

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Bakalářská práce

2015

Eliška Genčurová

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Mezinárodní sociální a humanitární práce

Eliška Genčurová

*Zaměstnávání migrantů v domácnostech
České republiky*

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Ing. Mgr. Jan Říkovský

2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci, dne 25. 3. 2015

Vlastnoruční podpis

Poděkování

Mé poděkování patří především respondentům, kteří se s ochotou zapojili do této studie, bez nich bych tuto práci a výzkum v ní obsažený nemohla provést. Děkuji také panu Ing. Mgr. Janu Říkovskému za jeho odborné vedení práce, trpělivost a cenné rady. V poslední řadě bych ráda poděkovala svým blízkým, kteří mi během psaní této práce byli důležitou oporou.

Obsah

| | |
|--|-----------|
| 1 ÚVOD..... | 7 |
| 1.1 OSOBNÍ MOTIVACE..... | 8 |
| 1 MIGRACE, MIGRANT, CIZINEC | 10 |
| 1.1 MIGRACE | 10 |
| 1.2 MIGRANT, CIZINEC..... | 11 |
| 2 PRÁCE A PRACOVNÍCI V DOMÁCNOSTI..... | 13 |
| 2.1 DEFINICE PRÁCE A PRACOVNÍKA V DOMÁCNOSTI | 13 |
| 2.1.1 <i>Definice práce v domácnosti.....</i> | <i>13</i> |
| 2.1.2 <i>Definice pracovníka v domácnosti.....</i> | <i>14</i> |
| 2.2 STATISTIKA..... | 15 |
| 2.3 DĚLENÍ PRACOVNÍKŮ V DOMÁCNOSTI..... | 16 |
| 2.3.1 <i>Podle místa výkonu práce v domácnosti.....</i> | <i>16</i> |
| 2.3.2 <i>Podle formy výkonu práce v domácnosti</i> | <i>17</i> |
| 2.4 SPECIFIKA PRÁCE V DOMÁCNOSTI..... | 17 |
| 2.4.1 <i>Pracovní podmínky</i> | <i>17</i> |
| 2.4.2 <i>Podceňovaná profese.....</i> | <i>18</i> |
| 2.4.3 <i>Feminizace.....</i> | <i>18</i> |
| 2.4.4 <i>Neformální charakter.....</i> | <i>18</i> |
| 2.4.5 <i>Emoční typ práce</i> | <i>19</i> |
| 2.5 DĚTSKÁ PRÁCE V DOMÁCNOSTI | 19 |
| 3 PRÁCE MIGRANTŮ V DOMÁCNOSTECH ČESKÉ REPUBLIKY | 21 |
| 3.1 STATISTIKA..... | 21 |
| 3.2 FORMA PRÁCE A PRACOVNÍ ČINNOSTI | 22 |
| 3.3 PROBLÉMY MIGRANTŮ PŘI PRÁCI V DOMÁCNOSTECH V ČR..... | 24 |
| 3.3.1 <i>Ochrana pracovníků v domácnosti.....</i> | <i>25</i> |
| 3.4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ MIGRANTŮ V DOMÁCNOSTECH ČESKÉ REPUBLIKY | 26 |
| 3.4.1 <i>Legislativní úprava zaměstnávání migrantů v ČR.....</i> | <i>27</i> |
| 3.4.2 <i>Regulérní zaměstnávání.....</i> | <i>29</i> |
| 3.4.3 <i>Neregulérní zaměstnávání</i> | <i>31</i> |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 4 | VNÍMÁNÍ MIGRANTŮ ČESKOU VEŘEJNOSTÍ..... | 35 |
| 4.1 | POSTOJE A VZTAHY K CIZINCŮM | 35 |
| 4.2 | POSTOJE K ZAMĚSTNÁVÁNÍ MIGRANTŮ | 36 |
| 5 | VÝZKUMNÁ ČÁST | 38 |
| 5.1 | FORMULACE PROBLÉMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY | 38 |
| 5.2 | METODOLOGIE..... | 38 |
| 5.2.1 | <i>Popis použité metody pro tvorbu dat</i> | <i>39</i> |
| 5.2.2 | <i>Výzkumný soubor, vstup do terénu a jeho reflexe.....</i> | <i>40</i> |
| 5.2.3 | <i>Etické hledisko výzkumu</i> | <i>42</i> |
| 5.2.4 | <i>Záznam dat a způsob jejich zpracování</i> | <i>43</i> |
| 5.2.5 | <i>Analýza dat a jejich interpretace</i> | <i>43</i> |
| 5.3 | INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT | 43 |
| 5.3.1 | <i>Zaměstnávání českých pracovníků v domácnosti</i> | <i>44</i> |
| 5.3.2 | <i>Vnímání pracovníků v domácnosti.....</i> | <i>47</i> |
| 5.3.3 | <i>Vnímání migrantů / cizinců.....</i> | <i>54</i> |
| 5.3.4 | <i>Zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti</i> | <i>58</i> |
| 5.3.5 | <i>Pozitiva a negativa zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti a očekávání zaměstnavatelů</i> | <i>71</i> |
| 5.4 | SHRNUTÍ | 75 |
| 5.5 | DISKUSE | 78 |
| 6 | ZÁVĚR | 80 |
| 7 | SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK | 81 |
| 8 | SEZNAM LITERATURY | 82 |
| | TIŠTĚNÁ LITERATURA..... | 82 |
| | KAPITOLY Z EDITOVANÉ PUBLIKACE | 83 |
| | ČLÁNKY V ODBORNÉM ČASOPISU | 84 |
| | INTERNETOVÉ ZDROJE | 84 |
| | ZÁKONY A ÚMLUVY | 86 |

1 Úvod

Práce v domácnosti je velmi specifickou profesí, především proto, že je stále často přehlížena a podceňována, jelikož byla dlouhodobě považována za typicky ženskou a neplacenou práci. Jde o práci, která je sice veřejná, avšak vykonávána v soukromém prostředí, což způsobuje, že i přesto, že mohou být její pracovněprávní podmínky určeny zákonem, kontrola a vymahatelnost pracovních práv je v realitě velmi obtížná. Pracovníci se proto setkávají s problémy, jako jsou neproplácení přesčasů, nedodržování pracovní doby, společenská izolace, ale existuje zde i riziko psychického a fyzického zneužívání pracovníků a dalších závažných obtíží. Většina práce je navíc vykonávána bez pracovních smluv, což ještě více znemožňuje ochranu před těmito hrozbami. Pracovníci v domácnosti nečelí pouze porušování pracovních, ale často i lidských práv. Jelikož se stále zvyšuje poptávka po pracovnících v domácnosti nejen za hranicemi našeho státu, ale i v České republice, je potřeba se tomuto fenoménu začít hlouběji věnovat.

Cílem této bakalářské práce je prostřednictvím kvalitativního empirického šetření **zjistit, jak lidé, kteří zaměstnávají české pracovníky v domácnosti, vnímají zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti**. Tento cíl je důležitý proto, že se v České republice zvyšuje zájem o využívání služeb pracovníků v domácnosti, kterými jsou velmi často právě migranti. Je proto důležité zabývat se tím, jak lidé, kteří již mají zkušenost se zaměstnáváním pracovníků v domácnosti, vnímají zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti, abychom zjistili, jak bude jejich práce přijímána.

Tato práce je založena na empirickém kvalitativním výzkumu a je dělena na část teoretickou a část výzkumnou. První teoretická část je zaměřena na rozbor uvedené problematiky a slouží jako podklad pro provedení výzkumu. První kapitola je věnována migraci a pojmům migrant, cizinec. Druhá kapitola se již věnuje fenoménu práce v domácnosti. V třetí kapitole teoretické části je rozebrána práce migrantů v domácnostech České republiky. Čtvrtá a zároveň poslední kapitola se ve stručnosti zabývá postoji české veřejnosti k migrantům. Výzkumná část práce je zaměřena na popis metodologických východisek a na interpretaci získaných dat z kvalitativních rozhovorů. Hlavní výzkumnou otázkou je, jak lidé, kteří zaměstnávají české pracovníky v domácnosti, vnímají zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti. Získaná

data jsou interpretována pomocí otevřeného a axiálního kódování. Možnost využití výzkumu a jeho limity jsou uvedeny v diskusi. Výzkum probíhal v únoru a březnu 2015 s vybranými respondenty, kteří mají zkušenost se zaměstnáváním pracovníků v domácnosti.

Odborné periodikum Sociální práce / Sociálna práca se přímo problematikou zaměstnávání migrantů v domácnostech České republiky ani obecně prací v domácnosti nezabývá. Z tohoto časopisu je však v textu využito alespoň druhého čísla z roku 2007, jehož tématem je Sociální práce s imigranty.

Prací v domácnosti je zde myšlena vždy práce vykonávaná v cizí domácnosti. I přesto, že práce v domácnosti je většinou vykonávaná ženami, je v této bakalářské práci používáno souhrnného označení migranti, pracovníci. V odkazování na výzkumy, které byly provedeny pouze se ženami, je využíváno označení migrantky, pracovnice.

1.1 Osobní motivace

S problematikou práce v domácnosti jsem se poprvé setkala v roce 2014 na své odborné zahraniční praxi na jihu Indie. Při praxi v neziskové organizace H.O.P.E. (Human Organisation for Pioneering in Education) jsem byla pověřena přípravou a realizací kvantitativního výzkumu, který měl za cíl získat potřebná data o pracovnicích v domácnosti ve městě Pune, kde organizace sídlí. Výzkum se především snažil zjistit, s jakými problémy se pracovnice obvykle při této práci setkávají. Při realizaci výzkumu jsem se setkala s mnoha ženami, které se této práci věnovaly, měla jsem také možnost navštívit domy, kde tyto pracovnice bydlí, ale i domy, ve kterých pracují. Musím podotknout, že rozdíl mezi těmito domy byl extrémní. Na jedné straně polorozpadlé domy, kde žilo několik generací v jedné místnosti a na straně druhé přepychová moderní sídla. Díky tomuto výzkumu jsem měla příležitost zjistit, jak problematická tato práce může být.

Téměř polovina respondentek, se kterými byl výzkum proveden, byly migrantky z chudší severní části Indie, které se na jih přestěhovaly za prací. Přelidněná populace a vysoká konkurence však mnohokrát způsobila, že migrantky měly i po odstěhování na jih velký problém s nalezením práce, jak uvedla většina z dotazovaných žen. Dnes již sice práci mají, ale většina z nich se obává, že o ni mohou každým dnem přijít, jelikož

většinou pracují bez jakékoliv smlouvy, zaměstnavatelé je tedy mohou kdykoliv propustit. Práce v cizí domácnosti je pro ně životně důležitá, většina z respondentek uvedla, že většinu ze své mzdy musejí každý měsíc dát na pronájem domu, jelikož si nemohou dovolit postavit či koupit dům vlastní. V Indii však pronajímatelé často využívají nekalých praktik, aby od nájemců získaly co nejvíce peněz. Respondentky uváděly, že po zaplacení nájmu platí nejčastěji za jídlo, vzdělání svých dětí, za potřeby do domácnosti a za splátky půjček. Ty si dotazované ženy nejčastěji braly na nákup dobytka či na svatbu dcery. Většina z nich proto žádné peníze měsíčně nešetřila pro možnost budoucích obtíží. Zaměstnavatelé v naprosté většině případů neplatili za pracovnice zdravotní ani sociální pojištění. Kromě toho většina z žen uvedla, že v souvislosti s prací v cizí domácnosti trpí různými zdravotními problémy, například kožními problémy z důvodu používání chemických přípravků pro úklid domu, bolestmi zad a rukou, častou únavou a slabostí. Některé ženy se během rozhovorů dokonce svěřily s tím, že čelily špatnému zacházení a psychickému zneužívání ze strany svých zaměstnavatelů. Tělesnému ubližování či zneužívání nečelila žádná z respondentek, v Indii jsou však známy případy, kdy pracovnice v domácnosti byly sexuálně zneužívány či tělesně trestány. Avšak stává se, že pracovnice tyto skutečnosti nikomu nenahlásí ani se k nim nepřiznají, jelikož sexuální zneužívání je stále na některých místech Indie tabu. Většina žen dále uvedla, že se jako pracovnice v domácnosti necítí společností uznávány a respektovány. Když jsem se na závěr rozhovoru zeptala, zda by si přály tuto práci opustit či ji chtějí i nadále vykonávat, 75% respondentek uvedlo, že by práci nejraději změnilo, ale nemohou.

Po osobní zkušenosti jsem se rozhodla, že se problematice práce v domácnosti začnu věnovat hlouběji. Má zkušenost pro mě byla impulzem pro napsání této bakalářské práce. Jelikož je navíc tato problematika stále aktuálnější i v České republice, myslím si, že je nezbytné začít se jí intenzivněji věnovat, jelikož migranti pracující v domácnostech patří mezi nejzranitelnější skupiny zaměstnanců. Často právě proto, že je práce vykonávána skrytě uvnitř domácností a moc se o ní neví ani nemluví. Je proto potřebné začít se touto problematikou více zabývat, zahájit veřejnou diskusi a zvýšit povědomí o často nedůstojných pracovních podmínkách tohoto zaměstnání.

1 Migrace, migrant, cizinec

Tato bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním migrantů v domácnostech České republiky. Teoretická část je proto zahájena popisem migrace a definováním toho, kdo je považován za migranta a cizince. Úvod této kapitoly je zaměřen na vysvětlení toho, co je migrace. Za tímto účelem, je využito definic od více autorů. Následně je nastíněn i způsoby dělení migrace. V druhé části se tato kapitola věnuje pojmům migrant a cizinec, jejichž definování je pro práci nezbytné.

1.1 Migrace

Definic migrace je velké množství, dle Terminologického slovníku Ministerstva vnitra České republiky (dále jen MVČR) je migrací označován: „přesun jednotlivců i skupin v prostoru, který je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatel na všech úrovních. S ekonomickým rozvojem se intenzita migrace neustále zvyšuje“ (MVČR, 2015a). Slovník sociologických pojmů (Jandourek, 2012, s. 158) migraci definuje jako: „pohyb osob, skupin nebo i větších celků obyvatel v geografickém a sociálním prostoru spojený s přechodnou nebo trvalou změnou místa pobytu, migraci se také říká prostorová mobilita.“ Düvell (2005, s. 8) popisuje migraci takto: „Migrace je pozitivní životní strategie ke zvýšení vyhlídek jedince, rodiny nebo celé komunity a bude realizována jakýmkoliv prostředky, které jsou k tomu nutné.“ King v knize Atlas lidské migrace (2008, s. 8) píše o tom, že migrace je fenomén starý jako lidstvo samo. Lidská evoluce je dle něj neoddelitelně spjata s migrací, tedy s procesem přesouvání lidí z jednoho místa na druhé a jejich následnou adaptací na nové prostředí.

Podle Kinga (2008, s. 8-9) můžeme migraci dělit dle tří hlavních kritérií na migraci vnitřní a mezinárodní, na dobrovolnou a nucenou migraci a v poslední řadě na dočasnou a trvalou migraci. V současnosti jsou proudy migrace na světě velmi rozmanité a tato klasifikace nám poskytuje určitý základní systém lidské mobility, avšak její kritéria jsou někdy nepřesná a nejednoznačná. Například pojem mezinárodní migrace není jednoznačným termínem, jelikož její definici znejasnil vznik Evropské unie a s ní související vznik společného evropského prostoru. Od té doby je migrace často rozlišována na interní, tedy v rámci členských států EU a na imigraci obyvatel

z ostatních nečlenských evropských zemí, kteří jsou často označováni za tzv. „příslušníky třetích zemí“.

V dnešní době je velká část globální migrace dobrovolná. Otevřené hranice, ne příliš nákladné cestování a vyšší ekonomická rovnost mezi jednotlivými národy, jsou důvody, proč je migrace snazší a žádanější než kdykoliv předtím (King, 2008, s. 161). Současné masivní migrační proudy jsou často podporovány také rozdělením světa na bohatý a rozvíjející se. V tomto polarizovaném světě proti sobě stojí vysoký životní standard, stabilita zemí, politické jistoty, prosperující ekonomiky a opačná charakterizace rozvíjející se ho světa, která je navíc ještě doplněná specifickými demografickými aspekty jako je výrazný populační růst, ekologickými aspekty, například přírodními katastrofami i aspekty psychologickými, kterými jsou přirozená lidská touha poznávat nové a objevovat nepoznané. Střety těchto dvou odlišných pólů významně přispívají ke spouštění i trvání migračních toků (EUROPEUM, 2010–2011).

1.2 Migrant, cizinec

Migrantem je dle International Organisation for Migration (dále jen IOM) ta osoba, která žije mimo místo svého původního pobytu déle než jeden rok a místo svého pobytu změnila dobrovolně z osobních důvodů za účelem sloučení rodiny nebo za účelem nalezení lepších životních podmínek (IOM, 2011). UNESCO definuje migranta jako každou osobu, která dočasně nebo trvale žije v zemi, ve které se nenarodila, a která v této zemi získala nějaké významné sociální vazby (UNESCO, 2009-2014). Dle Oxford Dictionaries (2015) je migrantem osoba, která se přesouvá z jednoho místa na druhé za účelem najít práci či lepších životních podmínek. Terminologický slovník MVČR definuje emigranta jako osobu, která s cílem usadit se v zahraničí opouští území svého domovského státu. Imigrant je zde definován jako osoba, která přichází do země za účelem pobytu dlouhodobější povahy (MVČR, 2015a). Pracovním migrantem je dle Demografického informačního portálu osoba, která do cizí země vstupuje jako pracovní síla, a to buď na základě pozvání vlády či budoucího zaměstnavatele, nebo si v této zemi hledá práci samostatně (Demografické informační centrum, 2004-2014).

Podle statistik OSN bylo k roku 2013 evidováno na celém světě přes 232 milionů mezinárodních migrantů, což činilo 3,2 % z celkového počtu obyvatel světa. V roce 2000 to bylo o 57 milionů méně. Podíl mezinárodních migrantů se značně liší mezi

rozvojovými a vyspělými oblastmi. Mezinárodní migranti představují 10,8 % z celkového počtu obyvatel ve vyspělých regionech, v rozvojových regionech však mezinárodní migranti představují pouze 1,6 % z celkového počtu obyvatel. Z celkového počtu mezinárodních migrantů žilo v roce 2013 ve vyspělých zemích zhruba 136 milionů migrantů, v rozvojových zemích 96 milionů migrantů. Oceánie (20,7 %), Severní Amerika (14,9 %) a Evropa (9,8 %) jsou oblastmi, které zaznamenaly nejvyšší podíl migrantů na celkovém počtu svých obyvatel (UN, 2013)

Cizincem je dle terminologického slovníku MVČR (MVČR, 2015a) fyzická osoba, která nemá české občanství. Zákon o pobytu cizinců říká: „Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie“ (§ 1 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců).

České statistiky definují migranty na základě cizího státního občanství, proto je pojem migrant *de facto* synonymem pro cizince. Pod označení migrant však nespádají zahraniční turisté a krátkodobě pobývající migranti. (Drbohlav a kol., 2010, s. 38). Lidé často tyto pojmy zaměňují či nerozlišují, což se projevilo i během realizace výzkumu. Pro účely této práce proto budou pojmy používány zaměnitelně.

2 Práce a pracovníci v domácnosti

Pro lepší pochopení problematiky práce v domácnosti je třeba se na úvod zaměřit na obecný popis a definování toho, co je práce v domácnosti, a kdo je považován za pracovníka v domácnosti. Další část patří statistice práce v domácnosti ve světě. Následně je věnována pozornost dělení pracovníků v domácnosti. V další části této kapitoly jsou rozebírány specifika práce v domácnosti a v závěru je jen ve stručnosti zmíněna i problematika dětské práce v domácnosti.

Práce v domácnosti je prastarou profesí, ve které je celosvětově stále zaměstnáno velké množství lidí a to zejména v rozvojových zemích. Málokdo z nich však má skutečně zabezpečené zaměstnání. Většina z pracovníků má nízké či nejisté příjmy a jen málokdo z nich je chráněn proti ztrátě zaměstnání a příjmů. Pracovníci v domácnosti působí často mimo dosah nařízení vlády a její ochrany a práce v domácnosti zůstává v oficiálních statistikách do určité míry neviditelnou (ILO, 2013a, s. 39). Většinou je vykonávána pololegálně nebo nelegálně, vzhledem k tomu a v souvislosti s tím, že je práce vykonávána v soukromých domácnostech zaměstnavatelů, jsou pracovníci v domácnosti velmi zranitelnou skupinou a mohou se stát obětmi vykořisťování (Ezzeddine, Pavelková, 2014, s. 6).

2.1 Definice práce a pracovníka v domácnosti

Tato podkapitola je zaměřena na definování a popis práce a pracovníka v domácnosti.

2.1.1 Definice práce v domácnosti

Práce v domácnosti je: „Práce vykonávána v cizí domácnosti nebo domácnostech či pro domácnost nebo domácnosti.“ Tak tento pojem definuje Mezinárodní organizace práce (dále jen ILO) v Úmluvě o pracovnících v cizí domácnosti (*Úmluva č. 189 o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti*, 2011). Dle Central Statistical Organisation of India je práce v domácnosti definována jako jakýkoliv druh vykonávané práce v nebo pro soukromé domácnosti (ILO, 2013a, s. 40).

Pojem práce v cizí domácnosti zahrnuje širokou škálu úkolů a služeb, které se mohou lišit v jednotlivých zemích světa, a které mohou být navíc různé v závislosti na

věku, pohlaví a etnickém původu dotyčných pracovníků, stejně jako na kulturním a hospodářském kontextu země, ve které pracují. To znamená, že vytvořit ucelenou definici práce v cizí domácnosti je velmi obtížné a je zde velké riziko, že definice, které byly vytvořeny pouze na základě toho, jaké činnosti jsou vykonávány, jsou neúplné (ILO, 2015a). Důležitým rysem práce v domácnosti je také skutečnost, že je velmi obtížně ohraničitelná, jelikož jednotlivé činnosti mohou být vzájemně provázané. Například péče o dítě nemusí znamenat pouze hlídání samotné, ale také přebalování, krmení, uspávání, atd. Je poté velmi nesnadné vytvoření jasné definice, jelikož je obtížné již samotné definování pracovních činností (Ezzeddine, Pavelková, 2014, s. 6).

Pracovníci vykonávají nejčastěji některé z činností jako úklid domu, vaření, praní a žehlení prádla nebo péče o děti či starší nebo nemocné členy rodiny. Dále jsou zaměstnání jako noční hlídači domu, zahradníci, řidiči nebo se starají o domácí mazlíčky svých zaměstnavatelů (ILO, 2013c).

2.1.2 Definice pracovníka v domácnosti

Definovat pracovníka v domácnosti rovněž není jednoduché, jelikož skupina těchto pracovníků není homogenní skupinou. Jednotliví pracovníci v domácnosti se od sebe neliší pouze na základě demografického profilu (na základě věku, pohlaví a stavu migrace), ale také povahou zaměstnání, které vykonávají. Zástupci ILO se proto při tvorbě definice nesoustředili na konkrétní činnosti pracovníků, neboť ty mohou být velmi různorodé, ale raději se zaměřili na vytvoření obecné definice se společným rysem, který je stejný pro všechny pracovníky v domácnosti, tedy na to, že svou práci vykonávají pro soukromé domácnosti (ILO, 2013b, s. 7).

Pracovníkem v cizí domácnosti je podle Úmluvy ILO o pracovnících v cizí domácnosti: „každá osoba, vykonávající práci v cizí domácnosti v rámci pracovního poměru.“ Dle této úmluvy, osoby, které nevykonávají tuto práci jako své zaměstnání a vykonávají práci v cizí domácnosti pouze příležitostně nebo ojediněle, nejsou pracovníky v cizí domácnosti (*Úmluva č. 189 o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti*, 2011). Další možnou definici nabízí UN Women (2013), podle nichž je pracovníkem v domácnosti osoba, která je zaměstnaná v soukromé domácnosti na území vlastního státu nebo za jeho hranicemi, za účelem výkonu domácích prací nebo péče o příslušníky dané domácnosti.

2.2 Statistika

ILO uvádí oficiální statistiky založené na údajích ze 117 zemí světa, podle kterých na světě pracuje v cizích domácnostech minimálně 53 milionů osob, z nichž valnou většinu tvoří ženy (viz Specifika práce v domácnosti – Feminizace, s. 19). Vzhledem k tomu, že se však tato práce velmi obtížně registruje a často je vykonávána neformálně i skrytě, skutečným číslem může být až 100 milionů osob, které vykonávají práci v cizích domácnostech. Do statistik ILO není také započítána početná skupina dětských pracovníků, která tuto práci rovněž vykonává. Počet osob pracujících v cizích domácnostech navíc nadále roste, jak v rozvojových, tak v rozvinutých zemích (ILO, 2015b).

Práci v domácnosti vykonává dle odhadů ILO (2013b) nejvíce osob v Asii a Pacifiku, v Latinské Americe a Karibiku, následně v Africe a až poté v rozvinutých zemích. Odhadované počty pracovníků v jednotlivých částech světa k roku 1995 a 2010 jsou zřejmé z Obr. 1.

| Panel A – Women and men | | | | |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|---|------------|
| | Domestic workers | | Domestic workers as a percentage of total employment | |
| | 1995 | 2010 | 1995 | 2010 |
| Developed countries | 3 245 000 | 3 555 000 | 0.8 | 0.8 |
| Eastern Europe and the CIS | 477 000 | 595 000 | 0.2 | 0.3 |
| Asia and the Pacific | 13 826 000 | 21 467 000 | 1.0 | 1.2 |
| (excluding China) | 7 116 000 | 12 077 000 | 1.0 | 1.2 |
| Latin America and the Caribbean | 10 402 000 | 19 593 000 | 5.7 | 7.6 |
| Africa | 4 178 000 | 5 236 000 | 1.7 | 1.4 |
| Middle East | 1 101 000 | 2 107 000 | 5.0 | 5.6 |
| Total | 33 229 000 | 52 553 000 | 1.5 | 1.7 |

Obr. 1: Globální a regionální odhady počtu pracovníků v domácnosti dle ILO, 1995 a 2010

Zdroj: ILO (2013). *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Geneva: International Labour Office.

Důvodů, proč je v dnešní době tak vysoká poptávka po pracovnících v domácnosti, je hned několik. Souvisí to s tím, že velmi mnoho žen vstoupilo do pracovního procesu, což však v posledních několika desetiletích nebylo doprovázeno

příliš štědrá veřejnou politikou v oblastech týkajících se mateřské dovolené, rodičovské dovolené, v oblastech péče o děti, starší osoby či o osoby se zdravotním postižením. Jak ženy, tak muži musí dojíždět do práce a dlouhé hodiny pracovat a na domácnost jim nezbyvá příliš času, což na ně vyvíjí obrovský tlak, jelikož „ženská“ práce v domácnosti nezmizela. Z tohoto důvodu mnoho rodin najímá pracovníky v domácnosti (Burnham, Theodore, 2012, s. 3). Současně i nedostatečná institucionální podpora a nedostatek státních zařízení pro předškolní děti a seniory patří mezi důvody, proč stále více rodin zaměstnává pracovníky, kteří o jejich blízké pečují. Prarodiče, kteří dříve často svá vnoučata hlídali, žijí v dnešní době aktivnějším životem, pracují, cestují nebo zkrátka žijí odděleně od zbytku rodiny a nemohou tak s hlídáním dětí pomoci. Současně se mění i představy o trávení volného času, který rodiny nechtějí strávit úklidem a starostmi o domácnost, což vysvětluje zvyšující se zájem o úklidové služby pracovníků v domácnosti (SIMI, 2015).

2.3 Dělení pracovníků v domácnosti

Pracovníky v cizí domácnosti můžeme dělit podle toho, zda pracují na plný nebo na částečný úvazek nebo na základě toho, zda pracují jen v jedné domácnosti nebo u více rodin současně. Dále můžeme rozlišovat pracovníky podle toho, zda vykonávají práci ve své zemi původu nebo pracují v zemi, které nejsou státními příslušníky a do které emigrovali. Rozlišujeme také dvě formy výkonu této práce: live-in a live-out formu (ILO, 2013c).

2.3.1 Podle místa výkonu práce v domácnosti

Pracovníky v domácnosti dělíme na dvě skupiny na základě toho, zda pracují v zemi svého původu či za touto prací migrují do cizích států. Migrující pracovník je dle Úmluvy OSN o ochraně práv (1990) definován jako osoba, která se věnovala, věnuje nebo se bude věnovat výdělečné činnosti v jiném státě, než kterého je státním příslušníkem.

Velká část migrantů pracuje a vydělává peníze především proto, aby z nich alespoň část mohli poslat zpět do země svého původu, své rodině. Uživení rodiny je často i důvodem, proč migranti svou zemi původu opustili. Obnosy peněz, které migranti zasílají přes hranice států, tzv. remittance, nejsou zanedbatelné. Jejich přesný

objem se sice nedá zjistit, ale odborníci odhadují, že až 300 miliard dolarů ročně proudí tímto způsobem do méně rozvinutých zemí.

Migrující pracovníci v cizí domácnosti jsou společně s dětmi vykonávajícími tuto práci považováni za nejzranitelnější skupinu pracovníků v domácnosti (Human Rights Watch, 2013a, s. 2).

2.3.2 Podle formy výkonu práce v domácnosti

Pracovníky můžeme dělit také podle toho, zda vykonávají práci v domácnosti ve formě live-in či live-out. Forma práce se určuje podle toho, zda pracovníci žijí společně s rodinou v domácnosti, ve které pracují či do této domácnosti pouze docházejí. Pokud pracovník bydlí v domácnosti zaměstnavatele, nazýváme to jako takzvanou live-in formu práce (ILO,2013c). Sotelo provedla výzkum, díky kterému zjistila, že osoby vykonávající práci v domácnosti v live-in formě, pracují v průměru až 64 hodin týdně. Tato forma práce v domácnosti je u některých zaměstnavatelů oblíbená především proto, že pracovník je v domácnosti takřka nepřetržitě k dispozici. Pracovní týden se pak může skládat i z šesti velmi dlouhých pracovních dní, které začínají ráno a mohou končit i půlnocí. Někdy také zahrnují i práci v noci, například když pracovníci pečují o děti svých zaměstnavatelů, které nemohou spát nebo jsou nemocné. Pro pracovníky je však live-in forma nejrizikovější z hlediska možného vykořisťování či zneužívání (Sotelo, 1997, s. 555). Pokud pracovník bydlí ve svém vlastním domě či bytě a do domu nebo bytu svého zaměstnavatele pouze dochází, nazýváme to jako live-out formu (ILO,2013c).

2.4 Specifika práce v domácnosti

Práce v domácnosti je zaměstnáním, které má řadu specifík. Specifické jsou pracovní podmínky tohoto zaměstnání, jeho podceňování a feminizace. Dalším významným specifíkem je emoční typ a neformální charakter tohoto zaměstnání.

2.4.1 Pracovní podmínky

Pracovníci patří i přes jejich důležitou roli v mnoha domácnostech mezi nejvíce vykořisťovanou a zneužívanou skupinu pracovníků ve světě. Často pracují 14-18 hodin denně, až sedm dní v týdnu, za mzdu, která je v mnoha případech nižší, než jaká je

minimální mzda v zemi, ve které pracují. Pracovníci se mohou i stát předmětem fyzického a sexuálního násilí, jsou známy i případy, kdy pracovníci byli vězněni v domácnostech svých zaměstnavatelů. Děti a migrující pracovníci jsou považováni za nejzranitelnější skupinu pracovníků v cizí domácnosti (Human Rights Watch, 2013b).

2.4.2 Podceňovaná profese

Práce v domácnosti bývá velmi často podceňována, a to jak z hlediska finančního, tak i z hlediska ocenění a prestiže práce. Právě nízká prestiž tohoto povolání se projevuje na velmi nízkých platech pracovníků a to i přesto, že mnohdy je tato práce velmi náročná jak fyzicky, tak i psychicky. U činností, jako je například péče o děti, nemocné či seniory, bývají jen zřídla oceňovány schopnosti nutné k jejich výkonu (Ezzeddine, Pavelková, 2014, s. 6).

2.4.3 Feminizace

I přesto, že značný počet mužů pracuje v odvětví práce v domácnosti, je toto odvětví stále velmi silně feminizované. Více než 80 % všech pracovníků tvoří ženy. Můžeme říct, že každá třináctá žena ve světě pobírající plat je pracovnící v domácnosti. Pokud se však zaměříme blíže na Latinskou Ameriku a Karibik, zjistíme, že pracovnice v cizí domácnosti zde tvoří až čtvrtinu ze všech žen, které v této oblasti pobírají mzdu, na Středním Východě je to dokonce až jedna třetina. Zlepšení pracovních podmínek v tomto odvětví s sebou může přinést širší pozitivní dopady, a to hlavně na zvýšení rovnosti žen a mužů ve společnosti (ILO, 2013c). Ženy migrující za prací za hranice svého státu nejčastěji vykonávají právě práci v domácnosti (United Nations Population Fund, 2006). Ženy vykonávají nejčastěji úklidové a pečovatelské služby, zatímco muži si vydělávají více jako zahradníci, řidiči či hlídači domu (ILO, 2015b).

2.4.4 Neformální charakter

Pracovníci v cizí domácnosti tvoří početnou a významnou část globální pracovní síly v neformálním zaměstnání. Pracují pro soukromé domácnosti často bez jasných podmínek zaměstnání (bez pracovní smlouvy) a jsou často také vyňaty z působnosti právních předpisů (ILO, 2015b). Vzhledem k tomu nejsou pracovníci v domácnosti často zahrnuti pod ochranu nástrojů zaměstnávání, jako je garantovaná minimální mzda, proplácení přesčasů, nárok na dovolenou či nemocenskou atd. Mnoho z nich na minimální mzdu nedosahuje a nemá přístup ke zdravotní péči ani nárok na placené

volno. Vzhledem k tomu, že je tato práce vykonávána na poměrně zvláštním pracovišti, uvnitř domovů jiných osob, zůstávají strasti pracovníků často mimo povědomí širší veřejnosti (NDWA, 2015).

ILO odhaduje, že asi 16 milionů osob (29 % z celkového počtu pracovníků v domácnosti) je zcela vyňato z působnosti vnitrostátních pracovněprávních předpisů, jelikož vykonávají práci v rámci neformální ekonomiky. Vzhledem k této skutečnosti mohou být uváděné počty pracovníků v domácnosti o hodně nižší, než jaké jsou doopravdy. Dochází tak k podceňování skutečného aktuálního procenta pracovníků v domácnosti (ILO, 2013a, s. 12).

Práce v domácnosti je vykonávána v rámci neformální, tzv. šedé ekonomiky z několika důvodů. Jedním z nich je to, že zaměstnavatel a současně i pracovník v cizí domácnosti se často snaží ušetřit na placení daní a odvodů na sociální zabezpečení. Navíc práci v domácnosti vykonávají často migranti, kteří nemají v cizí zemi povolení k pobytu a mají tak omezen vstup na trh práce. Neformální výkon práce v domácnosti je pak pro neregulérní migranty často nejdostupnější možností, jak si vydělat nějaké peníze (Schwenken, Heimeshoff, 2011, s. 31). Z výzkumu provedeného v USA v roce 2008 bylo zjištěno, že z pracovníků, kteří vykonávali práci v domácnosti, bylo přibližně 23 % neregulérních migrantů (Passal, Cohn 2011, s. 54).

2.4.5 Emoční typ práce

Práce chův a pečovatelek je řazena do tzv. emočního typu práce. To znamená, že pracovníci v domácnosti pracují s lidmi a do hodnocení jejich kvality práce se tak počítají i jejich emoce. Jejich zaměstnavatelé od nich čekají, že budou k členům rodiny, které hlídají, či o které pečují, milí a laskaví. Je však obtížné a často i problematické stanovit hranice přijatelné míry projevovaných emocí. Může tak například docházet k tomu, že se mezi chůvami a matkami hlídaných dětí vytvoří určité napětí, pokud se vzájemně neshodnou na vhodné míře vyjadřovaných emocí (Ezzeddine Pavelková, 2014, s. 6).

2.5 Dětská práce v domácnosti

Pro tuto práci není problematika dětské práce v cizí domácnosti stěžejní, přesto je však potřebné alespoň okrajově upozornit na to, že se na světě tento problém vyskytuje.

Za dětskou práci v domácnosti jsou považovány situace, kdy děti od 5 do 17 let vykonávají pracovní úkony v domácnosti třetí strany či v domácnosti svého zaměstnavatele a to buď s nárokem nebo bez nároku na odměnu (IPEC, 2013).

Přesný počet dětí, které na celém světě pracují v domácnostech, není dodnes známý, jelikož existuje omezené množství spolehlivých údajů o této problematice. Avšak podle odhadů uvedených v publikaci Mezinárodní organizace práce (ILO): *Práce v domácnosti: globální odhady 2012*, vykonávalo v roce 2012 na světě práci v domácnosti 17, 2 miliónu dětí ve věku od 5 do 17 let. Z toho bylo 5, 7 miliónu chlapců a 11, 5 miliónu dívek. Přes řadu omezení v možnosti zachytit všechny skryté pracovní aktivity přináší ILO díky mnoha výzkumům provedených v domácnostech jediná ucelená kvantitativní data o problematice dětské práce (IPEC, 2013).

3 Práce migrantů v domácnostech České republiky

Tato kapitola je věnována práci migrantů v domácnostech České republiky. V celé kapitole je primárně odkazováno na publikaci a výsledky výzkumu *Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice* (2014), jelikož se jedná o zatím jediný provedený výzkum v oblasti práce migrantů v domácnostech v ČR. Limitem tohoto zdroje je však skutečnost, že výzkum byl proveden pouze se ženami - migrantkami.

První část kapitoly je zaměřena na statistiku, následující podkapitola pak na formu výkonu práce v domácnosti a pracovní činnosti. Další podkapitola se věnuje problémům migrantů v domácnostech ČR a možnostem ochrany před porušováním pracovních práv. Poslední část již pojednává o samotném zaměstnávání migrantů v domácnostech ČR, legislativní úpravě, regulárnímu a neregulárnímu zaměstnávání.

3.1 Statistika

V České republice chybí přesné statistiky o celkovém počtu osob zaměstnaných v cizích domácnostech, neznáme tedy ani počty migrantů pracujících v domácnostech ČR. Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí: „K datu 31. 12. 2011 bylo v České republice evidováno celkem 217 862 zahraničních pracovníků, přičemž v oblasti Činnosti domácností jako zaměstnavatelů zde bylo zaměstnáno 49 pracovníků, konkrétně 15 pracovníků ze států EU a 34 pracovníků z ostatních států, což představuje z celkového uvedeného počtu zahraničních pracovníků pouhých 0,02 %. Vezmeme-li v úvahu pouze zahraniční pracovníky z ostatních států mimo EU, pak tato skupina z celkového počtu zahraničních zaměstnanců představuje 0,01%“ (Sněmovní tisk 708/0, 2012).

Z výzkumu, který jako vůbec první mapoval situaci migrantek v domácnostech v ČR, však vyplývá, že toto číslo není zřejmě správné. Výzkum byl realizován neziskovými organizacemi Sdružení pro integraci a migraci a Člověk v tísni ve spolupráci s experty národohospodářského ústavu Akademie věd a Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy. Pro účely tohoto výzkumu bylo osloveno několik set migrantek, z čehož 254 migrantek spadalo do cílové skupiny, tedy do skupiny migrantek, které vykonávají práci v domácnostech v ČR. V tomto výzkumu byla mapována navíc pouze situace migrantek, tedy pouze žen a dá se proto předpokládat, že

celkový počet migrantů pracujících v domácnostech v ČR je ještě vyšší než počet, který vyplývá z tohoto výzkumu, jelikož do něj nebyli zahrnuti muži. Výzkum také jistě nezmapoval všechny migrantky pracující v domácnostech v ČR, jelikož je tato práce vykonávána často neoficiálně či nelegálně a ochota migrantek zapojit se do podobných výzkumů z toho důvodu značně klesá (Ezzeddine, Semerák, 2014, s. 31). Nicméně z toho výzkumu vyplývá, že práci migrantů v českých domácnostech vykonává daleko více osob, než jaký počet uvedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2011.

Dá se předpokládat, že počty osob zaměstnaných v cizích domácnostech se budou nadále v České republice zvyšovat, stejně jak se tomu děje v zemích západní Evropy. Migrace za placenou práci v cizí domácnosti je v dnešní době velmi rozšířená. Tato skutečnost má mnoho příčin, a to jak v zemích původu pracovníků, tak v zemích cílových. Stále více rodin z bohatších zemí si najímá někoho na práci ve své domácnosti a péči o své blízké. Tato situace vychází z mnoha změn ve společnosti i světové ekonomice (Ezzeddine, Pavelková, 2014, s. 7).

Dle zmíněného výzkumu jsou v České republice mezi pracovníci v domácnosti nejpočetněji zastoupeny migrantky z Ukrajiny, ty činily 60 % z výzkumného vzorku. Následuje početná skupina žen ze zemí bývalého Sovětského svazu, převážně z Moldávie, Kazachstánu a Ázerbájdžánu. Migrantky z Filipín činily 10 % z výzkumného vzorku. V České republice vykonává práci v cizí domácnosti i několik azylantek z Afriky (Ezzeddine, Semerák, 2014, s. 32).

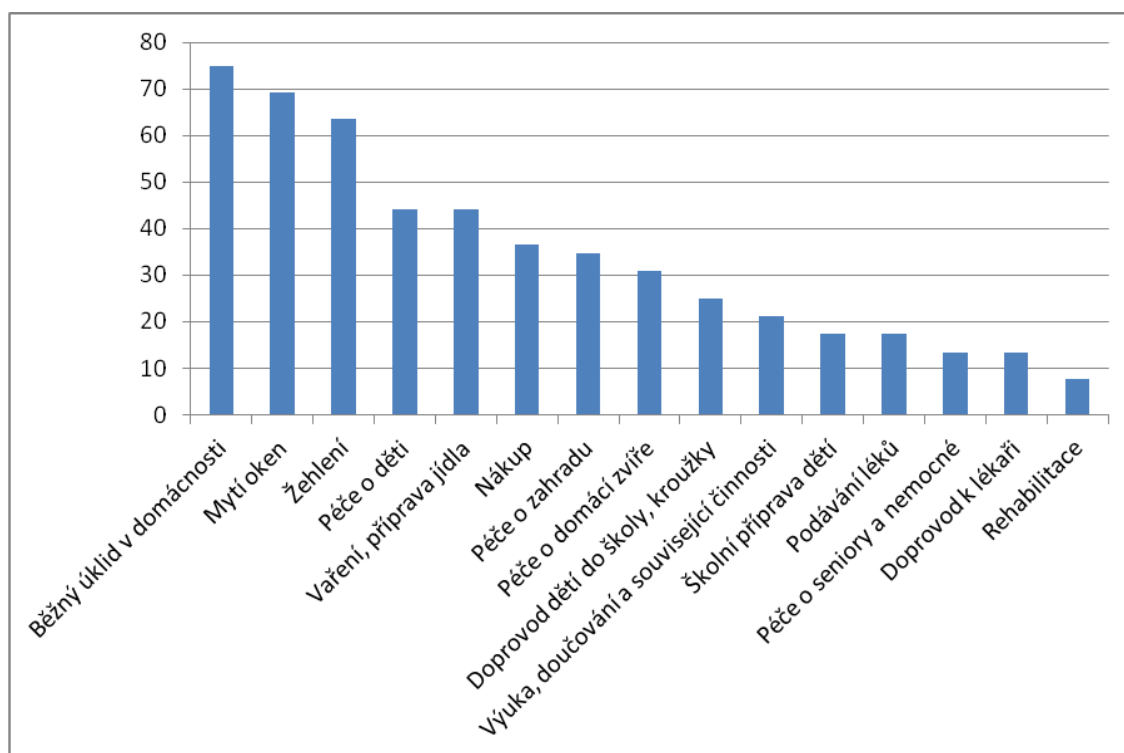
3.2 Forma práce a pracovní činnosti

Výzkum s názvem *Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice* se zabýval i formou práce vykonávanou migrantkami a nejčastěji vykonávanými činnostmi. V této podkapitole je odkazováno na výsledky výzkumu publikované autory Ezzeddine, Semerák (2014).

Výzkum poukázal na značně větší zapojení migrantek do tzv. live-out formy práce, kdy ženy nebydlí v jedné domácnosti se svými zaměstnavateli, ale do domácnosti za účelem práce pouze docházejí. Live-in formu práce, kdy migrantky žijí v domácnostech, kde pracují, vykonávalo pouze 12 % z respondentek. V České republice v live-in formě pracují nejčastěji migrantky z Filipín. Ty pracují obvykle jako

chůvy v rodinách bohatších Čechů, které si tyto pracovnice často najímají proto, aby jako chůvy mluvily s jejich dětmi anglicky a přirozeně jim tak předaly schopnost mluvit tímto jazykem.

Nejčastěji vykonávané činnosti migrantek v domácnostech v ČR jsou zachyceny v Obr. 2. Respondentky se nejvíce věnovaly činnostem, jako je běžný úklid v domácnosti, mytí oken, žehlení, a vaření. Dalšími typickými činnostmi jsou péče o děti, příprava a doprovod dětí do školy a kroužků.



Obr. 2: Skutečné aktivity zabezpečované migrantkami (celý vzorek, %)

Zdroj: *Výzkum Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice, 2014.*

Úklidovým službám se věnovalo 80 % dotazovaných a 43 % hlídání dětí. Větší zájem o úklidové služby si výzkumníci vysvětlují také tím, že Češi preferují menší zásah do svého soukromí a úklid je přece jen menším zásahem do soukromí rodiny než například hlídání dětí či péče o seniory nebo nemocné příbuzné (Ezzeddine, Semerák, 2014, s. 37).

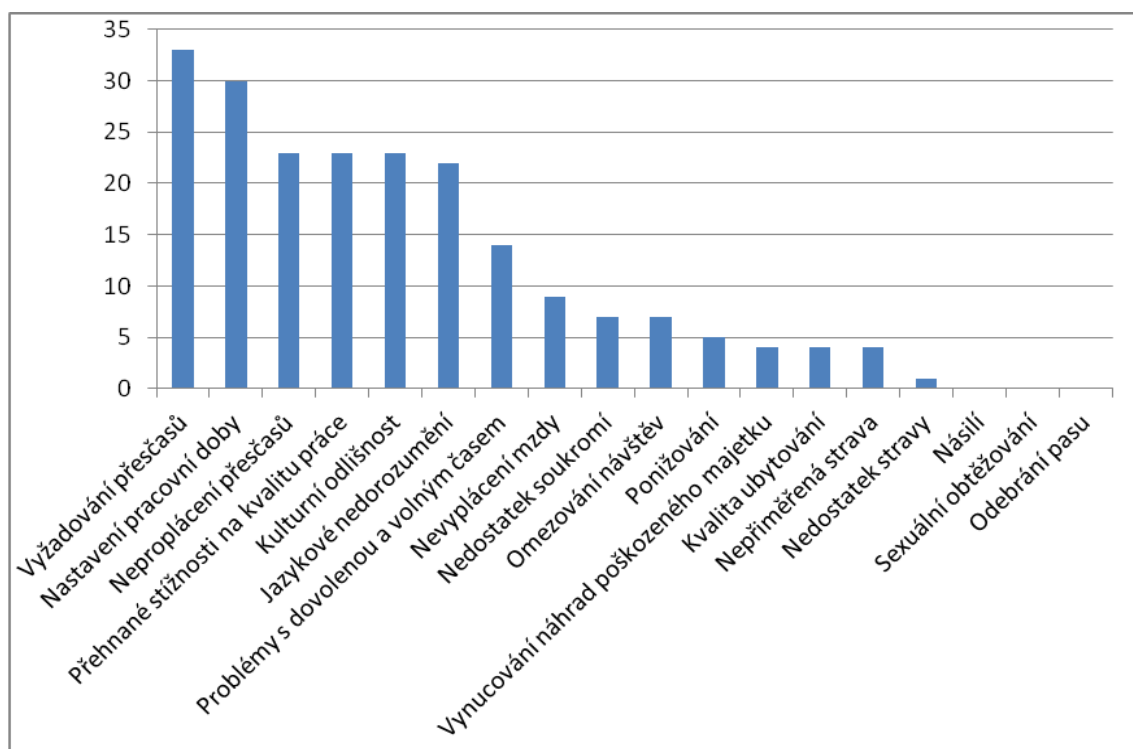
Bylo také zjištěno, že migrantky jsou zapojeny do péče o nemocné či seniory mnohem méně, než jak je tomu například v Rakousku či Německu. Dá se však očekávat, že jejich zapojení v tomto segmentu práce v domácnosti bude v příštích letech výrazně narůstat, z důvodu pokračujícího stárnutí české populace a v souvislosti

s vývojem státem poskytovaných sociálních a zdravotních služeb (Sekulová, 2013, s. 217-237).

3.3 Problémy migrantů při práci v domácnostech v ČR

Problémy migrantů, které vyplývají z jejich práce v domácnostech ČR, mapoval opět jediný výzkum *Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice*. V této podkapitole je tedy odkazováno na výsledky autorů Ezzeddine, Semerák (2014).

Z výzkumu o nájemné práci migrantek (viz Obr. 2) bylo zjištěno, že nejčastěji se migrantky setkávají s problémem vyžadování přesčasů (33 %), přičemž 23 % respondentek uvedlo, že jim přesčasy nejsou propláceny. Dále 30 % žen uvedlo, že nemají nijak stanovenou pracovní dobu a tak pracují, dokud je to potřeba.



Obr. 3: Hlavní problémy, se kterými se migrantky setkávají (celý vzorek, %)

Zdroj: Výzkum *Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice*, 2014.

Mezi dalšími problémy respondentky uváděly především přehnané stížnosti na kvalitu jejich odvedené práce (23 %). Pro práci v cizí domácnosti je totiž typické, že její kvalita je velmi obtížně hodnocena. Jelikož se jedná o činnost, která se odehrává v soukromé sféře, z vnějšího pohledu se tato práce stává vlastně neviditelnou. Jak píše

Sotelo (2000, s. 67): „Pro úklid v domácnosti je typické, že se stává viditelným, až když ho nikdo nedělá.“

Dále respondentky uvedly, že se setkaly s problémy, které byly způsobené kulturními odlišnostmi (23 %) či jazykovou bariérou (22 %). Problém vyjednat si dovolenou, mělo 14 % dotazovaných.

Výzkum také ukázal, že na problémy související s kulturními rozdíly a na nedostatek soukromí si nejvíce stěžovaly migrantky, které pracují v tzv. live-in formě. Tato skupina migrantek se také často setkávala s problémem přesčasů, nešlo však o problémy s jejich proplácením jako spíše o problematické vymezení přesčasů a celkovou časovou náročnost práce, které přesčasy způsobují. U migrantek právě v live-in formě práce se objevují situace, kdy mají migrantky v pracovní smlouvě stanovenou pracovní dobu oficiálně např. na 40 hodin týdně, avšak ve skutečnosti jsou v domácnosti k dispozici 14 - 16 hodin denně, kdy vykonávají další pomocné činnosti, aniž by to zaměstnavatelé chápali jako práci přesčas.

3.3.1 Ochrana pracovníků v domácnosti

Práce v domácnosti je zaměstnáním, které s sebou může nést velké riziko porušování pracovních práv, nedodržování pracovních smluv či obcházení formálních náležitostí pro výkon zaměstnání. Migranti pracující v domácnostech České republiky se proto často nacházejí ve zranitelnějším postavení v porovnání s cizinci, kteří vykonávají jiná zaměstnání a je proto nezbytné zabývat se možnostmi jejich ochrany.

Státní úřad inspekce práce a jednotlivé inspektoráty se dle zákona o inspekci práce zabývají kontrolou dodržování povinností v oblasti zaměstnávání. Kontrolují především oblast práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a předpisy stavující pracovní dobu, dobu odpočinku, zajištění bezpečnosti práce či předpisy upravující odměňování zaměstnanců. Jestliže inspekce zjistí některá porušení, smí zaměstnavateli uložit nápravná opatření či sankce. Inspekce práce má možnost vstupovat do místa, kde zaměstnanec práci vykonává (§3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce). Avšak tato pravomoc je omezena zákonem o státní kontrole, ve kterém je stanoveno, že kontrolní pracovníci smí vstupovat do míst, které souvisejí s kontrolou, avšak mimo obydlí kontrolovaných osob (§11 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole), což vychází z principu nedotknutelnosti osoby a obydlí a soukromého

a rodinného života, který je ukotven v Listině základních práv a svobod (Čl. 7 a 12 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod). V rámci aktuální legislativy tedy státní kontrola výkonu práce v cizí domácnosti selhává v základním aspektu, tedy v možnosti provést kontrolu práce v místě jejího výkonu.

Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout kontrolním pracovníkům např. dokumenty související s výkonem práce, avšak to je často pro kontrolu podmínek nedostatečné. V případě, že zaměstnavatelé porušují či nedodržují své povinnosti vycházející z pracovněprávních vztahů, jsou tak pracovníci v cizí domácnosti odkázáni primárně na soukromoprávní ochranu. Inspekce práce se v případě kontroly práce v cizí domácnosti stává správním orgánem bez reálných pravomocí (Faltová, 2014, s. 66). Řada migrantů se navíc na inspekci práce sama neobrací, jsou-li jejich pracovní práva porušována, jelikož inspekce práce dle zákona o kontrole (§ 7 zákona č. 255/2015 Sb., o kontrole) má oznamovací povinnost vůči cizinecké policii a jak již bylo řečeno, práce v domácnosti je často nelegální, za což hrozí migrantům až správní vyhoštění.

Ochranu pracovníkům v domácnosti by mohla v ČR zajistit ratifikace Úmluvy č. 189 o pracovnících v domácnosti. Jde o mezinárodní úmluvu, kterou 16. června 2011 přijala Mezinárodní organizace práce (ILO). Tato úmluva je významným mezníkem v přístupu k placené práci v cizí domácnosti, jelikož přináší vůbec první globální standardy k ochraně práv pracovníků (Human Rights Watch, 2013). Česká republika však tuto Úmluvu na rozdíl od 17 jiných států odmítla ratifikovat. Česká vláda na svém zasedání dne 9. května 2012 uvedla, že nevidí jako účelné předkládat návrh na ratifikaci Úmluvy, s odůvodněním, že práce v cizí domácnosti není v České republice natolik významná, aby zdůvodňovala nutnost změn v pracovněprávní legislativě, které by bylo třeba vykonat pro případ ratifikace Úmluvy (*Stanovisko vlády k instrumentům přijatým na 100. Mezinárodní konferenci práce v roce 2011, 2012*).

3.4 Zaměstnávání migrantů v domácnostech České republiky

V této podkapitole je pozornost věnována zaměstnávání migrantů v domácnostech České republiky, což je stěžejní částí této práce. Nejdříve je zmiňována legislativní

úprava zaměstnávání migrantů a následně je zaměstnávání rozděleno na regulérní a neregulérní.

3.4.1 Legislativní úprava zaměstnávání migrantů v ČR

Česká republika legislativně neupravuje práci v domácnosti. Neexistuje zde samostatný zákon, který by výkon zaměstnání pracovníků v domácnosti upravoval, jak je tomu v řadě jiných zemí, např. v Rakousku či Portugalsku (Faltová, 2014, s. 60). Primárním zdrojem legislativní úpravy pro vstup na trh práce tak pro ně je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, pobytové aspekty migrantů jsou upraveny zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců a pracovněprávními vztahy se zabývá zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon o zaměstnanosti z hlediska vstupu cizinců na trh práce rozděluje cizince na dvě kategorie. Na cizince, které mají dle zákona o zaměstnanosti stejné postavení jako občané ČR a na cizince, kteří mají vstup na trh práce omezen (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Skupinu cizinců, která má stejné postavení, jako občané ČR tvoří občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci, rodinní příslušníci občana České republiky, cizinci s trvalým pobytem, cizinci, kterým byla udělena mezinárodní ochrana ve formě azylu nebo doplňkové ochrany podle zákona č. 325/1999 Sb., o azylu nebo také cizinci, kteří pobývají na území České republiky na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, atd. Tito cizinci mohou volně vstupovat na trh práce bez nutného povolení k zaměstnání či nutnosti mít vyřízenou zaměstnaneckou kartu, mají také přístup ke všem službám zaměstnanosti (Čižinský, 2012, s. 212-213).

Migranti pracující v domácnostech České republiky, kteří se nacházejí v této skupině cizinců, jsou z pohledu zaměstnávání v nejméně zranitelném postavení, jelikož mohou volně vstupovat do pracovněprávních vztahů, bez nutnosti mít pro vstup na trh práce zaměstnaneckou kartu nebo povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR. Navíc jsou méně závislí na svých zaměstnavatelích, než jak je tomu u skupiny cizinců, která má přístup na trh práce omezen (Faltová, 2014, s. 60).

Cizinci, kteří však mají přístup na trh práce omezen, potřebují k výkonu zaměstnání povolení k zaměstnávání nebo zaměstnaneckou kartu. Tuto skupinu tvoří všichni cizinci, kteří nejsou uvedeni ve skupině cizinců se stejným postavením jako

občané ČR, kteří byli zmíněni v předchozím odstavci. Omezení vstupu na trh práce definuje zákon o zaměstnanosti, který říká, že cizinci z třetích zemí mají omezený vstup na legální trh práce pod podmínkou udělení povolení k zaměstnání a oprávnění k pobytu. Všichni legálně pobývající cizinci mají možnost požádat o povolení k zaměstnání a mohou vstoupit na trh práce, jestliže zároveň plní účel pobytu, pro který pobytové oprávnění získali (§ 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Povolení k zaměstnávání je nástrojem k ochraně pracovního trhu a smí být cizinci vydáno pouze za zákonem daných podmínek. § 92 zákona o zaměstnanosti říká: „povolení může vydat Úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak.“ (§ 92 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) To znamená, že povolení k zaměstnání dostane cizinec pouze tehdy, že zaměstnavatel předem ohlásil volné pracovní místo a na toto místo se nepodařilo najít uchazeče, jednak z řad českých občanů, ale ani z občanů EU, jejich rodinných příslušníků, nebo z řad cizinců s uděleným trvalým pobytem nebo mezinárodní ochranou. Zároveň ještě úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce. Povolení je vydáváno na konkrétní dobu (maximálně na 2 roky) a konkrétní pracovní pozici. Cizinci tak nemohou změnit svého zaměstnavatele, aniž by jim bylo uděleno nové povolení k zaměstnání. Platné povolení musí mít cizinec, ať chce vykonávat jakýkoliv typ pracovní činnosti dle zákoníku práce. Povolení k zaměstnání tedy musí mít pro pracovní poměr na plný či částečný úvazek, k dohodě o pracovní činnosti i k dohodě o provedení práce, bez ohledu na to, kolik bude odpracovaných hodin (Čižinský, 2012, s. 214-215).

Zaměstnanecká karta je institut, který byl do zákona o pobytu cizinců zaveden v roce 2014. Jedná se o povolení k pobytu a zároveň povolení k zaměstnání cizince na dobu delší než 3 měsíce (§ 42 zákona č. 326/1999 Sb., o zaměstnanosti). Zaměstnanecká karta je určena pro cizince všech zemí mimo občany EU/EHP a Švýcarska.¹ Stejně jako v případě povolení k zaměstnání je zaměstnanecká karta vydávána na konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele, ale v případě změny zaměstnavatele migranti nemusí žádat o novou zaměstnaneckou kartu, ale o souhlas ministerstva vnitra (MVČR, 2015b). Stále je však možnost mobility na pracovním trhu silně omezena.

¹ A také mimo jejich rodinné příslušníky z řad občanů ostatních států, kteří jsou držiteli pobytové karty

O zaměstnaneckou kartu smí migranti pracující v domácnostech České republiky či jejich zaměstnavatelé požádat pouze tehdy, je-li pracovní pozice uvedena v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Do této evidence se volné pracovní místo dostane tehdy, jestliže ho zaměstnavatel nahlásí na krajské pobočce Úřadu práce ČR jako volné pracovní místo a udělí zároveň také souhlas, že pokud místo nebude obsazeno do 30 dnů, může ho Ministerstvo práce a sociálních věcí do této evidence zařadit. Pokud migranti chtějí o zaměstnaneckou kartu požádat, musí předložit pracovní smlouvu, smlouvu o provedení činnosti nebo smlouvu, která upraví smlouvu budoucí (MVČR, 2015b). Dohoda o provedení práce, která je velmi hojně využívána pro výkon práce v domácnosti, nároky na získání zaměstnanecké karty nespĺňuje (Faltová, 2014, s. 61). Právní úprava také stanovuje požadavek na minimální mzdu a na minimální týdenní pracovní dobu 15 hodin týdně. Zaměstnanecká karta je vydávána na dobu platnosti pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti, nejvýše však na dobu 2 let (MVČR, 2015b). Nedostatkem zaměstnaneckých karet je však skutečnost, že migranti nemají možnost vykonávat jakékoliv zaměstnání v době, kdy je rozhodováno o jejím prodloužení. Nejen, že v této době nemají potřebný zdroj příjmu, ale jsou také vyřazeni ze systému veřejného zdravotního pojištění. V tomto momentě se řada migrantů uchyluje k neregulérní práci (Faltová, 2014, s. 61).

3.4.2 Regulérní zaměstnávání

V následujících podkapitolách je zaměstnávání migrantů v domácnostech rozděleno na regulérní a neregulérní. Regulérním zaměstnáváním je myšleno to, které je vykonáváno v souladu s právními předpisy a funguje na základě úprav pracovněprávních vztahů.

Z výzkumu uvedeného v knize *Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice* bylo zjištěno, že oficiální pracovní smlouvu uzavřelo 46 % respondentek, které vykonávaly práci v cizí domácnosti, a 20 % migrantek pracovalo formou samostatné výdělečné činnosti. Formu OSVČ využívaly především migrantky, které se zaměřovaly na úklid, a které již měly s prací dlouhodobější zkušenosti (Ezzeddine, Semerák, 2014, s. 26-59).

Práce migrantů v českých domácnostech může být vykonávána také v režimu podnikání, ale pouze v případě, že nevykazuje znaky závislé činnosti, které jsou

popsány v zákoníku práce. Forma OSVČ je pro migranty výhodná z toho důvodu, že jim zaručuje vyšší míru nezávislosti na zaměstnavatelích, mohou tak pracovat i v několika domácnostech současně. Mnoho migrantů volí tuto formu zaměstnání také z důvodu zdánlivě snazší možnosti získat povolení k pobytu. Tato forma je ale preferovaná především uživateli služby, tedy domácnostmi, jelikož je pro ně administrativně a byrokraticky minimálně náročná. Tato administrativní náročnost však přechází na migranty a navíc jim tato forma zaměstnání poskytuje méně ochrany a právní jistoty než jiné formy. Musí si vyřídit živnostenské oprávnění, vést účetnictví, vyhledávat nové zaměstnavatele, uzavírat smlouvy, daňová přiznání, přihlásit se k odvodům na sociální a zdravotní pojištění, atd. Především se však jako cizinci, kteří nejsou zaměstnaní podle zákoníku práce, musí přihlásit ke komerčnímu zdravotnímu pojištění, které si musí platit. Cizinci, kteří mají povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, nemají totiž přístup k veřejnému zdravotnímu pojištění. Podnikatelé také nejsou chráněni např. pro případ nemoci, těhotenství či rodičovství a nemají možnost využívat ochranné výpovědní lhůty (Faltová, 2014, s. 64).

Výzkum ukázal, že migrantky, které uvedly, že mají pracovní smlouvu, nejčastěji uzavíraly běžné smlouvy na dobu určitou (obvykle u formy live-in) a dohody o provedení práce. Forma DPP je hojně využívána z důvodu administrativních i finančních výhod, které tato forma umožňuje (Ezzeddine, Semerák, 2014, s. 39).

Migrantkám vykonávajícím práci v live-in formě je příjezd do ČR často zařízen speciálními agenturami, které se také postarají o vyřízení oficiálních pracovních kontraktů. Live-in formu práce vykonávají především migrantky z Filipín, dále pak v menší míře z Ukrajiny, Slovenska a Vietnamu. Zpravidla tyto ženy pracovaly jako pečovatelky, chůvy či zdravotní sestry (Ezzeddine, Semerák, 2014, s. 32).

Výhodou agenturního zaměstnávání je to, že ulehčuje administrativní zátěž pro zaměstnavatele, kteří hledají pracovníka do domácnosti, a zároveň umožňuje migrantům, kteří chtějí vykonávat práci v domácnosti, vstoupit do regulérního pracovněprávního vztahu, který jim zajistí ochranu v rámci zákoníku práce (Faltová, 2014, s. 64). Migrantí v postavení zaměstnanců navíc také mají umožněn přístup k veřejnému zdravotnímu pojištění a nejsou proto nuceni platit si pojištění komerční (Rákoczyová, Trbola, 2009, s. 294). Zákoník práce umožňuje migrantům využívat agenturního zaměstnávání, tedy dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce

k jinému zaměstnavateli (§ 307 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Dočasné přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli je omezeno těm cizincům, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zaměstnanecká či modrá karta (§ 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

3.4.3 Neregulérní zaměstnávání

Tato část je věnována neregulérnímu zaměstnávání a neregulérní práci migrantů v domácnostech České republiky. Záměrně je zde užíváno slovo neregulérní, jelikož se v současné době opouští od hodnotících pojmů nelegální či ilegální migrant nebo nelegální zaměstnávání a v sociálních vědách se raději užívá vhodnějšího nehodnotícího označení neregulérní migrant či neregulérní zaměstnávání. Pojem nelegální práce je užíván jen tam, kde tato slova vychází z platných zákonů.

Práce v cizí domácnosti je ve světě často vykonávána ve sféře tzv. neformální ekonomiky. Stejně je tomu i v případě práce migrantů v domácnostech České republiky, kdy je tato práce také velmi často vykonávána v rámci tzv. šedé ekonomiky (Ezzeddine, Semerák, 2014, s. 38). Šedá ekonomika je dle Drbohlava (2008, s. 19) sice většinově tvořena příslušníky majoritní společnosti, ale zapojují se do ní také imigranti. Neregulérní ekonomické aktivity migrantů musíme proto chápat jako součást, nikoliv jako příčinu existence šedé ekonomiky.

Motivace k neregulérnímu zaměstnávání imigrantů je podmíněna několika zdroji. Jedním z nich je, že neregulérní zaměstnávání snižuje zaměstnavatelům náklady spojené s pracovní silou tím, že za ni neplatí odvody na zdravotní a sociální pojištění. Pro zaměstnavatele může být také někdy výhodné, že kvůli absenci pracovní smlouvy nemusejí dodržovat některé předpisy vyplývající ze zákoníku práce (Hofírek, Nekorjak, 2007, s. 87). Migranty pracující v českých domácnostech k neregulérnímu zaměstnání často vede velké množství překážek a administrativní náročnost během procesu získávání zaměstnání a obtíže se vstupem na český trh práce (Faltová, 2014, s. 65). Z tohoto důvodu se řada migrantů uchyluje k nelegální práci. Nelegální práce je definována zákonem o zaměstnanosti, který ji popisuje jako práci, která je vykonávána bez potřebného povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty či v rozporu s tímto povolením či kartami. Nelegální práci rozumíme také výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, který je označován jako tzv. švarcsystém a práci, které je vykonávána bez platného povolení k pobytu migranta na

území ČR (§ 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Za hlavní důvod, proč se k ní uchylují, je považováno to, že tím řeší obtíže získání legálního zaměstnání, které pramení z legislativně omezeného přístupu cizinců na pracovní trh. Struktura pracovních příležitostí je často směřuje do oblasti šedé ekonomiky (Hofírek, Nekorjak, 2007, s. 87).

Dle výzkumu *Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice* vykonávalo práci v domácnosti 39 % respondentek bez jakékoliv smlouvy. Výzkum tedy ukázal, že zdaleka ne všechny ekonomické aktivity, které migrantky vykonávají, jsou podchyceny oficiálními kontrakty. Je třeba však dodat, že skutečnost, že některé migrantky pracují bez oficiální smlouvy, ještě neznamená, že pracují jen nelegálně, a tedy neodvádí žádné daně a neplatí pojištění. Řada z nich totiž uvedla, že některé aktivity mají řádně formalizované (například studium v ČR či jiné zaměstnání) a práci v cizí domácnosti si jen přivydělávají. To stejné se v některých případech týká i OSVČ. Je nutné také podotknout, že v oblasti práce v domácnosti je neformální zaměstnávání častou praxí nejen u migrantů, ale i v případě Čechů a podobná je i situace v řadě jiných zemí, kde jsou činnosti jako úklid, hlídání dětí a další aktivity spojené s prací v cizí domácnosti vykonávány často v rámci tzv. neoficiální ekonomiky. Nelze tedy automaticky tvrdit, že stát přichází o daně z příjmu v oblasti práce v domácnosti pouze kvůli neregulérním činnostem migrantů (Ezzeddine, Semerák, 2014, s. 37-38).

Velkým fenoménem, který v České republice ovlivňuje neregulérní zaměstnávání migrantů především z Ukrajiny a v méně významném počtu i migrantů z Běloruska a Moldávie je tzv. klientský systém (Nekorjak, 2008, s. 50). Dle Rákoczyové a Trboly (2009, s. 294) je klientský systém termín, který se využívá pro označení zaměstnávání přes zprostředkovatele. „Klient“ v tomto označení představuje firmu, či samostatné podnikatele, kteří migrantům seženou potřebné doklady, zajistí jim ubytování a vše potřebné po příjezdu do ČR. Zároveň jsou jejich oficiálními zaměstnavateli, nabízejí jim práci nebo jim pomáhají s hledáním zakázek. Systém stojí převážně na krajanských vztazích a vazbách, je velmi časté, že dohody mezi migrantem a „klientem“, tedy zaměstnavatelem, jsou pouze neformální. Mnoho pracovních migrantů, převážně ze zemí bývalého SSSR, využívá tento systém k získání přístupu na trh práce. Za své služby si „klienti“ nechávají platit, ne však pouze jednorázovým poplatkem, ale pravidelným strháváním částky z vydělané výplaty. Kvůli podřízenému pracovnímu postavení je pro migranty obtížné z tohoto systému vystoupit.

Zprostředkovatelé klientského systému obcházejí pravidla regulérního zaměstnávání trojím způsobem. V první řadě usilují o to, aby na nich a na jejich službách byli imigranti co nejvíce závislí. Z tohoto důvodu někteří zprostředkovatelé pro ně záměrně nevyřídí pracovní povolení, aby tak omezili jejich pohyb na českém pracovním trhu a byli následně odkázáni výhradně na jejich pomoc. Za druhé, zprostředkovatelé se velmi dobře vyznají v platných předpisech a velmi zdatně se orientují i v mezerách českých zákonů. Ví proto velmi dobře, jak se dají české zákony obcházet a tyto triky také zveřejňují, posilují tak využívání a normalizování neregulérních strategií. A za třetí, imigranti z Ukrajiny pracují nejčastěji v těch oblastech pracovního trhu, kde je vyžadována velmi nízká nebo vůbec žádná kvalifikace, tedy v manuálních povoláních, pro které je charakteristické, že někteří zaměstnavatelé se snaží snížit své náklady využíváním neregulérního zaměstnávání pracovní síly. Zprostředkovatelé s těmito zaměstnavateli spolupracují, jelikož jim dokážou splnit jejich požadavky (Nekorjak, 2008, s. 52-53).

U migrantů pracujících v českých domácnostech v režimu podnikání také může docházet k nelegálním praktikám a to v případě, že práce, kterou migranti v domácnostech vykonávají, naplňuje znaky závislé činnosti, a jde tak vlastně o obcházení zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Jedná se o tzv. švarcsystém (Faltová, 2014, s. 64). Švarcsystém je dle zákona o zaměstnanosti: „výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah“ (§ 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Švarcsystémem se tak označuje způsob ekonomické činnosti, v rámci kterého nejsou osoby, vykonávají pro své zaměstnavatele běžné činnosti, oficiálně jejich zaměstnanci, ale formálně vystupují jako samostatní podnikatelé. Je využíván proto, že může být výhodný jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, zejména s ohledem na daňové zatížení, sociální pojištění nebo i na někdy příliš svazující zákoník práce (Rákoczyová, Trbola, 2009, s. 297). Tento způsob je zákonem o zaměstnanosti zakázaný. Novelou zákona o zaměstnanosti, které začala platit v lednu 2012, se švarcsystém začal řadit mezi druhy nelegální práce (§ 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

V případě nelegální práce hrozí zaměstnavatelům i pracovníkům sankce. Cizincům hrozí dle zákona o pobytu cizinců za výkon práce bez povolení k zaměstnání, bez povolení k pobytu či bez zaměstnanecké karty nebo v rozporu s povolením či kartou vážný postih, kdy cizincům může být uděleno správní vyhoštění ze země až na 5 let

(§ 119 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců). Cizinci mohou být dle zákona o zaměstnanosti postíženi také pokutou až do maximální výše 100 000 Kč (§ 139 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Zaměstnavateli – fyzické osobě hrozí podle zákona o zaměstnanosti při nelegálním zaměstnávání veřejnoprávní sankce za správní delikt až ve výši 5 milionů Kč. Zaměstnavatel je také povinen uhradit cizinci dlužnou odměnu za výkon zaměstnání a uhradit částku rovnající se součtu částek odpovídající výši pojistnému na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení (§ 141 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Právníčka a ředitelka Sdružení pro integraci a migraci Magda Faltová (2014, s. 66) však tvrdí, že z poradenské praxe v této organizaci ví, že ve skutečnosti bývají často postihováni pouze migranti, kteří nelegální práci vykonávali, jelikož správní řízení proti zaměstnavateli není v mnoha případech vůbec zahájeno nebo není ukončené uložením sankce.

4 Vnímání migrantů českou veřejností

Tato kapitola je věnována vnímání, postoji a vztahy české veřejnosti k migrantům. První část pojednává o postojích a vztazích české společnosti k cizincům obecně, v druhé části je pak pozornost věnována postojům Čechů k zaměstnávání migrantů v České republice.

4.1 Postoje a vztahy k cizincům

Českou republiku si jako cílovou zemi vybírají především migranti z méně ekonomicky vyspělých států, které leží východně od českých hranic. K 31. 12. 2013 bylo dle Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) nejčastějším státním občanstvím cizinců v ČR: Ukrajina (24 %), Slovensko (21 %), Vietnam (13 %), Rusko (8 %) a Polsko (4 %). K 31. 12. 2013 byl celkový počet cizinců v ČR 439 189, z toho 173 593 ze zemí EU a 265 596 z ostatních zemí² (ČSÚ, 2014a).

Radka Klvaňová, odbornice na inkluzi a exkluzi migrantů, se v rozhovoru pro odborný časopis Sociální práce/Sociální práca s tématem *Migranti nás nutí k přehodnocení zažitých norem chování*, vyjadřuje k vnímání imigrantů českou společností. V tomto rozhovoru uvádí, že postoje české veřejnosti nejsou jednoznačně negativní. Naše společnost sice podle ní sice vnímá migranty na základě mnohých stereotypů, často nepříznivých, avšak zmiňuje se také o tom, že z různých výzkumů veřejného mínění vychází najevo to, že lidé často rozlišují migranty podle toho, zda do České republiky přinášejí nějaký kapitál či bohatství, a jestli jsou svojí kulturou blízcí té naší nebo jde o migranty z kulturně vzdálenějších zemí, jejichž přínos není zcela jasně rozeznáván. Klvaňová také hovoří o ohromném vlivu médií, která ovlivňují postoje Čechů k migraci, ta mají často větší vliv než přímá zkušenost lidí. Podotýká také to, že veřejné diskursy, které by lidem ukazovaly pozitiva migrace a její společenský přínos, se prosazují mnohem pomaleji a obtížněji než negativní zprávy (Bajer, 2007, s. 14-16).

Z výzkumu *Postoje české veřejnosti k cizincům* bylo zjištěno, že rozdíly v názorech na cizince a migranty se projevují zejména v souvislosti s politickou orientací, s životní úrovní, ale také s věkem. Postoje k cizincům jsou vstřícnější u osob, které mají dobrou životní úroveň, sympatizují s pravicí, a které mají mezi cizinci v ČR

² Údaje nezahrnují cizince s platným azylem na území ČR.

(kteří zde dlouhodoběji žijí) své známé či přátele. Vstřícnější postoj mají také lidé ve věku mezi 15 - 29 lety, kteří se přiklánějí k názoru, že cizinci nejsou důvodem nárůstu kriminality ani ohrožením pro náš způsob života, ale naopak zastávají názor, že cizinci obohacují naši kulturu a přispívají k rozvoji hospodářství. Naopak ti respondenti, kteří uvedli, že mají horší životní úroveň, neznají osobně nikoho z cizinců a jsou sympatizanty levice, měli postoj k cizincům spíše negativní. Z výzkumu bylo zjištěno, že 70 % respondentů si myslí, že cizinci by se měli českým zvyklostem co nejvíce přizpůsobit a pouze 2 % respondentů uvedlo, že cizinci by měli mít možnost žít zcela podle svých zvyklostí (CVVM, 2015).

Vztahem občanů k různým národům a etnikům se zabýval výzkum agentury STEM. Občané ČR podle něj mají nejpříznivější vztah ke Slovákům. Vztah k Angličanům, Francouzům, Američanům a Němcům je ale také velmi příznivý. Postupně se začíná také lepší vztah Čechů k Vietnamcům. Češi však mají horší vztah k Indům, Číňanům, Ukrajincům, Arabům, Čechencům a Afgháncům. Nejvíce nepříznivý vztah a nejvíce předsudků však Češi mají vůči Romům (STEM, 2014).

4.2 Postoje k zaměstnávání migrantů

Významný počet migrantů do České republiky přichází za prací. Dle Rákoczyové, Trboly (2009, s. 20) přibližně polovina všech cizinců uvedla ekonomickou aktivitu, zaměstnání či podnikání, jako účel svého pobytu v ČR. Pracovní migrace je významnou především u občanů evropských zemí, a to bez ohledu na to, zda jsou občany Evropské unie či nikoliv. Jiné je to v případě cizinců z Afriky či Ameriky, pro které je významnější faktor příbuzenských vztahů – sloučení rodiny pro účel pobytu v ČR. Celkově však můžeme říct, že cizinci, kteří žijí na území České republiky, se vyznačují vysokou úrovní ekonomické aktivity. V roce 2011 bylo podle ČSÚ zaměstnáno v ČR celkem 310 921 cizinců. Z toho 217 862 bylo evidováno na úřadech práce a 93 059 bylo držiteli platného živnostenského oprávnění. Z celkového počtu zaměstnaných cizinců v roce 2011 bylo 174 241 ze zemí EU a 136 680 z ostatních zemí (ČSÚ, 2014b).

Postoje české veřejnosti k zaměstnávání migrantů mapoval dlouhodobý výzkum společnosti Centrum pro výzkum veřejného mínění (dále jen CVVM), který probíhal mezi lety 2003 až 2011. Z výzkumu bylo zjištěno, že Češi považují jejich vstup do pracovních pozic v ČR převážně za správný. Avšak byla vypořádována jistá změna ve

vývoji vnímání mezi roky 2008 a 2009, která souvisela s příchodem ekonomické krize. Zatímco před nástupem krize uvedlo 66 % respondentů, že levná pracovní síla může být ohrožením pro české občany, v roce 2009 mělo stejný názor již 77 % respondentů a v roce 2010 dokonce 80 %. Z výzkumu dále vyšlo najevo, že mezi nejlépe přijímané občany s cizí národností v ČR patří Slováci a následně pak občané ze střední a západní Evropy. Bylo také zjištěno, že česká společnost nerada přijímá migranty z muslimských zemí, konkrétně pak respondenti uváděli například Afghánce či Palestince (CVVM, 2011).

5 Výzkumná část

Výzkumná část je uvedena formulací problému a výzkumné otázky. Na tyto základní determinanty výzkumu navazuje popis metodologie. Ústřední oblastí výzkumné části je pak samotná analýza dat a jejich interpretace. Výzkumná část je zakončena shrnutím výsledků a závěrečnou diskusí, nad možnostmi využití a limity výzkumu.

5.1 Formulace problému a výzkumné otázky

V teoretické části práce byla popsána práce v domácnosti a blíže potom práce migrantů v domácnostech České republiky, včetně oblasti jejich zaměstnávání a postoje české společnosti k migrantům a k jejich zaměstnávání v ČR. Práce migrantů v domácnostech je stále narůstajícím fenoménem po celém světě. Dá se předpokládat, že jejich práce v České republice bude nadále narůstat a je třeba zabývat se tím, jak se k tomu někteří vybraní zástupci domácností České republiky staví.

Hlavní výzkumnou otázkou je: *„Jak lidé, kteří zaměstnávají české pracovníky v domácnosti, vnímají zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti.“*

5.2 Metodologie

Výzkumná část práce navazuje na teoretickou a pomocí empirického kvalitativního výzkumu má za cíl *zjistit, jak lidé, kteří zaměstnávají české pracovníky v domácnosti, vnímají zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti*. Aby mohlo být tohoto cíle dosaženo, je dále rozčleněn na pět dílčích cílů.

1. Zjistit od respondentů informace o zaměstnávání českých pracovníků v jejich domácnostech.
2. Zjistit, jak respondenti vnímají pracovníky ve svých domácnostech.
3. Zjistit, jak respondenti vnímají migranty a cizince obecně.
4. Zjistit, jak respondenti vnímají zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti.
5. Zjistit, co respondenti považují za pozitiva a negativa potencionálního zaměstnávání migrantů ve svých domácnostech a současně také, jaká by byla

jejich očekávání od migrantů, kdyby se je rozhodli pro práci ve své domácnosti najmout.

5.2.1 Popis použité metody pro tvorbu dat

Vzhledem k povaze zkoumaného jevu byl zvolen kvalitativní výzkum. Kvalitativní výzkum je podle Stausse a Corbinové (1999, s. 10) „jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace.“ Může jít o výzkum, který se týká života lidí, jejich chování, myšlení, příběhů či vzájemných vztahů, dále se může zaměřovat také na společenská hnutí či chod organizací. Jak píše Hendl (2005, s. 50), při kvalitativní šetření výzkumník obvykle nejdříve vybírá téma výzkumu a vytváří základní výzkumné otázky. V průběhu výzkumu, během sběru dat či během jejich analýzy, smí výzkumník tyto otázky doplňovat či modifikovat. Během výzkumu mohou vznikat také nová rozhodnutí, jak zvolený výzkumný plán upravit. Z tohoto důvodu je kvalitativní výzkum často považován za pružný typ výzkumu. Činnost kvalitativního výzkumníka je možné přirovnat k činnosti detektiva, výzkumník sbírá data přímo v terénu a vyhledává a posléze analyzuje jakékoliv informace, které mohou pomoci k objasnění výzkumných otázek. Využívá dedukce i indukce pro získání závěrů.

Metodou sběru dat byl polostrukturovaný rozhovor. Tento typ rozhovoru je dle Reichla (2009, s. 112) ideální kombinací mezi strukturovaným a volným rozhovorem. Částečná volnost je vhodná k přirozenějšímu kontaktu výzkumníka s respondentem i k lepší plynulosti celé komunikace, na straně druhé určitý stupeň formalizace, byť nízký, usnadňuje následné utřídění, případně porovnání či zobecnění získaných dat. Vést kvalitativní rozhovor je podle Hendla (2005, s. 166-167) uměním i vědou zároveň. Pro jeho vedení je třeba, aby měl výzkumník určité dovednosti a byl v jeho průběhu soustředěný a schopný interpersonálního porozumění. Je také důležité věnovat náležitou pozornost začátku i konci rozhovoru. Na začátku je třeba prolomit případné počáteční psychické bariéry a závěr je pro badatele důležitý v tom, že i při samotném ukončení rozhovoru či při loučení s respondentem je možné získat další důležité informace, které nemusely během rozhovoru zaznít.

Ještě než došlo k samotnému vstupu do terénu, byly stanoveny konkrétní oblasti, na které se rozhovory zaměřovaly. Před zahájením rozhovorů bylo také navrženo několik otázek ke každé oblasti. Otázky nebyly během rozhovorů pokládány ve

striktním pořadí, ale reagovaly na respondentovy odpovědi a na to, co respondent vnímal jako důležité. Bylo však usilováno o to, aby se rozhovor držel v předem stanovených oblastech. Oblasti k rozhovorům byly tyto:

1. Zaměstnávání českých pracovníků v domácnosti
2. Vnímání pracovníků v domácnosti
3. Vnímání migrantů / cizinců
4. Zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti
5. Pozitiva a negativa zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti a očekávání zaměstnavatelů

5.2.2 Výzkumný soubor, vstup do terénu a jeho reflexe

Výzkum byl realizován mezi osobami, které zaměstnávají českého pracovníka či pracovníky ve své domácnosti. Vybrány byly právě tyto osoby, jelikož ví, co zaměstnávání pracovníků v domácnosti obnáší a jsou proto relevantnějšími respondenty než zcela náhodně vybrané osoby, které nikoho v domácnosti nezaměstnávají. Rozhovory s respondenty byly uskutečněny v době od února do března roku 2015.

Pro výběr respondentů byla zvolena metoda prostého záměrného (účelového) výběru. Tato metoda spočívá v tom, že si účastníky pro výzkum vybíráme z osob, které jsou pro náš výzkum vhodné, tedy z těch které splňují určitá kritéria a zároveň s účastí na výzkumu souhlasí. Tyto osoby vybíráme bez uplatnění dalších specifických strategií či metod. Tuto metodu je vhodné využít v případech, kdy pro výzkum není potřebný velký výzkumný soubor (Miovský, 2006, s. 135-136). Za respondenty tohoto výzkumu byly zvoleny osoby, u kterých jsem již předem věděla, že mají zkušenost se zaměstnáváním českého pracovníka/ků ve svých domácnostech. Zúčastněných respondentů bylo celkem sedm. Celkem 5 žen a 2 muži. V rámci dodržení anonymity nejsou uváděna jejich jména.

První respondentkou byla mladá žena, která je věku kolem 30 let a má 3 malé děti ve věku 5, 3 a 2 roky. Žije v domě společně s dětmi a svým manželem. Společně zaměstnávají paní na úklid, která do jejich domácnosti dochází každý týden. Žena odpovídala otevřeně na všechny otázky. Z rozhovoru šlo citelně poznat, že názory respondentky jsou pozitivně ovlivněny jejím dřívějším studiem na vysoké škole, kde se věnovala mezinárodním vztahům.

Druhou respondentkou byla paní ve středním věku, která má 4 děti. Nejstarší dceři je 23 let a synovi 19 let. Momentálně vychovává dvě dcery ve věku 3 let. V domácnosti žije bez partnera. Pro výpomoc v domácnosti využívá služeb paní, které u ní doma jednou týdně uklízí. V minulosti měla také zkušenost se zaměstnáváním osob na hlídání dětí i osob pro práci na zahradě. Tato respondentka se během rozhovorů vyjadřovala jasně k tématům, někdy však až příliš stručně.

Třetí respondentkou byla mladá slečna, které je kolem 20 let. Není přímo zaměstnavatelkou pracovníků v domácnosti, zaměstnavateli jsou její rodiče. Jelikož však se mnou kvůli pracovní vytíženosti nemohli rozhovor udělat přímo oni, rozhodla jsem se, že využiji ochoty této slečny, která dobře zná situaci zaměstnávání pracovníků v jejich domácnosti. Respondentka žije v domácnosti společně se svou mladší sestrou, které je 13 let a se svými rodiči. Maminka je původem z Kolumbie, což může ovlivňovat jednat názory respondentky na cizince a migranty, ale i názory na zaměstnávání pracovníků. Rodiče jsou značně pracovní vytížení. Momentálně zaměstnávají mladého muže, který se jim stará o zahradu, z dřívějšíku však mají zkušenost i se zaměstnáváním chův, paní na úklid i paní na žehlení prádla. Rodina žije v domě. Rozhovor probíhal naprosto bez problému, slečna odpovídala otevřeně a upřímně na všechny otázky, ke každé z nich se vyjadřovala rozsáhle, jelikož je velmi komunikativní a uváděla i příklady její rodiny z Kolumbie, kde je práce v domácnosti mnohem běžnější než v České republice.

Čtvrtou respondentkou byla mladá paní, která žije v domácnosti společně se svým manželem a jejich dvěma syny, ve věku 4 a 5 let. Společně se svým manželem zaměstnávají studentku, která jim jednou za týden hlídá jejich děti. Rozhovor s touto respondentkou byl nenucený, odpovídala zcela přirozeně a upřímně i na otázky, které mohly být považovány za citlivé či osobní.

Pátým respondentem byl mladý muž, který je manželem čtvrté respondentky, má kolem 35 let. S kým žije v domácnosti a koho najímá na pomoc v domácnosti, jsem již zmínila v předchozím odstavci. Jeho odpovědi byly jasné, někdy příliš stručné.

Šestou respondentkou byla paní v seniorském věku. Její manžel již nežije a momentálně bydlí sama v bytě ve dvougeneračním domě. Na obvyklý úklid v bytě bez problémů stačí, na obtížnější práci si však již netroufá. Proto v posledních letech využívá služeb osob, které dochází jednou ročně umýt okna domu. Rozhovor

s respondentkou nebyl jednoduchý, jelikož měla tendence často zabředávat do jednotlivých témat. Bylo náročné udržet strukturu rozhovoru, odpovědi na otázky byly sáhodlouhé, avšak potřebných dat v nich nebylo příliš mnoho.

Posledním sedmým respondentem byl mladý muž, kterému je 35 let. V domácnosti žije s manželkou, která je momentálně na mateřské dovolené s jejich nejmladším synem, společně vychovávají ještě další dva syny ve věku 2 a 4 roky. Do jejich domácnosti dochází jednou týdně chůva a jednou za dva týdny paní na úklid. Tento respondent je velmi komunikativní a vzdělaný, ke každé otázce se vyjadřoval rozsáhle a šlo znát, že má v otázce migrantů velký rozhled i utvořený ucelený názor.

Všichni respondenti byli ochotni odpovídat na otázky výzkumu bez jakýchkoli problémů, respondenty jsem navíc předem znala, tudíž se domnívám, že přede mnou byli otevření a upřímní i přesto, že některé otázky jim mohli připadat osobní. Rozhovory byly založeny na základě otevřených otázek, které poskytovali respondentům dostatečný prostor k vyjádření jejich názorů a myšlenek. Rozhovory trvaly 40 – 70 minut.

Během rozhovorů jsem se několikrát setkala s tím, že respondent hovořil o migrantech nebo o cizincích na základě informací, o kterých jsem z předem nastudovaných zdrojů věděla, že nejsou správné či pravdivé. V těchto okamžicích jsem měla tendence respondentům osvětlit, že jejich názory nejsou podloženy správnými či aktuálními informacemi a v několika málo případech jsem měla i tendence se migrantů zastat. Toho jsem se však musela zdržet, jelikož bych tím mohla výzkum ovlivnit. Během některých rozhovorů jsem měla i dojem, že se ode mě očekává reakce a projevení mého názoru. Avšak vzhledem k tomu, že nebyl vždy stejný jako ten respondentů, snažila jsem se reagovat poměrně neutrálně, abych neovlivnila průběh rozhovorů a nepodsouvala respondentům své myšlenky.

5.2.3 Etické hledisko výzkumu

Protože jsem se skrze rozhovory snažila získat poměrně citlivé informace o tom, jak respondenti vnímají zaměstnávání migrantů v českých domácnostech, bylo třeba před zahájením rozhovorů vždy respondenty ubezpečit, že je výzkum anonymní, že pořízené záznamy budou sloužit pouze pro účely mé bakalářské práce, a že získaná data nebudou nikde jinde zveřejňována.

5.2.4 Záznam dat a způsob jejich zpracování

Rozhovory byly nahrávány na diktafon. O této skutečnosti byli respondenti předem informováni a bylo zjišťováno, zda někomu tato skutečnost nevádí. Všichni respondenti s nahráváním souhlasili. Získané nahrávky rozhovorů byly následně přepisovány do doslovných transkripcí, podle kterých jsem dále data kódovala a analyzovala. Transkripci dle Hendla (2008, s. 208) rozumíme proces, kdy převádíme mluvený projev z rozhovoru do písemné podoby. Transkripce je časově náročná, ale nezbytná pro vyhodnocení dat.

5.2.5 Analýza dat a jejich interpretace

Zjištěné údaje z rozhovorů byly analyzovány pomocí metody otevřeného kódování, získané kódy jsem následně řadila do nadřazených kategorií. Metodu otevřeného kódování popisují Stauss a Corbinová (1999, s. 43) jako: „část analýzy, která se zabývá označováním a kategorizací pojmů pomocí pečlivého studia údajů (...), během otevřeného kódování jsou údaje rozebrány na samostatné části a poctivě prostudovány, porovnáním jsou zjištěny podobnosti a rozdíly, a také jsou kladeny otázky o jevech údají reprezentovaných. Během tohoto procesu jsou zvažovány a zkoumány naše vlastní i cizí domněnky o jevu, což vede k novým objevům.“

V další fázi jsem bylo využito metody axiálního kódování, které údaje po otevřeném kódování znovu uspořádává prostřednictvím vytvářených vazeb mezi kategoriemi a subkategoriemi. Během axiálního kódování usilujeme o uvádění kategorií a subkategorií do vzájemných vztahů (Miovský, 2006, s. 229-230).

Interpretace dat byla rozdělena do pěti kategorií kopírujících pět oblastí, které byly v rámci rozhovorů mapovány. Tyto kategorie byly dále členěny do podkategorií, podle významnosti a příbuznosti odpovědí respondentů.

5.3 Interpretace získaných dat

V této části jsou interpretována získaná data z rozhovorů s respondenty. Při citování odpovědí respondentů jsou uváděny pouze zkratky R1, R2, atd. pro přehledné označení respondentů a respondentek. V případě, že je hovořeno o více respondentech a respondentkách současně, jsou v textu označovány souhrnně jako respondenti. Pokud

jsou zmiňovány konkrétní osoby, zachovám označení respondent, respondentka podle pohlaví osob.

5.3.1 Zaměstnávání českých pracovníků v domácnosti

První kategorie se zaměřovala na české pracovníky v domácnosti, které respondenti momentálně zaměstnávají. První podkategorie se zabývala tím, jaké měli respondenti důvody k tomu, aby pracovníka/ky ve své domácnosti zaměstnali. V druhé podkategorii bylo zjišťováno, co jim toto zaměstnávání přináší či případně bere.

5.3.1.1 Důvody k zaměstnání

Tato podkategorie zjišťovala důvody, proč respondenti u sebe doma zaměstnávají pracovníka/ky v domácnosti. Někteří respondenti uvedli, že pracovníka/ky ve své domácnosti najímají hlavně z důvodu časové vytíženosti způsobené jejich zaměstnáním.

„No určitě proto, že naši nemaj čas. Takže prostě, neměli nás třeba čas hlídat večer nebo někdy ani přes den, tak na to měli paní. Anebo, mamka protože nestíhala doma, tak na to měla paní na úklid. (...) Naši totiž dřív pracovali pro velké pivovary, takže to jim zabralo hrozně moc času. (...) Takže kvůli času, jinak u nás doma asi ne z jiných důvodů. I s tou paní na úklid, jakmile měla mamka víc času, tak řekla, že si to udělá radši sama.“ (R3)

Další respondenti uvedli mimo pracovní vytíženost i jiné důvody. Z těchto důvodů to byla například lenost uklízet, snaha o získání času pro sebe či obtíže s úklidem související s péčí o malé děti.

„Jsem líná (smích). No nechtěla jsem uklízet. To je moje nejneoblíbenější činnost. Prostě jsem si chtěla ulehčit práci. (...) Taky jsem zaměstnávala kamarádku na hlídání dětí (...) Já jsem chodila do práce, a protože jsem pracovala v kuchyni, tak jsem pracovala hodně do noci, měla jsem často odpolední, tak proto jsem si najala svoji kamarádku.“ (R2)

„No, protože jsme měli dlouhodobě problém, že s tím, jak jsou ty malé děti, tak se nedalo uklízet, když oni byly vzhůru. (...) Takový ty velký úklidy nebo vysávání, to šlo jen, když už takhle spali, ale to zas člověk už byl utahaný nebo neměl jako chuť jít teď zrovna něco uklízet, takže to pak vedlo k tomu, že jsme pořádnej úklid dělali třeba jednou za tři měsíce, jako fakt za dlouhou dobu. (...) Takže jsme pak nakonec zvolili

možnost, že zaměstnáme paní na úklid s tím, že teda nepředpokládáme, že to bude řešení na věčné časy. Že třeba až děcka budou starší, až je do toho budeme moct taky i zapojit a až to půjde líp zorganizovat, tak to bude jinak, nebereme to jako konečný řešení. (R7)

„No, z časových důvodů, protože dojíždím daleko do práce. A taky abych měla víc času pro sebe, když jdu z práce, tak abych hned nemusela běžet za děckama, ale abych měla taky čas trošku pro sebe, člověk nesmí zapomínat, že i když má ty děti, že se nesmí zanedbávat a musí pracovat i trochu na sobě a ne jen běhat kolem děcek.“ (R4)

Jedna respondentka uvedla, že jediným důvodem, proč pracovníka v domácnosti zaměstnává je její zdravotní stav spojený se stářím.

„Když to nebylo potřeba, tak jsem jim nevolala, ale teď jsou ty okna zas hrozný a já to sama umývat nebudu. Mám problémy s krční páteří a už to není prostě ono, už to není to, co to bývalo. Teď už se zas musí umýt, tak už jsem řekla tetě, ať jim zavolá.“ (R6)

Respondenti často uváděli jako důvod, proč zaměstnávají pracovníka ve své domácnosti jejich časovou vytíženost kvůli práci. Což v několika případech souviselo s nutností za prací daleko dojíždět či pracovat do večera. Dá se předpokládat, že je tomu tak také z důvodu, že jsou v dnešní době kladeny na zaměstnance ze strany zaměstnavatelů vysoké požadavky, kvůli kterým respondenti nemají moc volného času, který by mohli trávit se svou rodinou. Z toho důvodu potřebují pomoc zvenčí při hlídání dětí nebo úklidu v domácnosti. Což je také jedním z důvodů, proč roste poptávka po najímání pracovníků v domácnosti, které uvádějí Burnham, Theodore (2012, s. 3), a které jsou zmíněny v teoretické části. Jedna respondentka uvedla, že mimo dojíždění za prací je významným důvodem, proč najímá slečnu na hlídání dětí také to, že chce mít alespoň jedno odpoledne v týdnu čas na sebe samotnou. Jde poznat, že respondentka se nechce zanedbávat kvůli tomu, že je matkou dvou synů a sděluje, že je potřeba pracovat i sám na sobě a ne se pouze bezmezně věnovat svým dětem. Díky tomu, že jí jednou týdně studentka pohlídá děti, získá čas na odpočinek a prostor sama pro sebe.

Další respondent uváděl, že není snadné provést důkladný úklid, když mají tři malé děti a náročné zaměstnání. Zmínil se, že tuto variantu nevidí jako konečnou, že jakmile děti trochu vyrostou, zapojí je také do úklidu a paní na úklid již nebudou potřebovat. Poslední respondentka uvedla, že paní na umývání oken zaměstnává jen

proto, že má zdravotní potíže, které souvisí i s jejím pokročilým věkem. Paní však podotkla, že kdyby zdravotní potíže neměla, nikdy by nikoho pro pomoc v domácnosti nezaměstnala, jelikož je zvyklá, že si všechnu práci zastane sama.

5.3.1.2 Přínosy a ztráty

V této podkapitole byly analyzovány odpovědi respondentů na otázky, co jim to, že zaměstnávají pracovníka/ky ve své domácnosti, dává a co jim to naopak bere, tedy co považují za pozitiva a negativa tohoto zaměstnávání.

Za pozitiva respondenti, kteří zaměstnávali někoho na úklid, nejčastěji uváděli získaný čas či pocit, že je o úklid v jejich domácnosti postaráno.

„No přineslo nám to čistej dům.“ (R3)

„Tak přináší nám to hlavně to, u toho uklízení, hlavně čas a ten pocit, že máš relativně pořádek a máš ho vlastně jakoby garantovanej, nemusíš pořád nosit v hlavě, ještě bych potřeboval uklidit, už jsme dlouho neuklízeli, podívej, jak je tu binec, kdy to uděláme... Takže myslím, že tento pocit je hodně vysoká hodnota.“ (R7)

Dotazovaní, kteří najímají pracovníka na hlídání dětí, uvedli, že přínosem pro ně je opět získaný čas, během kterého mohou například pracovat nebo mít čas sami pro sebe a změna v denní rutině dětí, kterou hlídání cizí osobou přináší.

„Určitě nám to přineslo, že naši můžou dál pracovat a mít na tu práci čas.“ (R3)

„Co se týče toho hlídání, tam je to hlavně o tom, že nám to dává možnost, že manželka může pracovat, že kdyby tohle nebylo, tak by tam prostě dělat nemohla. (...) A já zas taky to dojíždění nemůžu moc ovlivnit, takže nám to dává tady tu možnost té práce. (...) a zas je to i dobrý pro ty děcka, že mají nějakou změnu uprostřed týdne.“ (R7)

Na otázku, co respondentům zaměstnávání pracovníků v domácnosti naopak bere, odpovídali respondenti, kteří zaměstnávají někoho na úklid, že jediné peníze či zručnost uklízet.

„Co nám to bere? No samozřejmě peníze, nějaká protihodnota ale samozřejmě být musí, ale jinak jako asi nic. A možná zručnost uklízení nám to bere, ale to asi není nic, co by nás moc trápilo (smích).“ (R7)

„Asi nic mi to nebere.“ (R1)

Respondenti, kteří najímají někoho na hlídání dětí, uvedli, že neví o žádných negativech. Jedna respondentka však uvedla, že její mamince to pravděpodobně vzalo jistotu, že je o děti dobře postaráno, když je hlídá někdo cizí.

A asi určitě to mamce možná vzalo to, že když nás ty paní hlídaly jako děti, tak že byla asi na pochybách, protože nikdo nikomu cizímu tolik nevěří, když se stará o jeho děti. Takže jí to vzalo tu jistotu, že je o nás dobře postaráno. (R3)

Obecně se dá říct, že respondenti viděli v zaměstnávání pracovníků ve svých domácnostech více pozitiv než negativ, což se však dalo předpokládat, jelikož by je jinak pravděpodobně dále nezaměstnávali. Když bylo hovořeno o zaměstnávání pracovníků na hlídání dětí, uváděli prakticky jen přínosy jako je získaný čas na práci či na péči o sebe samotné a rozptýlení pro děti, když je hlídá někdo cizí. Jen jedna respondentka, která ovšem není přímo zaměstnavatelkou, se domnívá, že její mamince to, že zaměstnala na hlídání svých dětí chůvu, vzalo pocit jistoty, že je o děti dobře postaráno. Dá se usuzovat, že obecně rodiče cizím lidem zcela nedůvěřují, když se mají starat o jejich děti.

U najímání pracovníků na úklid v domácnosti uvedli respondenti za přínosy získaný pořádek a čistotu v domě, pravidelnost úklidu, a to, že není třeba na něj pořád myslet a stresovat se kvůli němu. Dále dotazovaní zmiňovali, že jim to přináší čas, který mohou věnovat jiným činnostem, například práci či péči o jejich děti. Na otázku, co jim toto zaměstnávání bere, uvedli peníze, což je však přirozenou protihodnotou za služby pracovníků, respondent, který navíc peníze zmínil, však tuto oblast dále rozvedl a konstatoval, že i přesto, že za úklid musí platit, mu to přináší velmi mnoho pozitiv. Ten samý respondent také zmínil, že mu zaměstnání pracovníka v domácnosti bere pravděpodobně zručnost v uklízení. Tato skutečnost mu však očividně příliš nevadila.

5.3.2 Vnímání pracovníků v domácnosti

V této kategorii bylo zjišťováno to, jak respondenti vnímají pracovníky v domácnostech. V první podkategorii se zabývala tím, koho si pod tímto pojmem představí. Další podkategorie byla zaměřena na to, jaké mají s pracovníky vztahy, zda je již dříve znali, jak pracovníkům důvěřují a jestli vnímají, že je nějak narušeno jejich soukromí. Také bylo zjišťováno, co si myslí o tom, že by v jejich domácnosti pracovník

současně vykonával své pracovní činnosti a současně i bydlel, o tzv. life-in formě práce. Další podkategorie se věnovala tomu, jak dle respondentů jejich okolí vnímá to, že zaměstnávají pracovníka/ky ve své domácnosti.

5.3.2.1 Kdo je pracovník v domácnosti

V rámci této podkategorie byli respondenti dotazováni na to, koho si vybaví pod pojmem pracovník v domácnosti. Odpovědi byly různé.

„Je to někdo, kdo pracuje u mě doma nebo u někoho doma a kdo vykonává určitou práci, za kterou dostává zapláceno. Z činností třeba hlídání dětí nebo jak u nás ten úklid, i práce na zahradě bych řekla.“ (R3)

„No kromě uklízeček a chův... tak asi nějaký to doučování. Nebo třeba zahradník?“ (R4)

„ No, představuju si takový to montování kinder-hraček nebo takových těch maličností, co se dělají doma, nebo já nevím... Šití drobných věcí, prostě zakázková práce. Nebo, sice to není úplně v domácnosti, ale představuju si pod tím taky i roznášení novin. Protože nepracujete v klasickém pracovním poměru.“ (R2)

Jedna respondentka si však pod pojmem pracovník v domácnosti nevybavila ani chůvy ani uklízečky, je možné, že to však souvisí s tím, že tato paní je ze starší generace osob, která se s tímto druhem zaměstnávání dříve moc nesetkávala.

Kromě těch paní na umývání oken? Když byly děti úplně malé, tak jsem měla svoji holičku. Ta mi chodila dělat trvalý. A později jsme měli jednu paní, která zase chodila sem do bytu stříhat dědu, protože byl na tom už špatně a k holiči nešel. No a malíře mám celý léta svýho, ten má teda firmu. Ten nám maluje vždycky celý byt. (...) Měli jsme taky svýho opraváře na televizi, nebo když se stalo něco s elektrikou, tak všechny opraváře a řemeslníky měl děda v práci.“ (R6)

Z této výpovědi jde vidět generační rozdíl respondentky oproti ostatním respondentům. Žena uvedla úplně odlišné osoby, které si představí pod pojmem pracovník v domácnosti, než uváděli ostatní respondenti. Uvedla například, že dříve měla vlastní holičku, která docházela do její domácnosti, což v dnešní době není běžné. Úklid a péči o děti vždy zastala sama, proto jí pravděpodobně uklízečky ani chůvy nenapadly, uvedla také, že nezná nikoho, kdo by je ve svých domácnostech

zaměstnával. To může souviset i s tím, že dříve to nebylo tolik běžné jako v dnešní době, což může potvrdit, že zájem o zaměstnávání pracovníků v domácnosti v České republice narůstá.

Z výpovědi respondentů bylo také potvrzeno, co již bylo zmíněno v teoretické části, tedy že stanovit kdo je a kdo už není pracovník v domácnosti, není zcela možné, jelikož si každý pod tímto pojmem představí různé osoby. Během rozhovorů šlo také poznat, že ani samotní respondenti nemají jasnou představu, kdo pod tento pojem patří a kdo ne. Většina respondentů se shodla na tom, že pod tento pojem spadají uklízečky, chůvy a také další osoby, ty už se však u jednotlivých respondentů značně lišily. Uváděni byli instalatěři, elektrikáři, lidé, kteří doučují děti, zahradníci. Jedna respondentka uvedla, že si pod pojmem pracovník v domácnosti představí osoby, které dělají zakázkovou práci z domu nebo ty, které do domácnosti dochází, aby zde provedly drobné opravy. Uvedla osoby, které vykonávají určité činnosti ve své či cizí domácnosti, avšak pod tímto pojmem si vybavila i osoby, které roznášejí noviny.

5.3.2.2 Vztah k pracovníkům, důvěra a soukromí

Tato podkategorie se zabývala tím, jaké vztahy mají respondenti s pracovníky, které zaměstnávají ve svých domácnostech. Jestli svým pracovníkům důvěřují a zda mají pocit, že by mohlo být narušeno jejich soukromí. V rámci otázky soukromí byli respondenti také dotazováni, zda by si dokázali představit, že by pracovníci v jejich domácnostech současně vykonávali své pracovní činnosti a současně zde i bydleli, jak je to běžné v některých jiných zemích.

Řada respondentů uvedlo, že zaměstnávají na výpomoc ve své domácnosti někoho, koho již dříve znali nebo koho jim doporučil někdo z jejich známých. Mnoho z nich uvedlo, že právě to, že pracovník nebyl někým úplně cizím, hrálo ústřední roli, proč si tuto osobu vybrali.

„Ne, nebylo to na doporučení nikoho známého. My s nimi máme vlastní zkušenost. Známe je osobně a známe je dobře. Ony vedou družinky ve skautu a jsou špičkové při práci s dětmi. (...) Nemáme s ní uzavřenou smlouvu, je to postaveno na důvěře a funguje to. Máme s ní perfektní vztah. Chůva je ráda, že si něco vydělá. Nemá tendenci si říct o víc peněz, ale my jí občas i víc dáme.“ (R5)

„No rozhodně hrála roli známost, protože co se týče toho hlídání, tak to člověk bere, jakože nechce děti svěřit někomu, o kom nic neví, pokud by to teda nebyla nějaká profesionální firma, jenomže profesionální firma je zas o jinejch penězích, takže jsme se to snažili řešit přes někoho, koho známe.“ (R7)

Jedna respondentka výslovně řekla, že by u sebe nikoho cizího nikdy nezaměstnala.

„Ne. Nechtěla bych nikoho, cizího. Bylo by jedno, odkud by byl. Ani z ciziny, ani z Česka. Nikoho cizího, koho neznám do bytu nechci.“ (R6)

Jiní respondenti, zpravidla ti, kteří zaměstnávali různé paní na úklid, uvedli, že se s těmito pracovníci předem neznali, a že u nich pracují v rámci úklidových agentur.

„Oni se o tom bavili s jednou naší známou a ona jim řekla, že ta agentura je spolehlivá a tak to prostě udělali takhle. Asi se jim nechtělo, nebo možná nevěděli kde jinde takového člověka hledat. Jakože ono je asi lehčí sehnat chůvu v Česku, než sehnat někoho na úklid.“ (R3)

„No a na to uklízení, to jsme hledali normálně na internetu“ (R7)

Se vzájemnými vztahy mezi pracovníkem a zaměstnavatelem souvisí i otázka důvěry a soukromí rodiny. Nikdo z respondentů nevedl, že by měl pocit, že je jeho soukromí momentálně nějak narušováno. Řada z respondentů také uvedlo, že svým pracovníkům důvěřují, a proto například nemají obavy pouštět je do domu, když v něm nikdo není, nebo jim svěřit své děti, když jsou pryč.

„Máme s ní pouze ústní dohodu, nemáme důvod uzavírat smlouvu, věříme si, stala se jakoby členem rodiny. (...) Ona má své vlastní klíče, chodí, jak chce, my jí vždy necháme peníze nachystané na polici, ať si je může vzít i když nejsme doma. (...) Ne nemám pocit, že by nám nějak narušovala soukromí, ta paní vždycky zaklepala, než někam vešla, ptala se, co má a nemá dělat atd. Když je někdo v místnosti, tak tam neuklízí, aby ho nerušila.“ (R1)

Jiní uvedli, že pokud pracovníka dříve znali, neměli s důvěrou k němu žádný problém a svěřili mu bez problému své děti na hlídání nebo mu umožnili uklízet jejich dům, i když v něm nikdo z majitelů nebyl. U pracovníků, které však dříve neznali, si

nechávali potřebný čas na to, aby si důvěru k nim teprve vybudovali a až poté jim například svěřili klíče od domu.

„Ne, u toho hlídání určitě nevadí, že je s dětmi v domě sama, tam je ta důvěra jasná a u toho uklízení teď už taky, protože to už běží třeba rok nebo takovou dobu, tak to už víme, že je ta paní v pohodě. Teď chodívá v úterý, kdy není nikdo doma, takže se s ní nějak vždycky domluvím, že se jí někde nechá klíč, že už se známe (...) přijde mi jako taková normální ženská, která by si rozhodně nedovolila nikdy nic ukrást a přišla mi taková bez problému v tomhle.“ (R7)

Avšak v případě, kdy byla respondentům položena otázka, zda by si dokázali představit, že by u nich pracovník nejen pracoval, ale i bydlel, jak je to běžnější v některých státech, se již názory ohledně narušení soukromí rodiny lišily. Někteří respondenti uvedli, že by si tuto možnost dokázat představili, a že za určitých podmínek by ji i uvítali.

„Tak jako kdybych na to měla prostředky a zázemí, tak bych s tím asi neměla problém. Většinou to třeba i v Anglii, ty au-pair, mají přes nějakou agenturu, že ty lidi jsou nějak prověřeni, více méně. Takže já bych s tím neměla problém. (...) Kdybychom na to měli a potřebovali jsme to, tak si myslím, že je to určitě pro tebe, jako pro člověka, kterej někoho zaměstnává, určitě pohodlnější a prostě postará se ti o všechno. Jak to říct, byla by taková hospodyně. A jestli by mi to nenarušilo soukromí? Tak asi do toho s tím člověk jde, asi tady by to nebylo asi úplně vhodné, protože ten náš byt je malej a prostoru tu není. Ale když na to někdo má, tak proč ne.“ (R4)

Jiní však uváděli, že by na tzv. live-in formu nepřistoupili.

„Ne, vůbec. (...) Už bych tam prostě neměla to své soukromí. A taky bych si ty věci nejraděj udělala sama, tak, jak jsem byla zvyklá. A chodit někoho kontrolovat, jestli to dělá, tak jak já chci, to by mi nedělalo dobře.“ (R6)

Někteří respondenti ještě neměli ohledně této možnosti utvořený ucelený názor.

Já nevím, on ten člověk není z vaší rodiny, ale vlastně s vaší rodinou bydlí. No možná by to bylo trošku zvláštní, ale třeba by mi to přišlo jen tak na začátku. Ale spíš si moc nedokážu představit jako, že bych toho člověka dokázala brát nějak s odstupem, že bych ho brala jako člena rodiny, protože přece jen bydlí u nás doma. Takže nevím no,

neviděla bych v tom asi žádný rozdíl. Ale možná, že by to třeba nevadilo. Ale pak je zas blbý, že ti uklízej doma. (...) Myslím si, že bych se k ní nedokázala chovat jako, tak vy jste moje paní na úklid, tady máte pokoj a čau.“ (R3)

V této podkapitole bylo zjišťováno, jaké vztahy mají respondenti s pracovníky ve svých domácnostech. Mnoho respondentů uvedlo, že pracovníky již před jejich zaměstnáním znali nebo je znal alespoň někdo z jejich známých či příbuzných. Zmiňovali se o tom, že především na hlídání dětí by nechtěli zaměstnat nikoho cizího. Jedna respondentka uvedla, že by u sebe nikdy nezaměstnala nikoho, koho by neznala. Naopak na úklid respondenti často najali někoho, koho dříve neznali (oni sami ani nikdo z jejich okolí) a často je vyhledali přes úklidové agentury. Dá se proto usuzovat, že respondenti kladli větší důraz na to, aby znali pracovníky, které jim hlídají děti. Méně důležité to pak pro ně bylo v případě zaměstnávání osob na úklid domácnosti. Někteří respondenti se také zmínili o tom, že v České republice je obtížnější sehnat někoho na úklid než někoho na hlídání dětí, což může být také jedním z důvodů, proč respondenti využívali pomoci agentur.

Respondenti nemají problém s narušením soukromí, které by souviselo se zaměstnáváním pracovníků v domácnosti. Na otázku, zda by si dokázali představit, že by v jejich domácnosti pracovník současně pracoval i bydlel, uvedli někteří dotazovaní, že pokud by proto měli vhodné podmínky, tak by s tím neměli problém. Někteří uvedli, že by tuto variantu dokonce uvítali. Ostatní však uvedli, že by jim to vadilo z důvodu narušení soukromí nebo problematickému vymezení hranic mezi pracovníkem a respondentem. Z toho můžeme soudit, že respondentům nevádí, když k nim pracovník jednou za čas dochází, avšak kdyby šlo o tzv. live-in formu, již by narušení soukromí vnímali. Což odkazuje na preferenci menšího zásahu do soukromí a upřednostňování tzv. live-out formy práce. Toto zjištění koresponduje s výsledky výzkumu *Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice* (2014).

Vztahy mezi pracovníky a respondenty jsou obecně velmi dobré a respondenti svým pracovníkům důvěřují. Svěří jim proto bez problémů své děti na hlídání nebo umožní pracovníkům úklid v domě, ve kterém zrovna nikdo není.

5.3.2.3 Pohled okolí

Od respondentů bylo také zjišťováno, zda mají představu o tom, co si jejich okolí myslí o tom, že u sebe zaměstnávají pracovníka v domácnosti. Někteří respondenti uvedli, že skutečnost, že zaměstnávají výpomoc ve své domácnosti, vnímali lidé z jejich okolí spíše kladně.

„Je to bez problému. Říkají, že je to super, že někoho takového máme. Třeba kamarádka Slovenka, tu nemá rodinu, má tu jen tchýni, která není schopná děti vyzvedávat, takže říká, že možnost někoho najmout je super.“ (R4)

Jiní uváděli, že názory ostatních pro ně nejsou důležité, ale existuje podle nich možnost, že by to, že nějakého pracovníka ve své domácnosti zaměstnávají, nemuselo jejich okolí brát vždy pozitivně.

„Mě by to upřímně jedno, co si o mě myslí sousedi. Ale myslím si jako, že Češi jsou takoví, že budou přemýšlet, co si o nich myslí ostatní. (...) Protože tady, jakmile je trošku jinej, jak nejde s davem, v tom průvodu, tak je prostě něco špatně a tudíž by asi podle mě měli negativní poznámky o tom, že ty lidi si to nejsou schopni udělat sami. A vymýšleli by různé varianty, proč to tak je, možná by dělali, si myslím, z těch lidí něco, co nejsou.“ (R3)

Ostatní dotazovaní se zmínili, že jejich okolí si může myslet, že mají hodně peněz, když si mohou dovolit někoho najmout nebo, že se o domácnost či o péči o své děti nedokážou postarat sami.

„Ale v zásadě jsou asi dva druhy lidí, jeden druh lidí, nebo spíš ženských, co to berou jako, že by to byla jako újma na jejich kvalitě, že prostě za ně musí někdo uklízet doma, to by jako v životě nepřipustili, to je jedna kategorie, které to samozřejmě nevysvětlíš a pak je druhý druh lidí, kteří to neberou jako problém, ale zase to vnímají jako, tak ti musej mít prachů, když si doma nechávají uklízet. (...) A pak jsou takoví ti třetí, kteří řeknou, jo jasně, máte paní na úklid, super, pohoda. To nás nikdy nenapadlo, to bysme třeba taky zkusili. Je fakt, že už se i někteří ptali, když jsme jim to třeba řekli, jestli to funguje, jak to funguje a odkud je a tak.“

V této podkapitole bylo zjišťováno, co si podle respondentů jejich okolí myslí o tom, že zaměstnávají pracovníka/ky ve své domácnosti. Někteří respondenti uvedli, že jim na názoru ostatních nezáleží. Jedna respondentka se zmínila o tom, že v Kolumbii,

odkud pochází její maminka, je zaměstnávání pracovníků v domácnosti zcela běžnou záležitostí, ale že v Česku by to okolí nemuselo přijmout kladně, jelikož to tu podle ní tak běžné není. Uvedla příklad, že by okolí mohlo mít negativní poznámky, že se rodina není schopná sama postarat o svou domácnost. Další respondenti uváděli, že jejich okolí na to reaguje kladně, s tím, že by sami také někoho ve své domácnosti rádi zaměstnali. Někteří dotazovaní uvedli, že si jejich okolí může říkat, jak musejí být bohatí, když si mohou dovolit někoho zaměstnat. Všichni respondenti však uvedli, že si nemyslí, že je to záležitost jen bohatých, protože se sami za bohaté nepovažují a uvedli, že to záleží spíše na rozložení priorit než na bohatství.

5.3.3 Vnímání migrantů / cizinců

Tato kategorie je zaměřena na to, kdo je podle respondentů cizinec či migrant, jak vnímají jejich zaměstnávání v České republice, zda si myslí, že migranti do České republiky přinášejí nějaké hrozby nebo naopak pozitiva. Tato kategorie je důležitá proto, aby bylo možné zjistit, jak respondenti migranty obecně vnímají, což pro nás bude důležitým východiskem pro ústřední kategorii, která se bude zabývat tím, jak respondenti vnímají zaměstnávání migrantů ve svých domácnostech.

5.3.3.1 Migrant / cizinec

V této podkategorii byli respondenti dotazováni, koho považují za cizince či migranty, což je potřebné proto, aby bylo zřejmé, koho tím myslí a v následujících oblastech, když o nich respondenti budou mluvit, nedocházelo k chybné interpretaci.

Velké množství respondentů uvedlo, že za cizince považují někoho, kdo pochází z cizí země, dále se však jejich názory rozcházejí.

„No představím si, že je to někdo, kdo přišel z nějaké země, kde jsou nějaký problémy, ať už je to, že jsou tam třeba nějaký válečný problémy, konflikty nebo nějaká perzekuce politická nebo nějaký takový věci, pak přišel teda semka, aby mohl žít nějakým normálnějším životem a nemusel prostě řešit tady tyhle věci, který není schopnej ovlivnit. (...) No tak cizinec může bejt i třeba jako člověk, kterej je tu jen na dovolené nebo na návštěvě. To je jako obecnější, kdežto jako migranta beru člověka, kterej sem přišel proto, aby tady žil nebo bydlel.“ (R7)

„Cizinci? Všichni, co nejsou Češi.“ (R5)

„Já za cizince asi považuju někoho, kdo se tady nenarodil a teď jsem prostě přišel. Někdo kdo se přestěhoval.“ (R3)

„Cizinec bude bez asi české státní příslušnosti tady u nás. A migrant, ten kdo vycestuje bez povolení do zahraničí.“ (R2)

Někteří respondenti uvedli, že nevidí rozdíl mezi cizincem a migrantem.

„No já bych v tom ani moc rozdíl nehledala. Asi tam nějaký je, ale já prostě nevidím rozdíl mezi lidma z jiných států. Takže moc to neřeším tohle.“ (R3)

Zajímavá otázka se týkala také toho, zda respondenti považují Slováky za cizince či nikoliv. Někteří uvedli, že ano, mnoho respondentů však uvedlo, že je jako cizince nepovažuje.

„Tak jako lidi z cizích zemí, ale určitě ne Slováky.“ (R4)

„Cizinci jsou osoby, které pochází z jiného státu. Migranti jsou ti, kteří přijeli z jiného státu za nějakým účelem sem k nám. Cizinci mají jiný jazyk, kulturu, historii. (...) Slováky nepovažují za cizince, protože mají velmi podobný jazyk, stejnou historii i kulturu.“ (R1)

Jedna respondentka na otázku, koho považuje za cizince nebo migranty uvedla však zcela odlišnou odpověď než ostatní respondenti.

„Jedině cikány.“ (R6)

V rámci této podkapitoly bylo zjišťováno, koho respondenti považují za cizince či migranty. Za cizince respondenti považovali osoby z cizích zemí, které nemají české občanství, které se tu nenarodili, a kteří se k nám přistěhovali. Někteří uváděli, že jsou to osoby s jinou kulturou, jazykem a historií či osoby, které k nám jezdí z jiných států například na dovolenou. Za migranty respondenti označovali osoby, které do České republiky přicházejí žít, jedna respondentka za migranty považuje osoby, které vycestují bez povolení do zahraničí. Jedna respondentka si však pod pojmy cizinec a migrant vybavila pouze Romy, což může opět souviset s tím, že je to paní staršího věku, která se s cizinci příliš často nesebkává. Z rozhovorů vyšlo také najevo, že značná část respondentů nepovažuje Slováky za cizince z důvodů velmi podobného jazyka, společné historie a stejné kultury. Bylo také zjištěno, že respondenti mezi pojmy

migrant a cizinec moc nerozlišují a při dalších otázkách automaticky sklouzávali k tomu, že se vyjadřovali pouze o cizincích. Pojmy migrant a cizinec proto v dalších částech budou používány zaměnitelně.

5.3.3.2 Zaměstnávání migrantů

Na otázku, co si respondenti myslí o zaměstnávání cizinců v České republice bylo odpovídáno různě, obecně však velmi příznivě.

„Sama jsem byla zaměstnaná v cizině, tak by také měli mít možnost pracovat u nás, nic na tom nevidím, jsou to taky lidé. Pokud jsou pracovití, tak proč ne.“ (R1)

„Já asi nerozumím tomu, proč je to pro lidi z EU jiný, jasně jsme občané EU, ale proč by ti, co jsou z EU, měli mít oproti nim tu výhodu, přece pořád je to cizinec, tak jak tak. Myslím si, že by to mělo být pro všechny stejný teda. A zase bysme byli pokrytci, kdybychom řekli, že prostě nechceme, aby tady pracovali cizinci, že tu nesmí pracovat, protože i my jsme byli v cizině, kde jsme pracovali a byli jsme rádi, že tam můžeme pracovat.“ (R4)

„A pak jestliže se cizinci prosadí u nás, ať se prosadí. Já jsem to tak zažil mockrát. Oni nedělají rozdíly v cizině mezi obecně cizincema a mezi sebou, pokud jde o běžnou práci. (...) Ať je trh otevřenější. Ale jak to dopadne u nás u Čechů? Že ten zaměstnavatel si vezme vždycky radši Čecha. Protože se s ním líp domluví.“ (R5)

„Já si myslím, že je to úplně v pořádku, jsou to lidi jako jiní. A sice lidi říkají, že není práce a někteří mají ten názor, že jim cizinci jako tu práci berou, ale podle mě, pokud se člověk snaží, tak tu práci najde a pokud je nějaká konkurence, tak tím líp, protože konkurence pak zvedá tu produktivitu nahoru, takže já si myslím, že na tom nic není, jestli tady chce někdo pracovat. Já strašně nerada věci omezuju, takže bych ty pracovní místa pro cizince nechala být a nijak bych je neomezovala. Protože si myslím, že jestli jsou fakt snaživí, tak tudíž se můžou tady uplatnit a tudíž je to dobře pro naši zemi.“ (R3)

Dá se říct, že respondenti se vyjadřovali velmi pozitivně k otázce zaměstnávání migrantů v České republice. Nikdo nebyl vysloveně proti tomu, ani se nikdo nevyjádřil, že by pracovní místa pro migranty chtěl nějak zásadně omezit. Mnoho respondentů naopak uvádělo, že by migranti měli mít možnost pracovat v České republice už jen proto, že také dříve pracovali v zahraničí a bylo jim to cizím státem umožněno. Někteří

se dále zmiňovali o tom, že by pracovní místa měla být nabídnuta v první řadě českým občanům a až poté migrantům, jejichž přístup na trh práce by však dále nedělili podle toho, zda jde o občany EU či o cizince z třetích zemí a dali by jim stejné možnosti získat v Česku práci. Někteří by pracovní místa pro cizince neomezovali vůbec. Z toho, jak se respondenti vyjadřovali k zaměstnávání migrantů v České republice lze usuzovat, že respondenti nemají tendenci ke xenofobii a obecně k cizincům nemají negativní vztah.

5.3.3.3 Hrozby a přínosy

Tato podkapitola se věnuje tomu, jak respondenti vnímají migranty, kteří přichází do České republiky. Zda si myslí, že s sebou přináší určité hrozby či problémy nebo naopak pozitiva. Mnoho z nich uvedlo, že migranti přináší do České republiky spíše pozitiva než hrozby.

„Myslím si, že je to trochu zveličený, že by cizinci přinášeli nějaké hrozby, samozřejmě, podle mě je to skupina jako každá jiná. Vždycky tam můžou být mezi nima lidi, kteří se vezou a jsou to jakoby kriminálníci nebo zlí lidi, kteří prostě chtějí si tady nakrást, žijí se tím zločinem a tak dál, ale takový jsou i mezi náma, to je prostě jakoby normální. Ne, spíš si myslím, že většinou je to naopak. (...) Většinou jsou to lidi, kteří mají hodně velkou odvahu, většinou jsou to i lidi, kteří jsou jakoby inteligentní a vzdělaní a sází na to, že díky tomu vzdělání si v té zemi cílový se nějak uchytí, takže jako spíš mi přijde, že semka do té Evropy chodí lidi, kteří jsou v tém jejich zemi, ne vysloveně elita, ale spíš takový ti schopnější, vzdělanější než taková ta kriminálníci, co jsou pak tady problémový. (...) Obecně si myslím, že je to spíš pro nás přínos než ztráta. Z hlediska těch jejich schopností a z toho možnýho přínosu pro společnost. (R7)

„Přínosem by mohla být kultura a určitě třeba i jiné jídlo. Hrozby podle mě nepřináší žádné.“ (R1)

„Nejsem si jistá, hrozbami vůbec ne. (...) a pozitiva určitě, pokud pracuji v gastronomii, tak určitě je to přínos, jinak nevím.“ (R2)

Jedna dotazovaná uvedla příklady hrozeb, které by mohli nastat.

„A taky se někdy stává, že oni přijdou a žijou pak na sociálních dávkách a třeba si ani nechtějí hledat práci. A taky se bojím potom, že co se stalo třeba ve Francii, že jo, že tam teďka řeší ty problémy, že ti cizinci si prosazují aji svoji kulturu, což mi přijde, že

pokud někdo přijde do cizí země, tak by se měl srovnat s tím, jak to tam chodí, a pokud tam spokojený není, tak může jít buďto zpátky do svojí země nebo si najít zemi, kde jsou podobný zvyky, ale určitě ne potlačovat něco, kam přišel.“ (R3)

V této podkapitole bylo zjišťováno, co si myslí respondenti o migrantech, zda podle nich do České republiky přinášení spíše hrozby nebo naopak pozitiva. Dotazovaní se celkově vyjadřovali velmi kladně a uváděli spíše druhou variantu, tedy že migranti toho mohou do České republiky mnoho přinést. Někteří řekli, že si neuvědomují žádné hrozby, které by migranti mohli přinést. Tito respondenti mají velmi pozitivní a otevřený vztah k cizincům, což vyplynulo již z předchozích otázek. Jedna respondentka uvedla jako příklad hrozeb to, že existuje možnost, že cizinci budou chtít protlačovat svou kulturu na úkor naší nebo, že někteří u nás nebudou pracovat a budou žít ze sociálních dávek. O problému střetu kultur hovořila v souvislosti s teroristickým útokem v Paříži. Je možné, že respondentka má obavy z migrantů pouze v souvislosti s touto silně medializovanou kauzou, v odlišných otázkách se totiž k migrantům vyjadřovala velmi přátelsky a pozitivně.

5.3.4 Zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti

Tato kategorie byla již soustředěna na ústřední oblast výzkumu, tedy na to, jak respondenti vnímají zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti.

V první podkategorii bylo zjišťováno, zda by si respondenti dokázali představit, že by u sebe doma místo českého pracovníka zaměstnali migranta, respondenti pak uváděli různá kritéria, za jakých podmínek by migranta zaměstnali, jakou skupinu cizinců by preferovali a koho by u sebe doma zaměstnat nechtěli. Bylo také zkoumáno, na základě čeho by se respondenti rozhodli, zda u sebe doma zaměstnají migranta či českého pracovníka a zkoumaná byla také oblast pracovní smlouvy. Následné podkategorie řešily otázky odlišné kultury, náboženství a cizího jazyka v případě, že by se respondenti rozhodli ve své domácnosti migranta zaměstnat. Dále se tato kategorie věnovala i tomu, proč si respondenti myslí, že migranti práci v domácnosti vykonávají a jak by dle nich mohlo na případné zaměstnání migranta reagovat jejich okolí.

5.3.4.1 Potenciální zaměstnávání migrantů v domácnostech respondentů

Kromě jednoho respondenta si všichni dovedli představit, že by u sebe doma migranta nebo cizince zaměstnali.

„Jo, moje mamka je z Kolumbie (smích), takže určitě bych si to dokázala představit. A třeba vím, že právě s tím uklízením, že mamka a lidi v Kolumbii celkově hodně řeší ten úklid, takže upřímně bych možná i volila někoho takového, protože si myslím, že už jen tím, že se sem přistěhovali, se musejí víc snažit a tím pádem by tu práci možná mohli dělat i líp. Jo, takže bych možná aji preferovala, kdybych si asi měla vybrat, ale záleží, každéj je jinačí, že. Ale určitě bych s tím asi neměla problém.“ (R3)

„To bych si dokázal představit, akorát by se teda asi člověk víc snažil si ověřit, co je to za člověka. Jako nemám problém s tím, že je to cizinec, ale člověk je z nějakýho důvodu jako takovej vůči tomu jako ostražitější, nevím proč. Možná proto, že někdy mívají problémy s nějakýma téma pracovníma vizama a tak, tak bych asi chtěl vědět, jestli má v pořádku papíry, že ho tam někde nevyhmátnou policajti nebo cizinecká policie, že tu není nelegálně a tak dál. (...) Takže jak říkám, a priori nemám problém s cizincem, ale člověk je prostě tak nějak opatrnější z těchto důvodů, zvlášť když se jedná o ty děti, a že ti jde jako do baráku a je tam třeba bez dozoru.“ (R7)

„Tak jako představit si to dovedu, ale záleží na tom, jak bych toho člověka znala, jaký bych na něj měla reference. A taky záleží jak asi jakýho cizince.“ (R4)

Téměř všichni respondenti uvedli, že by si dokázali představit možnost, že by u sebe v domácnosti zaměstnali místo českého pracovníka migranta. Někteří uvedli, že by to dokonce preferovali, což vycházelo z jejich osobních pozitivních zkušeností s prací migrantů. Někteří respondenti se zmínili o tom, že by při najímání migranta byli více opatrní a chtěli by o něm vědět více informací před tím, než by ho ve své domácnosti zaměstnali. Z toho vyplývá, že v případě migrantů by byli zaměstnavatelé méně důvěřiví. Pouze jediná respondentka uvedla, že by migranta nezaměstnala. Nebylo to však z důvodu, že by měla k migrantům negativní postoj, ale obecně by ve svém bytě nechtěla zaměstnat nikoho, koho nezná, tedy neznámého Čecha ani migranta.

5.3.4.2 Koho by zaměstnali a koho ne

Z výzkumu vyšla najevo také jedna zajímavá věc, která s ním původně vůbec nesouvisela. A to ta, že i přes to, že se rozhovory vůbec netýkaly problematiky Romů, mnoho respondentů uvedlo v části, kde bylo zjišťováno, koho z migrantů by ve své domácnosti zaměstnali a koho ne, že by nikdy u sebe doma nezaměstnali Romy.

Posléze, když byli respondenti dotazováni, zda Romy považují za cizince, tak většinou odpověděli, že ne.

„Z cizinců bych dala přednost komukoliv kromě Romů.“ (R1)

„Ano, je skupina cizinců, které bych dala přednost... Všem kromě cigánů. (...) Roma nepovažuji za cizince, ale práci bych mu nikdy nedala. Nemám s nima osobní zkušenost, ale asi je předchází jejich pověst. (...) Ne, nezaměstnala bych je u sebe doma, ani nikde jinde (smích).“ (R2)

Jiná respondentka se zmínila, že Romy za cizince považuje.

„Ne tak lidi, z cizích států, ty mi nevadí, protože to jsou lidi jako my, ale ti cikáni ty se neuzpůsobijou, kdyby tady byli sto let. (...) Jo, však to jsou cizinci. Se rozlezli po celém světě a jsou to jako cizinci.“ (R6)

Další respondenti neuváděli žádnou skupinu osob, kterou by ve své domácnosti nezaměstnali, většinou zmínili, že by se rozhodovali na základě jiných kritérií než podle národnosti. Jen málo respondentů uvedlo konkrétní národnosti, které by zaměstnat nechtěli, a kterým by naopak dali pro práci v domácnosti přednost.

„No ne, jako opravdu romy určitě ne, pak já nevím, aspoň aby to byla stejná kultura jak my, to určitě. Určitě bych tady nechtěla nějaký, nevím, Indy a muslimy a tak. (...) Nemám problém, aby mi Vietnamka hlídala děcka, když umí česky a domluví se s nima. Navíc tady žijou. Takže v tomhle případě ne, když tu někdo žije, ale když by tady byla ta jazyková bariéra a tak, tak to by problém asi byl. (...) Jinak tady jde taky asi o to pohlaví. Pro mě je to teda i dosti rozhodující, děckám asi ne chlapy. (...) My máme zkušenost, když jsme byli v Anglii, že třeba černoši moc nechtějí pracovat, že nejsou vždycky spolehliví, jo a tak. Ale tak zase záleží člověk od člověka, nemůžeš prostě říct, že tak to je.“ (...) Uvítala bych Angličana (...) Určitě někoho s angličtinou.“ (R4)

„Já bych nezaměstnal Pákistánec, jako kluka. Holku nevím. Obecně bych nezaměstnával kluky. Takže mě by ani nevadila holka, která je z Afgánistánu nebo čte korán, mě je to jedno asi. I kdyby to byla Afričanka, mě je to jedno. My máme s nima zkušenost, když jsme byli v Anglii, že oni třeba moc nepracují, že nejsou úplně spolehliví, ale tady jde o to, že kdyby hlídali děcka, tak se o ně fantasticky postarají. Ale když bych chtěl po nich, aby mi tady pořádně uklidili...to by byla asi krize. Ale záleží od

člověka, to je jasný.“ (...) Uvítal bych Angličana, uvítal bych Španěla, uvítal bych třeba Rakušana nebo Němce, Švýcara. To je jedno. Uvítal bych je jednoznačně kvůli jazyku, protože by to slyšely děcka. Kdyby třeba někdo v rámci nějaké evropské stáže k nám na určitou dobu přijel hlídat děcka. Tak bych si to dokázal představit.(R5)

V této podkategorii bylo zjišťováno, jaké národnosti či skupině migrantů by respondenti dali přednost, a kterou by raději nezaměstnali. Mnoho respondentů uvedlo, že by ve své domácnosti nezaměstnalo Romy, i když mé otázky směřovaly jasně na migranty či cizince. Když jsem se jich poté doptávala, zda Romy považují za migranty, všichni kromě jedné respondentky uvedli, že ne. Toto zjištění může u respondentů, kteří dané etnikum zmínili, odkazovat na značně negativní vztah k Romům. U některých respondentů je však zcela jistě tento negativní vztah utvořen na základě předsudků a stereotypů, jelikož respondenti uvedli, že se zaměstnáváním Romů nemají žádnou osobní zkušenost, a že by je u sebe doma nezaměstnali kvůli jejich špatné pověsti.

Někteří respondenti uvedli, že by u sebe doma nechtěli zaměstnat kromě Romů například vyznavače islámu, dále Pákistánců a Indů. Respondenti tak uvádějí na základě konkrétních negativních zkušeností s lidmi, se kterými se setkali v zahraničí. V tomto ohledu se mi zdá, že respondenti se dopouští paušalizace, když své zkušenosti s konkrétními osobami vztahují na celou populaci zmíněných národů. Stejní respondenti také sdělili, koho z migrantů by pro práci ve své domácnosti preferovali, uváděli Angličany, Němce, Rakušany, Švýcary, Španěly. Tyto národnosti by preferovali především kvůli cizímu jazyku, kterému by se mohly naučit jejich děti i respondenti samotní. V otázce jazyka si však respondenti protiřečí, v první fázi uváděli, že by jazyková bariéra byla problémem, kvůli kterému by pravděpodobně migranta nezaměstnali, následně však uváděli, že by cizí jazyk dokonce uvítali. Z výpovědí respondentů se dá také usuzovat, že by raději dali přednost osobám z evropských států a s podobnou kulturou. Jeden respondent však uvedl, že by mu nevadilo zaměstnat u sebe doma nějakou ženu z Afghánistánu, která by byla muslimka či ženu z Afriky, jelikož se s některými osobně zná a na základě toho má pozitivní zkušenost. Uvedl, že by však nechtěl zaměstnat muže. Jedna respondentka uvedla, že by neměla žádný problém se zaměstnáním Vietnamky, která se tu narodila a umí česky. V následných výpovědích se však zmínila, že tyto osoby, které tu žijí celý život a umí perfektně česky ani za migranty nepovažuje.

Další respondenti uvedli, že by se rozhodovali na základě jiných kritérií než podle národnosti či náboženství pracovníka. Rozhodovali by se podle toho, jak by se jim konkrétní člověk zdál, jaké by měl pracovní předpoklady či jaké by na něj měli reference.

5.3.4.3 Český pracovník nebo migrant

Tato podkategorie zjišťovala, na základě jakých kritérií by se respondenti rozhodli, zda zaměstnají na práci ve své domácnosti migranta nebo Čecha. Jen málo respondentů uvedlo, že by raději zaměstnali Čecha. Ostatní respondenti uvedli, že by se rozhodovali podle jiných kritérií než podle národnosti.

„No myslím si, že bych si nevybral primárně Čecha, myslím si, že bych se fakt snažil rozhodovat se podle jiných kritérií, než je tohle to, že tohle by bylo až několikátý v řadě třeba. A spíš bych asi jakoby, kdyby ve všem ostatním byli stejní, tak bych asi spíš rozhodoval podle toho, kdo byl dřív nebo tak něco, jakože to, že je cizinec, by asi celkem roli nehrálo nebo fakt až v několikáté řadě.“ (R7)

„To si nemyslím, že zaměstnávat Čechy má víc pozitiv, než zaměstnat cizince. Ono vždycky záleží na co. Záleží, jaké k tomu má dispozice. Jak už jsem říkala, jakože těžko zaměstnám cizince, který nerozumí jazyku jako chůvu. Tak jediné tady tohle, v tom jazyce by byl jedinej rozdíl. Nebo i zahradníka, ono je to těžký, když se s ním nedomluvíš, co potřebuješ, co chceš, co na to použít, jak často se aplikují některý látky a podobně, tak je to takový těžký.“ (R2)

„Myslím, že zase záleží na zkušenostech a zase je úplně jedno, odkud jsou. A pokud jsou to třeba matky, co odchovaly svoje děti, tak přece jen, já myslím, že všechny maminky po celým světě jsou stejny, když to tak řeknu, že prostě to dítě je pro ně nejdůležitější a je asi úplně jedno, jakou mají barvu pleti nebo jakým jazykem mluví...Nebo možná by to bylo o to lepší. (...) Asi bych si s nima nejdřív popovídala a až potom, jak bych viděla, jak jsou snaživí, tak bych se asi rozhodla. Nějaký jiný faktory bych v tom asi neviděla. Mohlo by to být asi zajímavější mít doma cizince, protože člověk se dozví víc věcí, pozná nový lidi a může mu to dost přinést.“ (R3)

Ostatní respondenti uvedli, že by pravděpodobně dali přednost českému pracovníkovi.

„Asi podle toho, jak by splňoval ty naše požadavky, co se týče zabezpečení dětí a tak. Ale určitě bych se přikláněla primárně k tomu Čechovi. Ale záleží, jak by se nám jevil. (...) Je pravda, že se snažíme kupovat český výrobky, český potraviny, takže bysme se snažili zaměstnat spíš Čecha než cizince, ale taky u těch dětí by rozhodovalo to, jak by se nám jevil, protože Čech taky může být úplně neschopnej, že jo (smích).“ (R4)

„Já bych se rozhodoval podle toho, co je to za cizince. (...) Ale když se řekne obecně cizinec, tak první volím Čecha. Já je nepotřebuju tady učit dělat.“ (R5)

V této podkategorii bylo zjišťováno, na základě čeho by se respondenti rozhodli, zda ve své domácnosti zaměstnají českého pracovníka či migranta. V zásadě se zde objevily dvě skupiny názorů. V první z nich respondenti uváděli, že by se rozhodovali na základě jiných kritérií, než pouze na základě národnosti pracovníka. Rozhodovali by se například na základě pracovních předpokladů a dovedností nebo podle toho, kdo požádal o místo dříve. Někteří respondenti uvedli, že by jim nevadilo zaměstnat migranta, avšak jako problém uvedli případný cizí jazyk pracovníka, kvůli kterému by ho pravděpodobně nezaměstnali například na hlídání jejich dětí. Uvedli však, že by ho nezaměstnali ne kvůli tomu, že je to migrant, ale kvůli jeho odlišnému jazyku.

Druhá skupina dotazovaných by dala přednost Čechům. Respondenti se zmiňovali se o tom, že nakupují české výrobky a snaží se o místní rozvoj, tak by podle nich měli raději podpořit i české zaměstnance a zaměstnat přednostně je. Připomenuli však také to, že vždy záleží, jaká osoba by to konkrétně byla. Uvedli také, že, kdyby se migranta rozhodli najmout, hodně by záleželo na tom, odkud pochází. To odkazuje na skutečnost, že k osobám některých národností mají lepší vztah než k jiným.

5.3.4.4 Smlouva

Mnoho respondentů uvedlo, že s pracovníky v domácnosti nemají uzavřenou smlouvu a jejich pracovní vztah tedy stojí pouze na domluvě. Tato podkategorie usilovala o to zjistit, proč tomu tak je a zda v případě, že by se rozhodli zaměstnat u sebe doma migranta, by tomu bylo jinak. Současně bylo zjišťováno, jaké by mohly vzniknout případné problémy, kdyby s migrantem smlouvu uzavřenou neměli.

„Ne máme pouze ústní dohodu, nemáme důvod uzavírat smlouvu, věříme si, stala se členem rodiny.“ (R1)

„Když to bylo přes tu agenturu, tak tam určitě byla smlouva. Ale ta paní na hlídání neměla žádnou smlouvu. A ani ten klučina, co nám seká trávu. On vždycky přijde, seká, a pak řekne našim, kolik do toho dal a tak, mamka mu dá peníze. Platíme jim hotově hned potom, ať pak nejsou třeba nějaký problémy.“ (R3)

Někteří respondenti vysloveně uvedli, že pokud by zaměstnali migranta, tak by jejich vztah rádi upravili pracovní smlouvou, i přesto, že s pracovníkem, kterého momentálně najímají, žádnou smlouvu nemají.

„Kdybychom zaměstnávali někoho cizího, smlouvu bychom určitě chtěli, kvůli dětem. Ne úplně kvůli penězům, ale spíše kvůli zodpovědnosti za mé děti. A také asi kvůli tomu, že by se dotyčná osoba pohybovala v naší domácnosti, kdyby se něco stalo, požár nebo tak...měla by tu zodpovědnost.“ (R4)

„Dokážu si to představit, že bych u nás zaměstnal cizince, vím, jak to funguje v cizině. Kdyby to bylo ošetřeno smlouvou, tak by mi to nevadilo. (...) Jednoznačně ošetřeno smlouvou, pro mě je to obchod. A obchod musí mít jasná pravidla a ty musí být na papíře.“ (R5)

„Smlouvu, kdybych zaměstnal cizince? Záleží zase, co by to bylo za člověka, kdyby to bylo třeba jak s tím uklízením, že sháníme někoho jakoby z venku, nic o něm nevím, nebo jako vím málo, mám jen nějaké reference od pár lidí, tak asi bych smlouvu chtěl. Kdyby to byl člověk, kterýho znám odjinud a vím, že je v pohodě, tak bych to neřešil, ale to už je spíš o tom konkrétním člověku, případ od případu, já bych to zas nerad zobecňoval.“ (R7)

Mnoho respondentů si uvědomovalo, že absence smlouvy by s sebou mohla nést některá rizika a negativa.

Určitě to má negativa, když tu smlouvu nemá, rozbije nám tady mikrovlnku... Já bych mu řekl, ať si zřídí odpovědnost, která stojí 400 ročně a ať si to zaplatí v rámci toho víza nebo toho povolení, na který pracuje. Protože komu udělá škodu, tak se to pak zaplatí z toho. A to samý, aby udělal pro mě.“ (R5)

„No určitě to pro ty cizince asi má negativa, třeba finančák. A když jsi ty bez smlouvy, tak nejsi chráněná, někdo tě vykrade a budeš to na policii těžko dokazovat. Nebo někdo něco rozbije, není pojištěný, jo, nezaplatí ti nikdy nic. (...) a vem si třeba,

v zaměstnání pracovník spadne v rámci pracovní činnosti a je na to pojištěný, tady upadne a nikdy nedostane zase na druhou stranu nic od toho zaměstnavatele.“ (R2)

„No asi záleží, jestli je z EU nebo ne, asi ne každé tady může pracovat, ne? (...) a taky nevím, jak je to, co se třeba daní týče.(...). Nevím, jaký dopad to má, když to nemáš nějak ošetřený smluvně nebo jak si ti lidi můžou vlastně vydělávat peníze, jak to vlastně vůbec funguje. (...) Jako dalo by se to postavit na nějaké úrovni odměny nebo daru, kdyby šlo na lámání chleba, ale při nějakých vyšších částkách už nevím. Takže myslím, že ta smlouva pro ty cizince je spíš důležitější pro ně než pro nás.“ (R4)

„Určitě to může mít negativa, pokud by pak někdo třeba nechtěl vyplatit peníze. Že by řekl, že takhle si to nepředstavoval nebo by dělal, že vlastně se nic nestalo nebo tak. Ale to záleží hrozně na lidech.“ (R3)

Jedna respondentka uvedla, že absence smlouvy samozřejmě může mít svá negativa, nicméně by to nechala na samotném migrantovi, aby si určil, zda smlouvu sepsat chce či nikoli.

„Podle mě je to, ať si to každé udělá, jak chce. Určitě bych to nějak nedávala do zákona nebo takhle. Ale pokud ten člověk tu smlouvu vyžaduje, tak by měli říct, fajn, uděláme smlouvu. (...) Nechala bych to na tom cizinci, ať on si řekne, jak to chce. (...) Vlastně asi jo, asi bez té smlouvy pracujou nelegálně. No ale oni z toho pak taky podle mě i vyjdou líp, že z toho potom nemusí odvádět daně a tak, že oni na tom taky vyhrajou, a že budou všichni spokojení. Pokud někdo smlouvu chce, tak ať si ji udělá a pokud ne, tak ať to není zbytečný papírování. (...) No, pokud je to v zákoně, že smlouva musí být, tak potom je to průšvih, když se na to přijde. Ale jinak v nejhorším se může stát, že prostě nezaplatím.“ (R3)

Velké množství respondentů uvedlo, že vztah mezi nimi a pracovníkem v jejich domácnosti nemají upravený smlouvou, ale je založen pouze na ústní dohodě. Což potvrzuje, že je práce v domácnosti často vykonávána v rámci neformálního zaměstnávání, jak je již uvedeno v teoretické části práce. Pouze malý počet respondentů uvedlo, že smlouvu s pracovníky mají uzavřenou, ve všech případech to však bylo u respondentů, kteří zaměstnávají pracovníky na úklid přes úklidové agentury. V ostatních případech smlouvy uzavřeny nebyly.

Na otázku, zda by respondenti při zaměstnání migrantů jako pracovníků v domácnosti vyžadovali uzavření pracovní smlouvy, odpověděli někteří respondenti, že ano. Důvody proč ano (pro případ škody, požáru, krádeže...) by však mohly být totožné i s důvody, proč uzavřít pracovní smlouvu s českým pracovníkem. Rozhodujícím faktorem, proč by respondenti u migrantů pracovní smlouvu vyžadovali, i přesto, že u osob, které aktuálně zaměstnávají tomu tak není, je pravděpodobně skutečnost, že by je předem neznali a je možné, že by jim i méně důvěřovali. Zřejmě z těchto důvodů by chtěli s migranty smlouvu uzavřít. Jeden respondent přímo zmínil, že pokud by migranta dobře znal, tak by smlouvu nevyžadoval, v ostatních případech však ano, známost by zde proto hrála podstatnou roli. Jedna respondentka uvedla, že by rozhodnutí, zda smlouvu uzavřít či nikoliv nechala na samotném migrantovi. Uváděla, že absence smlouvy by mohla mít i svá pozitiva, ale že pokud by ji pracovník chtěl či potřeboval, neměl by tomu dle jejího názoru zaměstnavatel bránit a měl by s pracovníkem smlouvu uzavřít.

Negativy absence smlouvy by podle respondentů mohly být problémy migrantů s finančním úřadem a s nelegalitou práce. Dále by negativem pro migranty mohlo být to, že by jim za práci zaměstnavatel nemusel zaplatit či skutečnost, že by nebyli pojištěni pro případ pracovního úrazu. Z výpovědí dotazovaných je zřejmé, že si uvědomují, že absence smlouvy může migrantům přinést určité problémy. Častěji však uváděli, co za problémy by to mohlo přinést jim samotným. Zmiňovali riziko vykradení bytu pracovníkem, riziko, že by například mohl zavinit požár či způsobit nějaké škody, které by jim poté nezaplátil.

5.3.4.5 Odlišné náboženství a kultura

Tato podkategorie se zabývala tím, jaký názor mají respondenti na to, že by u sebe doma měli případně zaměstnat migranta s odlišným náboženstvím či kulturou. Někteří respondenti uváděli, že by s odlišným náboženstvím pracovníka v jejich domácnosti neměli žádný problém a naopak by to za jistých podmínek brali jako určitý přínos.

„Ne neměla bych s tím problém, já bych mu asi vysvětlila, že my jsme tohohle náboženství. Ale asi bych i chtěla, aby dítě vidělo i jiné náboženství a vidělo, jak to chodí v jiných kulturách. A aby si pak samo mohlo, až bude starší, udělat svůj vlastní názor, ze svých vlastních poznatků a myslím si, že těm dětem to může dát víc, když bude vyrůstat v různých náboženstvích. To by pak mohlo být zajímavý.“ (R3)

Jiní uvedli, že by jim odlišné náboženství pracovníka nevadilo, že by to mohlo být přínosem, ale jen v případě, že by ten člověk nebyl extremist a své náboženství by nevnucoval jejich dětem.

„Jako u uklízení by mi to bylo určitě jedno, islám nijak jinak neuklízí nebo to nevím (smích). A u těch dětí, zase, já obecně nemám nic proti jiným náboženstvím, kulturám, naopak by se je k tomu snažil víst, takže by mi to třeba i vyhovovalo, kdyby tam byl nějaký jiný člověk, aby oni viděli, že jsou různí lidi, a že to nemusí nic znamenat, ale samozřejmě by se to zase nesmělo projevit na tom, aby to jako nějak hodně protlačoval, nebo jim to nutil. (...) Ale co by mi určitě nevadilo, kdyby tam hlídala nějaká ženská, která nosí šátek, že jo a ty děti se jí zeptají, proč to má a ona jim to dokáže vysvětlit, tak jako proč ne. Naopak oni aspoň budou vnímat tu jinakost už od malička.“ (R7)

Jeden respondent také uvedl, že by musela být nastavená určitá pravidla, pokud by měl někdo s odlišným náboženstvím hlídat jeho děti.

Kdyby jim to svoje náboženství nějak nutil, tak bych to poznal, ty děcka by mi to řekly. (...) Je dobrý dát pravidla. Pokud zjistím, že jim to podsouvá, tak ho na to upozorním a pokud to udělá ještě jednou, tak jde. (R5)

Ostatním respondentům by odlišné náboženství pracovníka v domácnosti vadilo.

„Jo, to by mě vadilo. (...) No tak kdybych já vychovávala své děti v nějaké víře a slyšely by o něčem jiném, tak to není dobrý.“ (R6)

„Islám vnímám narovinu jako problém. I když je spousta lidí, kteří jsou úplně normální. Neprosazují si svoje, ale tímhle jsem spíš ovlivněná tou mediální masáží. Jsem ovlivněná, nebudu říkat, že ne.“ (R4)

Ohledně kultury se respondenti vyjadřovali převážně pozitivně, některým by nevadila, jiní by jí i přivítali.

„Když si domluvíme nějaká kritéria, co po něm chci a on to dělá dobře, tak je mi jedno, jakou má kulturu.“ (R7)

Myslím, že to může být strašně zajímavý, dozvědět se něco o jiné kultuře od člověka, který z té kultury pochází a ještě to mít doma, moc si s ním popovídat a všechno, poznat jiný lidi. (...) a podle mě i kdyby to dítě vychovával někdo cizí, tak už

by si to dítě mohlo právě zvykat na to, že prostě žijeme ve světě, kde je víc kultur, a že by pak nemuselo tyhle věci odsuzovat a mohlo by se o to třeba i víc zajímat a nemuselo by mít ty předsudky, a kdyby slyšel, že se o tom něco říkalo v novinách, tak už by věděl: ne, kecaj mi, takhle to doopravdy vůbec není. Takže si myslím, že by to bylo asi spíš přínosem než něčím jiným.“ (R3)

V této podkategorii bylo cílem zjistit, jak by se respondenti stavili k případně odlišnému náboženství migranta. Jedna část respondentů uvedla, že by v odlišném náboženství neviděla problém, pokud by dané náboženství pracovníci nepodsouvali a nevnucovali dětem respondentů a nepatřili k nějaké extremistické skupině. Někteří uváděli, že by to mohlo být i přínosem, protože by jejich děti měli zkušenost s více náboženstvími současně a mohli by si později určit, v jaké z nich chtějí věřit. Z toho vyplývá, že jsou respondenti velmi tolerantní k odlišným náboženstvím. Je potřeba také dodat, že téměř všichni z respondentů, kteří tak uvedli, jsou praktikujícími katolíky. Druhá část respondentů uvedla, že by s odlišným náboženstvím měla problém. Jedna respondentka uvedla, že by jí vadil konkrétně islám, sama však reflektovala, že je pravděpodobně příliš radikální a hodně generalizuje, a že je také do jisté míry ovlivněna i protiislámskou mediální prezentací. Jedné respondentce by vadilo jakékoliv jiné náboženství, jelikož by podle ní nebylo dobré, kdyby své děti vychovávala v určité víře a ty by pak slyšeli o jiném náboženství od své chůvy.

V otázce kultury se vyjadřovali respondenti spíše kladně. Někteří uvedli, že pokud by pracovníci dělali dobře činnosti, na kterých by se domluvili, nehrála by pro ně odlišná kultura žádnou roli. Jiní to opět uváděli jako přínos jednak pro ně, že by se dozvěděli něco nového a jednak pro jejich děti, které by vyrůstaly v multikulturním prostředí, což by pro ně mohlo být přínosem, protože by v budoucnu nepřistupovaly k migrantům s předsudky či stereotypy.

5.3.4.6 Cizí jazyk

Bylo také zjišťováno, jak by respondenti vnímali cizí jazyk migranta, kterého by se případně rozhodli najmout na práci ve své domácnosti. Někteřím respondentům by cizí jazyk vadil.

„No tak museli by mluvit našim jazykem, ať jim můžu říct, co potřebuju a mezi sebou ať si mluví jak chtějí, že jo.“ (R6)

„No tak u toho, co uklízí, tak by mi to nijak zvlášť nevadilo, s tím se potřebuju domluvit jen na pár věcech a pokud by byl schopnej se domluvit anglicky, tak bych s tím problém neměl. Ale u těch dětí to asi do nějaký míry nutný je, protože on s nima musí být schopnej komunikovat, takže to nesmí být někdo, kdo se s nima nedomluví.“ (R7)

Ostatním respondentům by cizí jazyk nevadil a naopak by to viděli jako přínos.

„Nebo možná by to bylo o to lepší, kdyby ta chůva mluvila cizím jazykem. Že třeba by to dítě potom mohlo taky mluvit více jazykama a tak.“ (R3)

„Přínosem by mohl být asi ten jazyk, že třeba bysme se zdokonalili i my v něčem (smích) a třeba i ten cizinec v češtině. A hlavně by to bylo pozitivem, protože to uslyší ty děcka. Záleží od cizince, samozřejmě. Ale zase, když už bych zaměstnávala cizince, tak už bych teda chtěla, aby mluvil na děcka buď česky, nebo teda anglicky, ne nějak...rusky třeba ještě jo, je to ještě jazyk, kterej je možná ještě perspektivní. Ale třeba nějaká rumunština nebo maďarština je ti prakticky úplně k ničemu, je to zbytečný, takže takhle asi ne.“ (R4)

V této podkapitole bylo zjišťováno, jaký by respondenti měli názor na cizí jazyk migranta, kterého by případně zaměstnali. V zásadě byly dva druhy názorů, některým respondentům by cizí řeč vadila. Z této skupiny někteří uváděli, že by jim cizí jazyk vadil zejména, pokud by jim pracovník měl hlídat děti, protože by se s nimi nedomluvil a někteří uvedli, že i proto, že oni sami by se s pracovníkem nedomluvili. Ostatním respondentům by cizí jazyk nevadil, uvedli, že by mohl být naopak přínosem, jak pro ně samotné, tak pro jejich děti, jelikož by se mohli cizímu jazyku naučit. Někteří respondenti se zmínili, že ne každý cizí jazyk by ocenili. Kdyby už se rozhodli migranta zaměstnat, tak by očekávali, že bude pracovník mluvit anglicky nebo jiným perspektivním a užitečným jazykem.

5.3.4.7 Důvody proč migranti tuto práci vykonávají

Během rozhovorů byly zjišťovány také názory respondentů na to, proč migranti práci v cizí domácnosti vykonávají.

„No, protože neseženou jinou práci. Mají problém sehnat normální zaměstnání. (...) A určitě i kvůli smlouvě, doma nemají žádnou smlouvu, není potřeba. V zaměstnání určitě smlouva je, takže tam to je asi složitější. I pro ty zaměstnavatele.“ (R2)

„No asi kvůli jazyku, že například při úklidu nemusí umět česky, to můžou dělat klidně i když nerozumí, ale v jiném zaměstnání už by to problém byl. A taky kvůli snadné dostupnosti této práce.“ (R1)

„Protože nemají kvalifikaci, aby např. pracovali ve škole či na úřadech....Je to taková nedostupnější práce, kterou by mohli dělat.“ (R4)

„No tak naši taky pracujou v cizině v domácnosti. Holky jdou k dětem. Takže je to oboustranný. Protože ti mladí to chtěou vyzkoušet, jaký to je. A v cizině mají větší výdělky, kvůli penězům to taky dělají. A u nás, když jsou ti cizinci třeba z východu, tam vůbec mají málo, tak jdou k nám taky kvůli penězům. Že dostanou víc zapláceno než tam.“ (R6)

Tato podkategorie byla zaměřena na důvody, proč podle respondentů migranti práci v domácnosti vykonávají. Někteří respondenti se zmiňovali o tom, že si myslí, že tuto práci vykonávají z důvodu jazykové bariéry, kvůli které by si jinou práci hledali jen obtížně (v případě úklidu). Jiní uváděli, že proto, že je snadno dostupná a není u ní potřeba mít vyřízenou smlouvu ani potřeba nějaké kvalifikace. Jedna respondentka zmínila, že pro pracovníky může být atraktivní vyzkoušet si práci s dětmi v zahraničí, což bývá žádané i u Čechů. Jako další důvod uvedla, že tuto práci u nás migranti vykonávají kvůli tomu, že za hranicemi vlastního státu za ni dostanou vyšší plat.

5.3.4.8 Pohled okolí na zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti

V této podkategorii byly zkoumány výpovědi respondentů o tom, jak si myslí, že by jejich okolí, příbuzní, přátelé nebo sousedi vnímali to, že by u sebe doma zaměstnali migranta.

„Nevím moc, proč by to neměli přijmout kladně, možná by měli trošičku obavy, ale to by se ukázalo. (...) No ono asi záleží, kdo by to byl. Kdyby to byl někdo z evropských zemí, taky by se asi neměli vůbec čeho bát, třeba Slovák, to nepřijde, to je prostě jako soused. Ale možná, kdyby to byl nějaký Albánec nebo něco, takže by se báli o mě, těžko říct.“ (R2)

Někteří respondenti se opět zmínili, že na názoru ostatních by jim tolik nezáleželo.

„To bych vůbec neřešila. (...) Chtěla bych ty lidi zaměstnat, takže by mi bylo jedno, jestli s tím někdo jinej souhlasí. (...) Možná babička, ta starší generace by se nad tím asi podivila, ale mezi našima vrstevníkama je to naprosto běžná věc.“ (R4)

„No máme jednu paní, která vždycky kouká, co se u nás děje. Tak možná ta by se zajímala. Ale upřímně by mi to bylo jedno, je to moje domácnost a můj čas a můj dům, takže všem okolo to může být úplně jedno. Možná by si lidi řekli, a proč to tak máte, proč si to neuděláš sama. Ale jak říkám, jestli se tak někdy rozhodnu, tak je to proto, že to tak chci a ne proto, že to chce někdo jinej.“ (R3)

V této podkategorii byl zjišťován názor respondentů na to, jak by podle nich jejich okolí vnímalo, že by ve své domácnosti zaměstnali migranta. Respondenti se obecně zmiňovali o tom, že názor okolí by pro ně nebyl příliš podstatný. Někteří uváděli, že možná starší generaci osob by to mohlo přijít zvláštní, ale domnívali se, že pro jejich vrstevníky (cca 30 – 35 let) by to již bylo zcela běžné. Jedna dotazovaná uvedla, že je možné, že by se o ni někdo z jejího okolí mohl obávat, pokud by u sebe doma zaměstnávala například Albánce. Z tohoto příkladu může vyplývat, že tato žena nebo její okolí má možné předsudky či stereotypy vůči některým migrantům.

5.3.5 Pozitiva a negativa zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti a očekávání zaměstnavatelů

Tato kategorie se zaměřovala na to, jak by respondenti vnímali případné zaměstnání migranta ve své domácnosti. První podkategorie zjišťovala, zda by v tom viděli dotazovaní nějaká pozitiva. Další podkategorie se zabývala negativy zaměstnávání migrantů v domácnosti. Závěrečná podkategorie byla zaměřena na to, jaká by byla očekávání respondentů od migranta, kdyby se ho rozhodli u sebe v domácnosti zaměstnat.

5.3.5.1 Pozitiva

Tato podkategorie se zabývala pozitivy, které by podle respondentů mohlo zaměstnání migranta v jejich domácnosti přinést. Jak již bylo zmíněno dříve, v rámci podkategorií cizí jazyk, odlišné náboženství a kultura, uvedli někteří respondenti cizí

kulturu i náboženství jako pozitivum, jelikož by se sami mohli dozvědět něco nového. Ostatní to uvedli jako pozitivum pro výchovu svých dětí, které by vyrůstaly v multikulturním prostředí, což by jim mohlo rozšířit jejich povědomí nejen o cizích kulturách a náboženstvích, ale i obecně o migrantech. Dotazovaní uváděli jako pozitivum také cizí jazyk, převážně angličtinu, kterou považují jako přínos sami pro sebe i jako velké plus pro jejich děti, které by se přirozeně mohly naučit dalšímu jazyku.

Jeden respondent uvedl, že pozitivem by mohla být úspora peněz a možnost, že by byl pracovník velmi šikovný a pracovitý.

„No pozitiva by to přinést mohlo, předpokládám, že zřejmě finanční, asi by to bylo výhodnější, kdyby to byl člověk, kterej se tady snaží něčeho dosáhnout, tak by asi zřejmě nechtěl tolik peněz, ale zase to tak nemusí být. No a pak asi zase případ od případu, někdo je na něco šikovnější, že. Třeba nám tady pomáhal jeden Rumun, tak ten byl velmi šikovnej, já bych nikoho ve svém okolí takovýho nenašel. Ale to byl jako zase ten konkrétní člověk, to neznamená, že jinej by prostě byl taky takovej.“ (R7)

Jiní respondenti uvedli, že neví o mnoho pozitivěch souvisejících čistě se zaměstnáváním migrantů v domácnostech.

„Pozitiva asi žádná, nevidím rozdíl mezi zaměstnáním cizince a Čecha. Možná jen ten jazyk a kultura, případně možnost později navštívit zemi cizince.“ (R1)

V této podkategorii byla zjišťována pozitiva zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti. Jedna část respondentů uváděla, že nelze určit pozitiva plynoucí čistě ze zaměstnávání migrantů, jelikož to vždy záleží na konkrétních osobách. Ostatní respondenti uváděli za pozitiva již dříve zmíněný cizí jazyk, kulturu i náboženství. Navíc také možnost navštívení migranta v jeho zemi původu a jeden dotazovaný také zmínil případnou možnost finanční úspory plynoucí ze zaměstnání migranta. To ovšem odkazuje na to, že tento muž předpokládá, že migranti vykonávající stejnou práci jako Češi budou za své služby vyžadovat méně peněz. To může hraničit až s tím, že migranty bere jako levnou pracovní sílu.

5.3.5.2 Negativa

Tato podkapitola zjišťovala, zda si dotazovaní myslí, že by jim zaměstnání cizince u sebe doma mohlo přinést nějaká negativa, problémy či hrozby. Respondenti nejčastěji uváděli, že si neuvědomují negativa, která by souvisela čistě se zaměstnáváním migrantů.

„Jestli by to mohlo přinést negativa? Asi ne, tak asi zas jak u toho Čecha, může to být grázl, ale to není závislý na té národnosti. Takže jako asi negativa vysloveně na zaměstnávání cizinců u mě doma bych neviděl.“ (R7)

„Nevím o žádných.“ (R2)

Avšak někteří respondenti uvedli pár příkladů negativ, které by to podle nich mohlo přinést.

„Třeba kobereček k východu, ale tak takového člověka bychom asi nezaměstnali. Pro mě jsou to jednoznačně hygienické návyky. Vzpomínám si třeba na ledničku jednoho Pákistánce, se kterým jsme pracovali v Anglii...“ (R5)

„Jiná kultura, jinej styl, tak třeba v tom nějaký nedorozumění. Tak třeba s jídlem, nějaké ty běžné věci. Ty co bereme jako automatiku a oni to dělají jinak. Ale to se může stát i u Čecha, nejenom u cizince. (...) v tomto nejsou pozitiva ani negativa. Nejsou v tom velký rozdily, záleží od člověka.“ (R4)

„Nutnost zjistit si právní formality pobytu cizince na našem území.“ (R1)

Tato podkapitola se soustředila na to, co respondenti považují za negativa zaměstnávání migrantů v domácnosti. Kromě jazykové bariéry a odlišného náboženství, které již byly zmíněny za negativa v dřívějších podkapitolách, uváděli respondenti například možnost, že by zaměstnanci měli špatné hygienické návyky či odlišný způsob chování, jiné návyky související s jídlem a podobně. Respondenti to však uváděli pouze jako možnosti, které by mohly nastat, jelikož uvedli, že vždy záleží na konkrétních jednotlivcích a nedá se to brát jako obecně platné pro všechny. Jeden respondent uvedl, že za negativum by považoval víru migranta v islám. V předchozích otázkách, kdy jsem se ho na vztah k odlišným náboženstvím ptala, však uvedl, že by to nebral jako negativum, pokud by pracovník nevnucoval náboženství jeho dětem. Je obtížné říct, zda si respondent protiřečí a s islámem by ve skutečnosti problém měl, nebo zda si pod pojmem „kobereček k východu“ vybaví nějakého radikálního představitele islámu, který by se snažil náboženství dětem respondenta podsouvat.

Jedna respondentka uvedla jako negativum nutnost zjistit si, jaká je právní úprava pobytu migranta na území České republiky v případě, že by ho chtěla zaměstnat ve své domácnosti. Respondentka si totiž uvědomuje, že legislativa upravující pobyt

a zaměstnávání cizinců v ČR je poměrně složitá, avšak pokud by se rozhodla nějakého migranta u sebe doma zaměstnat, chtěla by, aby bylo právně vše v pořádku. Ostatní respondenti uvedli, že s negativy se mohou setkat i u českých pracovníků, že to není závislé na národnosti.

5.3.5.3 Očekávání

Mnoho respondentů uvedlo, že by od migrantů, které by u sebe doma zaměstnali, očekávali to stejné jako od Čechů. Často pak uváděli, že jejich očekáváním by bylo, aby svou práci dělali pořádně a byli spolehliví.

„Milý, vstřícný, a hlavně dochvilný, a aby byl spolehlivý, abych věděla, že to udělá a že se nemusím bát nebo tak. (...) Ty očekávání by byly stejné jako od Čecha tak od cizince. Kdybych si měla vybírat, tak si vybírám na stejnou pozici lidi, tak bych čekala to stejné. Nevidím v tom žádný rozdíl.“ (R3)

Jiný respondent uvedl, že kdyby se rozhodl u sebe doma zaměstnat migranta, očekával by, že ho to bude stát míň peněz.

„Tak když už bych cíleně šel po cizinci, tak asi zřejmě kvůli tomu, že bych čekal, že to bude stát míň peněz, jinak zas by to bylo spíš neutrální a stejné jak od Čechů.“ (R7)

Jiná respondentka uvedla, že by od cizince očekávala, že se spolu domluví.

„První bych asi chtěla, abychom se domluvili, to by bylo jediný, co bych očekávala, abychom se domluvili jak jazykově, tak co teda vlastně po něm chceme. Ale jinak si myslím, že by se očekávání od cizince nelišili od těch od Čechů. Není důvod.“ (R4)

V rámci této podkapitoly bylo zjišťováno, jaká očekávání by respondenti měli v případě, že by se rozhodli ve své domácnosti zaměstnat migranta. Většina z nich uvedla, že by se jejich očekávání nelišila od těch, která by měli v případě zaměstnávání Čechů, jelikož by najímali osobu na stejné pracovní místo a na výkon stejných činností. Očekávání, která respondenti uvedli, byla, aby byla daná osoba pracovitá, vstřícná, spolehlivá, milá, dochvilná, atd. V předchozí podkapitole cizí jazyk, se jedna respondentka zmínila, že by očekávala, že bude mluvit anglicky či jiným prosperujícím světovým jazykem. Také by očekávala, že se s ním domluví na rozsahu vykonávané

práce. Dále jeden respondent uváděl, že kdyby se cíleně rozhodl zaměstnat cizince, předpokládal by, že za jeho služby zaplatí méně peněz. Z čehož vyplývá, že migranty nepovažuje za rovnocennou pracovní sílu, když by za stejné činnosti platil migrantům méně než Čechům.

5.4 Shrnutí

Ve výzkumné části práce mě zajímalo, jak lidé, kteří zaměstnávají české pracovníky v domácnosti, vnímají zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti.

Z odpovědí respondentů zaměstnávající české pracovníky na hlídání svých dětí, vyplývá, že důvodem, proč je zaměstnávají, je jejich časová vytíženost kvůli práci či potřeba získat volný čas sami pro sebe. Ti, kteří mají někoho na úklid, uvedli, že důvodem je opět časová vytíženost, problematika úklidu při výchově malých dětí či lenost uklízet. V jednom případě byl důvodem problematický zdravotní stav spojený se stářím. Přínosem zaměstnávání pracovníků v domácnosti je získaný čas na odpočinek či možnost vykonávat své zaměstnání, pořádek v domě nebo cenný pocit, že je úklid garantovaný, a že se o něj respondenti nemusí starat. Negativa byla zmiňována minimálně. Z výše zmíněného vyplývá, že respondenti se k zaměstnávání osob ve svých domácnostech, které nejsou členy rodiny, staví kladně a s jejich službami jsou spokojeni.

Většina respondentů uváděla, že si pod pojmem pracovník v domácnosti představí chůvy a uklízečky, dále se však názory poměrně rozcházejí. Uváděny byly například osoby, které roznášejí noviny ale i osobní kadeřnice. Z výpovědí bylo také potvrzeno, co již bylo zmíněno v teoretické části, tedy že definování pojmu pracovník v domácnosti není zcela možné, jelikož je tento pojem příliš široký a každý si pod ním představí různá povolání.

Respondenti své pracovníky většinou předem znali nebo je znal někdo z jejich okolí. Mnoho z nich sdělilo, že to hrálo ústřední roli při výběru, protože nechtěli zaměstnat někoho úplně cizího. Ostatní uváděli, že pracovníky předem neznali, ve všech těchto případech šlo o pracovníky na úklid, kteří byli zaměstnání přes úklidové agentury, což může vypovídat o tom, že je v ČR snazší najít někoho na hlídání dětí než

na úklid. Vztah mezi respondenty a pracovníky byl hodnocen jako bezproblémový a založený na důvěře. Respondenti nemají pocit, že je narušováno jejich soukromí. Někteří uvedli, že kdyby pracovník v jejich domácnosti nejen pracoval, ale i bydlel, že by s tím neměli žádný problém, pokud by pro to měli vybavení a prostředky a mohli pracovníkovi důvěřovat. Lze z toho usuzovat, že Češi nemají často vhodné podmínky pro tzv. live-in formu práce. Druhá skupina uváděla, že by na to nepřistoupili, protože by jim vadil velký zásah do soukromí. Což potvrzuje fakt zmíněný v teorii, že Češi preferují tzv. live-out formu práce v domácnosti, z důvodu menšího zásahu do soukromí.

Názor okolí na to, že zaměstnávají pracovníka ve své domácnosti, je dle některých respondentů pozitivní. Jiní uváděli, že je možné, že to nevidí všichni kladně, že si někteří lidé mohou pomyslet, že jsou respondenti velmi bohatí, když si mohou dovolit někoho najmout. Další uváděli, že si jejich okolí může myslet, že se nejsou schopni sami postarat o svou domácnost či o své děti. Obecně však názor okolí není pro respondenty příliš důležitý.

Dotazovaní popisovali různě, kdo je podle nich cizinec a kdo migrant. Z odpovědí však vyplynulo, že řada respondentů mezi těmito pojmy nerozlišuje. Migranti a cizinci jsou respondenty vnímání převážně pozitivně. Mají velmi kladný vztah k jejich zaměstnávání v ČR a jejich pracovní místa by nijak zásadně neomezovali. Většina nevěděla o žádných hrozbách, které by do ČR mohli přinášet, někteří v souvislosti s příchodem migrantů do ČR uváděli spíše pozitiva (odlišná kultura, cizí gastronomie, pracovitost, atd.). Hrozeb uvádělo jen málo respondentů, kdy uvedli např. možnost, že by migranti u nás nechtěli pracovat a žili zde na sociálních dávkách či by se snažili protlačit svou kulturu na úkor té naší. Z těchto výpovědí vyplývá, že někteří respondenti mají předsudky vůči pracovitosti migrantů, a že v otázce hrozeb mohou být do určité míry ovlivněni médii.

Téměř všichni dotazovaní by si dokázali představit, že by ve své domácnosti zaměstnali místo Čecha migranta. Pro některé by to nebyl žádný problém a někteří by to i uvítali. Avšak značná část měla velmi negativní postoj k zaměstnávání Romů, což odkazuje na jejich špatný vztah k tomuto etniku. To koresponduje se zjištěním výzkumu v teoretické části, který říká, že Češi mají nejvíce nepříznivý vztah právě k Romům. Negativní vztah byl u respondentů často založen na předsudcích. Respondenti by

zaměstnali spíše pracovníky s podobnou kulturou a prosperujícím světovým jazykem, někteří uvedli, že by nezaměstnali muslimy, Indy či Pákistánci. Z toho vyplývá, že Češi hůře přijímají cizince z muslimských zemí, což souhlasí s výzkumem uvedeným v teoretické části. Vnímání islámu pravděpodobně odkazuje i na negativní působení médií. Respondenti uváděli, že by se rozhodli, zda najmou Čecha či migranta na základě jiných kritérií než podle národnosti, z čehož lze usuzovat, že značná část nemá sklony ke generalizování a předsudkům vůči migrantům. Někteří dokonce uvedli, že by cizincům dali přednost (možné přínosy odlišné kultury a cizího jazyka).

Většina z tázaných uvedla, že nemá s českými pracovníky uzavřenou smlouvu, pouze ti, kteří najímají pracovníky na úklid přes agentury, smlouvu mají. Někteří by však smlouvu v případě zaměstnání migranta uzavřít chtěli (kvůli případné škodě, krádeži, pracovním úrazům, odpovědnosti za děti, kvůli daním, atd.), což svědčí o větší opatrnosti a menší důvěře v případě zaměstnávání migrantů. V případě, že by se dotazovaní rozhodli najmout migranta, nebyla by pro ně většinou cizí kultura problémem. Odlišné náboženství by nebylo problémem za předpokladu, že by ho migrant nepodsouval dětem a nebyl extremistou, někteří by to vnímali jako přínos. To odkazuje na velkou náboženskou toleranci některých respondentů. Pouze ojediněle to bylo uváděno jako negativum, v jednom případě by to byl problém, kdyby šlo o islám, v tomto případě respondentka sama uvedla, že je negativně ovlivněna médií. Cizí jazyk by někteří brali jako přínos pro sebe i pro své děti, pouze pokud by šlo o užitečný jazyk, kterému by se mohli naučit. Ostatní by to považovali jako problém proto, že by se s pracovníkem nedomluvili či proto, že by nemohl pracovat bez znalosti češtiny s jejich dětmi.

Respondenti uvedli jako důvody, proč si myslí, že migranti vykonávají práci v domácnosti právě jazykovou bariéru migrantů, kvůli které by nemohli dělat jinou práci (v případě úklidu), dostupnost a neformálnost práce v domácnosti, ekonomickou motivaci pracovníků či to, že nemají kvalifikaci potřebnou pro jiná zaměstnání, což může odkazovat na předsudky vůči vzdělání a kvalifikaci migrantů. Někteří respondenti se domnívají, že zaměstnávání migrantů v domácnosti by mohlo přijít zvláštní starší generaci osob, ale že mladším lidem by to připadalo zcela běžné. Jedna respondentka zmínila možnost, že by okolí mohlo mít strach, kdyby se rozhodla zaměstnat u sebe doma Albánce. Z tohoto příkladu vyplývá, že respondentka nebo její okolí má možné předsudky či stereotypy vůči některým národnostem migrantů.

Obecně respondenti uvedli více pozitiv než negativ souvisejících se zaměstnáváním migrantů v domácnosti. Za pozitiva zmiňovali odlišnou kulturu, náboženství i cizí jazyk. Což svědčí o otevřenosti k multikulturalismu a toleranci k odlišným náboženstvím. Jiní však právě tyto příklady považovali za negativa. Někteří považují za pozitivum, že budou moct platit za jejich služby méně než českým pracovníkům, to může odkazovat na tendenci vnímat migranty jako tzv. levnou pracovní sílu. Další respondenti za negativa uvedli, že existuje možnost, že pracovník bude mít špatné hygienické návyky či odlišné stravovací zvyklosti, a že může docházet k nedorozuměním pramenícím z odlišného životního stylu. To však uváděli pouze jako příklady a dodávali, že samozřejmě záleží na konkrétních osobách. Někteří dotazovaní za negativum uvedli nutnost zjistit si, jaká je právní úprava pobytu migranta. Z čehož vyplývá, že si uvědomují podstatnou roli i náročnost legislativní úpravy zaměstnávání cizinců. Mnoho dotazovaných se zmiňovalo o tom, že nelze určit pozitiva a negativa zaměstnávání migrantů, jelikož to vždy souvisí s konkrétními osobami, což vypovídá o tom, že řada z nich nemá tendence ke stereotypizaci a generalizování. Mnoho respondentů uvedlo, že jejich očekávání od migranta by byla stejná, jako od českého pracovníka. Uváděli, že by chtěli, aby byl pracovník spolehlivý, dochvilný, pracovitý, milý, atd. Někteří respondenti uvedli, že jejich očekáváním od migranta by bylo to, že bude mluvit anglicky nebo jiným prosperujícím světovým jazykem nebo, že za své služby bude chtít zaplatit méně než český pracovník. Což svědčí o tom, že někteří neberou migranty jako rovnocenné pracovníky, když by jim za stejnou práci vypláceli méně než Čechům. To potvrzuje také skutečnost, že práce v domácnosti je často finančně podhodnocená, jak je již zmíněno v teoretické části.

5.5 Diskuse

Z odpovědí vybraných respondentů se odrážel jejich věk, pohlaví, ale i dosažené vzdělání, životní zkušenosti a praktické zkušenosti s multietnickým a multikulturním světem. Ve vybraném vzorku byla zachycena poměrně velká věková diference jednotlivých respondentů i při malém počtu účastníků. Jistá zobecnění jsou však z výzkumu patrná. Vzhledem k tomu, že do České republiky migranti ve větší míře přicházejí až v posledních letech a ne v příliš velkém počtu (vlivem imigrační politiky), není často jejich počet v menších městech vysoký. Proto se někteří lidé (především starší generace) otázkou migrantů téměř nezabývají, jak tomu bylo i v případě

respondentky seniorského věku v tomto výzkumu. Střední a mladší generace, zvláště ta s vyšším vzděláním, migranty vnímá, ví, z jakých důvodů a z jakých zemí se k nám dostávají a mají celkem ucelený názor, zda by je zaměstnali ve své domácnosti. Obecně se dá také říct, že mladší respondenti mají příznivější vztah k migrantům, což potvrzuje i výsledky výzkumu uvedeného v teoretické části.

Je možné, že je téma nastaveno příliš rozsáhle, avšak bylo potřeba zmapovat všechny jednotlivé oblasti, jelikož názory na ústřední oblast *jak respondenti vnímají zaměstnávání migrantů ve svých domácnostech*, mohou být značně ovlivněny předchozími informacemi o tom, jak vnímají migranty obecně, jak se staví k jejich zaměstnávání v České republice, koho by ve své domácnosti zaměstnali atd. Bylo proto třeba pojmout problém v širších souvislostech.

Jsem si vědoma toho, že jsem v rámci výzkumu nemohla rozebrat všechny zkoumané oblasti do hloubky a podrobností. Hlubší interpretace některých oblastí může být námětem dalšího zkoumání. Bylo by dobré zabývat se hlouběji tím, jak se lidé staví k zaměstnávání mužů jako pracovníků v domácnosti, jelikož z tohoto výzkumu vyšlo najevo, že někteří respondenti by nezaměstnali muže na hlídání dětí ani na úklid. Dále by bylo potřeba zkoumat, jak se názory na zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti liší například u osob žijících na vesnici a u těch, které žijí ve velkých městech a také, jak by se lišilo vnímání zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti u osob v seniorském věku a u osob mladší generace. Velmi důležité z hlediska ochrany migrantů pracujících v domácnostech ČR by bylo mapování toho, jak zaměstnavatelé, kteří přímo migranty ve svých domácnostech zaměstnávají, s pracovníky jednají. Zjistit pravdivé informace by však bylo zřejmě velmi obtížné, jelikož by zde mohlo docházet k výraznému zkreslení skutečností. Potřebné by bylo také provést výzkumy zaměřené na oblast práce v domácnosti vykonávanou muži - migranty, jelikož se doposud nikdo prací mužů v domácnostech nevěnoval.

Výzkum proveden v této práci může sloužit jako podklad dalšímu bádání.

6 Závěr

Cílem této práce bylo pomocí empirického kvalitativního výzkumu zjistit, jak lidé, kteří zaměstnávají české pracovníky v domácnosti, vnímají zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti.

V teoretické části byly pro uvedení do kontextu vysvětleny pojmy migrace, migrant a cizinec. Další kapitola se věnovala obecně fenoménu práce v domácnosti. Zde byly definovány pojmy práce a pracovník v domácnosti, byla zde uvedena statistika, dělení pracovníků v domácnosti dle různých kritérií a specifika práce v domácnosti. Stručně je zde zmíněna také dětská práce v domácnosti. Třetí kapitola se již konkrétně zaměřovala na práci migrantů v domácnostech České republiky. Zde byla rovněž zmíněna statistika, preferovaná forma práce a nejčastěji vykonávané činnosti migrantů v domácnostech ČR a jejich problémy spojené s touto prací. Tato kapitola se věnovala také samotnému zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti, byla zmíněna legislativní úprava a dále bylo zaměstnávání rozděleno na regulérní a neregulérní. V rámci zpracování této kapitoly bylo zjištěno, že se v České republice zabývají výzkumy pouze prací migrantek, tedy žen, v domácnostech, zcela zde chybějí informace a výzkumy o mužích - migrantech, kteří tuto práci vykonávají. Myslím si, že by proto bylo dobré další vědecká bádání zaměřit i na muže a získat tak potřebná chybějící data. V České republice je omezeně probádána i problematika práce v cizí domácnosti vykonávána českými pracovníky, zde by bylo také třeba provést další výzkumná bádání. Poslední čtvrtá kapitola se věnovala postojům české veřejnosti k migrantům a k jejich zaměstnávání. Celá teoretická část sloužila jako vymezení problematiky a podklad pro provedení výzkumu.

Cílem výzkumné části bylo pomocí empirického kvalitativního šetření zjistit, jak lidé, kteří zaměstnávají české pracovníky v domácnosti, vnímají zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti. Sběr potřebných dat byl realizován pomocí polostrukturovaných rozhovorů a k analýze dat byla využita metoda otevřeného a axiálního kódování. Kódy byly dále seskupeny do pěti kategorií, byly jimi: *Zaměstnávání českých pracovníků v domácnosti*, *Vnímání pracovníků v domácnosti*, *Vnímání migrantů*, *Zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti* a *Pozitiva, negativa zaměstnávání migrantů jako pracovníků v domácnosti a očekávání zaměstnavatelů*. Výzkum může sloužit jako podklad pro další vědecká bádání.

7 Seznam použitých zkratk

| | |
|---------------|--|
| CVVM | Centrum pro výzkum veřejného mínění |
| STEM | Středisko empirických výzkumů |
| ČR | Česká republika |
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| DPP | Dohoda o provedené práci |
| EU | Evropská unie |
| ILO | International Labour Organization |
| IOM | International Organization for Migration |
| IPEC | International Programme on the Elimination of Child Labour |
| MVČR | Ministerstvo vnitra České republiky |
| OSN | Organizace spojených národů |
| OSVČ | Osoba samostatně výdělečně činná |
| UN | United Nations |
| UNESCO | United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization |

8 Seznam literatury

Tištěná literatura

- Burnham, L., Theodore, N. (2012). *Home Economics The Invisible and Unregulated World of Domestic Work*. New York: National Domestic Workers Alliance.
- Čížinský, P. A kol. (2012). *Cizinecké právo*. Praha: Linde Praha.
- Disman, M. (2011). *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum.
- Drbohlav, D. (2008). Terminologické, konceptuální a metodologické pojetí zkoumané problematiky. In: Drbohlav, D. (Ed.), *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu* (s. 19-55). Praha: Karolinum.
- Drbohlav, D. (2011). *Migrace a (i)migranti v Česku*. Praha. : Slon.
- Düvell, F. (2005). *Illegal Immigration in Europe. Beyond Control?*. London: Palgrave Macmillan.
- Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.
- Human Rights Watch (2013a). *The ILO Domestic Workers Convention. New standards to fight discrimination, exploitation, and abuse*. New York: Human Rights Watch.
- ILO (2013a). *Women and men in the informal economy: a statistical picture*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2013b). *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*. Geneva: International Labour Office.
- IPEC. (2013). *Child domestic work: Global estimates 2012*. Geneva: International Labour Office.
- Jandourek, J. (2012). *Slovník sociologických pojmů*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- King, R. (2008). *Atlas lidské migrace*. Praha: Mladá fronta, a.s.
- Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada publishing, a.s.
- Passel J., Cohn D'V. (2011). *Unauthorized Immigrant Population: National and State Trends, 2010*. Washington, D.C.: Pew Hispanic Center.

- Rákoczyová M., Trbola R. (Eds.). (2009). *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Reichel J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, as.
- Schwenken, H., Heimeshoff, L.M. (2011). *Domestic Workers Count: Global Data on an Often Invisible Sector*. Kassel: Kassel University Press.
- Sotelo, P. H. (2001). *Doméstica*. Berkeley: University of California Press.
- Strauss, A Corbinová J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert.
- UN (United Nations). (2013). *International migration*. New York: Department of Economic and Social Affairs. Unated Naions.
- UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). (2013). *Domestic Workers Count Too: Implementing Protections for Domestic Workers*. New York: UN Women.
- United Nations Population Fund. (2006). *The State of world population. A Passage to Hope: Women and International Migration*. New York: UNFPA.

Kapitoly z editované publikace

- Ezzeddine, P., Pavelková L. (2014). Migrantky a nájemná práce v domácnosti: Úvod do problematiky. In: Ezzeddine, P. A kol. *Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice* (s. 6-11). Praha: Sdružení pro integraci a migraci.
- Ezzeddine, P., Semerák, V (2014). Situace migrantek na českém trhu nájemné práce v domácnostech. In: Ezzeddine, P. A kol. *Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice* (s. 26-59). Praha: Sdružení pro integraci a migraci.
- Faltová, M. (2014). Pracovnice v domácnosti na českém trhu práce v kontextu cizinecké legislativy – právní analýza. In: Ezzeddine, P. A kol. *Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice* (s. 60-68). Praha: Sdružení pro integraci a migraci.
- Nekorjak, M. (2008). „Klientský systém“ Specifická instituce zprostředkování v prostředí ukrajinské pracovní migrace. In: Polanská, J., Kadlecová, M. *Neregulární pobyt cizinců v ČR: Problémy a jejich řešení* (s. 50-54). Praha: Multikulturní centrum Praha.

Články v odborném časopisu

- Bajer, P. (2007). Migranti nás nutí k přehodnocení zažitých norem chování. *Sociální práce/Sociální práce*, č. 2, s. 14-16.
- Hofírek, O Nekorjak M. (2007). Neregulární práce imigrantů v České republice. *Sociální práce/Sociální práce*, č. 2, s. 78-90.
- Sekulová, M. (2013). Transnational Households in the Context of Female Migration from Slovakia to Austria. *Lidé města / Urban People*. r. 15, č. 2, s. 217-237.

Internetové zdroje

- CVVM (Centrum pro výzkum veřejného mínění). *Postoje české veřejnosti k zaměstnávání cizinců – březen 2011*. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [online]. 2011 [cit. 17. 3. 2015]. Dostupné z WWW: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7350/f3/ov150303b.pdf.
- CVVM (Centrum pro výzkum veřejného mínění). *Postoje české veřejnosti k cizincům – únor 2015*. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [online]. 2015 [cit. 17. 3. 2015]. Dostupné z WWW: <http://cvvm.soc.cas.cz/vztahy-a-zivotni-postoje/postoje-ceske-verejnosti-k-cizincum-unor-2015>.
- ČSÚ (Český statistický Úřad). *Cizinci v České republice k 31. 12. 2013* [online]. 2014 a [cit. 18. 2. 2014]. Dostupné z WWW: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/320198-14-r_2014-0400.
- ČSÚ (Český statistický Úřad). *Zaměstnanost cizinců a povolení k pobytu cizinců podle státního občanství k 31. 12. 2011* [online]. 2014 b [cit. 18. 2. 2014]. Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/9A003F3C4C/\\$File/29002714_t3-08.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/9A003F3C4C/$File/29002714_t3-08.pdf).
- Demografické informační centrum: *Migrace* [online]. 2004 - 2014 [cit. 4. 3. 2015]. Dostupné z WWW: http://www.demografie.info/?cz_migrace.
- EUROPEUM. *Evropa a proces mezinárodní migrace (se zvláštním důrazem na země Evropské unie a Evropského společenství volného obchodu)*. [online]. 2010-2011 [cit. 18. 2. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.europeum.org/cz/integrace/28-integrace--6/660-evropa-a-proces-mezinarodni-migrace-se-zvlastnim-durazem-na-zeme-evropske-unie-a-evropskeho-spolecenstvi-volneho-obchodu>.

- Human Rights Watch. *Domestic workers: Pushing for justice for domestic workers* [online]. 2013 [cit. 11. 2. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.hrw.org/topic/womens-rights/domestic-workers>.
- ILO (International Labour Organization). *Child labour and domestic work* [online]. 2015 a [cit. 5. 2. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--en/index.htm>.
- ILO (International Labour Organization). *Making decent work a reality for domestic workers worldwide* [online]. 2015 b [cit. 11. 2. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm>.
- ILO (International Labour Organization). *Who are domestic workers* [online]. 2013 c [cit. 5.2.2015]. Dostupné z WWW: http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_209773/lang--en/index.htm.
- IOM. (International Organization for Migration). *Key Migration Terms*. [online]. 2011 [cit. 19. 2. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/about-migration/key-migration-terms-1.html>.
- MVČR (Ministerstvo vnitra České republiky). *Azyl, migrace a integrace, Terminologický slovník* [online]. 2015 a [cit. 12. 2. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>.
- MVČR (Ministerstvo vnitra České republiky). *Zaměstnanecká karta*. [online]. 2015 b [cit. 19. 3. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>.
- NDWA (National Domestic Workers Alliance). *Domestic work*. [online]. 2015 [cit. 17. 3. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.domesticworkers.org/domestic-work>.
- Oxford dictionaries. *Dictionary: Migrant*. [online]. 2015 [cit. 4. 3. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/migrant>.
- Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. *Sněmovní tisk 708/0, č. 1/10. Úmluva MOP č. 189 o pracovnících v cizí domácnosti*. [online]. 2012 [cit. 17. 3. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?ct=708&ct1=0&o=6>.
- SIMI (Sdružení pro integraci a migraci). *Práce v domácnosti- přehlížená a podceňovaná*. [online]. 2015 [cit. 18. 3. 2014]. Dostupné z WWW: <http://www.pracovnicevdomacnosti.cz/pro-verejnost/prace-v-domacnosti-prehlizena-a-podcenovana.html>.
- STEM (Středisko empirických výzkumů). *Trendy 3/2014*. [online] 2014 [cit. 18. 3. 2014]. Dostupné z WWW: <http://www.stem.cz/clanek/2941>.

- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). *Migrant / Migration* [online]. 2009-2014 [cit. 18. 3. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/international-migration/glossary/migrant/>.
- Vláda ČR. Příloha č. 336 k usnesení vlády ze dne 9. května 2012. *Stanovisko vlády k instrumentům přijatým na 100. Mezinárodní konferenci práce v roce 2011*. [online]. 2012 [cit. 17. 3. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.psp.cz/doc/00/09/59/00095991.pdf>.

Zákony a úmluvy

- Mezinárodní úmluva OSN 45/ 158 o ochraně práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodin, v účinném znění ke dni: 18. 12. 1990.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 189 o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti, v účinném znění ke dni: 16. 6. 2011.
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v účinném znění ke dni: 16. 12. 1992.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v účinném znění ke dni: 1. 5. 2014.
- Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), v účinném znění ke dni: 1. 1. 2014.
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v účinném znění ke dni: 24. 6. 2014.
- Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v účinném znění ke dni: 13. 5. 2004.