

UNIVERZITA KARLOVA
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Studium humanitní vzdělanosti



Komu svěřujete své děti?: komodifikace péče o děti
Who is taking care about your children?: Commodification of care for
Children

Bakalářská práce

Praha 2023

Vypracovala: Michaela Gavelčíková
Vedoucí práce: Bc. Eliška Plíhalová MSc.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, pod vedením vedoucí práce. Všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a uvádím je v seznamu zdrojů. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 26. 4. 2023

Michaela Gavelčíková

.....

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucí práce Bc. Elišce Plíhalové MSc. za její rady, komentáře a pomoc při vedení této práce. Ráda bych zde vyzdvihla ochotu a velmi užitečné připomínky, které jsem během psaní bakalářské práce od Mgr. Elišky Plíhalové obdržela. Dále bych chtěla poděkovat všem účastníkům výzkumu, se kterými jsem vedla rozhovory, a za upřímnost, otevřenost a ochotu se na výzkumu podílet.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá tématem placené péče o děti. Hlavním cílem je představit domácí placené práce, a to převážně v sektoru péče o děti. Dále je cílem práce zjistit, jak si rodiny, které služeb placených pracovníků v domácnosti využívají, služby představují a co od svých pracovníků v domácnosti očekávají.

Práce se skládá ze dvou částí, a to teoretické, ve které se zaměřuji na typy placených prací v domácnosti a na jejich rozdělení. Zmiňuji zde také komodifikaci péče a reprodukční práci, která s daným tématem souvisí. V neposlední řadě se zabývám problematikou stereotypizace ideálu chůvy, kterou sebou tato profese obnáší, a na následné vztahy, které mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci vznikají. Empirická část práce byla vytvořena na základě polostrukturovaných hloubkových rozhovorů vedených s matkami, které služby placených chův ve své domácnosti využívají. Následné rozhovory jsem porovnávala s informacemi z teoretické části, která vychází z použité literatury.

Klíčová slova

Placené domácí práce, péče o děti, komodifikace péče, reprodukční práce, stereotypizace, vzájemné vztahy

Abstract

The bachelor's thesis deals with the topic of paid childcare. The main aim is to introduce domestic paid work, mainly in the childcare sector. Furthermore, the goal of the work is to find out how families who use the services of paid domestic workers present the services and what they expect from their domestic workers. The work consists of two parts, the theoretical part, in which they focus on the types of paid work in the home and their distribution. I also mention here the commodification of care and reproductive work, which is related to the given topic. Last but not least, I deal with the issue of stereotyping the nanny ideal, which this profession entails, and the subsequent relationships that arise between the employer and the employees. The empirical part of the work was created based on semi-structured in-depth interviews conducted with mothers who use the services of paid nannies in their household. I compared the subsequent interviews with information from the theoretical part, which is based on the literature used.

Key words

Paid domestic work, childcare, commodification of care, reproductive work, stereotyping, interpersonal relationships

OBSAH

Úvod	8
1. Teoretická část	9
1.1. Druhá směna	9
1.2. Dvoukariérní domácnost	11
1.3. Komodifikace péče	13
1.4. Reproductivní práce	14
1.5. Vztahy mezi zaměstnavatelem a pracovníci v domácnosti	17
1.5.1. Výhody a nevýhody navazování bližších vztahů	17
1.5.2. Pocity neviditelnosti	19
1.6. Typy placených pracovníků v domácnosti	20
1.6.1. Rozdělení pracovníků v domácnosti dle náplně práce	20
1.6.2. Genderové preference	24
2. Metodologická část	25
2.1. Cíl práce a formulování výzkumných otázek	25
2.2. Technika získávání dat	27
2.3. Výběr účastníků výzkumu	28
2.4. Účastníci výzkumu	28
2.5. Analýza a interpretace dat	30
2.6. Etické aspekty výzkumu	30
3. Empirický výzkum	31
3.1. Stereotypizace ideálu chůvy	31
3.1.1. Otázka vzhledu	31
3.1.2. Ideální věk chůvy	32
3.1.3. Role pohlaví při výběru chůvy	36
3.2. Důvody vyhledávání služeb placené chůvy	39
3.2.1. Chod domácnosti v rodinách	39
3.2.2. Dvoukariérní domácnosti	40
3.3. Představa ideální chůvy	45
3.3.1. Požadavky na strávený čas chůvy s dítětem	45
3.3.2. Předchozí zkušenosti a vzájemné sympatie	46
3.3.3. Náplň práce placené chůvy v domácnosti	48
3.4. Vzájemné vztahy mezi zaměstnavatelem a placenou chůvou	49

3.4.1. Navazování vzájemných vztahů	49
3.4.2. Reakce okolí	51
3.5. Konflikty a jejich komunikace	52
3.5.1. Negativní zkušenosti	52
3.5.2. Řešení konfliktů	54
4. Závěr	56
5. Použité zdroje literatury	58
6. Přílohy	60

ÚVOD

Placené domácí práce, ať se jedná o úklid, péči o děti či seniory, hodinového manžela, péči o domácí mazlíčky nebo například zahradničení, jsou úkony, které jsou převážně vykonávány členy domácnosti. Některé rodiny však na ně kvůli časovému vypětí nemají čas a musí si na jejich vykonávání najmout placeného odborníka. Ve své práci se zaměřuji na placenou péči o děti, co placená péče o děti přináší a nabízí rodinám, které se rozhodnout chůvu do domácnosti najmout.

Neexistuje přesná definice chůvy, ani není nikde přesně řečeno, co taková práce obnáší. Každá rodina má na chůvu jiné požadavky a volí odlišná kritéria, dle kterých se rozhodují při jejím výběru. Velkou roli zde hrají zažitá stereotypy, které si člověk osvojuje během života na základě svých zkušeností. Může se jednat například o věk, pohlaví, národnost, vzdělání či vzhled, přičemž tyto zmíněné faktory ovlivňují výběr vhodné kandidátky na pozici chůvy. Zajímalo mě, proč se lidé rozhodnou pro najmutí chůvy, jaká kritéria musí dle rodin chůva splňovat, aby se pro ně stala vhodnou adeptkou a následně jaké nároky na svou chůvu a její pracovní náplň kladou.

Teoretická část mé bakalářské práce vychází z předchozích studií autorů, např. (Anderson, 2007; Búriková, 2006; Hochschild, 2003; Sotelo, 2001), kteří se zabývají placenou prací v domácnosti, jak z pohledu zaměstnavatele, tudíž rodiny, tak také z pohledu pracovnic v domácnosti. Detailněji zde ukazují, jak se placené péče o děti rozděluje, co je její náplní a jak k práci přistupují nejen zaměstnavatelé, ale také jejich zaměstnanci neboli placené pracovnice v domácnosti. Snažím se na základě předchozích studií hlouběji nastínit již zmíněné stereotypy, které provází onu profesi, a jak silně zakořeněné stereotypy ve společnosti ovlivňují výběr vhodné chůvy. Neopomenula jsem ani na utváření vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Pomocí předchozích výzkumů se zaměřuji na situace, do kterých se obě strany pracovního poměru při vytváření bližších vztahů dostávají a zda je výhodnější udržovat vztah na profesionální bázi, či je lepší vztah chůvy s rodinou prohlubovat.

Empirická část bakalářská práce je realizována skrze rozhovory s rodinami, které služby chůvy využívají. Otevírám detailněji témata z předchozích studií a kladu účastníkům mého výzkumu otázky, pomocí kterých se snažím dojít k vytyčenému cíli bakalářské práce, tudíž proč se rodiny rozhodnou najmout chůvu a jak si rodiny představují ideální chůvu a její pracovní náplň. Představuji zde metodologii výzkumu a získané výsledky následně analyzuji a porovnávám v závěru bakalářské práce.

1. TEORETICKÁ ČÁST

1.1 Druhá směna

Relevance termínu „supermatka“ vychází z výzkumné práce Hochschild (2003). Supermatka dokáže bezproblémově skloubit chod domácnosti s kariéřním růstem i s péčí o děti a vypadá během toho všeho shonu navíc vždy upraveně a sofistikovaně. Je stále aktivní, sebevědomá a s naprostou lehkostí zvládá vše, co se od matky očekává, přičemž nepůsobí unaveně, nýbrž energeticky a svěže. Dle studia Hochschild (2003) to však dle matek, se kterými vedla během svého výzkumu rozhovory, není zcela reálné a je to pouze jakási iluze „supermatky“. Dle Buríkové (2006) „má dítě mít především šťastnou matku a tou je taková matka, která má vícero identit, než jen mateřskou – je to někdo, kdo bude dítěti v dospělosti partnerem a bude pro něj vytvářet i jiné vzory než jen ty, které se týkají pouze starostlivosti o dítě“ (Buríková, 2006, str. 343). Dle výpovědí participantů výzkumu Hochschild (2001) „není ani pro matku, která využívá pomoci chůvy možné, aby zcela bezstarostně zvládla zkombinovat chod domácnosti s prací“ (Hochschild, 2003, str. 1).

Americká socioložka a významná postava teorie sociální reprodukce Arlie Hochschild se ve svých rozhovorech publikovaných v knize *The Second Shift* (2003) zabývá otázkou: Jak moc se manžel podílí na chodu domácnosti v rodině, která si nemůže dovolit placenou domácí práci? Studie ukázala, že „pracující matky bývají méně v depresi a mají vyšší sebevědomí než matky v domácnosti, přičemž však v porovnání s jejich manželi bývají více unavené a častěji nemocné“ (Hochschild, 2003, str. 4). Ženy, která Hochschild (2003) v Americe vyzpovídala, se zdály být mnohem více rozlítané mezi prací a domácností než jejich muži. Měly dojem, že péče o domácnost a děti je jejich starost a povinnost, přičemž jejich manželé tento názor z většiny sdíleli (Hochschild, 2003). Mnoho žen se nechalo dle studie Buríkové (2017) slyšet, že by uvítaly větší participaci svých partnerů během času stráveného s dětmi či častější výpomoc v domácnosti. Slovenská sociální antropoložka Zuzana Buríková ve své knize s názvem *Panie k deťom a na upratovanie: podoby platenej práce v domácnosti z roku 2017* zkoumá podobnou problematiku jako Hochschild (2003), ale na území Slovenska. Muži dle Buríkové (2017) berou domácí práce zejména jako ženskou činnost a na chodu domácnosti se tolik nepodílejí. Pokud mají pocit, že žena nestíhá chod domácnosti, raději najmout placenou výpomoc, než aby v domácnosti vypomohli oni sami. Starostlivost a péče o děti také zůstává především v rukou matky (Buríková, 2017). Jedna matka v rozhovoru s Buríkovou (2017) uvedla:

„Když nebyla teda paní, tak jsem vše dělala sama. A podle mě toho uklízení není málo, když máš vytřít i vyprat. Vzhledem k tomu, že se můj muž převléká dvakrát denně, ale úplně komplet, čisté triko, čisté slipy, čisté ponožky... všechno... tak kolik toho praní je. I u třech dětí je praní. Však oni přijdou zvenku jako tři prasátka. Mně to [že opatrovatelka dětí dělá i domácí práce] pomáhá, pro mě to bylo dobré. (...) Víš, můj muž si neuklidí ani do myčky po sobě, on si neuklidí hrnek. On si vytáhne nůž, ukrojí si, nechá tam sýr, lžičku, všechno tam nechá. Dělá nepořádek, no. Takže já jsem byla spokojená s tím, že to dělá paní, mně to stačilo.“

(Búriková, 2017, str. 90)

Hochschild (2003) zmiňuje, že matky nabývaly dojmu, že při příchodu z práce je doma čeká druhá šichta, a to v podobě práce v domácnosti a rodině. Matky jsou ty, které zařizují většinu věcí spojenou s péčí o děti a domácnost, jelikož za to cítí větší zodpovědnost. Dle studie Hochschild (2003) manželé, kteří byt' nepatrně v domácnosti pomáhali, tak činili na popud svých žen. Ženy si častěji než muži kladou otázku, zda jsou dobrými rodiči a zda vše zvládají správně (Hochschild, 2003). Michaela Pitáková ve své knize Praktická příručka pro chůvy z roku 2014 podotýká, že většina matek trpí pocitem selhání, pokud musejí dítě svěřit na hlídání někomu jinému. Je však podstatné si uvědomit, že nejde o žádné selhání matky. Člověk si musí také občas odpočinout a vydechnout, aby měl dostatek energie a dokázal se pak dítěti naplno věnovat. Matka si musí umět rozvrhnout čas na dítě, domácnost i na svůj osobní život či práci (Pitáková, 2014).

„Důležité není množství času, které dospělí dítěti věnuje, ale záleží na tom, jak ho s ním stráví“ (Prekop, 2001, s.18). Pitáková (2014) podotýká, že je důležité, aby se člověk, který se v daném v momentě dítěti věnuje, mu věnoval na plno. Unavený rodič nebude schopen dát dítěti maximální péči, proto je lepší se raději obrátit na chůvu a na chvíli si odpočinout a načerpat síly (Pitáková, 2014). Buríková (2006) zde zmiňuje pojem „kvalitně strávený čas“. Jedná se o strávený čas rodičů s dítětem. Tento čas je spojený s emoční složkou a je důležitý pro správný rozvoj dítěte, při kterém se dítěti dostává projevu mateřské lásky. Může jít o hraní, mazlení či jiné projevy komunikace a náklonnosti. Oproti tomu úkony spojené s uklízením, jídlím či dohlížením na dítě během dne mohou být delegovány na třetí osobu. Jak ve své studii uvádí Buríková (2006): „Kvalitní čas není nevyhnutelně

dlouhý – jako by nebyl vymezen jen vůči technickému charakteru ostatních úkonů, ale i vůči kvantitě času, který tyto činnosti zabírají“ (Buríková, 2006, str. 343)

Mít chuť tedy není dle Pitákové (2014) nic špatného a rozhodně to nedefinuje rodiče jako neschopné se o dítě postarat bez cizí pomoci. Naopak, pokud rodina najde správnou chuť, se kterou si vzájemně budou vyhovovat a vycházet spolu, může to mít pro rodiče, a především pro dítě pozitivní dopad (Pitáková, 2014). Matky se mnohem více upínají na své děti, což v některých případech dle studie Hochschild (2003) vedlo k zhoršení partnerského vztahu rodičů, jelikož kvůli péči o děti a domácnost již neměly matky čas a sílu na intimní vztah se svými partnery. Ženy dle výzkumu Hochschild (2003) tráví čas s dětmi během každodenního dne aktivitami, které jsou nutné, například krmením, koupáním, uspáváním, učením, ale nejsou příliš záživné, přičemž otcové tráví čas s dětmi zábavnou formou, jako například hrou, chozením do kina, na hřišti či ježděním na výlety. Celkově však byly právě ženy ty, které zastávaly větší množství domácích prací a celkový chod domácnosti a péče o děti byly z většiny vloženy do jejich rukou (Hochschild, 2003).

1.2. Dvoukariérní domácnost

Názory rodin, se kterými vedla Hochschild (2003) rozhovory, se různily na otázku, do jaké míry je vhodné, aby matka malých dětí pracovala na plný úvazek a jak moc by se měl manžel podílet na chodu domácnosti. Všichni rodiče se však shodli, že péče o děti v rodinách, kde pracují oba partneři na plný úvazek, je obtížná. Většina matek dle výzkumu Hochschild (2003) však během rodičovství pracovala, ať na plný či částečný úvazek, což souvisí se systémem sociální podpory a rodičovských dávek v daném státu. Skloubit péči o dítě s časem vyhrazeným rodiči sami na sebe se zdá dle výzkumu velice obtížné. Dle výpovědí participantů spolu rodiče tráví o samotě méně času, než by uznali za vhodné. Kvůli nedostatku komunikace, která mezi partnery vzniká, se manželé ocitají v situaci, kdy již o problémech v rodině nemluví a nepodchytí je včas, což pak vede ochabnutí partnerských vztahů. Mnoho žen dle výzkumu Hochschild (2003) nastupuje během mateřské či rodičovské dovolené do práce, jelikož pracovat chtějí a zároveň nechtějí o svou pozici a místo případně přijít. Ženy jsou na pracovišti stále vystavovány větší diskriminaci a možnosti zastavení v kariéře, pokud se rozhodnou mít děti, jelikož zaměstnavatelé se strachují, že by malé děti mohly matky v práci omezovat, a tím zhoršovat jejich pracovní výkony. Kariéra mužů tím na rozdíl od kariéry žen obvykle ohrožena nebývá. Pokud nemá rodina poblíž žádné příbuzné, kteří by jí s péčí o děti pomohli či se nemohou obrátit na jinou

osobu, stává se velice obtížné a vyčerpávající vše skloubit, tudíž se pak tento shon a mnoho povinností podepíše na partnerském vztahu mezi rodiči. Pokud žena chodí do zaměstnání také, tudíž v rodině pracují oba rodiče, je dle výzkumu Hochschild (2003) po mužích požadována větší participace v domácnosti, než pokud žena zůstává pouze doma s dítětem. Pracují-li oba partneři, domácí práce nestíhá obstarat pouze žena a je nutná výpomoc ze strany otce (Hochschild, 2003).

Jedna z hlavních teoretiček etiky péče Joan Tronto ve své práci s názvem Problém „chůvy“ ve feminismu (2012) podotýká, že stále více žen si začíná v posledních letech budovat svou vlastní kariéru. Odlišnost dvoupríjmových a dvoukariéerních domácností spočívá v tom, že oba rodiče vykonávají časově náročnou práci, která jim stěžuje následné zvládnání péče o domácnost a děti (Tronto, 2012). Búriková (2006) zmiňuje, že nejen touha po kariéerním růstu, ale také finanční situace v rodině je důvodem, proč ženy stále více pracují, místo toho, aby byly doma s dítětem (Búriková, 2006). Výzkum Barbary Ehrenreich a Arlie Russell Hochschild publikovaný v knize *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy* z roku 2003 ukázal, že se ženy ze středních vrstev stále rychleji vracejí po porodu do práce, jelikož si chtějí udržet svoje společenské postavení i pracovní pozici. Z tohoto důvodu poptávka po placených domácích pracích vzrůstá. Pracovní doba je dlouhá a matky potřebují někoho, kdo by během jejich nepřítomni roli matky převzal a pomohl jim tak ulehčit od každodenních povinností (Ehrenreich; Hochschild, 2003).

Tronto (2012) jmenuje mnoho způsobů, jak se s tímto problémem vypořádat. Matky zůstávají doma a pečují o domácnost, případně pracují z domova. Dalším východiskem je uspořádání časového rozvrhu obou partnerů tak, že zvládají péči o dítě i pracovní závazky bez nutnosti cizí pomoci. Pokud to však situace rodičů neumožňuje, lze se obrátit pro pomoc na prarodiče či známé, což se však jeví dlouhodobě nezvladatelné, jelikož rodiče nechtějí s péčí o své děti „obtěžovat“ nadměrně příbuzné. Na řadu přicházejí tedy veřejné či soukromé školky a jesle či ostatní formy placené péče o děti (Tronto, 2012).

Americká socioložka Pierrette Hondagneu-Sotelo ve své knize *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence* z roku 2001 zastává stejný názor a podotýká, že mnohé školky i jesle nepřijímají novorozeňata a děti do tří let, a proto přichází na řadu soukromé chůvy či jiné pracovnice v domácnosti. Dále pak Sotelo (2001) společně s Búrikovou (2006); Ehrenreich s Hochschild (2003) a Tronto (2012) podotýkají, že rodiny středních vrstev, ve kterých pracují oba rodiče, upřednostňují pohodlí a flexibilitu, což je důvod, proč volí chůvu, která se bude o dítě starat u nich doma.

Dvoukariérní domácnosti převážně využívají v takových případech služby chůvy či jiné placené domácí pracovnice. Ta v některých případech bydlí společně s rodinou a v opačném případě do rodiny dochází dle předchozí domluvy (Búriková, 2006; Ehrenreich, Hochschild, 2003; Sotelo, 2001; Tronto, 2012).

Dle Sotelo (2001) jsou lidé v neustálém shonu, nedostatek volného času, který zbývá na péči o děti a domácnost, je sužuje. Z toho důvodu se snaží pracující rodiče delegovat úkony, které vykonávají běžně matky a otcové, na třetí osoby, jako chůvy, uklízečky a jiné pracovnice v domácnosti (Sotelo, 2001). Česká antropoložka Adéla Souralová ve své knize *Péče na prodej*. Jak se práce z lásky stává placenou službou z roku 2017 ukazuje, že mnoho žen mívá při najímání placené pracovnice v domácnosti pocit, že jako žena selhaly. Ženy jsou celkově zvyklé zvládat více věcí najednou, a pokud nejsou schopny skloubit současně péči o domácnost, starost o děti a vlastní kariéru, začínají mít pocit zklamání. Ať už se jedná o chod domácnosti či hlídání a péči o děti, na všechny tyto případy existují vhodné agentury či jednotlivci, kteří danou pomoc za peníze ochotně nabízejí (Souralová, 2017).

1.3. Komodifikace péče

Proces komodifikace uvádí Delín a Prospěch (2016) jako „hybnou sílu generalizace trhu. Z hlediska politické ekonomie lze o komodifikaci hovořit jako o expanzi trhu do oblastí, které dosud nebyly součástí tržního hospodářství. Užité hodnota věcí se překlápá do hodnoty směnné s tím, jak se tyto věci stávají komoditami (tedy zbožím), jejichž hodnota bude napříště stanovena trhem. Identifikujeme tři charakteristiky procesu komodifikace: (1) identifikace zboží a služeb určených ke směně; (2) zpeněžení směny a provádění podle pravidel trhu; (3) motivace směny k zisku“. (Delín, Prospěch, 2016, str. 212-213).

Souralová (2017) ve svém výzkumu popisuje komodifikaci péče. Uvádí, že z mnoha služeb, které ještě donedávna byly vykonávány s láskou, jinak řečeno samotnými členy domácnosti, se v nynější době stávají služby, které si lze koupit na trhu péče za peníze. Mezi tyto služby se řadí placené práce v domácnosti, jako jsou agentury na hlídání dětí, uklízečské agentury, ale také hotely pro psy, hodinový manžel či agentury poskytující péči o seniory. Klademe si tedy otázku, v čem je profesionální péče lepší od té, kterou jsme schopni poskytnout v jednotlivých kategoriích my sami (Souralová, 2017).

Mnoho žen bere dle Souralové (2017) domácí práce a starost o děti jako činnost, která je zkrátka vykonávána z lásky. Pro jiné lidi je zas práce o cizí domácnost a děti chápána jako nepřítel lukrativní a mají pocit, že by při jejím vykonávání sklouzli na žebříčku

společenského uznání. Suralová (2017) mluví o tom, že v tom hraje jistou roli zažitý stereotyp, který si sebou lidé nejsou již po staletí. Dříve měla běžně vyšší vrstva v domě služebnictvo, které se staralo o domácí práce, o děti a celkově o chod domácnosti, aby tím ulehčilo práci bohatým lidem. Jedná se o řetězec péče. Z toho vyplývá, že na služebnictvo bylo pohlíženo jako na méněcenné a podřazené vůči urozené vrstvě společnosti. V dnešní době si uklízečku, chůvu nebo například zahradníka nemůže dovolit každý. Tyto služby jsou finančně náročné a člověk si jejich pořízení musí důkladně zvážit (Suralová, 2017).

Britská socioložka Bridget Anderson ve své knize s názvem *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour* z roku 2000 uvádí, že placená péče o děti a domácnost je stále ve společnosti chápána jako „ne úplně běžná práce“ (Anderson, 2000). „Učíme naše děti, že lásku si nelze koupit, a pak jdeme a koupíme jim ji. Najímáme cizí lidi, aby je milovali, jelikož máme důležitější věci na práci.“ (Ehrenreich, Hochschild, 2003, str. 31) Podle Ehrenreich s Hochschild (2003) si rodina při pořízení chůvy kupuje i její lásku k dítěti. Dítě, které vyrůstá odmala s chůvou, na kterou je zvyklé, a tráví s ní většinu času, si k ní buduje velké emoční pouto, stejně tak jako si chůva vytváří vztah k dítěti. Pokud je toto pouto narušeno, například z důvodu propuštění chůvy, jelikož už její služby rodina nadále nepotřebuje, může to mít pro psychiku dítěte velké následky (Ehrenreich, Hochschild, 2003). Ať už však platíme dle Suralové (2017) za jakoukoliv službu pomoci v domácnosti, jedno tyto služby mají společné. Kupujeme si jimi čas a zároveň je dle našeho uvážení potřebujeme. Každému z nás se uleví od časového presu, pokud nám někdo s našimi povinnostmi pomůže, bez ohledu na to, zda si za tuto pomoc zaplatíme či nám někdo pomůže jen tak z lásky. Navíc často míváme pocit, že pokud za danou službu platíme, je vykonávána profesionálem, a tudíž odvede lepší práci, než bychom to zvládli my sami, a do toho se mnohým lidem vyplatí investovat (Suralová, 2017).

1.4. Reproductivní práce

Výzkum Tronto (2012) ukázal, že v USA jsou veškeré služby spojené s domácími pracemi poměrně málo odměňovány a vykonávají je převážně migrantky z různých koutů světa. Jedná se ve většině o ženy z Mexika, Latinské či Střední Ameriky. Pierrette Hondagneu-Sotelo (2001) podobně jako Zuzana Búriková (2006), Mary Romero (2002) či Joan Tronto (2012) podotýká, že placené domácí práce nejsou brány za skutečnou práci, jelikož se odehrávají v soukromé sféře. Toto smýšlení měli jak zaměstnavatelé, tak zaměstnané pracovnice v domácnosti, především ty, které se starají o děti. Převážně chůvy

jsou brány za typ povolání, které je vykonáváno s láskou a jedná se spíše o výpomoc v domácnosti než skutečnou práci (Búriková 2006; Romero, 2002; Sotelo 2001; Tronto, 2012).

Uklízení, vaření a péče o děti jsou spojeny s ženskými přirozenými projevy lásky vůči rodině" (Sotelo, 2001, str. 9). Práce dle Sotelo (2001), které typicky vykonávají ženy a matky, nejsou považovány za skutečnou práci a v momentě, kdy se stávají placenou prací, jsou respektovány a uznávány ještě méně. "Rodiče hledají někoho, kdo se bude o jejich dítě skutečně zajímat a dávat mu najevo, že je pro něj dítě prioritou" (Sotelo, 2001, str. 10). Tronto (2012) uvádí, že chůva zastává v rodině roli „náhradní matky“, tudíž je od ní očekáváno, že bude respektovat přístup a výchovu rodiny, u které pracuje. Samozřejmostí je také vyžadovaný milující přístup k dětem a respekt vůči rodičům, jakožto hlavní autoritě, která má vždy poslední slovo ve veškerém rozhodování. Rodina je zde zaměstnavatelem a má s chůvou námezdní vztah (Tronto, 2012).

Sotelo (2001) podotýká, že dalším důležitým faktorem je plat. Většina zaměstnavatelů platí přibližně stejnou sumu, i když existují výjimky. Finanční situace rodin často nehraje v tomto ohledu zásadní roli. Rodiny mezi sebou platy pracovníků vzájemně porovnávají, aby našly vhodný průměr. Pokud nějaký zaměstnavatel nabídne vyšší plat, mohou se ostatní rodiny cítit zrazeny a nuceny plat také zvýšit, což pro ně není komfortní. Pracovnice se dle studie Sotelo (2001) shodovaly na faktu, že by si za svou práci zasloužily vyšší mzdu. Některé rodiny dokonce hradí zaměstnanci pracovní volno. Vřelost zaměstnavatelů se však liší rodina od rodiny (Sotelo, 2001). Joan Tronto (2001) ve své eseji zmiňuje:

„že dále platí, že najmutí pracovníce v domácnosti slouží ekonomickým, soukromým zájmům bohatých matek a otců pouze, pokud je stále ekonomicky výhodné, aby ženy měly v rodině druhou kariéru. Pokud to již nebude ekonomicky výhodné, matky se mohou přiklonit k jinému rozhodnutí ohledně vlastní práce. Myšlenka zásadního zvýšení platu pracovníků v domácnosti není proveditelná, protože zaměstnání matky se vyplácí pouze tehdy, pokud vydělává výrazně více, než kolik platí pracovníci v domácnosti“,

(Tronto, 2001, str. 8)

Děti jsou dle pracovníků v domácnosti, se kterými vedla Sotelo (2001) rozhovory, rozmazlené a nemají vůči pracovníkům v domácnosti dostatečný respekt a úctu a neumějí se slušně chovat k ostatním lidem. Rodiče raději dětem vše dovolí, než aby se s nimi museli dohadovat či je za jejich chování potrestat. Pracovnice ve studii Sotelo (2001) to shrnují tím,

že rodiče si najímají placenou pracovníci především proto, aby nemuseli se svými dětmi trávit čas a vypořádávat se s problémy, které rodičovství přináší, a tuto zodpovědnost delegují na další osoby. Rodiče si lásku svých dětí raději kupují pomocí dárců, než aby s nimi trávili čas kvalitně. Chůvy podotýkají, že kvůli těmto aspektům se zdá, jako by rodiče vlastní děti téměř neznali (Sotelo, 2001).

Zuzana Búriková s Danielem Millerem (2006) se zabývají problematikou au pair, kteří zkoumají slovenské au pair a jejich situaci ve Velké Británii. „Slovenské au pair neodsuzovaly návrat matek do zaměstnání, jelikož je typický pro jejich prostředí. Odsuzovaly pro ně neobvyklé oddělení kvalitního času (starostlivost jako emoce) od ostatních úkonů (starostlivost jako práce) při péči o dítě. Toto oddělení má pro au pair negativní důsledky, protože z něho vyplývá specifická dělba práce, v rámci které musí vykonávat nudnější, fyzicky náročnější, méně sociálně i ekonomicky hodnotnou část reprodukční práce“ (Buriková a Miller, 2006, str. 350).

Výzkum Búrikové (2017) ukázal, že mnohé ženy, pracující jako pomocnice v domácnosti, neberou svou práci jako klasickou práci, ale spíše jako výpomoc lidem, pro které pracují. Tento pocit mívají převážně chůvy starající se o cizí děti. Mnohé chůvy trápí pocit méněcennosti, jelikož nabývají dojmu, že jejich práce je podřadné té, kterou vykonává pracující matka. Chůva žije v domnění, že matka má důležitější práci, které se musí věnovat. Starost o děti a domácnost přenechá jiné osobě, za jejíž služby zaplatí, jelikož na rozdíl od jejího zaměstnání, ji v roli matky může zastoupit v danou chvíli jiný člověk. Aby k takovýmto situacím nedocházelo, je zapotřebí rovnocenného vztahu mezi oběma stranami. Chůva by neměla mít v rodině pocit méněcennosti a zaměstnavatelé by se za žádných okolností neměli na pracovníci v domácnosti jakkoliv povyšovat (Búriková, 2017).

Na toto téma pojednává i Tronto (2012), která klade důraz na výchovu v rodině. V rodinách, které využívají placené domácí služby, se musí dbát na zvýšenou výchovu dětí, co se morálních hodnot týče. Děti, vyrůstající v domácnosti s chůvou či hospodyní, mohou mít dojem, že je daná pracovnice méněcenná, a proto vykonává podřadné činnosti ve formě domácích prací (především uklízení), na které jeho rodiče nemají kvůli lukrativnějším záležitostem čas. Je zásadní tedy učit děti od začátku k pokoře a vštěpovat jim správné morální hodnoty, aby nezacházely s pracovníci, hospodyněmi či chůvami jako se zbožím, které jim rodiče zaplatili. Stejně tak musejí jít rodiče dětem příkladem a se zaměstnanci jednat s úctou, jelikož dítě přirozeně kopíruje chování rodičů. Hodnoty, jakým děti od narození učíme, si sebou ponosou v průběhu celého života (Tronto, 2012).

Dle výzkumu, který Sotelo (2001) s rodinami vedla, se setkala s dvěma typy koordinace práce zaměstnanců. První typ je takový, kde zaměstnavatelé přesně určují svým zaměstnancům, co mají dělat a dávají jim přesné pokyny ohledně domácích prací. Druhým typem je domácnost, ve které zaměstnavatel očekává, že pracovnice v domácnosti bude sama od sebe přirozeně vědět, co má kdy a kde být uděláno, kdy je potřeba uklidit či navařit a kam co v domácnosti patří. V tomto případě se zaměstnavatelé nechtějí o chod domácnosti příliš zajímat a doufají, že je tyto povinnosti či nucené rozdělování úkolů minou. Zkrátka předpokládají, že si pracovnice poradí a případné problémy vyřeší bez toho, aniž by musela zaměstnavatele o nich informovat. Zaměstnanci by dle rozhovorů, které s nimi Sotelo (2001) při své studii vedla, raději byli o úkonech, které je nutno vykonat, informováni, přesto však nechtějí být pod drobnohledem zaměstnavatele, jelikož se pak cítí být pod tlakem (Sotelo, 2001).

1.5. Vztahy mezi zaměstnavatelem a pracovníci v domácnosti

1.5.1. Výhody a nevýhody navazování bližších vztahů

Sotelo (2001) se setkala během svého výzkumu s tvrzením, že mnohé pracovnice by uvítaly bližší vztah se svými zaměstnavateli. Starají se jim o děti, o kterých vědí vše, a jejich zaměstnavatelé nevědí téměř nic ohledně jejich osobního života. Zaměstnavatelé na svou obranu podotýkají, že nemají kvůli pracovním povinnostem a dalším okolnostem čas tento bližší vztah budovat či to dokonce není vůbec v jejich zájmu. V jednom rozhovoru se Sotelo (2001) setkala s výpovědí matky, ve které matka uvedla: "když chůva/pracovnice v domácnosti přijde do práce, jsem již na odchodu do vlastní práce, a když jsem připravena ji vystřídat, má již vlastní program, takže kdy je ten čas na budování vztahu? Máme ubírat z mého času, když ráno přijde, nebo z jejího času po práci, když už má volno" (Sotelo, 2001, str. 176).

Dle výzkumu Sotelo (2001) mívají celkově lepší blízký vztah chůva s matkou zaměstnavatelkou, pokud rodina pochází ze střední třídy. U velmi bohatých rodin se snaží spíše rodina blízké vztahy se zaměstnanci netvořit a raději se kontaktu s nimi vyhýbat, jelikož uznávají rozdělení společnosti dle majetkových tříd a udržují si od svých zaměstnanců v domácnosti odstup. Tento přístup však dle studie Sotelo (2001) pracovnícím nevyhovuje a užší kontakt se zaměstnavateli vítají. Chůva/hospodyně, která pracuje a zároveň žije v rodině zaměstnavatele sama, tudíž rodina nenajímá jiné pracovníky, trpí tímto problémem nejčastěji. Krom rodiny, u které bydlí a pro kterou pracuje, nepřichází téměř

s nikým do kontaktu, a proto je pro ni navázání bližších vztahů s rodinou důležité, jelikož si nemá s kým jiným promluvit během dne, což může vést až k depresím či úzkostem chůvy/hospodyně. Pokud pracovnice v domácnosti nenaváží se svými zaměstnavateli bližší vztah, mívají pocit, že není jejich práce oceňována. To mnohých případech nebývá pravda, ale spíše než samotnou pracovnici si rodiče pochvalují dobře odvedenou práci svým blízkým. Pracovnice zkrátka touží po tom, abych se jejich zaměstnavatel nezajímal pouze o to, jak pečlivě svou práci vykonávají, ale také o jejich duševní či fyzické zdraví, o minulost či o názory, jelikož jinak trpí pocitem méněcennosti a neviditelnosti (Sotelo, 2001).

Sotelo (2001) podotýká, že někteří zaměstnavatelé dávají svým pracovnícím různé dary, či se s nimi snaží navázat bližší vztah. Dary mohou být v podobě například již nenošeného oblečení či jiných věcí. Dle mnohých chův je poskytování darů, rad či pomoci ze strany zaměstnavatele manipulativní metodou, jak přimět pracovnice, aby pracovaly více a dělaly pro rodiny více věcí. Materialismus je nástroj, jakým pracovníci dotlačit do bodu, kdy se cítí zaměstnavateli dlužná a je ochotná pracovat tvrději (Sotelo, 2001).

Souralová (2017) zmiňuje důležitost vztahu mezi chůvou a zaměstnavatelem, konkrétněji mezi chůvou rodiči a dítětem. Kladný vztah je klíčový pro správný chod domácnosti. Všechny strany si musí navzájem věřit, což bývá občas komplikované, k čemuž se ve své studii přidává i Tronto (2012). Rodiče se dle studie Souralové (2017) bojí dítě nechávat s cizí osobou samotné, ale pokud chodí do práce a dítě někdo pohlídat musí, nemívají zkrátka na výběr (Souralová, 2017). Búriková s Millrem (2013), kteří se zaměřují na au pair, uvedli, že chůvy i rodiny si myslí, že udržování vztahu na pracovní bázi je výhodnější než ho přesunout na bázi přátelskou. Obě strany nabývají pocitu, že je druhá strana zneužívá, pokud se začnou příliš sbližovat (Búriková, Miller, 2013).

Búriková s Miller (2013) podotýkají, že rodina může začít požadovat od au pair přesčasů během hlídání, které často neproplatí. Dále může uvalovat na au pair domácí práce, které předtím nebyly součástí dohody, jelikož má rodina zkrátka pocit, že pokud jsou nyní přátelé, udělá to au pair s radostí. Rodiny na druhou stranu říkají, že pokud si vybudují s au pair bližší vztah, začne au pair požadovat více volných dnů a více času na vlastní zábavu. Je důležité zmínit, že tomu tak není ve všech případech, jelikož jsou i takové rodiny, které si s au pair přátelství vybudovaly a nikterak to neomezilo ani jednu stranu, a dokonce to bylo ku prospěchu jak dětí, au pair i rodičů (Búriková, Miller, 2013). Anderson (2007) se s Búrikovou a Millrem (2013) ztotožňuje a tvrdí, že: „někteří zaměstnavatelé využívají úzké osobní vztahy se svými pracovníky jako prostředek, jak na ně vyvíjet nátlak, aby vykonávali

úkoly nebo odpracovali hodiny, které by pracovníci jinak odmítli, nebo by nepracovali za mzdu, kterou by jinak považovali za příliš nízkou“ (Anderson, 2007, str. 256).

Tronto (2012) udává zásadní roli vztahu mezi dítětem a chůvou. Chůva má na dítě veliký vliv, jelikož s tím tráví spoustu času, a špatný vztah mezi nimi by měl na dítě negativní následky. Rodiče chtějí mít nad prací chůvy dohled, aby si byli jisti, že svěřili své potomky do správných rukou a nemuseli se strachovat nechat chůvu s dětmi o samotě. Neustálý dohled zaměstnavatele však může působit na chůvu nekomfortně a může nabývat domnění, že se nachází v jakémsi „vězení“, kde je hlídán a monitorován každý její krok (Tronto, 2012). Ať už se jedná o chůvu či au pair, jedno mají dívky společné. „Všeobecně touží nezanechat žádnou stopu a skrývat známky své přítomnosti v domě před rodinou, u níž hlídají“ (Búriková, Miller, 2013, s. 69).

1.5.2. Pocity neviditelnosti

Dle Búrikové s Millerem (2013) mají slečny pocit, že jsou v domě či bytě rodiny pouze na návštěvě a že by jejich přítomnost neměla nijak omezovat rodiče. Pokud si například chtějí připravit jídlo či odejít na toaletu, snaží se vydávat co nejméně hluku, aby to až vypadalo, že v domě vůbec nejsou. Tento pocit, který dívky mají, mnohdy nesouvisí s požadavky rodiny. Rodina neřekne dívce, že si nesmí připravit jídlo, či se po domě pohybovat. Samy dívky si tyto myšlenky vsugerují do hlavy a pak mají ze své přítomnosti v domácnosti úzkosti či se tam necítí vítány. Souvisí to především s tím, že se au pair i chůvy nepovažují za plnohodnotné členy rodiny, a proto se snaží svou přítomnost dávat do pozadí (Búriková, Miller, 2013). Ke stejnému výsledku došla při své studii také Sotelo (2001), která zmiňuje, že většina pracovníků se snaží být v domě neviditelná, takzvaně nepřicházet s rodiči příliš do kontaktu, jelikož mají pocit, že neviditelnost je od nich očekávána, což jim může způsobit psychické problémy, protože se cítí přehlížené a neuznávané (Sotelo, 2001).

Sotelo (2001) společně s Anderson (2007), Búrikovou s Millerem (2013), Cox (2007) a Ehrenreich s Hochschild (2003) odkazují na nepříjemné konflikty, do kterých se zaměstnavatelé se svými zaměstnanci dostávají. Tyto konflikty pramení z nedostatečné komunikace mezi oběma stranami, jelikož spolu nejsou schopny prodiskutovat nepříjemnosti, které během pracovního vztahu nastaly. Zaměstnavatelé mají mnohdy pocit, že jejich pracovníci neodvádějí dostatečnou práci, či nesouhlasí s jejich pracovními postupy. Na stranu druhou si pracovníci stěžují na nerespektující přístup a chladné jednání ze strany jejich zaměstnavatele a mají dojem, že je zaměstnavatelé zneužívají. Tyto neshody pak

vyústí k ukončení pracovního poměru z jedné či druhé strany (Anderson, 2007; Búriková, Miller, 2013; Cox, 2007; Ehrenreich, Hochschild, 2003; Sotelo, 2001). Ehrenreich s Hochschild (2003) zmiňují, že mnoho rodin bere chůvu pouze jako dočasný produkt, který, pokud již nepotřebují, jednoduše zahodí. Práce chův je dočasná a není stabilní, jelikož s věkem dítěte se potřeba chůvy v domácnosti obvykle snižuje. Mnohé chůvy žijí tedy v nejistotě ohledně doby, kdy je už zkrátka nebude v rodině potřeba a budou nuceny si najít jinou práci. Jsou však i případy, že se chůva rozhodne podat výpověď sama a od rodiny odejít. Stává se to především z důvodu již zmíněného špatného zacházení, kterého se chůvě dostává ze strany zaměstnavatele (Ehrenreich, Hochschild, 2003).

1.6. Typy placených pracovníků v domácnosti

1.6.1. Rozdělení pracovníků v domácnosti na základě náplně práce

Jeden ze způsobů, jak rozlišovat typy placené práce v domácnosti, navrhuje Sotelo. Konkrétně ve své knize *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence* z roku 2001 rozlišuje tři typy placené práce v domácnosti: (1) *Chůva/služebná žijící v domě rodiny*. V tomto typu uspořádání pracovníce žije společně s rodinou a stará se o každodenní chod domácnosti a o děti. (2) *Chůva/služebná, která bydlí mimo domov zaměstnavatele*. Pracovnice je rodině k dispozici během dne a na noc odchází k sobě domů. (3) *Uklízečky*. Pracovnice uklízí domy zaměstnavatelů, kterých mívají vícero, a obvykle jejich práce neobnáší péči o děti (Sotelo, 2001).

Mary Romero (2002) podotýká, že uklízečky mají vyšší mzdu, větší volnost ve výběru zaměstnavatele i autonomii, jelikož pracují pro více zaměstnavatelů (Romero, 2002). Pracovnice dle Búrikové s Millrem (2013) a Sotelo (2001), žijící společně s rodinou, pro kterou pracují, se setkávají s různými problémy. Například musí dodržovat řadu pravidel svého zaměstnavatele. Může se jednat o zákaz telefonátů, přijímání návštěv přátel či příbuzných i o jiná pravidla. Další nepříjemností bývá jídlo, jelikož se pracovníce bojí před rodinou často jíst, či si dokonce vzít jídlo svévolně z lednice (Búriková, Miller, 2013; Sotelo, 2001). Plno rodin, dle výpovědi zaměstnanců uvedlo (Sotelo, 2001), že nemají ve své kuchyni téměř žádné zásoby jídla, takže pracovníce mívají hlad a jsou nuceny si jídlo obstarat na vlastní náklady (Sotelo, 2001). „Pracující žijící v domácnosti zaměstnavatelů mají méně kontroly nad prostorem, který obývají, jídlem, které mohou jíst, a nad tím, zda a jak budou trávit svůj volný čas. Mohou být vystaveny sexuálnímu obtěžování nebo

zneužívání ze strany svých zaměstnavatelů nebo dalších členů domácnosti a mají malé možnosti najít pomoc a útočiště mimo tuto domácnost“ (Tronto, 2012, str. 5)

Sotelo (2001) podotýká, že plat pracovnice však nezáleží na movitosti zaměstnavatele, jelikož většina z nich platí přibližně stejnou částku. Chůvy bydlící společně s rodinou mají málo volného času a nestálou fixní pracovní dobu. Soukromí také téměř nemají a v některých případech sdílejí dokonce pokoj společně s dítětem, takže jsou s ním dalo by se říct v neustálém kontaktu. Oproti tomu pracovnice, které u rodiny nebydlí a pouze tam docházejí, mají mnohem více soukromí a volnosti. Ve svém volném čase si mohou dělat, co chtějí a nikdo je nikterak neomezuje či nevyrušuje. Další pozitivum se pak týká platu, jelikož jim zaměstnavatelé nestrhávají částku za jídlo a nájem, vydělají si více. (Sotelo, 2001).

Tronto (2012) uvedla, že nejen chůvy, ale i rodiny, pokud nepotřebují pomoc chůvy nepřetržitě, upřednostňují žití chůvy mimo jejich domov. Dění v rodině je osobní záležitost, proto většina zaměstnavatelů nevyžaduje přítomnost chůvy na dobu delší, než je opravdu nutné (Tronto, 2012). K dělení se přidává také Anderson (2007) a Búriková s Millerem (2013), přičemž zmiňují au pair neboli mladé slečny, které přijíždějí do cizí země, ve které se starají hostitelské rodině o děti, a společně s tím pomáhají s celkovým chodem domácnosti. Ve své práci chápou tyto autoři au pair jako typ pracovnice v domácnosti, která žije společně s hostitelskou rodinou (Anderson, 2007; Búriková, Miller 2013).

Další ze způsobů dělení placené práce v domácnosti nabízí ve své práci Búriková (2017), Pitáková (2014) a Suralová (2017). Existují různé typy placené práce v domácnosti. Zaměřím se na hlídání dětí a s tím spojenou práci a postavení chův, které zde hrají zásadní roli. Chůva může být nejen žena, i když je to běžnější, ale také muž. Náplní práce chůvy je péče a starost o dítě. Pitáková (2014) popisuje práci chůvy následujícím způsobem. Chůva dohlíží na bezpečnost dítěte, rozvíjí ho a učí ho novým věcem. Dále se z jisté části podílí na jeho výchově společně s rodiči, a to především, dochází-li do rodiny pravidelně a často. Délka a pravidelnost hlídání dítěte záleží na domluvě s danou rodinou (Pitáková, 2014).

Hlídání a péči o děti ve formě placené služby lze rozdělit dle Búrikové (2017), Pitákové (2014) a Suralové (2017) do následujících kategorií. Tyto kategorie se liší dle intenzity požadovaného hlídání dítěte. Chůvy dochází do rodin pravidelně každý den na vymezený časový úsek. Podobným typem pak bývá pravidelné, nikoliv však každodenní hlídání, obvykle pokud rodiče pracují například na zkrácený úvazek a potřebí svou nepřítomnost vykryt pouze ty dny, které se věnují práci. Dále je zapotřebí zmínit nepravidelné hlídání, které rodiče využívají především, pokud si chtějí vyrazit někde sami bez dětí či nejsou doma z jakéhokoliv jiného důvodu. Chůva může hlídat děti jak přes den,

kdy je její starostí péče o děti a zajištění jejich bezpečí, stravy a plnohodnotných aktivit, tak také přes noc, kdy především dohlíží na spící dítě. Mnozí rodiče také najímají chůvy na vození svým miminek v kočárku, zejména během dopoledního či odpoledního spánku, během kterého se matka obvykle věnuje jiným povinnostem. V neposlední řadě se chůvy najímají na převoz dětí ze škol do kroužků či domovů, jelikož mnozí rodiče nejsou z časových důvodů schopni své potomky vyzvedávat ve stanovené časy.

Neexistuje přesná definice placené práce v domácnosti, stejně tak jako nemáme ustálený popis toho, co vše by měla vzorná chůva vykonávat či splňovat. Vyjednávání hranic, potřeb, přání a toho, co je placené a co není, je jen mezi zaměstnankyní a zaměstnancem. Jelikož neexistuje přesná definice a specifická forma probíhá na základě domluvy, stereotypy a představy o ideální chůvě budou hrát v tomto vyjednávání klíčovou roli (Búriková, 2017; Pitáková, 2014; Suralová, 2017).

Búriková (2017), Pitáková (2014) a Suralová (2017) se shodují, že pokud si rodina najímá uklízečku, bude na ni mít pravděpodobně mnohem nižší požadavky, než kdyby si najímala chůvu. Svěřit dítě cizí osobě není lehké rozhodnutí a rodiče si chtějí být jisti, že svěřují své děti do správných rukou. Rodiny podotýkají, že najít vhodnou chůvu bývá někdy složité, jelikož dívky bývají nespolehlivé a nezodpovědné. Rodiče jsou ti, kteří udávají směr, a chůva by měla být v tomto ohledu profesionálem a dokázat splynout s chodem domácnosti, na který je dítě již navyklé. Čím pravidelněji rodina hlídání potřebuje, tím méně obvykle platí. Pokud rodiče potřebují pohlídat děti nárazově na pár hodin, jsou ochotni nabídnout vyšší hodinovou sazbu, než jakou by nabídli za pravidelné hlídání, jelikož si to z finančních důvodů nemohou dovolit. Tato situace však není pro chůvy výhodná a pokud rodina nabízí nízký plat, je pro ni složitější vhodnou adeptku sehnat. Stále však bývá hodinová sazba za hlídání obvykle vyšší, než jakou nabízí běžné brigády studentům, což platí i u nás v České republice a na Slovensku (Búriková, 2017, Pitáková, 2014, Suralová, 2017).

Búriková (2017), Pitáková (2014) a Suralová (2017) zmiňují problematiku přeplněných školek a jeslí, kvůli kterým je čím dál více rodin nuceno pomoc chůvy vyhledat. Matky na mateřské či rodičovské dovolené mívají těžší sehnat práci, jelikož zaměstnavatelé se strachují, že by dítě narušovalo pracovní docházku matky, zejména kvůli nemocím. V tento moment se stává chůva správnou volbou, jelikož na rozdíl od školek, které nemocné dítě přijmout do kolektivu ostatních dětí nemohou, chůva o nemocné dítě může pečovat zcela bezproblémově a navíc z pohodlí jeho domova. Matka se tak nemusí bát, že by musela práci omezovat. Některé matky najímají chůvu kvůli pracovní vytíženosti. Jiné zas chtějí mít čas

samy na sebe bez účasti dětí či si chtějí společně s partnerem vyrazit například na večeri či za kulturou (Búriková 2017; Pitáková 2014; Souralová 2017).

Další kategorii placených domácích pracovníků je již zmíněná au pair. Studium au pair se zabývá Zuzana Búriková s Danielem Millerem (2013). Dle jejich studie mnoho studentek i studentů v dnešní době zcela přesně neví, co by chtěli po ukončení školy dělat. Mladé lidi láká představa vycestování do zahraničí. V tento okamžik se často jeví jako správná volba vycestovat ve formě au pair programu. Člověk nepotřebuje konkrétní vzdělání, ani se nevyžaduje přílišná praxe v oboru péče o děti. Tyto faktory pak uchazeče přirozeně lákají. Obvykle se au pair stávají mladé slečny. Důvodů odcestovat do zahraničí jako au pair mohou mít mnoho, zde si však představíme ty nejběžnější. Jednak může jít o kulturní turistiku, na kterou většina absolventů středních či vysokých škol nemá dostatek finančních prostředků. Další příčinou mohou být napjaté vztahy v rodině, ať se jedná o vztahy partnerské či rodičovské. Častým důvodem také bývá chuť osamostatnit se a začít někde nanovo s čistým štítem. Většina au pair, ať muži či ženy, chápou tuto práci jako určitý způsob placené dovolené, během které mají možnost detailněji si promyslet, čemu by se chtěli později v životě věnovat. Toto vše nám může práce au pair poskytnout. Uchazeči mají také dobrý pocit z toho, že poznají novou zemi a její kulturu, budou cestovat a zdokonalovat se v cizím jazyce. A to vše zadarmo, respektive za to dostanou dokonce zapláceno (Búriková, Miller, 2013).

Práci au pair považují dívky dle Búrikové s Millerem (2013) za formu přivýdělnku, a ne za opravdovou práci na plný úvazek. Je důležité zmínit, že částka, kterou za služby au pair od hostitelské rodiny dostávají, je obvykle vyšší než ta, kterou by si běžně vydělaly dívky na brigádě v rodné zemi, a navíc pro ně nebývá natolik lákavá. Au pair bydlí společně s rodinou v jejich domě, kde jim pomáhá s péčí o děti a s chodem domácnosti. Stává se podstatě novým členem rodiny. Au pair se od běžné chůvy liší především tím, že bydlí s hostitelskou rodinou pod jednou střechou, takže je s nimi v nepřetržitém kontaktu a sdílí společně jednu domácnost. Většina rodin předpokládá, že se au pair bude podílet na výchově jejich dětí a případně je i převychová, pokud si to okolnosti vyžadují. V mnoha případech se rodiče snaží přenést na au pair věci, které sami nezvládají, především co se výchovy a kázně dětí týče (Búriková, Miller, 2013).

Podle studie Búrikové s Millerem (2013) však au pair svou práci chápou především jako možnost poznat novou zemi, a tak pro ně bývá mnohdy důležitější prozkoumávání okolí a poznávání místní kultury než strávený čas s rodinou nad rámec smlouvy. Au pair je daleko flexibilnější než běžná chůva a zastává nejen péči o děti, ale také vykonává další domácí

práce, mezi které spadá uklízení, vaření apod. Chůvy si účtují při pozdním příchodu rodičů peníze, přičemž au pair, které v rodině bydlí, málokdy za přesčasy dostanou zapláceno. Dle studie Buríkové s Millerem (2013) dostávají au pair týdenní kapesné, jelikož stravu a bydlení mají hrazenou od rodiny, tudíž výdaje, které za ně rodina zaplatí, jsou značně nižší než výdaje nutné na najmutí chůvy. (Búriková, Miller, 2013). I Bridget Anderson (2007) se ve svém výzkumu ztotožňuje s tvrzením, že hlavním důvodem pro najímání au pair je finanční stránka a flexibilita. (Anderson, 2007).

1.6.2. Genderové preference

Au pair jsou sice převážně ženy, ale najdou se i muži, kteří se chtějí stát au pair. Postoj k mužským au pair má každá rodina jiný. Búriková s Millerem (2013) společně s Anderson (2007) se shodují, že dle jejich výzkumu ve Velké Británii uváděli respondenti výzkumu hned několik důvodů, proč tomu tak je. Mnoho rodičů se obává, že muž není schopen se o dítě řádně postarat či bude mít na děti v pubertálním věku špatný vliv. Strach z případného zneužívání dítěte, a to především u rodin, s malými dětmi, je také častým problémem, kvůli kterému by rodiny mužského au pair ne zvolily (Anderson, 2007; Búriková, Miller, 2013).

Dále se dle Búrikové s Millerem rodiny obávají, že toho muž sní více než žena, a tak raději volí jako au pair slečny. Mnohé matky naopak na druhou stranu muže jako svou au pair uvítaly. Především svobodné matky oceňují přítomnost muže v domácnosti, jelikož vnese dítěti do života mužskou autoritu, a navíc dokáže s plnou pomocí matce pomoci bez toho, aby se musela obracet například na hodinového manžela. Mužští au pair také bývají emočně více stabilní a jen tak něco je nerozhází, což se může jevit jako výhoda jednat pro rodiče a dítě, ale také pro samotného au pair. V neposlední řadě se matky v rodinách s mužským au pair cítily bezpečně, což se neohrožení role matky týče. V jejich domácnosti se totiž vyskytoval další muž, nikterak žena, která by mohla autoritu matky zpochybňovat či nahrazovat (Búriková, Miller, 2013). Rosie Cox ve své publikaci *The au pair body: sex object, sister or student?* z roku 2007 uvádí, že se mnohé manželky obávají sexuálního poměru mezi au pair a jejich manželem a vykonávají dostatečná opatření, aby k tomu nedošlo. Někteří otcové raději dle výzkumu s au pair přicházeli do styku minimálně, aby nebyli z případných incidentů obviněni (Cox, 2007).

Určité rodiny považují dle rozhovorů, které Cox (2007) vedla, au pair za promiskuitní a zakazují jim veškeré mužské návštěvy v domě, aby tomuhle chování předešly a nepodporovaly ho. „Au pair bývají považovány za vzhledově přitažlivější či sexuálně dostupnější oproti matkám, které se jeví jako odtazité“ (Cox, 2007, str. 288). Au pair se dle

rozhovorů, které vedla Cox (2007) během výzkumu, snažily najít vhodný vzhled, který by působil reprezentativně, ale zároveň by je nepopisoval jako sexuálně dostupné, jelikož byl vzhled stále klíčový při ucházení se o pozici (Cox, 2007). Ať už si rodina dle Búrikové a Millera (2013) volí au pair jakékoliv pohlaví, záleží to vždy na požadavcích a preferencích dané rodiny. Nejdůležitější roli zde hraje dítě, proto je kladný vztah au pair s dítětem vždy to rozhodující ve volbě hostitelské rodiny. Rodina a au pair si musí navzájem rozumět, aby mohla být au pair začleněna do chodu rodiny a mohly jejich společné chvíle probíhat hladce (Búriková, Miller, 2013).

2. METODOLOGICKÁ ČÁST

Pro mou bakalářskou práci jsem zvolila metody kvalitativního výzkumu. Kvalitativní výzkum je výzkum „týkající se života lidí, příběhů, chování, ale také chodu organizací, společenských hnutí nebo vzájemných vztahů“ (Corbin, Strauss, 1999, str. 10), což bylo důvodem, proč jsem se pro metodu kvalitativního výzkumu vzhledem k mé práci rozhodla. Cílem kvalitativních přístupů je „identifikovat řadu velmi drobných detailů, nuancí a variací sledovaného fenoménu a navzájem je porovnávat, tedy sledovat nejen podobnosti, ale i odlišnosti, a ze všech těchto sledování a srovnávání vytvářet závěry.“ (Novotná, H., Špaček O., Šťovíčková M., 2019, str. 261). Dle výše zmíněných autorů je pro kvalitativní výzkum typická emická perspektiva, neboli jak na daný jev, situaci či fenomén nahlížíjí sami aktéři. Je zapotřebí klást důraz na plurality a diverzity sledovaného jevu, abychom mohli dobře odhalit jeho povahu a příčiny (Novotná, H., Špaček O., Šťovíčková M., 2019). Během mého výzkumu se zabývám zkušenostmi a poznatky na danou problematiku, které aktéři získali během svého života, a jak se následně liší u jednotlivých aktérů.

2.1. Cíl práce a formulování výzkumných otázek

Cílem mého výzkumu je zjistit, proč se lidé rozhodnou pro najmutí chůvy a následně jaké nároky a kritéria musí dle rodin chůva splňovat, aby se pro ně stala vhodnou adeptkou na hlídání jejich potomků, a jaké nároky na svou chůvu a její pracovní náplň kladou. Následně přibližuji důvody, ze kterých se rodiče pro chůvu rozhodli, a zjišťuji kritéria, dle kterých si rodiny chůvu vybírají, a požadavky, které na chůvu v domácnosti kladou, neboli co vše musí daná chůva splňovat, aby si ji rodina najala.

Neexistuje definice chůvy a taky to, co přesně chůva dělá, kdy, jak, za kolik, vychází především z dohody obou stran. Také ale, jak říká Cox (2007), to, jak se vnímáme navzájem, je silně ovlivněno stereotypy. Na základě těchto dvou premis se ptám: Jak tyto faktory týkající se třeba i genderu, národnosti atp. ovlivňují výběr chůvy? A co víc, jak mohou tyto stereotypy ovlivňovat domluvu obou stran, co se toho, co znamená "ideální chůva", či jakou práci tato pozice obnáší, týče? Na zodpovězení těchto otázek jsem zvolila polostrukturované rozhovory a ptala jsem se, jak si zaměstnavatelky ospravedlňují faktory, podle kterých postupují při výběru chůvy i dohodě náplně jejich práce? Následně jsem se ptala účastnic výzkumu na otázky, které jsem rozdělila do tří kategorií dle jejich tématu:

1. Otázky týkající se rodiny a chodu domácnosti

- a) Z jakých důvodů jste se rozhodli vyhledat služby placené chůvy?
- b) Jak často chůvu využíváte?
- c) Jak vypadá váš běžný chod domácnosti?
- d) Mají lidé ve vašem okolí chůvu?
- e) Jak reagovalo vaše okolí na to, že si najímáte placenou chůvu?
- f) Měli vaše prarodiče pocit, že je jejich role v rodině ohrožována při najmutí chůvy na péči o jejich vnoučata, či jak na chůvu reagovali?
- g) Máte s manželem pocit, že jako rodiče selháváte, když si najímáte chůvu?
- h) Rozhodovali jste se při zvolení finanční odměny za hlídání dle toho, kolik kupříkladu nabízí ostatní rodiny či agentury na hlídání? Porovnávali jste si ceny za hlídání?

2. Otázky týkající se vztahu mezi pracovníci a zaměstnavatelem

- a) Máte pocit, že vám chůva narušuje vaše soukromí?
- b) Žárlila jste někdy na chůvu? Bála jste se, že by mohl vzniknout mezi chůvou a vaším partnerem milostný poměr?
- c) Navazujete s chůvou osobnější vztahy nebo vše necháváte v profesionální rovině? Považujete ji za součást rodiny, dáváte si například dárky k svátku, narozeninám či na Vánoce?
- d) Jak probíhaly rozhovory, které jste s uchazečkami vedli?
- e) Měli jste negativní zkušenost s chůvou?
- f) Jak jste řešili či byste řešili případné konflikty s chůvou?

3. Otázky týkající se požadavků na chůvu

- a) Co od chůvy vyžadujete?
- b) Hrál u vás při výběru chůvy roli její věk?
- c) Hrál u vás roli vzdělání chůvy při jejím výběru?
- d) Vybírali jste si chůvu na základě jejího vzhledu?
- e) Jak si představujete strávený čas dítěte s chůvou?
- f) Vadilo by vám, pokud by vaše děti hlídal muž v pozici chůvy?
- g) Je nějaké rasa či národnost, kterou byste při výběru péče o své děti nezvolili?
- h) Požadovali jste mimo hlídání dítěte po chůvě také úklid, vaření či jiné domácí práce?

2.2. Technika získávání dat

Pro svůj výzkum jsem zvolila polostrukturované rozhovory. Dle Hendla (2005) se polostrukturovaný rozhovor vyznačuje „definovaným účelem, určitou osnovou a velkou pružností celého procesu získávání informací (Hendl, 2005, str. 164). Pro tento typ rozhovorů jsem se rozhodla, jelikož jsem si předem připravila tematické okruhy s otázkami, na které jsem se chtěla informátorek zeptat. Výhodou pro obě strany bylo neměnné pořadí otázek, tudíž jsem mohla reagovat v průběhu rozhovorů na výpovědi informátorek a v případě nejasností se detailněji doptat. Stejně tak mohly i mě informátorky požádat o vysvětlení otázky během rozhovorů. Pro kvalitativní rozhovor je důležité dát dotazovému možnost pro dodatečný kontakt (Hendl, 2012), tudíž na mě měly všechny účastnice výzkumu kontakt, pokud by se se mnou potřebovaly z jakýchkoliv důvodů spojit.

Stanovila jsem si výzkumný cíl a rozdělila otázky dle témat do dvou skupin, viz výše v kapitole *Cíl práce a formulování výzkumných otázek*. Následně jsem si vytvořila osnovu otázek, pomocí kterých jsem dostala dostatečné množství informací potřebných k analýze získaných dat. Otázky se během rozhovorů mohou lehce měnit v návaznosti na výpovědi informátorů, přičemž jsem se snažila udržovat danou osnovu, aby rozhovory nevybočovaly od výzkumného cíle. Účastnice výzkumu odpovídaly na jednotlivé otázky odlišně dlouho dobu, a proto se informátorky mohou v délce svých výpovědí lišit.

Předem jsem se s účastnicemi domluvila na místě, kde bude osobně rozhovor probíhat. Ve všech případech se jednalo o domácí prostředí informátorek. Během některých rozhovorů byli doma přítomni i zbylí členové domácnosti, avšak rozhovory jsem vedla vždy jen s matkami. Na začátku každého rozhovoru jsem informátorky znovu obeznámila s tématem mého výzkumu bakalářské práce. Zprvu jsem sdělila důvody, z jakých jsem se rozhodla

zrovna pro tento výzkum a proč mě dané téma zajímá, abych informátorkám ukázala, že je pro mě jejich názor na ono téma důležitý. Rozhovory trvaly přibližně 30 minut, přičemž jsem je nahrávala na diktafon a následně přepsala. Během prepisování jsem se setkala se situacemi, kdy mi odpovědi informátorek nebyly zcela jasné či jsem měla další otázky, a tak jsem se s některými účastnicemi výzkumu sešla opakovaně. Všechny informátorky se výzkumu zúčastnily dobrovolně a mohly rozhovor kdykoliv přerušit, na položené otázky neodpovídat či odmítnout se na výzkumu nadále podílet.

2.3. Výběr účastníků výzkumu

Pro můj výzkum jsem zvolila následující kritéria, dle kterých jsem vybírala účastníky výzkumu:

1. Účastníci výzkumu v minulosti využívali či v současnosti využívají služby placené chůvy.
2. Služby placené chůvy účastníci výzkumu využívali či využívají dlouhodobě.
3. Děti, o které chůvy v rodinách účastníků výzkumu pečují, nejsou starší 10 let.
4. Minimální věk účastníků výzkumu je 30 let, tudíž všichni účastníci výzkumu jsou plnoletí jedinci, maximální věk je 45 let.

Účastníky výzkumu jsem oslovila na základně předchozí znalosti, jelikož jsem se v minulosti živila jako placená chůva. Účastníky výzkumu jsem vyhledala a zkontaktovala pomocí internetové stránky *hlídačky.cz*. Internetová stránka se zabývá zprostředkováním nabídky a poptávky po placených pracovnicích v domácnosti. Zkontaktovala jsem rodiny o kterých vím, že v minulosti dlouhodobě využívaly či nadále využívají služby placené péče v domácnosti, neboli si na péči o své potomky najímají placenou chůvu. Představila jsem jim téma mé bakalářské práce a nastínila otázky, které bych ráda v rozhovorech s nimi detailněji rozebrala.

2.4. Účastníci výzkumu

Pro mou práci jsem zvolila šest účastníků výzkumu, kteří byli ochotni se na výzkumu podílet a následně vyhovovali předem zvoleným kritériím. Mezi mé informátory patřily pouze matky, neboť otcové se ze svobodné vůle rozhovorů neúčastnili. Nyní představím každou matku a její rodinu zvlášť, pro lepší pochopení a srozumitelnost výpovědí během rozhovorů.

- a) Účastnice výzkumu Sára má společně se svým manželem dvě děti. Dceru 5 let, která chodí do mateřské školy, a syna 7 let, který chodí do druhé třídy základní školy. Sára společně se svou rodinou žije v bytě v Praze, přičemž oba rodiče pracují na plný úvazek. Sára pracuje v bance a její manžel je software architekt. Služby chůvy využívají pravidelně několikrát do týdne během odpoledne, a to převážně z časové náročnosti svého zaměstnání.
- b) Účastnice výzkumu Marie má společně se svým partnerem tři děti. Nejmladšímu synovi jsou 2 roky, prostřednímu synovi jsou 4 roky a chodí do mateřské školy a nejstarší je dcera, které je 7 let a chodí do druhé třídy základní školy. Marie je na rodičovské dovolené a její partner pracuje na plný úvazek v oblastní financí. Celá rodina žije v rodinném domě na okraji Prahy. Služby chůvy využívají pravidelně jednou týdně a to především, aby si mohla Marie v klidu zařídit osobní záležitosti a narázově, pokud jsou děti nemocné a nemohou docházet do školky a školy.
- c) Účastnice výzkumu Lenka má společně se svým manželem tříletou dceru, se kterou bydlí v bytě v Praze. Dcera navštěvuje na tři dny v týdnu mateřskou školu, přičemž oba manželé chodí do zaměstnání. Otec pracuje na plný úvazek v právnické firmě a Lenka na částečný úvazek v marketingové firmě. Chůvu Lenka potřebují pravidelně dva dny v týdnu, kdy dcera nechodí do školky a Lenka s ní kvůli pracovním závazkům nemůže být doma. Pokud dcera onemocní a nemůže do dětského kolektivu, využívá Lenka chůvu vícekrát do týdne.
- d) Účastnice výzkumu Libuše má se svým manželem dvě děti. Syna 3 roky, který chodí do mateřské školy a dceru 6 let, která chodí do první třídy základní školy. Celá rodina bydlí v rodinném domě v Praze. Libuše je doma na rodičovské dovolené a její manžel na plný úvazek v oblasti financí a řízení projektů. Chůvu Libuše využívá především, aby měla více času sama na sebe a mohla se věnovat svým zálibám, a to pravidelně jedno či dvě odpoledne týdně. Pokud děti onemocní a musí být doma, využívá Libuše chůvu intenzivněji, jelikož během dne si potřebuje zařizovat osobní záležitosti.
- e) Účastnice výzkumu Klára má se svým partnerem rok a půl starou dceru, přičemž společně bydlí v bytě v Praze. Klára je veterinářka a pracuje dva dny v týdnu, zbylé dny tráví doma s dcerou. Kláry partner pracuje na plný úvazek pro zahraniční firmu v oblasti IT technologií. Chůvu rodina potřebuje pravidelně dva dny v týdnu, během kterých je Klára v práci, a tudíž chůva pokryje její pracovní dobu během péče o dceru.
- f) Účastnice výzkumu Radka má se svým partnerem osmiletého syna, který chodí do druhé třídy základní školy a společně bydlí v bytě v Praze. Radka i její partner pracují na plný úvazek v bance. Momentálně služby chůvy nevyužívají. Dříve, když byl syn mladší a chodil

do mateřské školy, potřebovali chuť pravidelně několikrát do týdne na vyzvedávání syna ze školky, jelikož kvůli časové náročnosti jejich povolání nebyli schopni syna vyzvedávat sami. Chuť také v minulosti využívali, pokud šli spolu rodiče za kulturou či chtěli mít čas sami na sebe.

2.5. Analýza a interpretace dat

Získané rozhovory bylo potřeba vizualizovat, tudíž jsem je přepsala do písemné podoby doslovnou transkripcí. U veškerých osobních údajů účastníků jsem provedla pseudonymizaci, aby nedošlo k odhalení jejich totožnosti (Novotná et al., 2019, str. 78). Poté jsem začala získaná data analyzovat. Mezi základních pět analytických činností řadíme pročítání, zapisování, redukci, porovnávání a pojmenovávání (Novotná et al., 2019, str. 321-323). Během analýzy dat jsem využila přístup založený na systematickém a souběžném provádění dvou vzájemně propojených postupů, tudíž segmentace a poznámkování (Novotná et al., 2019, str. 329-331). Pracovala jsem v teoretické části s informací od různých autorů, kteří neměli vždy na dané téma stejné poznatky, což mi dopomohlo během vlastního výzkumu v porovnávání získaných dat.

2.6. Etické aspekty výzkumu

Před každým rozhovorem jsem dala všem účastnicím podepsat informovaný souhlas týkající se tématu výzkumu, jejich práv, anonymizace dat a účelu práce. Ujistila jsem účastnice výzkumu o anonymizaci veškerých dat, o okolnostech, které by mohly vést k odhalení jejich identity či odhalení identity rodinných příslušníků. Informovala jsem účastnice výzkumu o důvěrnosti rozhovorů a obeznámila je s jeho průběhem. Všechny účastnice výzkumu se podílely na rozhovorech dobrovolně a mohly svoji účast kdykoliv přerušit, měly možnost v rozhovoru nepokračovat či neodpovídat na otázky, které jim byly nepříjemné. Rozhovory jsem se souhlasem všech akterek nahrávala na diktafon, přičemž měly možnost kdykoliv požádat o vyškrtnutí části záznamu, pokud se svou výpovědí nebyly spokojeni. Během rozhovorů jsem byla neutrální, abych docílila upřímnosti odpovědí mých informátorek a nesnažila jsem se jakkoliv jejich odpovědi na mnou kladené otázky ovlivňovat. Na konci rozhovoru jsem všem účastnicím poděkovala za ochotu se na výzkumu podílet a obeznámila je s možností mě kontaktovat, pokud by je k otázkám v budoucnu cokoliv napadlo. Všechny pořízené nahrávky byly během výzkumu přístupné pouze mě a nebyly sdíleny s další osobou. (Novotná et al., 2019).

3. EMPIRICKÝ VÝZKUM

Téma mé bakalářské práce a výzkumu přibližuje detailněji profesi placené péče o děti, která u nás v České republice není dodnes zcela běžná. V této části mé práce se zabývám otázkou, jak si rodiny představují ideální chůvu a její pracovní náplň. Empirická část může prohloubit znalosti týkajících se práce placené chůvy v domácnosti a nastínit hlouběji služby chůvy a náplň práce, kterou ona profese obnáší.

3.1. Stereotypizace ideálu chůvu

3.1.1. Otázka vzhledu

Při pohledu na tělo člověka si dokážeme dle Cox (2007) představit schopnosti, charakter a morální hodnoty dané osoby. Roli při tom hraje barva pleti, typ postavy, obličejové rysy a mnoho dalších faktorů. Cox (2007) podotýká, že mnohé studie ukázaly, že „tělesným aspektům pracovníků je v řadě zemí věnovaná velká pozornost, přičemž rasové a etnické stereotypy formují vstup do pracovního procesu na mnoha místech“ (Cox, 2007, str. 284). Cox dospěla k závěru, že určitý tělesný vzhled je predispozicí pro určitá povolání (Cox, 2007). Hondagneu-Sotelo (2001) ve svém výzkumu udává, že většina zaměstnavatelů si volí pracovníky dle vzhledu a téměř vždy vyžadují jejich fotografii předem, aby věděli, jak vypadají, a mohli se dle toho rozhodnout. Agentury zajišťující domácí placené práce vyžadují, aby se uchazečky nereprezentovaly vyzývavě a spíše volily střídmy vzhled (Sotelo, 2001). Cox (2007) zmiňuje, že vidíme-li člověka, dokážeme si dle jeho vzhledu v hlavě představit, jaké charakterové vlastnosti bude mít, jakými dovednostmi oplývá či například jaké povolání by mohl vykonávat. To vše se odvíjí dle našich předchozích zkušeností, které získáváme během života, zarytých stereotypů, kterými se řídíme, či vlivem medií, které nám dané předsudky či charakterové vlastnosti odlišných rasových i etnických skupin podsouvají (Cox, 2007).

Anderson (2007) zmiňuje za důležitý aspekt hrající roli při výběru vhodné pracovníce rasovou či národnostní příslušnost. Participanti výzkumu dle Anderson (2007) uvedli, že mají jistou rasu a národnost spojenou s určitými stereotypy a charakterem, i když jsou si vědomi, že to není adekvátní a spravedlivé a že je rasová diskriminace nepřijatelná. Některé národnosti jsou považovány za pracovitě, jiné za čistotné či nepořádné, některé za líné a další naopak za pracovitě. Nejen zaměstnavatelé, ale i au pair uvedli, že mají s tímto tématem problém, jelikož nechtějí pracovat pro černošské rodiny. V neposlední řadě bývá aspektem při výběru vhodné au pair její náboženství (Anderson, 2007).

Tento poznatek společenských vědkyň jsem se rozhodla vznést na své výzkumné prostředí a zeptat se svých participantů, zda pro ně byl vzhled při výběru chůvy důležitý. Všech šest rodin se shodlo v názoru, že při výběru chůvy vzhled jistým způsobem hrál roli, i když možná jinými způsoby nebo do jiné míry. To, jakou fotkou se chůva prezentuje v inzercích svých služeb, jim dalo představu o tom, jaký typ člověka to bude. Uchazečky by měly dle participantů výzkumu na fotce působit spořádaně, mile, slušně. Rozhodně by se uchazečky neměly prezentovat vulgárně či vyzývavě, jelikož to působí nevhodně. Jedna účastnice výzkumu Sára, bankéřka, matka dvou dětí ve školním a předškolním věku, žijící ve velkém městě, například uvedla:

„Není to tak, že bychom se dívali na to, jak ta chůva vypadá vzhledově, ale dívali jsme se na to, jakou fotkou se prezentuje. Jak na té fotce působí, zda nepůsobí třeba vyzývavě nebo vulgárně. Jestli ta fotka příjemná, jestli není odfláknutá, zda má nějakou úroveň. (..) Měla by na ní působit sympaticky mile a přirozeně. Pro nás bylo důležité, abychom si s chůvou sedli jako lidé, abychom byli na stejné notě. Musela nám být především sympatická jak povahou, tak názory a celkově charakterem.“

3.1.2. Ideální věk chůvy

Dle studií předchozích autorů (Anderson, 2007; Búřiková, Miller, 2013; Hochschild, 2003; Pitáková, 2014; Sotelo, 2001; Suralová, 2017; Tronto, 2012) se zdá, že ve většině případů placenou práci v domácnosti, kdy jsou pracovnice rodině k dispozici během dne a na noc odchází k sobě domů, vykonávají především mladé studentky či ženy v důchodovém věku. Hlídní je pro ně formou přivýdělku během studia nebo důchodu.

Mnohé matky upřednostňují za chůvu starší ženu, ideálně již v důchodovém věku. Mívají pocit, že pokud žena vychovala vlastní děti, případně vnoučata, zvládne se zajisté postarat i o ty jejich. Další výhodou může být role babičky, do které se starší chůva dostává v případě, pokud má daná rodina prarodiče daleko. Nevýhodou může být však náročná fyzická stránka, kterou sebou hlídání malých dětí přináší. Děti všeobecně srší velkou energií, a tak může být pro staršího člověka problém s dětmi udržet tempo. Mladé chůvy se zas mohou jevit rodinám jako nezkušené a bojí se jim dítě do péče svěřit, jelikož mají pocit, že samy chůvy jsou stále ještě děti. Výpovědi rodin, se kterými jsem rozhovory vedla, se různily v odpovědích na otázku, jakou roli pro ně hrál věk chůvy. Některé rodiny cíleně volí starší ženu do role chůvy, jelikož mají pocit, že má více zkušeností a bude schopna se o dítě lépe postarat. Matka Lenka, matka dcery v předškolním věku, pracující na částečný úvazek v rozhovoru uvedla, že se nejdříve starších chův obávala, ale posléze se svými zkušenostmi změnila názor.

„Prvně jsem se bála, že mladé chůvy se nebudou schopny o dceru postarat a že když tvrdí, že mají dlouholeté zkušenosti s dětmi, tak tím spíše myslí, že občas hlídaly sourozence. Nevolila jsem ani moc mladé chůvy, ani moc staré chůvy, protože jsem se upřímně řečeno bála, že ty starší chůvy nebudou mít na dceru dostatek energie. (..) Postupem času jsem však zjistila, že ty starší chůvy jsou

moc fajn a že jsou pro dceru jak babička. (..) Také jsem si uvědomila, že si s ní skvěle vyhraji a nejsou vůči ní autoritativní a nesnaží se ji vychovávat, což bych ani nechtěla. Naše chůvy jsou věkově nyní namíchané, ale nemáme žádnou vyloženě mladou slečnu na hlídání, které by bylo méně než dvacet pět let.“

Mnohé rodiny však následně podotýkaly, že starší chůvy neměly dostatek energie, aby dokázaly s dětmi udržet tempo. Také se obávaly, že starší ženy nebudou dostatečně flexibilní, což se dá vyčíst i z odpovědi jedné maminky Marie, matky na rodičovské dovolené, která má tři děti v předškolním a školním věku, žijící na okraji velkého města.

„Pokud jde o věk, tak pro naše děti je lepší mladší chůva. Naše děti jsou hodně hravé, mají rády vztahy na kamarádké bázi než nadřazenost nebo učitelský typ chůvy. Nechtěla jsem, aby byla chůva příliš autoritativní, jelikož moje děti autority moc nevyznávají a pokud je u nás někdo starší, tak je to s tím člověkem nebaví. (..) Mladší slečny bývají dle mých zkušeností i mnohem více flexibilní co se dní, kdy mohou hlídat děti, týče. Měla jsem i starší chůvu, které bylo mezi 50-60 lety a nefungovalo to.“

Důležitým faktorem, proč mnohé rodiny nechtěly zvolit starší chůvy, byl fakt, že se obávaly, že by starší žena kladla na děti důraz ve výchově, byla by příliš autoritativní či přísná. Čas, který chůva s dětmi stráví, je pro rodiče považován za formu zábavy, tudíž si mají děti čas s chůvou především užít a nemá se jednat o převýchovu dítěte ze strany chůvy. Jedna matka o téhle problematice v našem rozhovoru mluvila a uvedla, že:

„Je pravda, že to jsem poměrně zohledňovala ten věk. (..) Také si myslím, že ty mladé slečny neberou plno věcí tak vážně, mají jiný přístup, což je podle mě i příjemnější pro ty děti. Myslím si, že ty mladší holky si s dětmi více vyhraji, jelikož mají více energie. (..) Chtěla jsem, aby nebraly chůvu jako nějaký dohled nebo vychovatelku, ale spíše jako kamarádku, se kterou zažijí srandu a budou se s ní bavit.“

Další problém, který participantky v rozhovorech identifikovaly, co se předsudků vůči starým lidem týče, je počítačová gramotnost. Jednalo se především o téma sociálních sítí a moderních technologií. Mnohé děti tráví na telefonech, počítačích a dalších moderních

přístrojích plno času a pokud chůva těmto věcem nerozumí a není jí to blízké, může to být pro děti problém. Další problém, který participantky v rozhovorech identifikovaly, jež se předsudků vůči starším lidem týče, je počítačová gramotnost. Jedna účastnice výzkumu Radka, bankérka, matka syna na prvním stupni základní školy, žijící ve velkém městě k tomuto tématu dokonce dodala, že „některé starší ženy se neorientují v moderních technologiích“. U jedné rodiny, kde matka Klára pracuje na částečný úvazek jako veterinářka a otec v oblasti IT technologií, přičemž mají dceru v předškolním věku, jsem se setkala s problémem komunikace v cizím jazyce. Otec je Nor a matka Češka, takže pro komunikaci s otcem byla potřeba znalosti angličtiny. Primárně byli rodiče nakloněni ke zvolení starší chůvy, ale jelikož jsou dvoujazyčná rodina, bylo pro ně klíčové, aby daná chůva mluvila nejen česky, ale také ovládala angličtinu. Zatímco mladší generace má angličtinu často povinnou v rámci školní docházky, starší generace neměly toto vzdělání, a tak pro ně není tak běžné mluvit anglicky. Zmíněná účastnice Klára ve výzkumu k dané problematice uvedla, že:

„Nejdříve jsem si říkala, že nějaká starší chůva by byla vhodnější, jelikož bude zkušenější. Bohužel se nám však stávalo, že starší ženy neuměly mluvit anglicky. Na věku nám tady přestalo záležet, jelikož jsme byli hodně omezení tím, kdo umí mluvit dobře anglicky.“

Rodiny se shodovaly na tom, že pokud daný člověk mluví plynule jejich rodným jazykem, nemají žádný problém s tím, z jaké země chůva pochází. Rodiny primárně nechtějí, aby se na malé děti mluvilo s cizím přízvukem či aby chůva měla špatnou výslovnost, jelikož to pak negativně ovlivňuje vývoj jazyka jejich dítěte. Na tohle téma účastnice výzkumu Klára, matka dcery v předškolním věku, pracující jako veterinářka na plný úvazek, uvedla, že:

„To jsem chtěla, aby chůva mluvila plynule česky. Nevadilo by mi ani kdyby mluvila pouze plynule anglicky či norsky, ale to mi bylo jasné, že asi nikdo nezvládne. Rozhodně bych ale nechtěla, aby mluvila nějakým jiným jazykem než těmito jazyky, jelikož už takhle je toho na ni podle mě moc. (..) Pokud by na ni mluvila chůva s přízvukem česky či anglicky, ale nebyla by to rodilá Češka nebo Angličanka, myslím si, že by to pro dceru vhodné nebylo. Nezvolila bych ani Slovenku.“

Na druhou stranu se některé matky v rozhovorech shodly, že pokud je dítě starší, mluví plynule rodným jazykem a má již dobrou slovní zásobu, nebránily by se najmout chůvu, která není sice rodilá Češka, ale ovládá plynule jiný jazyk, například angličtinu. Má to pak pro jejich děti benefity ve formě vzdělávání dítěte, jelikož by chůva mohla dítě učit dalšímu jazyku, což je v dnešní době velikou výhodou, pokud člověk ovládá více jazyků. Na tohle téma uvedla účastnice výzkumu Radka, matka syna předškolním věku, že:

„Vůči rase či etnicitě nemáme předsudky, jen bychom si nezvolili chůvu, která neumí dobře česky, mluví jen anglicky, ale kdyby česky dobře uměla, tak to není určitě překážka. Naopak to může být výhoda, pokud mluví více jazyky a mohla by syna případně i učit či doučovat, ale primární je plynulá čeština, jelikož to je jeho rodný jazyk.“

Účastnice výzkumu Lenka, matka dcery v předškolním věku, pracující na zkrácený úvazek, se s předchozím tvrzením dle své výpovědi ztotožňuje a podotýká:

„Ze začátku jsme požadovali, aby chůva mluvila plynule česky a byla rodilá mluvčí, jelikož dcera ještě neuměla dobře mluvit a nechtěli jsme, aby na ni mluvil někdo se špatnou výslovností a cizím přízvukem. (..) Nyní by nám nevadilo, pokud by byla chůva anglicky mluvící, pokud by mluvila plynule a perfektně anglicky nebo by dokonce byla rodilá anglická mluvčí, jelikož by se dcera mohla s ní učit druhý jazyk.“

Je důležité si uvědomit, že rodiny sice tvrdí, že nemají vůči etnicitě či barvě pleti výhrady, ale zároveň, jak bylo v rozhovorech řečeno, zaměstnavatelé požadují, aby chůva působila na fotce sympaticky a přirozeně, aby si vzájemně chůva s rodinou „padly do noty“ a především musí být chůva sympatická svou povahou, charakterem i názory. Z téhle výpovědi je jasné, že zmíněné matky hledají někoho ze stejné sociální bubliny, někoho, kdo má finance/schopnosti vyfotit hezkou fotku, někoho, kdo bude "na stejné notě". To, co nám přijde sympatické, známé, je to, co vidáme kolem sebe ve své bublině, ne odlišnosti. Přestože tvrdí, že nemají předsudky, již tím, že hledají někoho "na stejné notě" naznačují, že spíše zaměstnají někoho, kdo má stejné kulturní zázemí, a to nejen národnostní, ale třeba i třídní.

3.1.3. Role pohlaví při výběru chůvy

Kromě věku, jazykových schopností a případně i národnosti, které zmínily mé participantky, řadí Anderson (2007) a Búriková s Millerem (2013) mezi faktory při výběru chůvy také gender. Ve svých výzkumech au pair ve velké Británii se totiž zabývají názory na mužské au pair, což souvisí s tím, jaké předsudky máme vůči ženám a mužům. Ženy vnímáme jako od přírody pečující a na muže naopak nahlížíme jako na nehodící se do pečujících rolí. Dle jejich výzkumu uvedly mnohé rodiny četné důvody k tomu, proč by si za au pair ke svým dětem muže nevybraly. Největší obavy mají rodiny ze zneužívání dítěte, ke kterému by mohlo docházet ze strany mužských au pair. Také se rodiny, dle výzkumu Anderson (2007) a Búrikové s Millerem (2013), strachují, že se muž nebude umět o děti řádně postarat a dát jim dostatečnou péči. Malé děti také lépe reagují na ženu, jakožto au pair, jelikož mají přirozeně k ženám bližší vztah. (Anderson, 2007; Búriková, Miller, 2013).

Během mých rozhovorů, které jsem vedla s rodinami, jsem se matek tázala, jaký názor mají ony samy na fakt, že by jim dítě hlídal muž jakožto chůva. Je důležité zde zmínit, že zároveň se stárnutím evropské populace dochází ke krizi péče, a přestože dynamika starání se o seniory je určitě jiná než starání se o děti, do budoucna se jen čistě prakticky budeme muset smířit s tím, že v pečujících profesích zkrátka bude muset být víc mužů. Matka Lenka uvedla následující důvod, proč by si muže za chůvu již nezvolila:

„Kluka jsme již zkusili a musím říct, že to bylo hrozné. Rozhodně už bych si znovu kluka na hlídání dcery nevybrala. S dcerou si nesedli, nevyhovovalo jí to, byla s ním nešťastná. Nerada s ním trávila čas, hodně mu plakala a vyžadovala si mou přítomnost. Nijak jí neubližoval nebo tak. Nebylo to, že by se jí nevěnoval, ale dcera má prostě lepší vztah k ženám jako chůvám. (..) Chci už pouze ženy chůvy, aby nám hlídaly dceru.“

Účastnice výzkumu Marie, matka tří dětí na rodičovské dovolené, se také přikláníla k názoru, že by muže do rodiny nenajala, především co se týče péče o miminka.

„Asi ne. Mně se ozval na inzerát jeden muž, že by nám chtěl děti hlídat, ale mě to bylo takové zvláštní. Neměla jsem k muži úplně důvěru. Říkala jsem si, že muž mi přeci nemůže přebalovat dítě, jelikož se jednalo o mou, v té době opravdu malinkou, dceru. Přišlo mi to divné takhle u té malé holčičky. Možná teď, když

je dcera i syn již starší a není potřeba je přebalovat a uspávat, tak bych byla ochotná muže za chůvu přijmout, ale musela bych na něj mít doporučení od někoho.“

Většina matek se přiklání k názoru, že na pohlaví chůvy nezáleží a důležitý je především vztah, který si chůva s dítětem mezi sebou vybudují. Především u rodin, které mají syna, zaznělo, že by muž jakožto chůva mohl být pro jejich syna dobrým chlapeckým vzorem. Muži vytváří pro děti jinou formu zábavy a vymýšlí jiné aktivity než ženy. V rozhovoru se nechala účastnice Sára, která má dvě děti a pracuje jako bankéřka na plný úvazek, slyšet, že:

„Vůbec by nám nevadila chůva jako muž, ale asi bych chtěla, abychom ho více poznali nebo na něj dostali doporučení, jelikož tady mám upřímně obavu z nevhodného chování. Pro syna by to však mohlo být fajn, kluk si s klukem vyhraje jinak, než si vyhraje kluk se ženou jako chůvou, takže by to nemuselo být špatné. Museli bychom si být však jistí, že daný muž péči o děti zvládá a že bude dětem, a to jak synovi, tak dceři, sympatický.“

Podobný názor zastávala i matka syna ve školním věku Radka, pracující na plný úvazek v bance, která především vyzdvihovala aktivity, které by muž jakožto chůva mohl s dítětem dělat.

„Muž jako chůva by mi určitě nevedil – třeba na hlídání chlapců to může být i výhoda, jelikož můžou spolu dělat „chlapské“ věci – hraní fotbalu, her a může dítěti poskytnout i třeba mužský vzor. Také má určitě muž jiné jednání a názory než žena a pokud by si se synem spolu sedli a fungovalo by to, tak bychom se tomu určitě já ani manžel nebránili.“

Některé matky se dle Búrikové s Millerem (2013) a Cox (2007) strachují z případného intimního vztahu mezi au pair a manželem, jelikož au pair jsou nejčastěji mladé atraktivní slečny (Búriková, Miller, 2013; Cox, 2007). Tento poznatek antropologů/sociologů jsem aplikovala na své výzkumné prostředí a rozhodla jsem se ho ověřit či vyvrátit položením této otázky i svým participantkám. Obávají se matky této situace? Oproti závěrům Búrikové s Millerem (2013) a Cox (2007) však všechny matky, které jsem vyzpovídala, uvedly, že z intimního poměru mezi chůvou a jejich manželem strach nemají a ani neuvažují

nikterak nad tím, že by k téhle situaci někdy došlo. Informátorka mého výzkumu Lenka na danou otázku odpověděla:

„Můj manžel je typ, který takhle není nastavený. (..) Máme hezký vztah a o tohle se nijak neobávám. (..) Primárně se o to ale nestrachuji. Můj muž nemá zapotřebí tohle dělat.“

Další účastnice Sára zastávala stejný názor a na danou otázku se nechala slyšet, že:

„Ne, to jsem se nikdy nebála, teda. Přeci jen u nás chůva nepřespává, nebydlí u nás, takže jsem nad tím nikdy takhle nepřemýšlela. (..) Rozhodně to není něco, čeho bych se bála.“

Během mého rozhovoru účastnice Radka uvedla, že ona sama se sice o intimní poměr mezi chůvou a svým manželem nestrachuje, ale její okolí je vůči tomu skeptické. Ona sama nad touto situací neuvažovala, ale její kolegyně v práci a kamarádky se ji vyptávaly, jak je možné, že nemá žádné obavy. Uvedla v našem rozhovoru:

„Tak já se přiznám, že jsem fotku naší chůvy ukazovala kolegyním a ony byly hned jako: „A to se nebojíš?“ A mě to v první řadě ani nenapadlo se nějak strachovat, ale kamarádky byly hned takové, že říkaly, že ony by si hezkou mladou chůvy asi nevybraly.“

Každá matka se může o své postavení v rodině strachovat z různých důvodů, však ani u jedné rodiny, se kterou jsem rozhovor vedla, jsem se nesetkala se situací, ve které by člen rodiny navázal intimní vztah s chůvou. Jak zaznělo ve výzkumu Cox (2007), matky, které au pair využívají, se téhle situace bály. Navazování onoho intimního vztahu mezi manželem a chůvou je běžnější u au pair, jelikož daná slečna bydlí u hostitelské rodiny a je s ní v neustálém kontaktu. Některé matky kvůli přitažlivému vzhledu považují au pair za promiskuitní a nepřejí si, aby jejich manželé s nimi přicházeli do příliš osobního kontaktu. Dle mého výzkumu se však daná problematika neprojevila.

3.2. Důvody vyhledávání služeb placené chůvy

3.2.1. Chod domácnosti v rodinách

Ve společnosti se utváří ideál perfektního rodiče, tzn. „*supermatky*“, která dokáže dle Hochschild (2003) zcela bezproblémově zvládnout péči o děti i chod domácnosti, a to především bez pomoci ostatních. Během rozhovorů, které Hochschild se svými účastníky výzkumu vedla, se shledala s názorem, že to není zcela reálné. Hochschild se ve své práci zaměřuje na otázku, jak moc se na chodu domácnosti podílí nejen žena, ale také muž a jak jsou role a úkony v rodinách rozdělené (Hochschild, 2003). Búriková (2017) zkoumá podobnou problematiku jako Hochschild (2003), přičemž se obě shodují, že by ženy uvítaly větší participaci v domácnosti od svých partnerů. Muži však domácí práce z většiny dle výzkumů považují za ženskou činnost a raději dle Búrikové (2017) najmout do rodiny placenou pomocnici, než aby se na chodu domácnosti podíleli oni sami (Búriková, 2017). Zeptala jsem se svých účastnic výzkumu na otázku, jak mají v rodině rozdělené role a do jaké míry se který rodič podílí na chodu domácnosti a péči o děti. Odpovědi matek se lišily dle pracovní vytíženosti jejich partnerů, jelikož mnozí muži tráví v práci celý den a na chod domácnosti už jim nezbývá čas. Účastnice výzkumu Klára, matka téměř dvouleté holčičky, pracující na zkrácený úvazek, odpověděla:

„No, dost se střídáme, není úplně dáno, co kdo dělá. (..) O dítě se o více starám já – nepracuji na plný úvazek. (..) Nicméně o běžný chod se prostě stará ten z nás, kdo zrovna nepracuje, o víkendu tak nějak společně. (..) Každopádně každý umíme a zvládáme všechno, co se týče péče o dítě a domácnost. (..) V zásadě bych řekla, že se o povinnosti dělíme podle toho, kdo má zrovna více času a co komu více jde.“

Z výpovědi dané matky je patrné, že chápe rozdělení péče o dítě i domácí práce jako rovnocenné, přičemž dle její výpovědi závisí toto rozdělení na časových možnostech obou partnerů. Podobný typ rozdělení úkonů v domácnosti popsala i další účastnice výzkumu Sára, matka dvou dětí předškolního a školního věku, pracující jako bankérka na plný úvazek, která uvedla:

„U nás se o chod domácnosti s manželem dělíme. (..) Jsme s mužem oba rovnocenní rodiče a zvládáme péči stejně.“

V některých rodinách jsem se setkala dle výpovědí účastnic se situací, kdy chod domácnosti a péče o děti přes týden je především v rukou matky. Matka Marie, matka tří dětí na rodičovské dovolené, popsala chod domácnosti následujícím způsobem:

„Můj manžel je doma jen ráno a vrací se z práce večer. Dělán tedy téměř vše já. Máme paní uklízečku, která chodí jednou týdně na větší úklid, ale ten drobný úklid během týdne dělám já. Přes týden se starám o děti já, vařím, nakupuji, uklízím, věnuji se dětem. Máme tedy ještě paní na žehlení, to mi dost pomáhá. O víkendu mi manžel pomáhá, s čím je třeba.“

Všechny rodiny, se kterými jsem vedla rozhovory, se však bez ohledu na to, jak mají rozdělené úkony v domácnosti, snaží věnovat čas dětem společně o víkendu. Čas strávený s dětmi je pro rodiče důležitý a kladou důraz na to, aby se dětem oba rodiče věnovali společně během víkendu, kdy jsou oba partneři doma a nepracují. Účastnice Lenka, matka dcery v předškolním věku, pracující na částečný úvazek, také uvedla, že chod domácnosti a péči o dceru zajišťuje během týdne především ona sama, přičemž o víkendu jí vypomáhá manžel. V našem rozhovoru se k otázce vyjádřila následovně:

„Během dne jsem doma s dcerou já, chůva anebo je dcera ve školce. O úklid se nám stará paní uklízečka. Drobný úklid vždy udělám já nebo manžel, podle toho, kdo má zrovna čas. Víkendy trávíme celá rodina spolu a úkony si dělíme. Přes týden vařím, uklízím, nakupuji a starám se o dceru převážně já, jelikož manžel je v práci. Dceři se věnuje však pěkně a pokud je doma, pomůže mi i se zbylými věcmi v domácnosti.“

3.2.2. Dvoukariéerní domácnosti

Hochschild (2003) dle své studie podotýká, že péče o děti a domácnost je náročná především v rodinách, kde pracují na plný úvazek oba rodiče. V tento moment mají rodiče méně času nejen na děti, ale také sami na sebe. Mnoho žen se dle výpovědí Hochschild (2003) i Tronto (2012) vracejí do zaměstnání již během mateřské dovolené, jelikož si chtějí udržet svou pracovní pozici a mnohdy jsou do návratu do práce tlačeni ze strany zaměstnavatele nebo se zkrátka chtějí kariéerně posouvat. Mnozí zaměstnavatelé se při

výběru kandidáta na pracovní pozici žen dotazují, zda mají či kdy hodlají mít děti, jelikož mají pocit, že by mohlo pracovní morálku žen dítě ovlivňovat (Hochschild, 2003; Tronto, 2012). Ze zákona je však toto chování ze strany zaměstnavatele nezákonné (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Búriková (2006) zmiňuje také lepší finanční situaci, které rodina dosáhne, pokud pracují oba partneři. Pokud oba rodiče vykonávají časově náročné povolání, je zapotřebí se obrátit s péčí o děti na třetí stranu. Na řadu přichází státní či soukromé školky a jesle, či prarodiče, pokud jim časové možnosti péči o vnoučata umožňují (Búriková, 2006). Dle výzkumu Búrikové (2006), Hochschild (2003), Sotelo (2001) a Tronto (2012) bývají školky často přeplněné či nejsou dostatečně časově flexibilní, a tak se musejí rodiny obrátit na péči o děti ve formě placené chůvy (Búriková, 2006; Hochschild, 2003; Sotelo, 2001; Tronto, 2012). Během mého výzkumu jsem kladla matkám otázku, z jakých důvodů se rozhodly vyhledat pomoc chůvy. Většina rodin v mém výzkumu využívá chůvu především k hlídání dítěte během jejich pracovní doby. Účastnice výzkumu Radka, matka syna ve školním věku, přičemž ona i její manžel pracují na plný úvazek, na otázku odpověděla:

„Bylo to tak zhruba, když byli synovi tři roky a začal chodit do školky. Měli jsme s přítelem oba práci od pondělí do pátku a bylo to ještě před covidem, takže home office nebyl tak běžnou součástí naší práce, a tak jsme prostě potřebovali hlídání po školce pro našeho akorát tříletého syna. Zhruba třikrát až čtyřikrát týdně po školce do té doby, než se jeden z nás vrátí z práce.“

Stejný názor, tudíž vyhledání chůvy kvůli pracovním povinnostem, zastávala i další účastnice Klára, matka pracující na částečný úvazek, přičemž její partner pracuje na plný úvazek.

„Z časových důvodů, především kvůli práci, jelikož přítel nechtěl jít na snížený úvazek a já jsem chtěla trochu začít opět pracovat. (...) Chůvu využíváme dvakrát až třikrát týdně, když potřebuji být v práci. Když v práci nejsem, jsem s dcerou doma já a přítel pracuje každý den z domova. Potřebuji, aby chůva pokryla mou pracovní dobu.“

Dle rozhovorů, které jsem s účastnicemi, vedla je patrné, že četnost hlídání a jeho pravidelnost záleží na dané rodině a také na domluvě mezi ní a chůvou. Intenzitu hlídání

ovlivňuje pracovní vytíženost obou partnerů, zda oba partneři pracují na plný úvazek, či někdo z nich na zkrácený, popřípadě zda je matka na rodičovské dovolené. Nadále ovlivňuje výši potřebného hlídání to, jak moc se manžel podílí na chodu domácnosti. Mnohé rodiny potřebují hlídání pravidelně každý týden, přičemž ohledně dnů jsou flexibilní, některé rodiny vyžadují pravidelně stanovené dny, ve kterých chůva dorazí, a jiným rodinám vyhovuje nárazové nepravidelné hlídání, pokud si chtějí například něco zařídit či si vyrazit ven bez dětí. Vše záleží na preferencích dané rodiny. Jedna účastnice výzkumu Libuše, matka na rodičovské dovolené, popsala, z jakých důvodů a v jakých chvílích chůvu využívá nejčastěji:

„Během školního roku ideálně pravidelně, obvykle jednou až dvakrát týdně na pár hodin dopoledne či odpoledne. Jelikož jsem zatím ještě doma na rodičovské, mám velkou flexibilitu, a tak se v podstatě řídím i podle toho, jak má hlídačka čas. Teď už budou děti trochu větší a doufám, že bude fungovat dopolední škola a školka, takže budu tu hlídačku směřovat spíš na odpoledne nebo případně i večer, pokud bychom někdy s manželem chtěli vyrazit do společnosti.“

Některé rodiny však nevyužívají chůvu pouze z důvodu časově náročného povolání, ale také kvůli osobním záležitostem. Mnohé matky chtějí mít se svým partnerem více času sami na sebe a chtějí čas trávit společně bez přítomnosti dětí. Dle výzkumu Hochschild (2003) spolu tráví partneři, především pokud oba pracují na plný úvazek, méně času, než by si přáli. Nedostatečná komunikace pak vede k zhoršení partnerského vztahu, jelikož kvůli péči o dítě a domácnost na sebe nemají partneři dostatek času (Hochschild, 2003). Během mých rozhovorů jsem se setkala s výpověďmi, které tuto problematiku potvrzovaly. Rodiny se snaží najímat chůvu, pokud si chtějí partneři vyrazit společně za kulturou či na večeri o samotě bez dětí. V ten moment se jeví jako vhodná volba placená chůva. Účastnice výzkumu Marie, matka tří dětí na mateřské dovolené, přičemž její manžel pracuje na plný úvazek, uvedla, že chůvu využívá nejen na hlídání během pochůzek týkajících se domácnosti, ale také na zajištění času o samotě pro sebe a svého manžela. Na otázku, proč se rozhodla vyhledat pomoc chůvy, odpověděla:

„Tak už když jsme měli jedno dítě, tak jsme si párkrát za čas chtěli s manželem zajít třeba večer na večeri nebo do kina, spíše jen tak pro zábavu, abychom spolu mohli také někam vyrazit a užít si ten společně strávený čas. (...). Když jsme pak měli děti dvě, tak už pomoc chůvy byla nutná z praktických důvodů, abych si

mohla buď s tím prvním něco zařídit anebo sama. (..) Během dne, když si potřebuji něco zařídit nebo někam zajet a dcera je během dne ve škole, tak jsem ráda, když s tím prostředním synem je někdo doma a on i ten čas tráví produktivněji, než se mnou celý den na pochůzkách či v autě. (..) Dle mého názoru je chůva nutností do domácnosti s třemi dětmi, aby se všichni členi nezbláznili a především já, jelikož manžel se vrací domů až na večeri. “

Z předchozí výpovědi je zjevné, že je chůva pro danou rodinu nezbytná, jelikož není v silách matky vždy zvládnout chod domácnosti bez její pomoci. Dle Pitákové (2014) a Souralové (2017) trpí mnoho matek pocitem selhání, pokud nezvládají péči o domácnost a děti obstarat samy bez cizí pomoci (Pitáková, 2014, Souralová, 2017). Pitáková (2014) však podotýká, že mít chůvu není nic špatného a nečiní to z partnerů neschopné rodiče. Především ženy však trpí pocitem selhání, pokud mají svěřit dítě do péče třetí osobě, které za danou péči platí, tudíž se nejedná o hlídání ze strany příbuzných. Pro feministickou teorii tyto pocity selhání souvisí s konstrukcí genderové role ženy jako přirozeně pečující, obětavé a děti rodičí mašiny (Pitáková, 2014). Ve svém výzkumu jsem účastnicím položila otázku, zda mají pocit, že jako rodiče selhali, když nezvládají chod domácnosti a péči o děti bez pomoci placené chůvy. Až na jednu matku se zbylých pět účastnic shodlo, že tímto pocitem společně s jejich partnery netrpí, jelikož vědí, že dětem věnují dostatek kvalitně stráveného času. V tuto chvíli mluví matky za své partnery, tudíž to není přímá výpověď otců, nýbrž interpretace zúčastněných matek výzkumu. Účastnice Radka, matka syna školního věku, pracující s manželem na plný úvazek podotkla, že mívá špatný pocit z toho, že nemůže synovi věnovat tolik času, kolik by si přála.

„Možná jak byl ten covid a já jsem musela chodit hodně do práce, tak jsem měla špatný pocit, že se nemůžu věnovat synovi natolik, jak bych si představovala. (..) Když pracujeme s manželem z domova oba, tak máme výčitky, že se synovi, když přijde ze školy, nemůžeme plně věnovat a že hodně času tak tráví po škole u počítače, jelikož jeho rodiče musí pracovat. “

Oproti Radce neměly zbylé účastnice výzkumu pocit, že by jako matky selhávaly, pokud si najmou chůvu. Matky se shodly, že je potřeba mít nejen čas na domácnost, ale také na sebe a je zapotřebí umět udržet jistý balanc mezi námezdní prací, „druhou směnou“ a osobním životem, například časem stráveným o samotě s partnerem či volnočasovými

aktivitami partnerů. Matka dvouleté dcery Lenka, pracující na částečný úvazek na otázku týkající se pocitu selhání odpověděla:

„To si člověk musí umět srovnat v hlavě. Ty matky, které hrdě táhnou celou domácnost a péči o děti samy a nechťejí pomoc od třetí osoby, tak jsou pak často unavené, protivné, nevyspalé a chovají se pak špatně i k těm dětem, protože jim chybí energie. (..) Lepší je kvalitní čas než ten kvantitativní, který však za moc nestojí.“

Další účastnice výzkumu, bankéřka Sára, matka dvou dětí školního a předškolního věku, podotkla, že se dětem věnují s manželem naplno a snaží se jim dopřát kvalitně strávený čas, tudíž nemají pocit selhání, pokud jim děti párkrát týdně chuva pohlídá.

„Tenhle pocit my nemáme. Veškerý ten ostatní volný čas věnujeme dětem a jelikož já jsem i hodně dlouhou dobu byla doma, tak mám pocit, že jsem se těm dětem věnovala dostatečně. (..) Snažíme se brát děti téměř všude s sebou, ale jsou věci, které si chceme užít bez dětí, a právě v takových případech chuvu využíváme. Nemáme však kvůli tomu pocit, že bychom jako rodiče selhávali.“

V této části výzkumu se zabývám důvody, ze kterých se účastnice výzkumu rozhodly vyhledat služby placené chůvy a s následnou intenzitou potřebného hlídání. Důvody se liší dle jednotlivých účastnic, přičemž se opakují dvě hlavní příčiny, ze kterých rodiny na hlídání svých dětí chuvy využívají. Prvním důvodem je časová náročnost zaměstnání partnerů v rodině a druhým důvodem je potřeba volného času obou partnerů, stráveného bez přítomnosti jejich dětí. Matky, se kterými jsem rozhovory vedla, se také dle výzkumu ztotožňují s tvrzením, že žádná matka není „supermatka“, pojem vycházející ze studie Hochschild (2003), tudíž není v jejich silách zvládat dohromady práci, chod domácnosti a osobní život bez pomoci druhé osoby, ať už se jedná o jejich partnery či placené chuvy.

Souralová (2017) ve své práci zmiňuje „kupování si volného času“. „Čas si totiž můžete dost dobře koupit tím, že se vykoupíte z vykonávání určitých činností“ (Souralová, 2017, str. 2011). Ať už se rodina rozhodne najmout jakýkoliv typ placené pracovnice v domácnosti, kupuje si prostřednictvím toho volný čas, který využije na jiné činnosti. „Kupování péče je tak zároveň vykupováním se z jejího vykonávání“ (Souralová, 2017, str. 213), což je příkladem komodifikace péče, jelikož se péče stává předmětem směny,

podléhající mechanismu trhu. Nezáleží na tom, zda se jedná o uklízečku, chůvu či zahradníka, jednoduše si prostřednictvím placených domácích prací ulehčujeme od povinností, které by bez placené pomoci zůstaly na nás (Souralová, 2017).

3.3. Představa ideální chůvy

3.3.1. Požadavky na strávený čas chůvy s dítětem

Dle výzkumu Sotelo (2001) se rodiny k práci svých zaměstnanců staví následujícími dvěma způsoby. První typ jsou zaměstnavatelé, kteří pracovnícům v domácnosti dají jasné pokyny k tomu, co má být v domácnosti uděláno a jak má náplň práce dané pracovnice vypadat. Na stranu druhou jsou zaměstnavatelé, kteří očekávají, že jejich pracovnice v domácnosti automaticky pochopí, co je zapotřebí v domácnosti udělat či jak má péče o děti vypadat, aniž by jí o tom musela rodina specificky informovat (Sotelo, 2001). Tronto (2012) vyzdvihuje velký vliv, který chůva na dítě má, a proto je důležité, aby čas, který dítěti věnuje, byl stráven kvalitně (Tronto, 2012). Búriková (2017), Pitáková (2014) a Souralová (2017) se shodují, že najít vhodnou chůvu není dle jejich studií pro rodiny vždy lehké. Klíčová je pro rodiče dlouhodobá spolupráce a spolehlivost ze strany chůvy (Búriková, 2017; Pitáková, 2014; Souralová, 2017). S tímto tvrzením se ztotožňují i dle mého výzkumu matky, se kterými jsem vedla rozhovory. Na otázku, jak si rodiče představují strávený čas dítěte s chůvou, matky odpovídaly následovně:

„Já vlastně žádné extra požadavky nemám. Nijak ji neúkoluji, jen řeknu základní informace na začátku, ohledně spánku, jídla, takový ten běžný režim, na který je dcera zvyklá. To, jak bude chůva s dcerou trávit čas, nechávám na chůvě. (..) V létě mám ráda, když tráví dcera čas venku, na hřišti, na procházce nebo ji chůva vezme někam na výlet. (..) V zimě je to náročnější to dítě zabavit, což chápu a nevadí mi, pokud si chůva s dcerou pustí pohádku, ale nechci, aby strávily na telefonu či u televize většinu dne. Důležitá je pro mě spolehlivost, pokud se s chůvou domluví na nějaký den, tak počítám s tím, že dorazí.“

(Lenka, matka dcery v předškolním věku, pracující na částečný úvazek)

„Tak v tomhle si myslím, že to máme také volně nastavené. Já od té chůvy neočekávám, že bude moje dítě nějak extra vzdělávat nebo na něj nějak extra

výchovně působit či jej převychovávat. Já prostě potřebuji, aby to dítě strávilo příjemný čas s chůvou, o nic jiného mi nejde. (..) Žádná vyloženě nastavená pravidla pro chůvu nemáme.“

(Sára, matka dvou dětí ve předškolním a školním věku, pracující na plný úvazek)

„Za mě ideální je volný čas takový, když ta chůva věnuje dětem svou pozornost. (..) Já mám ráda, když děti tráví čas i venku. (..) Pokud jsou děti nemocné nebo unavené, tak chápu, že si jednou za čas pustí televizi, ale nesmí to být zvykem, především když té chůvě platím, aby s dětmi trávila ten čas kvalitně.“

(Libuše, matka dvou dětí ve školním a předškolním věku, momentálně na rodičovské dovolené)

Spolehlivost a flexibilita byla dle mých účastnic výzkumu zásadní, jelikož dle stanovených hlídání, na kterých se s chůvou domlouvají, následně staví své plány, které, pokud chůva hlídání zruší, musí následně měnit. Účastnice výzkumu požadují od chůvy, aby čas s dítětem trávila aktivně a především se mu řádně věnovala. Kvalitně strávený čas vyžaduje zapojování dítěte do společných aktivit, rozvíjení dítěte, komunikaci, tudíž se nejedná o posazení dítěte před televizi. Účastnice se dle rozhovorů shodují, že čas, který chůva s dětmi tráví, nechávají v její režii a snaží se do hlídání nezasahovat.

3.3.2. Předchozí zkušenosti a vzájemné sympatie

Adéla Souralová (2017) ve své studii podotýká důležitost předchozích zkušeností s dětmi, které jsou při výběru chůvy pro rodiny rozhodující. Rodiny chtějí mít jistotu, že svěřují své děti kompetentní osobě, se kterou budou jejich děti v bezpečí. (Souralová, 2017) S poptávkou po předchozích zkušenostech jsem se setkala také během rozhovorů se svými účastnicemi výzkumu. Mezi hlavní faktory ovlivňující výběr vhodné chůvy patřily kromě flexibility a spolehlivosti také předchozí zkušenosti s hlídáním dětí a v neposlední řadě dojem, kterým chůva na rodiče na první pohled působí. Během rozhovorů jsem se účastnic výzkumu ptala, jak probíhal výběr chůvy a případné první setkání. Účastnice Radka, matka syna ve školním věku, pracující v bance na plný úvazek, popsala průběh výběru vhodné kandidátky na pozici chůvy následujícím způsobem:

„Než jsem si vybrala slečny na osobní pohovor, tak jsem si nejdříve prošla jejich zkušenosti (...). Teprve poté, co jsem si prošla informace o každé uchazečce, tak jsem vybrala slečny, se kterými jsem se sešla i společně se svým manželem. A pak rozhodly osobní sympatie a také vlastně i lokace, ve které chůva bydlí, jelikož jsme chtěli někoho, kdo bude bydlet poblíž.“

Podobný princip výběru chůvy popisovaly také další matky, které se shodovaly v tom, jak důležitý je dobrý dojem, který musí chůva na rodiče a děti zanechat. Z následující výpovědi účastnic mého výzkumu je zřejmé, že nejen rodiče, ale především děti musí s chůvou dobře vycházet, jelikož právě děti jsou ty, kteří s chůvou tráví nejvíce času. Rodiny preferují dle rozhovorů dlouhodobou spolupráci, jelikož pro vývoj dítěte je lepší mít stálou chůvu/chůvy, než aby si dítě muselo zvykat opakovaně na nové osoby.

„Já jsem osobní rozhovory neřešila. Řešila jsem časově, jak kdo může a nemůže. Většinou po tom prvním zkušebním hlídání jsem zjistila, zda si dcera s chůvou sedla nebo ne a dle toho jsem pak pokračovala ve spolupráci. (...) Jsem ráda za dlouhodobé spolupráce. (...) Mám ráda, když si chůva s dcerou k sobě vybudují osobnější vztah, a i já si ráda budu s chůvou přátelský vztah.“

(Lenka, matka dcery v předškolním věku, pracující na částečný úvazek)

„Já se snažila zjistit, zda mají uchazečky zkušenosti. (...) U některých chův bylo již na první pohled zřejmé, že zkušenosti nemají, takže ty jsem automaticky vyřadila z výběru. (...) Určitě kladu důraz i na to, zda se daná chůva líbí dětem a zda si sní sedly a mají ji rádi. Také preferují dlouhodobou spolupráci, jelikož děti mrzí, pokud si na někoho zvyknou a chůva pak spolupráci ukončí.“

(Marie, matka tří dětí, momentálně na mateřské dovolené)

Každá rodina si pochopitelně ideální chůvu představuje jinak a klade na ní odlišné požadavky. Některé nároky na chůvu se však u jednotlivých rodin dle mého výzkumu opakovaly. Šlo především o aktivně strávený čas chůvy s dítětem, aby se mu chůva aktivně věnovala, rozvíjela ho a zabezpečila ho v nepřítomnosti rodičů. Mezi základní charakterové vlastnosti patří dle mého výzkumu flexibilita, spolehlivost, vlídnost a schopnost čas s dítětem trávit aktivně.

3.3.3. Náplň práce placené chůvy v domácnosti

Matky mají pocit, že pokud za hlídání platí, měla by chůva odvést dostatečně dobrou práci, která odpovídá ceně za hlídání, tudíž by neměla dítě posadit pouze před televizi, ale měla by se mu naplno věnovat. Adéla Suralová (2017) podotýká, že požadavky na chůvu závisí převážně na věku dítěte a pravidelnosti hlídání u konkrétní rodiny (Suralová, 2017). Během rozhovorů, které jsem s účastníky vedla, jsem kladla otázku, zda po chůvě mimo hlídání dětí požadují také jiné domácí práce, jako je například úklid či vaření. Matky na danou otázku odpovídaly v přibližně stejném duchu.

„O úklid a vaření nikdy nešlo. Jen jsme nechtěli mít pocit, že chůva bude dítě ignorovat, například bude pouze na telefonu a nebude se mu nikterak věnovat. (..) Je pro nás důležité, aby se syn s chůvou nenudil, aby s ní byl rád a těšil se na ni. (..) Samozřejmě je pro nás důležité, aby se synovi nic během hlídání nestalo, neměl hlad či jinak nestrádal, jelikož potřebujeme mít pocit, že svěřujeme syna do správných rukou.“

(Radka, matka syna ve školním věku, bankéřka, pracující na plný úvazek)

„Já si myslím, že když ta chůva přijde, tak to, co od ní očekávám je, že se bude věnovat dětem. Nic víc od ní nevyžaduji. (..) Snažím se dopředu připravit nějaké jídlo, aby ho tady ta chůva s dětmi měla a aby se tím nemusela zabývat. Snažím se to těm chůvám vlastně co nejvíce usnadnit u nás doma, aby šlo čistě jen o vytvoření zábavy pro děti.“

(Sára, matka dvou dětí ve školním a předškolním věku, pracující na plný úvazek)

„Nepožaduji. Když bych měla někoho více pravidelně na celý den, tak bych to i využila, například pokud by byla chůva doma jen s nemladším synem. (..) Já mám však tu chůvu jen nárazově na pár hodin, tak nad tím nyní neuvažuji a stačí mi, že děti pohlídá a věnuje se jim.“

(Marie, matka tří dětí, nyní na rodičovské dovolené)

Z výpovědí účastnic mého výzkumu je zřejmé, že rodinám jde primárně o starost o dítě. Chůva je v rodině dle mého výzkumu od toho, aby svou pozornost věnovala naplno

dětem a úklid či jiné domácí práce by ji od této činnosti vyrušovaly. Jedna matka citovaná výše by během doby, kdy syn spí, ocenila pomoc s úklidem, ale není to něco, na čem lpí. Během rozhovorů jsem se setkala s podobným tvrzením od matek, které podotýkaly, že jim jde především o péči o dítě, ale pokud by chůva například ve volné chvíli vyskládala nádobí z myčky či uklidila dětské hračky, tak by je to potěšilo. Všechny účastnice se však shodly na tom, že klíčové je pro rodiče bezpečí jejich dětí. Péče o malé děti je dosti náročná nejen psychicky, ale také fyzicky, a tak nepožadují po chůvě další úkony v domácnosti nad rámec hlídání.

3.4. Vzájemné vztahy mezi zaměstnavatelem a placenou chůvou

3.4.1. Navazování vzájemných vztahů

Dle předchozích studií Búrikové (2006), Romero (2002), Sotelo (2001) a Tronto (2012) je práce chův převážně považována za ne zcela klasické povolání a jedná se spíše o výpomoc, vykonávanou z lásky, přičemž je placená péče neodmyslitelně založena na vztazích. (Búriková, 2006; Romero, 2012; Sotelo, 2001; Tronto, 2012). Hondagneu-Sotelo si všimla toho: „že zaměstnavatelé byli často šokováni, když zjistili, že jejich pečovatelky dětí pracují pouze pro peníze“ (Sotelo 2001, str. 120). Zde je i dle Tronto (2012) nastíněno ono domnění, že chůva má o dítě pečovat jako o vlastní, a tudíž to nemá dělat pro peníze, nýbrž z lásky (Tronto, 2012). Během rozhovorů, které jsem s účastnicemi mého výzkumu vedla, jsem jim kladla otázku, zda navazují s chůvou osobnější vztahy či vztahy nechávají na profesionální rovině.

„Jedna naše hlídačka byla částečně naše příbuzná, (..) s tou jsem se znala blíže. Jinak s těmi ostatními chůvami to bylo a je spíše na profesionální bázi. (..) Bavíme se normálně, ale nedáváme si dárky například k Vánocům nebo tak. My ani nemáme ty chůvy nějak pravidelně příliš často, takže ten prostor vytvořit osobnější vztahy úplně není.“

(Libuše, matka dvou dětí, ve školním a předškolním věku, na rodičovské dovolené)

„Já si myslím, že ano. (..) S poslední chůvou jsme si dávali dárky jak k Vánocům, tak k narozeninám, brali jsme ji, dalo by se říct, za součást naší rodiny a věděli jsme navzájem o sobě mnoho osobních věcí.“

(Radka, matka syna v školním věku, pracující jako bankéřka na plný úvazek)

„Záleží jak s kým. Záleží, jak si mezi sebou s chůvou sedneme a také na její povaze, zda je otevřený typ člověka a je komunikativní nebo je spíše uzavřenější. (..) S mnoha chůvami, i když u nás již nehlídají, jsem v kontaktu dodnes.“

(Lenka, matka dcery v předškolním věku, pracující na částečný úvazek)

Výsledné odpovědi účastnic se různily. Některé matky preferují osobnější vztahy, jiné si zakládají na profesionální bázi vztahů. Záleží na intenzitě hlídání, jelikož pokud chůva do rodiny dochází pravidelně několikrát do týdne, je budování blízkého vztahu mezi oběma stranami intenzivnější, než pokud chůva u rodiny hlídá pouze pár hodin týdně. Důležité pro navázání osobního vztahu mezi chůvou a zaměstnavatelem jsou také vzájemné sympatie a chuť dané rodiny dozvědět se o osobním životě své pracovníci více.

Sotelo (2001) zmiňuje otázku materialismu, přičemž někteří zaměstnavatelé dávají svým pracovním v domácnosti různé dary. U některých zaměstnavatelů se tím jedná o metodu, jak si díky darům a štědrosti pracovníci udržet či si ji zavázat, aby pracovala i nad rámec svojí smlouvy. (Sotelo, 2001) Během mého výzkumu jsem účastnicím položila otázku, zda si s chůvou dávají vzájemně dary, například k narozeninám či jiným svátkům.

„Ne, to jsme nikdy nedělali, jelikož jsme si k žádné chůvě takhle blízký vztah nevybudovali. Ty vztahy na to nebyly.“

(Marie, matka tří dětí ve předškolním a školním věku, na rodičovské dovolené)

„S paní na úklid jsme si vždy dávali dárky. My jsme i s tou předchozí chůvou si dávali dárky (..). Za to, že si dáváme navzájem dárky, nic neočekávám. (..) Vidím to spíše jako takový partnerský vztah. Záleží mi na tom, aby to rodinné prostředí bylo příjemné pro nás všechny. Dary si ji rozhodně nekupujeme.“

(Sára, matka dvou dětí ve školním a předškolním věku, bankérka pracující na plný úvazek)

„S tou předchozí chůvou jsme toho o sobě navzájem moc nevěděli, jelikož jsme spolu hlubší vztah nenavázali, tudíž jsme si dárky nedávali. (..) S naší druhou chůvou, kterou máme nyní, máme osobnější vztahy. (..) S tou naší nynější chůvou si dáváme dárky i k Vánocům a jiným svátkům, jelikož máme spíše přátelský vztah mezi sebou teď.“

(Klára, matka dcery v předškolním věku, veterinářka pracující na plný úvazek)

Dle zmíněných výpovědí je zřejmé, že vzájemné obdarování ze strany chůvy i zaměstnavatele opět záleží na vzájemných vztazích a sympatiích obou stran. Ani v jednom z rozhovorů jsem se však nesečkala s myšlenkou, že by obdarování chůvy ze strany zaměstnavatele bylo myšleno formou výměnného obchodu. Tudiž pokud rodina chůvě něco daruje, nevyžaduje od ní za to nic na oplátku. Anderson (2007) a Búriková s Millerem (2013) se během svého výzkumu setkali se situací, kdy zaměstnavatelé používali blízké vztahy se svými pracovníky jako nástroj, jak je přimět k lepším pracovním výkonům, jelikož se jim domácí pracovnice cítily za dary dlužné (Anderson, 2007; Búriková, Miller, 2013). Dle mého výzkumu a zmíněných odpovědí matek, se kterými jsem rozhovory vedla, jsem se však se stejným tvrzením nesečkala.

3.4.2. Reakce okolí

Pro můj výzkum bylo důležité zjistit, jak se nejen rodina staví k otázce chůvy, ale také jak příbuzní či blízké okolí reaguje na chůvu v domácnosti. Zajímalo mě, jak prarodiče reagují na to, že jim vnučata hlídá cizí osoba, za jejíž péči rodina platí, a jak blízké okolí soudí rodiny, které služby placených chův využívají. Zeptala jsem se účastnic výzkumu, jak jejich rodina a okolí na chůvu reagovalo a zda se setkaly s negativní reakcí.

„Ano. Někdy mám pocit, že si lidé myslí, že si vymýšlíme, že nemáme čas, že toho máme v práci hodně a nestíháme si to zařídit bez cizí pomoci. (..) Dle mého názoru to stále lidé v dnešní době považují za nadstandard a pokud si to sami nemohou dovolit, tak na vás koukají skrz prsty. (..) Určitě naše babička měla ten pocit. Ona říkala, že to je zbytečné a že by nám mohla hlídat ona a navíc zadarmo. (..) Pravděpodobně se cítila ohroženě či odstrčeně, ale časem to pak přijala a přestala mít námítky.“

(Radka, matka syna ve školním věku, bankérka pracující na plný úvazek)

„Okolí na to reagovalo různě. Moje blízké kamarádky chůvy nemají. (..) Na stranu druhou máme sousedy, kteří mají chůvu na plný úvazek, a těm přijde zvláštní, že ji také nemám na plný úvazek. (..) Babičky občas říkaly, že děti pohlídají, že chůvu nepotřebujeme, ale dlouhodobě by to stejně naše prarodiče nezvládali.“

(Marie, matka tří dětí ve školním a předškolním věku, na rodičovské dovolené)

„Pořád si myslím, že je to pro mnohé lidi tabu. Často se ptají, zda chůvu opravdu potřebujeme a zda to bez ní nezvládneme. (..) Myslím si, že i pro ty babičky to možná byla i trochu nepříjemná situace, a to především na začátku. (..) Já to беру však tak, že je to naše rodina s manželem a tím pádem i naše rozhodnutí. (..) Kdyby bydlely babičky poblíž, zajisté bychom je využívali.“

(Sára, matka dvou dětí ve školním a předškolním věku, bankéřka pracující na plný úvazek)

Dle citovaných výpovědí účastnic výzkumu je očividné, že s negativní reakcí se setkávají běžně, jelikož ne každá domácnost si může či chce chůvu najmout. Lidé, kteří služby domácích placených pracovníků nevyužívají, pohlízejí mnohdy dle výzkumu na najmutí chůvy skrze prsty, jelikož mají pocit, že rodina, která si chůvu najímá, ji vlastně nepotřebuje a využívají ji pouze z rozmaru. Roli zde hraje zajisté finanční stránka, jelikož je najmutí chůvy finančně náročné a nemůže si to dovolit každý. Prarodiče se dle mého výzkumu cítili mnohdy špatně a chůvu v rodině neschvalovali, ale většina rodin, se kterými jsem výzkum vedla, nemá prarodiče poblíž svého bydliště, tudíž svá vnoučata stejně hlídat nemohou. V neposlední řadě je nejdůležitější pro správný chod domácnosti vztah mezi chůvou, dětmi a rodiči, tudíž se musí navzájem respektovat a důvěřovat si.

3.5. Konflikty a jejich komunikace

3.5.1. Negativní zkušenosti

Anderson (2007), Búriková (2013), Cox (2007), Ehrenreich s Hochschild (2003) a Sotelo (2001) se zabývají ve svých studiích problematikou konfliktů, které mohou během pracovního poměru mezi chůvou a zaměstnávající rodinou nastat. Konflikty jsou zapříčiněny mnoha důvody, přičemž mezi ty nejhlavnější patří, dle zmíněných studií, problém v komunikaci či pocit špatně odvedené práce chůvy ze strany zaměstnavatele

(Anderson, 2007; Búriková, Miller, 2013; Cox, 2007; Ehrenreich, Hochschild, 2003; Sotelo, 2001). Dle mých rozhovorů, které jsem s účastnicemi výzkumu vedla, rodiny vyžadují od chův nejen spolehlivost a zodpovědnost, ale také dobře odvedenou práci, za kterou si rodiny pracovníci v domácnosti platí. Některé mé účastnice výzkumu se v rozhovorech shodují na tom, že nechaly vinou špatné komunikace zajít situaci s chůvou příliš daleko. Místo toho, aby vzešlé konflikty řešily na začátku, kdy se problémy vyskytly, nechávaly si pocit nespokojenosti pro sebe. Právě špatná komunikace mezi oběma stranami pracovního závazku vede nejčastěji, dle mého výzkumu i dle již zmíněných předchozích studií, k ukončení pracovního poměru mezi chůvou a zaměstnavatelem. Ptala jsem se matek, které jsem během výzkumu vyzpovídala, na negativní zkušenosti, se kterými se během najímání chůvy setkaly. Na danou otázku účastnice výzkumu odpovídaly následovně:

„S jednou slečnou jsme byly domluvené, neznaly jsme se příliš dlouho. Hlídala u nás jednou a byla jsem s ní domluvená, že přijde zas ještě ten stejný týden. Já jsem jí poslala omylem platbu za to první hlídání ve výši dvou hlídání a byla jsem s ní domluvená, že tím dalším hlídáním se vyrovnáme, ale už nedorazila. (..) Pochopila bych, kdyby hlídání zrušila a peníze mi poslala zpět, ale ona už se ani neozvala.“

(Lenka, matka dceru v předškolním věku, pracující na zkrácený úvazek)

„Negativní zkušenost jsme měli, ale nebylo to nic hrozného. (..) Trávila hodně času na telefonu a s dcerou si příliš nehrála. (..) Také často chodila chůva pozdě. (..) Také ta naše první chůva nebyla příliš spolehlivá. (..) Spolupráci jsme tady ukončily. (..) Musím však dodat, že když jsme s první chůvou předchozí spolupráci ukončovali, tak jsme si s ní společně sedli a řekli jsme naše důvody k tomu, proč nechceme v hlídání pokračovat. Chtěli jsme s ní jednat na rovinu.“

(Klára, matka dcery v předškolním věku, pracující na zkrácený úvazek)

„Tak já jsem měla mnoho negativních zkušeností. Pár chův jsem musela i propustit a ukončit s nimi spolupráci. Jedna z těch negativní zkušeností byla, že jsem doma měla miminko a potřebovala jsem zabezpečit prostřední dítě a ona místo toho, aby si s tím dítětem hrála, tak ho posadila do židličky a koukala do telefonu. Neuměla se tomu dítěti absolutně věnovat. (..) Nebyla to však jediná chůva, u které se mi takhle situace stala.“

(Marie, matka tří dětí v předškolním a školním věku, na rodičovské dovolené)

Dle ukázaných výpovědí je zřejmé, že nejčastějším problémem, se kterým se rodiny při najímání chůvy setkávají, je nespolehlivost a nedostatek času věnovaný dětem ze strany chůvy. Matky vyzdvihovaly problematiku mobilních telefonů, na kterých dle jejich názoru chůvy tráví příliš času, který by přitom měly věnovat dětem, jelikož na to si je daná rodina najímá. Pro rozvoj dítěte je kontakt s chůvou důležitý a je zapotřebí, aby se chůva dítěti věnovala aktivně, zapojovala ho do aktivit a rozvíjela ho. Byly však i matky, které během našeho rozhovoru uvedly, že žádnou vyloženě negativní zkušenost nezažily a se svými chůvami měly pouze dobré zkušenosti, co se spolupráce s chůvami týče.

„Ne, to se nám nikdy nestalo, to musím zaklepat, ale s tímhle chováním zkušenosti nemáme. My máme s manželem spíše pozitivní zkušenosti s chůvami.“

(Sára, matka dvou dětí v školním a předškolním věku, bankérka, pracující na plný úvazek)

„Negativní zkušenost vyloženě nemám. Měli jsme chůvu, která se nám přihlásila, hlídala u nás myslím dvakrát, ale ona zároveň pracovala v mateřské školce a pak zjistila, že to časově vše nezvládá, a tak u nás hlídat přestala. (..) Pak jsme měli další fajn chůvu, ale ona (..) si zvedla cenu za hlídání, a to už jsem nebyla ochotná s manželem zaplatit, a tak jsme tu spolupráci také ukončili. Žádná špatná zkušenost se nám ale s chůvou nestala.“

(Libuše, matka dvou dětí ve školním a předškolním věku, na rodičovské dovolené)

3.5.2. Řešení konfliktů

Zkušenosti účastnic výzkumu se liší toho, na jaké chůvy měly při výběru vhodné uchazečky štěstí. Ptala jsem se jich následně na otázku, jak případné konflikty s chůvou řešily a jak jednaly při ukončování pracovního poměru. Všechny zúčastněné matky se během mého výzkumu shodly, že osobní komunikace je důležitá a snaží se proto, vzniklé konflikty řešit osobně. Osobní komunikaci při řešení problému podotýkaly například níže zmíněné účastnice výzkumu:

„Zcela jednoduše. Snažíme se problém vyřešit osobně a v klidu. Sdělíme, kde je na naší straně problém a jak by se dala situace vyřešit a snažíme se společně s chůvou dojít k nějakému praktickému řešení. Jednáme vždy narovinu.“

(Lenka, matka dcery v předškolním věku, pracující na částečný úvazek)

„Naštěstí jsme žádné velké konflikty s chůvou nikdy neměli, pakliže by se nějaké naskytly, tak bychom si bezprostředně sedli a rozebrali to s ní nejdřív osobně. Myslím si, že je vždy dobré slyšet i druhou stranu, aby člověk věděl, proč k daným problémům vlastně došlo.“

(Radka, matka syna ve školním věku, pracující jako bankéřka na plný úvazek)

„Pokud máme nějaký problém, snažíme se ho probrat osobně. Chceme vždy vědět, proč k dané situaci došlo či kde nastala ta chyba. Rádi máme ve věcech jasno, ale celkově nejsme moc konfliktní.“

(Sára, matka dvou dětí v předškolním a školním věku, pracující jako bankéřka na plný úvazek)

Z výše zmíněných odpovědí matek, se kterými jsem rozhovory vedla, je očividné, že osobní přístup je pro ně podstatný. Rodiny se nesnaží pouze chůvě sdělit jejich úhel pohledu na vzniklý problém, ale také se snaží od chůvy porozumět příčině, která daný problém ze strany chůvy způsobila. Pracovní závazek vzniká mezi oběma stranami, a proto je pro správný vztah mezi rodinou, dítětem a chůvou důležitá správná komunikace, díky které lze předejít případným neshodám. Chůva by se měla v rodině cítit dobře a vítaně, stejně tak, jako by rodiče měli mít vždy pocit, že pokud je dítě svěřeno do péče chůvy, nachází se ve správných rukou a je především v bezpečí.

ZÁVĚR

V závěru mé bakalářské práce jsem dospěla k odpovědím na mnou vytyčený cíl bakalářské práce, tudíž k tomu, z jakých důvodů lidé využívají služby placené chůvy a jaké nároky na chůvu kladou. Získané poznatky shrnuji zde v závěrečné části práce.

V teoretické části práci vycházím ze studií již výše zmíněných předchozích autorů. Zabývám se příčinami, ze kterých se rodiny rozhodují pro najmutí placené pracovnice v domácnosti. Rozčleňuji placené chůvy do kategorií dle jejich náplně práce a následně popisuji, co práce chůvy obnáší a jaké požadavky na pracovnice v domácnosti zaměstnavatelé nejčastěji kladou. Zmiňuji zde pojmy komodifikace péče a reprodukční práce, přičemž detailněji popisuji význam těchto dvou pojmů. Placená práce v domácnosti není zcela považována za klasické povolání a je brána za práci, která je dle výše zmíněných autorů, ze kterých jsem vycházela (Búriková, 2006; Ehrenreich, Hochschild, 2003; Romero, 2012; Sotelo, 2001; Suralová, 2017; Tronto, 2012), vykonávána z lásky, což také souvisí s tím, že role pracovnice v domácnosti je genderově definována rolí ženy jako od přírody pečující a starostlivé bytosti.

Pokud je tato práce chápána za vykonávanou z lásky, je nutně založena na vzájemných vztazích rodiny, dětí a placené chůvy, kterou si rodina na péči o své potomky najímá. Budování vzájemných vztahů a jejich prohlubování však není pro zaměstnavatele vždy automatické, tudíž vztah mezi chůvou a rodinou záleží individuálně na dané rodině a chůvě.

Velkou roli v této profesi hrají zažitá stereotypy, které prolínají celý proces najímání chůvy ze strany zaměstnavatele. Zmíněné stereotypy se týkají především vzhledu, jelikož dle vzhledu člověka si ve své hlavě utváříme jistý obraz jeho charakterových vlastností. Během rozhovorů jsem se nesetkala s případem, že by rodina nevybrala chůvu na základě rasové či národnosti diskriminace. Podstatná je pro účastnice výzkumu plynulá čeština, jelikož nechtějí, aby se na děti mluvilo se špatnou výslovností či s přízvukem. Genderové preference chův se lišily u jednotlivých rodin dle jejich zkušeností. Některé rodiny by muže za chůvy ne zvolily, jiné naopak vyzdvihovaly pozitiva, které by muž jakožto chůva mohl obnášet. Každý zaměstnavatel požaduje od placené chůvy jiné dovednosti či již zmíněné charakterové vlastnosti: např. jazykové dovednosti, milující a respektující vztah dětem či důvěru.

Cílem mé práce bylo zjistit, proč se lidé rozhodnou pro najmutí chůvy, jaká kritéria musí dle rodin chůva splňovat, aby se pro ně stala vhodnou adeptkou a následně jaké nároky

na svou chuť a její pracovní náplň kladou. Výzkum jsem vedla kvalitativní metodou, přičemž jsem při získávání potřebných dat využívala polostrukturované rozhovory. Na mém výzkumu se podílelo šest účastnic z České republiky, které vyhovovaly mnou daným kritériím a souhlasily se na práci podílet.

Přepsané rozhovory jsem analyzovala pomocí segmentace a poznámkování. Hledala jsem podobnosti a odlišnosti v jednotlivých výpovědích účastnic výzkumu. Získaná data jsem mezi sebou porovnávala a propojovala je s teorií vycházejících od předchozích autorů.

Každá rodina má jiné důvody, z jakých se rozhodla pro najmutí chůvy na hlídání svých dětí. Jisté důvody se však opakovaly. Mezi ty hlavní patří pracovní vyčerpání, nepřítomnost prarodičů v místě bydliště a v neposlední řadě chtějí partneři více času sami na sebe a na volnočasové aktivity bez přítomnosti svých dětí, s čím souvisí i pravidelnost a intenzita požadovaného hlídání dětí. Ideál chůvy se liší u jednotlivých rodin, mezi základní vlastnosti vhodné chůvy dle účastnic výzkumu řadíme spolehlivost, zodpovědnost a kladný vztah k dětem. Chůva musí být rodině především sympatická a umět čas s dětmi trávit aktivně a naplno se jim věnovat. Rodinám záleží primárně na bezpečí dítěte, tudíž další domácí práce nejsou od chůvy dle mého výzkumu s účastnicemi vyžadovány. Některé rodiny upřednostňují udržování vztahu s chůvou na profesionální bázi a jiné naopak přirozeně vztah s chůvou prohlubují a považují ji za součást rodiny. Ať už se rodina rozhodne chůvu najmout z jakýchkoliv důvodů, vše záleží na preferencích dané rodiny, stejně tak jako požadavky, které rodina na své chůvy v domácnosti kladou.

Cílem práce bylo již zmíněné zjištění, proč se lidé rozhodnou pro najmutí chůvy, jaká kritéria musí dle rodin chůva splňovat, aby se pro ně stala vhodnou adeptkou a následně jaké nároky na svou chuť a její pracovní náplň kladou. Pomocí propojení teorie a dat získaných během rozhovorů se mi úspěšně podařilo na tyto otázky odpovědět. Myslím si, že výzkum přinesl řadu zajímavých informací, které lze v budoucích výzkumech prohlubovat. Pro budoucí výzkum na toto téma bych se zaměřila na výpovědi placených chův v domácnostech, na to, jaké mají na svou profesi názor ony samy, jelikož je lepší pro hlubší pochopení mít výpovědi obou stran pracovního závazku.

POUŽITÉ ZDROJE LITERATURY

Anderson, Bridget. 2000. *Doing the dirty work?: the global politics of domestic labour*. London: Zed Books.

Anderson, Bridget. 2007. "A Very Private Business". *The European journal of women's studies* 14 (3): 247-264. <https://doi.org/10.1177/1350506807079013>.

Sekeráková Búriková, Zuzana. 2006. "Prečo majú britské matky au pair a čo sa na tom slovenských au pair nepáči". *Slovenský národopis* 54 (3): 341-357.

Búriková, Zuzana, Daniel Miller, and Gisela Kubrichtová. 2013. *Au-pair*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.

Búriková, Zuzana. 2017. *Panie k deťom a na upratovanie: podoby platenej práce v domácnosti*. Brno: Masarykova univerzita.

Cox, Rosie. 2007. "The Au Pair Body". *The European journal of women's studies* 14 (3): 281-296. <https://doi.org/10.1177/1350506807079015>.

Delín, Miloš, and Pavel Pospěch. 2016. "Komodifikace venkova a utváření identity regionu". *Sociologický časopis* 52 (2): 209-235.

Ehrenreich, Barbara, and Arlie Russell Hochschild. 2003. *Global woman: nannies, maids, and sex workers in the new economy*. New York: Metropolitan Books.

Hendl, Jan. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.

Hendl, Jan. 2012. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Třetí vydání. Praha: Portál.

Hochschild, Arlie Russell. 2003. *The Second Shift*. New York: Penguin Books.

Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 2001. *Doméstica: immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence*. Berkeley: University of California Press.

Novotná, Hedvika, Ondřej Špaček, and Magdaléna Šťovíčková. 2019. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy.

Pitáková, Michaela. 2014. *Praktická příručka pro chůvy*. Praha: Grada.

Prekop, Jirina, and Daniela Vrbová. 2001. *Jak být dobrým rodičem: krůpěje výchovných moudrostí*. Praha: Grada Publishing.

Souralová, Adéla, and Vendulka Chalánková. 2017. *Péče na prodej: jak se práce z lásky stává placenou službou*. Brno: Masarykova univerzita.

Romero, Mary. 2002. *Maid in the USA*. London: Routledge.

Strauss, Anselm L., Stanislav Ježek, and Juliet M. Corbin. 1999. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert.

Tronto, Joan. 2012. "Problém "chůvy" ve feminismu". *Gender a výzkum (On-line)* 13 (1): 3.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. *Mpsv.cz*. Dostupný z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006#p16

PŘÍLOHY

Příloha č. 1

Tabulka č. 1 – Otázky k rozhovoru dle témat

Rodina a chod domácnosti	<p>Z jakých důvodů jste se rozhodli vyhledat služby placené chůvy?</p> <p>Jak často chůvu využíváte?</p> <p>Jak vypadá váš běžný chod domácnosti?</p> <p>Mají lidé ve vašem okolí chůvu?</p> <p>Jak reagovalo vaše okolí na to, že si najímáte placenou chůvu?</p> <p>Měli vaše prarodiče pocit, že je jejich role v rodině ohrožována, při najmutí chůvy na péči o jejich vnoučata či jak na chůvu reagovali?</p> <p>Měli jste s manželem pocit, že jako rodiče selháváte, když si najímáte chůvu?</p> <p>Rozhodovali jste se při zvolení finanční odměny za hlídání dle toho, kolik kupříkladu nabízí ostatní rodiny či agentury na hlídání? Porovnávali jste si ceny za hlídání?</p>
---------------------------------	---

<p>Vztahy mezi pracovníci a zaměstnavatelem</p>	<p>Měli jste pocit, že vám chůva narušuje vaše soukromí? Dávali jste si například pozor, co před ní doma říkáte?</p> <p>Žárčila jste někdy na chůvu? Báli jste se, že by mohl vzniknout mezi chůvou a vaším partnerem milostný poměr?</p> <p>Navazujete s chůvou osobnější vztahy nebo vše necháváte na profesionální rovině? Považujete ji za součást rodiny, dáváte si například dárky k svátku, narozeninám či na Vánoce?</p> <p>Jak probíhaly rozhovory, které jste s uchazečkami vedli?</p> <p>Měli jste negativní zkušenost s chůvou?</p> <p>Jak jste řešili či byste řešili případné konflikty s chůvou?</p>
<p>Požadavky na chůvu</p>	<p>Co od chůvy vyžadujete?</p> <p>Hrál u vás při výběru chůvy roli její věk?</p> <p>Hrálo u vás roli vzdělání chůvy při jejím výběru?</p> <p>Vybírali jste si chůvu na základě jejího vzhledu?</p> <p>Jak si představujete strávený čas dítěte s chůvou?</p> <p>Vadilo by vám, pokud by vaše děti hlídal muž v pozici chůvy?</p> <p>Je nějaké rasa či národnost, kterou byste při výběru péče o své děti nezvolili?</p>

Příloha č. 2

Vzor informovaného souhlasu

Vážená paní, vážený pane,

pracuji na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze a v současné době jsem řešitelkou výzkumného projektu s názvem:

Komodifikace placené péče o děti

Hlavním cílem výzkumu je:

Zjistit, proč se lidé rozhodnou pro najmutí chůvy, jaká kritéria musí dle rodin chůva splňovat, aby se pro ně stala vhodnou adeptkou a následně jaké nároky na svou chůvu a její pracovní náplň kladou. V této souvislosti se na Vás obracím s prosbou o rozhovor. Předpokládám, že Vaše názory a zkušenosti přispějí k řešení problémů, kterých se výzkum týká. Na Vaše doplňující otázky, související výzkumem, Vám před provedením rozhovoru ráda odpovím.

Předpokládaná délka rozhovoru: 30 minut

Rozhovor není zatížen žádným rizikem. Pokud by Vám však některá otázka byla nepříjemná, nemusíte na ni odpovídat. Máte také právo kdykoliv rozhovor přerušit i bez uvedení důvodů v něm nepokračovat.

Ujišťuji Vás, že rozhovor je důvěrný. Rozhovor bude nahráván, aby Vaše informace, která v něm zazní, mohly být odborně zpracovány. Vaše identita bude známa jen členům výzkumného týmu, kteří s informacemi budou pracovat v souladu se zákonem o ochraně dat (každý rozhovor bude zpracován pod unikátním kódem). Výsledky celého výzkumu budou použity výhradně pro vědecké účely a případně publikovány v odborném tisku, a to pouze v anonymní podobě.

Aby bylo možné kvalifikovaně zpracovat všechny informace, které mi sdělíte, prosím, abyste k takovému zpracování udělil/ udělila svůj dobrovolný souhlas.

Děkuji.

Stvrzuji svým podpisem, že jsem byl/a ústně informován/a o cílech výzkumu. Také jsem měl/a možnost ptát se na všechno, co mě v souvislosti s připravovaným rozhovorem zajímalo.

Podpis řešitelky studie:Podpis respondenta/respondentky:

Datum: