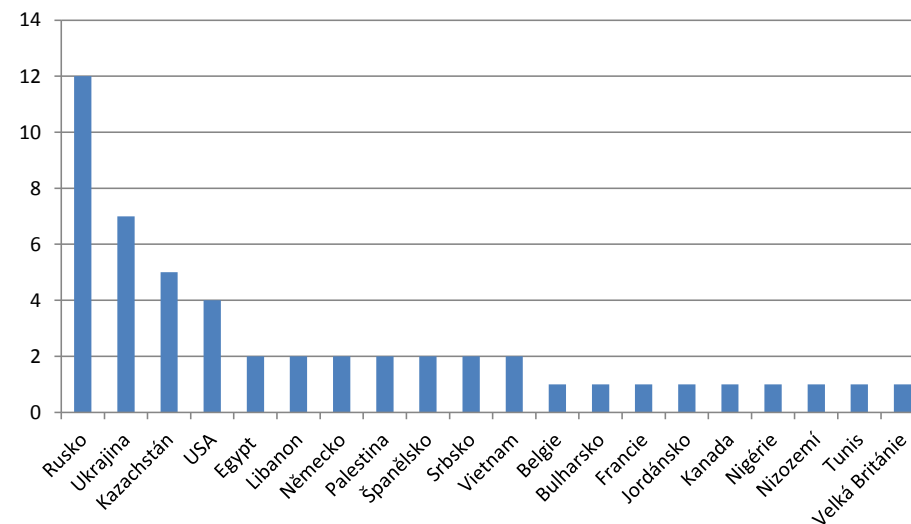
Naše výsledky ukazují, že přítomnost dalších migrantů v ČR figurovala v aktivitách migrantek ještě v jiné rovině, než byla základní motivace pro příchod do ČR (rodina/známí) či získávání informací / pomoc s formalitami souvisejícími s příchodem. Migrantky byly totiž často zaměstnány v rodinách, které pocházely zcela či zčásti (smíšené rodiny) ze zahraničí.

Na otázky týkající se národnosti svých zaměstnavatelů odpovědělo celkem 94,3 % respondentek, z nichž 27,6 % působilo u zahraničních zaměstnavatelů, 21,9 % u smíšených rodin, 63,8 % u českých rodin (řada migrantek působila u více rodin, proto součet přesahuje 100). Ještě výraznější byly výsledky u live-in migrantek, kde z celkem 13 respondentek 3 pracují a žijí v čistě českých rodinách, tři v zahraničních<sup>36</sup> a většina (8) ve smíšených domácnostech, tj. v domácnostech, kde ze zahraničí pochází alespoň jeden z partnerů.

Některé z respondentek nebyly ochotné uvést přesnou zemi původu svého zaměstnavatele, částečné výsledky však naznačují značnou diverzifikovanost s převládající

36. Jedna z live-in migrantek žila v jedné domácnosti a vypomáhala i v druhé, jedna z těchto domácností byla česká, druhá zahraniční.

rolí zaměstnavatelů z regionu bývalého Sovětského svazu (viz Graf č. 12). Tento výsledek není příliš překvapivý, námi analyzované migrantky mají pro tento typ zaměstnavatele obvykle konkurenční výhodu ve formě znalosti jazyka.



Graf č. 12 – Zaměstnavatelé ze zahraničí dle země původu (celý vzorek)

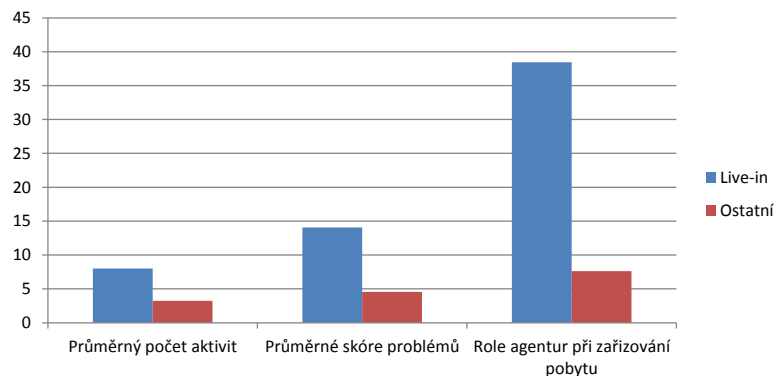
Mezi zaměstnavateli se však objevují i další země (USA, země EU). Migrantky tak svými aktivitami mimo jiné pomáhají zvyšovat atraktivitu českého trhu pro zahraniční odborníky, manažery a investory, protože jsou schopné nabídnout asistenční služby, které tento typ zaměstnanců potřebuje kvůli profesnímu časovému vytížení (a neznalosti českého prostředí), nebo je na ně dokonce z pobytů v jiných zemích či zemi původu navyklý.

### ŽIVOT MIGRANTEK V ČR

V rámci výzkumu jsme se rozhodli širěji zmapovat i další stránky působení migrantek v ČR, zejména pak problémy, se kterými se setkávají, jejich rodinné vztahy a také integraci do místní komunity, resp. komunikační kanály, které je možné k zasažení této cílové populace použít.

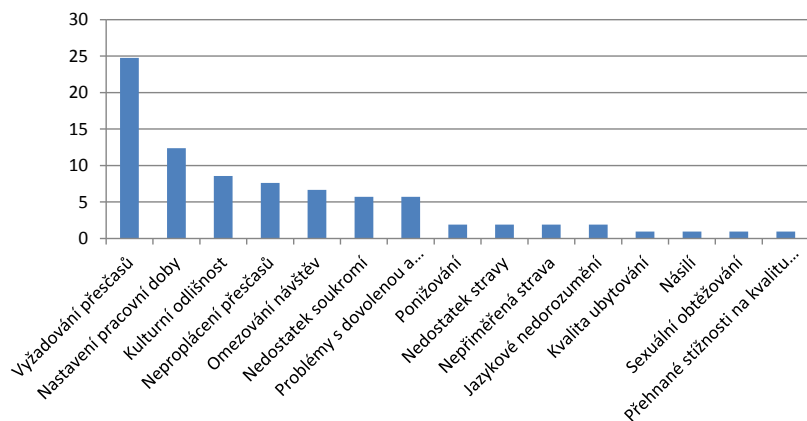
#### Problémy a jejich řešení

Z hlediska reportovaných problémů existují velké rozdíly zejména mezi live-in formou a ostatními migrantkami.



Graf č. 13 – Porovnání live-in versus ostatní

Tzv. live-in služby jsou ze své podstaty často velmi komplexní, tj. ať již úmyslně, či neplánovaně zahrnují více typů aktivit (viz Graf č. 13), navíc mezi zaměstnavateli a migrantkami -pracovnicemi může docházet k neshodám i kvůli častějšímu přímému kontaktu v kombinaci s většími kulturními a jazykovými rozdíly (většina těchto migrantek v našem vzorku pocházela z Filipín). Naše data ukazují především na nejasně vymezené hranice mezi soukromým životem a pracovními aktivitami migrantek, které žijí v domácnosti, ve které pracují (k podobným zjištěním dochází v etnografickém výzkumu Filipínek v ČR také – Redlová, 2013).



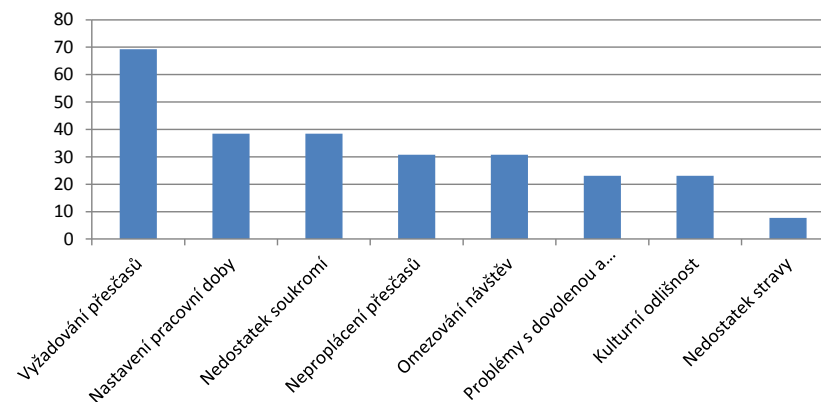
Graf č. 14 – Hlavní problémy, se kterými se migrantky setkávají (celý vzorek, %)

Podrobnější výsledky týkající se výskytu jednotlivých problémů jsou k dispozici v příloze č. 12.3, přehled často se vyskytujících problémů zachycuje Graf č. 14). Největší problémy (a konflikty), které zmiňovaly naše respondentky, se objevily v otázce vyžadování a proplácení přesčasů<sup>37</sup>, nastavení pracovní doby, kulturních odlišností, přehnaných požadavků na kvalitu práce a problémů s dovolenou a volným časem.

37. Počet respondentek, které uváděly vyžadování přesčasů jako problém, byl přitom nižší než počet respondentek, které uváděly, že přesčasy mají či jsou od nich vyžadovány.

Problémy spojené s omezením osobní svobody, sexuálním obtěžováním, odebráním pasu a násilím jsou v našem vzorku pouze extrémní situací, čímž však rozhodně netvrdíme, že k podobným situacím v České republice nemůže docházet. Více si na problémy související s kulturními rozdíly a častějším přímým kontaktem (včetně např. nedostatku soukromí) stěžovaly ženy pracující v live-in formě.

Výzkum také ukázal, že bezpečnější pracovní pozici v souvislosti s možnými problémy mají migrantky se stabilizovanou pobytovou situací (trvalým pobytem) a s tím spojenou jazykovou a sociokulturní znalostí přijímající společnosti a migrantky, které pracují na OSVČ.



Graf č. 15 – Hlavní problémy, se kterými se migrantky setkávají (live-in, %)

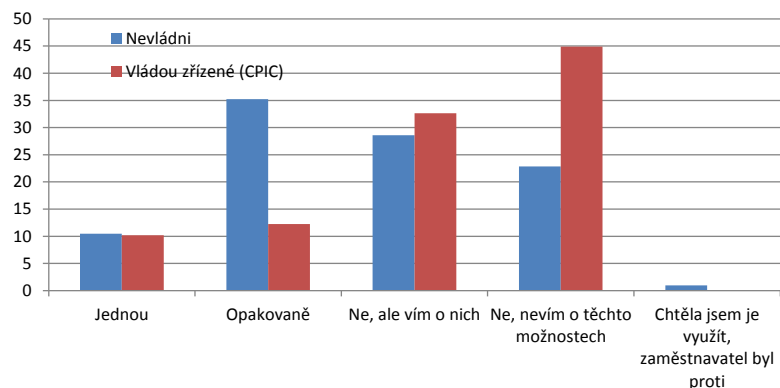
Problémy s přesčasy měly trochu odlišnou rovinu, než bychom očekávali. Nejde totiž ani tak o proplácení přesčasů (přes 78 % respondentek mělo práci navíc zaplacenou, cca 7 % se vyjádřilo ve smyslu, že ji mají zaplacenou alespoň občas či za ni získají nějaký jiný bonus), jako spíše o vymezení přesčasů a časovou náročnost, kterou přesčasy způsobují. Zejména v live-in službách se tak objevují situace, kdy mají migrantky oficiálně pracovní smlouvu na 40 hodin týdně, prakticky jsou však v domácnosti k dispozici 14–16 hodin denně a vykonávají další pomocné činnosti, aniž by to zaměstnavatelé chápali jako přesčas.<sup>38</sup>

### Řešení problémů a informovanost migrantek

Migrantky, které se zapojily do našeho výzkumu, vykazovaly dobrou informovanost o službách a asistenci ze strany státních a zejména nevládních neziskových organizací (NNO). Je však nutno upozornit, že čistě z těchto dat nelze automaticky usoudit na lepší povědomí o NNO než o vládou zřízených organizacích (CPIC) v celé populaci – způsob výběru a kontaktování migrantek zvyšoval pravděpodobnost, že mezi respondentkami budou právě ženy se zkušenostmi s NNO.

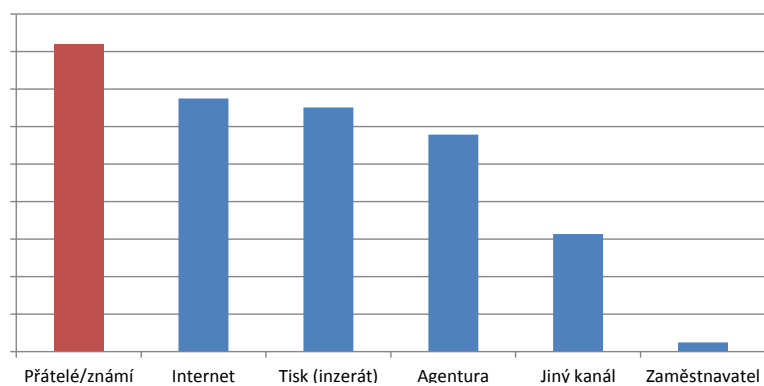
Migrantky ze strany NNO ve velké míře využily těchto konkrétních služeb: právní poradenství, doprovod a tlumočení na cizinecké policii a jazykové kurzy českého jazyka. Skupina migrantek z Filipín pak pozitivně hodnotila asistenci poskytovanou Zastupitelským úřadem Filipínské republiky v Praze.

38. Velmi podobný problém se u této kategorie objevuje v případě dovolených – např. pokud zaměstnavatel odjede a migrantka zůstává a stará se o nemovitost/zahradu.



Graf č. 16 – Migrantky a využití služeb oficiálních a nevládních asistenčních služeb (% , celý vzorek)

Není příliš překvapivé, že silná role existujících kontaktů (rodina, přátelé, známí) se objevuje i v přístupu k informacím o možné pomoci asistenčních služeb. Druhou nejdůležitější roli hraje internet, kontakty některé respondentky získaly i přes agentury.<sup>39</sup>



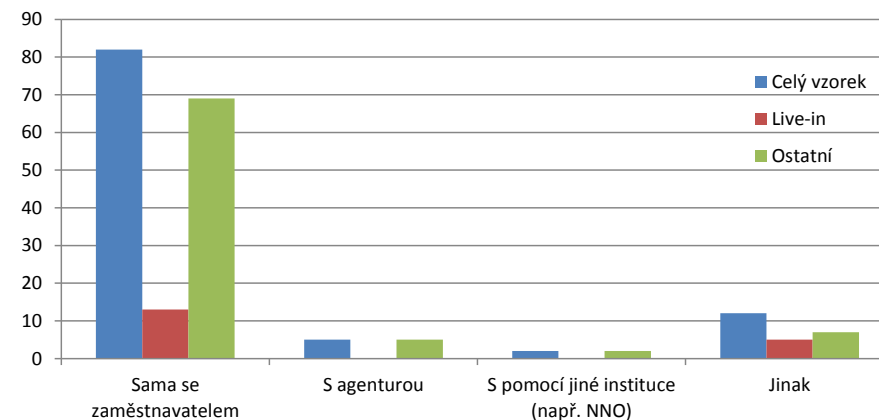
Graf č. 17 – Odkud respondentky vědí o asistenčních službách? (celý vzorek, %)<sup>40</sup>

V případech, kdy migrantky musely řešit konkrétní problémy se zaměstnavateli, se většinou tak snažily činit svépomocí, což vysvětluje soukromým charakterem nájemné práce v domácnosti, která se odehrává bez přítomnosti veřejnosti nebo dalších zaměstnanců, a také neoficiálním charakterem řady pracovních aktivit. Využití agentur či NNO je v našem vzorku migrantek výrazně méně časté (resp. se zřejmě omezuje na vážnější problémy) – viz Graf č. 18).<sup>41</sup>

39. Zde je otázkou, zda agentury nepřenesají tímto způsobem na NNO část zodpovědnosti za situace, které vznikly v jimi zprostředkovaných kontraktech.

40. Respondentky mohly uvádět více možností, součet proto přesahuje 100 %.

41. Migrantky mohly volit více možností, naopak 15 z nich tuto otázku nezodpovědělo.



Graf č. 18 – S kým migrantky řeší problémy (počet odpovědí)

Jako specifická forma řešení problémů se v případech tzv. live-in migrantek objevila v komentářích „adaptace“, tj. pokus zvyknout si na odlišné prostředí, kulturu a stravování.

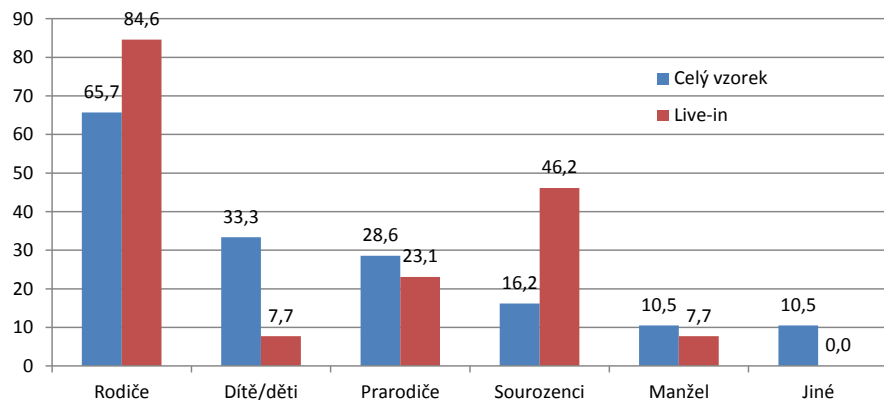
#### Transnacionální rodinné vztahy: děti, rodiče a vzájemná komunikace

Přítomnost rodiny v migraci je zejména pro ženy velice důležitá. Velkou měrou ovlivňuje strategii rozhodování o trvalé formě migrace – tedy zda migrantky zůstanou (a po jak dlouhou dobu) v místě své migrace. Odloučení od svých rodin bývá těžší i pro ženy, které migrují samostatně, případně nemají v migraci mužského partnera nebo jsou rozvedené (Aranda, 2003).

Migrantky – transnacionální matky prožívají v zahraniční pracovní migraci prostorovou, časovou a emoční separaci od svých vlastních dětí. Zároveň jsou však zodpovědné za výživu svých nukleárních a rozšířených rodin. Sotelo k tomu uvádí (Sotelo, 2001:16): „Transnacionální matky přinášejí nové měřítko kvality mateřství, nové nerovnosti a nové významy rodiny.“ V našem případě mělo nějakou formu blízkého zázemí v zemi původu přes 94 % migrantek. Nejčastěji se jednalo o rodiče (téměř 66 %), dále děti (33 %), prarodiče (28,6 %) – viz Graf č. 19.<sup>42</sup> Migrantky většinou mají alespoň jedno dítě (65 %), a může tak docházet i k paradoxním situacím, kdy matka v ČR vydělává péčí o děti svých zaměstnavatelů prostředky, které jsou v zemi původu využívány i pro financování náhradní péče o její vlastní potomky – tzv. global care chains (Hochschild, 2008). Rothman (1989:43) ale upozorňuje na specifičnost práce v domácnosti (zejména tu, která je spojena s péčí), když uvádí že: „Když je tato práce vykonávána matkami, nazýváme to mateřstvím..., když je vykonávána placenými silami, mluvíme o ní jako o nekvalifikované práci.“

42. Do volby jiné migrantky v některých případech zahrnuly i blízké přátele.





Graf č. 19 – Zázemí migrantek v zemi původu (%)

V našem vzorku bylo konkrétně 51 % matek, které mají děti (i když v některých případech již odrostlé) v zemi původu, z těchto žen by jich 71 % mělo zájem přivést tyto děti do ČR.

Vysoký podíl migrantek s dětmi v zemi původu není překvapivý, zejména u migrantek z Ukrajiny, z nichž mělo 41,3 % dětí v zemi původu. Výzkumy rodinné struktury migrantů a migrantek (např. Gabal Consulting, 2007) ukazují, že migrantky z Ukrajiny tvoří nejpočetnější skupinu transnacionálních rodičů, kteří žijí a pracují v České republice.

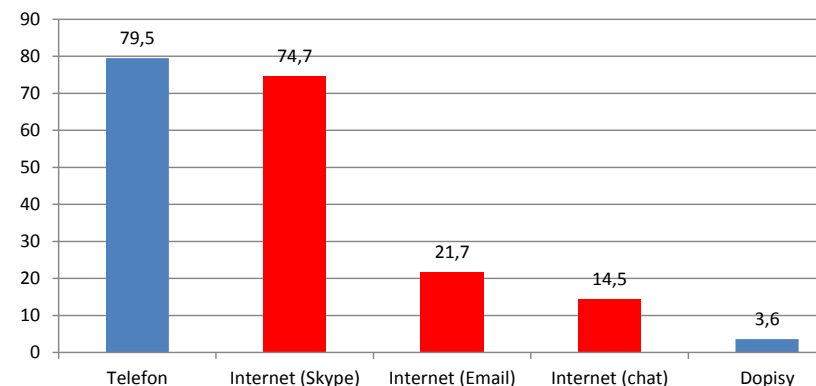
Příčinou vysokého počtu transnacionálních matek je nejenom geografická vzdálenost mezi Českou republikou a Ukrajinou, ale také možnost tzv. cirkulární migrace, která umožňuje migrantkám lepší koordinaci svých reprodukčních a produkčních aktivit. Existenci transnacionálních rodin však utvrzuje zejména nekoncepční státní migrační a integrační politika České republiky (Ezzeddine, 2011).

Jako důvod toho, že jejich děti nežijí spolu s nimi, nejčastěji uváděly komplikovanost legalizace pobytu dětí v ČR (18 respondentek) a vlastní rozhodnutí již dospívajících dětí (také 18 migrantek),<sup>43</sup> na třetím místě pak byly důvody ekonomické (nedostatek peněz, 16 respondentek), na čtvrtém skutečnost, že by na péči o děti neměly čas z důvodu přílišné časové náročnosti práce.

Migrantky se snaží tento problém řešit častou komunikací se svými rodinami. Z těch, které uvedly, že mají nějaké zázemí v zemi původu (101) 28,7 % migrantek komunikuje s rodinou každý den, dalších 38,6 % migrantek pak alespoň jednou týdně. Méně než jednou měsíčně komunikuje jen 2,9 % migrantek. Náš výzkum potvrdil vzrůstající roli moderních technologií při udržování transnacionálních sociálních vztahů (Lutz, Palenga-Möllenberg, 2009). Ke komunikaci sice stále ještě v řadě případů slouží telefon,<sup>44</sup> celkově významnější roli při časté komunikaci však sehrávají internetové komunikační kanály (emaily, chat/facebook, komunikace přes Skype). Písemná komunikace (dopisy) hraje celkově marginální roli (viz Graf č. 20). Zejména ty z migrantek, které s rodinou komunikují každý den, spoléhají především na Skype (96,6 %)<sup>45</sup>.

Separace mezi migrantkami a jejich rodinami souvisí s ekonomickou realitou migrace. Jak argumentuje Parreñas (2001), přijímající státy těží nejen z levné práce migrantů

a migrantek, ale zejména z jejich minimalizovaných potřeb. Svými migračními politikami v podstatě podporují cirkulární individuální migraci v rodinách s nízkými příjmy, protože nemusí nést zodpovědnost za jejich reprodukci. Globalizace tak dle Parreñas (2001) způsobuje, že tyto transnacionální matky žijí paralelní životy, kterými globalizaci jako takovou dále umocňují.



Graf č. 20 – Způsoby komunikace s rodinou (celý vzorek<sup>46</sup>, %)

#### Inkluze do českého prostředí: s kým se migrantky stýkají a komunikují?

Migrantky, které se zúčastnily průzkumu, se i přes nedostatek času snaží o společenský život v rámci ČR. Z 97 respondentek, které tuto otázku zodpověděly, se všechny aktivně snažily o společenskou aktivitu a žádná nebyla v situaci, že by jí v těchto snahách bránil zaměstnavatel (viz Graf č. 21).

Důležitou roli sehrávají pravidelná či občasná setkání s krajany (dohromady téměř 88 %), na české prostředí byl významný i podíl občasných a pravidelných účastí na bohoslužbách (téměř 61 %). Podpora krajanských sociálních sítí v počátku a v průběhu migrace potvrzuje důležitost sítí, o kterých Massey et al. (1993) uvádí, že pomáhají redukovat náklady a snižovat riziko spojené s migrací. Sociální sítě mohou v migraci plnit také důležitou funkci ve „strategii přežití“. Plní funkci emocionálního podpůrného systému, a to zejména ty sítě, které sestávají z příbuzných a přátel (Aranda, 2003). Uspokojují emocionální potřeby migrantů a migrantek a poskytují jim pomoc a podporu. Zejména migrantky vnímají situaci bez rodiny ostřeji, a to zejména v krizových situacích, jako je rozvod, narození dítěte nebo smrt v rodině. Na druhou stranu – výzkumy Boyd a Grieco (1998) ukázaly, že velikost rodiny a spřátelené sítě se neukázaly jako statisticky významné faktory, které ovlivňují jak přechodnou, tak trvalou migraci.

Za velmi pozitivní je však nutné pokládat skutečnost, že velmi vysoký podíl respondentek má v ČR místní přátele a je v pravidelném kontaktu s místní populací. Toto dohromady s relativně vysokou mírou vzdělanosti migrantek a faktem, že pokud již neumí, tak se systematicky učí česky (73 %), naznačuje, že u této skupiny nehrozí problémy, které se v důsledku exkluze migrantů objevují v některých tradičních cílových zemích. Zajímavý byl i relativně vysoký<sup>47</sup> podíl návštěv individuálních akcí (koncerty, divadelní představení atd.).

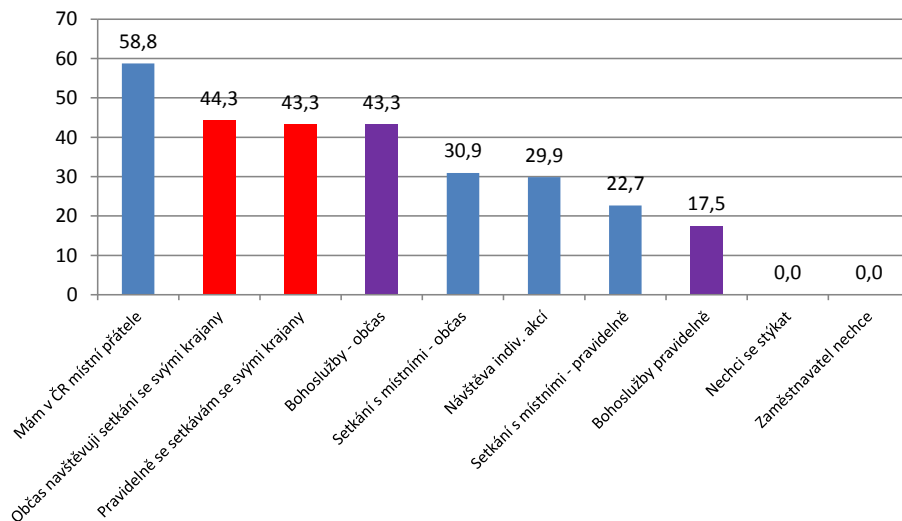
43. To se týkalo starších migrantek s dospělejšími potomky, kteří byli vázání v zemi původu např. studiem.

44. To zřejmě souvisí s komunikací s rodiči/prarodiči.

45. Na druhém místě byl tradičnější kontakt využívající telefonického spojení (79,3 %).

46. Resp. část vzorku, která tuto část zodpověděla (83 respondentek). Respondentky mohly zvolit více možností, součet proto přesahuje 100 %.

47. V relaci k příjmu a časovým možnostem migrantek.



Graf č. 21 – Které z následujících způsobů by vystihovaly váš společenský život v ČR? (celý vzorek, %)<sup>48</sup>

## EKONOMICKÉ DOPADY TOHOTO TYPU MIGRACE NA ČR

Výsledky průzkumu ukazují, že tento typ migrace (tzv. migrace péče) pro ČR nepředstavuje výrazný ekonomický či bezpečnostní problém, naopak se jedná o fenomén, který pomáhá redukovat některé strukturální problémy (slábnoucí sociální stát) a slabá místa české ekonomiky.

Za jednoznačně pozitivní roli je možno označit skutečnost, že tento typ migrace doplňuje, či dokonce nahrazuje péči, kterou kvůli nedostatečným prostředkům či administrativní nepružnosti v nedostatečné míře poskytuje státní/veřejný sektor (péče o malé děti či o seniory). Zprostředkovaně tak tento typ migrace umožňuje úspory nákladů, které by jinak bylo nutno vynakládat z veřejných rozpočtů. Druhým velkým přínosem je skutečnost, že se jedná o služby, které jsou v tradiční české společnosti často vnímány jako aktivity, které má mít v rodině na starosti žena. Možnost najmout externí výpomoc tak pomáhá řešit problémy a ztráty působené nezapojením mladších žen (zejména matek s malými dětmi) na český trh práce (Křížková a kol., 2008).

Nelze zastírat, že neoficiální charakter řady aktivit migrantek může mít i negativní dopady ve formě nižšího výběru daní/pojistného či vytlačování českých zaměstnanců. V praxi se však z výsledků průzkumu nezdají být tyto dopady podstatné.

48. Na tuto otázku odpovědělo 97 migrantek. Mohly zvolit více možností, takže součet může být vyšší než 100 %.

- Možné daňové ztráty jsou relativně málo pravděpodobné – vzhledem k nízkým dosažovaným platům a zejména pak kvůli charakteru a organizaci práce (i při obsazení „domácími“ zaměstnanci by zřejmě výběr daní nebyl lepší).<sup>49</sup>
- Vytlačování českých zaměstnanců z trhu práce také není příliš pravděpodobné. Migrantky pracují na pozicích, o které často čeští nezaměstnaní neprojevují zájem nebo na ně nejsou dostatečně kvalifikovaní (péče o nemocné, výuka jazyků).
- Zvýšené náklady pro systém zdravotního pojištění (bez odpovídajícího navýšení příjmů) jsou také nepravděpodobné – migrantky si v naprosté většině nějakou formu zdravotního pojištění platí<sup>50</sup> – ať již v dalším legitimním zaměstnání, nebo soukromé připojištění (celkem přes 99 % respondentek). Spíše tak jde o přerozdělení zisků mezi pojišťovny poskytujícími komerční připojištění a prostředky, které skutečně skončí ve zdravotnictví.

## NÁVRH ANALYTICKÉ KLASIFIKACE MIGRANTEK PRACUJÍCÍCH V ČESKÝCH RODINÁCH

Na základě vyhodnocení dotazníků jsme se pokusili o přibližnou kategorizaci migrantek, se kterými jsme se v rámci výzkumu setkali. Celkově je klasifikace založena na třech základních dimenzích vystihujících hlavní rysy, podle kterých se diferencují problémy a situace, jimž migrantky čelí. Pokrytí v některých dimenzích není kompletní, jsou vynechány kategorie, které se v našem vzorku nevyskytly (např. migrantky z vyspělých zemí mimo EU).

### A. Členění z pohledu ubytování a závislosti na jednom zaměstnavateli:

1. Migrantky žijící přímo v rodině (**live-in**). Typicky jde o migrantky nabízející pečovatelské služby, a to na velmi profesionální úrovni (zejména v případě filipínských pracovníků jde o vědomou volbu kariéry). Vzhledem k téměř neustálému pobytu v rámci rodiny jsou pro tento typ služeb typické problémy s přesčas (zejména s jejich definicí), s narůstáním počtu aktivit, které jsou od zaměstnankyně očekávány, a s problémy vyplývajících z téměř nepřetržitého osobního kontaktu. Z hlediska organizace mají tyto migrantky typicky jednoho zaměstnavatele a pracují na oficiální smlouvu. Vnímaná závislost na jednom zaměstnavateli může vést k tomu, že řešení problémů migrantky odsouvají či se snaží přizpůsobit.
2. Migrantky docházející do rodin (**live-out**). Migrantky, které žijí nezávisle, často pracují pro více zaměstnavatelů a jsou specializovanější na méně aktivit (např. úklid pro několik domácností). Větší nezávislost a menší intenzita osobních kontaktů omezuje riziko vygradování některých problémů (definice přesčasů, konflikty vyplývající z kulturních odlišností), migrantky mohou snáze volit cestu změny zaměstnavatele.

### B. Členění dle cílenosti příchodu na tento segment trhu práce:

1. **Ad hoc pracovní aktivita**. Sem řadíme azylantky, manželky, studentky, které přišly do ČR z jiných než čistě ekonomických důvodů a nyní hledají příjmy. Práce pro ně má

49. I řada českých zaměstnanců/OSVČ v úklidových profesích pracuje na ústní dohodu a za platbu v hotovosti. Případně, existuje-li kontrakt, má z důvodů úspor odvodů formu DPP do limitu 10 tis. měsíčně.

50. Mezi respondentkami byla jedna, která odpověděla, že pojištění nemá (i když z kontextu vyplynulo, že jej ve skutečnosti zřejmě má), a jedna, která na tuto část dotazníku neodpověděla.

vedlejší či dočasný charakter, migrantka na ní nemusí být přímo závislá ani ekonomicky, ani z pohledu legalizace pobytu v ČR. Podobně jako u analogických pracovních vztahů českých občanů se „vedlejší“ charakter promítá do neformálnosti kontraktů (ústní dohoda o výpomoci s úklidem, platba v hotovosti).

2. **„Neprofesionální pracovnice v domácnosti na hlavní úvazek“.** Jejich hlavní pracovní aktivita je úzce spojená s cíleným příchodem do ČR motivovaným snahou o zlepšení vlastní situace. Migrantky měly informace o fungování trhu zprostředkovanými sítěmi (známí apříbuzní), avšak samotná volba aktivity je do určité míry nouzovým řešením. Často se jedná o migrantky, které následovaly rodinu či měly problémy s uplatněním na původním trhu a jejich příchod do ČR byl motivován ekonomicky, jsou však v řadě případů kvalifikovanější, než jejich současná situace vyžaduje, a pracují nyní v jiném oboru než v zemi původu. Na práci jsou závislejší než první skupina, problémy často zvládají díky podpoře a zkušenostem svých známých či širší rodiny. Snaha o (sebe)realizaci a nezávislost odpovídající jejich předchozím zkušenostem je často vede ke změně pozice ze zaměstnance k vlastním podnikatelským aktivitám (např. OSVČ – živnost zaměřená na úklid).
3. **„Profesionální pracovnice v domácnosti“.** Specifickou skupinou jsou pak migrantky z Filipín, které se systematicky připravovaly na kariéru ošetřovatelky či pečovatelky a v této roli v ČR působí. Někdy však mohou být nuceny věnovat se nad rámec svého hlavního úvazku i aktivitám mimo svoji kvalifikaci. Jejich pozice je na jedné straně slabší díky vyšší závislosti na jednom zaměstnavateli a menší znalostí místního prostředí, na druhé straně však jejich pobyt v ČR bývá formálně zajištěn oficiálními smlouvami a mají v případě problémů i možnost využít pomoci agentur, které jejich pobyt v ČR zprostředkovaly. Tato kategorie se do velké části překrývá s live-in kategorií z předchozího členění. Zde musíme také zdůraznit, že pro některé kvalifikované pečovatelky o seniory (zejména se jedná o ženy z Ukrajiny) je live-in servis pro svou fyzickou a psychickou náročnost a komplikovaný proces verifikace svého původního vzdělání pouze dočasným zaměstnáním. Cílem této skupiny žen je následná formální „profesionalizace“ ve zdravotnických institucích v ČR (Ezzeddine, 2012).

#### **C. Dle země původu a jazykové spřízněnosti:**

1. **Migrantky – pracovnice v domácnosti ze zemí EU.** Jde o skupinu, která má právo v ČR pobývat, podnikat či hledat zaměstnání bez výraznějších administrativních omezení, zároveň jde o ženy pocházející z relativně stabilních a ekonomicky vyspělých zemí. Oba tyto rysy je činí výrazně méně zranitelnými. Specifickým podtypem jsou pak migrantky ze Slovenska, které i řada zaměstnavatelů pokládá za v podstatě „domácí“ pracovní sílu a nebojí se tak ani administrativních, ani s mezikulturními konflikty souvisejících problémů.
2. **Migrantky – pracovnice v domácnosti ze zemí bývalého sovětského bloku mimo EU.** Jde o ženy, které pocházejí z chudších a nestabilních zemí, na příjmu ze svých aktivit jsou často velmi závislé. Na trhu práce jsou oproti první skupině znevýhodněny jednak formálním nastavením imigrační politiky, jednak tím, že jejich země původu a lidé z nich pocházející jsou často v ČR subjektivně vnímáni jako problémoví. Určitou výhodou je pro ně naopak podobnost prostředí (ČR versus země původu) i jazyka, stejně jako častá možnost využívat existující sítě kontaktů

(známí, příbuzní) v ČR. Kombinace těchto faktorů způsobuje, že u těchto migrantek je výrazně větší pravděpodobnost, že skončí v pozici nelegálních zaměstnankyň a že se nebudou schopny efektivně bránit proti případným negativním jevům na tomto trhu práce.

3. **Migrantky – pracovnice v domácnosti z ostatních ekonomicky méně vyspělých zemí.** Tyto migrantky jsou na trhu práce výrazně znevýhodněny jednak nastavením imigrační politiky, tak relativní obtížností proniknutí do tajů českého jazyka a kultury. Jedná se proto obvykle buď o migrantky z kategorie B.1 (ad hoc aktivity ve formě výpomoci ženám z podobné komunity), či B.3 (profesionální migrace).

## **SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ**

Realizovaný výzkum představuje první pokus empiricky zmapovat působení zahraničních žen v roli asistentek v českých domácnostech. Jeden z přínosů prezentovaného průzkumu je tak i v rovině metodologické – byly identifikovány a otestovány způsoby, jak tuto cílovou skupinu oslovit, ať již s dalšími případnými průzkumy, či s informačními kampaní. Dále byla provedena základní kategorizace migrantek a vyhodnocena jejich možná zranitelnost vůči rizikům spočívajícím v působení na neoficiálním trhu práce v domácnosti.

Velmi zajímavým zjištěním je fakt, že migrantky do ČR jsou (alespoň formálně) kvalifikované, resp. kvalifikovanější, než je typické pro zbytek populace pracující v podobných profesích. Za pozitivní je nutno označit skutečnost, že se mezi respondentkami neobjevily případy extrémního jednání zaměstnavatelů, které jsou známé za zahraniční literatury.

Hlavní faktorem, který ovlivnil migrantky při volbě České republiky, je kromě možnosti vyšších příjmů než v zemi původu především přítomnost rodiny/známých. Tyto „migrační sítě“ sehraávají i informační roli a do určité míry suplují i roli institucí, které by imigrantkám pomáhaly s vyřizováním nutných formalit.

Migrantky zaměstnané v českých domácnostech nepředstavují pro českou ekonomiku zátěž, naopak pomáhají zmírňovat řadu problémů: stárnutí populace a rostoucí náklady na zdravotní a sociální péči, hrozící nedostatek zdravotnického personálu, nedostatečná kapacita školek a zapojení (nejen) žen do pracovního procesu. Chce-li však ČR využívat služeb tohoto typu ve větší míře i do budoucna, měla by na to být lépe připravena a především naplno využít a také společensky ohodnotit kvalifikaci migrantek.

Náš výzkum ukázal, že stabilizovaný bytový status, vhodná formalizace pracovních podmínek (zjednodušení procedur), vstup do veřejného zdravotního systému a snazší legalizace přítomnosti zbytku rodiny by rozhodně přispěly k důstojnému životu a práci migrantek – pracovnic v domácnosti a učinily by i ČR atraktivnější pro tu část migračních aktivit, v níž bezesporu pozitivní efekty převládají nad negativními.

## POUŽITÁ LITERATURA

- ABRANTES, M. (2014): Yes, but what about numbers? A quantitative contribution to the study of domestic services in Europe, *International labour review*, 153 (2):223-245.
- ANDERSON, B. (2002): Just Another Job? The Commodification of Domestic Labor, s. 104-114, In: *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York: Granta Publications.
- ARANDA, E. M. (2003): Care work and gendered constraints: The Case of Puerto Rican Transmigrants. *Gender and Society* 17 (4): 609-626.
- BARBER, P. G. (2000): Agency in Philippine women's labour migration and provisional diaspora. *Women's Studies International Forum* 23(4), s. 399-411.
- BERNARD, J.; LEONTIYEVA Y. (2013): Cizinci jako obtížně dosažitelná populace. *Data a výzkum – SDA Info* 7 (1): 57-82, <http://dx.doi.org/10.13060/1802-8152.2013.7.1.3>
- BOYD, M.; GRIECO, E. (2003): Women and migration: Incorporating gender into international migration theory. Migration Policy Institute.
- BRETTEL, C.B. (2000): Theorizing Migration in Anthropology: The Social Construction of Networks, Identities, Communities, and Globalscapes, s. 113-161, In: Brettel C., Hollifield J. (eds.), *Migration Theory: Talking Across Disciplines*, New York: Routledge.
- ČSÚ: Cizinci v ČR 2013. ČSÚ, 2013.
- EHRENREICH, B.; HOCHSCHILD, A. R. et al. (2002): *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York: Granta Publications.
- ENGLAND, P. (2005): Emerging Theories of Care Work. *Annual Review of Sociology* (31): s. 381-399.
- EZZEDDINE P.; KOCOUREK, J. (2007): *Internal Restriction on Czech Labour Market (research report)*, IOM Prague/Global Development Network.
- EZZEDDINE P. (2011): Neviditelné ženy (analýza genderové perspektivy integrační politiky ČR), s. 113-123, In: Knotková, B. a kol. *Mezi Obzory. Gender v interdisciplinární perspektivě*. Praha: Gender Studies, o.p.s.
- EZZEDDINE, P. (2012): Mateřství na dálku: transnacionální mateřství ukrajinských migrantek v České republice. *Gender-rovné příležitosti-výzkum* (13) 1, s. 24-33.
- EZZEDDINE, P. 2012. Stáří, péče a migrace, s. 55-64, In: Ed. HORNOVÁ M.: *Pečuj a vypečeme Tě: zpráva o neplacené práci v ČR*. Praha: Gender Studies o.p.s.
- FUDGE, J. (2011): Global Care Chains, Employment Agencies, and the Conundrum of Jurisdiction: Decent Work for Domestic Workers in Canada. *Canadian Journal of Women and the Law* 23 (14), s. 235-264.
- GABAL CONSULTING (2007): Analýza přístupu migrantů a migrantek na trh práce a vzdělávání v ČR (výzkumní zpráva). Praha.
- GODIN M. (2013): Domestic work in Belgium: Crossing Boundaries between Informality and Formality, s. 17-43, In: Ed. Triandafyllidou A.: *Irregular Migrant Domestic Workers in Europe. Who Cares?*, Aldershot: Ashgate.
- GORODZEISKY, A.; SEMYONOV, M. (2014): Making a living in two labor markets: Earnings of Filipinos in the global and the domestic economy. *Research in Social Stratification and Mobility* 37(9): s. 77-89.
- HNILICOVÁ, H. a kol. (2012): *Analýza komerčního pojištění cizinců*. Prezentováno na Výboru pro práva cizinců, 17. října 2012.
- HOCHSCHILD, A. (2008): Láska a zlato. Globální řetězce péče, s. 107-128, In: Hrubec M. a kol. *Sociální kritika v éře globalizace. Odstraňování sociálně-ekonomických nerovností a konfliktů*. Praha: Filosofie.
- KŘÍŽKOVÁ A. a kol. (2008): *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: SLON.
- LUTZ, H.; PALENGA-MÖLLENBECK, E. (2009): „The „care chain“ concept under scrutiny.“ *Příspěvek na konferenci Care and Migration*, 23.-24. 4. 2009, Goethe University, Frankfurt nad Mohanem
- LUTZ, H. (2011): *The New Maids*. London: Zed Books.
- PARREÑAS, R. S. (2000): Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor. *Gender & Society* 14 (1), s. 260-281.
- MAN, G. (2004): Gender, work and migration: Deskillng Chinese immigrant women in Canada. *Women's Studies International Forum* 27, s. 135-148.
- MASSELINK, L.E.; LEE S.-I. D. (2010): Nurses, Inc.: Expansion and commercialization of nursing education in the Philippines. *Social Science & Medicine* (71): s.166-172.
- MASSEY, D. et al. (1993): An Evaluation of Migration Theory: The North American Case, *Population and Development Review* (20): 699-751.
- PARREÑAS, R. S. (2002): The Care Crisis in the Philippines – Children and Transnational Families in the New Global Economy, s. 39-54. In: *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York: Granta Publications.
- PARREÑAS, R. S. (2012): The Reproductive Labour of Migrant Workers. *Global Networks* 12 (2): s. 269-275.
- PEDRAZA, S. (1991): Women and migration: The social consequences of gender. *Annual Review of Sociology* (17): s. 303-325.
- RAGHURAM, P.; KOFMAN, E. (2004): Out of Asia: Skilling, re-skilling and deskilling of female migrants *Women's Studies International Forum* 27 (2004): s. 95-100.
- REDLOVÁ, P. (2012): Chůvou od narození? Reprezentace filipínských hospodyň prostřednictvím agentur práce a médií v Česku, s. 65-76, In: Ed. Hornová, M.: *Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR*. Praha: Gender Studies.
- REDLOVÁ, P. (2013): Employment of Filipinas as Nannies in the Context of Post-Socialist Czech Republic. *Lidé města/Urban People* 15 (2): s. 185-217.
- ROLLINS, J. (1985): *Between Woman: Domestic and their Employers*. Philadelphia: Temple University Press.
- ROTHMAN, K.B. (1994) : *Recreating Motherhood*, New Brunswick: Rutgers University Press.
- SOTELO, P. H. (2001): *Doméstica*. University of California Pres: Berkeley.
- SOURALOVÁ, A. (2010): Feministická reflexe migrace: pečovatelky, zdravotní sestry a globalizovaná migrace. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 11 (1), s. 41-48.
- SEKULOVÁ, M. (2013): Transnational Households in the Context of Female Migration from Slovakia to Austria. *Lidé Města / Urban People* 15 (2), s. 217-237.
- UHDE, Z. (2009): K feministickému pojetí péče jako kritické kategorie sociální nerovnosti. *Sociologický časopis* 45 (1), s. 9-29.
- UHDE, Z. (2012): Slepá ulička instituce nájemní domácí péče. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 13 (1), s. 12-23.
- VAN WALSUM, S. (2011): Regulating Migrant Domestic Work in the Netherlands: Opportunities and Pitfalls. *Canadian Journal of Women and the Law/Revue Femmes et Droit*, 23(1), s. 141-165.
- YANG, D.; MARTINEZ C. A. (2005): Remittances and Poverty in Migrants' Home Areas: Evidence from the Philippines, Working Paper, University of Michigan.
- YEOH, B. S. A.; HUANG, S., GONZALEZ J. (1999): Migrant Female Domestic Workers: Debating the Economic, Social and Political Impacts in Singapore. *International Migration Review* 33(1): s. 114-136.



## TABULKY A PŘÍLOHY

Celkový přehled respondentek, od kterých se podařilo získat kompletnější dotazník

Země původu	Počet respondentek	% vzorku
Ukrajina	63	60.0
Filipíny	9	8.6
Slovensko	8	7.6
Moldávie	6	5.7
Vietnam	3	2.9
Polsko	2	1.9
Rusko	2	1.9
Uganda	2	1.9
Alžírsko	2	1.9
Kyrgyzstán	2	1.9
Kazachstán	1	1.0
Čečensko	1	1.0
Nigérie	1	1.0
Španělsko	1	1.0
Estonsko	1	1.0
Tunis	1	1.0

Tabulka č. 1 – Respondentky podle země původu

## Porovnání zdrojových zemí migrace s ČR

Pro srovnání byla použita data za rok 2013.

Země	HDP na obyvatele (PKS, ČR = 100)	HDP na obyvatele (běžné ceny, ČR = 100)	Míra nezaměstnanosti (%)
Španělsko	109.7	154.6	26.4
ČR	100.0	100.0	7.0
Slovensko	90.5	93.9	14.2
Estonsko	85.1	100.9	8.6
Polsko	78.0	71.0	10.3
Rusko	65.8	78.6	5.5
Kazachstán	52.9	68.1	5.2
Tunisko*	36.5	23.0	16.7
Alžírsko*	27.7	28.8	9.8
Ukrajina	27.3	20.8	7.4
Filipíny	17.2	14.8	7.1
Vietnam	14.7	10.1	4.4
Moldávie	13.7	11.8	5.2
Nigérie*	10.4	9.0	n.a.
Kyrgyzstán	9.6	6.8	7.6
Uganda	5.5	3.3	n.a.

\* Pro tyto země byl pro rok 2013 dostupný jen odhad.

Vysvětlení zkratk:

HDP – hrubý domácí produkt

PKS – parita kupní síly

Zdroj dat: MMF, World Economic Outlook Database (April 2014).

**Výsledky odpovědí na otázku: „S jakými problémy jste se setkala při práci v domácnosti zaměstnavatele?“ (otázka 36)**

Zahrnut je celý vzorek, čísla ukazují % celkového počtu respondentek.

	Neproplácení přesčasů	Vyžadování přesčasů	Nastavení pracovní doby	Nevyplácení mzdy	Vynucování náhrad poškozeného majetku	Ponižování	Nedostatek soukromí	Kvalita ubytování	Nedostatek stravy
<b>Bez odpovědi</b>	21.0	19.0	22.9	25.7	24.8	24.8	25.7	26.7	25.7
<b>Nikdy</b>	52.4	35.2	41.9	63.8	70.5	66.7	64.8	67.6	70.5
<b>Jednou</b>	2.9	2.9	1.0	7.6	3.8	4.8	0.0	0.0	0.0
<b>Několikrát</b>	16.2	18.1	21.9	2.9	1.0	1.9	3.8	4.8	1.9
<b>Často</b>	7.6	24.8	12.4	0.0	0.0	1.9	5.7	1.0	1.9

	Nepřiměřená strava	Problémy s dovolenou a volným časem	Násilí	Sexuální obtěžování	Omezení návštěv	Odebrání pasu	Přehnané stížnosti na kvalitu práce	Jazykové nedorozumění	Kulturní odlišnost
<b>Bez odpovědi</b>	26.7	21.9	26.7	26.7	25.7	28.6	25.7	23.8	23.8
<b>Nikdy</b>	67.6	61.0	72.4	71.4	63.8	69.5	46.7	47.6	52.4
<b>Jednou</b>	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	1.0	14.3	4.8	2.9
<b>Několikrát</b>	3.8	10.5	0.0	1.0	3.8	1.0	12.4	21.9	12.4
<b>Často</b>	1.9	5.7	1.0	1.0	6.7	0.0	1.0	1.9	8.6

**Porovnání základních charakteristik ukrajinských a filipínských migrantek**

	Ukrajinky	Filipínky
<b>Počet respondentek</b>	63	9
<b>Průměrný věk</b>	39,2	29
<b>Nejčastější rodinný stav (modus)</b>	vdaná	svobodná
<b>Procento respondentek s dětmi</b>	77,8 %	44,4 %
<b>Role agentur při zařizování pobytu</b>	7,9 %	55,6 %
<b>Procento v live-in formě</b>	3,2 %	100 %
<b>Procento explicitně pracující jen pro jednu domácnost</b>	20,6 %	77,8 %
<b>Procento bez pracovní smlouvy</b>	35,6 %	0 %
<b>Nejčastější důvod příchodu do ČR</b>	Lepší finanční podmínky	Lepší finanční podmínky
<b>Nejčastěji reportovaný problém</b>	Vyžadování přesčasů	Vyžadování přesčasů

# PRACOVNICE V DOMÁCNOSTI NA ČESKÉM TRHU PRÁCE V KONTEXTU CIZINECKÉ LEGISLATIVY – PRÁVNÍ ANALÝZA

Magda Faltová

## ÚVOD

Česká republika na rozdíl od 14 jiných států (včetně např. Německa či Itálie) odmítla ratifikaci Úmluvy č. 189 Mezinárodní organizace práce o pracovnicích v cizích domácnostech. Hlavním argumentem pro odmítnutí ratifikace byla skutečnost, že se v ČR jedná o skupinu zaměstnankyň, která je málo početná, a zároveň výkon tohoto zaměstnání spadá pod ochranu obecného pracovního práva.<sup>1</sup> Tento přístup České republiky považují za nesprávný a v následujícím textu se budu zabývat postavením pracovnic v domácnosti<sup>2</sup> na českém pracovním trhu, jejich právy a povinnostmi vycházejícími z cizineckého práva a pokusím se poukázat na některé problematické aspekty ochrany práv těchto pracovnic, které souvisejí s jejich migračním statutem a specifičností vykonávané práce.

Česká legislativa neupravuje výkon zaměstnání pracovnic v domácnosti. Neexistuje zde zvláštní zákon jako v některých zemích<sup>3</sup>, stejně tak není výkon tohoto zaměstnání chráněn zvláštními právy či povinnostmi jak zaměstnankyň, tak zaměstnavatelů. Migrantky – pracovnice v domácnosti mají přístup na trh práce za stejných podmínek jako cizinci, kteří vykonávají jiný druh zaměstnání. Primárním zdrojem právní úpravy jejich vstupu na trh práce je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pobytové aspekty se pak řídí zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, a na vztahy mezi zaměstnankyněmi a zaměstnavateli se použije zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

## VSTUP NA TRH PRÁCE

Vstup pracovnic v domácnosti (migrantek) na trh práce je dle zákona č. 435/2004 Sb.<sup>4</sup>, o zaměstnanosti (dále jen ZoZ), podmíněn druhem pobytu, respektive zemí původu. Zákon rozlišuje mezi cizinci, kteří mají stejné postavení pro vstup na trh práce jako občané ČR, a cizinci, jejichž vstup na trh práce je omezen. V ustanovení § 3 odst. 2 a 3 ZoZ a § 98 ZoZ jsou definováni cizinci, kteří se pro účely trhu práce považují za občany ČR či nemají vstup na trh práce omezen (nepotřebují pracovní povolení ani zaměstnaneckou kartu). Jedná se např. o občany EU, rodinné příslušníky občanů EU, cizince s povolením k trvalému pobytu, cizince s udělenou mezinárodní ochranou, cizince, kteří na území ČR pobývají na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, atd. Povinností zaměstnavatele je nejpozději v den nástupu cizince do

zaměstnání o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce<sup>5</sup> a vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků a rodinných příslušníků občanů ČR<sup>6</sup>. Z pohledu zaměstnávání domácích pracovnic je tato skupina v nejméně zranitelném postavení, může bez jakéhokoliv omezení vstupovat do pracovněprávních vztahů a zároveň je ukončovat a oproti druhé kategorii cizinců s omezeným vstupem na trh práce není v tak závažné míře závislá na svém zaměstnavateli. Novelou č. 101/2014 Sb., zákona o zaměstnanosti, byla tato kategorie cizinců rozšířena mimo jiné o cizince, kteří na území ČR pobývají na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem sloučení s rodinou, nově tedy bez ohledu na typ pobytu sponzora<sup>7</sup>. Toto zmírnění právní úpravy vstupu na trh práce zajišťuje pracovnicím v domácnosti s tímto druhem pobytu větší míru ochrany na pracovním trhu.

Pracovnice v domácnosti, která nespĺňuje výše uvedené podmínky, musí mít pro vstup na trh práce zaměstnaneckou kartu nebo povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné povolení k pobytu na území ČR<sup>8</sup>. Stát stanovuje především z důvodu ochrany pracovního trhu velmi striktní podmínky, za kterých mohou tyto migrantky vstupovat na trh práce. Povolení k zaměstnání i zaměstnanecká karta jsou vydávány na konkrétní pracovní místo u konkrétního zaměstnavatele. Migrantky nemohou změnit zaměstnavatele bez souhlasu Ministerstva vnitra, respektive bez nového povolení k zaměstnání.

## Zaměstnanecká karta

O zaměstnaneckou kartu může pracovnice v domácnosti či její zaměstnavatel požádat pouze tehdy, jedná-li se o pracovní pozici uvedenou v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držitelé ZK (dále jen „CEVPM“). Zaměstnavatel nahlásí krajské pobočce Úřadu práce ČR volné pracovní místo a spolu s tím vysloví souhlas, že v případě neobsazení tohoto místa do 30 dnů může Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) toto místo zařadit do CEVPM. MPSV může za určitých podmínek také pracovní místo vyřadit (např. zaměstnavateli byla udělena pokuta za nelegální zaměstnávání). Vzhledem k tomu, že není zcela jasné, jakým způsobem bude o nezařazení či vyřazení pracovního místa z CEVPM rozhodováno na základě širokého správního uvážení, lze mít odůvodněnou obavu o transparentnost celého procesu.

Zaměstnanecká karta je nový institut, který byl do zákona o pobytu cizinců zaveden v roce 2014 z důvodu implementace směrnice o jednotném pracovním povolení.<sup>9</sup> Jedná se o povolení k pobytu a povolení k zaměstnání cizince na dobu delší než 3 měsíce<sup>10</sup>. Oproti dřívější právní úpravě je vydáván jeden doklad sdružující povolení k zaměstnání a k pobytu. Stejně jako povolení k zaměstnání je zaměstnanecká karta vydávána na konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele. V případě změny zaměstnavatele již nyní migrantka nemusí žádat o novou zaměstnaneckou kartu, ale o souhlas ministerstva vnitra, což však nadále znamená možnost minimální mobility na pracovním trhu. Nová právní úprava specifikuje náležitosti pro vydání ZK. Migrantka musí předložit pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí,

5. Viz ust. § 87 ZoZ.

6. Viz ust. § 102 odst. 2 ZoZ.

7. Dle právní úpravy platné do účinnosti této novely měly vstup na trh práce bez povolení k zaměstnání pouze cizinci, kteří se slučovali ke sponzorovi, který na území pobýval na základě oprávnění k trvalému pobytu.

8. Dalším typem pobytového oprávnění za účelem zaměstnání je modrá karta, která je však určena pro výkon vysoce kvalifikovaných zaměstnání.

9. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. 12. 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.

10. § 42g odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb.

1. Předkládací zpráva k Úmluvě o pracovnicích v cizích domácnostech.

2. Pojem pracovnice v domácnosti pro účely tohoto textu znamená osobu s jinou státní příslušností než ČR, která pracuje za úplatu v cizí domácnosti bez ohledu na druh práce či pobytové oprávnění.

3. Taková právní úprava je např. v Rakousku či Portugalsku.

4. Ve znění novely č. 101/2014 Sb. účinností od 23. 6. 2014.

ve které je stanovena lhůta, která dokládá existenci pracovněprávního vztahu. Dohoda o provedení práce, velmi častá smluvní forma využívaná pro výkon práce v domácnosti, nesplňuje náležitosti pro vydání ZK. Zákon dále stanoví mzdový požadavek, kdy měsíční mzda, plat nebo odměna nesmí být nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy<sup>11</sup> a požadavek na minimální týdenní pracovní dobu 15 hodin týdně.

Zaměstnanecká karta je vydávána na dobu platnosti pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti, maximálně na dva roky. Oproti dosavadní právní úpravě nebude již možné využívat zkrácení doby platnosti povolení k zaměstnání jako nástroj ochrany trhu práce, což pro zaměstnankyně i zaměstnavatele znamená vyšší právní jistotu. Zásadním problémem právní úpravy zaměstnanecké karty je skutečnost, že migrantky nebudou moci pracovat po dobu rozhodování správního orgánu o jejich žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty. Nejenže zaměstnankyně nebude mít prostředky k pobytu, ale zároveň také nebo účastna na systému veřejného zdravotního pojištění. Právo pobytu po dobu správního řízení zůstává zachováno. Při prodlužování povolení k pobytu dochází dlouhodobě ze strany správního orgánu k nepřiměřeným průtahům v řádu měsíců až let.<sup>12</sup> Lze tedy důvodně předpokládat, že migrantky budou pracovat v rozporu s právními předpisy, aby si zajistily obživu po dobu řízení o prodloužení pobytu, a jejich zaměstnavatelé to po nich budou vyžadovat. Taková situace zjevně přispívá k větší zranitelnosti pracovníků v domácnosti a jejich závislosti na zaměstnavateli.

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnanecká karta se vydává na konkrétní pracovní místo u konkrétního zaměstnavatele a v případě ukončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti platnost zaměstnanecké karty zaniká, pokud migrantka nepožádala o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele nebo pracovního zařazení<sup>13</sup>, nebo jí souhlas nebyl udělen. V takovém případě je zahájeno bez zbytečného odkladu a z úřední povinnosti správní řízení o zrušení platnosti zaměstnanecké karty. Pokud je pracovní poměr ukončen ze zákonem stanovených důvodů (především organizačních na straně zaměstnavatele), a to dohodou či výpovědí, je zaměstnankyni poskytnuta lhůta 3 měsíců pro nalezení nového zaměstnání<sup>14</sup>. Zákon v případě neshody se zaměstnavatelem, která vede k ukončení pracovního poměru např. dohodou z jiných než výše uvedených důvodů, ať již ze svobodné vůle pracovníce v domácnosti, nebo na základě nátlaku ze strany zaměstnavatele, neposkytuje žádnou ochrannou lhůtu pro nalezení jiného zaměstnání. Nová právní úprava zaměstnanecké karty stejně jako ta předchozí podporuje budování a udržování závislosti migrantek na zaměstnavatelích a staví je tak do velmi zranitelného postavení v případě porušování pracovních práv.

## POVAHA NÁJEMNÉ PRÁCE V DOMÁCNOSTI

Česká právní úprava specificky neupravuje nájemnou práci v domácnosti. Pokud je nájemná práce v domácnosti vykonávána ve formě závislé práce naplňující znaky dle

11. Viz ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb.

12. Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty. Upozornění na nečinnost správního orgánu: po- bočky Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR nedodržují lhůty u žádosti o povolení k po- bytu [online] 15.10.2012, [cit. 2014-17-6]. Dostupné z [http://www.konsorcium-nno.cz/dokumenty/necinnost\\_oamp\\_201210290836354.pdf](http://www.konsorcium-nno.cz/dokumenty/necinnost_oamp_201210290836354.pdf)

13. § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců.

14. Srov. ust. § 46 odst. 1 písm. b) zákona o pobytu cizinců.

§ 2<sup>15</sup> zákoníku práce, jedná se o pracovněprávní vztah, jehož podmínky jsou upraveny zákoníkem práce. Mezi zaměstnavatelem a pracovníci v domácnosti vznikají stejná práva a povinnosti jako mezi jinými subjekty pracovněprávních vztahů. Nájemná práce v do- mácnosti je ze své podstaty ve většině případů vykonávána pro zaměstnavatele – fyzic- kou osobu. Zákoník práce v § 7 definuje zaměstnavatele jako právnickou nebo fyzickou osobu, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnanec tak může fyzická osoba zaměstnat pro svou osobní potřebu, která nijak nesouvisí s výdě- lečnou činností. Na zaměstnavatele – fyzickou osobu jsou však kladeny úplně stejné ná- roky jako na zaměstnavatele právnickou osobu, a to co do byrokratické administrativní náročnosti v oblasti např. přihlášení zaměstnankyně k veřejnému zdravotnímu pojištění, k registraci na české správě sociálního zabezpečení či z hlediska dodržování zákoníku práce především v oblasti základních pracovních práv zaměstnankyň.

Vzhledem k nerovnosti postavení subjektů pracovněprávních vztahů zakotvuje zá- koník práce kogentní právní úpravu v oblasti práv zaměstnanců, která se samozřejmě vztahuje i na pracovníce v domácnosti. Pro výkon nájemné domácí práce je významné především právo na spravedlivou mzdu, právo na odpočinek po práci, na dovolenou či právo na přiměřenou pracovní dobu. Práce v domácnosti v in-home formě je specifická tím, že pracovníce v domácnosti na svém pracovišti bydlí a pro zaměstnavatele je pak přirozené vstupovat do doby odpočinku zaměstnankyně a vyžadovat práci přesčas nad rámec zákoníku práce a bez uhrazení této práce. Na výkon práce v domácnosti se vztahují i další podmínky, jako je zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, zákonných přestávek v práci či zajištění ochranných pracovních prostředků.

Pracovněprávní vztah musí být dle zákoníku práce založen na základě jednoho ze smluvních typů zákoníkem aprobovaných – tedy pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Veškeré smlouvy uzavřené dle zákoníku práce mají obligatorní písemnou formu a vyžadují, aby jedno vyhotovení bylo předáno zaměstnan- ci<sup>16</sup>. Nedodržení této povinnosti je sankcionováno dle § 12 odst. 1 zákona o inspekci práce.<sup>17</sup> Předložení pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti je také jednou z po- vinných náležitostí pro vydání zaměstnanecké karty.

Z hlediska postavení pracovníků v domácnosti je klíčovým okamžikem podpis pracovní smlouvy (pracovní poměr, DPP, DPČ), tedy okamžik, kdy jsou dojednávány podmínky výkonu práce. V pracovní smlouvě musí být specifikován především druh a rozsah práce, místo výkonu práce a výše mzdy za sjednanou práci. Zákoník práce neklade žádné požadavky na jazyk, ve kterém je smlouva uzavřena, nicméně obecně platí, že každá ze smluvních stran musí rozumět obsahu uzavírané smlouvy. Je tedy i v zájmu zaměstnavatele, aby smlouva s pracovníci v domácnosti byla uzavírána v jazy- ce, kterému rozumí.

Se zaměstnáváním pracovníků v domácnosti jsou pro zaměstnavatele spojené ještě další povinnosti kromě těch obsažených v zákoníku práce. Zaměstnávání je spojeno s poměrně vysokou byrokratickou zátěží, která může být značnou bariérou pro zaměst- navatele – fyzické osoby. Zaměstnavatel se musí registrovat na České správě sociálního zabezpečení (zaslat formulář a zažádat si o variabilní symbol pro platby na sociální za- bezpečení) a následně zaslat Oznámení o nástupu do zaměstnání své zaměstnankyně do 8 dnů od jejího nástupu. Zaregistrovat se na zdravotní pojišťovně (vyplnit formulář

15. § 2 odst. 1 zákoníku práce stanoví: Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměst- navatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

16. §34 odst. 4 a § 77 zákoníku práce.

17. § 12 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.



a zažádat o variabilní symbol) a následně zaslat Oznámení o nástupu do zaměstnání zaměstnankyně. Každý měsíc zasílat formulář Přehled o platbě pojistného zaměstnavatele na zdravotní pojišťovnu, dále formulář Přehled o výši pojistného na ČSSZ. Vést mzdové účetnictví, evidenční a mzdový list. Na tyto obecné povinnosti navazují specifické povinnosti související se zaměstnáváním cizinců (viz část Vstup na trh práce).

Současná právní úprava<sup>18</sup> umožňuje využít agenturního zaměstnávání, tedy dočasného přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Pracovnice v domácnosti je zaměstnankyní agentury a k výkonu práce v rodině je pouze dočasně přidělena. Tato alternativa zaměstnávání ulehčuje byrokratické zatížení zaměstnavatele a zároveň umožňuje vznik pracovního poměru a s ním spojené ochrany pracovnice v domácnosti zákoníkem práce. Zákon o zaměstnanosti však omezuje dočasné přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli pro cizince, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta či modrá karta.<sup>19</sup> Omezení agenturního zaměstnávání bylo do zákona o zaměstnanosti vloženo na ochranu zaměstnanců před pracovním vykořisťováním a jako opatření směřující k ochraně trhu práce a jeho větší transparentnosti. Je otázkou, zda v případě pracovnic v domácnosti nejsou na zaměstnavatele – fyzické osoby kladeny příliš vysoké administrativní nároky, že se raději uchylují k neformálnímu zaměstnávání a na legální zaměstnávání rezignují. V případě zavedení přísně regulovaných a státem pravidelně kontrolovaných agentur, jež by mohly dočasně přidělovat i pracovnice v domácnosti, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zaměstnanecká karta, by mohlo dojít k nárůstu legálního zaměstnávání v této oblasti a tím k posílení ochrany práv pracovnic v domácnosti.

Nájemná práce v domácnosti může být také migrantkami vykonávána v režimu podnikání, a to v případě, že nevykazuje znaky závislé práce dle zákoníku práce. Pracovnice v domácnosti může podnikat na základě živnosti (volné nebo vázané dle druhu práce, kterou vykonává). Tato forma je obvykle využívána migrantkami, které pracují ve více rodinách. Klade na uživatele služby minimální administrativní a byrokratické nároky, a proto je domácnostmi preferovaná, nicméně poskytuje pracovním daleko méně ochrany a právní jistoty a přenáší administrativní břemeno na ně. Pracovnice v domácnosti – podnikatelka musí vést účetnictví, uzavírat smlouvy, vystavovat faktury, podávat daňové přiznání, přihlásit se k odvodům na sociální pojištění apod. a především si platit komerční zdravotní pojištění<sup>20</sup>. Podnikatelka např. také není chráněna pro případ nemoci, těhotenství a rodičovství a nepoživá ochranné výpovědní lhůty. Zdánlivá snadnější dostupnost povolení k pobytu a relativní flexibilita této formy výkonu práce v domácnosti je tak vykoupena nižší mírou ochrany především v problematických životních situacích jako je nemoc nebo rodičovství.

Při výkonu nájemné práce v domácnosti v podnikatelském režimu existuje také riziko, že výkon práce, který v domácnosti pracovnice vykonává, naplňuje znaky závislé práce, a jedná se tak o obcházení zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti, tedy tzv. švarcsystém. Jedná se o takový výkon práce, který pracovnice v domácnosti vykonává bez povolení k zaměstnání (zaměstnanecké karty), přestože to zákon vyžaduje, a vykonává jej soustavně, podle pokynů a za mzdu, plat nebo odměnu.<sup>21</sup>

18. § 307a a násl. zákoníku práce.

19. § 66 zákona o zaměstnanosti.

20. Vstup do veřejného zdravotního pojištění mají jen některé kategorie cizinců – cizinci s trvalým pobytem, cizinci, kteří jsou zaměstnání dle zákoníku práce apod. Cizinci – držitelé povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání do něj vstup nemají.

21. Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 27. 2. 2012, č. j. 4 Ads 177/2011.



Ze strany státu je také možné sledovat určitou tendenci omezovat podnikání cizinců, respektive vydávání víza nad 90 dnů či dlouhodobého pobytu za účelem podnikání. Dle materiálu Nový systém ekonomické migrace je preferovaným účelem pobytu účel zaměstnání.<sup>22</sup> V připravovaných návrzích na novou právní úpravu pobytu cizinců<sup>23</sup> dochází již k výraznému zpřísnění vydávání povolení k pobytu za účelem podnikání, které je podmíněno vysokou vstupní investicí či podnikáním značného rozsahu.

## NELEGÁLNÍ PRÁCE

Překážky, které jsou kladeny pracovním v domácnosti, jež chtějí vstoupit na český trh práce, často způsobují, že jak zaměstnavatelé, tak pracovnice v domácnosti se uchylují k nelegální práci. Tedy k práci, která je v rozporu se zaměstnaneckou kartou či pracovním povolením nebo je vykonávána bez povolení k zaměstnání či zaměstnanecké karty, a to i přes to, že to zákon ukládá nebo práci vykonává migrantka bez platného povolení k pobytu či se jedná o tzv. švarcsystém.

22. Nový systém ekonomické migrace [https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CEAQFjAA&url=http%3A%2F%2Faa.ecn.cz%2Fimg\\_upload%2F224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098%2FFNEM.doc&ei=o8zvU4bgHM7H7AbR0ICIBw&usg=AFQjCNFL6lfGrAJWAtR\\_fQcqlmSjJRGIXQ&sig2=VzJgo3tLiBK7rQ9N3MHWDQ](https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CEAQFjAA&url=http%3A%2F%2Faa.ecn.cz%2Fimg_upload%2F224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098%2FFNEM.doc&ei=o8zvU4bgHM7H7AbR0ICIBw&usg=AFQjCNFL6lfGrAJWAtR_fQcqlmSjJRGIXQ&sig2=VzJgo3tLiBK7rQ9N3MHWDQ)

23. Součástí usnesení č. 48 Vlády České republiky ze dne 19. ledna 2011, o opatřeních k řízení ekonomické migrace, ochraně práv osob migrujících za prací a realizaci návratů je materiál vlády s názvem Nový systém ekonomické migrace. Dostupné z <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/novy-system-ekonomicke-migrace>

Za výkon nelegální práce hrozí zaměstnavateli i migrantce řada sankcí. Závažný postih hrozí cizincům dle zákona o pobytu cizinců za výkon zaměstnání bez povolení k zaměstnání, bez povolení k pobytu či v rozporu se zaměstnaneckou kartou může být migrantce uděleno správní vyhoštění až na 5 let.<sup>24</sup> Dle zákona o zaměstnanosti mohou být cizinci-zaměstnanci postiženi pokutou až do maximální výše 100 000 Kč.<sup>25</sup> Zaměstnavateli (fyzické osobě) pak hrozí veřejnoprávní sankce za správní delikt dle zákona o zaměstnanosti až do výše 5 milionů Kč. Zákon o zaměstnanosti zakotvuje také povinnost zaměstnavatele, kterému byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce povinnost uhradit cizinci dlužnou odměnu a náklady související s doručením dlužné odměny, dále je povinen uhradit částku rovnající se součtu částek odpovídající výši pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení.<sup>26</sup> Skutečnost, že migrantka vykonává práci v rozporu se zákonem o zaměstnanosti, nezbavuje zaměstnavatele závazků, které vůči své zaměstnankyni má. Autoři se přiklánějí k názoru, že nezískání povolení k zaměstnání nemá vliv na platnost pracovněprávního vztahu, tento výklad zákona však dosud nebyl podpořen judikaturou. (Štefko, 2013) Vzhledem k tomu, že výkon nájemné práce v domácnosti je velmi často spojen s nelegálním prvkem, pracovnice v domácnosti často pracují bez povolení k zaměstnání či zaměstnanecké karty nebo v jejím rozporu, nebo je tato forma zaměstnání vykonávána pracovnicemi bez pobytového oprávnění, je dopad veřejnoprávních sankcí, kterými je nelegální práce stižena, zásadní. Správní vyhoštění udělené dle zákona o pobytu cizinců znamená vycestování z území ČR do země původu, což má fatální dopad jak na rodinu v zemi původu, která je závislá na příjmu migrantky, tak případně na rodinu, která s ní pobývá na území ČR a je závislá jak na jejím příjmu, tak na jejím pobytovém oprávnění. Takový postih se v porovnání s postihem zaměstnavatele jeví jako nepřiměřený. Z poradenské praxe<sup>27</sup> pak víme, že v mnoha případech je postižena pouze migrantka, která nelegální práci vykonávala, neboť správní řízení proti zaměstnavateli není vůbec zahájeno či není ukončeno pravomocným uložením pokuty.

## OCHRANA PRACOVNIC V DOMÁCNOSTI PŘI VÝKONU ZAMĚSTNÁNÍ

Státní úřad inspekce práce a jednotlivé inspektoráty kontrolují dodržování povinností v oblasti zaměstnávání, především v oblasti práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, předpisů stanovujících pracovní dobu a dobu odpočinku, předpisů o odměňování zaměstnanců, zajištění bezpečnosti práce apod.<sup>28</sup> Inspekce práce má za povinnost vyhledávat porušení povinností dle zákona o inspekci práce a k tomu jí zákon svěřuje celou řadu pravomocí. V případě zjištěných porušení může zaměstnavateli ukládat nápravná opatření a sankce. Inspekce práce má pravomoc vstupovat do místa výkonu práce zaměstnance, nicméně tato pravomoc je limitována zákonem o státní kontrole, který stanoví, že kontrolní pracovníci jsou oprávněni vstupovat do míst souvisejících s předmětem kontroly mimo obydlí kontrolovaných osob.<sup>29</sup> Omezení vstupu kontrolních orgánů do obydlí vychází z principu nedotknutelnosti osoby a obydlí a soukromého

24. § 119 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

25. § 139 zákona o zaměstnanosti.

26. § 141 zákona o zaměstnanosti.

27. Sdružení pro integraci a migraci poskytuje bezplatné právní a sociální poradenství migrantům a migrantkám od roku 1992.

28. § 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

29. § 11 písm. a) zákona o státní kontrole.

a rodinného života zakotvených v čl. 7 a 12 Listiny základních práv a svobod.<sup>30</sup> Z takto nastavené právní úpravy je patrné, že státní kontrola výkonu nájemné práce v domácnosti selhává v základním aspektu, a to možnosti provést inspekci práce v místě výkonu práce. Zaměstnavatelé jsou sice povinni poskytnout při kontrole součinnost, např. poskytnout dokumenty související s výkonem práce, to však může být v mnoha případech zcela nedostatečné. Nemožnost provádět kontrolu v místě výkonu práce je v rozporu s čl. 17 Úmluvy o pracovnících v cizích domácnostech.

Pracovnice v domácnosti jsou tedy v případě porušování povinností zaměstnavateli z pracovněprávních vztahů odkázány primárně na soukromoprávní ochranu a inspekce práce se pro účely kontroly práce v domácnosti dostává do pozice správního orgánu bez reálných pravomocí. V tomto kontextu je také nutné zmínit, že mezi cizinci obecně panuje velká nedůvěra ve státní kontrolní orgány na poli zaměstnanosti, neboť inspekce práce při své činnosti postihuje za nelegální práci nejen zaměstnavatele, ale i zaměstnance. Cizincům však za nelegální práci hrozí i sankce správního vyhoštění, jak je uvedeno výše. Inspekce práce má vůči cizinecké policii oznamovací povinnost<sup>31</sup>, a proto se na ni cizinci, u kterých dochází k porušování pracovněprávních předpisů, raději neobracejí.

Práce v domácnosti je prací, se kterou je spojené velké riziko nedodržování pracovních smluv, obcházení formálních požadavků na výkon zaměstnání a porušování práv pracovníků v domácnosti. Pracovnice v domácnosti jsou ve zranitelnějším postavení nejen v porovnání s občany ČR, ale i v porovnání s cizinci, kteří pracují v jiném segmentu trhu práce.

## ZÁVĚR

Z vývoje v České republice je patrné, že existuje narůstající tendence v poptávce po nájemné práci v domácnosti a velkou část této pracovní síly tvoří a budou nadále tvořit migrantky. Na základě analýzy právní úpravy lze definovat doporučení ke změně současné právní úpravy, ale i doporučení směřující do oblasti nastavení migrační politiky a společenské odpovědnosti zaměstnavatelů.

Právní úprava postavení pracovníků v domácnosti neposkytuje dostatečnou ochranu jejich práv a ani nově přijatá legislativa v oblasti zaměstnaneckých karet nepřispěla ke zlepšení situace, spíše naopak. Zásadním krokem pro zajištění alespoň minimálního standardu ochrany by bylo umožnit legální výkon práce v průběhu řízení o prodloužení zaměstnanecké karty, a zachovat tak po tuto dobu vstup pracovníků v domácnosti do veřejného zdravotního pojištění. Z hlediska oslabení závislosti pracovníků v domácnosti na konkrétním zaměstnavateli by bylo žádoucí uvolnit mobilitu zahraničních pracovníků na českém trhu práce a nevázat zaměstnaneckou kartu ke konkrétnímu zaměstnavateli na konkrétní pracovní pozici.

Problematickou otázkou v sektoru nájemné domácí práce zůstává agenturní zaměstnávání migrantek. V některých případech se zdá, že zásadní omezení agenturního zaměstnávání většiny migrantek spolu s vysokým administrativním zatížením zaměstnavatelů způsobuje pokles legálního zaměstnávání. Lze doporučit, aby problematika agenturního zaměstnávání byla podrobně analyzována a případně za přísných podmínek a kontroly bylo agenturní zaměstnávání pracovníků v domácnosti povoleno.

30. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

31. § 7 zákona č. 255/2015 Sb., o kontrole

Jako zásadní pro zlepšení postavení pracovníků v domácnosti se jeví změna právních předpisů týkajících se inspekce práce. Omezení vstupu inspektorů na pracoviště pracovníků v domácnosti znemožňuje efektivní kontrolu, a tím zhoršuje již tak problematické postavení těchto pracovníků. Vzhledem k tomu, že zákon o kontrole umožňuje již nyní vstup kontroly do obydlí za určitých podmínek<sup>32</sup>, aniž by tím byla narušena práva garantovaná Listinou základních práv, bylo by možné toto ustanovení rozšířit i na situace, kdy fyzická osoba zaměstnává pro uspokojení svých potřeb zaměstnankyni a místem výkonu práce je obydlí zaměstnavatele. Pokud se někdo rozhodne zaměstnávat zaměstnanec ve svém obydlí, měl by mít také povinnost umožnit veřejnoprávní kontrolu práv těchto zaměstnanců. A pro případ takové kontroly strpět omezení svých práv. Zároveň s touto změnou je však nutné se zaměřit také na oddělení pobytové kontroly a kontroly inspekce práce. Aby inspekce práce byla opravdu efektivní pro ochranu práv migrantek, pak je nezbytné zajistit, aby migrantky, které se na inspekci obrátí o pomoc při ochraně svých práv, nebyly sankcionovány za přestupky v oblasti cizineckého práva. Sankce správního vyhoštění pro migrantky pracující v rozporu se zákonem o zaměstnanosti je tak fatální, že v případě zachování povinnosti inspekce práce informovat cizineckou policii o přestupku, neplní inspekce práce svou roli postihování porušování pracovněprávních povinností pro celou velkou skupinu zahraničních zaměstnanců. Ratifikace Úmluvy o zaměstnávání pracovníků v cizí domácnosti Mezinárodní organizace práce by byla prvním krokem, kterým Česká republika přijme odpovědnost v ochraně pracovních práv pracovníků v domácnosti.

32. § 7 zákona o kontrole.

## POUŽITÁ LITERATURA A MEZINÁRODNÍ, EVROPSKÁ, ČESKÁ LEGISLATIVA A SOUVISEJÍCÍ DOKUMENTY

ŠTEFKO, M., KOLDÍNSKÁ, K. (2013): Sociální práva cizinců, Praha: C. H. Beck, str. 162.

Úmluva č. 189 Mezinárodní organizace práce o pracovnících v cizích domácnostech.

Směrnice Evropského parlamentu a rady 2011/98/EU ze dne 13.12.2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.

Zákon č.2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců a o změně některých zákonů, v platném znění.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Zákon č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.

Zákon č. 255/2015 Sb., o kontrole (kontrolní řád), v platném znění.

Usnesení č. 48 Vlády České republiky ze dne 19. ledna 2011, o opatřeních k řízení ekonomické migrace, ochraně práv osob migrujících za prací a realizaci návratů.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 27.2.2012, č.j. 4 Ads 177/2011

# DESÁTERO FÉROVÉHO ZAMĚSTNAVATELE

- 1 PRÁCE V DOMÁCNOSTI JE PRÁCE JAKO KAŽDÁ JINÁ.**  
Řídí se stejnými pravidly, vztahuje se na ni tedy zákoník práce. Práce v domácnosti je často podceňovaná a podhodnocená, buďte féroví ke svým zaměstnankyním.
- 2 UZAVŘETE S PRACOVNICÍ V DOMÁCNOSTI PÍSEMNOU SMLOUVU V JAZYCE, KTERÉMU ROZUMÍ.**  
Smlouva musí obsahovat: druh a rozsah práce, dobu trvání pracovního poměru, výši mzdy, nárok na dovolenou, místo výkonu práce.
- 3 DOHODNĚTE SI CO NEJPODROBNĚJI NÁPLŇ PRÁCE A DRŽTE SE JÍ.**  
Práce v domácnosti je velmi rozmanitá, od úklidu po hlídání dětí, venčení psů, práci na zahradě, mytí oken apod. Je důležité si předem vyjasnit očekávání obou stran a nepožadovat bez souhlasu domácí pracovnice více, než jste si dohodli.
- 4 PLAŤTE DOHODNUTOU MZDU VČAS A V PLNÉ VÝŠI, PLAŤTE PŘESČASY A PRÁCI NAVÍC.**  
Dodržujte smlouvu a její podmínky. Domácí pracovnice je na mzdě závislá a potřebuje ji včas. Za práci navíc vždy řádně zaplatte, je to práce jako každá jiná.
- 5 ZAMĚSTNÁVEJTE LEGÁLNĚ.**  
Vyřídte pracovní povolení, pokud to zákon vyžaduje, informujte úřad práce, plaťte odvody, jinak hrozí migrantce vyhoštění nebo neprodouzení pobytu a stává se kvůli tomu často závislou na tzv. klientech (mafíánech), kterým platí velké částky za obcházení zákona.

- 6 RESPEKTUJTE PRACOVNÍ DOBU, PRÁVO NA ODPOČINEK, DOVOLENOU A NEMOCENSKOU.**

I pracovnice v domácnosti si potřebuje odpočinout, jet domů za svojí rodinou a léčit se, když je nemocná. Domluvte si dopředu, kdy bude čerpat dovolenou, jak vyřešíte práci ve svátek nebo o víkendu.

- 7 POSKYTNĚTE PRACOVNÍ PROSTŘEDKY A OCHRANNÉ POMŮCKY, DBEJTE NA BEZPEČNOST PRÁCE.**

I při práci v domácnosti může dojít k úrazu. Dbejte na bezpečné pracovní prostředí, odpovědnost nese zaměstnavatel.

- 8 CHOVEJTE SE SLUŠNĚ A S RESPEKTEM.**

Pracovnice v domácnosti je Vaše zaměstnankyně, přestože pracuje u Vás doma. Respektujte ji, pozdravte se při příchodu, domluvte se na úkolech, které od ní očekáváte. Přijďte včas, když víte, že na Vás čeká, aby mohla jít domů. Poděkujte za její práci, ona Vám poděkuje za Váš respekt.

- 9 V PŘÍPADĚ, ŽE PRACOVNICE BYDLÍ VE VAŠÍ DOMÁCNOSTI, RESPEKTUJTE JEJÍ SOUKROMÍ.**

Poskytněte jí vlastní pokoj a sociální zařízení, důsledně respektujte pracovní dobu a volný čas. Umožněte jí přístup na internet pro kontakt s rodinou a přáteli. Domluvte si pravidla ohledně stravování a nakupování.

- 10 CHOVEJTE SE TAK, JAK BYSTE CHTĚLI, ABY SE K VÁM CHOVALI VAŠÍ ZAMĚSTNAVATELÉ.**



[WWW.PRACOVNICEVDMACNOSTI.CZ](http://WWW.PRACOVNICEVDMACNOSTI.CZ)



# ÚMLUVA O PRACOVNÍCÍCH V CIZÍCH DOMÁCNOSTECH (CONVENTION CONCERNING DECENT WORK FOR DOMESTIC WORKERS; CONVENTION NO. 189)

Úmluva o pracovnících v cizích domácnostech (Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers; Convention No. 189) je mezinárodní úmluvou, kterou přijala Mezinárodní organizace práce (ILO) 16. června 2011. Představuje významný mezník přístupu k placené práci v cizí domácnosti, neboť zajišťuje dodržování základních pracovních standardů a decentní podmínky pro tyto pracovníky.

Státy, které úmluvu ratifikují, budou muset zajistit dodržování základních pracovních standardů, jako jsou „rozumná“ délka pracovní doby, minimální doba nepřerušného odpočinku alespoň 24 hodin za týden nebo omezení nepeněžních forem odměny. Pro pracovnice žijící přímo v rodinách stanovuje například požadavky ohledně jejich soukromí a kontroly pracovních podmínek. Úmluva také zdůrazňuje nutnost podpořit právo pracovníků v domácnosti na svobodné sdružování a kolektivní vyjednávání. Úmluva má ale také několik omezení. Tím nejzásadnějším je fakt, že se vztahuje pouze na osoby, které pracují na základě smluv podle zákoníku práce. Netýká se těch, kdo pracují na živnostenský list nebo vykonávají práci nelegálně.

Vyjednávání o finální podobě úmluvy trvalo dva roky. Úmluva vychází z poznatků ILO z řady výzkumů o počtech a zkušenostech pracovníků v domácnostech. Valná většina zemí hlasovala pro přijetí, jediné Svazijsko bylo proti a osm zemí včetně České republiky se zdrželo hlasování. Úmluva je závazná pro každou zemi, která ji ratifikuje. Vstoupila v platnost v září 2013.

## Úmluva č. 189 o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti

Generální konference Mezinárodní organizace práce, která byla svolána Správní radou Mezinárodního úřadu práce do Ženevy a tam se sešla dne 1. června 2011 na svém 100. zasedání, a dbajíc závazků Mezinárodní organizace práce propagovat důstojnou práci pro všechny prostřednictvím dosažení cílů Deklarace MOP o základních principech a právech v práci a Deklarace MOP o sociální spravedlnosti pro spravedlivou globalizaci a uznávajíc významný přínos pracovníků v cizí domácnosti pro globální ekonomiku, který zahrnuje zvýšení placených pracovních příležitostí pro pracující ženy a muže s rodinnými povinnostmi, větší prostor pro péči o stárnoucí populaci, děti a osoby se zdravotním postižením, a významné převody příjmů v rámci zemí a mezi zeměmi, a berouc v úvahu, že práce v cizí domácnosti je stále podceňována a skrytá a vykonávána většinou ženami a dívkami, z nichž mnohé jsou přistěhovalkyně nebo členky znevýhodněných komunit, a které jsou zvláště ohrožené diskriminací, pokud jde o podmínky v zaměstnání a povolání, a jiným porušováním lidských práv, a berouc také v úvahu, že i v rozvojových zemích s historicky omezenými příležitostmi formálního zaměstnání představují pracovníci v cizí domácnosti významnou část národní pracovní síly a stále patří k těm nejvíce přehlíženým, a připomínajíc, že mezinárodní pracovní úmluvy a doporučení se vztahují na všechny pracovníky včetně pracovníků v cizí domácnosti, není-li stanoveno jinak, a

berouc na vědomí, že pro pracovníky v cizí domácnosti mají zvláštní význam Úmluva o migraci za zaměstnáním (revidovaná) z roku 1949 (č. 97), Úmluva o migrujících pracovnících (doplňující ustanovení) z roku 1975 (č. 143), Úmluva o pracovnících s rodinnými povinnostmi z roku 1981 (č. 156), Úmluva o soukromých agenturách práce z roku 1997 (č. 181) a Doporučení o pracovním poměru z roku 2006 (č. 198) a rovněž multilaterální rámec MOP pro záležitosti pracovní migrace: nezávazné principy a pokyny pro přístup k migraci za prací založený na právech (2006), a

uznávajíc zvláštní podmínky, za kterých je práce v cizí domácnosti vykonávána, díky čemuž je žádoucí doplnit k obecným standardům standardy specifické pro pracovníky v cizí domácnosti tak, aby mohli plně požívat svých práv, a

připomínajíc další příslušné mezinárodní dokumenty, jako je Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, Úmluva OSN proti nadnárodnímu organizovanému zločinu a zejména její Protokol o prevenci, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zejména s ženami a dětmi, a její Protokol proti pašování přistěhovalců po zemi, po moři a letecky, Úmluva o právech dítěte a Mezinárodní úmluva o ochraně práv všech migrujících pracovníků a jejich rodinných příslušníků, a

rozhodnuvši se přijmout některé návrhy týkající se důstojné práce pro pracovníky v cizí domácnosti, jež jsou čtvrtým bodem jednacího pořadu zasedání, a

stanovíc, že tyto návrhy budou mít formu mezinárodní úmluvy,

přijímá dne 16. června 2011 tuto úmluvu, která bude označována jako Úmluva o pracovnících v cizí domácnosti, 2011.

## Článek 1

Pro účely této úmluvy:

- pojmem práce v cizí domácnosti se rozumí práce vykonávaná v cizí domácnosti nebo domácnostech či pro domácnost nebo domácnosti;
- pojmem pracovník v cizí domácnosti se rozumí každá osoba vykonávající práci v cizí domácnosti v rámci pracovního poměru;
- osoba, která vykonává práce v cizí domácnosti pouze příležitostně nebo ojedinele a nikoli jako své zaměstnání, není pracovníkem v cizí domácnosti.

## Článek 2

- Úmluva se vztahuje na všechny pracovníky v cizí domácnosti.
- Členský stát, který ratifikuje tuto úmluvu, může, po projednání s nejezreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, a pokud existují, s organizacemi zastupujícími pracovníky v cizí domácnosti a organizacemi zastupujícími zaměstnavatele pracovníků v cizí domácnosti, vyloučit zcela nebo zčásti z jejího rozsahu:
  - kategorie pracovníků, kterým je jinak poskytována alespoň ekvivalentní ochrana;
  - omezené kategorie pracovníků, u nichž vznikají zvláštní problémy významného charakteru.
- Každý členský stát, který využije možnosti uvedené v předchozím odstavci, uvede ve své první zprávě o provádění úmluvy podle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce každou konkrétní taktou vyloučenou kategorií pracovníků a důvody pro takové vyloučení z působnosti a v následujících zprávách specifikuje veškerá opatření, která mohla být přijata s cílem rozšířit použití úmluvy pro dotyčné pracovníky.

### Článek 3

1. Každý členský stát přijme opatření k zajištění účinné podpory a ochrany lidských práv všech pracovníků v cizí domácnosti, jak je stanoveno v této úmluvě.

2. Každý členský stát přijme ve vztahu k pracovníkům v cizí domácnosti opatření stanovená v této úmluvě pro účely respektování, prosazování a naplňování základních principů a práv v práci, kterými jsou:

- (a) svoboda sdružování a účinného uznávání práva na kolektivní vyjednávání,
- (b) odstranění všech forem nucené nebo povinné práce,
- (c) účinné odstranění dětské práce; a
- (d) odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání.

3. Při přijímání opatření k zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti a zaměstnavatelé pracovníků v cizí domácnosti požívali svobody sdružování a účinného uznávání práva na kolektivní vyjednávání, bude členský stát chránit právo pracovníků v cizí domácnosti a zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti zakládat a, v souladu s pravidly příslušné organizace, sdružovat se v organizacích, federacích a konfederacích dle své vlastní volby.

### Článek 4

1. Každý členský stát stanoví minimální věk pro pracovníky v cizí domácnosti v souladu s ustanoveními Úmluvy č. 138 o minimálním věku z roku 1973 a Úmluvy č. 182 o nejhorších formách dětské práce z roku 1999, který nebude nižší než věk stanovený vnitrostátními zákony a předpisy pro pracovníky obecně.

2. Každý členský stát přijme opatření na zajištění toho, aby práce vykonávaná pracovníky v cizí domácnosti mladšími 18 let a staršími, než je minimální věk pro vstup do zaměstnání, je nepřipravovala o povinnou školní docházku ani nebránila možnostem účasti na dalším vzdělávání či odbornému školení.

### Článek 5

Každý členský stát přijme opatření k zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti požívali účinné ochrany proti všem formám zneužívání, obtěžování a násilí.

### Článek 6

Každý členský stát přijme opatření pro zajištění toho, aby se pracovníkům v cizí domácnosti, stejně jako pracovníkům obecně, dostávalo spravedlivých smluvních podmínek a rovněž důstojných pracovních podmínek, a pokud bydlí v cizí domácnosti, důstojných životních podmínek, které respektují jejich soukromí.

### Článek 7

Každý členský stát přijme opatření, aby zajistil, že pracovníci v cizí domácnosti jsou informováni o lhůtách a podmínkách pracovního poměru vhodným, prokazatelným a snadno pochopitelným způsobem, a je-li to možné, prostřednictvím písemných smluv v souladu s vnitrostátními zákony, předpisy nebo kolektivními smlouvami, zejména o:

- (a) jméno a adresa zaměstnavatele a pracovníka,
- (b) adresa obvyklého místa či míst výkonu práce,
- (c) dni nástupu do zaměstnání a v případech, kdy je smlouva uzavřena na dobu určitou, o době jeho trvání,
- (d) druhu vykonávané práce,
- (e) odměňování, způsobu výpočtu mzdy a výplatních termínech,

- (f) běžné pracovní době,
- (g) placené dovolené za kalendářní rok a denních a týdenních dobách odpočinku,
- (h) zajištění stravování a ubytování, je-li to na místě,
- (i) délce sjednané zkušební doby, je-li to na místě,
- (j) podmínkách repatriace, je-li to na místě, a
- (k) lhůtách a podmínkách týkajících se skončení pracovního poměru včetně veškerých výpovědních lhůt, ať již ze strany pracovníka v cizí domácnosti nebo zaměstnavatele.

### Článek 8

1. Vnitrostátní zákony a předpisy vyžadují, aby migrující pracovníci v cizí domácnosti, kteří jsou v jedné zemi přijati pro práci v cizí domácnosti v jiné zemi, obdrželi písemnou nabídku práce nebo pracovní smlouvu, uplatnitelnou v zemi, v níž má být práce vykonávána, stanovící lhůty a pracovní podmínky uvedené v článku 7, a to předtím, než překročí národní hranice pro účely přijetí práce v cizí domácnosti, jíž se nabídka nebo smlouva týká.

2. Předchozí odstavec neplatí pro pracovníky, kteří požívají svobody pohybu za účelem zaměstnání na základě bilaterálních, regionálních nebo multilaterálních dohod nebo v rámci regionálních organizací hospodářské integrace.

3. Členské státy přijmou opatření k vzájemné spolupráci pro zajištění účinného uplatňování ustanovení této úmluvy pro všechny migrující pracovníky v cizí domácnosti.

4. Každý členský stát stanoví, prostřednictvím zákonů, předpisů nebo jiných opatření, podmínky, za kterých mají migrující pracovníci v cizí domácnosti právo na repatriaci po uplynutí nebo ukončení pracovní smlouvy, na jejímž základě byli přijati.

### Článek 9

Každý členský stát přijme opatření pro zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti:

- (a) mohli svobodně se svým zaměstnavatelem nebo potenciálním zaměstnavatelem uzavřít smlouvu o tom, zda budou ubytováni v cizí domácnosti,
- (b) kteří jsou ubytováni v cizí domácnosti, nebyli povinni zůstat v cizí domácnosti nebo se členy domácnosti během doby denního a týdenního odpočinku nebo dovolené za kalendářní rok, a
- (c) byli oprávněni ponechat si ve svém držení své cestovní doklady a doklady totožnosti.

### Článek 10

1. Každý členský stát přijme opatření pro zajištění rovného zacházení mezi pracovníky v cizí domácnosti a pracovníky obecně, pokud jde o běžnou pracovní dobu, náhradu za práci přesčas, denní a týdenní doby odpočinku a placenou dovolenou za kalendářní rok, v souladu s vnitrostátními zákony, předpisy nebo kolektivními smlouvami, přičemž vezme na vědomí zvláštní povahu práce v cizí domácnosti.

2. Odpočinek v týdnu bude činit nejméně 24 hodin nepřetržitě.

3. Doba, během níž nemohou pracovníci v cizí domácnosti svobodně nakládat se svým časem, jak by chtěli, a jsou k dispozici domácnosti, za účelem plnění případných požadavků, bude považována za odpracovanou dobu v rozsahu stanoveném vnitrostátními zákony, předpisy nebo kolektivními smlouvami, nebo jakýmkoli jinými způsoby, jež jsou v souladu s vnitrostátní praxí.

## Článek 11

Každý členský stát přijme opatření k zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti byli odměňováni mzdou nejméně ve výši minimální mzdy, kde taková minimální mzda existuje, a aby bylo odměňování stanoveno bez diskriminace na základě pohlaví.

## Článek 12

1. Mzda se pracovníkům v cizí domácnosti vyplácí v hotovosti v pravidelných intervalech alespoň jednou měsíčně. Nestanoví-li vnitrostátní zákony, předpisy nebo kolektivní smlouvy jinak, může být platba se souhlasem příslušného pracovníka provedena bankovním převodem, bankovním šekem, poštovní poukázkou, peněžním příkazem nebo jiným zákonným způsobem peněžní platby.

2. Vnitrostátní zákony, předpisy, kolektivní smlouvy nebo rozhodčí nálezy mohou stanovit úhradu omezené části odměny pracovníků v cizí domácnosti v podobě plateb v naturáliích za podmínek ne méně příznivých, než platby obecně platné pro ostatní kategorie pracovníků, za předpokladu, že jsou přijata opatření k zajištění toho, aby takové platby v naturáliích byly dohodnuty s pracovníkem, sloužily pro osobní potřebu a užitek pracovníka, a aby jejich peněžní hodnota byla spravedlivá a přiměřená.

## Článek 13

1. Každý pracovník v cizí domácnosti má právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí. S ohledem na zvláštní povahu práce v cizí domácnosti přijme každý členský stát, v souladu s vnitrostátními zákony, předpisy a praxí, účinná opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci pracovníků v cizí domácnosti.

2. Opatření zmíněná v předchozím odstavci mohou být přijata postupně, na základě projednání s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a, pokud existují, s organizacemi pracovníků v cizí domácnosti a organizacemi zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti.

## Článek 14

1. Každý členský stát přijme vhodná opatření, v souladu s vnitrostátními zákony a předpisy a s náležitým přihlédnutím ke zvláštní povaze práce v cizí domácnosti, aby zajistil pracovníkům v cizí domácnosti podmínky, které nejsou méně příznivé, než podmínky platné pro pracovníky obecně, pokud jde o sociální zabezpečení, včetně mateřství.

2. Opatření zmíněná v předchozím odstavci mohou být přijata postupně, na základě projednání s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a, pokud existují, s organizacemi pracovníků v cizí domácnosti a organizacemi zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti.

## Článek 15

1. Pro účinnou ochranu pracovníků v cizí domácnosti, včetně migrujících pracovníků v cizí domácnosti najatých nebo umístěných soukromými agenturami, před nekalými praktikami každý členský stát:

(a) stanoví podmínky, jimiž se řídí činnost soukromých agentur práce najímajících nebo umisťujících pracovníky v cizí domácnosti, v souladu s vnitrostátními zákony, předpisy a praxí,

(b) zajistí, aby existovaly odpovídající mechanismy a postupy pro vyšetřování stížností, údajných zneužívání a podvodných praktik týkajících se aktivit soukromých agentur práce ve vztahu k pracovníkům v cizí domácnosti;

(c) přijme ve své jurisdikci a tam, kde to je vhodné, ve spolupráci s ostatními členskými státy, všechna nezbytná a vhodná opatření pro zajištění odpovídající ochrany a prevence zneužívání pracovníků v cizí domácnosti najatých nebo umístěných na jeho území soukromými agenturami práce. Tato opatření zahrnují zákony nebo předpisy, které určují příslušné povinnosti soukromých agentur práce a domácnosti vůči pracovníkovi v cizí domácnosti a stanoví sankce včetně zákazu těch soukromých agentur práce, které se účastní podvodných praktik a zneužívání.

(d) v případech, kde jsou pracovníci v cizí domácnosti najati v jedné zemi pro práci v jiné, zvaží uzavření bilaterálních, regionálních nebo multilaterálních smluv pro účely prevence zneužívání a podvodných praktik v nábore, umisťování a zaměstnávání, a

(e) přijme opatření k zajištění toho, aby poplatky účtované soukromými agenturami práce nebyly sráženy z odměn pracovníků v cizí domácnosti.

2. Uplatňování každého z ustanovení tohoto článku bude každým členským státem projednáno s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a, pokud existují, s organizacemi pracovníků v cizí domácnosti a organizacemi zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti.

## Článek 16

Každý členský stát přijme v souladu s vnitrostátními zákony, předpisy a praxí opatření k zajištění toho, aby všichni pracovníci v cizí domácnosti, ať již sami nebo prostřednictvím svého zástupce, měli efektivní přístup k soudům, tribunálům nebo jiným mechanismům řešení sporů za podmínek, které nejsou méně příznivé než podmínky platné pro pracovníky obecně.

## Článek 17

1. Každý členský stát zavede účinné a dostupné mechanismy podávání stížností a způsoby zajištění souladu s vnitrostátními zákony a předpisy pro ochranu pracovníků v cizí domácnosti.

2. Každý členský stát vypracuje a zavede opatření pro inspekci práce, vymáhání a sankce s náležitým přihlédnutím ke zvláštní povaze práce v cizí domácnosti, v souladu s vnitrostátními zákony a předpisy.

3. Pokud je to v souladu s vnitrostátními zákony a předpisy, stanoví taková opatření podmínky, podle nichž může být při náležitém respektování soukromí udělen přístup do prostor domácnosti.

## Článek 18

Každý členský stát zavede ustanovení této úmluvy, po projednání s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, prostřednictvím zákonů a předpisů, a rovněž prostřednictvím kolektivních smluv nebo dodatečných opatření, která jsou v souladu s vnitrostátní praxí, rozšířením nebo přijetím stávajících opatření tak, aby zahrnovala také pracovníky v cizí domácnosti, nebo vypracováním zvláštních opatření pro pracovníky v cizí domácnosti, podle okolností.

## Článek 19

Tato úmluva nemá vliv na příznivější ustanovení platná pro pracovníky v cizí domácnosti v souladu s ostatními mezinárodními pracovními úmluvami.

## Článek 20

Formální ratifikace této úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce k registraci.

## Článek 21

1. Tato úmluva zavazuje jen ty členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byly zaregistrovány generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce.

2. Vstoupí v platnost dvanáct měsíců od data, k němuž generální ředitel zaregistroval ratifikace dvou členských států.

3. Poté tato úmluva vstoupí v platnost pro každý další členský stát dvanáct měsíců od data, k němuž byla zaregistrována jeho ratifikace.

## Článek 22

1. Členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, ji může vypovědět po uplynutí deseti let od data, kdy Úmluva poprvé vstoupila v platnost, sdělením předaným generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který jej zaregistruje. Tato výpověď nabude účinnosti jeden rok od data, kdy byla zaregistrována.

2. Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu a který ve lhůtě jednoho roku po uplynutí desetiletého období uvedeného v předchozím odstavci nevyužije práva výpovědi stanoveného tímto článkem, jí bude vázán na další období deseti let a poté bude moci vypovědět tuto úmluvu po uplynutí každého desetiletého období za podmínek stanovených v tomto článku.

## Článek 23

1. Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce vyrozumí všechny členské státy Mezinárodní organizace práce registraci všech ratifikací a výpovědí, které mu sdělí členské státy Organizace.

2. Když bude oznamovat členským státům Organizace registraci druhé ratifikace, upozorní generální ředitel členy organizace na datum, kterým tato úmluva vstoupí v platnost.

## Článek 24

Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí generálnímu tajemníkovi Spojených národů v souladu s článkem 102 Charty Spojených národů k registraci úplné údaje o všech ratifikacích a výpovědích, které zaregistroval v souladu s ustanoveními předchozích článků.

## Článek 25

Kdykoli to bude Správní rada Mezinárodního úřadu práce považovat za nutné, předloží Generální konferenci zprávu o provádění této úmluvy a přezkoumá, je-li žádoucí zařadit na pořad jednání Konference otázku celkové nebo částečné revize této úmluvy.

## Článek 26

1. Přijme-li Konference novou úmluvu, která zcela nebo zčásti reviduje tuto úmluvu, pak, nestanoví-li nová úmluva jinak:

(a) ratifikace nové revidující úmluvy členským státem zahrnuje ipso jure okamžité vypovězení této úmluvy, bez ohledu na ustanovení článku 22, s tou výhradou, že nová úmluva vstoupí v platnost;

(b) od data, kdy nová revidující úmluva vstoupí v platnost, přestane být tato úmluva otevřena členským státům k ratifikaci.

2. Tato úmluva však v každém případě zůstane v platnosti co do formy a obsahu pro ty členské státy, které ji ratifikovaly, avšak neratifikovaly revidující úmluvu.

## Článek 27

Anglická a francouzská jazyková verze textu této úmluvy jsou stejně závazné.



## SEZNAM AUTORŮ PUBLIKACE

### MGR. EVA BRABCOVÁ

je absolventkou magisterského studijního programu Genderová studia na Karlově Univerzitě, ve své diplomové práci se věnovala problematice nájemné práce v domácnosti. Podílela se na dotazníkovém šetření o přístupnosti vysokoškolského studia pro studenty se zdravotním postižením (Aula, 2/2012). Je stážistkou v neziskových organizacích např. Forum 50% a Otevřená společnost.

### MGR. PETRA EZZEDDINE, PH.D.

je sociální antropoložka, přednáší na Katedře obecné antropologie a Katedře genderových studií FHS UK v Praze. Ve svých výzkumech se věnuje problematice genderu v migraci, transnacionálnímu mateřství a transnacionálním sítím péče o děti a staré lidi. Absolvovala několik studijních stáží v zahraničí-např. na Hebrew University v Jeruzalémě a J.W.Goethe Universität ve Frankfurtě nad Mohanem. Je členkou redakční rady časopisů Journal of Human Affairs:Postdisciplinary Postdisciplinary Humanities & Social Sciences Quarterly a [www.migraceonline.cz](http://www.migraceonline.cz). Ve své aplikované praxi spolupracuje s českými a slovenskými neziskovými organizacemi, které se zaměřují na migraci a inkluzivní vzdělávání.

### MAGDA FALTOVÁ

je právnička. Od roku 2009 pracuje jako ředitelka Sdružení pro integraci a migraci (SIMI). V letech 2012 – 2014 byla koordinátorkou projektu Rovné šance na prahu českých domácností. Ve své práci se věnuje právnímu poradenství právnímu poradenství migrantkám a migrantům bez ohledu na jejich pobytový status. Je členkou správní rady mezinárodní sítě MIGNET (evropská síť nezávislých právníků v oblasti migračního práva) a na národní úrovni Konzorcia nevládních organizací pracujících s migranty. Je spoluautorkou publikace Cizinecké právo (2012, Linde) a studie MIPEX III za Českou republiku.

### MGR. LENKA PAVELKOVÁ, MSC.

je studentkou doktorského studia sociální geografie na Přírodovědecké fakultě Univerzity Karlovy, kde je její výzkum zaměřen na pracovní podmínky migrantek zaměstnaných v cizích domácnostech. Zároveň pracuje v Centru pro integraci cizinců jako koordinátorka vzdělávání, zejména kurzů češtiny pro cizince a kurzů pro lektory češtiny jako cizího jazyka. Je členkou geografické výzkumného centra Geomigrace.

### VILÉM SEMERÁK, PH.D.

je ekonom, který se věnuje problematice ekonomické transformace, čínským reformám a mezinárodnímu obchodu. Vystudoval na VŠE Praha a IES FSV UK, absolvoval studijní pobyt na London School of Economics and Political Science. V období 2004-2005 působil v ČLR (Shandong Economic University), v následujících letech absolvoval několik výzkumných pobytů v Šanghaji a Pekingu. Nyní pracuje jako výzkumný pracovník pro thinktank IDEA při CERGE-EI a pro IES FSV UK, přednáší na Metropolitní univerzitě. Je také členem advisory board výzkumné a poradní skupiny OMFIF.

## ENGLISH SUMMARY

The aim of our publication is to introduce the issue of female migrants performing paid domestic work in Czech households. We want to present selected topics related to legal, economic and social situation of female migrants in this seemingly marginal labour market segment. The introductory text by Petra Ezzeddine and Lenka Pavelková strives to present paid domestic work, its reproduction nature, difficult formalisation and specific situation of female foreign domestic workers in theoretical terms (including transnational family forms and global care networks). The text by Eva Brabcová titled “Dirty Practices of Clean Households” includes an analysis of paid domestic work in the Czech Republic.

Based on a discourse analysis of selected articles it analyses methods of media depiction of this specific institution. It shows that the media depict female domestic workers as attractive goods (co-modify them) as well as an effective means of reconciliation of work and private life for (selected groups of) women-employers. Through feminist research concepts it argues that the media discourse is based on essentialist and discriminatory practices which have a substantial influence on how the picture of paid domestic work including male and female stakeholders is shaped. Eva Brabcová also dedicates a special attention to female migrants – nannies, mainly those from the Philippines, whose depiction in the media is associated with emotions which may arouse feelings of sympathy in readers and which may result in perceiving the female migrants’ employment as a specific form of humanitarian aid to women from economically less developed countries.

A quantitative analysis titled “The Situation of Female Migrants on the Czech Paid Domestic Work Market” by Petra Ezzeddine and Vilém Semerák is a part of the above mentioned project titled “Equal Opportunities on the Threshold of Czech Homes”. It is the first such attempt made in the Czech Republic and its implementation faced a number of methodological obstacles connected with the nature of the activities analysed. Results show substantial differences between the position of women providing in-home and those providing out-home services. It has also turned out that the Czech Republic shows a number of features identified in other countries (transnational families, illegal or unofficial contracts, problems with overtime specification and payment); however, no extreme forms of manifestations have been observed (such as physical violence or sexual harassment). In spite of the existence of illegal or semi-legal employment, female migrants make a positive contribution to the Czech economy in general. However, the Czech Republic has much space for improvement in the efficient use of this type of migration, in particular regarding experience and education of certain groups of female migrants as well as decent conditions during their work performance. Ezzeddine and Semerák argue in conclusion that further increase of this type of migration may be expected in the future due to demographic trends and therefore it would be advisable to adapt migration policy regulation to it.

A legal analysis by Magda Faltová titled “Female Domestic Workers on the Czech Labour Market in the Context of Alien Legislation” reflects problems that domestic workers face on the Czech labour market, addressed during legal counselling sessions provided by the Association for Integration and Migration as part of the European Social Fund project (implemented through the Operational Programme Human Resources and Employment) titled “Equal Opportunities on the Threshold of Czech Homes”. The author makes an analysis of the legislation governing the entry to the labour market, the nature

of paid domestic work and the protection of domestic workers from their employment relations violation. In conclusion she suggests measures, at both legislative and societal levels, which would contribute to increased protection of domestic workers in the Czech Republic.

This publication is part of the project titled „Equal Opportunities on the Threshold of Czech Homes“ participated by the Association for Integration and Migration together with three partners – People in Need organisation, National Economy Institute of the Academy of Sciences of the Czech Republic and media agency Ogilvy&Mather. This two-year project aimed to map out the situation of female migrants performing paid domestic work in Czech households, to strengthen their position through counselling, educational seminars for female migrants and staff of non-profit organisations and – through a media campaign – to draw the attention of the general public and employers in particular to the issue of paid domestic work and the position of domestic workers in the Czech Republic. The theme-related website [www.pracovnicevdomacnosti.cz](http://www.pracovnicevdomacnosti.cz) has been created, gathering all relevant information on paid domestic work for female migrants themselves, but also for their employers and the general public including practical advice and useful contacts. Also a fictitious Foreign Housekeepers Agency was established as part of a media and communication campaign, aimed to stir up a broader societal debate on this, so far not much visible, phenomenon.

Based on female migrants’ experience we tried to put together Ten Commandments of a Fair Employer, appealing to respect the rights and ensure protection of domestic workers, and together with the Czech translation of the Convention on Decent Work for Domestic Workers it is part of this publication. In conclusion we would also like to express our thanks in particular to all female migrants-domestic workers for sharing their unique experience and for their trust in our project.

