

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Genderová studia

Kateřina Rai Revta

Migrace, gender, třída a temporalita: příklad pracovní migrace žen z Filipín

Diplomová práce

Praha 2024

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval/a samostatně a s použitím pramenů a literatury řádně citovaných a uvedených v seznamu literatury. Práci jsem nevyužil/a k získání jiného nebo stejného titulu.“

„Souhlasím s tím, že tato diplomová práce může být zveřejněna v elektronické knihovně FHS UK a může být využita i jako studijní text.“

Kateřina Rai Revta

V Praze dne 5. ledna 2024

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala všem, se kterými jsem měla možnost se v rámci tohoto výzkumu potkat. Děkuji za sdílení velmi osobních příběhů i za expertní vstupy. Poděkovat bych chtěla také těm, se kterými jsem měla možnost o své diplomové práci mluvit, protože mi to umožnilo lépe si vyjasnit cíle a práci dokončit. V neposlední řadě děkuji také vedoucí této diplomové práce Mgr. Petře Ezzeddine, Ph.D. za více než dva roky trpělivé spolupráce a podpory.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá zkušenostmi žen z Filipín, které pracují v České republice ve zpracovatelském průmyslu. Diplomová práce propojuje vzájemně prostřednictvím intersekcionalní analýzy témata genderu, třídy a migrace. Hlavním cílem práce je analýza vlivu specifického typu temporálního zaměstnávání (pobytového statutu a pracovních podmínek) na sociální život migrantek, jako i reflexe dopadů temporální pracovní migrace na praxe a zvyknamňování transnacionálních rodinných vztahů. Kvalitativní výzkum je veden metodou polostrukturovaných rozhovorů s migrantkami z Filipín, ale i s dalšími aktéry a aktérkami z pracovních agentur, státní správy a neziskového sektoru.

Klíčová slova

Migrace, Filipíny, gender, třída, temporalita, transnacionální vztahy, agenturní zaměstnávání

Abstract

The diploma thesis deals with the experiences of women from the Philippines who work in the Czech Republic in the manufacturing sector. The author performs an intersectional analysis across themes of gender, class, and migration. The objectives of this theses are to analyze of the impact of a particular type of temporary employment (residence status and working conditions) on the social life of the migrants, as well as a reflection on the effects of the temporary labor migration on the practice of transnational family relationships. Qualitative research is conducted using the method of semi-structured interviews with migrant women from the Philippines, along with other stakeholders from employment agencies, state administration, and non-profit organizations.

Key words

Migration, Philippines, gender, class, temporality, transnational relations, agency employment

Obsah

1. Úvod	2
2. Teoretická část	5
2.1 Role globální továrny	7
2.2 Role EU a představy o cirkulární migraci	11
2.3 Režimy nerovností	13
2.4 Pracovní migrace v ČR	15
2.5 Role žen z Filipín v globální produkci a migraci	24
3. Empirická část	27
3.1 Metodologie výzkumu a cíle diplomové práce	27
3.1.1 Feministický výzkum, metodologie a metody	27
3.1.2 Role rozhovorů ve výzkumu	29
3.1.3 Cíl výzkumu a výzkumná strategie	33
3.1.4 Charakteristiky výzkumného vzorku	35
3.1.5 Etické aspekty výzkumu a pozicionalita	37
3.1.6 Limity výzkumu	39
3.2 Analýza	41
3.2.1 Konstrukce temporálního zaměstnávání migrantek z Filipín	44
3.2.2 Mocenská hierarchie pracoviště	61
3.2.3 Dopady migrace na osobní život	70
4. Závěr	78
Seznam literatury	83
Přílohy	90
Scénář rozhovoru	90
Informovaný souhlas	92

1. Úvod

Od 90. let má Česko pozitivní migrační saldo, a míra imigrace je tedy vyšší než míra emigrace. Více než polovina příchozích je v posledních 20 letech nejčastěji ze tří zemí – Ukrajiny, Slovenska a Vietnamu. Všechny ostatní země dosahují v celkovém součtu na nižší jednotky nebo desetiny procent. Pozornost výzkumu migrace je proto dlouhodobě směřována zejména na příchozí z prvních třech jmenovaných zemí.

V důsledku aktivní politiky státu v oblasti pracovní migrace ale narůstají počty migrujících i ze zemí, které jsou geograficky vzdálenější než Slovensko nebo Ukrajina a kde není tak zřejmá historická vazba jako u Vietnamu. Příkladem takové země mohou být Filipíny.

Od roku 2018 se počet Filipínců a Filipínek v Česku znásobil téměř pětkrát a na základě vládních politik i zájmu firem se dá očekávat nárůst i v dalších letech. Migraci tohoto typu zprostředkovávají zejména pracovní agentury, které se specializují na nábor a následné zajištění spolupráce dle programů a dostupných kvót pro jednotlivé země. Tohoto trendu doložitelného daty z Českého statistického úřadu si všímají i média:

Svářeči z Indie či Filipín. Firmy v Česku nabírají pracovníky z různých koutů světa (idnes.cz, 8. května 2023),

Česko pustí na pracovní trh 20 tisíc cizinců, hlavně Filipínců. Průmysl: Díky, ale potřebujeme mnohem víc (HN.cz, 5. října 2023),

Česko se otevřelo pracovním přistěhovalcům, na trhu jsou vítaní Filipínci či Indové (seznamzpravy.cz, 26. října 2023).

V této diplomové práci se budu zabývat zkušenostmi žen z Filipín, které do Česka přicházejí. Prostřednictvím intersekcionalní analýzy nahlížím na témata genderu, třídy i migrace. Navazuji na předchozí výzkumy migrace (viz Seznam literatury), ale zároveň se snažím řešit výzkumná témata, která jsou specifická pro skupinu žen, se kterými jsem měla možnost se seznámit.

Z výzkumného cíle jsem odvodila následující hlavní výzkumnou otázku:

Jak ovlivňuje temporální zaměstnávání životy migrantek z Filipín?

Z výzkumného cíle práce byly dále odvozeny následující dílčí otázky:

- 1) Jakým způsobem je migračními politikami a zaměstnavateli konstruováno temporální zaměstnávání ve výrobních provozech?
- 2) Jaký je postoj migrantek z Filipín k temporálnímu zaměstnávání?
- 3) Jak jsou migrací ovlivněny osobní životy těchto žen v místě původu a ve stávajícím bydlišti?
- 4) Jaký vliv má na migrační zkušenost gender, třída, věk a etnicita?
- 5) Existují u pracovní migrace žen z Filipín další intersekcionální kategorie ovlivňující jejich migrační zkušenost?

V práci využívám zejména metodu polostrukturovaných rozhovorů. Rozhovory jsem vedla jak s migrantkami, tak i s dalšími relevantními aktéry a aktérkami v období mezi listopadem 2022 a červnem 2023. Měla jsem možnost mluvit s koordinátorem a koordinátorkami z pracovních agentur, zástupkyněmi neziskového i veřejného sektoru a představitelkami zastupitelského úřadu Filipín v ČR. Participantky ve výzkumu (migrantky z Filipín) se přihlásily na základě mé výzvy na sociálních sítích. Do vzorku jsem vybrala 5 žen narozených na Filipínách, které v letech 2020-2022 pracovaly minimálně měsíc v továrně v Česku a které měly znalost anglického jazyka umožňující samostatnou komunikaci při rozhovoru. Celkem bylo v rámci tohoto výzkumu realizováno 12 polostrukturovaných rozhovorů.

Diplomová práce má teoretickou a empirickou část. V teoretické části jsem se věnovala přehledu dosavadních českých i zahraničních (anglickojazyčných) výzkumů pracovní migrace, globální dělby práce a roli Filipín v globální produkci a migraci. Prostřednictvím popisu legislativního a institucionálního rámce, problémů, kterým migrující čelí, aktuálních trendů v migraci a pojmů, jakými jsou globální továrna, sériová migrace, cirkulární migrace nebo režimy nerovností, představuji témata, která jsou zásadní pro následující kvalitativní výzkum.

S ohledem na omezenost předchozích výzkumů jsem věnovala velkou pozornost rešerši literatury. Pro lepší pochopení kontextu migrace z Filipín a dalších méně zastoupených zemí jsem zpracovala základní přehledy z dat Českého statistického úřadu.

V empirické části jsem se věnovala metodologii výzkumu, cílům diplomové práce a výzkumným otázkám. Definovala jsem feministický výzkum a také metodologii a metody, které jsem si pro tuto práci vybrala. Upřesnila jsem charakteristiky výzkumného vzorku, etické aspekty výzkumu, výzkumnou pozicionalitu a limity výzkumu relevantní pro tuto práci. V závěru jsem se snažila odpovědět na výzkumné otázky, shrnout hlavní zjištění a přínosy diplomové práce. Nastiňuji i možnosti dalšího výzkumu v této oblasti.

Práce přináší vhled do problematiky temporálního zaměstnávání a pracovních podmínek migrantek z tzv. třetích zemí v České republice. Poukazuje na dopady stávajícího nastavení politik i podmínek zaměstnávání na pracovní i osobní životy migrantek. Prostřednictvím rešerše předchozích výzkumů i zjištěními z polostrukturovaných rozhovorů popisují problémy, na které migrantky narážejí při snaze o zvýšení kvality života svého i svých rodin.

2. Teoretická část

V teoretické části práce představuji základní témata migrace, genderu a třídy. Vycházím ze zahraniční i české literatury, která tyto aspekty popisuje v různých kontextech migrace i práce v globalizovaném systému průmyslové produkce. Zabývám se tím, jak je migrace ukotvená v nastavení globální ekonomiky, výroby, politikách EU i domovských zemí migrujících osob. Vysvětluji provázanost těchto témat a to, proč není možné migraci vnímat pouze optikou individuálních rozhodnutí jednotlivců.

Významným předpokladem typu pracovní migrace, kterým se ve svém výzkumu zabývám, je globalizace. Globalizace dnes zasahuje větší množství lidí než kdy dříve. Kromě toho, že „zkracuje“ vzdálenosti, proměňuje také vztah mezi produkcí a spotřebou nebo prací a rodinou a může vést ke kulturní homogenizaci (Appadurai, 1996). Globalizace má nicméně rozdílné dopady na muže a ženy v různých regionech. Na část těchto rozdílů nahlíží například feministická kritika globalizace, která upozorňuje na její podmínění genderovými nerovnostmi (nízkými mzdami žen nebo obecně lidí v globálních i lokálních perifériích).

Dlouhodobě přetrvávala stereotypní dichotomie globálního a lokálního. Globální bylo (a často ještě je) spojováno s maskulinitou, mobilitou, modernitou apod, zatímco lokální bylo spojováno s feminitou, domovem nebo tradicemi (Kolářová, 2007). Právě globalizace a s ní spojená zvyšující se poptávka po práci žen ale spustila dle některých výzkumů feminizaci migrace (Mahler, 2006). Ženy, se kterými jsem měla možnost vést rozhovory, propojovaly témata mobility s péčí a svojí povinností vůči rodině, a to jak k dětem, tak k rodičům. Migrace jim zároveň umožnila se dostat do kontextu jiné kultury, tradic a trávit volný čas dle vlastních preferencí bez kontroly rodičů (podobně Parreñas, 2001, 2007, McKay, 2006 a Chowdhory, 2022).

Farris (2012) popisuje rozdělení rolí dle binárního uspořádání mezi tzv. rozvinutými a rozvojovými zeměmi. V rámci něj země kopírují tradiční rozdělení na „produktivní muže“ (rozvinuté země) a „pečující ženy“ (rozvojové země). Jednotlivé ženy z rozvojových zemí jsou zároveň vnímány jako oběti své vlastní kultury a muži z rozvojových zemí jako „zdroj zla“ v těchto kulturách, kterému jsou tyto ženy vystaveny.

Migrantky (až 50 procent pracujících v EU) pracují zejména v domácnostech a pečujících profesích, kde není možná automatizace a zároveň je nutná důvěra a intimita vztahu se zaměstnavateli a zaměstnavatelkami. Migranky tak nahrazují reprodukční práci, kterou by jinak vykonávaly (do jisté míry stále vykonávají) zejména evropské ženy, a zároveň jsou potenciálně budoucími manželkami Evropanů (Farris, 2012). Práce žen a mužů v rozvojových zemích i jejich práce v „hostitelských“ zemích ale není jen o péči. Naopak výzkumy Parreñas nebo McKay dokládají, že ženy na Filipínách již několik desetiletí pracují v prostředí dělnických profesí v tzv. globálních továrnách, a to jak v zemích původu (zejména v zemích jihovýchodní Asie), tak i v České republice. Zároveň ale tyto vysoce technické a moderní obory, které nejsou spojené s reprodukční prací, mohou v tomto kontextu vytvářet vysoce genderované pracovní podmínky a umocňovat nerovnosti na globální i lokální úrovni (Parreñas, 2007 a McKay, 2006).

Standing se zabýval problematikou práce žen a zmíněného vztahu tzv. rozvinutých a rozvojových zemí už na konci 80. a během 90. let dvacátého století. Neproblematizoval to, že se ženy zapojují do pracovního procesu, ale kritizoval způsob, jakým je tohoto zapojení dosaženo a jaké dopady zapojení žen do práce nese. Již tehdy odpověděl na zpochybňování nerovného odměňování žen a potvrdil teorii, podle které by zaměstnavatelé upřednostňovali ženy, pokud by byly skutečně placené méně za stejnou práci. Právě na globálních továrnách ukázal, že k tomuto „upřednostnění“ žen již dlouho dochází a zaměstnavatelé v některých sektorech a regionech skutečně zaměstnávají přednostně ženy, které jsou pro ně z hlediska mzdových nákladů levnější. To, že tyto sektory byly a jsou závislé na nízko kvalifikované ženské práci, je činní zranitelnějšími a vede to k tlaku na neustálé snižování mezd (Standing, 1989 a 1999).

I dnes je možné na většinu poznatků Standinga navázat. Situace žen na pracovním trhu je stále problematičtější a má určitá specifika, na což poukazuje tato diplomová práce, neziskové organizace (viz OPU, 2016) i aktuální výzkum migrace (Stojanov, 2022, Gheorghiev, 2023 a další). Zároveň se ale objevuje s rozvojem technologií i zcela nové typy problémů. Pichrt (2017) upozorňuje například na rizika nového trendu sdílené ekonomiky (někdy zakázková nebo GIG ekonomika), která umožňuje flexibilizaci práce až do míry, kdy v českém právním prostředí omezená míra regulace této formy práce oslabuje práva pracujících. Poukazuje na podobnost této ekonomiky s již lépe prozkoumaným švarcsystémem, a to, jak oba tyto

systémy dopadají na práva pracujících i příjmy státního rozpočtu. Lata (2022) přináší do diskuse pohled na práci migrujících na platformách zprostředkovávajících tyto „zakázky“. Specificky zranitelné jsou osoby, které mají svůj pobytový statut navázaný na práci, tedy právě ti lidé, kteří se dostávají do Česka v rámci pracovní migrace. Podobně jako u liberalizace v 80. letech, je i dnes je tento fenomén doprovázen narativem svobody a příležitostí pro různé skupiny (matky, lidé, kteří „chtějí“ druhé zaměstnání apod.).

2.1 Role globální továrny

Globalizace a poptávka po flexibilitě také zvýšily potřebu a využití externích pracujících a zprostředkování práce různého druhu. To s sebou nese kromě výhod i větší prekaritu a zranitelnost pracujících, kteří nemají smluvní stabilitu a jejich sociální a zdravotní zabezpečení je omezené. Mezi popisované systémy organizace takové práce patří například in-contracting a out-contracting (Mezzadri, 2016), čínský model práce (Ceccagno, 2020) nebo systém just in time (Andrijasevic, 2019).

Mezzadri (2016) představuje tuto flexibilitu v rámci systémů in-contractingu a out-contractingu. Out-contracting, který popisuje na příkladu textilního průmyslu v Indii, je založen na netovárních soukromých prostorech, kde osoby na základě smluvního vztahu se zadavatelem práce vyrábějí dle pokynů, přičemž je jim poskytován či prodáván materiál a prostředky výroby. Zprostředkující osoby se stávají součástí organizace produkce a profitují z nadhodnoty vytvářené zasmluvněnými pracujícími. In-contracting je naopak založený na prostředí továrny, kde se pohybují zasmluvnění pracující, které přivádí zprostředkující osoba nebo firma (a v některých kontextech jim odebírá část mzdy). In-contracting a out-contracting mají některé podobné charakteristiky, nicméně politiky jejich regulace se musí lišit a reagovat na konkrétní situace (např. různé typy pracovního vztahu a smluv, možnosti ubytování) (Mezzadri, 2016).

Práce, kterou se zabývám v českém kontextu, nese charakteristiky in-contractingu. Participantky ve výzkumu vykonávaly práci v prostorách továrny zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy. Zajištění materiálu, prostředků výroby i know-how bylo soustředěno plně u zaměstnávající firmy.

Součástí trendů, které sledujeme v globalizovaném světě práce a migrace, je také tzv. čínský model práce. Ten se objevuje i v Evropě, například v českém elektroprůmyslu nebo

italském módním průmyslu. V Itálii je spojený i přímo s čínskými zaměstnavateli a jejich čínskými zaměstnanci. V Česku jde naopak o systém, který se objevuje ve firmách fungujících v režimu just-in-time produkce, a to i v případě, že management ani zaměstnanci nejsou nutně z Číny. Praktiky, které jsou s tímto modelem spojeny, snižují standardy práce (nižší mzdy, vyšší flexibilita). Jedním ze znaků je i spojení místa práce s ubytováním, což zvyšuje flexibilitu pracovní síly. Českým příkladem tohoto modelu je firma Foxconn, která má továrny v Pardubicích a v Kutné Hoře, aby se přiblížila konečným zákazníkům v Evropě a Severní Africe.¹

V globálních továrnách převažuje pásová výroba a opakovaná činnost ve vysokém tempu a v tzv. vynucené poloze, což obnáší tzv. sžití strojů a lidí (vzájemná interakce, kontrola). Z hlediska pracovního trhu je vyžadovaná flexibilita, krátkodobost pracovních úvazků a odměňován je individuální pracovní výkon (Delanová, 2015).

Dle Andrijasevic je dostatek pracovní síly z tzv. třetích zemí pro fungování globálních továren v ČR zásadní. Výhodné je zejména zaměstnávání lidí, kteří migrují bez rodiny. V systému just-in-time je čas měnou, kterou si musí pracující napracovat do konce určitého období, aby si zajistili dostatečný příjem. O množství hodin ale nerozhodují pracující; jsou závislí na poptávce po práci a je jejich zodpovědností s časem nakládat a hledat si pracovní náplň do konce určitého období, podle kterého se jim vypočítává odměna. To vyžaduje vysokou míru časové flexibility a omezuje to možnosti rodinného života i volného času. Tato práce proto musí být napojena na tzv. ideální pracující, kteří se co možná nejvíce podobají robotům. Těmto charakteristikám v očích zaměstnavatelů odpovídají právě migrující bez rodin. Jako správné „zdroje pracovní síly“ tak mohou fungovat například ubytovny, kde žijí migrantky a migranti vždy připraveni na zavolání nastoupit do práce, bez nároků na volný čas a rodinný život (Andrijasevic, 2019).

¹ Foxconn využil v Česku státních pobídek pro přímé zahraniční investory jako služeb agentury Czech Invest, která pomohla identifikovat vhodné lokality pro výrobu nebo desetiletých daňových prázdnin mezi lety 2000-2010. (Ceccagno, 2020) Kolem roku 2014 zaměstnávala firma až 9 000 pracovníků. Dle autorů kolem 40 procent z nich tvořili agenturní zaměstnanci. Fluktuace společnosti byla dle odhadů až 30 procent. Pracovní agentura zajišťovala transport těchto agenturních pracujících ze zemí původů přímo do továren (Andrijasevic a Sacchetto, 2014).

Proces pracovní migrace začíná už v zemi původu, kde jsou potencionální pracovníci kontaktováni. Zásadní je role státu, který v tomto procesu určuje regulační rámec migrace, vydává víza apod. V případě nedostatečné regulace jsou pracující ke svým zprostředkovatelům zavázáni dluhy, které musí po dobu svého pobytu v zahraničí splácet. Ohroženi jsou pak i nucenou prací a různými formami novodobého otroctví (Andrijasevic a Sacchetto, 2017).

Dle Andrijasevic a Sacchetto (tamtéž) na poptávku po vysoce flexibilní pracovní síle, kterou nedokáže z řady důvodů uspokojit domácí trh práce, reagují pracovní agentury. Ty dokáží „dodat“ skupiny pracovníků ze zemí na druhém konci světa přímo do továrny a přizpůsobit se téměř jakýmkoliv potřebám zaměstnavatele, včetně toho, že reagují i na stereotypní rasové a genderové požadavky. Snižují autonomii zaměstnanců, na druhou stranu jim ale mohou šetřit čas a peníze.

Agenturní pracovníci nepracují teoreticky přímo pro zaměstávající firmu. Pokud firma nepotřebuje jejich práci, mohou okamžitě „zmizet“. Ze zaměstnaneckého vztahu se tedy přesouváme spíše ke vztahu obchodnímu. To omezuje i možnosti migrujících a odborových organizací efektivně spolupracovat. Zkoumání temporálního zaměstnávání proto vyžaduje nejen náhled za dveře továren, ale také pohled přes národní hranice států a detailnější zaměření na činnost jednotlivých agentur (Andrijasevic a Sacchetto, 2014). Tento systém zároveň reprodukuje prekaritu, protože znemožňuje tranzici z dočasného do stálého zaměstnání. Taková změna je možná díky dlouhodobé deregulaci pracovního trhu a dnes se projevující například rozvojem zakázkové ekonomiky (Andrijasevic a Sacchetto, 2017).

Podobně i Nedbálková ve svém výzkumu poukazuje na to, že obdobné nároky jsou kladeny i na pracovní prostředí, která nevyužívají zahraniční zaměstnávání (zde továrna Baťa v obci Dolní Němčí). Ředitelka v této továrně reflektovala potřebu tzv. konkurenceschopnosti a tlaku na kvalitu, kterému nejsou ve stávajících podmínkách schopni dostát. Nedbálková uvádí: „*Slovy ředitelky, dělníci nestíhají tempo dneška, do dnešní doby se nehodí ani jako třída ani jako individuální pracovníci*“ (Nedbálková, 2021: s.110-113). Přičemž zdůrazňuje výraz „nehodit se“, který jí přijde pro danou situaci jako vhodný. Tržní síly, ze kterých stav vychází, jsou vnímány jako stojící mimo lidskou kontrolu, jako přírodní síly s přirozeným právem určit např. výši mzdy v konkrétním regionu nebo odvětví průmyslu (tamtéž).

Pracovní migrace je dnes pro řadu lidí mnohdy jedinou možnou (a dle některých) téměř jistou cestou z chudoby. Přesto je někdy popisována jako symptom selhání rozvoje země, důvod odlivu mozků, konfliktů nebo je spojována s dopady překotné urbanizace. Odpůrci migrace upozorňují také na ohrožení pracujících s nízkými příjmy v cílových zemích nebo to, že z migrace profitují zejména bohatší ekonomická odvětví v přijímajících zemích. Rozvoj těchto zemí je vnímán optikou rozvoje států, nikoliv občanů a občanek těchto států, bez ohledu na to, kde se pohybují. (Feldman, 2011)

Pritchett (2006) zmiňuje faktory, které zvyšují tlak na rostoucí migraci, a to uvnitř „přijímajících“ i „vysílajících“ zemí. Roste mzdová nerovnost a migrujícím se mnohem více než dříve vyplatí pracovat v zahraničí. Demografický vývoj rozvinutějších zemí vytvořil poptávku zejména po mladší pracovní síle, a to i v nízkokvalifikovaných sektorech a pozicích, které není možné vykonávat mimo hranice daného státu (služby, péče). Globalizace vede ke snížení nákladů migrace a činí ji akceptovatelnější (například pomocí moderních technologií nebo levnějšího a rychlejšího cestování).

Řada rozvojových zemí je přímo závislá na remitencích (finanční prostředky nebo zboží, které zasílají migrující do země původu), a to již od 80. let. Programy, které v těchto zemích organizoval Mezinárodní měnový fond, Světová obchodní organizace nebo Světová banka, vedly k větší provázanosti a závislosti těchto zemí na globální ekonomice. Liberalizace ekonomiky jak na tzv. globálním jihu, tak i na tzv. globálním severu vedla k vytvoření systému, kdy řadu nestabilních a nízko placených pozic v rozvinutějších zemích zastávají migrující. Zároveň je v těchto zemích vysoká poptávka po kontrole, identifikaci, regulaci i deportaci právě těchto zranitelných osob (Feldman, 2011).

Feldman a Pritchett upozorňují na nevyužitý potenciál, který se skrývá v remitencích a migračních „kvótách“. Pouhý 3procentní nárůst dočasné pracovní migrace znamená pro rozvojové země zdroje o objemu více než čtyřikrát větším, než jsou prostředky stávající rozvojové spolupráce. Remitence už dnes při omezované migraci představují významnou

část HDP některých zemí (Moldavsko 27 procent, Lesotho 26 procent, Haiti 25 procent, Bosna a Hercegovina 23 procent apod.)² (Feldman, 2011 a Pritchett, 2006).

2.2 Role EU a představy o cirkulární migraci

Současná podoba migrace směrem do EU vychází ze tří předpokladů, které určují její podobu. Prvním je individualizace migrujících. Ke všem je přistupováno izolovaně bez ohledu na vztah k dalším osobám (výjimkou mohou být za určitých okolností některé rodinné vazby). Všechna data, která jsou o těchto jednotlivcích získávána (osobní data, biometrická data) jsou následně sdílena v rámci všech zemí EU. V kontaktu s migrujícími je nápadná i sekuritizace celého procesu a tématu migrace obecně. Druhým předpokladem je, že migrující odůvodní svoji přítomnost v EU (např. humanitární potřebou), což může vést k paradoxním situacím, kdy si zdraví migrující záměrně způsobují zranění, aby nebyli vyhoštěni, a vzdávají se tak v zájmu migrace do preferované země svojí biologické integrity. Třetím předpokladem je legitimita sekuritizace migrace do té míry, kdy většina úsilí a financí je soustředěna na ochranu hranic, ačkoliv překročení hranice je ve skutečnosti původcem pouze 5 procent ilegální imigrace (Feldman, 2011).

Z hlediska vícenásobné migrace je prostor Evropské unie specifický, protože umožňuje relativně rychlou vnitřní mobilitu. Zároveň jsou jakékoliv změny v národních migračních politikách i motivem pro rychlou mobilitu v rámci EU. Například pracovníci z Bangladéše se kvůli amnestiím pro nelegální migranty v letech 1990, 1996 a 1998 opakovaně stěhovali z Německa, Francie a Nizozemí do Itálie, (Morad, 2020).

EU je cílem i tzv. cirkulární migrace. Ta není novým jevem a Feldman (2011) popisuje její příklady již z 19. století z prostředí USA, Evropy, Blízkého východu i severní Afriky. Cirkulární migrace byla významným jevem také v koloniální době (např. v souvislosti se sezónní prací na plantážích). Co se ale výrazně proměnilo, jsou technologie, které umožňují migrujícím větší míru informovanosti, vlastní aktivity a udržení komunikace s rodinou. Cirkulární

² V roce 2021 dosáhly remitence v Moldavsku 15,5 procenta, Lesothu 20 procent, na Haiti 20 procent a v Bosně a Hercegovině 10,2 procenta. Přes 30 procent podílu remitencí na HDP měl Kyrgyzstán nebo Tádžikistán. U Filipín v roce 2021 dosáhly remitence podílu na HDP v hodnotě 9,2 procenta. Nejvyšší podíl měly Filipíny v roce 2005, kdy tato hodnota dosáhla 12,8 procenta HDP. V absolutních číslech celkový objem remitencí jak na Filipínách, tak v celosvětovém měřítku stoupá (Světová banka, 2023).

migrace umožňuje relativně volný pohyb pracovní síly dle potřeb trhu, čímž uspokojuje neoliberální požadavky. Zároveň ale neumožňuje migrujícím trvalé usídlení, což uspokojuje neonacionalistické požadavky. Tento typ migrace kompenzuje stárnoucí pracovní sílu evropských zemí, ale zároveň slibuje omezení odlivu mozků. Snižuje domněle potřebu rozvojové spolupráce, protože předpokládá, že migrující se budou do svých domovských zemí vracet vybaveni remitencemi, know-how, dovednostmi a podnikatelskými vizemi, které získají v EU.

Ekonomický růst s migrací spojený, pak zastírá prvotní příčiny migrace. Liberální myšlenky jako svoboda, lidská práva nebo představa o tom, jak migrující v procesu cirkulární migrace pomáhají nejen sobě, ale i svým komunitám, zastírá stinné stránky této nerovné výměny. Migrační aparát EU je nastaven tak, aby až na výjimky, neumožnil skutečně volný pohyb osob ze zemí globálního jihu do EU, a to, ačkoliv pohyb zboží i finanční toky jsou volné, stejně jako pohyb osob, který je ve prospěch EU. Migrační aparát se podřizuje zejména nerovnostem globální ekonomiky (tamtéž).

Na migrující je přijímajícími zeměmi (a v příkladech mého výzkumu i zaměstnavateli) nahlíženo jako na soubory dovedností, které jsou nebo nejsou uplatnitelné v cílové zemi. Představa ideálních migrujících v politikách EU je prezentována aktivním jedincem, který se seznámí s legálními cestami migrace. Nečeká na pomoc ve své zemi původu, ale odhodlaně a flexibilně cestuje mezi dvěma státy s ohledem na to, že si pro sebe hledá nejvýhodnější a zároveň legální pracovní příležitosti. Po získání dostatečného kapitálu, know-how, dovedností, popřípadě kontaktů se s podnikavým nápadem vrací do země původu a přispívá k jejímu ekonomickému rozvoji (Feldman, 2011).

Náklady takové migrace zůstávají v zemi původu, hostitelská země nemusí investovat do integrace ani do péče o stárnoucí migrující a jejich rodiny (podobně Parreñas, 2001). V případě jakéhokoliv problému na úrovni jedince (nedodržení pravidel pobytu, kriminalita apod.) má země možnost jasně identifikovat zemi původu a přistoupit k deportaci. V případě problémů ve vztahu k vládě zemí, ze kterých migrující přichází, je velmi jednoduché identifikovat jinou zemi, která se přizpůsobí požadavkům země EU (Feldman, 2011).

Dle Uhde ale migrující (i lidé obecně) jednají s ohledem na řadu faktorů (sociální status, historie, kultura apod.) a jejich rozhodnutí nejsou čistě individuální. Uhde u svého výzkumu popisuje, že rozhodnutí migrujících žen byla aktivní, ne ale nutně svobodná, preferovaná či právě individuální. Velkou roli v rozhodování hrála rodina, dlouhodobé ekonomické problémy, nebo zajištění péče o děti (Uhde, 2014; podobně i Parreñas, 2001; Ezzedine, 2012, 2019).

Cirkulární migrace je někdy rámovaná jako forma rozvojové spolupráce „hostitelských“ zemí. Například v rámci spolupráce Španělska a Maroka bylo uvolněno 31 000 pracovních míst, převážně sezónních pozic v zemědělství a pohostinství. Do programu se mohly zapojit pouze venkovské ženy s rodinami, aby byla maximálně podpořena návratnost pracujících do země původu. Program žádným způsobem nerefletoval diskriminaci pracujících na základě pohlaví a rodinného statusu, ani náklady rodiny, která dočasně přichází o jednoho z členů bez možnosti vlastního výběru. Obdobně institucionalizovaná je i cirkulární migrace mezi Itálií a Egyptem. Migrující z Egypta byli motivováni k včasnému opuštění země například tím, že je tím podmíněn jejich další nábor na sezónní každoroční práce (Feldman, 2011).

2.3 Režimy nerovností

Myšlenka režimů nerovností (inequality regimes) funguje jako analytický nástroj pro pochopení dlouhodobých nerovností na pracovištích. Součástí zkoumání jsou praktiky a procesy, které můžeme pozorovat ve všech organizacích. Většina společenských a ekonomických nerovností v průmyslových společnostech vzniká právě v pracovním prostředí, ačkoliv jsou provázány s nerovností v okolní společnosti, související politice, historii i kultuře. Výzkum se ale většinou zaměřuje pouze na nějaký typ nerovnosti, dle třídy, genderu nebo rasy. Acker (2006) ale upozorňuje na potřebu přistupovat k nerovnostem komplexně a vnímat je jako provázané procesy.

Acker (2006) definuje nerovnost v organizacích jako systematickou rozdílnost mezi zúčastněnými v moci a kontrole, kterou mají nad cíli, zdroji, výsledky a různými rozhodnutími v organizaci (organizace práce, povýšení a přidělování práce, benefity, stabilita práce, mzda, respekt, potěšení z práce a pracovní vztahy). Různé organizace se liší v míře těchto nerovností, ale podle stávajících výzkumů se objevují i v těch, které samy sebe prezentují jako rovnostářské. Vyšší nerovnost zároveň nedopadá na všechny stejně.

Můžeme proto v některých organizacích pozorovat, že zatímco do vyšších manažerských pozic může vstupovat více žen, všechny nižší sekretářské, pečující a obdobné profese v té samé organizaci zastávají výhradně ženy (Acker, 2006).

Vyšší mzdy mužů v prostředí továren jsou přijímány jako objektivní fakt s funkčním ospravedlněním (přirozenost, muži potřebují zajímavější a lépe placenou práci). Nejsou proto ani ženami samotnými vnímány jako znak nerovnosti, ale jako zodpovědnost individuálního pracovníka. Lidé se však rádi srovnávají, pokud mohou, takže jsou si zároveň těchto nerovností ve výkonu a odměně vědomi (Nedbálková, 2021).

Dalším aspektem nerovnosti na pracovišti je segregace. Vychází z hierarchie pozic a může být založena např. rasově nebo genderově. Platí, že segregace na úrovni konkrétních pozic (job) je vyšší než na úrovni povolání (occupation). Různé skupiny zároveň většinou pracují i v různých sektorech nebo firmách. Součástí jsou i méně viditelné nerovnosti, které ne vždy zachytíme prostřednictvím statistických metod. Může se nám například jevit, že je více lékařek než lékařů. To ale nezachycuje, že si muži a ženy v této profesi volí jiné specializace a dosahují na jiné pozice v hierarchii. Obdobně se obsah práce stejně pojmenované pozice dle studií lišil například v bankovním sektoru. V rámci této sledované juniorské pozice byli muži prostřednictvím úkolů připravováni na manažerskou pozici, zatímco ženy spíše vyřizovaly telefonáty. Individualizované odměňování vytváří nerovnosti, a je nutné se při zkoumání těchto nerovností dívat do detailů všech procesů (Acker, 2006).

Případové studie z výzkumu McKay ukazují, že vzdělání a technologický pokrok ženám v nerovném postavení na pracovišti příliš nepomáhají. V provozu, kde byly zaměstnávány ženy s vyšším vzděláním, se jim nedařilo naplnit svoje ambice, což se projevovalo vyšší fluktuací. Tam, kde v procesu modernizace zaváděli lepší stroje, zase přestala být produkce „závislá“ na domnělé šikovnosti žen a personalisté upřednostňovali domnělou vytrvalost nebo technické vzdělání mužů. Zároveň si tento proces ospravedlňovali nevýhodami zaměstnávání žen, které mohou být dle nich častěji nemocné, těhotné, menstrující apod (McKay, 2006).

Režimy nerovnosti má smysl zkoumat proto, že na ně lze kriticky nahlížet a měnit je. Přispět k tomu můžou aktivity různých sociálních hnutí i změny legislativy. V některých případech mohou být například pozitivní akce pro rovnost podmínkou různé veřejné podpory. Je ale

potřeba očekávat, že se firmy budou takovým snahám bránit, ať už prostřednictvím snahy oslabit odbory, útoky na státní správu nebo soudními cestami (Acker, 2006).

V České republice by mohly mít takovéto snahy například podobu podmíněných povolení pro agentury nebo zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců nebo kontrola „domácích pracovišť“ v případě zaměstnávání různých typů chův a hospodyň. Již probíhající snahou jsou například semináře filipínského zastupitelského úřadu, který usiluje o včasnou osvětu mezi pracujícími z Filipín. Jak ale poukazuje zástupkyně neziskové organizace v empirické části mé práce, i při zjevném nedodržení pravidel jsou migrující v natolik nevýhodné pozici, že individuální prosazování jejich práv je často téměř nemožné. Další výzvou zůstává například to, jak zajistit pro tyto pracovníky možnost kvalitního rodinného života.

2.4 Pracovní migrace³ v ČR

Na migraci je možné v globálním i českém kontextu nahlížet z mnoha úhlů pohledu. Já zohledňuji zejména výzkum zabývající se migrací osob ze zemí mimo EU. Z hlediska typu migrace mě zajímá migrace pracovní, kterou jsem si vymezila jako proces, kterým během života procházejí různé osoby s cílem práce v jiné zemi, než je země jejich původu. Nezabývám se tedy migrací, která je zapříčiněna primárně potřebou sloučení rodiny, studiem, politickou situací v zemi apod.

Pro potřebu této diplomové práce používám termíny migrant, migrantka nebo migrující⁴. V české legislativě je agenda migrace ovlivněna zejména Zákonem č. 326/1999 Sb. ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Tento zákon definuje cizince, kterým je „fyzická osoba, která není státním občanem České

³ Veřejné instituce v Česku (např. MV, MPO, MZV, MPSV) používají také termín „ekonomická migrace“ a to například v rámci označení „Programy ekonomické migrace“. S ohledem na obecnost termínu, zdůraznění práce, kterou migrující v Česku vykonávají a negativní konotace ekonomické migrace, pracuji v textu výhradně s pojmem „pracovní migrace“. Výjimkou jsou části, kde označení ekonomická migrace používám v souladu s českými texty (např. Drbohlav, 2011).

⁴ Všechna označení migrujících spojují dohromady osoby, které by podle Feldmana za jiných podmínek neměly mnoho společného. Z ontologického hlediska je možné říct, že migrující osoby vlastně neexistují. Jsou to lidé, které takto identifikujeme pouze v rámci jejich sociální a historicky vytvořené role v politickém, ekonomickém a společenském prostředí. Ze stejného důvodu je pak problematická i dichotomie legality či ilegality těchto osob (Feldman, 2011).

republiky, včetně občana Evropské unie“. Zákon ukládá těmto cizincům a cizinkám určité povinnosti a zároveň jim vymezuje pravidla pobytu.⁵

Participantky ve výzkumu, se kterými jsem vedla rozhovory, přicházely do České republiky v různých obdobích a různými cestami, které částečně popisuji v empirické části práce. V empirické části práce se věnuji také problematice integrace⁶.

V kontextu České republiky existují politiky, které mají motivovat migraci zejména tzv. kvalifikovaných pracujících. Z nařízení vlády vyplývají tzv. Kvóty pro ekonomickou migraci a Programy schválené vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR⁷. Na pozice, které pokrývá moje práce, se vztahuje Program kvalifikovaný zaměstnanec. Ten je určen pouze občanům (a občankám) Běloruska, Černé Hory, Filipín, Indie, Kazachstánu, Moldavska, Mongolska, Srbska a Ukrajiny (MV, 2022).

⁵ Pracovní migrace, kterou se zabývám, vzniká zejména prostřednictvím procesů, které upravují následující paragrafy tohoto zákona:

§ 21 Krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání,

§ 31a Mimořádné pracovní vízum,

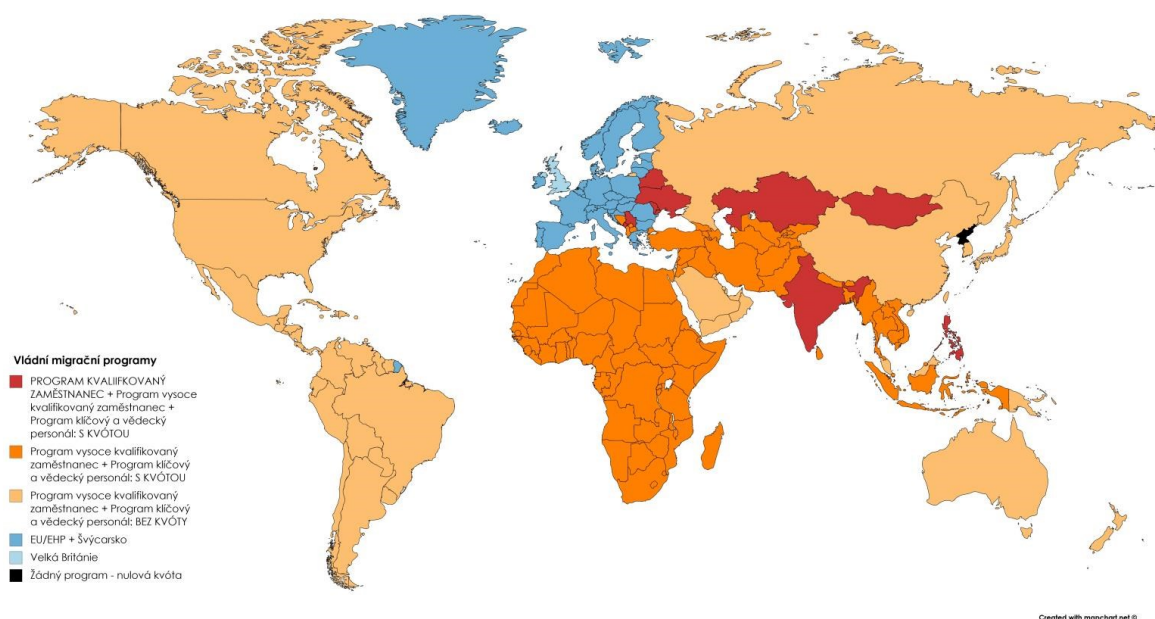
§ 32 Vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání,

§ 42g Zaměstnanecká karta (a následně související paragrafy k vydání modré karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance a zrušení platnosti těchto karet a zániku platnosti zaměstnanecké karty).

⁶ Tuto problematiku v zákonu popisuje HLAVA XIIIa INTEGRACE CIZINCŮ, konkrétně § 155a Centra na podporu integrace cizinců a § 155b Adaptačně-integrační kurz. Centrum na podporu integrace cizinců je zde definováno jako „příspěvková organizace zřízená územním samosprávným celkem nebo jiná právnická osoba provozující v jednotlivých krajích centra na podporu integrace cizinců“. Zákon také stanovuje, že toto centrum „poskytuje cizincům služby usnadňující jejich začlenění do společnosti, zejména adaptačně-integrační kurzy, kurzy českého jazyka, kurzy sociokulturní orientace, sociální poradenství a právní poradenství“.

⁷ Pro získání oprávnění k pobytu a práci v Česku je možné využít i jiné cesty. Migrující mohou zažádat o tzv. zaměstnaneckou kartu, existuje institut tzv. modré karty apod. Jinak je přístupováno i k migrujícím, kteří mají dlouhodobý partnerský vztah s občanem nebo občankou země EU, nebo se do ČR dostávají přes pracovní povolení v jiné zemi. Zároveň se tato pravidla v průběhu let migrace participantek ve výzkumu měnila, proto jde pouze o aktuální ilustrační příklad.

Obrázek 1 Programy schválené vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR (MV, 2022)



Na základě kvalitativního výzkumu mezi 80 odborníky a odbornicemi na migraci identifikoval Stojanov tři základní charakteristiky aktuálních českých migračních politik (2022):

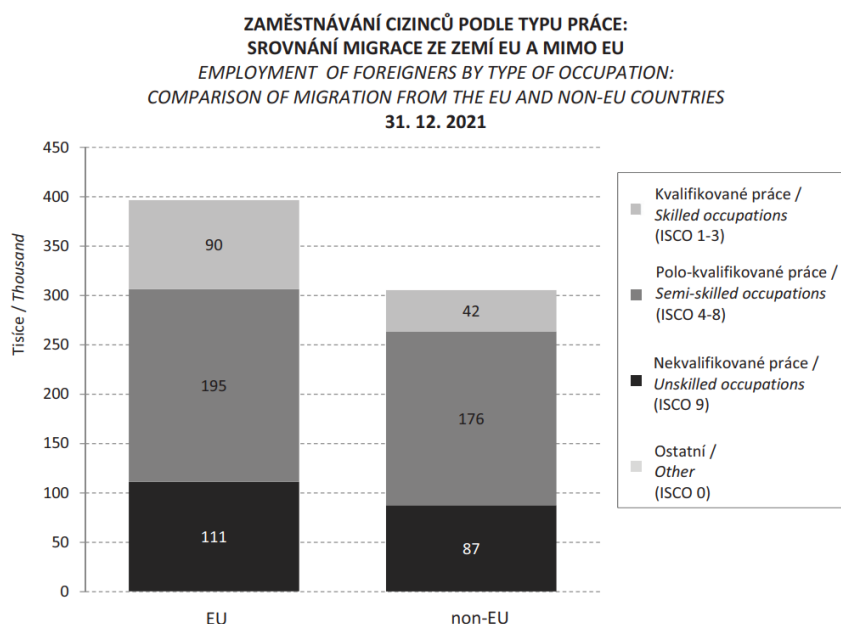
1. migrace je vnímaná jako hrozba, což se projevuje komplikovanými, netransparentními a zdlouhavými byrokratickými procesy s omezeným poskytováním informací (např. z důvodu jazykové bariéry) i negativním pohledem většinové populace na migrující;
2. převažuje orientace na temporální pracovní migraci (i přes deklarace zaměřená spíše na nízko a středně kvalifikovanou pracovní sílu);
3. absentuje koherentní a systematický přístup k migraci.

Ačkoliv je deklarována orientace na vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, v realitě je migrace podmíněna spíše zemí původu a administrativními kapacitami, popřípadě krátkodobými potřebami pracovního trhu, který poptává spíše nízko a středně kvalifikovanou pracovní sílu (tamtéž).

Toto zjištění Stojanova je možné podpořit i zprávou Českého statistického úřadu s názvem Cizinci v České republice pro rok 2022, která uvádí počty cizinců dle typů práce za rok 2021.

Tzv. kvalifikované práce, tedy zaměstnání spadající do kategorií ISCO⁸ 1-3 zahrnují přibližně 42 tisíc z celkového počtu asi 305 tisíc pracujících ze zemí mimo EU, tedy necelých 14 procent. Naopak téměř 29 procent tvoří pracující v tzv. nekvalifikovaných pracích z kategorie ISCO 9.

Obrázek 2 Zaměstnávání cizinců podle typu práce v roce 2021 (ČSÚ, 2022)



Specifická je pak situace pro cizinky. Dle Drbohlava (2011) čelí v ČR vícečetné diskriminaci. Můžeme mluvit např. o „trojí neviditelnosti“ související s kategorií třídy, etnicity a genderu. Dopadá na ně nedostatek podpory při péči o děti a jsou prokazatelně více ohroženy nezaměstnaností. Zaměstnány jsou často v neformálních a neregulovaných službách. Segmentovaný pracovní trh přispívá k nízké socio-profesní mobilitě. Rizikem pro migrující ženy je i mateřství či těhotenství, které může vést ke ztrátě zaměstnání (Organizace pro pomoc uprchlíkům, 2016). Drbohlav (2011) upozorňuje i na to, že zahrnutí migrujících do zdravotního pojištění by mohlo být ekonomicky výhodné, protože jde převážně o mladé a zdravé osoby. Tento autor zároveň popsal i závažné dopady ekonomické krize a následné ztráty zaměstnání na migrující po roce 2008.

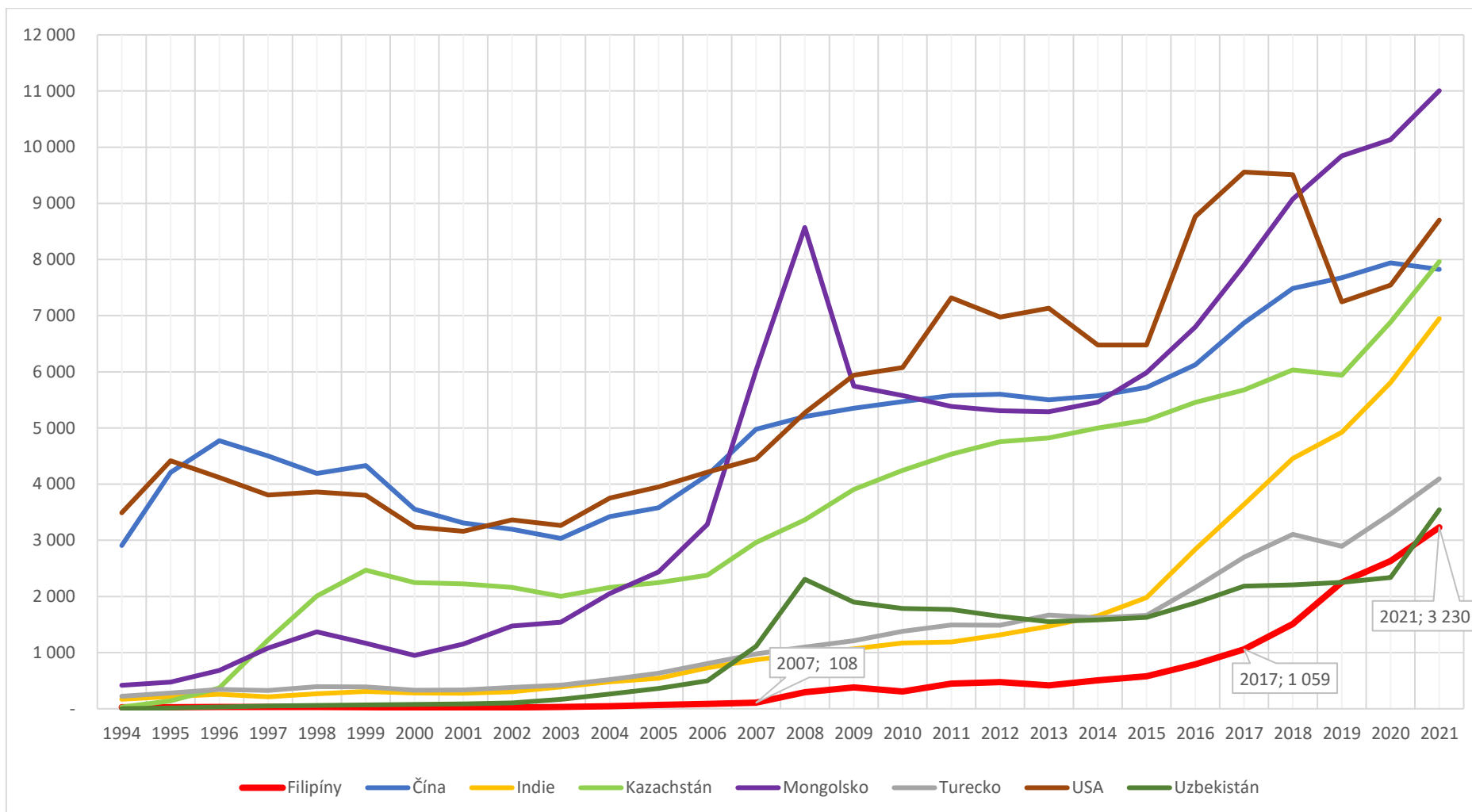
⁸ Kategorie ISCO definuje tzv. Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO), kterou zavedl Český statistický úřad v roce 2011 na základě mezinárodního standardu *International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)*, vytvořeného Mezinárodní organizací práce (ILO). (ČSÚ, 2010)

Cizinci a cizinky z Filipín představují v Česku v celkovém počtu evidovaných cizinců v únoru 2023 pouze 0,46 procenta osob (5 227). S ohledem na aktuální situaci (statistiky nelegální migrace, složitost získání pracovního povolení) se dá předpokládat, že neexistuje významná skupina neevidovaných cizinců z Filipín, a tato čísla tak reflektují skutečné počty. Oproti složení celkové cizinecké populace lehce převažují muži (55 procent, 2 882 osob). Výrazněji, než u celkové cizinecké populace se ale projevuje to, že trvalý pobyt mají častěji ženy (ČSÚ, 2023).

Český statistický úřad zveřejnil časovou řadu počtu cizinců s kompletními daty od roku 1994 do roku 2021 pro 24 vybraných zemí (z toho je 14 zemí mimo EU). Patří mezi ně evropské země, asijské země a USA. U všech těchto zemí, kromě Polska, je v roce 2021 evidováno více cizinců než v roce 1994. U cizinců z Filipín bylo v roce 1994 evidováno 26 osob, v roce 2007 tento počet poprvé přesáhl 100 osob, v roce 2017 1 000 osob a v roce 2021 bylo již evidováno 3 230 osob.

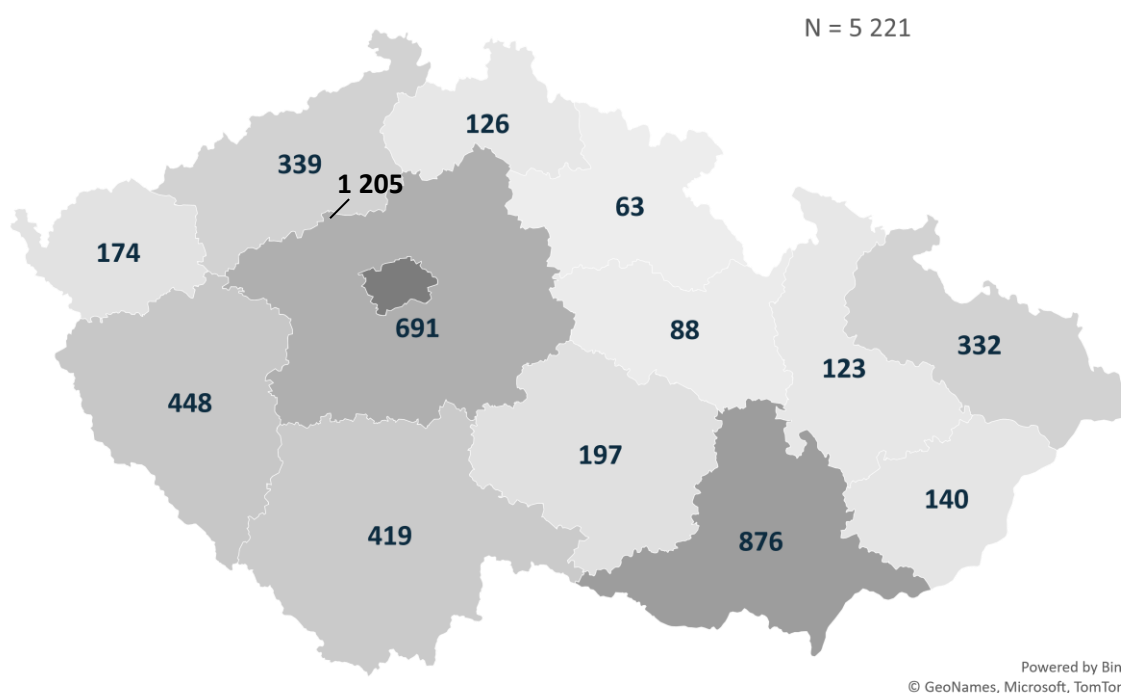
Pro lepší znázornění těchto trendů jsem vytvořila graf počtu cizinců pro osm vybraných zemí. Záměrně jsem pro přehlednost nezařadila evropské země a s ohledem na vysoké počty cizinců ani Vietnam, u kterého bylo již v roce 1994 evidováno více než devět tisíc a v roce 2021 téměř 85 tisíc osob. Charakteristikami se trendy v nárůstu počtu migrujících podobají u Filipín nejvíce Uzbekistánu a Turecku. S ohledem na stávající vládní migrační programy (vizte Obrázek 1) se dá předpokládat u Filipín rychlejší nárůst, protože na Uzbekistán ani Turecko se tyto programy nevztahují. Do těchto programů je ze zobrazených zemí zařazena také Indie, Kazachstán a Mongolsko.

Obrázek 3 Cizinci a cizinky z vybraných zemí dle státního občanství mezi lety 1994-2021 (ČSÚ, 2022)



Drbohlav (2011) upozorňuje na možné riziko prostorové koncentrace migrujících a s tím spojených nepříznivých dopadů. Proto jsem se zaměřila i na porovnání počtů cizinců a migrujících z Filipín v konkrétních regionech. Nejvíce migrujících z Filipín žije dle dat ČSÚ v Praze, Brně a Plzni, a tedy i příslušných krajích. Tyto kraje mají zároveň nejvyšší počty cizinců bez rozlišení země původu.

Obrázek 4 Cizinci a cizinky z Filipín dle přihlášení pobytu v krajích ČR v únoru 2023 (ČSÚ, 2023)



Na úrovni okresů (níže je deset okresů s nejvyšším počtem registrovaných osob z Filipín), můžeme sledovat větší detail tohoto rozmístění. V porovnání s okresy, kde žije nejvíce cizinců, je skladba atypická. U stejné tabulky se v případě celkových počtů cizinců objevuje sedm okresů krajských měst a dále Praha-západ, Praha-východ a Mladá Boleslav. V tabulce níže ale vidíme i zastoupení menších okresů (Nový Jičín, Louny apod.). Ačkoliv s ohledem na celkové počty osob z Filipín se nejedná o výrazné rozdíly, je vidět, že populace migrujících z Filipín se nekonzentruje pouze do větších měst. V analýze rozhovorů s migrantkami žijícími mimo Prahu v empirické části práce vysvětlují, jak probíhá proces výběru místa pobytu a jaké problémy může život mimo velká krajská města pro migrantky vytvářet.

Tabulka 1 Okresy s více než 100 evidovanými cizinci a cizinkami z Filipín

Pořadí	Okres (kraj)	Počet Filipínců a Filipínek	Počet cizinců a cizinek celkem
1.	Hlavní město Praha	1 205	351 243
2.	Brno-město (Jihomoravský k.)	656	66 760
3.	Plzeň-město (Plzeňský k.)	317	42 149
4.	Mělník (Středočeský k.)	240	11 533
5.	Chomutov (Ústecký k.)	157	11 460
6.	České Budějovice (Jihočeský k.)	155	15 358
7.	Cheb (Karlovarský k.)	121	16 474
8.	Nový Jičín (Moravskoslezský k.)	109	6 633
9.	Český Krumlov (Jihočeský k.)	108	6 513
10.	Louny (Ústecký k.)	102	5 429

Výzkum každodenních problémů migrujících osob v Česku

Nedílnou součástí zkoumání tématu migrace jsou i každodenní problémy, na které narážejí v různé podobě a míře všichni migrující. V kontextu českého výzkumu je řada těchto problémů již popsána, a to jak z hlediska nastavení systému pracovní migrace, tak z hlediska konkrétních témat, jakými jsou např. přístup ke zdravotní péči nebo transnacionální rodičovství (Drbohlav, 2011; Uhde, 2014; Hrešanová, 2018; Ezzeddine, 2019; Schebelle, 2020; Stojanov, 2022; Gheorghiev, 2023 a další, vizte Seznam literatury). Problémy migrujících a poskytování podpory se zabývají i neziskové organizace jako Sdružení pro integraci a migraci, Organizace pro pomoc uprchlíkům a Multikulturní centrum Praha.

Uhde (2019) poukazuje na to, že pracovní migrace je často vnímaná jako dobrovolná a méně hodna mezinárodní ochrany (není například možné žádat z ekonomických důvodů o azyl). Osobní život migrujících je do velké míry ovlivněn jejich pobytovým statutem. Rozhodnutí o založení rodiny, rozvodu apod. jsou vždy posuzována dle jejich postavení ve společnosti (Uhde, 2014).

Legislativní rámec a migrační politiky států mají tedy na migrující a jejich problémy zásadní a přímý vliv. Uhde upozorňuje i na praktickou neprosaditelnost deklarovaných práv

migrujících a neschopnost národních států i jednotlivců samotných nárokovat tato práva ať už vůči jiným státům nebo vůči mezinárodním korporacím (Uhde, 2019).

Do životů všech žen, se kterými jsem vedla rozhovory, zasáhla v období jejich pobytu v ČR pandemie Covid-19. Ačkoliv na tuto problematiku můj výzkum nebyl přímo zaměřen, není možné se tomuto tématu zcela vyhnout, a proto se objevuje i v empirické části této práce.

Gheorghiev popisuje, že v českém prostředí směřovala opatření zejména k zajištění pracovní síly pro ekonomiku a menší pozornost byla věnována zajištění sociálních práv, zejména zdravotní péče. Právě během pandemie se ukázalo, že důraz je kladen na bezprostřední „zaměstnatelnost“ migrujících, která byla rámována jako národní zájem a priorita. Ačkoliv tedy došlo již v březnu 2020 k pozastavení všech vládních proimigračních programů, pracující mohli dále setrvávat v zaměstnání i po uplynutí povolené doby k pobytu. Do kontrastu k tomu Gheorghiev uvádí dlouhodobé neúspěšné snahy zahrnout do systému veřejného zdravotního pojištění například děti migrujících. Ty se s takovou mírou pozornosti a rychlosti řešení nepotkaly (Gheorghiev, 2023).

Všichni migrující jsou často řazeni mezi zranitelné osoby, a to bez ohledu na gender či další určující kategorie. Jejich zranitelnost se pojí se ztrátou autonomie nebo oslabením a souvisí s mocenskými vztahy a sociálními nerovnostmi. Ve vztahu k intersekcionalitě je často zranitelnost nahlížena skrz kategorie genderu, sexuality, třídy a geografické lokality. Ve specifických případech může být ale rozhodující i situační a kontextuálně podmíněná (ne)schopnost domluvy a spolupráce na základě jazykové bariéry. Zranitelnost je ale vždy konkrétní zkušeností jednotlivce. Faktorem této zranitelnosti je nastavení sociálního a právního systému, místo bydliště, jazyková bariéra, odlišné kulturní hodnoty či normy, nedostatek socioekonomických a společenských zdrojů (Hrešanová, 2018).

Koncept zranitelnosti zároveň prošel i fází kritiky a následně částečné rehabilitace. Matiaško (2011) popisuje kritiky týkající se např. iluze nezranitelnosti osob mimo danou kategorii zranitelných, odcizení zranitelných a následnou stigmatizaci a paternalismus. Gilodi (2021) k těmto kritikám přidává specifika kontextu migrace. Podobně jako Matiaško odmítá, že by zranitelnost byla morálně nebo politicky neutrální. Upozorňuje na riziko dlouhodobého zakonzervování různých skupin (zejména žen a minorit) v kategoriích zranitelnosti.

Gilodi upozorňuje i na potenciál zranitelnosti v kontextu migrace jako analytického nástroje, jehož prostřednictvím můžeme popsat různé zkušenosti, procesy, dynamiku a systémy migrace. Tyto analýzy by měly umožnit popis skutečné diskriminace, aniž by migrující stigmatizovali, umenšovaly jejich vlastní aktivitu a možnost společenských změn (Gilodi, 2021).

2.5 Role žen z Filipín v globální produkci a migraci

Filipíny jsou po desetiletí orientovány na exportní ekonomiku. Zkušenost Filipín se s dichotomií femininní lokality a globální maskulinity neslučuje. Největší zdroje zahraniční měny jsou pro filipínskou ekonomiku remitence a elektronický průmysl⁹. Obě oblasti jsou přitom úzce navázány na práci mladých žen. Dle McKay představují 74 procent pracujících v elektronickém průmyslu ženy a 78 procent z nich je mladších 30 let. Tento sektor zároveň produkuje cca 70 procent vývozu země (McKay, 2001, 2004). U remitencí jsou muži schopni zasílat o něco větší částky než ženy, z hlediska počtu migrujících představují ale ženy dvě třetiny migrujících z Filipín (Parreñas, 2007).

Dle Parreñas (2007) byl status pracujících a migrujících žen reflektován v 90. letech ve společnosti např. označeními jako „breadwinners of the nation“ a „new economic heroes“. Tento stav však podle ní zároveň mnoho na společenské roli žen nezměnil. Naopak potvrzoval jejich postavení a domesticitu. Vypláceny jim byly nižší mzdy, a Filipíny si tímto udržovaly konkurenceschopnost. Umocňovány byly i stereotypy o naivních, poslušných ženách, které se nebudou sdružovat v odborových organizacích.

Globální ekonomika dle Parreñas (2007) obecně vychází z genderovaného procesu, kdy například politiky Mezinárodního měnového fondu umocňují podřízenost, poslušnost a neoliberální orientaci Filipín bez ohledu na to, jestli je taková orientace prospěšná. Vláda

⁹ Elektronický průmysl se na Filipínách s podporou státu rozvíjel už na počátku 70. let. Výhodou Filipín byla pro produkci v regionu relativně vysoká vzdělanost (zejména vysoké množství osob s inženýrským vzděláním) a znalost angličtiny (toho času třetí největší anglicky mluvící země na světě). Nezastupitelné byly ale i specifické státní zásahy do pracovního práva a omezení stávek v exportním průmyslu. Filipíny tak i pod tlakem Mezinárodního měnového fondu plně podporovaly rozvoj neoliberálního ekonomického modelu růstu. Pracovní síla v souvislosti s vládními opatřeními zůstala relativně levná (McKay, 2006).

při potlačování obav o rozpadajících se rodinách navíc pracovala často s narativem svobodných žen, které svojí prací „nezanedbávají“ rodinu a jejichž pracovní migrace je pouze dočasná (Parreñas, 2001).

Dle McKay (2006) navíc Filipínky stále narážejí kromě špatných pracovních podmínek a nízkých mezd v továrnách také na skleněné stropy. Zastávají ty nejnižší operátorské pozice, zatímco vysoce kvalifikovaná místa jsou doménou mužů. To ukazuje, že ani vyšší zastoupení žen a teoreticky rovný přístup na pracovní trh nevede nutně ke změnám v genderové segregaci práce (Parreñas, 2007).

Dle Lauby a Stark (1987) existují pro ženy na Filipínách tři hlavní cesty k lepším výdělkům:

1. Ženy mohou usilovat o lepší práci s vyšším ohodnocením, potřebují pro to ale adekvátní vzdělání.
2. Ženy mohou pracovat za nižší mzdu, ale ve větším objemu hodin. Při časově náročné práci ale nemohou pečovat, věnovat se domácnosti, dětem a soukromému životu obecně. Pro nastavení podmínek takového způsobu práce je proto nutná migrace a zároveň není možné takto pracovat dlouhodobě.
3. Ženy mohou kombinovat tyto dva způsoby a usilovat díky vyššímu vzdělání o lepší práci s vyššími výdělky a zároveň si prostřednictvím migrace vytvořit podmínky pro vysoké pracovní nasazení.

Stávající nastavení migrace v ČR i v jiných zemích vytlačuje výše uvedené reprodukční náklady, tedy náklady na péči o děti, jejich výživu, nebo náklady na vzdělání a zdraví do místa původu. To umožňuje následně vyplácení nízké mzdy a nastavení pracovních podmínek na které by pracující, kteří mají rodinu v „hostitelské“ zemi, nemohli přistoupit. Migrující ženy mají dostatek financí na to, aby zajistily důstojný život svým dětem a rodinám v zemi původu, a to i včetně placené péče o děti. Jsou ale legislativně i prakticky omezeny ve snahách o sloučení rodiny. V praktické rovině je to jednak s ohledem na bytovou situaci (zákaz dětí na ubytovnách a nevyhovující bytové podmínky obecně), nebo i nedostatek financí a času na jejich zajištění v kombinaci s prací, kterou vykonávají (Parreñas, 2001).

Lauby a Stark (1987) vysvětlili, proč je ve filipínských rodinách většinou upřednostněna migrace mladých žen (zejména s ohledem na vnitrostátní migraci). Příčinou je dle nich zejména odlišná struktura pracovních příležitostí v místě původu a v destinaci migrace.

Práce mladých mužů na farmách i v továrnách v rurálních oblastech je více ceněna a hodnocena. Naopak ve městě se nabízí placená práce v domácnostech, obchodu, administrativě nebo v textilních továrnách. Tyto městské práce jsou nejen stejně, ale vzhledem k řadě stereotypů i více přístupné ženám. Zaměstnavatelé ve městech jsou přesvědčeni, že ženy budou submisivnější a budou jim moci nabídnout nižší mzdu. Existují samozřejmě i stereotypně mužské práce ve městech, ale jde především o sezónní stavební práce nebo práce v přístavech. Ty mohou být sice o něco výdělečnější, ale nejsou stabilní. Faktorem je také to, že ženy jsou vedeny k užším vztahům k rodině. Pečují například o sourozence a cítí vyšší zodpovědnost za jejich vzdělání. Synové jsou vedeni k větší nezávislosti a očekává se, že budou sdílet s rodinou menší podíl svých příjmů.

Lauby a Stark (1987) pracují také s konceptem tzv. migračního úkolu (migration task) a ptají se, kdo a proč tento úkol mladým ženám z Filipín zadává. Nezaměřují se na globální dělbu práce tak jako Farris (2012), ale zároveň se vyhýbají rozšířené představě, že migrace je individuálním rozhodnutím jednotlivců bez sociálních vazeb. Sledují vztahy v rodině, které podmiňují migraci, a ukazují, proč jsou to v rodinách právě dcery, kterým rodina s migračním úkolem důvěřuje: *„A není to proto, že by ženy byly ze své podstaty mobilnější než muži. Klíč k dešifrování modelu individuální migrace na základě pohlaví neleží nutně v individuálních charakteristikách ale ve specifických vztazích těchto charakteristik s cíli a příležitostmi rodin“* (Lauby a Stark, 1987, str. 33).

I ve své práci se proto budu snažit nejen popisovat participantky ve výzkumu jako jednotlivce s určitými charakteristikami, ale pokusím se je vnímat v širším kontextu jejich rodin a globální dělby práce.

3. Empirická část

Empirická část této diplomové práce je rozdělena na část metodologickou a analytickou. V první části, kterou je kapitola Metodologie výzkumu a cíle diplomové práce, popisují, jak využívám poznatky o feministickém výzkumu, metodologii a metodách. Zvláštní pozornost věnuji hlavně rozhovorům, které jsou nosnou metodou výzkumu této diplomové práce. V této části je také vymezený cíl výzkumu a soubor výzkumných otázek. Popisují svoji výzkumnou strategii, pozicionalitu, etické aspekty provedeného výzkumu a jeho limity.

Druhou částí je kapitola Analýza, kde představuji konkrétní zjištění mého výzkumu. Tato kapitola je dělena do tří podkapitol. Představuji jednotlivé participantky ve výzkumu a témata rozhovorů. Následně se věnuji konkrétním tematickým celkům zaměřeným na pracovní i osobní život a představy participantek ve výzkumu o jejich budoucnosti.

3.1 Metodologie výzkumu a cíle diplomové práce

3.1.1 Feministický výzkum, metodologie a metody

Ve své práci se snažím o feministický výzkum, přičemž se opírám zejména o to, jak feministický výzkum chápe Reinharz (1992), Ramazanoglu (2002) a Letherby (2003). Ramazanoglu popisuje gender jako jeden z určujících aspektů společnosti a feministický výzkum jako způsob produkce vědění užitečného pro transformaci genderových nerovností. Zároveň není takový výzkum nutně zaměřen pouze na ženy, dokonce může ve výsledku ženy popisovat i jako osoby zneužívající moc nebo profitující z nerovností. Předpokladem takového výzkumu, a feminismu obecně, je představa o existenci ženy jako kategorie, která je nějak odlišitelná; představa o tom, že ženy mají nějaké společné podmínky; a představa, že existují nějaká univerzální kritéria spravedlnosti a nespravedlnosti (Ramazanoglu, 2002).

Letherby (2003) poukazuje na to, že feministický výzkum by měl přinášet užitečné vědění (zejména o přehlížených tématech), které má potenciál změnit životy žen na individuální i celospolečenské úrovni. Zdůrazňuje, že výběr metod, tématu i skupiny, která je zkoumaná, je vždy politickým činem a klade důraz na etiku výzkumu. Zkoumající by neměl/a zneužívat svého postavení, měl/a by se vyhradit proti sexistickému a elitářskému výběru témat, designu výzkumu zaměřenému na muže, falešné objektivitě a neúměrné generalizaci

výsledků. Výzumníci a výzkumnice by se měli vyhnout exploitativních vztahů ve výzkumu (Letherby, 2003).

Reinharz (1992) definovala deset znaků feministické metodologie, přičemž pro moji diplomovou práci byly zásadní zejména následující znaky: (1) feministický výzkum může být mezioborový; (2) feministický výzkum cílí na společenskou změnu; a (3) feministický výzkum usiluje o prezentaci lidské různorodosti.

Jak vyplývá již z teoretické části, neomezují se na jeden vědní obor, ale snažím se kombinovat zdroje podle relevance k tématu. Výběr tématu i výzkumné otázky jsou zároveň motivované snahou o nahlédnutí na problémy a možnosti změny v konkrétní společenské situaci, kterou přináší stávající nastavení pracovní migrace v České republice. Uvědomuji si ale značně omezený dopad, který může tato práce přinést. Pokud jde o prezentaci různosti, snažila jsem se ve výzkumu v maximální možné míře naslouchat všem participantkám ve výzkumu a pochopit jejich individuální situace.

Průřezovým tématem a do jisté míry metodou, kterou se snažím ve výzkumu zohlednit, je i intersekcionalní přístup. Pojem intersekcionalita zavedla zejména Kimberlé Crenshaw v 80. letech 20. stol. v kontextu afroamerického ženského hnutí¹⁰. Problémem intersekcionality dnes, jak ho popisují např. McCall (2005) nebo Kolářová (2018), je zejména její depolitizace, která se zaměřuje pouze na rétoriku diverzity, ale ne na transformativní počátky intersekcionality, která cílil na společenskou spravedlnost.

Neoliberalismus pak umožňuje přerod státu ve firmu a dává vzniknout občanovi, který je zodpovědný sám za sebe. Představuje také jakoukoliv zkušenost s prekaritou jako podnikatelskou či rozvojovou příležitost. Sama intersekcionalita se pak stává obchodovatelnou dovedností, která umožňuje pracovat s korporátní diverzitou. Intersekcionalita je zároveň podobně jako jiné „cestující teorie“ (např. orientalismus, viz Said, 1983) vystavena riziku dezinterpretace, tokenizace apod. Intersekcionalitu proto není

¹⁰ Crenshaw si všímala například problematické situace pracujících Afroameričanek, které byly zasaženy rasovou i genderovou diskriminací, což jim znemožňovalo dobré pracovní uplatnění a férové mzdové ohodnocení. Afroamerické ženy byly (a do jisté míry stále jsou) proto v pozici, kdy si musí vybírat mezi ochranou svých zájmů na základě rasy a vzdát se boje proti násilí na ženách, nebo si vybrat ochranu ženských práv a podílet se na stigmatizaci na základě rasy. V obou případech je to pro ně ohrožující a neumožňuje jim to představit svoji atypickou zkušenost (Crenshaw, 1989, 1991).

možné vnímat jen jako vyjmenovávání kategorií bez kontextu (Kolářová, 2018; McCall, 2005).

Právě intersekcionalní přístup zohledňující i jeho kritiku mi umožnil nejen nahlédnout do kategorií, které jsem si na začátku výzkumu stanovila jako předmět zkoumání (gender a třída), ale objevovat i jiná výzkumná témata, která byla participantkami ve výzkumu vnímaná jako zásadní (jazyk, mateřství aj.).

3.1.2 Role rozhovorů ve výzkumu

Nosnou metodou mého výzkumu byly polostrukturované rozhovory, které proběhly v období mezi listopadem 2022 a červnem 2023. Dle Reinharz umožňují rozhovory nahlédnout do myšlenek, nápadů a vzpomínek dalších lidí a zachytit neverbální komunikaci. (Reinharz, 1992) To se mi při výzkumu potvrdilo a u všech rozhovorů se mnou participantky ve výzkumu sdílely svoje myšlenky a názory i nad rámec připravených otázek. Z pohledu neverbální komunikace panovala při rozhovorech po většinu doby uvolněná atmosféra a občasné vtipkování. V případech, kdy jsme mluvily o vážných tématech spojených zejména se steskem po dětech nebo o vypjatých situacích při konfliktech s ostatními kolegyněmi a kolegy, bylo možné i na neverbální komunikaci sledovat zvážení. To se projevovalo v intonaci, zpomalení řeči, častějším nedokončováním vět, nebo pláčem při vzpomínkách na děti.

V odborné literatuře o metodách rozhovorů je věnována značná pozornost i osobě tazatele nebo tazatelky. Reinharz (1992) i Letherby (2003) poukazují na výhody, které má při dotazování v kontextu feministického výzkumu tazatelka žena. Předpokládají, že žena může mít lepší pochopení problémů ostatních žen a může být vnímaná jako méně ohrožující či více chápat. Ačkoliv jsem neměla osobně pocit, že bych díky tomu, že jsem žena, lépe rozuměla situaci participantek ve výzkumu, zdálo se mi, že pro ně je moje identita důležitá. Nemám osobní zkušenost s pracovní migrací ani prací v továrně a pocházím z jiné země, takže řada věcí pro mě byla ve výzkumu nová. Z toho, jak pozitivně na mě ale reagovaly, když na nějakou podobnost mezi námi přišly, a z jejich doptávání na můj původ, práci nebo děti, jsem nabyla dojem, že má taková podobnost skutečně pozitivní vliv.

Dle Kaufmana je ideální tazatel anonymní cizinec, kterému může respondent říct cokoliv, protože už ho nikdy neuvidí. Zároveň je to ale člověk, který se mu dokáže během rozhovoru

přiblížit jako starý známý, kterému je možné se svěřit (Kaufmann, 2020). Reinharz (1992) k tomu ještě přidává potřebu působit věrohodně jako vědkyně, kompetentně a profesionálně. Subjektivní potřebu působit kompetentně při vedení rozhovoru jsem osobně pociťovala zejména při rozhovorech s lidmi v institucích (ministerstvo, zastupitelský úřad), kde se rozhovory věnovaly i technickým aspektům migrace, kterým bylo potřeba správně porozumět.

Madden (2010) upozorňuje na potřebu porozumění nejen obsahu, ale i způsobu mluvy. U rozhovorů v češtině se zaměstnankyní ministerstva nebo neziskové organizace byl způsob komunikace již dopředu zřejmý (formální, vykání apod.). V dalších případech jsem se musela přizpůsobovat způsobu komunikace protistrany, ať už z hlediska jazykových schopností, které se u participantek ve výzkumu lišily, nebo úrovni formálnosti. Všechny rozhovory v češtině proběhly s využitím vykání. U překladů citací z anglického jazyka také využívám vykání s ohledem na to, že jsem se s žádnou participantkou ve výzkumu před rozhovorem blíže neznala.

Kaufman (2020) poskytuje pro rozhovory několik praktických rad, které jsem při výzkumu využila. Pomohlo mi například jím doporučené uvolněnější konverzování, nepřerušování odmlk a smíření se s tím, že dotazované osoby neříkají vždy pravdu, a to jak záměrně, tak nevědomky. V souvislosti s jeho doporučeními jsem se také snažila soustředit na opakování, rozpory či na to, co v rozhovorech nezazní. Všimla jsem si například, že jedna z participantek ve výzkumu opakovala, že je pro ni práce v továrně náročná, což nám umožnilo diskutovat, co konkrétně je na této práci náročné (komunikace s kolegy). Zároveň jsem také u jedné ženy zaznamenala, že se cíleně vyhýbala tématu partnerských vztahů, což jsem respektovala a dál jsem se k souvisejícím otázkám nevracela.

Výpovědi participantek ve výzkumu i dalších aktérek jsou někdy v rozporu nebo fakticky nesprávné (např. Ukrajina není považovaná za součást EU nebo rozpory aktérek v chápání pravidel pobytu). V některých případech byly tyto situace zjevné, jako u výše uvedeného, ale řadu momentů jsem jistě nepochytila nebo šlo o pro mě neověřitelné osobní informace.

Z dalších popisovaných strategií vedení dobrých rozhovorů jsem využila i uvedení základních demografických otázek na věk či rodinný stav do úvodu rozhovoru. Dělal jsem to zejména, když byl v komunikaci cítit ostych nebo jsem si nebyla jistá jazykovou vybaveností protějšku.

Takový typ úvodu umožnil oběma stranám získat sebevědomí v otázkách, které nebyly v zásadě problematické. A na základě toho se podařilo nastavit atmosféru, ve které se jsme se cítily znalé tématu a věřily si, že dokážeme v rozhovoru pokračovat (např. i s ohledem na online přenos a kvalitu internetového připojení na ubytovně). Některé participantky ve výzkumu mi hned po seznámení začaly popisovat svůj příběh a já jsem se snažila je nepřerušovat.

Na základě popsaných zkušeností z jiných výzkumů jsem také nabízela všem, aby se na cokoli ptaly, a na konci rozhovoru jsem dávala prostor, aby cokoli doplnily. To bylo velmi přínosné, protože mě díky tomu upozornily například na problematiku otrocké práce a obchodu s lidmi nebo na aktivity filipínského zastupitelského úřadu (semináře, návštěvy v regionech), což mě dovedlo k dalším kontaktům pro rozhovory.

Těmito způsoby jsou modifikované tradiční role ve výzkumu a je možné takto zvýšit zapojení zkoumané skupiny. Nicméně se ale také stává výzkumník nebo výzkumnice zranitelnějším vůči kritice i ze strany zkoumané skupiny (Reinharz, 1992).

V rozhovorech s participantkami ve výzkumu jsem se snažila pokrýt vždy minimálně následujících 6 tematických okruhů otázek:

1. Úvodní otázky (sociodemografické charakteristiky);
2. Zaměstnání;
3. Ubytování;
4. Osobní život, rodina a vztahy;
5. Motivace k migraci;
6. Plány do budoucna.

Prvním okruhem byly úvodní otázky na věk, vzdělání, rodinný stav, děti, typ a délku pobytu v ČR a místo, odkud participantka pochází. Tyto otázky se osvědčily zejména u participantek, které na začátku nevěděly, o čem mluvit. U některých jsme se k těmto bodům dostaly během rozhovoru v jiných částech, protože začaly hned spontánně vyprávět. První okruh byl důležitý pro navázání důvěry, ověření schopností komunikace a u online rozhovorů i limitů techniky.

Druhým okruhem byla pracovní historie. Ptala jsem se kde, jak dlouho a proč participantka pracovala. Následně jsem otázky uzpůsobila typu práce a doptávala jsem se na směnný provoz, počet pracovních hodin, přesčasy, výhody a nevýhody jednotlivých typů práce.

Třetím okruhem bylo ubytování, které jsme často probraly již v rámci okruhu zaměstnání. Ptala jsem se, kde a s kým bydlí, případně bydlely, jak je toto bydlení vyhovující (počet osob, dostupnost služeb) a jestli jim na náklady nějakým způsobem přispívá zaměstnavatel.

Čtvrtým okruhem byl osobní život, rodina a vztahy. Pokud o rodině nebo vztazích obecně nemluvily participantky ve výzkumu spontánně, zeptala jsem se vždy, jestli se o tomto tématu chtějí se mnou bavit. Vždy souhlasily a začínala jsem tuto část otázkami na dětství, sourozence a rodiče. Ptala jsem se i na to, jestli jsou s rodinou v kontaktu a co jejich rodinní příslušníci a příslušnice dělají nebo kde bydlí. Řešily jsme v této části i problematiku remitencí. Participantky ve výzkumu pak na toto téma většinou spontánně navazovaly vyprávěním o svých partnerech a dětech.

V rámci pátého okruhu jsme řešily důvody migrace. Tyto otázky byly často zodpovězeny v rámci předchozích okruhů. Snažila jsem se v této části ale minimálně ověřit, jestli jsem důvody migrace pochopila správně. Zároveň jsem zjišťovala, co si o rozhodnutí migrovat myslelo okolí, jakou měla participantka podporu, jestli znala někoho s podobnou zkušeností a jak se na migraci připravovala.

V rámci posledního okruhu jsme probíraly budoucí plány. Tento okruh jsem otevírala konkrétní otázkou na plány pro rok 2023. Participantky ve výzkumu ale spontánně tento rámeček překročily a mluvily nejen o plánech pro příští měsíce, ale i roky, o plánech, které mají pro svoje děti nebo o různých variantách budoucnosti, které zvažují. Pokud mi to přišlo vhodné, doptala jsem se na plány v určitých tématech, abych pokryla jak pracovní, tak osobní život. Rozhovor jsem vždy zakončila tím, že jsem se zeptala, jestli je ještě něco, co by se mnou chtěly sdílet, nebo něco, co jim přijde důležité.

Na rozhovory s dalšími aktéry (zastupitelský úřad, ministerstvo, nezisková organizace, koordinující pracovníci) jsem se připravovala individuálně. U koordinátorů se scénář částečně kryl se scénářem pro participantky ve výzkumu. To bylo relevantní i proto, že oba koordinátoři byli sami migranti a dokázali porovnat svoji zkušenost s tím, co jim řekly migrantky z Filipín, se kterými pracovali. U institucí jsem se na rozhovor připravovala tak, že

jsem se snažila zjistit si informace o jednotlivých aktérech a následně jsem se ptala na konkrétní témata, která mě zajímala. Popřípadě jsem se snažila propojovat otázky s průběžnými závěry mého výzkumu.

3.1.3 Cíl výzkumu a výzkumná strategie

Hlavním cílem této diplomové práce je popsat, jak specificky vymezený typ zaměstnávání ovlivňuje životy migrantek z Filipín a co se v důsledku migrace děje v jejich osobních životech. Z výzkumného cíle jsem odvodila následující hlavní výzkumnou otázku:

Jak ovlivňuje temporální zaměstnávání životy migrantek z Filipín?

Z výzkumného cíle práce byly dále odvozeny následující dílčí otázky:

- 1) Jakým způsobem je migračními politikami a zaměstnavateli konstruováno temporální zaměstnávání ve výrobních provozech?
- 2) Jaký je postoj migrantek z Filipín k temporálnímu zaměstnávání?
- 3) Jak jsou migrací ovlivněny osobní životy těchto žen v místě původu a ve stávajícím bydlišti?
- 4) Jaký vliv má na migrační zkušenost gender, třída, věk a etnicita?
- 5) Existují u pracovní migrace žen z Filipín další intersekcionalní kategorie ovlivňující jejich migrační zkušenost?

Nosnou částí mojí diplomové práce byla analýza polostrukturovaných rozhovorů s migrantkami z Filipín, které pracují ve výrobním prostředí v České republice. Participantky ve výzkumu jsem kontaktovala prostřednictvím sociálních sítí, kde mají uzavřené skupiny. Otevřeně jsem se v nich přihlásila k tomu, že dělám daný výzkum a požádala jsem o spolupráci na rozhovorech. Z hlediska místa a času jsem se snažila maximálně přizpůsobit. Pohled do těchto aktivních skupin mi zároveň umožnil lépe se připravit na rozhovory a sestavit srozumitelný a věcný scénář.

Rozhovory jsem vedla s pěti ženami a všechny byly vedené v angličtině a s informovaným souhlasem nahrávány. Následně jsem je přepsala a analyzovala v psané formě. Z hlediska proveditelnosti rozhovoru jsem byla připravená se pohybovat na různých místech v ČR. K osobnímu setkání svolily ale pouze participantky, které bydlely v Praze či v okolí, ačkoliv jsem nabízela, že bych mohla přijet kamkoliv. U rozhovorů s dalšími aktéry a aktérkami jsem

získávala kontakty na základě osobních doporučení nebo veřejně dostupných kontaktů jednotlivých organizací a úřadů. Tyto rozhovory byly vedeny v češtině nebo v angličtině dle domluvy v rámci osobního setkání v Praze nebo prostřednictvím online videohovoru.

Obdobné výzkumné strategie při zkoumání migrujících už přede mnou vyzkoušely jiné výzkumnice a výzkumníci v Česku i v zahraničí, jejichž výzkumy jsem blíže představila v teoretické části práce (např. Andrijasevic a Sacchetto, 2014 a 2017; Ezzeddine, 2012 a 2019; Uhde; 2014, Hrešanová, 2018 aj.). Tyto výzkumy pro mě byly inspirativní z hlediska využití metod (zejména rozhovory, pozorování) ale například i typu témat pro rozhovory či etiku výzkumu.

Během přípravy na rozhovory s participantkami jsem narážela na limity získávání dalších kontaktů a zároveň i na potřebu rozhovorů s dalšími aktéry v procesu pracovní migrace. Postupně jsem tedy oslovila několik dalších osob či institucí s žádostí o další rozhovory. Proběhlo tak dalších sedm rozhovorů. Postupně jsem se potkala se zaměstnankyní Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, zaměstnankyní neziskové organizace věnující se problematice migrace a dvěma zaměstnankyněmi filipínského zastupitelského úřadu v Praze. Dále jsem se potkala s třemi lidmi, kteří měli zkušenost se zaměstnáním v pracovní agentuře, kde byly v přímém kontaktu s pracovníci z Filipín na různých koordinačních pozicích. Celkem je tedy součástí mé diplomové práce analýza těchto výše zmíněných dvanácti rozhovorů.

Do výzkumu k diplomové práci jsem nezařadila tři rozhovory. Všechny byly s ženami, které mě na sociálních sítích kontaktovaly na základě mé výzvy a byly ochotny se se mnou sejít i přes to, že jsem je informovala, že nejsou nutně mojí cílovou skupinou. Vyřadila jsem je na základě povolání (dvě chůvy žijící v rodinách, jedna účetní v mezinárodní firmě). Přesto ale setkání s nimi bylo pro můj výzkum přínosné. Umožnilo mi to lépe pochopit rozdíly mezi agenturním zaměstnáním a pozicí expatek, které pracují na vysoce kvalifikovaných místech a při stěhování získávají od své firmy plnou podporu pro zajištění rodinného zázemí (přidělení bytu, relokace rodiny apod.). Zároveň jsem nahlédla, jaké výhody a nevýhody má v zásadě časově neomezená a emočně náročná práce v rodinách ve srovnání s prací v továrně. Díky těmto kontaktům jsem se následně měla možnost propojit s jednou ze zařazených participantek ve výzkumu, která začínala v Česku na pozici chůvy a následně se nechala zaměstnat ve výrobě.

Pro můj výzkum byla důležitá i oblast tzv. netnografického výzkumu, který se věnuje společnosti v prostředí nových technologií. Takový výzkum může být zaměřen i na komunity vznikající exkluzivně v online prostředí, které může být zkoumáno podobně jako reálný svět klasickými etnografickými metodami, jako jsou pozorování nebo rozhovory. Koneckonců všechny komunity, etnicity, společnosti a národy měly vždycky virtuální znaky, které existovaly jenom v myslích lidí, a na online světě není tedy nic nereálného (Madden, 2010).

Takto jsem přistupovala i k hledání kontaktů v tematických online skupinách a následné komunikaci v online prostředí. Nijak jsem neupravovala své chování, a to i s ohledem na to, že pro participantky ve výzkumu byla online komunikace běžná (např. díky hovorům s rodinou). Nevnímala jsem online komunikaci jako zásadní bariéru. Naopak jsem takto mohla komunikovat s větším počtem lidí a oslovit pro rozhovor osoby napříč ČR a zároveň i pozorovat interakce ke kterým docházelo na sociálních sítích. Online hovory mi zároveň umožnily neinvazivně vstupovat do stávajícího bydliště participantek ve výzkumu. U online rozhovorů se zaměstnankyněmi ministerstva a neziskové organizace bylo díky možnosti online rozhovoru zajistit vzájemnou flexibilitu a rychlost v komunikaci.

3.1.4 Charakteristiky výzkumného vzorku

Součástí výzkumného vzorku byly migrantky z Filipín pracující v ČR (pět rozhovorů), koordinátoři a koordinátorky pracovních agentur zaměstnávajících v době výzkumu migrantky z Filipín (tři rozhovory), zástupkyně Velvyslanectví Filipínské republiky v ČR (dva rozhovory), zaměstnankyně ministerstva (jeden rozhovor) a zaměstnankyně neziskové organizace pracující s migranty v ČR (jeden rozhovor).

Nastavení výzkumného vzorku pro rozhovory s migrantkami bylo předem omezeno. Chtěla jsem oslovit výhradně ženy z Filipín (dle jejich sebeidentifikace). Zásadní pro mě byla zkušenost s prací v továrním/výrobním prostředí v České republice. Chtěla jsem, aby participantky ve výzkumu měly minimálně měsíční pracovní zkušenost.

Zároveň jsem výzkum omezila na anglicky mluvící osoby. To mohlo bohužel eliminovat poznání zkušeností těch žen, které čelí v ČR mimo jiné i specifické jazykové bariéry a jsou závislejší na pomoci svých kolegyně a kolegů či na zaměstnávajících firmách a agenturách. Moje jazyková vybavenost mi ale neumožnila využít jiné relevantní jazyky a neměla jsem možnost si zajistit ani tlumočení. Dle mého stávajícího poznání by ale anglický jazyk neměl

být pro velkou část potenciálních participantek ve výzkumu bariérou, protože základní znalost anglického jazyka je podmínkou jejich zaměstnávání. Výběr nebyl omezen věkem ani pobytovým statutem.

V souladu s výše uvedeným byla pro výběr dodržena tato kritéria:

- Žena
- Narodena na Filipínách
- Pracující v továrně v ČR v letech 2020-2022
- Min. měsíční pracovní zkušenost
- Znalost anglického jazyka umožňující samostatnou komunikaci při rozhovoru

V tomto výzkumu se předem nastavená kritéria v zásadě osvědčila. S nabídkou rozhovorů se mi ozývali i muži nebo osoby s jiným typem zaměstnání (chůvy, účetní, personalisté). Během výzkumu se ukázalo jako důležité rozlišovací kritérium i mateřství žen, které mělo zásadní dopad na jejich finanční závazky i plány do budoucna. Spíše shodou náhod, než záměrně se mi ale podařilo vést rozhovory jak s ženami s dětmi, tak s ženami bezdětnými. Participantky ve výzkumu byly v ČR zaměstnány během doby pobytu v jedné až ve dvou různých firmách. Celkem jsem díky nim získala informace o čtyřech různých zaměstnavatelích.

Nastavení výzkumného vzorku pro další rozhovory nebylo předem omezeno a vycházela jsem z průběžných výzkumných zjištění a doporučení vedoucí diplomové práce. Například na důležitost specifické role Velvyslanectví Filipínské republiky v ČR (místo pro setkávání, vzdělávací a volnočasové aktivity, poradenství) jsem byla upozorněna přímo migrantkami.

Role zaměstnanců a zaměstnankyň agentur je v mém výzkumu podobná roli migrantek z Filipín. Obě koordinátorky a jeden koordinátor měli přímou zkušenost s migrací a byli dobře obeznámeni s pracovní i bytovou situací migrantek. Rozhovory s nimi byly dle jejich preferencí vedeny buď v českém nebo v anglickém jazyce a u všech došlo k osobnímu setkání. U dalších aktérů (ministerstvo, nezisková organizace, ambasáda), jsem přistupovala k participantkám ve výzkumu jako k expertkám na problematiku migrace ve specifických otázkách (např. legislativní rámec migrace). I v těchto případech byly rozhovory vedeny dle preferencí participantek ve výzkumu buď v českém, nebo v anglickém

jazyce a část rozhovorů byla na žádost participantek ve výzkumu realizována online formou. Při prvním oslovení těchto expertek jsem s žádostí o rozhovor kontaktovala buď organizaci obecně (např. Velvyslanectví Filipínské republiky v ČR), nebo přímo danou osobu.

Při analýze dat jsem použila techniky, které uvádí Mišovič (2019), jako například techniku deskripce. Tu jsem využila zejména pro popis základních linií životních příběhů, tak jak mě s nimi seznámily participantky ve výzkumu. Tyto popisy byly významně ovlivněny tématy, která jsem přinášela do rozhovoru já. Všechny jsem se totiž ptala na věk, vzdělání, místo původu i současné bydliště, pracovní historii, rodinný stav, rodiče, sourozence, děti a spolubydlící.

3.1.5 Etické aspekty výzkumu a pozicionalita

Zajištění nejvyšší možné míry etičnosti výzkumu je nezbytnou součástí této práce. Hendl (2016) rozlišuje několik etických aspektů, které je při kvalitativním výzkumu vhodné zohlednit: potřeba získat poučený (informovaný) souhlas, pasivní nebo aktivní souhlas, zatajení informací účastníkům, svoboda odmítnutí a anonymita. Všechny tyto základní etické aspekty jsem při výzkumu zohledňovala.

Participantkám ve výzkumu jsem vždy předem posílala na mail nebo do chatu informovaný souhlas v anglickém jazyce (vizte přílohu). Souhlas zajistil informovanost všech participantek ve výzkumu v souladu s Nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Souhlas obsahoval název práce a univerzity (cíle rozhovoru), informaci o nahrávání a mazání nahrávek (zpracování dat), anonymitě, dobrovolnosti a možnosti neodpovídat na otázky či kdykoliv účast ve výzkumu ukončit.

Díky této formě byl pro participantky ve výzkumu k dispozici dostatečný čas na přečtení, případně přeložení informovaného souhlasu nebo na případné otázky. Zároveň to umožnilo všem osloveným komfortně ukončit komunikaci nebo zrušit setkání. Nikdo nevyužil možnosti výzkum předčasně ukončit. Otázky po zaslání informovaného souhlasu směřovaly spíše na to, proč se ve výzkumu věnuji právě ženám z Filipín, nebo jsme přešly k domlouvání praktických záležitostí setkání či organizace online rozhovoru. Na všechny tyto otázky jsem dle potřeby odpověděla.

Zejména v „tradičním“ výzkumu dochází dle Reinharz (1992) ke zneužívání zkoumaných osob, je zasahováno do jejich soukromí, manipulováno vztahem a zkoumaným osobám je v tomto vztahu „vráceno“ jen velmi málo nebo nic. Madden (2010) upozorňuje na základní pravidlo principu „do no harm“ (imperativ „nezranit“). Informace, které získáváme jsou totiž nejen zajímavé, ale mohou být i citlivé a potenciálně nebezpečné. Situace zkoumaných osob by se výzkumem neměla nikdy zhoršit z pohledu jejich bezpečnosti, wellbeingu, ekonomické pozice a zdraví. Mají právo vědět, co je cílem výzkumu, co se stane s pořízenými daty, jak bude zajištěna anonymita, kolik času jim výzkum zabere, hrozí-li jim jakékoliv nepříjemnosti a že mohou kdykoliv od výzkumu odstoupit (Madden, 2010).

Z hlediska časové zátěže jsem vždy komunikovala, že rozhovor potrvá zhruba hodinu a přizpůsobím se časovým možnostem druhé strany. V praxi se pak rozhovory pohybovaly cca od 40 minut do 2 hodin dle individuálních preferencí druhé strany.

Dle Reinharz (1992) feministický výzkum také často usiluje o to, aby jej v případě žen ze specifické země prováděly ženy ze stejné země. Obhajobou praxe výzkumu napříč různými kontexty je ale to, že striktní dodržování pravidla uvedeného výše by vedlo k etnocentrismu. Zároveň je s tím spojena i představa, že můžeme studovat vše, a to i bez vlastních zkušeností se zkoumaným tématem. Navíc se při výzkumu může stát, že zjistíme, že částečně zkušenost sdílíme i s lidmi se kterými toho nemáme na první pohled mnoho společného (Reinharz, 1992). Obdobně tomu je i s tématem mé práce.

Můj zájem o téma migrace vychází z osobních zkušeností i z předchozího studia. Na bakalářském stupni jsem studovala program Mezinárodní rozvojová studia, který kombinoval geografické, přírodovědné a společenskovední (zejména ekonomické) poznávání světa. V předmětech jsem se věnovala geografii Jihovýchodní Asie, ale i rozvojové ekonomii a globálním problémům dnešního světa. Zajímala jsem se o rozvojovou spolupráci a tři roky pracovala v České rozvojové agentuře, tedy státní instituci, která implementuje projekty rozvojové spolupráce zejména v programových zemích ČR (Bosna a Hercegovina, Gruzie, Etiopie, Moldavsko, Kambodža a Zambie). Při studiu genderových studií na Fakultě humanitních studií jsem se snažila hledat mezi těmito tématy průniky a věnovala jsem se jim ve výběrových předmětech i při psaní průběžných seminárních prací.

S ohledem na migrační zkušenost v rodině, je pro mě téma migrace velmi osobní. Věřím, že to bylo pro výzkum přínosné. Před výběrem tématu mé diplomové práce mě zaujalo, když jsem náhodou zjistila, že do ČR za prací migruje nezanedbatelný počet žen z Filipín. U řady jiných migrujících, např. ze Slovenska, Ukrajiny nebo Mongolska jsem znala pozadí jejich vazeb na Českou republiku, ale u lidí z Filipín ne.

Když jsem se o to zajímala blíže, zjistila jsem, že žádné speciální vazby na ČR často nemají, migrují prostřednictvím agenturního zaměstnávání apod. To vzbudilo můj další zájem a vzhledem k tomu, že jsem měla možnost dostat se k zajímavým informacím, jsem se rozhodla toto téma podrobněji zpracovat prostřednictvím této diplomové práce.

3.1.6 Limity výzkumu

Rozsah této diplomové práce a zvolené metody jsou jistým limitem provedeného výzkumu. Reinharz (1992) upozorňuje například na to, že dobrovolnost participantek ve výzkumu sama o sobě vylučuje část osob, které se z nějakého důvodu výzkumu zúčastnit nechtějí. Takovou zkušenost mám i já. Přestože jsem oslovila několikrát více žen a z mnoha jsem komunikovala, k rozhovoru svolilo z oslovené skupiny pouze pět osob.

Ženy, se kterými jsem měla možnost hovořit, byly specifické i v jiných ohledech. Všechny měly vysokoškolské vzdělání, což není u všech pracovníků nutně pravidlem. Nepodařilo se mi také oslovit ženy, které by měly v nejbližší době v plánu opustit Českou republiku nebo o práci z různých důvodů přišly. U rozhovorů s ženami z Filipín jsem také nenarazila na to, že by vnímaly nějakou firemní praxi jako porušování svých práv nebo že by se na pracovišti potkávaly ony samy s rasismem. V tomto ohledu byly velmi užitečné rozhovory s dalšími aktérkami ale i participantkami ve výzkumu, které se mnou sdílely zkušenosti z práce, ubytoven i volnočasových aktivit. Limitující je i to, že metodou výzkumu byly rozhovory, které z podstaty zachycují pouze to, co považovaly participantky ve výzkumu v danou chvíli za podstatné a chtěly o tom mluvit.

Ramazanoglu (2002) upozorňuje na to, že participace ve výzkumu ve většině případů nezmění životy zapojených žen. Výzkumníci nemají prostředky na vyřešení každodenních problémů participantek ve výzkumu spojených s bydlením, nedostatečným příjmem nebo péčí o děti. I aplikace výstupů výzkumu by zabrala nějaký čas a pravděpodobně by nedopadla přímo na konkrétní participantky ve výzkumu. Nicméně výzkum může

z dlouhodobého hlediska přispět k objasnění možností transformace genderových nerovností. Zodpovědnost za to kdo, co, jak kdy by mělo být transformováno, je však na politické reprezentaci (Ramazanoglu, 2002).

3.2 Analýza

Jména žen, která jsou níže uvedena, jsou fiktivní. Jejich věk, případně další údaje byly mírně upraveny, aby nemohlo dojít k identifikaci. Technikou deskripce jsem si zpracovala i informace o životech a pracovní náplni koordinujících pracovníků z agentur a obsahu práce či poskytované pomoci osob a institucí z neziskového a veřejného sektoru. S ohledem na zajištění anonymity nejsou podrobnější popisy těchto osob a institucí součástí vlastního textu práce.

Participantky ve výzkumu přiletěly do České republiky mezi lety 2017-2021. Šlo o ženy ve věku mezi 30 a 50 lety s předchozí zkušeností s prací na Tchaj-wanu, i o ženy pro které to byla první práce v zahraničí. Měly buď jedno nebo žádné dítě, a to buď ve věku cca 10 let, nebo v jednom případě vysokoškolačka neurčeného věku. V ČR bydlely převážně v Praze a v nejbližším okolí, ale některé i v krajských městech. Pouze jedna žena bydlela ve městě s méně než 50 tisíci obyvateli. V ČR byly 3-5 let a zatím žádná z nich neměla trvalý pobyt. Pouze Gloria o trvalý pobyt v době rozhovoru již zažádala na základě vztahu s českým partnerem. Jedna z žen byla vdaná, ale její muž pracoval v zahraničí, jinak byly všechny svobodné. Všech pět participantek ve výzkumu pracovalo ve výrobě na pozicích operátorek nebo kontrolerek kvality. Jedna žena pracovala na pozici pekařky v potravinářském závodě.

1. Rosa

Rosa je z Manily, kde studovala business a HR, a je jí 32 let. První rok pracovala přes agenturu v krajském městě, dostala se ale k pracovní nabídce v jiném krajském městě, a proto se přestěhovala. Na začátku bydlela na ubytovně se dvěma dalšími ženami. Teď bydlí v bytě s kamarádkou z práce. Každý měsíc posílá peníze rodičům na Filipínách, kteří již vzhledem k věku nepracují. Ve volném čase je v kontaktu s rodinou, tráví čas se svojí spolubydlící, ráda vaří nebo cestuje, ať už s přáteli nebo sama. Do budoucna zvažuje, že by se naučila česky a v ČR i něco studovala, pokud to bude časově a finančně možné. Přemýšlí ale i o práci v jiné zemi, například v Kanadě.

2. Maria

Maria je z města s několika set tisíci obyvateli, kde studovala management, a je jí 42 let. Po studiu pracovala na Filipínách jako účetní. Je vdaná, ale s manželem spolu kvůli práci nežijí na jednom místě už 10 let. Její syn studuje vysokou školu. S manželem se soustředí na zajištění synova studia. Až syn dostuduje, ráda by žila s celou rodinou v Česku. O jejích syna se od jeho šesti let starala převážně její matka a po její smrti si Maria najala chůvu. Se synem je v každodenním kontaktu.

3. Sara

Sara je z velkého filipínského města a je jí 31 let. Studovala stavební inženýrství. Nejdříve pracovala v otcově firmě, ale brzy otěhotněla. Při péči o syna podnikala. Pracuje v menším městě. Její pracovní agentura sídlí na druhé straně republiky. Je s ní proto v kontaktu pouze na dálku. Bydlí na ubytovně, protože se jí nepodařilo sehnat nájemní byt. Ve volném čase ráda cestuje. O syna se starají její rodiče, proto jim posílá pravidelně peníze. Stýská se ji po rodině a neměla možnost je poslední dva roky navštívit. Do budoucna by ráda přestěhovala syna do Česka. Myslí si, že tady bude mít více možností, lepší vzdělání a zdravotní péči.

4. Gloria

Glorii je 40 let a studovala IT. Vzhledem ke složité rodinné situaci ale studium předčasně ukončila a starala se o nemocnou matku. Je v kontaktu se sestrou, která žije na Filipínách. V ČR pracovala nejdříve rok jako chůva. Dnes pracuje jako operátorka. Bydlela u rodiny, pro kterou pracovala, následně bydlela na ubytovně s dvěma dalšími ženami a teď bydlí v bytě u českého partnera. Její syn žije s otcem, chtěla by ho ale přestěhovat do ČR. Plánuje se také naučit česky, aby se nemusela spoléhat na pomoc svého partnera při jednání s úřady, na poště apod.

5. Lea

Lea studovala obor podnikání a ekonomie a je jí 31 let. Její sestra měla možnost ji doporučit jako novou zaměstnankyni. Pomohla jí s prací i s bydlením v Česku. Bydlela u sestry, na ubytovně a teď si pronajímá byt s jednou kolegyní. V práci občas vypomáhá se specializovanými administrativními úkoly, ale neumí česky, a proto se jí zatím nepodařilo získat povýšení ani zvýšení mzdy. Musí pravidelně posílat rodičům peníze, protože je jediná

ze sourozenců, která ještě nemá „svoji“ rodinu. Ve volném čase je s kamarády, chodí do kostela, hraje hry nebo sleduje filmy. Hledá aktivně novou práci v Česku, ale zvažuje, že by se přestěhovala do Španělska, protože španělštinu se učila ve škole a je pro ni jednodušší než čeština.

Další participantky a participanti ve výzkumu

Dále jsem provedla rozhovory s dvěma zaměstnankyněmi filipínské ambasády v Praze, zaměstnankyní jednoho z pro migraci klíčových ministerstev a zaměstnankyní jedné neziskové organizace věnující se migraci. Pro lepší pochopení situace jak na pracovištích, tak na ubytovnách jsem kontaktovala i koordinující pracovníky s přímou zkušeností s prací s migrantkami z Filipín. Aniž bych to při oslovování jednotlivých institucí nebo kontaktních osob plánovala, na všechny žádosti o rozhovory mi zareagovaly ženy s výjimkou jednoho koordinátora.

V dalším kroku jsem využila techniku otevřeného kódování. Nejdříve jsem v transkripcích všech dvanácti rozhovorů a případně ve svých poznámkách z těchto rozhovorů hledala významné, opakující se nebo naopak překvapivé momenty. Na základě toho jsem pak vytvořila soubor následujících 20 kódů:

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. Jazyk | 11. Život v multinacionálním prostředí |
| 2. Hranice 6 měsíců | 12. Role firem v procesu migrace |
| 3. Ubytovna vs. byt | 13. Mít děti a zajistit jim lepší život |
| 4. Vzájemná péče | 14. Pokrokovost lidí z Filipín |
| 5. Kvalifikace | 15. Vhodnost lidí z Filipín k práci |
| 6. Ukrajinky a Ukrajinci | 16. Volný čas |
| 7. Porušování práv | 17. Remittance |
| 8. Organizovaná integrace a kurzy | 18. Role ZÚ |
| 9. Hierarchie lidí a zemí | 19. Role koordinátorů a koordinátorek |
| 10. Migrační politiky Filipín a Česka | 20. Úspěch |

Využívala jsem deskriptivní kódy, které jsem na základě výzkumných otázek seskupila do kategorií. Mišovič (2019) doporučuje používat pro jednoduchost a názornost různá grafická schémata a seskupení a při interpretaci popsat jak dané kategorie, tak vztahy mezi nimi. Obě tyto doporučení jsem ve svém výzkumu využila.

3.2.1 Konstrukce temporálního zaměstnávání migrantek z Filipín

Na příkladu pracovní migrace žen z Filipín se potvrzují všechny tři předpoklady Feldmana (2011), které určují současnou migraci směrem do EU. Těmito předpoklady jsou individualizace migrujících, sekuritizace celého procesu a tématu migrace obecně a také to, že migrující musí odůvodnit svoji přítomnost v EU. Individualizace je zjevná například při porušování práv migrantů a migrantek, kdy je potřeba u každého jednotlivce řešit individuální situaci, vyjednávat o podmínkách jeho nebo její smlouvy a případně podávat na zaměstnavatele či zaměstnavatelky žaloby. Sekuritizace se projevuje v tom, jak Česko vybírá země, které jsou „vhodné“ pro migrační programy a navyšování kvót. Nutnost odůvodnění přítomnosti v EU je všudypřítomná, a aby zde mohli příchozí zůstat, musejí dodržet podmínky pracovní smlouvy, a to i v případech, kdy tyto podmínky nedodrží sám zaměstnavatel.

Prvním rozhovorem v rámci, kterého jsem mapovala systém zaměstnávání žen z Filipín v Česku, byl rozhovor s bývalou zaměstnankyní/koordinátorkou jedné z pracovních agentur. Z rozhovoru vyplynulo, že agentura nabírala z Filipín zejména ženy mezi 30 a 40 lety, celkově v rozmezí 20 až 50 let. V této agentuře byly všechny ženy zapojeny přes agenturu na Tchajvanu. Požadováno bylo pouze základní vzdělání a anglický jazyk na úrovni A1. Do ČR přijížděly s příslibem smlouvy na dva roky (prodloužení bylo možné) a po půl roce mohly změnit zaměstnavatele.

Před odjezdem byly informovány o tom, že jedou do České republiky do firmy X a budou pracovat na určité pozici. Podepsaly ještě na Filipínách smlouvu o smlouvě budoucí a dostaly předem mzdový výměr. Smlouvu uzavřely s agenturou. Po příjezdu se musely do tří pracovních dní nahlásit na cizineckou policii, splnit lékařskou prohlídku, aby následně nastoupily do zaměstnání. To, že jde v tomto případě ve všech popsanych krocích o běžný a legální postup, mi následně potvrdily i zaměstnankyně ministerstva a neziskové organizace, se kterými jsem probírala jednotlivé kroky v procesu zaměstnávání zahraničních pracovníků.

Dále jsem se od této participantky dozvěděla, že agenturní koordinátor/ka by měl/a s pracujícími chodit na lékařské prohlídky, na úřady a řešit problémy na ubytovně. Pokud některé pracovní agentury porušují pravidla v praxi, nejčastěji to bylo podle její zkušeností

v bonusových složkách mzdy nebo v nesprávném pojmenování pozice. To je podmíněno i tím, že není možné zaměstnávat cizince a cizinky v ČR na pracovních pozicích tzv. 9. třídy (nekvalifikovaná práce). Bez ohledu na reálný stav proto upravují název pozice a dostávají je tak na tzv. 8. třídu (vizte Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO), kapitola **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.**). I tato praxe se mi v dalším výzkumu potvrdila.

Dle zaměstnankyně agentury chodily migrantky z Filipín ve volném čase „na zábavy“, vídaly se s koordinátory (zmiňovaní muži) a často si hledaly partnery v ČR. Někdy společně přijížděly i sestry nebo nesezdané mladé páry (manželské páry spíše výjimečně). V ČR chtěly zůstat, pokud se vdaly, ale nebyla to pro ně „top“ destinace. Některé z žen si dle zaměstnankyně agentury myslely, že pokud otěhotní, dostanou občanství. V praxi ale následně přicházely o práci a musely se vracet na Filipíny. Český se ženy aktivně neučily, uměly maximálně několik slov. Na základě tohoto prvního rozhovoru jsem se následně věnovala podrobnější rešerši literatury a navázala jsem kontakt s prvními participantkami ve výzkumu.

V prostředí, které jsem v rámci své diplomové práce mapovala, jsem narazila na řadu dalších sociálních aktérů, kteří ovlivňují podobu pracovní migrace žen z Filipín. Dle mých původních představ patří mezi nejdůležitější aktéry vlády obou států. Nad moje očekávání byla významně popisována i role firem, a to nejen jako obecných aktérů, ale jako konkrétních a jmenovitých hybatelů v rozhodnutích o migraci.

„To je asi ta největší kritika, že v tuhle chvíli sem chodí lidé do velkých vlivných firem, které si umí vlastně i na vládní úrovni zařídit program nějaké země. Viz teď jde do vlády speciální program na zaměstnavatele, na takovou jakoby absolventskou stáž do továrny, kam přijedou specificky pouze Indonésané, takže je to jakoby indonéský projekt.“

Zaměstnankyně ministerstva

„Filipínská ambasáda nemusí ani vyjednávat, protože vaše české firmy tady lobbují, aby získaly více filipínských pracovníků.“

Zástupkyně ambasády

Firmám a agenturám (v některých případech je jejich role zaměnitelná) je dán velký prostor k rozhodování o tom, koho budou zaměstnávat, jaké podmínky pro pracující vytvoří a jakým způsobem budou podporovat nebo omezovat jejich integraci. Ve zkušenostech různých aktérů i jednotlivých participantek ve výzkumu se proto výrazně lišily jak podmínky ubytování, tak pravidla na pracovišti, dostupnost jazykových kurzů, zajištění zdravotní péče nebo asistence koordinátorů (viz kapitola **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.**).

Ministerstva mají naopak omezené možnosti pro řešení konkrétních problémů a nemohou směřovat příchozí pouze do vybraných regionů nebo zajišťovat v jednotlivých obcích dostupnou zdravotní péči či bydlení dle počtu příchozích apod. Aktivity samospráv jsou spíše výjimkou a zřejmě ani ony nevnímají odpovědnost za zajištění bezpečného a důstojného pracovního prostředí pro všechny obyvatele, včetně migrujících (jako pozitivní příklady zmíněny Pardubice a Kolín). Tam, kde tedy neexistuje žádný aktivní aktér, jediným hybatelem zůstává soukromá firma:

„Jako ty Pardubice se s téma Mongolama vyrovnaly docela správně a taky to chvíli trvalo. Foxconn, ten tam dlouhodobě s tím městem bojoval, ale nakonec obě strany pochopily, že spolu musí spolupracovat. A dneska je Foxconn z té hrůzy, co to bylo, jedna z těch dobrých praxí firem, které fungují v tom regionu. Tam vlastně spolupracují i na vzniku té infrastruktury. Ale to je o dlouhodobá práce. Ze starostů to nikdo moc nedělá, my za to nejsme zodpovědní, žádné ministerstvo za to v podstatě není zodpovědné. Není žádná složka státu, která by byla přímo zodpovědná za nějakou dlouhodobou debatu se starosty na téma migrace a integrace. Sami starostové, nebo samy samosprávy tvrdí, že nejsou zodpovědní za ty lidi, kteří nemají trvalý pobyt. Což já s tím jako nesouhlasím. V dikci zákona je obyvatel, což znamená i ten „zamkař“ a všichni od toho dávají ruce pryč a je to neřešitelná situace.“

Zaměstnankyně ministerstva

Prostor pro firmy je natolik široký, že i v případě zřejmého porušení práva mohou pokračovat ve své činnosti či najímat další zahraniční pracující. Případné problémy nemají migranti a migrantky motivaci hlásit příslušným orgánům, a i v případě, že dojde k odhalení nějakých porušení, jsou řešena nejčastěji upozorněním či pokutou. Naopak pracujícím v těchto chvílích vždy hrozí vyhoštění. Na straně českých úřadů i na straně zastupitelského

úřadu existují snahy o „černé listiny“ zaměstnavatelů, kteří by neměli mít přístup například do programu Kvalifikovaný zaměstnanec nebo by neměli získávat povolení v případech, kdy se povolovacího procesu účastní filipínské úřady. Zatím tyto seznamy ale nejsou propojené. Konkrétní proces takového zařazení na „černou listinu“ a následné důsledky pro zaměstnavatele mi popsala na příkladu z roku 2021 zástupkyně ambasády:

„Asistovali jsme filipínským pracovníkům z Polska. Pracovali v Polsku legálně, měli všechny dokumenty, ale byli nalákáni jedním Čechem s příslibem, že jim zajistí dokumenty. Pak tady ti filipínští pracovníci byli osm měsíců nuceni k práci bez potřebných dokumentů. A ano, pak tyto pracovníci museli být repatriováni, protože porušili imigrační zákony země. Toho zaměstnavatele jsme zařadili na „černou listinu“. No a od té doby za námi chodí a žádá o akreditaci. Tu jsme mu neposkytli, protože má tento záznam. Ale chodí sem a má tu drzost po tom, co porušil české zákony!“

Zástupkyně ambasády

K porušování či „obcházení“ práva a různých typů pravidel dochází, jak dokládají nejen výpovědi z ambasády, neziskové organizace, pracovní agentury ale i zkušenosti samotných participantek ve výzkumu. Komunikovány mi byly problémy různé závažnosti od zastření skutečné úrovně kvalifikace pozic, která nemá přímý dopad na pracující, až po fyzické napadání a zastrašování. Konkrétně se jednalo o následující problémy:

- Uvedení jiné pozice ve smlouvě a v žádosti o povolení k pobytu a obecně nesoulad reality s informacemi ve smlouvě
- Nedodržování pracovního volna
- Nevypáčení mzdy či neproplácení přesčasů
- Nedodržování bezpečnosti práce
- Vykořisťování hraničící s obchodem s lidmi (zástupkyně ambasády si vzpomněly pouze na jeden případ, který měl charakteristiky obchodu s lidmi)

Zároveň jsme během výzkumu zjistila, že i při omezeném zkoumání v rámci této diplomové práce se objevují v rozhovorech výpovědi o zřejmých porušeních zákonů a závažných problémech, které jsou pro jednotlivce obtížně řešitelné. Pokud participantky narazí a takovéto problémy, spoléhají se zejména na sebe a svoje přátele. O odborech nebo práci neziskových organizací žádná z participantek ve výzkumu nevěděla. Výjimkou byla pouze

Gloria, která aktuálně konzultovala s jednou neziskovou organizací svůj pobytový status s ohledem na vztah s českým partnerem. Některé ženy nicméně zmínily možnost kontaktovat pracovní agenturu, zaměstnavatele nebo zastupitelský úřad v Praze.

Často je i ve vážných případech jedinou možnou obranou podání individuální žaloby, což je dle participantek ve výzkumu z neziskové organizace a ministerstva neúměrně náročné. V tomto procesu individuálního vyjednávání či podávání žalob se snaží asistovat jak zastupitelský úřad, tak neziskové organizace. Právě zastupitelský úřad je často první, koho cizinci v těchto situacích kontaktují (potvrzeno i participantkami ve výzkumu). Je proto velmi pozitivní, že existuje aktivní spolupráce zastupitelského úřadu s různými neziskovými organizacemi. V tuto chvíli zprostředkovává v případě potřeby kontakty nejen na organizace pracující s migranty, ale i na specifické české neziskové organizace, které se zaměřují například na pomoc obětem domácího násilí.

Zastupitelský úřad i mnou kontaktovaná nezisková organizace zahajují nejdříve s firmou či agenturou neoficiální vyjednávání; informují o porušení práva a případných dalších krocích, které budou podnikat. To už samo o sobě může být efektivnější než individuální jednání zaměstnanců. Existuje snaha v maximální míře podporovat v těchto situacích pracující, aby o svých právech komunikovali po vlastní linii a byli v tomto procesu maximálně samostatní. Zaměstnankyně neziskové organizace ale připustila, že ve výjimečných případech by mohli zastupovat klienty i formou plné moci. Ochrana cizinců v tomto procesu je ale omezená, protože jejich pobyt v Česku je navázán na pracovní povolení, a tedy i na konkrétního zaměstnavatele.

„Často sem přijedou, pracují pro zaměstnavatele, který zneužívá jejich nevědomosti, a dochází k pracovnímu vykořisťování. Oni se postupně, nejen v rámci komunity, ale třeba i v rámci pracoviště, internetu, sami začnou informovat o tom, jestli je to v pořádku a jaké vlastně mají možnosti tu situaci řešit, jak se mohou proti té situaci bránit... Ale často to u téhle skupiny začne v té pracovněprávní rovině a pak to přejde i do té cizinecké, protože ty pobyty bývají spjaté se zaměstnáním.“

Zaměstnankyně neziskové organizace

Tento příklad, který v rozhovoru uvedla zaměstnankyně neziskové organizace, poukazuje na to, jak se zdánlivý detail v nastavení imigrační politiky v Česku významně propisuje do životů migrujících a jakou významnou roli hraje v tomto procesu individuální (ne)odpovědnost firem.

Zákon o pobytu cizinců umožňuje migrantům se zaměstnaneckou kartou změnit zaměstnavatele nejdříve po šesti měsících od vydání zaměstnanecké karty. S ohledem na proces předcházející vydání karty (např. odebrání biometrických údajů) může jít až o devět měsíců. Výjimkou je pouze situace, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď ve zkušební době nebo pokud cizinec podá okamžitou výpověď v souladu se zákoníkem práce. Dle zákoníku práce je možná okamžitá výpověď pouze v případě, kdy zaměstnavatel nezaplatí mzdu nebo se zaměstnanec stane zdravotně nezpůsobilým. Tato zákonná úprava nepřináší zásadní problémy českým pracujícím, kteří mají bez vážných postihů možnost „*prostě přestat chodit do práce*“.

V případě, že se ale cizinec setká v této době na pracovišti například s fyzickým napadením ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnavatele podezírá z obchodování s lidmi, nemůže podat okamžitou výpověď, protože by mu tím zanikla zaměstnanecká karta. Pokud by do zaměstnání přestal docházet, zaměstnavatel má povinnost o této skutečnosti informovat cizineckou policii. Zaměstnanec je tedy v takové situaci nucen zůstat v ohrožujícím pracovním prostředí, vrátit se do země původu nebo přejít do ilegality.

Někdy se zahraniční pracující dostávají i do konfliktu přímo se státem. To je dáno zejména nastavením systému, kdy rolí úřadu není pomáhat (to zajišťuje zejména zastupitelský úřad a neziskové organizace), ale spíše kontrolovat, nebo u úředníků, se kterými jsou participantky ve výzkumu v přímém kontaktu, jen zprostředkovávat „papírování“.

Ze zkušeností jedné zaměstnankyně neziskové organizace dokonce vyplývá, že vstupy úředníků cizincům dokonce škodí. Zároveň vnímá, že z hlediska informací mají cizinci velmi obtížný přístup k pochopení toho, co je v jednotlivých fázích pobytu potřeba. Úředníci jim neporadí a informace na webu ministerstva vnitra pro ně nejsou srozumitelné. V tu chvíli jsou pak odkázáni buď na to, co jim říká zaměstnavatel, nebo na zastupitelský úřad a neziskové organizace.

„V první řadě jim ty úřady neposkytují informace. Nejsou asi ani myšleny jako poradní orgán. A ti zaměstnanci, třeba ministerstva vnitra, nejsou právníci a jsou třeba jen seznámeni s nějakými postupy. Proto i když třeba radí těm klientům, tak ne vždy jsou ty rady správné. Takže třeba ty rady na přepážce nebo infolince nejsou v souladu se zákonem. Takže já osobně ani nedoporučuji svým klientům ty rady ze strany úřadů využívat.“

Zaměstnankyně neziskové organizace

Dle výzkumu v Itálii, který vedl Vianello (2016), jsou zranitelné osoby neformálním zaměstnáním více ohroženy. Jde zejména o ženy, mladé lidi nebo etnické minority. U participantek v mém výzkumu se neobjevila přímá ani nepřímá zkušenost s nelegálním nebo neformálním zaměstnáním. Migrující jsou více ohroženi také propuštěním a zároveň mají velkou motivaci se nechat rychle zaměstnat, protože si většinou nemůžou dovolit dlouhodobou nezaměstnanost. Častá je kombinace formálního a neformálního zaměstnání. Motivy neformálního zaměstnání mohou vycházet ze strukturalistické teorie (vyloučení z formálního zaměstnání) nebo neoliberální teorie (individuální volba jednotlivce, zejména u vysoce kvalifikovaných pracovníků). J

ak argumentuje Vianello (2016), migrující nemají nutně silnou profesní identitu, pravděpodobně protože pravidelně střídají zaměstnání bez zásadní specializace (Vianello, 2016). Podobně je tomu i u participantek z mého výzkumu, které střídají povolání dle toho, co je jim nabídnuto pracovní agenturou a zaměstnavateli.

Ubytovny, byty a domy

Důležitým vstupem do temporálního zaměstnání, který je minimálně na začátku pobytu plně pod kontrolou firem, je ubytování. Na něm je možné ilustrovat jakou zásadní roli a moc mají v procesu migrace soukromé firmy a pracovní agentury. Objevuje se jak forma ubytoven, tak sdílených bytů a soukromě pronajatých domů. Na začátku je pro příchozí nejjednodušší bydlet na ubytovně, kterou zajišťuje agentura nebo přímo zaměstnavatel. Úroveň ubytování se v mnou zkoumaném sociálním poli různí. Na pokoji jsou většinou dvě až tři ženy, někde dle výpovědí ale až šest. Někteří zaměstnavatelé přispívají na polovinu ubytování po celou dobu, jinde je první rok zdarma a následně platí pracující plnou cenu.

Ubytovny, které jsou většinou prvním místem k bydlení, popisuje Schling (2022) jako „řešení“ soukromého sektoru reagující na „problém“ migrujících pracovníků. V důsledku ale vytvářejí rasizující systém a negativní jevy ubytoven jako násilí nebo hygienické konflikty se promítají do toho, jak jsou pak nahlíženi všichni zahraniční pracovníci. Tyto propojené systémy ubytoven a pracovních agentur vytvářejí specifické prostředí (Schling, 2017)¹¹.

U jedné z ubytoven mi participantky ve výzkumu umožnily prostřednictvím fotografie nahlédnout do pravidel, která zmiňuje i Schling výše. Pravidla stanovovala, že je potřeba udržovat pokoje i společné prostory v čistotě, dodržovat noční klid. Zakázáno bylo kouření, vylepování plakátů, návštěvy mimo stanovené denní časy a stěhování nábytku bez povolení recepce. Důraz byl kladený na respekt a vstřícnou komunikaci se spolubydlícími. Pračky byly za poplatek, uvedená byla povinnost hradit pravidelně platby za ubytování a zaplatit za případná poškození zařízení ubytovny.

Všechny participantky ve výzkumu usilovaly, často již po několika měsících na ubytovně, o samostatné bydlení. Ideální variantou podle nich bylo nájemní bydlení s jednou kolegyní nebo následně bydlení s partnerem či rodinou. Bydlení v samostatném bytě pro dvě osoby zařizoval i jeden ze zaměstnavatelů, přičemž první rok bydlení hradil. Největší problém s nalezením vhodného ubytování měla Sara, která bydlí v menším městě, kde nemá mnoho vazeb (příbuzní, partner, komunita apod.) a je pro ni těžké komunikovat s majiteli bytů.

„Je velmi těžké najít byt. Většina bytů je plná. Musím zůstat tady (pozn. na ubytovně). Snažíme se hledat byty a jeden jsme i viděli. Ale majitel se nám pak neozval. Slyšela jsem, že majitelé se bojí pronajímat byty cizincům, protože si nechtějí dělat starosti s překlady. Ale pro někoho, jako jsem já, je problém řešit překlad nebo papírování.“

Sara

¹¹ Z jejího pozorování vyplývá, že koordinátoři agentur rozdělují pracovníky do pokojů dle národností. V pokojích je až pět osob a k dispozici jsou sdílené kuchyně i koupelny. Stejně skupiny se tak potkávají jak v práci i v soukromí. Ubytovna je místem, kde ubytovaní neustále čekají na přidělení práce. Koordinátoři ubytovny pravidelně navštěvují, organizují stěhování a vystěhování, vyvěšují pracovní směny nebo řeší problémy (kontakt s lékaři, úřady apod.). Ubytovaní mohou být za různé prohřešky pokutováni a tyto pokuty jsou jim sráženy přímo ze mzdy. Ubytovaní sami charakterizují ubytovnu jako neuspořádanou, špinavou a hlučnou. To, jak je systém ubytoven nastaven, vytváří binaritu domova a práce a temporalitu ubytování, které je navázáno na nejistotu v pracovní sféře. Zároveň jsou tímto migrující oddělováni od českých občanů a nepřístupnost soukromého nájemního bydlení jim neumožňuje se z této situace vymanit (Schling, 2017).

Problematické podmínky na ubytovnách budou pravděpodobně časté, protože se o nich zmiňovaly jak participantky ve výzkumu, tak koordinátoři, zaměstnankyně zastupitelského úřadu i ministerstva. Na jednu kuchyň nebo pračku připadalo v jedné z ubytoven až 20 lidí. Zároveň bylo pro ubytované problematické sdílení společných zařízení (např. právě praček). Náročnost spolubydlení spočívala někde i v různém nastavení směn, kdy se v jednom pokoji potkávaly ženy, které si např. po noční směně chtěly odpočinout, s ženami, které se ve stejnou chvíli potřebovali najíst, sušit si vlasy apod.

„Představ si normální hotelový pokoj, který je OK pro dva lidi, a oni nám tam dali patrové postele, abychom se vešli čtyři. Jako dá se to, ale není to pohodlné, protože nemáš svoji kuchyni. Dřív to bylo trochu lepší, ale pak se to změnilo, kvůli cenám bydlení. A teď je to prostě ve starém hotelu a musíš jít do přízemí, když si chceš připravit jídlo. I když teď to není přeplněné a prý jsou tam jen dva lidi na pokoj. Ale potřebuješ se třeba najíst a někdo vedle spí... Dobré je, že teď máme jen jednu směnu. Dřív jsme měli tři, takže ty jíš a tvoje spolubydlící je po noční a spí tam.“

Lea

Zastupitelský úřad řešil v minulosti problém ubytování, kde v bytě s jednou koupelnou bydlelo 14 lidí. Úřad kontaktovali sami pracovníci a situace se po intervenci úřadu zlepšila. Koordinátor, který sám na ubytovně dříve bydlel, si všiml toho, jak některé z žen nedostatek soukromí řešily:

„Tohle pro mě bylo divné, ale měly jako tendenci... Ony tam bydlely třeba dvě nebo tři, což si myslím, že je trochu moc, ale asi je to normální. Tak měly tendenci zakrýt ten pokoj prostěradly a přestavět nábytek, aby měly soukromí. Byl jsem z toho špatný, že ubytovna to nezařídila lépe. Vejdeš do pokoje a jsou tam takové pevnosti... Ale důležité je, že si to mohly udělat, jak chtějí. I když jsou hodně společenské, tak potřebují svoje soukromí, které tam nebylo. Tak dělaly, co mohly...“

Koordinátor

I za předpokladu, že soukromé nájmy byly dražší variantou, a i v nich byly náklady snižovány díky spolubydlení, všechny participantky ve výzkumu tuto variantu preferovaly. Zejména v případech, kdy se ženy snažily o sloučení rodiny, bylo ubytování pro takový proces zásadním

faktorem. Samotné bydlení na ubytovně bylo vnímáno jako stigma, bez ohledu na faktické podmínky i snahy koordinátorů:

„Neřekla bych, že jsou to nějaké špatné podmínky. Je to čisté, je to pěkné, je tam horká voda, pračky. Ale upřímně, já bych tam nechtěla bydlet. Není to příjemné prostředí. Jakákoliv ubytovna může být přátelská, milá, ale je to pořád ubytovna.

Koordinátorka

Bydlení, které poskytují zaměstnavatelé a pracovní agentury, má dočasný charakter. Poskytováno je bydlení blízko místa práce a migrantky nemají prostor pro výběr z více možností či pro úpravy daného prostoru. Zejména na ubytovnách je omezená možnost soukromí (v bytech může být aspoň vlastní pokoj).

Dle Schling (2017, 2022) i dle mých zjištění mají migrantky problém dostat se k bydlení mimo ubytovny. Bydlení je zajištěno s ohledem na minimalizaci nákladů a flexibilitu pracujících migrantek (blízkost k místu práce, volný přístup do ubytoven pro koordinátory). Absence soukromí a omezenost prostoru znemožňuje plnou seberealizaci v nepracovních oblastech života (partnerský život, bydlení s dětmi, návštěvy), a všechny migrantky proto co nejrychleji usilují o vlastní nájemní bydlení.

Vyjednávání a představy o „ideálních“ pracujících

Důležitým faktorem konstrukce temporálního zaměstnávání jsou představy o „ideálních“ pracujících. Ty jsou určovány zejména samotnými zaměstnavateli, kteří si dle vlastních preferencí vybírají zaměstnance. Kritérii může být národnost, věk, pohlaví, kvalifikace i jazyková vybavenost. Právě tyto preference vytvářejí velmi homogenní pracovní kolektivy (např. u jedné firmy jde o 90 procent ženy z Filipín mezi 30-50 lety s vysokoškolským vzděláním).

Kritériem preference určitých osob nebo skupin je na úrovni státu občanství. Programy i kvóty jsou určené pro jednotlivé země. Občané a občanky Filipín na základě této preference budou mít pravděpodobně i v příštích letech relativně jednodušší přístup k práci v Česku (v porovnání s jinými zeměmi mimo EU), protože nepřicházejí z „rizikové“ země. Filipíny mají také vlastní státní instituce, které proces migrace koordinují:

„Tam (na Filipínách) se navyšují ty kvóty víceméně soustavně. Jednak se nejedná o rizikovou zemi, na rozdíl od jiných vysoce rizikových zemí, kde se ta migrace ze strany těch složek i ve spolupráci s bezpečnostními složkami utlumuje. A ty Filipíny jsou jakýmsi konsensem, na jedné straně nízké rizikosti, byť tam samozřejmě taky je, a na druhou stranu zájmem těch zaměstnavatelů ty lidi zaměstnávat, a také kapacity MZV (ministerstvo zahraničních věcí) tam mít nějaký zvýšený nárok administrovat na úrovni zastupitelských úřadů. Ale u těch Filipín je tam samozřejmě zásadní to, že existuje státní agentura na úrovni Filipín a oni si víceméně hlídají to, kdo do České republiky přijde.“

Zaměstnankyně ministerstva

Zkušenost s touto koordinací státní agentury měla i jedna z participantek ve výzkumu. V době, kdy se poprvé snažila vycestovat, jí a několika dalším ženám byl odepřen přístup do letadla z důvodu podezření na obchod s lidmi. Musela následně několik měsíců na vlastní náklady čekat v Manile, než se situace vyjasní. Zároveň ale dodala, že je ráda, že se filipínská vláda v prevenci obchodu s lidmi angažuje, a sama vyjádřila obavy z vycestování v souvislosti s těmito riziky.

„Vlastně jsem chtěla ještě něco říct. Není jednoduché, získat pracovnice z Filipín, protože naše vláda je velmi přísná na obchod s lidmi. Pro muže je to v pohodě, ale pro ženy je to velmi přísné. Než jsem přijela sem, byla jsem připravená na letišti v Manile, ale náborář řekl, že do letadla můžou jenom muži a všem ženám let zrušili... Pak připravily naše dokumenty znovu, ale musela jsem čekat tři měsíce... Takže to není pro Česko jednoduché, získat Filipínky, protože ženy jsou oběťmi obchodu s lidmi... Je spousta příběhů o lidech, co dělají falešné náборы, řeknou si o peníze a nabídnou ti falešnou smlouvu. A protože není přímý let, naplánují zastávka na Blízkém východu, nejčastěji v Kataru a pak je někde prodají, třeba do Dubaje, a musí tam pracovat jako hospodyně, a ta práce je úplně jiná než ve smlouvě.“

Gloria

Téma obchodu s lidmi bylo participantkami ve výzkumu vnímáno jako vysoce genderované a nebezpečí dle nich hrozilo hlavně ženám, a to zejména v souvislosti s prací v domácnostech a ve službách. Zástupkyně ambasády se s případy obchodu s lidmi v ČR

nesetkávaly a situaci vnímaly jako lepší než v jiných zemích (i zde komparace se zeměmi Blízkého východu). Problémy, které popisovaly (např. nevyhovující ubytování) se týkaly jak žen, tak mužů.

Určitá „vhodnost“ lidí z Filipín k práci v České republice mi byla představována jak zástupkyněmi ambasády, tak samotnými participantkami ve výzkumu. Hlavním motivem této „vhodnosti“ je produktivita a pracovitost. Zároveň ale ve filipínské komunitě existují i obavy o tom, že by pozitivní obraz mohl být narušen nevhodným chováním, a to zejména předčasným opouštěním pracovních pozic. Jako důležité bylo vnímáno zejména dodržení šesti měsíců, během kterých není možné měnit zaměstnavatele (vizte příklad výše) ale „doporučeno“ bylo i zastupitelským úřadem setrvání na jedné pozici minimálně po dobu jednoho roku, ideálně až do konce pracovní smlouvy (většinou dva roky).

„České firmy jsou velmi spokojené s produktivitou Filipínců. Někteří nás informovali, že se jim zvedla produktivita o 200 nebo 250 procent. Je například jedna logistická společnost, kde vyjížděly prázdné nákladní vozy, což je pro tu firmu ztráta. Ale když přijeli Filipínci, zlepšili jim systém a teď jsou velmi spokojeni, protože ty nákladní vozy odjíždějí plné zboží a vše je v pořádku. To je i důvod, proč jedna z těchto společností začala najímat další Filipínce.“

Zástupkyně ambasády

Znatelná je představa participantek ve výzkumu (zřejmě oprávněná), že všichni pracující z Filipín budou vnímáni jako jednolitá skupina a jejich obraz může být poškozen chováním jednotlivců. Někdy má podobu obav (viz níže), někdy je naopak zdrojem hrdosti (lidé z Filipín jsou pracovití, vzdělání, zvyšují produktivitu apod.).

„Měli by počkat aspoň šest měsíců nebo rok. Protože když to bude pokračovat takhle, nemyslím si, že se to vládě České republiky bude líbit a možná přestanou Filipínce brát. A jsou tam (na pracovišti) taky komentáře, že Filipínci si pořád stěžují. Jestli se ti Filipínci, co přijíždějí budou chovat takhle, myslím, že to bude vážný problém. Možná pak zruší tu dohodu, protože většina utíká do jiných zemí. Někteří utíkají do Španělska nebo Francie. Myslím si, že nám to kazí pověst.“

Gloria

Tak jako existují představy o „ideálních“ pracujících, existují i představy o hierarchii zemí do kterých je možné odjet pracovat. V této hierarchii je dle migrantek z Filipín Česká republika někde uprostřed. Není tak žádaná jako západní Evropa (zmiňovaná zejména Francie a Španělsko), ale zároveň si nestojí tak špatně jako země Blízkého východu. Ty byly participantkami ve výzkumu i zástupkyněmi zastupitelského úřadu spojovány s problematikou obchodu s lidmi nebo obecně horšími pracovními podmínkami.

„Dostat se sem je pro mě úspěch, protože je to velmi neobvyklé dostat takovou příležitost. Většina příležitostí je v Saudské Arábii nebo někde na Blízkém východě, v Japonsku, ale Evropa je velmi zřídka. Většina lidí si přeje dostat se sem, protože chtějí být v Evropě. Ale myslí si, že vydělávám v eurech. Neví, že vydělávám české koruny a není to tolik, kolik očekávají.“

Sara

Morad (2021) popisuje tzv. několikanásobnou migraci, která se vyznačuje řetěžením několika cílů migrace (zemí nebo regionů). V prostoru Evropské unie se projevuje zejména díky volnějším pohybu osob, což se objevuje i v mém výzkumu, a to častými odchody pracujících do jiných (západních) zemí Evropské unie. Motivací je vyšší mzda, lepší pracovní příležitosti, ale i neekonomické důvody.

„Lidi si prostě sbalí věci a jdou někam do Španělska, Německa nebo Francie, a to mě překvapilo. A pak jsem se s některými spojil a ptal se, co se stalo. A je to jednoduché. Očekávají prostě něco lepšího a věří, že tyhle země jsou lepší a najdou tam nějaké příležitosti, tak tam jdou. Nemyslím si, že to bylo chytré, ale rozumím jim. Není to jen o lepších příležitostech, ale prostě se jim tu nelíbí a nechtějí to no... Někteří, co takhle odešli, odjeli na Filipíny, protože se prostě nedokázali přizpůsobit.“

Koordinátor

Zkušenost s několikanásobnou migrací měly i některé z participantek ve výzkumu, pro které byla Česká republika druhou zemí. Zároveň některé z nich zvažovaly další migraci, a to zejména z finančních důvodů a s ohledem na jazykovou bariéru, kterou v Česku pociťovaly. Silnou motivací zůstat trvale na jednom místě byla možnost získání trvalého pobytu a sloučení rodiny (příjezd dětí, manžela).

(Ne)kvalifikovaná práce

Po celou dobu výzkumu jsem narážela na problematiku kvalifikace. Jak je vidět v profilech participantek ve výzkumu, tři měly dokončenou vysokou školu, dvě vysokou školu nedokončily. Uměly anglicky a měly různé předchozí pracovní zkušenosti. V Česku všechny pracovaly ve výrobě i přes to, že na Filipínách tuto práci nikdy nevykonávaly. Když jsem se ptala na požadavky zaměstnavatelů z hlediska zkušeností, všechny potvrdily, že byly zaměstnány bez relevantních zkušeností pro danou práci. Jak ale naznačuje jedna z koordinátorek, o vzdělání se spíše baví ti, kteří jsou sami vzdělanější, což může naše vnímání zkreslovat. I v mém výzkumu jsem vnímala, že právě vlastní zkušenost s vysokoškolským vzděláním a třeba i psaním kvalifikačních prací byla pro některé participantky výzkumu důvodem, proč se se mnou setkat. Měly pochopení pro moje obtíže se získáváním kontaktů a snažily se mi rozhovorem pomoci.

„U nás je hodně magister, jsou to vysokoškolačky, většinou. Ony říkají, že do Evropy vycestují ty nejlepší, ty, co umí dobře anglicky. A upřímně je mi jich občas líto. Je škoda, že například někdo je magistra z kulturologie a vydělává si manuální prací. Asi to jinak nejde, ale jsou to třeba bioložky, chemičky, jednu politoložku jsme měly. Ale nejsem schopná říct, jestli je to většina, protože s někým se bavím o tom vzdělání a jsou to třeba lidi, kteří se o tom rádi baví. Ale třeba ty starší lidi prostě řeknou, že mají třeba střední.“

Koordinátorka

Vyšší vzdělání či kvalifikace není u pracujících z Filipín výjimkou. Často je ale zneviditelněno, popřípadě existují i mylné představy o kvalifikaci pracujících či požadavcích zaměstnavatelů:

„Účetní z Filipín nemůže pracovat ve zpracovatelském průmyslu. Většina těch pracovníků jsou třeba CNC operátoři. Z toho, co jsem viděla na návštěvách v továrnách, jsou to opravdu velká a drahá zařízení... Takže na základě toho si myslím, že firmy tady potřebují dovednosti, specifické dovednosti. A potřebují je pro konkrétní pozice a nemůžou najmout někoho, kdo neví, jak se to dělá, protože by jim to mohlo způsobit problémy.“

Zástupkyně ambasády

S ohledem na rozsah mého výzkumu samozřejmě nemohu vyloučit, že existuje řada firem, kde se pozice i kvalifikace pracujících z Filipín podobá spíše zkušenostem ambasády z návštěv v regionech. Zároveň jsem se ale během výzkumu seznámila se situací v minimálně čtyřech firmách, kde kvalifikace nehrála žádnou roli a kde i pracovní agentury, které cílí na zaměstnávání lidí z Filipín, inzerují veřejně řadu nízkokvalifikovaných pozic na hranici minimální mzdy.

Všechny participantky ve výzkumu byly odhodlané získat kvalifikovanější práci. Stávající pozici vnímaly pouze jako dočasnou a nekvalifikovanou práci braly jako daň za vyšší příjmy, kterých v Česku dosahují. Z hlediska třídy a prostředí vnímaly, že pracují pod úroveň své kvalifikace a v prostředí, ve kterém by na Filipínách nepracovaly (práce v kanceláři vs. práce v továrně).

„V práci se prostě musíme přizpůsobit tomu, že většina z nás má na Filipínách diplomy a mohly bychom tam pracovat v lepších sektorech, ale samozřejmě bychom si vydělaly méně. Tady pracuješ ve zpracovatelském průmyslu nebo v logistice, takové manuální práce. Může to být míň, než na co si studovala, ale zase si víc vyděláš, takže se ti to nějak kompenzuje.“

Lea

Participantky ve výzkumu zvažovaly různé cesty k dle jejich názoru lepší práci. Některé přemýšlely o tom, že by jim mohla pomoci znalost češtiny, návrat ke studiu (i s ohledem na omezenou zkušenost v oboru v posledních letech) nebo vycestování do jiné země (Španělsko, Kanada). Jedna žena měla i konkrétní představu o tom, že by ráda začala podnikat, až se naučí česky. Silný důraz, jak u samotných žen, tak i u jejich okolí, byl na individuální snahu a pracovitost, která každému zaručí úspěch. Zároveň ale u okolí (např. koordinátorů) panovala určitá neúspěšná snaha si jejich postavení vysvětlit. Myslím si, že to bylo způsobeno i tím, že koordinátoři sami jsou často migranti, ale spíše ze zemí východní Evropy, a jejich integrace a pracovní postup může být v Česku rychlejší i bez kvalifikace či předchozích zkušeností.

„Řekl bych, že všechny měly bakaláře nebo magistra v různých oborech. Vypadalo to, že jejich jediná možnost je sem přijet a dělat ne moc kvalifikované práce. Ale pamatují si pár vážně chytrých, vážně inteligentních... No vlastně všechny, všechny měly vysoké

vzdělání. Ale jsem optimistický. Celý evropský trh je otevřený všem a když se tomu oddáš, i když jsi odněkud mimo EU, akceptují tě... Ale myslím si, že mají tuhle mentalitu, kdy prostě nevím, prostě dělají tyhle práce, fakt nevím...“

Koordinátor

Představa tohoto koordinátora o tom, že je možné se úsilím a trpělivostí propracovat kamkoliv, byla formulována i všemi participantkami ve výzkumu. Překvapující pro mě byla míra osobní zodpovědnosti všech a to, do jaké míry svoji situaci braly jako individuální záležitost a problém, který si musejí vyřešit usilovnější prací, studiem apod. To se dělo i přes to, že pracovaly s desítkami dalších žen v podobné situaci, popřípadě viděly, jak kolem nich lidé s nižším vzděláním, schopnostmi nebo zkušenostmi postupují na vyšší pozice. Participantky ve výzkumu neměly žádná očekávání od státu v zemi původu, ani v Česku, a v některých případech nepředpokládaly žádnou pomoc od otců dětí, pokud s nimi již nebyly ve vztahu.

Obdobné chápání individuální zodpovědnosti je popsáno i v tzv. režimech nerovností u Acker (2006), která uvádí, že v kultuře, která oslavuje individuální úspěch a konkurenceschopnost, je nerovnost jenom znakem neúspěchu. Případové studie McKay (2006) přitom poukazují na to, že v prostředí továren, které měla možnost zkoumat, ani vzdělání ani technologický pokrok v nerovném postavení žen zásadně nepomáhají. Dokonce ve chvíli, kdy jsou místa placená lépe, je obsazují postupně muži.

(Ne)kvalifikace příchozích je vnímaná jako problém i na úrovni státní správy. Existují ambice přilákat do Česka vysoce kvalifikované specialisty či obecně pracovníky ve státem preferovaných oborech. Neexistuje nicméně žádná konkrétní strategie, která by určovala, které obory či zaměstnání by měly být poptávané. Jako riziko je v tomto ohledu vnímaná i nedostatečná infrastruktura, která limituje množství osob, které může Česko úspěšně integrovat. Problémy by v budoucnu mohly nastat například v oblasti kapacit bydlení, školství nebo zdravotnictví.

„Na tom by se musela shodnout vláda, a že by vlastně z úrovně vlády vyšel nějaký dokument nedostatkových profesí. Dostávali by body a řadili by se do front. Protože ty kvóty jsou vlastně podle zaměstnavatelů pořád nedostatečné oproti tomu, co by bylo potřeba. Je pravda, že trh práce v ČR je zásadně napjatý a nezaměstnanost je velmi

malá. A vybrat vhodné uchazeče pro mnoho firem je téměř nemožné. Musíme se domluvit na základě analytických a statistických dat, koho tady nejvíce potřebujeme. Protože ani kvůli infrastruktuře nemůžeme sem prostě navalit tisíce, desetitisíce lidí, protože by neměli kde bydlet, kam chodit do školy, k zubařům atd.“

Zaměstnankyně ministerstva

Stávající údaje o kvalifikaci jednotlivých osob i potřebné kvalifikaci na jednotlivé pozice jsou zkreslovány. To, že jde často o skutečně nekvalifikovaná pracovní místa mají zaměstnavatelé motivaci zastírat, aby mohli zaměstnávat zahraniční pracující. Jedna z participantek ve výzkumu mi i popsala, jakým způsobem zastíral její zaměstnavatel skutečnou náplň její první práce.

„Na Filipínách jsem podepsala smlouvu na pozici recepční. Agentura o tom věděla. Pak jsem sem přijela a tady jsem podepsala smlouvu na pozici uklízečky. Řekli, že je to takhle jednodušší, protože to musí zveřejňovat a najít uklízečku v Česku by bylo jednodušší. Prostě si mysleli, že najít anglicky mluvící recepční v Česku nepůjde.“

Gloria

„Jedna Filipínka utekla do Španělska. Říkala, že agentura tady ji dala jinou smlouvu než agentura na Filipínách. Měla mít ubytování a pojištění zdarma. Pak přijela, neměla pojištění a ubytování bylo zdarma jen pár měsíců. Nebylo to ani půl na půl... “

Gloria

Jako běžnou praxi mi toto potvrdila zaměstnankyně ministerstva i bývala zaměstnankyně pracovní agentury. Zároveň je ale zřejmé, že daná situace není orgány státní správy nijak významně postihována.

„Hlášení volných míst u zaměstnávání cizinců je povinné, takže to jsou taky jedny z mála míst, které tam ty zaměstnavatelé nahlašují... A do té hlášenky ti zaměstnavatelé napíší buď základní vzdělání nebo bez vzdělání, protože to znamená, že pro ně Úřad práce nebude nikoho mít. Na druhou stranu musí napsat teda, že chtějí ISKO 8, protože to je kvalifikovaná pozice. A tam se to vlastně docela bije, protože samozřejmě mnoho těch lidí, co sem přijdou na ISKO 8 jsou nekvalifikovaní, případně tu svojí kvalifikací nepřiznají z různých důvodů, protože se

bojí, že by byli překvalifikovaní, nebo, že by ten stát po nich z různých důvodů něco chtěl. A zaměstnavatelé je potom zaměstnávají na ty směnné provozy s minimální mzdou. Tohle by mělo být na inspekci práce. Na druhou stranu to není zas takový prohřešek, který by postihovali nějakou vysokou sankcí. Tam je v podstatě jenom administrativní nesoulad s tou pracovněprávní dokumentací, ale není to nelegální zaměstnávání. Respektive může být, ale tam záleží na klasifikaci toho přestupku.“

Zaměstnankyně ministerstva

Zaměstnavatelé migrantek z Filipín v některých případech zastírají skutečný charakter a míru kvalifikace obsazovaných pozic. Tato skutečnost je všeobecně známá, a i v případech, kdy dojde ke zjištění, že k takovému zastírání dochází, nejsou zaměstnavatelé nijak výrazně postihováni.

3.2.2 Mocenská hierarchie pracoviště

Na jednotlivých pracovištích je zásadním prvkem odlišení různých skupin jazyk. Právě jazyková bariéra je aktéry vnímaná jako hlavní důvod nerovností. Jazyková bariéra je viditelná zejména v rozdílech, které participantky ve výzkumu i koordinátoři vnímají mezi lidmi z Filipín a Ukrajiny. Zejména s ženami z Ukrajiny se participantky ve výzkumu setkávají často v práci i na ubytovně. Ačkoliv popisována je řada konfliktů, které jsou často rámovány právě národností jednotlivých skupin, vznikají v prostředí práce i „multinacionální party“, vztahy, přátelství apod.

McKay (2006) rozlišuje výhody a nevýhody zaměstnávání migrujících žen v továrním prostředí (v jejím příkladě v rámci elektroprůmyslu na Filipínách). Na praktické úrovni se jedná o placenou a stabilní práci, která umožňuje ženám zajistit potřeby své i potřeby rodiny a přináší jim (nejen) ekonomickou nezávislost. Na druhou stranu jsou ale ženy systematicky směřovány na nízkokvalifikované a hůře placené pozice a to, že jsou tyto pozice vykonávány ženami, tento efekt dále umocňuje. I při zlepšení situace, kdy jsou zvýšeny mzdy a benefity, se nemění dělba práce znevýhodňující postavení žen. Z hlediska dalšího vývoje, tedy automatizace, snižování celkových mzdových nákladů (menší podíl lidské práce) a maskulinizaci produkce, je dle McKay možné, že ženy pracující v tomto sektoru budou přítomné vzniku vysoko kvalifikovaných a dobře placených pozic na které ale nedosáhnou.

Hlavní bariérou byla pro všechny, zejména na začátku, neznalost češtiny. Přestože participantky ve výzkumu pracovaly v tzv. globálních továrnách a často v prostředí, kde se setkává několik národností, znalost angličtiny, tedy „globálního jazyka“, který po nich je při náboru vyžadován, jim v praxi českých továren příliš nepomáhá. Tato jazyková bariéra je řešena různými způsoby. Někde je přímo v továrně k dispozici osoba zodpovědná za tlumočení, nebo koordinaci a tlumočení, popřípadě je na místě aspoň kontaktní osoba (např. personalista nebo personalistka).

V jednom z případů byla běžná i praxe, kdy si pracující z různých zemí navzájem nerozumí (Sara) nebo kdy si rozumí zahraniční pracující, ale jejich čeští kolegové a kolegyně na obdobných pozicích anglicky neumí.

„První den v práci jsem byla v šoku, protože jsem si myslela, že lidi tady v Evropě, v Česku, umí dobře anglicky. Nikdo se mnou ale anglicky nemluvil. Zvykala jsem si a uměla jen „Dobrý den“ a „Ne“. Takže je to velmi těžké, hlavně, když ti lidi vysvětlují, co dělat, protože nic neumíš... Když potřebujeme něco říct, používáme překladač, ale nemůžeme si brát telefony na pracoviště. Takže to musíme napsat na papír jako dopis. Pokaždé, když chceme něco říct, musíme napsat tenhle dopis. Ale někdy nerozumíme vůbec nic, protože tam s námi nikdo nemluví anglicky... Jsou tam někteří pracovníci, co mluví česky i anglicky, tak ti překládají. Ale není tam nikdo, kdo by pracoval jako tlumočník.“

Sara

Sara zároveň popisovala, jak se v takovém prostředí neučí pouze česky, ale pochytává i jazyk pracujících z jiných zemí:

„Je to vážně těžké. Hlavně, když se učíš česky, ale oni nemluví česky. Baví mě mluvit s jinými lidmi, jako Čechy nebo Ukrajinci, a pomalu se učím jejich jazyk. Mimo češtinu znám i pár ukrajinských slov, protože se učím tím, že s nimi mluvím.“

Sara

V obdobném provozu, kde pracuje Rosa, je situace řešena tím, že je lidem na pracovišti mobilní telefon povolen, aby se mohli operativně domlouvat:

„Náš vedoucí směny mluví anglicky. Když nemá tlumočnick čas, je jednoduché oslovit Čechy, umí anglicky, ale ne všichni. Tak si přinesu telefon a přeložím si, jak udělat tohle, jak koupit tamto, co je lepší a tak.“

Rosa

Jako důležitou pro komunikaci vnímaly všechny participantky ve výzkumu vstřícnost druhé strany. I mimo práci se potýkaly s jazykovou bariérou a vždy záleželo na tom, jestli je protějšek ochotný s nimi komunikovat prostřednictvím překladáče, což vyžaduje větší trpělivost. Při komunikaci se mnou se participantky ve výzkumu snažily používat česká slova jako například majitel, pošta, pozdravy apod.

„Je to těžké, když nemluvíš česky, protože s sebou nemůžu mít přítele, třeba na ministerstvu nebo i na poště. A potřebuješ třeba nějaké razítko, nějaké papíry a lidé tam opravdu nejsou přátelští. Nemají trpělivost ti to třeba slovo po slově vysvětlit. A když je jim to jedno, tak na tebe třeba křičí. Myslím si, že je to vážně těžké, hlavně pro lidi, kteří nemají českého přítele jako já.“

Sara

Logickou reakcí na tyto problémy by mohla být kvalitní jazyková výuka. Jak potvrzoval zastupitelský úřad, který při akreditaci zaměstnavatelů kontroluje pracovní smlouvy, ale i participantky ve výzkumu, jazykové kurzy jsou často součástí smlouvy. V praxi ale naráží pracující na to, že se výuka nekoná, kurzy jsou daleko od pracoviště nebo na ně nezbývá čas. Čeština je zároveň vnímaná jako velmi těžký jazyk a participantky ve výzkumu zmiňovaly buď to, že takovou obtížnost nečekaly, nebo si myslely, že budou moci využít ve větší míře angličtinu. Jejich vlastní snahy si jazyk osvojit prostřednictvím jazykových aplikací, které jsou zdarma, byly neúspěšné.

Do výuky českého jazyka zasáhla i pandemie Covid-19 a související opatření, která tuto výuku omezila a v některých případech už se k výuce nebylo možné vrátit:

„Poskytovali lekce zdarma, ale nepamatuji si, kdy to bylo naposled. Myslím si, že ještě před covidem. Kvůli covidu to nemohlo být. Nikdy jsem na žádné nešla, protože ty poslední byly v X (název města), takže tam musíš jet hodinu a půl. Myslím si, že kdyby ty možnosti byly lepší, účastnilo by se víc lidí.“

Lea

Zajištění komunikace na pracovišti je i jedním z úkolů koordinátorů:

„Teď jich je hodně a ti mistři při práci už s tím mají zkušenost, dorozumí se. Filipínky znají třeba slovo sobota, odpolední, dopolední, přesčas, to na 100 % znají. A naopak ti předáci veškerí znají slovo „Saturday“ na 100 %. Ale pokud je nějaká složitá situace, tak to řeším. Třeba nedávno mistr nepodepsal dovolenku, protože řekl, že ten den chce dovolenou obrovský počet lidí. A jedna Filipínka a její manžel potřebovali k zubaři do Prahy, protože teď je problém se zubaři v X a mají objednaný termín a jinak to nejde. S tímto potřebovali pomoc, protože to už je složitější než slova sobota, přesčas atd. Nebo pokud se někdy stane něco špatně, většinou při zaučení, fungujeme jako školitelé nebo překládáme školitelům. Před týdnem bylo školení na řízení vysokozdvihných vozíků, tak potřebovali, abych tlumočila ten test, veškerá slova, pravidla, zákony.“

Koordinátorka

Problémy s osvojením jazyka trvají dlouhou dobu a ani po několika letech nedokáže dle rozhovorů většina lidí z Filipín zvládnou jednoduché každodenní konverzace. To zřejmě negativně ovlivňuje i jejich následné možnosti v práci postoupit na lepší pozice:

„Hlavním důvodem nepovyšování je jazyk, protože stejné pozice dostávají například Ukrajinky, které se naučí nějaké rozdíly, co smí a nesmí říkat česky, základní věci. A najednou je z ní školitelka, z holky, která nejdřív přijela na tři měsíce si jenom vydělat peníze, ale pak se rozhodla, že zůstane.“

Koordinátorka

Téma srovnávání Filipínek a Ukrajinek na pracovišti i na ubytovnách vyplynulo z několika rozhovorů s participantkami ve výzkumu i s koordinátory.

„Ta koordinátorská práce u Filipínek a Ukrajinek je úplně jiná. Neřekla bych, že se to týká nějak práce, konkrétně toho, co tam dělají, nebo nějaké záležitosti směny, ale řeší ty doklady jinak, mají i jiný přístup k tomu, jak tady žijí. Neumí třeba vůbec česky, protože Ukrajinci se učí česky samozřejmě mnohem rychleji. U Filipínek je to složitější. Takže doklady, jazyk... A samozřejmě přijíždí sem na delší dobu a je to pro ně třeba jediná možnost, jak se dostat do Evropy, takže o tom uvažují i jako o cestování do Paříže, do Milánu prostě... Pak ještě co se týká třeba dovolený, tak já bych řekla, pokud Ukrajinka přijede za prací, tak dělá spíš jenom tu práci, prostě neodpočívá, chodí veškeré přesčasy. Ale Filipínky se také zabývají svým volným časem, řeší dovolené, nějaké neschopnosti a tak dále.“

Koordinátorka

Inkluze do společnosti v Česku

Ačkoliv můj výzkum poukazuje na to, že původ migrantek má zásadní vliv na jich přijetí, integraci i vztahy, vznikají na jednotlivých pracovištích různé situace a vztahy. Většinou se na pracovišti potkávají lidé různých národností, ale i věku, vzdělání a s různou jazykovou vybaveností.

„Jsou Češi, kteří si řeknou, že je to mezinárodní prostředí a je to v pořádku. Ale jsou třeba lidi, je tam jeden mistr, který nesnáší všechny, a třeba s ním mají problém teď Ukrajinky po válce. Předtím to neřešil a najednou, velká solidarita a pak to spadlo. A co se týká Filipínek, tak občas třeba ten jeden člověk je strašně moc nervózní z toho, že neumí anglicky. Snaží se jim něco vysvětlit a začíná zvyšovat hlas, a to je pak problém, protože když jsem u toho, tak to musím tlumočit a nemůžu... Na té směně, kde je tenhle člověk nedělám, ale občas když tam potřebují nějakého koordinátora zastoupit, když má dovolenou, tak mě tam dají.“

Koordinátorka

Koordinátorka z tohoto prostředí dokázala popsat i rozpory v rámci oficiálního směřování firmy a interních pravidel se skutečnými možnostmi migrujících se v případě potřeby bránit.

„Na té mojí směně jsou všichni milí. Třeba jedna starší žena neumí anglicky, ale prostě dorozumí se. Ona je považuje všechny za svoje vnoučata a vidí ty výkony. A pak je třeba Ukrajinka, která vidí ty Filipínky a snaží se jim to taky nějak vysvětlit, buď v angličtině, nebo rukama. Ale pokud člověk nechce přijímat cizí národy, tak je nebude přijímat. I když se třeba bude tvářit, když přijede třeba nějaká delegace německá, tak se budeme tvářit, že tady nemáme žádnou diskriminaci a vidíte, jak to tady máme všechno na tabuli, že pokud cizinec cítí nějakou diskriminaci, tak se neváhejte obrátit. Ale, že by se neváhali obrátit vůbec, to není možné, protože se bojí o to vízum. I když vidím, že to třeba není všechno v pořádku.“

Koordinátorka

Někdy konflikty vznikají i mezi zahraničními pracovníci, zmiňovány byly s ohledem na počty zejména konflikty filipínských a ukrajinských dělnic. Je ale potřeba zdůraznit, že většina vztahů byla podle lidí, se kterými jsem měla možnost se setkat, pozitivní. Konflikt, který přešel do fyzického útoku zaznamenala koordinátorka pouze jednou.

„Víceméně všichni jsou kamarádi. Ony už tady mají třeba i přátele, jako Čechy, nebo Ukrajince. Takže mají i takové multinacionální party. Takže to je v pohodě. Ale předtím, když jich bylo trochu víc, tak byl vždycky konflikt Ukrajinky versus Filipínky. Nevím no, řešily všechno. Prostě byl dvousměnný provoz a někdo už spí a někdo dělá hluk, protože si suší vlasy, pořádají se party. A každá skupina mluví o tom svém. Filipínky říkají, že Ukrajinky dělají hluk a party a Ukrajinky, že Filipínky, no, a to je fakt nejhorší. Ale teď je to víceméně v pořádku.“

Koordinátorka

Z hlediska rozlišování různých skupin se na pracovištích participantek ve výzkumu, se kterými jsem se měla možnost setkat, objevovaly podobné vzorce toho, kdo je, na jakých pozicích, a to zejména na základě národností a jazyku. Nejvýše byla v jednom případě „delegace z Německa“, představující vyšší management firmy. Většinou ale byli popisováni na vyšších pozicích Češi a Češky spíše s nižším vzděláním. Pokud pracovali na vyšších pozicích nebo byli mladší, uměli častěji anglicky. Významnou skupinou na všech pozicích byly také pracovnice z Ukrajiny (zmiňované zejména ženy). Ty začínaly na nejnižších pozicích

obdobně jako ženy z Filipín. Častěji se ale dostávaly na různé vyšší pozice jako vedoucí směny, školitelky, koordinátorky apod.

Všech participantek ve výzkumu jsem se ptala na to, jaké mají možnosti povýšení a na jakých pozicích v daných firmách pracují různé skupiny. Ve všech případech pracovaly na nejnižších pozicích, např. jako operátorky. Pouze jednou byl zmíněn Filipínek, který byl povýšen na „lepší“ pozici. Bylo to ale vysvětlováno tím, že je nesmírně pracovitý a má „neuvěřitelné výkony“. Podobné hierarchie popsaly i jiné výzkumy uvedené v teoretické části, a to jak v českém prostředí (Pun, 2019; Andrijasevic a Sacchetto, 2014 a 2017), tak například v zemích východní Evropy (Morrison, 2020).

„Školitelé mohou být jenom ti, co mluví anglicky a česky. Proto jsou školitelé většinou Češi, nebo jiní EU lidi jako Ukrajinci. Protože Filipínci, i když jsou tady delší dobu, tak se neučí česky. Proto jsou jenom operátoři. Nemůžou být povýšení na školitele nebo vedoucí, protože neumí česky. Mám tam jednoho školitele, je to můj kamarád, takže nevadí, když to řeknu, ale často se s ním hádám. A pak mu říkám: Víš, co Mirku, když se naučím česky, tak tě tady nahradím a už nebudeš školitel!“ (smích)

Gloria

Na to, že pokud lidé mohou, vzájemně svoje schopnosti v továrně srovnávají narazila ve svém výzkumu i Nedbálková. U ní se například porovnávaly různé typy práce, které se hodí pro různě zručné pracující, nebo práce, které jsou dle pracujících v továrně vhodnější pro muže (fyzicky náročnější) a jsou dle nich tedy oprávněně lépe placené (Nedbálková, 2021).

Tématem rozhovorů tohoto výzkumu bylo i to, že na některých pracovištích se objevují zejména ženy. Na jednom pracovišti s desítkami lidí z Filipín je údajně až 90 procent žen. Rozdělení na mužské a ženské práce je vnímané jako výhodná příležitost pro ženy z důvodu menší fyzické síly. Zároveň si ale toto přesvědčení koordinátorka následně sama zpochybnila tím, že při této práci i ženy někdy zvedají těžké věci.

„Pracují ve výrobě, kde potřebují víc ženy. A taková pozitivní diskriminace je podle mě dobrá, protože většina výrob potřebuje muže na tu těžší práci a pokud existuje něco takového pro ženy, tak je to super. Prostě u nás to jinak nejde. Je to lehčí práce, skládají oblečení. Jsou tam teda normy, výkony, ale nic těžkého netahají, takže pokud je to

fyzicky lehčí, tak je to vyhrazené pro ženy... Některé z nich, já se vlastně občas divím, že zvednou to, co nezvednou muži.“

Koordinátorka

Tyner (1994) popsal již v 90. letech 20. století, že se u migrace z Filipín často objevuje vysoká míra segregace migrace mužů a žen dle různých sektorů (muži zejména do stavebnictví, ženy do služeb a péče) i regionů. V rozhovorech, byla pracoviště žen popisována buď jako převážně ženská (příklad výše), nebo smíšená. Náborové kampaně některých pracovních agentur na sociálních sítích ale naznačují, že možná existují v Česku i „mužská“ pracoviště, kde se soustředí Filipínci muži (inzerované pozice svářečů, kuchařů se zacílením na muže).

U žen z Filipín se často objevovalo téma volného času a cestování, které bylo dáváno do kontrastu s ženami z Ukrajiny, u kterých cestování nebo volný čas nejsou dle některých tak významným tématem.

„Ty 20 plus už nepracují tolik přesčasů, jenom pokud si potřebují něco přivydělat. Prostě sobota se nejde, je to v pohodě, odpočineme si, jedeme někam na výlet... Záleží taky na tom, jak dlouho jsou tady. U nás jsou třeba největší cestovatelky ženy kolem čtyřicítky, které jsou tady dlouho a mají třeba děti. Ale podle mě, ony už si na to vydělaly, pracují dlouho a chtějí si taky odpočinout a pracují, ale stíhají i odpočívat.“

Koordinátorka

Integrace cizinců v Česku je orientovaná zejména vůči cizincům a to např. prostřednictvím kurzu „Vítejte v České republice“ nebo různými osvětovými kampaněmi. S tím, že by bylo i dle Drbohlava (2010) potřeba pracovat i s českou veřejností. Podle mého názoru a zkušeností z tohoto výzkumu by bylo vhodné zaměřit se i na konkrétní lokality s vysokou koncentrací zahraničních pracovníků nebo na pracoviště a všechny zaměstnance, kteří spolu v důsledku nastavení pracovní migrace potřebují spolupracovat.

Pokud jde o ideu níže, zapojit do kurzů více a napřímo zaměstnavatele, nepovažuji tuto cestu za vhodnou. Již nyní mají zaměstnavatelé řadu zodpovědností vůči pracujícím, některé záležitosti jako kurzy češtiny jsou i smluvně upravené, a přesto se to dostatečně nepropisuje do praxe. Podobně jako u jiných témat migrační politiky státu i zde jsou oblasti, které stát

nedokáže zajistit (například důstojné ubytování, zdravotní péči) ponechány na zodpovědnosti firem, aniž by existovala dostatečná kontrola.

„V podstatě kromě kurzu ‚Vítejte v České republice‘, který je povinný, a trochu nám to zabrzdil covid, nicméně je povinný pro všechny ty migranty, i ty kteří přijedou na „zamky“ (zaměstnanecké karty), tak ten kurz absolvovat. Byly s tím velké plány, nakonec prošel jenom 8hodinový kurz. My bychom si ho představovali daleko delší. Nicméně i tak je ta kapacita státu hrozně nízká a není dostatek lektorů a míst. Takže tam se trochu rozbíhá i spolupráce s Hospodářskou komorou a s různými zaměstnavateli, aby ty kurzy aspoň částečně přebírali oni i v těch nadstavbách. Aby i ti zaměstnavatelé za to byli zodpovědní.“

Zaměstnankyně ministerstva

Gloria mě upozornila při rozhovoru i na aktivity zastupitelského úřadu a obecně filipínských úřadu v tomto procesu. Zároveň mi vysvětlila, co si sama pamatuje z toho, co probírali na vstupním kurzu organizovaném ambasádou.

„Jednou za čas to dělá ambasáda. Je to jako orientace pro Filipínce, kteří jsou tu poprvé. Když jsem přijela, měla jsem to taky od Čechů. Myslím si, že teď je to povinné, ale když jsem přijela, tak to povinné nebylo. Myslím si, že to pro někoho, kdo je tu poprvé bude užitečné. Protože oni ti řeknou třeba, že si musíš najít praktického lékaře, že to není, že jen k němu půjdeš. Nebo když si chceš vzít půjčku, musíš mít tyhle dokumenty, když si chceš pronajmout byt, musíš zkontrolovat, jestli je to vhodné k ubytování, jestli je to jako residenční budova a tak.“

Gloria

Společné soužití i spolupráce mezi různými skupinami na pracovišti je ovlivněna zejména individuálními postoji a schopnostmi jednotlivců. Zaměstnavatelé ale můžou k dobrým vztahům přispět třeba tím, že pro zahraniční pracovníky vyhradí koordinátory, kteří jsou v případě konfliktů k dispozici. Situaci by dle koordinátorů a nepřímo i dle participantek ve výzkumu mohly zlepšit lepší podmínky na ubytovně nebo více komunikace.

I to má nicméně v současné době limity a například v situacích nevyhovujícího ubytování nebo rasistických útoků nemají koordinátoři žádné nástroje, jak dané problémy řešit.

Důležitá a velmi podceňovaná je i jazyková výuka. Zároveň je nezanedbatelný i stres a obavy na jednotlivých pracovištích a v rámci ubytování.

3.2.3 Dopady migrace na osobní život

Téma pracovní migrace může vést k tomu, že zúžíme životy migrujících na prostory práce a souvisejících otázek. Popřípadě se věnujeme ve výzkumu pouze problematickým aspektům porušování práv, konfliktů apod. Během výzkumu jsem se ale snažila této chybě vyvarovat a řešit i témata nepracovní, která se týkají spíše osobních životů, partnerských a přátelských vztahů, rodinného života, volného času, víry apod.

Všechny participantky ve výzkumu reflektovaly snahu o spokojený osobní život, řešily udržování vztahů s rodiči, sourozenci, dětmi i partnery. Vytvářely specifické vztahy i v Česku, kde se musely více spoléhat na své přátele, spolubydlící a kolegy. Zdůrazňovaly velké množství vzájemné péče a spolupráce mezi migrantkami, která byla nutná pro udržení psychického i fyzického zdraví.

„Když máš třeba problém, seš nemocná, nemůžeš se moc hýbat a uvařit si, nemáš nikoho. To je opravdu těžké. Musíš mít jednoho člověka, dva lidi možná, kteří tady budou tvoje rodina.“

Rosa

„Dostaly jsme se spolu do agentury a jsme spolu tři roky. Když půjde do jiné firmy, půjdu taky. Když se ubytováváme, jsme vždycky spolu na jednom pokoji. Abychom byly samy v jiné zemi, potřebujeme přátele. Protože nikdo se o tebe nepostará. Máš velké štěstí, když máš někoho, kdo ti rozumí. Někdy slyšíš takové příběhy, že se třeba migranti zblázní. To je z deprese a z toho, že nemají přátele.“

Maria

Jako přátele se vůči migrantkám vnímali do jisté míry i sami koordinátoři. Participantky ve výzkumu neměly s takovým přátelstvím zkušenost a spíše navazovaly vztahy přímo s českými kolegy a kolegyněmi. Koordinátoři upozorňovali na to, že dělají i věci, které nejsou součástí jejich pracovní náplně (doporučení ohledně obchodů, místních zvyků, učení základní slovní zásoby), nebo jsou k dispozici mimo pracovní dobu. Mluvili o společně

tráveném čase. Ačkoliv to není pravidlem, koordinátoři, se kterými jsem mluvila, byli oba cizinci, jeden bydlel s pracujícími z Filipín a Ukrajiny přímo na ubytovně.

„Bylo to (pracovní doba) většinou 8 hodin, od pondělí do pátku, ale je tam ten element toho, že si prostě kamarád a můžou tě kontaktovat i v noci, když je nějaký problém... Třeba, když si chtěly něco koupit, tak jsem jel s nimi a odvezl je. A někdy pomáhaly ony mně, protože některé tam byly delší dobu než já, tak jsem se ptal jich, jak co funguje.“

Koordinátor

„Cizinec nemůže vědět všechno, a já to taky chápu, protože jsem přijela taky jako cizinka, a mám zkušenost, že na začátku není možné porozumět všem zákonům a systémům i nějakým zvykům zdvořilostním, protože mají třeba jiné zvyky. A i když to není přímo moje práce, tak určitě chápu, že bez toho ta komunikace nejde, jak přistupovat k mistrům, jak koho oslovovat, pár slov v češtině. Teď se třeba učí čísla, tak to frčí. Milují čísla, hlavně 3 a 4. (smích)“

Koordinátorka

S rodinou na Filipínách (či v jiných zemích) byly participantky ve výzkumu v kontaktu převážně online. I kvůli pandemii Covid-19 se někdy i několik let neměly možnost potkat.

„Online hovory jsou jediný způsob, jak trávit s rodinou čas, protože tam fyzicky nejsi. Vnímáš, že tvojí matce a otci se stýská. Proto je pro nás opravdu velmi důležitý mobil, a když ho zapomeneme doma, musíme se pro něj vrátit... Slavila jsem narozeniny, ale nemám rodinu tady. Tak jsem jim poslala ještě před mými narozeninami peníze. A slavili jsme s tetami, strýci, sourozenci, protože mám hodně sourozenců a je tam hodně dětí. Fotili jsme se, udělali si videohovor (ukazuje fotky). Moje máma mi poslala krásnou fotku se sourozenci. Já jsem byla jediná, kdo tam nebyl, ale oni oslavili moje narozeniny a já jakoby s nimi.“

Rosa

Odloučení od rodiny komunikovaly silněji zejména ty ženy, které měly na Filipínách děti. Svůj pobyt v Česku si odůvodňovaly tím, že jim umožní zajistit dětem lepší život. Ezzeddine (2012) popisuje tyto motivace u žen z Ukrajiny a vysvětluje, že právě představa dočasnosti takové migrace jim pomáhá vyrovnávat se s dlouhodobým odloučením.

Parreñas (2001) ve výzkumu zaměřeném přímo na ženy z Filipín popisuje, že ženy směřují emociální zabezpečení rodiny za finanční zabezpečení. Tento stav dopadá dle ní negativně jak na matky, tak na děti. Pocity provinění souvisejí s tradičním rozdělením rolí matky a otce na Filipínách, kdy ženy svojí nepřítomností „zanedbávají“ rodinu, zatímco muži prostřednictvím práce v zahraničí naplňují svoji roli „živitele“.

Parreñas (tamtéž) také upozorňuje na to, že zkušenost s transnacionálním rodičovstvím velmi negativně dopadá na psychiku migrantek. Se smutkem a pocity viny se vypořádávají různými kompenzačními mechanismy. Jedním z nich je například zdůrazňování toho, že finančně zabezpečují rodinu, nebo že pravidelně iniciují kontakt s dětmi, a tedy je nezanedbávají. Parreñas zkoumala zejména migrantky z Filipín žijící v Los Angeles a v Římě v 90. letech. Pravidelný kontakt proto udržovaly zejména prostřednictvím dopisů (např. ve dvoutýdenních intervalech) a telefonáty. Dnešní technologie umožňují, jak dokládá i tento výzkum, mnohem častější a intenzivnější komunikaci prostřednictvím videohovorů a sociálních sítí. Výzkumy také poukazují na odlišné vnímání této rodinné situace u dětí, které častěji nesouhlasí s rozhodnutím rodičů a upřednostňují návrat (zejména matek) zpět domů i s vědomím ekonomických dopadů na rodinu.

V době mého výzkumu měly děti Maria, Sara a Gloria. Sara a Gloria měly obě cca desetileté syny. O dítě Sary pečovali její rodiče, a to bez podpory otce dítěte. O syna Glorie pečoval jeho otec. Syn Marii byl v době rozhovoru již na vysoké škole. Oba rodiče ho ale ze zahraničí finančně podporovali. Ve všech případech ženy komunikovaly, že jsou těmi hlavními, kdo děti zajišťuje finančně, ačkoliv například Sara zmiňovala, že pokud by to bylo nutné, postarali by se o syna i její rodiče. Maria není se synem už od počátku jeho školní docházky, ale plánuje, že by se po skončení vysoké školy mohl přestěhovat za ní do Česka.

„Vždycky, když jsme si volali se synem, tak mu říkám, zůstáváš, aby ses měl v budoucnu lépe. Tvoje maminka a tatínek jsou v zahraničí, aby ti zajistili lepší budoucnost. Můžeme ti dát lepší vzdělání, chodíš do soukromé, ne do veřejné školy. Proto se můj syn ve škole snaží. I když nejsou jeho matka a otec spolu (pozn. otec pracuje v jiné zemi), nemá prázdny život, protože jsme pořád rodiče a pro svého syna spolupracujeme.“

Maria

Zatímco Maria a Sara byly s péčí, kterou dostávají jejich synové na Filipínách, spokojeny, Gloria o výchově svého syna pochybovala. Zároveň ale komunikovala, že nemá ani rodiče ani sourozence, kteří by mohli péči zajistit a partnerovi svěřila syna do péče v době, kdy byl nezaměstnaný a měli ještě funkční vztah. Lam (2018) uvádí podobné případy, kdy péči se věnují otcové relativně často, ale zároveň je preferována spíše péče dalších žen v rodině, pokud jsou k dispozici a zároveň je tento typ odloučení manželů velkou zátěží pro vztah.

„Většinu času je doma sám, protože žije s otcem a ten pracuje nebo chodí na schůzky a ven. Takže můj syn je pořád sám doma. Je spokojený, protože ho nikdo neotravuje, dělá si, co chce, může spát kdy chce. Může se najíst, nebo nemusí, když nechce... Vždycky říkám, že mám v rodině spoustu lidí, ale nemám nikoho, kdo by se postaral o mého syna, takže musí být u otce, i když se mi to nelíbí.“

Gloria

„Doufám, že přestěhuji syna do České republiky a když budu mít štěstí, dostanu i trvalý pobyt. Na Filipínách pracuješ celý život a když pak jednou onemocníš, všechny úspory utratíš za nemocnici. Takže většina lidí tam šetří peníze jen na nemocnice a studium. Já tohle nechci. Proto, když budu mít možnost vzít někam svého syna, bude to skvělé. Je to tady dobré, jediný problém bude jazyk. Ale to zvládneme, všechno ho naučím.“

Sara

Partnerské vztahy žen jsou různé. Sara a Lea nevnímaly partnerské vztahy jako aktuální téma. Sara je v Česku relativně krátce a snaží se najít si lepší bydlení a naučit se česky. V delším horizontu uvažuje o přivezení syna nebo vlastním podnikání. Lea se v době rozhovoru výslovně chtěla soustředit hlavně na kariérní postup a hledání nové práce. Rosa na otázku, jestli je vdaná odpověděla „zatím ne“. Nicméně v současné době partnera nemá. Zároveň nepředpokládám, že všechny migrantky chtějí žít v partnerském vztahu. Z rozhovoru s pracovnící agentury vyplynulo, že jedna z žen pracujících „pod agenturou“ při rozhovorech zmiňovala i to, že má partnerku. Relativně časté partnerské vztahy mezi přicházejícími ženami bylo i tématem rozhovoru na zastupitelském úřadě a zmínila se o tom i jedna z koordinátorek.

„Přijíždí sem hodně lidí z LGBT komunity. Hlavně lesbické páry, a do výroby, kde chtějí jenom ženy, to není vůbec problém. A je to super, že sem přijedou ve dvou, protože oni tam muže fakt nepotřebují... A byla jsem překvapená, že jejich rodiče s tím byly v pohodě. I když jsou docela tradiční, tak je to v pořádku, ať se děti milují, hlavně když jsou zdraví. Tak to jsem byla překvapená, že i když je to tradiční společnost, tak možná ty tradice chápeme jinak. Považují to za normální věc. Moji rodiče nejsou s tím takhle v pohodě, pokud by měli třeba syna nebo dceru z LGBT komunity.“

Koordinátorka

Specifická je situace Glorie, která žije v Česku s partnerem, se kterým se seznámila na pracovišti. Partnerství s Čechem ji zároveň zjednodušuje proces integrace. Přináší jí jednodušší přístup k trvalému pobytu (nemusí například splnit zkoušku z českého jazyka). Zároveň jí partner pomáhá v kontaktu s úřady nebo na poště. Gloria proto předpokládá, že jí a synovi pomůže i s učením češtiny, popřípadě zajistí pro syna školu.

„Mám českého přítele. Nedělala jsem jazykovou zkoušku (pozn. pro získání trvalého pobytu) a mluvím s právníkem, který mi řekl, že když mám partnera, tak ji dělat nemusím, protože můj partner je český občan. Takže to pro mě bude jednodušší, přivést teď syna, když budu mít trvalý pobyt. A bude mít pojištění a školu, protože jinak je to velmi drahé.“

Gloria

Jak uvádí Uhde (2014), osobní životy migrujících jsou do velké míry ovlivněny jejich pobytovým statutem a rozhodnutí o založení rodiny, rozvodu apod. Jsou také vždy posuzovány dle jejich postavení ve společnosti. I proto Gloria s přivezením syna čeká na to, až bude mít trvalý pobyt. Komunikační participantky ve výzkumu se mnou mluvily i o vzniku nároku na rodičovskou podporu, pokud by měly v Česku děti, nebo o změně pobytového statusu na základě svatby s českým občanem.

Udržování vztahů s rodinou a remitence

Součástí vztahu s rodinou je i vyjednávání o tom, kdo a jak bude přispívat na péči o děti nebo rodiče na Filipínách. O jiných příbuzných, kterým by bylo potřeba zajistit péči, se participantky ve výzkumu nezmiňovaly. Maria se o zajištění syna starala společně s otcem dítěte, který hradil školné, a ona náklady na bydlení a jídlo. To se jí dařilo s čistým příjmem zhruba 25 tisíc. Zároveň synovi zasílala případné příplatky z přesčasů. Všechny participantky ve výzkumu mluvily o těchto příspěvcích jako o nezpochybnitelné povinnosti, kterou mají vůči své rodině. Výjimkou v tomto byla Lea, která sice pravidelně rodičům přispívala, ale nahlížela na tuto povinnost více kriticky:

„Jsem nejmladší a jediná, kdo ještě nemá rodinu, takže musím. Tahle kultura je na nic, ale tak to na Filipínách je. Neřeknou ti to přímo, ale když tam vyrůstáš, tak to víš. Nemám na výběr, musím podporovat rodiče, protože když jsem byla mladší, sestra nám taky pomáhala, abychom chodili do školy a dokončili studium. Takže teď, protože nemusíme pomáhat jí, pomáháme místo toho rodičům. Je to měsíčně a od roku 2017 jsem nikdy nevynechala. Máma by mi to připomněla.“

Lea

Kromě jedné komunikační partnerky, která je muslimka, všechny ženy zmiňovaly, že byly vychovány v katolické rodině nebo jsou katoličky. Ty, které žijí v Praze, chodily do kostela. Zároveň se ale navzájem znaly, což mohlo mít na toto zjištění vliv. Církev byla vnímaná jako důležitá pro filipínskou komunitu. S jednou z žen jsem se například spojila o Velikonocích a vyprávěla mi o tom, jak je právě v rámci komunity kostela, do kterého dochází, prožívala.

Migrantky podle Uhde (2014) přistupují ke svému životu a plánování budoucnosti mnohem aktivněji, než je typické pro většinovou populaci. Projevem takové aktivity je už samotné rozhodnutí migrovat. Následně pak v procesu migrace musí řešit řadu rozhodnutí s větším úsilím, ať už je o plánování dětí (početí, vzdělání, integrace) nebo zajištění ve starším věku (omezený nárok na penzi).

Základní rozdíl v plánech, který jsem v tomto výzkumu pozorovala, se odvíjel od toho, jestli mají ženy na Filipínách děti. Participantky ve výzkumu, které měly děti, je chtěly v nejbližší době přivést. O další migraci v tuto chvíli neuvažovaly. Více také zdůrazňovaly potřebu naučit se česky nebo získat trvalý pobyt. Partnerky ve výzkumu, které děti neměly,

se soustředily spíše na kariérní postup. Přemýšlely, jestli pro ně má smysl učit se česky, nebo by bylo lepší migrovat do další země (Kanada, Španělsko).

To, že ženy chtějí mít v Česku děti popsala jedna z koordinátorek jako znak dobré integrace a zároveň jako motivaci k integraci (například zvládnutí jazyka). Zároveň byla integrace vnímaná jako součást kvalitního a důstojného života (bydlení s rodinou, dobrá práce, rozvíjení vztahů).

„Znám třeba už páry, co přijely sem a měly tady už děti. To je vlastně hezký příběh, že jsou tady v pohodě, že můžou rodit děti a cítí se, že by tady založily rodinu a pokračovaly s prací. Vlastně, že sem nejedou jenom za prací. A nejedou někam dál, mají tady nějaké místo. A pokud jsou tady s dětma, tak se učí rychleji česky. A ptají se na to, jak to tady funguje to školství, co musí třeba nakoupit do školy, co se musí zařídit, co se tady nosí první školní den. A prostě když jdu kolem, tak se zeptají, co se nosí první školní den, mám přinést nějaký kornout nebo ne a tak...“

Koordinátorka

Participantky ve výzkumu nemají většinou možnost vracet se pravidelně na Filipíny. Dny dovolené, na které mají nárok, proto tráví v rámci komunity ostatních migrujících. Důležitou součástí zkušenosti práce v Česku je pro většinu žen, se kterými jsem měla možnost mluvit, cestování. Koordinátorka i zde srovnávala přístup Filipínek a Ukrajinek (nejčastější kombinace národností) k trávení volného času. Migrantky z Ukrajiny využívaly dovolenou častěji pro návštěvy rodiny a na cestování nebo volnočasové aktivity svoje výdělků spíše nevyužívaly. Ženy z Filipín využívaly při cestování kontaktů na další ženy z Filipín (i ty se kterými pracovaly dříve nebo je znaly ze studií). Cestovaly i samy a většinou po Evropě.

„Já jsem cestovatelka a už mám za sebou 14 zemí v Asii a v Evropě, hlavně v Evropě, protože tady je tolik zemí... Proto mám ráda Českou republiku. Někdy jako parta cestujeme, třeba do Budapešti, Německa, Paříže. Někdy jedu sama, protože ostatní tam už třeba byli.“

Rosa

„Máme spoustu přátel ve světě, v Belgii, v Praze, ve Španělsku, v Paříži... Plánujeme jet příští rok do Paříže, protože tam máme jednoho kamaráda/kamarádku. Pojedu tam na jeden nebo dva týdny a mám zdarma ubytování. Na tohle mám vážně štěstí.“

Maria

Osobní životy participantek ve výzkumu jsou migrací zcela proměněny. Významnou roli v jejich každodenním životě mají přátelé a migrantská komunita v Česku i v zahraničí. Ostatní vztahy jsou prací v zahraničí upozaděny a participantky ve výzkumu nežijí životy nezávislých kosmopolitních expatů. S rodinou žijící na Filipínách jsou v kontaktu prostřednictvím online komunikace, zpráv, hovorů i sdílením obsahu na sociálních sítích. Odloučení vnímají významně ženy s dětmi. V těchto případech je silně přítomná snaha o sloučení rodiny, která ale naráží na legislativní rámec i nevyhovující bytovou situaci.

Z příběhů, které popisují participantky ve výzkumu je zjevné, že stávající pracovní, bytovou i rodinnou situaci vnímají jako dočasnou. Mají dlouhodobé plány a usilují o jejich naplnění například tím, že si hledají lepší práci (Rosa, Maria, Lea) a bydlení (všechny participantky ve výzkumu), opakovaně se stěhují (Rosa, Maria, Lea) a snaží se učit jazyky (Maria, Lea, Gloria). Ke svému životu přistupují velice aktivně, jak popisuje u migrantek obecně i Uhde (2014) výše. Zároveň ale v narážejí na řadu překážek v nastavení systému migrace v Česku (legislativa, jazyková bariéra, sociální infrastruktura), i globálních továren obecně (potřeba nízkokvalifikované a levné pracovní síly, záměrné vytěsnění reprodukčních nákladů). Zaměstnavatelé, kteří mají v systému pracovní migrace významnou roli, chtějí flexibilní, levnou a nízkokvalifikovanou pracovní sílu. Stát nemá pro migraci jasnou vizi. V Česku existují centra na podporu integrace cizinců a adaptačně-integrační kurz. V popsáných případech k integraci ale dochází jen velmi omezeně a kapacity pro integraci jsou nedostatečné.

Všechny participantky ve výzkumu se chtěly v cílové zemi migrace (ideálně nyní v Česku) dlouhodobě usadit, i za cenu dalšího vzdělávání se pracovně realizovat a vést aktivní rodinný a/nebo společenský život. Pro toto úsilí měli v rozhovorech pochopení i všichni další aktéři (zaměstnankyně úřadů, neziskové organizace, koordinátorky a koordinátoři). V Česku ale neexistuje pro tyto cíle migrantek dostatečná podpora a bariéry pro integraci jsou posilovány, nebo minimálně udržovány.

4. Závěr

Cílem této diplomové práce bylo popsat, jak ovlivňuje temporální zaměstnávání životy migrantek z Filipín. Konkrétně jsem se v souladu s výzkumnými otázkami zaměřila na konstrukci temporálního zaměstnávání ve výrobních procesech, postoje migrantek k temporálnímu zaměstnávání, a to, jak jsou migrací ovlivněny osobní životy migrantek v místě původu i ve stávajícím bydlišti. Věnovala jsem se zejména vlivu genderu, třídy a etnicity na různé zkušenosti migrantek, případně jsem hledala u tohoto typu migrace i další intersekcionalní kategorie ovlivňující tyto zkušenosti. V teoretické části práce jsem se zaměřila na pracovní migraci, kterou jsem definovala jako proces, kterým během života procházejí různé osoby s cílem práce v jiné zemi, než je země jejich původu. Využila jsem českou i zahraniční (anglickojazyčnou) literaturu a zpracovala jsem základní přehledy z dat Českého statistického úřadu.

V empirické části práce hlavní teoretická témata dále rozvíjím prostřednictvím metody polostrukturovaných rozhovorů. Pro účely této diplomové práce jsem použila pět rozhovorů s migrantkami z Filipín, rozhovory s koordinátorem a koordinátorkami z pracovních agentur, zástupkyněmi neziskového i veřejného sektoru a představitelkami zastupitelského úřadu Filipín v ČR.

Nastínila jsem legislativní a institucionální rámec pracovní migrace v České republice, který s sebou nese řadu problémů. Dle aktuálního výzkumu i mých zjištění absentuje koherentní a systematický přístup k migraci a deklarovaná práva migrujících jsou v praxi jen obtížně prosaditelná. Konkrétně se to projevuje například ve fiktivní kvalifikovanosti příchozích, nebo problematickém řešení porušování pracovního práva. Popsala jsem i důvody potřebnosti intersekcionalního přístupu a rizika využití konceptu zranitelnosti (iluze nezranitelnosti, zakonzervování kategorie).

Ženy z Filipín se mohou na základě poznatků ze studia zahraniční literatury i na základě zkušeností různých akterek a aktérů v procesu migrace jevit jako emancipovanější nebo tolerantnější než většinová česká společnost. Poukazováno je na jejich historickou roli v obchodu, zemědělství i lepší hodnocení Filipín v některých genderových indikátorech. Pro filipínskou ekonomiku byla již před několika dekádami důležitá role remitencí a elektroprůmyslu, přičemž v obojím měly ženy významnou roli. V rozhovorech byla

zmiňovaná i vysoká úroveň vzdělání příchozích žen, jejich pracovitost nebo obecně tolerance filipínské společnosti.

Je ale nutné vnímat problematiku v kontextu přetrvávajících tradičních rolí. Důležité je i neopomíjet, že migrace není jen individuálním rozhodnutím, ale výchozí je pro ni celospolečenská a rodinná situace migrujících žen. Lauby a Stark (1987) popisují přímo tzv. migrační úkol, který je také u participantek v tomto výzkumu zjevný zejména v případech, kdy prostřednictvím práce v zahraničí, zajišťují ekonomicky rodiny na Filipínách. Uhde političnost migrace propojuje s možnostmi rozhodování migrantek: *„V životě migrantek je teze, že osobní je politické, o to jednoznačnější, o co je jejich prostor pro soukromé rozhodnutí právně omezenější“ (Uhde, 2014, s.303).*

Pro pochopení nerovností na jednotlivých pracovištích využívám konceptu režimů nerovností dle Acker (2006). Důležitou proměnnou v takto pojaté nerovnosti je moc a kontrola, konkrétně v tématech jako je organizace práce, povýšení a přidělování práce, benefity, stabilita práce, mzda, respekt, potěšení z práce a pracovní vztahy. Moc migrujících žen v Česku je omezená ve prospěch firem a státu. Ve specifickém případě migrujících z Filipín se přidává nedostatek informací (např. o zemi, jazykové situaci), omezená možnost povýšení i významná jazyková bariéra. V pracovních prostředí se objevuje jak nerovnost z hlediska hierarchie (ženy z Filipín pracují většinou na nejnižších, nejméně kvalifikovaných a méně placených pozicích) i segregace (existují tzv. ženské a mužské práce). Acker (2006) upozornila i na nevýhodnost individuálního vyjednávání a problém nepřímých a systémových forem diskriminace, které se objevují i v tomto výzkumu.

Významným zjištěním této práce je popis rozsáhlé moci firem (popřípadě agentur), proti kterým nemají v případě potřeby migrující dostatečné prostředky ochrany. Zároveň tito aktéři rozhodují do velké míry o tom, kdo (země původu, pohlaví, věk...) a kam (místo v rámci ČR) migruje, v jakých podmínkách bude žít (ubytování, přístup ke zdravotním službám) a jakou bude mít šanci na integraci (jazykové kurzy, pracovní prostředí).

Prostor pro firmy je v Česku natolik široký, že i v případě zřejmého porušení práva mohou pokračovat ve své činnosti, či najímat další zahraniční pracující. Naopak migrantka nebo migrant mohou být za porušení pravidel potrestáni vyhoštěním nebo ztrátou pracovního povolení. Existuje všeobecně známá fikce kvalifikovanosti přicházejících. Jejich skutečná

kvalifikace ale není v Česku často uplatněna. Nedostatečná je z hlediska integrace jazyková výuka. Problémy v komunikaci, způsobené mimo jiné i kvůli jazykové bariéře, přispívají ke konfliktům mezi pracujícími z různých zemí a omezují příchozí v jednání s úřady nebo v hledání adekvátního bydlení.

Některé funkce, které na začátku zajišťuje v procesu migrace pracovní agentura (zejména konkrétní koordinátorky a koordinátoři) nebo zaměstnavatel (zdroj informací, ubytování), přebírá po čase spíše komunita migrujících. Nepříbuzenské vztahy na pracovišti, které participantky ve výzkumu popisovaly, mohou mít dlouhodobý charakter, nahrazují péči rodiny a jsou důležité pro fyzické i psychické zdraví. Okolí a zejména lidé na pracovištích mají v integraci důležitou roli a často se angažují také neformálně, nad rámec svých pracovních povinností.

Klíčovou byla pro participantky ve výzkumu také otázka rodiny. Ty z nich, které mají děti, zdůrazňují potřebu sloučení rodiny a potřebu integrace. Pracovní migraci také vnímaly jako možnost zajištění lepší budoucnosti pro svoje děti. Naopak u bezdětných participantek ve výzkumu je kladen vyšší důraz na kariérní postup, za kterým jsou ochotny se opět přestěhovat, ať už do jiné země EU (Španělsko), nebo do Kanady. Reprodukční funkce jsou v těchto případech odsunuty do země původu. Na ženami plánované sloučení rodin, nebo dokonce zakládání nových rodin v Česku, není připraven zaměstnavatel ani stát (legislativní omezení, nedostatečná infrastruktura).

Mateřství participantek ve výzkumu i u žen, které popisovaly koordinátorky/koordinátoři, hrálo zásadní roli při jejich rozhodování o setrvání v Česku i ve snaze o integraci. Zároveň je ale možné na něj nahlížet i jako na zdroj určité emoční zátěže a omezení při rozhodování o další migraci nebo využití finančních zdrojů pro vlastní potřebu.

Temporální migrace omezuje životy migrantek, neumožňuje jim se plně rozvíjet v soukromém ani pracovním životě. Vzdálenost země původu umožňuje kontakt s rodinou převážně prostřednictvím videohovorů. Praktikováno je transnacionální mateřství s nadějí na sloučení rodiny, které je v praxi ale obtížně realizovatelné (legislativní omezení, nedostupnost bydlení).

Temporální zaměstnávání je ale migrantkami vnímáno i jako možnost zlepšení individuální a rodinné finanční situace, jako způsob seberealizace a cestování. Nese s sebou řadu zklamání, zejména kvůli dlouhodobému odloučení od rodiny a nemožnosti kariérního postupu, naučení se jazyka nebo při hledání kvalitního ubytování. Ubytovny vnímaly jako nevyhovující a snažily se o zajištění soukromého nájemního bydlení, nejčastěji nejdříve v rámci spolubydlení a následně samostatného bydlení pro rodinu.

Výzkum také ukázal, že gender ovlivňuje očekávání rodiny i samotných žen z hlediska zajištění péče o rodinu nebo založení rodiny. Důležitý je ale i v pracovním prostředí, kde jsou např. rozlišovány práce vhodné pro muže a ženy. Z hlediska třídy vnímají v procesu migrace participantky ve výzkumu i některé další aktérky a aktéři posun směrem k nízkokvalifikované práci, který je ale kompenzován vyšší mzdou. Všechny participantky ve výzkumu popisovaly změnu svého postavení jako cíl, kterého chtějí dosáhnout prostřednictvím vzdělání nebo další migrace. Etnicita a země původu migrantek je zásadní pro jejich legislativní statut, možnost příchodu a má vliv i na segregaci v rámci pracovních pozic a ubytování.

Z hlediska dalších témat se jako zásadní projevuje jazyková vybavenost. Znalost češtiny je často uváděna jako hlavní omezení v kariérním postupu nebo neúspěchu při kontaktu s okolím (komunikace na pracovišti, jednání s úřady, hledání bydlení). Pro ověření tohoto předpokladu by ale byl potřeba další výzkum, který by mohl potvrdit, že vyšší jazyková vybavenost skutečně přispívá k úspěchům v těchto oblastech.

V této diplomové práci poukazují prostřednictvím předchozích výzkumů i vlastních kvalitativních zjištění na to, že všechny zmíněné problémy budou pravděpodobně narůstat a existují vážná rizika v případě, že nebudou včas ošetřena. Česká republika aktivně podporuje pracovní migraci, a nese tedy zodpovědnost za pozitivní i negativní dopady tohoto fenoménu. Je zásadní, aby nebyly ve společnosti posilovány mylné představy o dočasnosti pobytu zahraničních pracovníků a pracovníc nebo o míře kvalifikovanosti poptávaných pozic.

Stát by měl vyvinout potřebné úsilí při integraci a nabídnout všem obyvatelům důstojné podmínky k životu v místě, kde pracují. Potřebné je také posílení vymahatelnosti pracovního práva, na což dlouhodobě v Česku upozorňuje neziskový sektor. Větší pozornost by měla být věnována i problematice infrastrukturní vybavenosti z hlediska dostupného a kvalitního

býdlení, lékařské péče, vzdělávání i veřejné dopravy, a to zejména v místech, kde se dá předpokládat větší koncentrace migrantů a migrantek. To je důležitou výzvou i proto, že se dá předpokládat, že část migrujících bude při sloučení rodiny úspěšná, nebo bude zakládat v Česku rodiny nové. Bude proto potřeba z dlouhodobého hlediska reagovat na potřeby dětí migrujících i na postupné stárnutí narůstající migrantské populace.

Další výzkum této problematiky by se podle mého názoru měl zaměřit na témata, která jsou důležitá pro samotné migrující a jejich rodiny. Potenciál by mohl mít zejména longitudinální výzkum sledující trajektorie celých rodin během více let. Ten by umožnil popsat do jaké míry se životy migrujících vyvíjejí s ohledem na jejich původní představy.

Neprozkoumány zůstávají také životy LGBTQ+ osob nebo osob v neproduktivním věku (např. dospívajících, starších lidí), nebo migrujících rodičů v době péče o malé děti. Relativně novým, ale velmi významným prvkem v migraci je digitální prostor a online komunity. Důležitá byla pro participantky ve výzkumu i možnost další seberealizace v Česku, a to jak prostřednictvím vzdělávání, kariérního postupu nebo podnikání.

Seznam literatury

Acker, J. 2006. „Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations“, *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>

Andrijasevic, R., Rhodes, C., & Yu, K.-H. 2019. Foreign workers: On the other side of gendered, racial, political and ethical borders. *Organization*, 26(3), 313–320. <https://doi.org/10.1177/1350508419828583>

Andrijasevic, R., Sacchetto, D. 2014. „Migrant Labor and Temporary Work Agencies in the Case of Foxconn in the Czech Republic.“ *Lidé města* 16: 287–298.

Andrijasevic, R., Sacchetto, D. 2017. „Disappearing workers: Foxconn in Europe and the changing role of temporary work agencies. *Work, Employment and Society*.“ 31(1), 54–70. <https://doi.org/10.1177/0950017015622918>

Appadurai, A. 1996. „Modernity at large : cultural dimensions of globalization.“ Minneapolis, MN: University of Minnesota Press

Ceccagno, A., Sacchetto, D. 2020. „The mobility of workers living at work in Europe.“ *Current Sociology*, 68(3), 299–315.

Crenshaw, K. 1989. „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.“ *University of Chicago Legal Forum*, 138–167.

Crenshaw, K. 1991. „Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color.“ *Stanford Law Review*, Vol. 43, No. 6: 1241–1299.

Delanová, Š. 2015. „Nepředvídatelnost, flexibilita a umírněná tekutost v globální továrně.“ *Cargo Journal* 13(1/2): 95–115.

Drbohlav, D. 2011. „Migrace a (i)migranti v Česku.“ SLON. 208 s. ISBN 978-80-7419-039-1.

Ezzeddine, P. 2012. „Mateřství na dálku. Transnacionální mateřství ukrajinských migrantek v České republice.“ *Gender a výzkum / Gender and Research* 13(1):24–32.

Ezzeddine, P. 2019. „Sentimentální peníze aneb Jaká je cena transnacionálního mateřství.“ *Gender a výzkum / Gender and Research* 20(1):68-90.

Farris, S. R. 2012. „Femonationalism and the "regular" army of labor called migrant women.“ *History of the Present*, 2(2), 184-199. <https://doi.org/10.5406/historypresent.2.2.0184>

Feldman, G. 2011. „The Migration Apparatus: Security, Labor, and Policymaking in the European Union.“ *Redwood City: Stanford University Press*. <https://doi.org/10.1515/9780804779128>

Gheorghiev, O. 2023. „Economic migrants in the Czech segmented labour market: Covid-19 as a magnifying glass.“ *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 43 No. 3/4, pp. 370-383. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2022-0162>

Gilodi, A., Albert, I., Nienaber, B. 2021. „Vulnerability in the Context of Migration: a Critical Overview and a New Conceptual Model.“ *Hu Arenas* <https://doi.org/10.1007/s42087-022-00288-5>

Hendl, J. 2016. „Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace.“ Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

Hrešanová, E. a Glajchová, A. 2018. „Staré a cizí: Zranitelnost a intersekcionalita ve zdravotní péči.“ *Gender a výzkum / Gender and Research* 19(2):75-101.

Chowdhory, N., Sabur Ali M., Kaur, R., Kajla, M., Kumari, N., Tiwari, B., & Ishaq, S. 2022. „Gendering Migration: Evaluating Empowerment of Single Migrant Women.“ *Social Change*, 52(1), 24-39. <https://doi.org/10.1177/004908572111068569>

Kaufmann, Jean-Claude. 2010. „Chápající rozhovor.“ Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-033-9.

Kolářová, K. 2018. „Paradoxy úspěšné teorie: intersekcionalita mezi kritikou a stvrzováním hegemonie.“ *Gender a výzkum / Gender and Research* 19(2):11-31.

Kolářová, M. 2007. „Globální muž a lokální žena? Feministický pohled na globalizaci.“ *Gender a výzkum / Gender and Research* 8(1):1-5.

Lam, T., Yeoh, B. S. A. 2018. „Migrant mothers, left-behind fathers: the negotiation of gender subjectivities in Indonesia and the Philippines.“ *Gender, Place & Culture*, 25:1, 104-117, DOI: 10.1080/0966369X.2016.1249349

Lata, L. N., Burdon, J., & Reddel, T. 2023. „New tech, old exploitation: Gig economy, algorithmic control and migrant labour.“ *Sociology Compass*, 17(1), e13028. <https://doi.org/10.1111/soc4.13028>

Lauby, J., Stark, O. 1987. „INDIVIDUAL MIGRATION AS A FAMILY STRATEGY: YOUNG WOMEN IN THE PHILIPPINES.“ *Population Studies* 42, no. 3 (1988): 473–86. <http://www.jstor.org/stable/2174408>.

Letherby, G. 2003. „Feminist research in theory and practice.“ Philadelphia: Open University Press.

Madden, R. 2017. „Being Ethnographic: A Guide to the Theory and Practice of Ethnography.“ Australia: La Trobe University.

Mahler, S. J., Pessar, P. R. 2006. „Gender Matters: Ethnographers Bring Gender from the Periphery toward the Core of Migration Studies.“ *International Migration Review*, 40(1), 27-63. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2006.00002.x>

Matiaško, M. 2021. „Zranitelnost v diskusi: skepse a možná cesta ven.“ *Studia philosophica*, 68(2), 29-46. <https://hdl.handle.net/11222.digilib/144716>

McCall, L. 2005. „The Complexity of Intersectionality.“ *Signs*, Vol. 30, No. 3: 1771–1800, <https://doi.org/10.1086/426800>.

McKay, S. 2001. „Re-locating Flexible Work Systems: Electronics MNCs In the Philippines.“ *Philippine Journal of Labor & Industrial Relations* XIX (1).

McKay, S. 2004. „Securing Commitment in an Insecure World: Workers in Multinational High-Tech Subsidiaries.“ *Economic and Industrial Democracy* 25(3): 375-410. .

McKay, S. 2006. „Hard Drives and Glass Ceilings: Gender and Stratification in High-Tech Production.“ *Gender & Society* 20(2): 207-35

Mezzadri, A. 2016. „The informalization of capital and interlocking in labour contracting networks.“ *Progress in Development Studies*, (16) 2, pp 124-139.

Mišovič, J. 2019. „Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor.“ Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), s. [1a]. ISBN 978-80-7419-285-2. Dostupné také z: <https://kramerius.lib.cas.cz/uuid/uuid:1becff0a-c963-43cd-bbbf-ac0f72f6172d>

Morad, M., Della Puppa, F., Sacchetto, D. 2021. „The dark side of onward migration: Experiences and strategies of Italian-Bangladeshis in the UK at the time of the post-Brexit referendum“ *British Journal of Sociology*, vol. 72 (5), 1311-1324.

Morad, M., Sacchetto, D. 2020. „Multiple migration and use of ties: Bangladeshis in Italy and beyond.“ *International Migration*, 58(4), 154-167.

Morrison, C., Croucher, R. 2020. „Migration, Ethnicity and Solidarity: ‘Multinational Workers’ in the Former Soviet Union.“ *British Journal of Industrial Relations*, [Doi.org/10.1111/bjir.12518](https://doi.org/10.1111/bjir.12518)

Morrison, C., Sacchetto, D. 2018. „Research Ethics in an Unethical World: The Politics and Morality of Engaged Research.“ *Work, Employment & Society*, British Sociological Association, vol. 32(6), pages 1118-1129.

Nedbálková, K. 2021. „Tichá dřina: Dělnictví a třída v továrně Baťa.“ Display. 290 s.

Organizace pro pomoc uprchlíkům. 2016. „Analýza k problematice postavení migrantek a migrantů v České republice: komerční zdravotní pojištění: veřejné politiky a praxe z pohledu rovnosti žen migrantek na trhu práce: slučování rodin migrantek a migrantů ze třetích zemí a práva rodinných příslušníků občanů EU na volný pohyb a pobyt.“ Praha: 75 s.

Parreñas, R. S. 2001. „Mothering from a Distance: Emotions, Gender, and Intergenerational Relations in Filipino Transnational Families.“ *Feminist Studies*, 27(2), 361–390. <https://doi.org/10.2307/3178765>

Parreñas, R. S. 2007. „The Gender Ideological Clash in Globalization: Women, Migration, and the Modernization Building Project of the Philippines.“ *Social Thought & Research*, 28, 37–56. <http://www.jstor.org/stable/23252120>

Pichrt, J., Boháč, R., Morávek, J. (ed.). 2017. „Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?“ Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-874-2.

Pritchett, L. 2006. „Let their people come : breaking the gridlock on international labor mobility.“ Center for Global Development. Washington, D.C. ISBN: 13: 978-1-933286-10-5

Pun, N., Andrijasevic, R. 2019. „Transgressing North–South Divide: Foxconn Production Regimes in China and the Czech Republic.“ *Critical Sociology*, pp. 1-16, DOI: 10.1177/089692051

Ramazanoğlu, C. a Holland, J., 2002. „Feminist Methodology.“ London: SAGE Publications Ltd. Dostupné na: <<https://doi.org/10.4135/9781849209144>>.

Reinharz, S. 1992. „Feminist methods in social research.“ New York: Oxford University Press.

Said, E. W. „Orientalism.“ New York: Pantheon Books, 1978. ISBN: 978-0-394-42814-7

Schebelle, D., Kubát, J., Marešová, J., Olecká I., Žofka, J. a kol. VÚPSV. 2020. „Souhrnná výzkumná zpráva smíšeného výzkumu o zdravotní péči a zdravotním stavu cizinců v ČR.“ Praha.

Schling, H. 2017. (Re)Production: Everyday Life In The Workers' Dormitory. Online. *Society & Space*. Dostupné z: <https://www.societyandspace.org/articles/re-production-everyday-life-in-the-workers-dormitory>. [cit. 2023-09-05].

Schling, H. 2022. „Just-in-time" migrant workers in Czechia: racialisation and dormitory labour regimes.“ In: Balioni, E., Campling, L., Coe, N.M. and Smith, A. (eds.) *Labour Regimes and Global Production*. Agenda Publishing. ISBN 9781788213615

Standing, G. 1989. „Global feminization through flexible labor.“ *World Development*, 17(7), 1077-1095. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/0305-750X\(89\)90170-8](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/0305-750X(89)90170-8)

Standing, G. 1999. „Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited.“ *World Development*, 27(3), 583-602. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0305-750X\(98\)00151-X](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00151-X)

Stojanov, R., Klvaňová, R., Seidlová, A., & Bureš, O. 2022. „Contemporary Czech migration policy: ‘Labour, not people’?“ *Population, Space and Place*, 28, e2533. <https://doi.org/10.1002/psp.2533>

Tyner, J. A. 1994. „The Social Construction of Gendered Migration from the Philippines. *Asian and Pacific Migration Journal*.” 3(4), 589–618. <https://doi.org/10.1177/011719689400300404>

Uhde Z. v Hašková H. (ed.). 2014. „Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti.“ Praha: SLON / Sociologický ústav AV ČR. v.v.i. 398 s. ISBN 978-80-7419-178-7.

Uhde, Z. 2019. „Transnational Migration Contesting Borders of Responsibility for Justice.“ *Critical Sociology*, 45(6), 799-814. <https://doi.org/10.1177/0896920518798892>

Vianello, F. A., Sacchetto, D. 2016. „Migrant workers’ routes to the informal economy during the economic crisis: structural constraints and subjective motivations.“ *Prakseologia*, (158/1), 299-322.

Webové stránky

ČSÚ (Český statistický úřad). 2022, 2023. „Cizinci: Počet cizinců“ (včetně příložených dat)
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

MV (Ministerstvo vnitra). 2022. Informace z Odboru azylové a migrační politiky (například Strategie migrační politiky, aktuální výroční zprávy). Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/migrace-web-dokumenty.aspx>

Světová banka. 2023. „Personal remittances, received (current US\$)“ (včetně příložených dat) Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.CD.DT>

Riemlová, M. 2023. Svářeči z Indie či Filipín. Firmy v Česku nabírají pracovníky z různých koutů světa. Online. Idnes.cz Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/cizinci-trh-prace-cr-indie-filipiny-nepal.A230426_132112_ekonomika_rie. [cit. 2023-11-05].

Prokeš, J. 2023. Česko pustí na pracovní trh 20 tisíc cizinců, hlavně Filipínců. Průmysl: Díky, ale potřebujeme mnohem víc. Online. HN.cz. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/cizinci-trh-prace-cr-indie-filipiny-nepal.A230426_132112_ekonomika_rie. [cit. 2023-11-05].

Mahdalová, K., Škop, M. 2023. Prokeš, J. 2023. Česko se otevřelo pracovním přistěhovalcům, na trhu jsou vítání Filipínci či Indové. Online. Seznam.cz. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/fakta-cesko-se-otevrela-migrantum-vitani-jsou-zejména-filipinci-ci-indove-238799>. [cit. 2023-11-05].

Zákony

Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Dostupné z: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR

Přílohy

Scénář rozhovoru

General

1. How old are you?
2. Where are you from?
3. What is the highest degree or level of school you have completed?
4. Did you work in Philippines or some other countries?
5. Are you married?
6. Do you have children?
7. For how long do you live in the Czech Republic?
8. What type of work permit do you have? (*temporary/permanent/other*)

Employment

9. How were your first days here? How were your first days at work?
10. What exactly do you do in your job? (*sector, position*)
11. What is your shift schedule? (*number of shifts, night work, regularity*)
12. How many hours per week do you work?

Accommodation

13. Where and with whom do you currently live?
14. How far is it from your workplace, stores, etc.?
15. Is your employer contributing to the rental?

Family and relationships

16. Can you tell me a little bit about your childhood?
17. Do you have any siblings?
18. Are you in touch with your family? How often?
19. Do you have a partner in here?
20. Do you have some friends in here?

Reasons for migration

21. Why did you decide to migrate?
22. What did your family say about that decision?
23. Did you travel with somebody you knew?
24. Where did you live and work in the past?
25. How is your life now different from your previous life in Philippines?

Future plans

26. What do you plan to do next year?

Informovaný souhlas

Informovaný souhlas s účastí ve výzkumu

Souhlasím s účastí na výzkumu pro potřeby zpracování diplomové práce s názvem **„Migration, gender, třída a temporalita: příklad pracovní migrace žen z Filipín“** na Fakultě humanitních studií Karlovy univerzity pod vedením Mgr. Petry Ezzeddine, Ph.D. Diplomovou práci zpracovává Kateřina Rai Revta.

Součástí práce jsou rozhovory, které jsou nahrávány a následně zpracovány pro potřeby výzkumu autorkou práce. Nahrávky jsou po zpracování smazány. Rozhovory jsou anonymní a výroky jsou citovány bez přímé vazby ke konkrétní osobě. V textu bude použito označení „XY¹²“.

Účast ve výzkumu byla dobrovolná. Kdykoliv během rozhovoru bylo možné neodpovídat a bylo možné kdykoliv požádat o ukončení účasti ve výzkumu.

Souhlasím s účastí ve výzkumu v souladu s výše uvedeným.

Informed consent to participate in the research

The research is held for purposes of Master's thesis at the Faculty of Humanities, Charles University. The thesis is written by Kateřina Rai Revta. The name of the thesis is ***Migration, Gender, Class, and Temporality – The Case of Female Labour Migrants from the Philippines.***

The empirical part of the study includes interviews, which are recorded and deleted right after being processed by the researcher. The interviews are anonymous, and all the information will be quoted without any connection to your person.

Your participation in the research is voluntary. You can refuse to answer any of the questions, and you can terminate the interview at any point.

Based on this message, you agree to participate in the above-mentioned research.

¹² Označení uvedeno dle domluvy.