

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**

Katedra Obecné antropologie

**Bc. Klára Volencová**

**Ženy z pětihvězdy**

Reflexe zkušenosti migrace žen z Ukrajiny na pozici uklízečky v luxusním pražském hotelu

*Diplomová práce*

Vedoucí práce: Mgr. Petra Ezzeddine, PhD.

Praha 2021

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Zároveň bych chtěla požádat, aby tato práce nebyla zveřejněna, a to z důvodu ochrany žen, se kterými tento výzkum proběhl.

V Praze

## Abstrakt

Diplomová práce pojednává o tom, jak migrantky z Ukrajiny konstruuji a žijí jejich migraci v malém luxusním pražském hotelu. Cílem práce je sledování sociální praktiky a strategie těchto žen a osvětlit, jaký význam jim je v jednotlivých případech přikládán. Práce má za úkol představit specifický typ zaměstnání v prostředí luxusního hotelu včetně jeho významných charakteristik, struktury a pracovních podmínek ve vztahu k těmto ženám. Důraz je dále kladen na temporalitu v migraci a na to, jak ženy v jejich jednotlivých životních fázích ovlivňuje. Za použití kvalitativních výzkumných metod, konkrétně polostrukturovaných rozhovorů a zúčastněného pozorování, bylo zjištěno, že hotel Hvězda je velmi specifickým místem, které pozitivně ovlivňuje žitou zkušenost žen v migraci. Ženy dostaly možnost odpovídat na otázky v rámci svého vlastního hlasu a z jejich výpovědí bylo zjištěno, že v rámci specifických životních trajektorií se může prekérní práce ve spojitosti s charakteristikou hotelu jevit jako strategická volba.

Klíčová slova: migrace, hotel, temporalita, luxus, prekérní práce, strategie

## Abstract

The thesis deals with how migrants from Ukraine construct and experience their migration in a small luxury Prague hotel. The aim of the thesis was to monitor women's social practices and strategies and to shed light on the importance attached to them in each individual case. The work seeks to show an understanding of a specific type of work in the surroundings of a luxury hotel including its characteristics, structure and working conditions in relation to these women. Further emphasis is placed on the temporality in migration and how it affects women in their various life phases. Using qualitative research methods, namely semi-structured interviews and participat observation, it is believed that the Star Hotel is a very specific place that positively influences the lived experience of women in migration. Women were given an opportunity to answer questions with their own voices and it was found that within specific life trajectories, precarious work in connection with the characteristics of a hotel may seem like a strategic choice.

Key words: migration, hotel, temporality, luxury, precarious work, strategy

## Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat hlavně vedoucí své práce, Mgr. Petře Ezzeddine, PhD., za odborné vedení a za její čas, trpělivost a cenné rady v průběhu celého výzkumu. Dále bych ráda poděkovala všem informátorkám, bez kterých by tato práce nemohla vzniknout. V neposlední řadě patří dík mému příteli a rodině, bez jejichž podpory bych tuto práci nedokončila

1.	Úvod.....	1
2.	Teoretická část.....	1
2.1	Migrace.....	1
2.2	Migrace z Ukrajiny.....	4
2.3	Gender v migraci.....	6
2.4	Genderová segmentace trhu.....	7
2.5	Migrační politika České republiky.....	9
2.6	Zaměstnávání migrantů v pohostinství.....	11
3.	Metodologie.....	13
3.1	Výběr prostředí a vzorku.....	13
3.1.1	Hotel Hvězda.....	13
3.1.2	Ženy z housekeepingu.....	14
3.1.3	Charakteristika informátorek.....	15
3.2	Výzkum a jeho metody sběru dat.....	17
3.2.1	Hlubkové rozhovory.....	18
3.2.2	Zúčastněné pozorování.....	20
3.3	Analýza dat a jejich interpretace.....	21
3.4	Limity výzkumu.....	22
3.5	Etika.....	23
4.	Empirická část.....	24
4.1	Hotel Hvězda.....	24
4.1.1	Jak se ženy dostaly do hotelu Hvězda.....	25
4.1.2	Náplň práce a rytmus.....	28
4.2	Temporalita.....	33
4.2.1	Problematizace kategorie času.....	33
4.2.2	Cesty za výdělkem vs. dlouhodobý pobyt.....	35
4.2.3	Péče.....	39
4.2.4	Komunikace s domovem.....	43
4.2.5	Práce a volný čas.....	46
4.2.6	Bydlení.....	53
4.3	Práce.....	57
4.3.1	Práce uklízečky.....	57
4.3.2	Zkušenosti s hosty.....	59
4.3.3	Prekaritní práce?.....	67
5.	Závěr.....	97
6.	Seznam použité literatury.....	100
7.	Příloha.....	110

# 1. Úvod

V hotelech jsem byla zaměstnaná jako recepční skoro deset let. Právě poslední hotel, ve kterém jsem měla možnost pracovat, mi k srdci přirostl nejvíce. Byl menší a půvabnější než všechny hotely předchozí a měl zvláštní atmosféru. Hlavní rozdíl byl ale v kolektivu, jež zaměstnanci hotelu tvořili. Všechna oddělení hotelu až na jedno tvořili Češi. Sektor úklidu zastupovaly převážně ženy z Ukrajiny. V průběhu let jsem se nesčetněkrát pustila s těmito ženami do rozhovoru, který se často stácel k jejich pobytu v České republice. Má zvědavost postupně rostla a chtěla jsem znát jejich životní příběhy. Domnívám se, že prvním impulzem bylo empatické pozastavení se nad dlouhou pracovní dobou, kterou některé ženy denně v práci trávily. Dlouhé hodiny v práci ve mně vyvolávaly lítostivé pocity, zároveň mi ale často přišly ženy spokojené, usměvavé a sršela z nich dobrá nálada. Porovnáám-li to s předchozími hotely, v nichž jsem pracovala, měla jsem za to, že ženy v hotelu Hvězda celkově vypadaly šťastněji. Ženy jsem v průběhu let sledovala, z čehož jsem si na spoustu mých dotazů mohla vyvodit odpověď, ale nebylo to dostatečné. Chtěla jsem se dostat hlouběji, a tak téma práce, prostředí výzkumu a vzorek, si spíše našly mě, než aby tomu bylo obráceně. „K výzkumnému problému se lze propracovat různými cestami. Na začátku zkoumání většinou stojí zvědavost. Začínala jsem postupně přemýšlet nad tím, zda ženy pracují jako uklízečky, protože jsou nastaveným systémem záměrně soustředěny do tohoto sektoru<sup>2</sup>, nebo zda se jedná o jejich vlastní volbu. Co hraje roli? Jaký mají ženy vlastně vztah k této práci? Je tato volba výsledkem toho, že práci mají rády, nebo na těchto pracovních pozicích setrvávají pouze v rámci své životní strategie? A pokud jsou spokojené, čím je to ovlivněno? Je možné, že jim tento hotel dává něco, co větší hotely nedokážou? Rozhodla jsem se proto, že o těchto ženách napíšu svou diplomovou práci, abych odkryla, jak ženy konstruují svou práci, jakým způsobem žijí onu migraci v tomto hotelu, jaké zde mají strategie a co jim dává onen případný sentiment spokojenosti.

**Cílem mé diplomové práce** je zjistit, jakým způsobem ženy žijí svou migraci v daném hotelu. Práce popisuje, jak ženy v tomto prostředí jednají, jak je součástí jejich migrace a životních trajektorií. Dále se pokouší odhalit, jaké mají jednotlivé ženy strategie a sociální praktiky navázané na specifické pracovní podmínky a jaký jim dávají význam.

**V metodologické části** seznamuji čtenáře se svým výzkumným vzorkem a prostředím výzkumu. Dále zde popisuji důvody, proč jsem si pro realizaci výzkumu vybrala kvalitativní

---

<sup>2</sup> Problematiku směřování žen do sektoru úklidu osvětlím v kapitole Gender v migraci

metody sběru dat, konkrétně hloubkové rozhovory a zúčastněné pozorování. Představuji zde průběh vedení výzkumu a jeho vyhodnocování spolu s jeho limity.

**Empirická část** je rozdělena na tři základní kapitoly, z nichž každá se věnuje jiné problematice. Na základě polostrukturovaných rozhovorů a zúčastněného pozorování popisují, jaký si ženy vytvořily vztah k této práci a co tento specifický vztah ovlivňuje. Svou pozornost zde zaměřuji hlavně na faktory ovlivňující průběh migrace, ať se jedná o přístup z hlediska časovosti, podmínek, nebo prostředí, ve kterém je tato práce vykonávána. Snažím se odhalit, do jaké míry je situovanost žen na této pozici v konkrétním luxusním hotelu volbou, či spíše výsledkem vnějších vlivů: například strukturálních podmínek spojených s pobytovým statutem či praktikou najímání migrantů do druhotného pracovního sektoru. Ve své práci dávám ženám možnost upřímně sdělit svoje pocity, cíle a životní zkušenosti, a tudíž možnost případně vyvrátit všeobecný názor, kdy jsou vnímány jako společenské oběti, které nespokojeně končí v sektoru úklidu.

**V první kapitole seznamuji čtenáře s prostředím hotelu Hvězda** a jeho infrastrukturálními specifiky jako je jeho rozdělení na viditelnou a neviditelnou část. Dále je zde popsáno, jak se ženy do daného hotelu dostaly, na jakých pozicích v sektoru úklidu se pohybovaly a co jednotlivé pozice obnášejí.

**Ve druhé kapitole s názvem Temporalita** se věnuji tomu, jak čas v migraci ovlivňuje ženy v životě – v práci, v bydlení a v péči o rodinu. Nejprve se zabývám problematikou kategorizace času ve spojení s migrací, dále pak sleduji, jak čas zasahoval do pracovních a pobytových strategií žen zvolených v rámci migrace. Postupně se přesouvám k problematice péče, kde se zaměřuji na přístup žen k transnacionálnímu mateřství a udržování vztahu s jejich domovem na Ukrajině. V podkapitole Práce a volný čas pak popisují, jak ženy přistupují k době strávené v práci a mimo ni v závislosti na životní situaci, ve které se zrovna nacházejí. Poslední část pak sleduje, jak souvisí čas v migraci s bydlením.

**Třetí kapitola s názvem Práce** se věnuje specifikům práce uklízečky v hotelu Hvězda a je zde představen koncept prekérní práce, kterým přibližuji, jakých pracovních podmínek se ženám dostává a do jaké míry se opravdu jedná o práci prekérní. Sleduji, jak ženy hodnotí strukturu hotelu, jeho hierarchii a okolnosti, za kterých pracují, a jak se žen dotýká skutečnost, že se jedná o emoční práci, což prezentuji na pozadí problematiky neviditelnosti. Výpověďmi jednotlivých žen odkřývám, jak svou práci vyjednávají, jaký jí dávají smysl a jaký význam připisují pracovnímu prostředí. Dalším řešeným tématem je, proč mnohé ženy preferují

agenturní zaměstnání před jinými pracovními závazky, jaké mají možnosti v případě čerpání dovolených a jak řeší svoje případné zástupy v době nepřítomnosti v České republice. V neposlední řadě se věnují i současné situaci, jak koronavirová doba ovlivnila samotný hotel Hvězda, tak i ženy, jež v něm pracují.

Zaměstnávání migrantů vzbuzuje značný akademický i politický zájem, ale výzkum je sektorově nerovnoměrný (Dench a kol., 2006; McKay, 2009; Wills a kol., 2009 in Markova a spol. 2015, s. 1–2). Podle Andersona a Ruhse (2010, s. 17), neexistuje univerzální přístup, protože trhy práce fungují odlišně, a to například v závislosti na konkrétním sektoru, povolání, typu či velikosti firmy. S tím lze souhlasit, domnívám se, že práce v malém luxusním hotelu s domácí atmosférou, jakou má hotel Hvězda, se velmi liší od práce ve velkém hotelu. Právě charakter hotelu spolu s životními trajektoriemi považuji za důvod, proč se ženy v mém vzorku tak často vymykají standardnímu prožitku většiny žen na podobných pozicích z jiných výzkumů. Výsledky výzkumu mohou alespoň částečně přispět ke znalosti problematiky daného tématu. Na základě dostupné literatury jsem nenašla mnoho publikací, které by se věnovaly strategiím a prožívání práce uklízečky v malém luxusním hotelu. Řada výzkumných prací sleduje ženy migrantky v housekeepingu, nezaznamenala jsem však žádnou, jež by se soustředila právě na menší hotely, které mohou nabízet těmto ženám zcela jiné pracovní prostředí, než je tomu u hotelů velkých.



## 2. Teoretická část

### 2.1 Migrace

Migrace obyvatel je široce podmíněný proces, který je ovlivňován komplexem mnoha vnitřních i vnějších faktorů, které sledují různé vědní disciplíny v rámci fragmentovaných souborů teorií, ale v současné době neexistuje žádná jednotná teorie, která by komplexně vysvětlovala příčiny, průběh a důsledky mezinárodní migrace (Drbohlav 2015, s. 203).

Na migraci se antropologové začali soustředit již v 50. letech 20. století (Kearny 1986). Až do 70. let minulého století však byly ženy v migraci v podstatě „neviditelné“ (Grieco a Boyd 2003) a ženská migrace v antropologických studiích neměla příliš prostoru (Pedraza 1991). Ženy byly zmiňovány pouze okrajově a vždy v kontextu migrace svého muže (Pessar 1999). S příchodem druhé feministické vlny se začaly na akademické půdě objevovat první „ženská studia“ (Hondagneu-Stolelo 2000). Ženy v migraci přestaly být neviditelné, stále jim ale byla připisována spíše domácí sféra migračního života (Hondagneu-Sotelo 2000, s. 114). Studie i nadále sledovaly ženy spíše jako proměnné vedle mužů ve spojitosti s migrací. Pozdější výzkumy začaly vyvracet pohled na ženu, jako na někoho, kdo muže pouze doprovází (Pessar 1999, Brettel 2000, Pedraza 1991) a snažily se zachytit zkušenosti migrace jejich pohledem (Souralová 2010, s. 41). Vzrostl obecný zájem o postavení žen ve společnosti či ekonomickém sektoru.

V 80. a 90. letech přesouvá akademická obec svou pozornost z individuálních rozhodnutí migrantů k genderu (Boyd a Grieco 2003). V rámci feministické antropologie, která sledovala roli genderu v migraci, se začalo hovořit například o vlivu migrace na změnu moci a statusu žen (Kofman 1999, s. 270). Začala být brána v potaz možnost, že migrace se v rámci rodiny vyjednává, a dochází například ke změně genderových rolí (Szcepaniková 2004)<sup>3</sup>. Výzkumy sledovaly emancipaci žen v rámci migrace, kdy docházelo k odklonění od tradičních rolí, které byly ženám dříve přisuzovány (Boyd a Grieco 2003).

Důležitým pojmem v současném studiu migrace je intersekcionalita, která vychází z přesvědčení, že zvláště u žen může docházet k vícenásobné diskriminaci, která je spojená

---

<sup>3</sup> Ke změně genderových rolí může docházet například, pokud migruje žena a muž zůstane v domovské zemi s dětmi. Poté dochází k prohození role „breadwinner“ (chlebodáře, hlava rodiny, která rodinu zaopatřuje), která byla vždy připisována muži za roli „hometaker“ (péče o domácnost), která je v patriarchálně uspořádaných společnostech připisována ženě.

s jejich osobou. „I přes to, že je ekonomická aktivita žen migrantek v zemi přínosná, na trhu práce se setkávají s celou řadou překážek, které jim brání se řádně uplatnit, čelí diskriminaci, sociální exkluzi, dequalifikaci, závislosti na zaměstnavateli a obsazují většinou nízko kvalifikovaná pracovní místa v pečovatelských a sociálních službách. Jejich práce v domácnostech je převážně neviditelná, a tudíž mimo ochranu zákoníku práce. V mnoha případech je pro ně velice těžké mít děti, nebo je právě z důvodu nastavení veřejných politik hostitelského státu, nechávají v zemi původu, kde o ně pečují příbuzní. Ženy migrantky tak čelí několikanásobné diskriminaci, jako ženy, migrantky a také matky. Jejich postavení na trhu práce je zcela odlišné, jak od mužů migrantů, tak od žen z majoritní společnosti, nebo od žen přicházejících z jiných zemí EU.“ (Analýza k problematice postavení migrantek a migrantů v České republice, 2016, s. 24).

Migrační teorie lze v počátku rozdělit na mikro a makro úrovně. Na mikro úrovni můžeme sledovat problematiku migrace v kontextu jednotlivce, například s jeho individuální motivací a adaptační strategií. Studium migrace se původně zabývalo studiem aktérů v uzavřených komunitách, které vytvářelo bezčasý obraz jejich života. S příchodem globalizovaného světa se antropologie začala zabývat mobilitou jedinců, jejich napojením na domovské země, rolemi, které naplňují v rámci migrační strategie a transnacionální sítě, které přitom vytváří (Brettel, 2000). Na makro úrovni je tak třeba migraci chápat v kontextu globální ekonomiky, politiky a diplomacie.

Intersekcionalita sleduje kategorii genderu v propojení se sociální třídou, etnicitou, statusu či věkem migrantek (Krchová 2008, s. 20). Analyzuje tak například, jak jsou genderové vztahy sociálně konstruované (Hondagneu-Sotelo 2000). Podle Suralové (2010, s. 41) tkvěl hlavní nedostatek předchozích výzkumu v přílišné generalizaci poznatků. Intersekcionalní výzkum ale nahlíží na migranty více analyticky a snaží se odhalit, jak migraci prožívají či jaké volí strategie (Hradečná et al. 2016, s. 12-13). V mé práci se snažím vzít v potaz hlavně kategorii věku a etnicity, protože se domnívám, že tyto faktory ženy nejen směřují do konkrétního pracovního sektoru, navíc velmi omezují jejich možnosti uplatnění na trhu práce.

V posledních letech se mluví o „feminizaci migrace“ (Castels a Miller 2009). „Ženy migrantky nejenom následují své partnery do cílové země, ale také se samy aktivně stávají součástí pracovní migrace, a to také nezávisle, hledají práci nebo samy živí rodinu, která zůstala v domovském státě.“ (Analýza k problematice postavení migrantek a migrantů v České republice, 2016, s. 24-25). Výzkumy tak mohou sledovat rozdílné zkušenosti migrujících žen například ve spojitosti s politikou. Analýze migračních procesů na úrovni institucí, které

udávají strukturální podmínky, v rámci nichž ženy migrují, se zabývala například McDowell (2003). Tyto výzkumy sledují například migrační politiky různých zemí, segmentaci trhu v závislosti na genderu a podobně.

V rámci migračních teorií vycházím hlavně teorie transnacionalismu. Ta předpokládá, že se migranti kulturně přizpůsobují v nové zemi, a tudíž do určité míry integrují, zároveň ale udržují pevné vazby se zemí původu (Brettel 2002). Ženy tak mohou žít svou migrace na několika místech zároveň. Vzhledem k tomu, že ženy v průběhu let přijížděly a odjížděly a jejich strategie můžeme vidět i v onom transnacionálním meziprostoru mezi hranicemi státu, nemůžeme brát prostředí výzkumu jako uzavřené. Naopak. Migrace je často kontinuální proces, jehož prostor se nedá jasně ohraničit, protože probíhá na více místech<sup>4</sup> a zároveň v průběhu času (Andersson 2014). Právě „globální etnografie má jedinečné předpoklady pro řešení problémů spojených se studiem společenského života za globalizace, protože se neopírá o pevné a srovnatelné analytické jednotky.“ (O’Riain a Gille, 2002, s. 273) Analýze každodenního života migrantů, které sledují osobní zkušenosti a strategie, jako je například vyjednávání organizace rodiny, péče a další, se věnovala například Hondagneu-Sotelo (1994) Pessar (1994) či George (2005). Přestože do jisté míry sledují transnacionální prostor, nejvíce se zaměřují na zkušenosti žen, které se pojí s jedním konkrétním hotelem, ve kterém jsem s ženami pracovně „koexistovala“. Podle O’Rian a Gille se etnografie „snaží analyzovat sociální prostředí tak, že umístí badatele do prostoru sociálních vztahů, které analyzuje“ (O’Riain a Gille, 2002, s. 273).

Velmi podstatnou perspektivu, a nadstavbu výše uvedenému poskytuje Nicolas de Genova (2005), který upozorňuje na to, že ve studiu migrace se role antropologa převrací, a již to není ten Evropan, který odjíždí za výzkumem. Je třeba si být vědom toho, že my jako výzkumníci jsme *natives*, a že naši aktéři jsou ti, kteří přicházejí do našeho výzkumného pole. Musíme mít na paměti, že máme spoustu předsudků, ať vědomých, či podvědomých, a to, že některé motivace migrantů nemusí být automaticky těmi, které jako obyvatelé hostitelské země předpokládáme. Musíme si být vědomi jisté míry *nativismu*, v každém z nás. A nejpodstatnější pohled, který De Genova přináší, je pohled geopolitický. Hybateli a zároveň regulátory migrace jsou nadnárodní politické procesy, formy migrační byrokracie a geografické vymezení hranic. Mobilita jistě existuje od počátku lidstva ale nutnost vymezení pojmů jako je migrace, uprchlictví nebo exil, vyvstává až s uznáváním pevných, geograficky vymezených hranic.

---

<sup>4</sup> V rámci transnacionálních studií sledujeme lidi při překračování těchto hranic (Schiller 1997)

## 2.2 Migrace z Ukrajiny

Migrace provází lidstvo od pradávna, ať už se jednalo o únik před chudobou, přírodními katastrofami (Castles a Miller 2009) či například kvůli válce (Cohen a Kennedy 2000). Migrace může představovat také nástroj zlepšení postavení jednotlivce, kdy dochází nejen ke změnám statusu a v případě migrace žen také k emancipaci (Brettel 2000, George 2005). V rámci mé práce se zaměřím hlavně na migraci mezinárodní, vycházející z ekonomických důvodů (Rex 1997). Sledovat ji budu na pozadí státem řízeného přistěhovalectví a zaměřím se na její úskali spojené s genderem.

Většinou se jedná o migraci z ekonomicky slabších zemí do vyspělejších států, které mohou migrantům nabídnout sociální příležitosti (Ehrenreich a Hochschild 2004). V tomto případě se jedná o pracovní migraci, která může být pouze dočasná, kdy migrant přijede na určitou dobu za účelem vydělat peníze a poté se vrátí do domovské země. Pracovní migrace může být také cirkulační, kdy se migrant pravidelně vydává pracovat mimo svou zem, například v závislosti na sezónnosti. Ani migrace z ekonomických důvodů nemusí být nutně dočasná, jak ukáží v průběhu práce.

Mezi řadu strukturálních faktorů, které ovlivňují emigrační charakter z Ukrajiny, patří v první řadě právě ekonomické podmínky. Je to dáno nízkou životní úrovní, a především katastrofálním nedostatkem pracovních příležitostí v této zemi (Leontyeva 2005). Přechod Ukrajiny na tržní ekonomiku v roce 1991 vedl k poklesu ekonomické výkonnosti. Následné snížení HDP, inflace, neutěšující vývoj reálných mezd<sup>7</sup>, situace na trhu práce, problémy s vyplácením, slabá sociální ochrana aj. vedly k ekonomicky motivované migraci. Vysoký podíl neformální ekonomiky, organizovaný zločin a korupce vytvářely negativní společenské klima, které umocňovalo touhu lidí odejít (Drbohlav, 2015, s. 56-57). Výše zmíněné příčiny nastartovaly v devadesátých letech vlnu ekonomické migrace, která přetrvává dodnes.

Mluvíme-li o migraci žen, většinou se jedná o jejich snahu zajistit lepší budoucnost pro své děti, a to hlavně prostředním remitencí (Ehrenreich a Hochschild 2004). Ezzeddine (2019, s. 72) nazývá druh těchto remitencí „sentimentálními penězi“, neboť jejich prostřednictvím se ženy snaží naplnit genderové normy mateřství, které v rámci migrace probíhá na

---

<sup>7</sup> V roce 2011 byla průměrná měsíční mzda na Ukrajině kolem 8 tisíc, přitom v Česku tomu bylo až třikrát tolik (Betily 2014 in Drbohlav 2015, s. 60).

transnacionální úrovni<sup>8</sup>. Podobně také v mém výzkumu „sentimentální peníze legitimizovaly oprávněnost nelehké volby odejít pracovat do zahraničí.“ (Ezzeddine 2019, s. 87). Jak již zaznělo, migrace může být také prostředkem k emancipaci žen. V mém výzkumu s ženami však tento důvod žádná z žen nenaznačovala a jednalo se spíše o migraci z finančních důvodů. Motiv malé nabídky práce a podzaměstnanosti<sup>9</sup> je ve vyprávěních poměrně častý. Vedle migrace z ekonomických důvodů, je dalším záměrem sjednocení rodiny, kdy se ženy přistěhují například za svým manželem, který migroval jako první<sup>10</sup>.

Při výběru cílové země hraje kromě možností na trhu práce roli také kulturní a geografická blízkost (Leontiyeva 2006). V případě, že ženy znají někoho, kdo by jim v migraci mohl pomoci, jeví tato volba cílové země jako strategické rozhodnutí. Vzhledem k výpovědím žen musím zmínit také teorii networků. Ta tvrdí, že jsou migranti vázáni sociálními sítěmi (vazbami) v rámci nichž působí. Tyto „sítě“ známých, přátel či rodiny nejen ovlivňují, kam ženy migrují, ale také jak se následně v novém prostředí orientují (Brettel 2002). Většinou se jedná o kontakty ze země původu, které migrant získal před migrací (Castles 2000). Probíhá zde výměna informací, což je zásadní. V některých případech mohou tyto networky pomoci například skloubit povinnosti péče s prací. Takovéto networky jsou podle Brettel formou sociálního kapitálu, který pomáhá migrantům minimalizovat rizika spojená s migrací (Massey et al. 1997).

Podobně jako Boyd a Grieco (2003) rozdělil zkušenost migrantů na základě genderu do několika fází, z nichž každá sleduje jinou část migrace, budu se také já ve své práci soustředit na předmigrační fázi, fázi v migraci a fázi postmigrační. Odhalím tak nejen důvody migrace, vlivy na rozhodování žen, ale také strategie v jejím průběhu či působení nastavení migrační politiky. Dále budu sledovat, zda a jak se ženy integrují a co je při rozhodování ovlivňuje.

*„Migrantky v žádném případě nepředstavují homogenní skupinu – jejich sociální postavení a strategie se liší podle věku, druhu pobytu, typu zaměstnání, dětí a statusu (vdané, rozvedené, vdovy, svobodné, samoživitelky), a v neposlední řadě i v závislosti na důvodech a motivaci k migraci“*, (Hradečná et al 2016, s. 46), což se budu v práci snažit reflektovat.

---

<sup>8</sup> Termín transnacionální mateřství představuje Ezzeddine jako „specifickou formu mateřství, kdy ženy s migrační zkušeností žijí a pracují v zahraničí a jejich děti zůstávají v krajině původu, což přináší specifickou formu organizace nukleární rodiny.“ (Ezzeddine, 2019, s. 69)

<sup>9</sup> Problematiku podzaměstnanosti vysvětlím v kapitole Práce

<sup>10</sup> Trvalé usídlení spolu se sjednocováním rodin patří dnes k v pořadí k druhým nejčastějším účelům pobytu cizinců. (Horáková 2008, s. 7)

## 2.3 Gender v migraci

*„Dnes již jasně víme, že gender klíčovým způsobem determinuje migraci.“*

(Hondagnu-Sotelo 2000, s. 116)

Vzhledem k tomu, že se ve své práci věnuji problematice zkušenosti žen v migraci ve vztahu k genderu, měla bych tento pojem nejdříve osvětlit. Gender je sociálním konstruktem založeným na příslušnosti k určitému pohlaví (Renzetti a Curran 2003, s. 20), ale jedná se o pohlaví jedince ze společenského hlediska (Pessar a Mahler 2003, s. 812). Podle Scotta je gender „základní element sociálních vztahů založený na vnímaných rozdílech mezi pohlavími“ a navrhuje využití tohoto konceptu pro sociální analýzu mocenských vztahů (Scott 1988, s. 42). „Gender je považován za „[...] jednu z nejstarších hybných sil utvářející životy lidí“ (Pessar a Mahler 2003, s. 812). Gender je konstruován společností (West a Zimmerman (1987), je předmětem moci a zdrojem nerovností (Renzetti a Curran 2003). Souvislost mezi genderem, migrací a mocí, se snažily sledovat například Pessar a Mahler (2003).

Pro mou práci je důležitý gender právě ve spojitosti s migrací. Podle Jolly a Reeves (2005, s. 9) gender podmiňuje například kdo a z jakého důvodu migruje, jak migrace ovlivňuje migranty či jak migrace ovlivňuje zemi původu a cílovou zemi. Podle Szczepanikové (2006, s. 2) je proces migrace žen ovlivňován genderem, na druhou stranu migrace ovlivňuje gender. V rámci koncepce „genderovaného“ a „genderujícího“ tak může docházet například k přeměně genderového uspořádání vztahů či genderové ideologie.

V práci sleduji gender v kontextu migrace. Pozoruji, jak ovlivňuje ženy na několika úrovních. Od způsobu migrace přes formy péče, strategie migrace navázané na životní trajektorie žen či postavení na trhu práce. Gender v podstatě ovlivňuje všechny aspekty migrace, třebaže to na první pohled nemusí být zřejmé.

## 2.4 Genderová segmentace trhu

Než se zaměřím na problematiku genderově segmentovaného trhu, měla bych zmínit, co se odehrává na českém trhu práce nikoliv nutně v závislosti na genderu, ale spíše na strukturálních podmínkách nastavených státem.

Teorie dvojího trhu neboli teorie duálního/dvojitého trhu (Piore 1979) či teorie segmentovaného pracovního trhu představuje rozdělení trh práce na dva segmenty, primární a sekundární. Primární trh práce je většinou zastoupen majoritní společností a charakterizován lepšími pracovními pozicemi a odpovídajícím finančním ohodnocení. Trh sekundární je tvořen minoritní společností, například migranty. Je hůře finančně ohodnocen, navíc s malou možností karierního růstu. Nedochází zde k zohlednění vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu migrantů. Ti pak mají možnost vstoupit jen na sekundární trh práce, který nabízí špatně placená pracovní místa (Drbohlav 2015, s. 162). Přílišná zaměstnanost migrantů na sekundárním trhu práce bývá výsledkem působení strukturálních faktorů jako je občanství, integrační strategie, praktiky na pracovním trhu či vztah společnosti ke konkrétním skupinám (Portes 1995 in Drbohlav 2015, s. 162). Migrující pracovníci se často ocitají v nevýhodě na trhu práce kvůli své neznalosti systému, nedostatku sociálních sítí či kvůli tomu, že jejich kvalifikace nebo zkušenosti nejsou uznány.

Migranti se tak na Českém trhu práce potýkají se znevýhodněným postavením. Ženy se však týká znevýhodnění dvojí<sup>14</sup>, protože trh je navíc segmentovaný genderově. „Kategorie genderu se mj. projevuje při segmentaci trhu práce. Přetrvává tradiční genderová dělba práce, v určitých sektorech a pracovních pozicích převládají ženy, v jiných muži, přičemž feminizované obory jsou většinou výrazně hůře placené.“ (Krchová 2008, s. 20). Pracovní trh je tak silně ovlivněn genderovými stereotypy (Křížiková, Penner, Petersen 2008), které se stále reprodukují. Gender je sociálním konstruktem, na jehož základě jsou určitému pohlaví přidělovány specifické role (Brettel 2000). Ženám jsou přisuzovány stereotypní genderové představy postavené nejen na tom, jaké chování se od nich očekává, ale gender konstruuje i jejich „přirozené prostředí“, kterým je domácí sféra (Renzetti a Curran 2003).

---

<sup>14</sup> Adib a Guerrier (2003 in Dyer et. Al 2009, s. 641 ) tvrdí, že jedním z důvodů, proč jsou ženy zaměstnávány v nízko placeném a nejistém sektoru služeb, není pouze představa, že je tato práce konstruována jako práce žen, ale také proto, že zaujímají nízkou pozici na trhu práce. Migrantky pak pravděpodobně zažijí dvojí ohrožení na trhu práce.

Přestože se míra účasti žen na trhu práce významně zvyšuje, genderová segregace<sup>15</sup> je stále jeho významným rysem. Muži a ženy vykonávají stále stejné práce, což znamená, že pokud zaměstnavatel hledá nejvhodnějšího pracovníka, jeho „vhodnost“ je do značné míry určena kategoricky, a to na základě pohlaví (Waldinger 2003, s. 8 in McDowell 2007, s. 3). Společnost je i nadále maskulinně uspořádána, ženám je připisována sféra péče a mužům sféra produkce (Kofman 2000). V rámci feminizace pracovního trhu jsou tak ženy často směřovány na pozice, které jim společnost přisuzuje, protože jsou „typicky ženské“. Dělná práce, jež je sociálně konstruovaná s odkazem na biologické pohlaví, tak ženám často brání při vstupu na pracovní trh (Uhde 2009, s. 10) nebo je rovnou staví do role matek, pečovatelek<sup>16</sup> a uklízeček (Held 2015, s. 35).

Ženy migrantky se na trhu uplatňují hůře také z důvodu genderové segregace, která probíhá na domácí úrovni. (Analýza k problematice postavení migrantek a migrantů v České republice, 2016, s. 43). Příkladem je žena, jež se po práci musí starat o domácnost a nemá prostor se například učit česky.

Přestože se v práci nevěnují péči ze strany žen v jejím klasickém provedení,<sup>17</sup> budu poukazovat na podobnost mezi neviditelnou<sup>18</sup> prací žen v domácnosti a neviditelnou prací uklízečky v hotelu, která také o hosty v podstatě pečuje. Paralela mezi těmito dvěma druhy péči je představena v kapitole s názvem „Práce“.

---

<sup>15</sup> „Genderová segregace trhu práce znamená, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích, nebo za různých smluvních a pracovních podmínek, tyto rozdílnosti mají genderový význam a téměř vždy je jejich důsledkem genderová nerovnost.“ (Křížková, Šloboda 2009, s. 11)

<sup>16</sup> Péče je navíc finančně podhodnocena (Uhde 2009, s. 10).

<sup>17</sup> Péči se věnuji v kapitole Temporalita. Zde se jedná spíše o strategie transnacionální péče než péči v pracovním odvětví.

<sup>18</sup> Ženy migrantky jsou podle teorie „trojí neviditelnosti“ (triple invisibility, podle Brettel a Hollifield 2000) neviditelné na pracovních trzích ve třech úrovních – třídy, etnicity a genderu. (Ezzeddine 2011, s. 25)



## 2.5 Migrační politika České republiky

Migrační politika hraje velkou roli při rozhodování o cílové zemi, do které migrant míří. Českou migrační politikou v této práci se má za to soubor zákonů, nařízení a praktik týkajících se pohybu mezinárodních migrantů, kteří přechází přes státní hranice, a dále jejich pobyt na území Česka (Drbohlav et al. 2010 in Drbohlav 2015, s. 207). S ohledem na fakt, že ženy, které jsou součástí mého výzkumu, migrovaly od konce 90. let 20. století až doposud, zmíním vývoj imigrační politiky pouze v tomto časovém rozmezí. Po pádu železné opony se otevřely nejen západní, ale i východní hranice a Československo se stalo pro migranty z Ukrajiny lukrativní zemí. Geografická blízkost a poměrně malé jazykové a kulturní bariéry hrají velkou roli při výběru České republiky jako cílové země. A cílové doslova, protože dočasná pracovní migrace z Ukrajiny má v posledních letech charakter migrace trvalé (Leontiyeva 2006, s. 32). S pádem komunistického režimu (1989)<sup>19</sup> a následném vzniku samostatné České republiky (1993) se značně změnil charakter zahraniční migrace. V tomto období převládaly v České republice především krátkodobé pracovní migrace. „Režim zaměstnávání cizinců byl od samého počátku uzpůsoben tak, aby bylo možno dočasně angažovanou cizí pracovní sílu v případě potřeby vypovědět. Přesto se značná část cizinců postupně usadila na delší dobu, ačkoli původně přišli za krátkodobým výdělkem.“ (Horáková 2008, s. 7). Se vstupem do Evropské unie (2004) a následně do Schengenského prostoru (2007) se zásadně změnil charakter zahraniční migrace. Česko se postupně stalo pro migranty nejen zemí tranzitní, ale také cílovou, čímž zde tak postupně narůstal počet osob s trvalým pobytem (Drbohlav, 2015, s. 53). Od vstupu České republiky do Evropské unie, rozlišuje národní migrační politika dvě kategorie imigrantů, a to na občany EU a na občany třetích zemí, kdy pro tyto skupiny platí odlišná kritéria pro vstup a pobyt na našem území. (Drbohlav 2015, s. 161).

Problematika pobytu a vstupu na trh práce v České republice je velmi silně spjata. „Na migrantky ze zemí mimo EU jsou z hlediska zákonné úpravy jednotlivých pobytových oprávnění kladeny daleko přísnější požadavky, než na migrantky ze zemí EU, případně na

---

<sup>19</sup> K Česko-Ukrajinské migrační vztahy mají dlouhou historii, pro tuto práci stojí za zmínku migrace po roce 1989, kdy v obou zemích dochází k významným politickým změnám, které přináší nové možnosti migrace. Od té doby počet ukrajinských občanů vlastních některý z dokumentů povolující pobyt na území Česka rostl. Výjimkou je krátké období po roce 2000, kdy byla v souvislosti s přístupovými dohodami Česka do EU zavedena pro Ukrajinu vízová povinnost (Drbohlav 2015, s. 54).

migrantky, které jsou rodinnými příslušnicemi občanů EU. “<sup>20 21</sup> (Hradečná et al. 2016, s.12). „Legální možnost vstupu do země za účelem dlouhodobějšího pobytu v cílové zemi je totiž často závislá na výkonu práce.“ (Leontiyeva a Pokorná 2014, s. 15). Vzhledem k náročnosti získání potřebných dokumentů ve spojitosti s neznalostí český právních systému a jazyka, volí ženy z Ukrajiny často jako zprostředkovatele jejich migrace v České republice agenturu. Tento typ úvazku, který dává ženám migrantkám možnost v České republice pobývat a pracovat, však spadá do kategorie prekérního zaměstnání.<sup>22</sup> V rámci agenturního zaměstnání se znevýhodnění žen dotýká ve více ohledech. Jedním z nich je například oblast zdravotní a sociální péče, která ženám není agenturou dostatečně zajištěná (Hradečná et al. 2016, s.12).

V případě, že na území České republiky pobývají migranti bez trvalého pobytu<sup>23</sup>, jsou vyloučeni ze systému veřejného zdravotního a sociálního pojištění a tlačeni do pojištění v rámci soukromé sféry (Moskvina a Trčka 2018, s. 10), která jsou velmi drahá. Ženy migrantky bez trvalého pobytu jsou dále ohroženy také z pobytového hlediska, resp. jeho možné délky, protože jejich dokumenty opravňující k pobytu jsou vázány pouze na dočasné zaměstnání. Ztráta zaměstnání by pro ženy tak mohla znamenat pobytové ohrožení.<sup>24</sup> Ženy mají „ jen velmi omezený přístup k systému podpory sociálního státu a musí spoléhat na podporu neformálních sociálních sítí, jako jsou jiní vydělávající členové rodiny“ (Leontiyeva a Pokorná, 2014, s. 16). Ještě více znevýhodněné bývají ženy, které již dosáhly vyššího věku.<sup>25</sup> „ V důsledku komplikovaného postavení na trhu práce<sup>26</sup> bývají ženy migrantky (a migrantky seniorky ještě

---

<sup>20</sup> „Na rozdíl od občanek EU mohou ženy I ony ale na území České republiky pobývat na základě krátkodobého, dlouhodobého či trvalého pobytu a jednotlivé druhy pobytových statusů jsou vymezeny délkou pobytu.“ (Hradečná et al. 2016, s.23)

<sup>21</sup> „Platná legislativa<sup>21</sup> rozlišuje mezi těmi, kdo mají z hlediska vstupu na trh práce stejné postavení jako občané ČR (osoby s občanstvím EU, s uděleným azylem, s trvalým pobytem, s dlouhodobým pobytem za účelem sloučení rodiny apod.) a těmi, jejichž vstup na trh práce je omezen. První skupina, u které jsou zaměstnavatelé pouze povinni vést jejich evidenci a o jejich nástupu informovat písemně úřad práce, je přitom v relativně méně zranitelném postavení, protože může libovolně uzavírat a ukončovat pracovněprávní vztahy bez rizika ztráty pobytu. Druhá skupina (a to včetně osob s dlouhodobým pobytem za účelem zaměstnání) je naopak ve velmi zranitelném postavení. Pro vstup na trh práce potřebuje zaměstnavateckou kartu nebo povolení k zaměstnání, vydané úřadem práce a povolení k pobytu na našem území.“ (Hradečná et al 2016, s. 47). Povolení k pobytu je navázáno na jednu z těchto listin, a tak je případná ztráta zaměstnání nejen finančním ohrožením, ale také ohrožením z hlediska pobytového statusu.

<sup>22</sup> Tématu agenturního zaměstnávání a prekaritě se budu podrobněji věnovat v průběhu práce, převážně v kapitole s názvem Práce.

<sup>23</sup> „ Nikoli překvapivě je nejproblematičtější situace u migrantek a migrantů ze zemí mimo EU, kteří v ČR žijí a pracují, avšak nemají dosud trvalý pobyt.“ (Hradečná et al. 2016, s. 36)

<sup>24</sup> Problematice pobytového ohrožení se příliš nevěnuji, protože ženy tento problém nezmiňovaly

<sup>25</sup> Této problematice se budu podrobněji věnovat v kapitole Práce.

<sup>26</sup> „ Spolu s pobytem ovlivňuje migrační politika státu také vstup žen na pracovní trh.“ „ Situace žen migrantek na trhu práce, jejich postavení, překážky, kterým čelí, nejsou toliko odrazem jejich role, kterou jim vstěpila země původu, nebo kulturní a společenské prostředí, ze kterého přišly, či rodinný kontext. Jejich postavení je ovlivněno také individuálními charakteristikami, zejména migrační, imigrační a integrační politikou, politikou zaměstnanosti, včetně politiky genderové rovnosti.“ (Analýza k problematice postavení migrantek a migrantů v České republice, 2016, s. 28)

výrazněji) často ochotny přijmout jakoukoliv práci bez ohledu na úroveň svého vzdělání, původního povolání i svých zaměstnaneckých práv. Dostávají se do pozice levné pracovní síly, kdy vykazují pod tlakem okolností vyšší výkonnost i ochotu pracovat za prekérních podmínek. V této souvislosti je zřejmá i závislost na zaměstnavateli, která vyplývá především z provázanosti povolení k práci a povolení k pobytu.“ (Hradečná et al. 2016, s.12).

## 2.6 Zaměstnávání migrantů v pohostinství

Cestovní ruch a pohostinství jsou významným zdrojem zaměstnanosti, protože tento sektor vyžaduje značné množství pracovní síly (Adler a Adler 2004, Kwang-Ho Lee et al 2016, Hsieh 2013, McDowell 2007, Sarosi 2017). Zejména hotelový průmysl patří mezi přední světové tvůrce pracovních míst, jelikož nabízí většinou málo kvalifikované práce, které vyžadují jen málo jazykových dovedností, a tak umožňují rychlý vstup na pracovní trh pro migrující pracovníky (Baum 2012, s. 8–9). Hotely nabízí poměrně flexibilní druh zaměstnání, což se jeví jako přínosné pro migranty, kteří hledají například dočasné pracovní příležitosti (Baum 2012, s. 6).<sup>32</sup>

Příčiny toho, proč hotely tak často zaměstnávají migranty, se snažil zjistit například McGovernův průzkum současného chápání zaměstnanosti (2007 in Marková, s. 2). Je to kvůli jejich dovednostem a schopnostem, či hledají hotely zaměstnance ochotné pracovat za určitých podmínek, zejména za relativně nízkou mzdou? Někteří teoretici považují segmentaci trhu práce za proces řízený poptávkou, který je výsledkem zaměstnávání přistěhovalců nebo konkrétních podskupin přistěhovalců kvůli dovednostem, které je činí vhodnými pro plnění určitých úkolů<sup>33</sup> (Aasland 2018, s. 93). Například průzkum manažerů malých a středních hotelů v Londýně (Yaduma 2015 in Markova et al. 2013, s. 12) zjistil, že migranti byli zaměstnáváni, protože byli

---

<sup>32</sup> Hotelnictví má specifický trh práce, který se vyznačuje silnou dočasnou poptávkou s relativně nízkými překážkami vstupu, což je pro migrující pracovníky atraktivní (Lucas a Mansfield 2010 in Markova 2015, s. 2.).

<sup>33</sup> „Kdo vám tam uklízí?“ „Máme Ukrajinu.“ Domnívám se, že ženy migrantky z Ukrajiny jsou stereotypně vnímány zaměstnavateli, a tudíž také nájemními agenturami jako vhodné pro některé typy prací. Ezzeddine a Kocourek (2007 in Ezzeddine 2012, s. 61) zmiňují podobné zařazení žen z Ukrajiny: „Etnicita se stala důležitým aspektem, který migrantky paradoxně zvýhodňoval na trhu práce. Etnický kapitál ukrajinských ošetrovatelek byl založen na tom, že pocházejí z kulturně a jazykově blízké oblasti. Zejména v metropolitní oblasti Prahy jsou početně zastoupeny ve službách a servisu, kde přicházejí do kontaktu s majoritní společností; na těchto segmentovaných pozicích jsou vnímány jako „přirozená“ součást pracovního trhu.“ Tato praxe má samozřejmě také svá negativa, protože ženy jsou do těchto sektorů servisu a péče často nepřirozeně zařazovány.

ochotni pracovat za nižší mzdy a protože měli pozitivní pracovní schopnosti jako je spolehlivost a ochota pružně pracovat ve srovnání s nemigranty. Vedle dovedností se tak jedná hlavně o snahu snížit náklady na pracovní sílu.

Migranti pracující v některých vyspělých zemích EU jsou často nadměrně kvalifikovaní pro pracovní role, které v hotelnictví zastávají (Baum 2012, s. 6). Četné studie o migrantech dokumentují způsoby, kterými se nově příchozí vyloučení z lépe placených pracovních míst v primárním sektoru dostávají na pracovní místa sekundárního špatně placeného trhu v EU. (Agustin 2003; Anderson 2001; Bailey and Waldinger 1991 in McDowell 2007, s. 2). Velkou roli hraje například zdlouhavost a složitost byrokratických řízení, které znemožňují uznání kvalifikací a zkušeností, jež migranti dříve nabyli, a které by jim pomohly v integraci na místní trh práce (Hradečná et al 2016, s. 50). Nemluvě o tom, že volný přístup na trh práce je možný až po nabytí určitého pobytového statusu. Dalším důvodem, který migranty směřuje do určitého segmentu trhu práce, je neznalost jazyka (Chiswick et al 2005). Získávání jazykových znalostí se považuje za zásadní pro postup nad rámec práce s nízkou kvalifikací (Baum 2012, s. 6).

### 3. Metodologie

Vzhledem k tomu, že místo a vzorek žen hrály největší roli v rámci celého výzkumu, uvedu hned na začátek, o jaké místo a vzorek se jedná. Již v úvodu jsem zmínila, že terén si vybral spíše mě, protože jsem si sama v rámci práce v hotelu začala klást otázky, na které jsem chtěla znát odpovědi.

#### 3.1 Výběr prostředí a vzorku

##### 3.1.1 Hotel Hvězda

Prostředím pro výzkum mi byl hotel, ve kterém jsem několik let pracovala. Charakteristice hotelu se podrobněji věnuji v kapitole Hotel Hvězda, což je smyšlený pseudonym pro luxusní hotel v Praze. Výzkum zde probíhal aktivně v průběhu jednoho roku, pasivně však tři roky, které mi zpětně pomohly získat povědomí o tom, jak to v tomto hotelu chodí. Tyto roky mi zároveň pomohly vybudovat s některými ženami z housekeepingu<sup>34</sup> vzájemný vztah, díky čemuž byl přístup do terénu bezproblémový. S ženami jsem v průběhu let přicházela často do kontaktu a měla jsem možnost je nepřímo sledovat, ať už jako recepční, zaměstnanec pohybující se po hotelu, či v některých případech jako jejich přítelkyně. Vzhledem k tomu, že mě většina žen znala z hotelu a vztahy mezi námi byly vždy přátelské, nebyl žádný problém ženy oslovit a také se žádná nezdráhala mi rozhovor poskytnout. **Hotelové prostředí výzkumu (nebo Hotel jakožto prostředí výzkumu)** je jasně ohraničené, ale výpovědi žen zasahují i mimo něj, jako například v kapitole o Temporalitě, která se věnuje strategiím a charakteristice přístupu žen k času v průběhu jejich života v migraci. Mým původním záměrem bylo také navštívit bydliště žen v Praze, abych si mohla utvořit vlastní představu o tom, do jaké míry jsou ženy v České republice ukotvené a jaký význam pro ně tato místa představují. Bohužel téměř celý výzkum probíhal na pozadí pandemie koronaviru, kdy návštěvy v jejich domovech nebylo možné uskutečnit.

---

<sup>34</sup> „Housekeepingem“ byl v hotelu Hvězda nazýván celý sektor úklidu.

### 3.1.2 Ženy z housekeepingu

Protože se moje práce zaměřuje hlavně<sup>35</sup> na uklízečky z Ukrajiny, které pracují či pracovaly v jednom konkrétním hotelu v Praze, vytvořila jsem vzorek záměrně s ohledem na výzkumný problém a oslovila jsem všechny ženy, které do tohoto vzorku zapadaly. Pro výzkum jsem si tak vybrala všechny ženy z Ukrajiny, které v hotelu Hvězda pracovaly v průběhu mého působení zde, ale i před ním. Ženy, které v hotelu pracovaly, jsem oslovila sama a poprosila o jejich telefonní číslo či Facebook, abychom usnadnily komunikaci a domlouvání termínu rozhovoru. Později se Facebook ukázal jako hlavní platforma pro uskutečnění rozhovorů, protože situace v době vedení výzkumu nebyla vhodná pro osobní setkání. Ty ženy, které v hotelu pracovaly přede mnou, či jsem na ně neměla kontakt, jsem oslovila také prostřednictvím Facebooku, nebo jsem kontakt sehnala od kolegů z housekeepingu. Rozhovor jsem provedla s devíti ženami, z nichž jedna nepracovala v hotelu Hvězda v sektoru úklidu, nýbrž v kuchyni na pozici kuchařky. V rámci výzkumu jsem se pokusila kontaktovat ještě čtyři další ženy, které v hotelu Hvězda občasně pracovaly, ani jednu jsem však neuspěla, a to ani v případě, kdy se za mě přimluvila konkrétní osoba, která mi kontakt poskytla<sup>36</sup>. S jednou ženou, která se vrátila na Ukrajinu, jsem byla dohodnuta na video hovor, bohužel však v jednu chvíli přestala odpovídat a rozhovor se tak neuskutečnil. Vzhledem k velikosti hotelu a nepřilíživé fluktuaci nebylo možné vzorek dále rozšířit.

V rámci hotelu Hvězda rozdělují pro lepší přehled ženy podle kategorií housekeepingu, pod které spadá jejich sektor úklidu. Další kategorie jsou však fluidní, protože ženy jimi mohly ať už dříve či v průběhu výzkumu procházet. Zde se jedná například o záměr migrace, pobytový status, zaměstnaná vs. nezaměstnaná, žijící zde s rodinou vs. rodina žije na Ukrajině.

---

<sup>35</sup> Trajektorie některých žen se měnily a ne všechny pracují momentálně jako uklízečky.

<sup>36</sup> Tato osoba byla tzn. Gatekeeperem čili „Vrátným“. Jedná se o osobu, která nám umožňuje dostat se blíže zkoumanému prostředí (Hammersley a Atkinson 1995)

### 3.1.3 Charakteristika informátorek

#### **Hanna, 58 let**

Je vyučenou švadlenou. Do České republiky přijela v roce 1996 kvůli ekonomické situaci. Hanna je vdaná a má dvě dospělé děti. Část její rodiny bydlí s Hannou v Praze. V hotelu Hvězda pracuje na hlavní pracovní poměr jako pokojská. Má zde trvalý pobyt.

#### **Svetlana, 60 let**

Na Ukrajině pracovala Svetlana v továrně na výrobu střelného prachu. Do České republiky přijela v roce 2006 kvůli ekonomické situaci. Svetlana je rozvedená a má jednu dospělou dceru. V hotelu Hvězda je zaměstnaná přes agenturu a pracuje na úklidové pozici v kuchyni. Tento rok si bude zřizovat trvalý pobyt.

#### **Vera, 50 let**

Vera je vyučená zdravotní sestřička a porodní asistentka. V Praze pobývá střídavě od roku 2000. Vera je rozvedená a důvodem migrace byla finanční situace, která nastala právě po rozvodu. Má dospělého syna. V hotelu Hvězda byla zaměstnaná přes agenturu jako pokojská a odpolední pokojská. Momentálně má pobytové povolení v rámci agentury, do budoucna by si ráda zařídila trvalý pobyt.

#### **Anastasia, 44 let**

Na Ukrajině pracovala Anastasia jako učitelka na základní škole. V Praze žije od roku 2006 se svým dospělým synem a manželem. Záměrem migrace bylo přestěhovat se za manželem a být jako rodina pohromadě. Anastasia má v České republice trvalý pobyt. V hotelu Hvězda byla zaměstnaná v rámci živnostenského listu na pozici uklízečky.

**Darya, 51 let**

Darya je vyučenou švadlenou. V Praze žije od roku 2006 s manželem, později přijela také dcera. Darya má ještě dospělého syna, který bydlí na Ukrajině. Důvodem migrace byly finanční problémy na Ukrajině. V hotelu Hvězda pracovala Darya na hlavní pracovní poměr na pozici supervizor. Darya zde má trvalý pobyt.

**Julija, 45 let**

Julija je vyučená zdravotní sestra. Do České republiky přijela za manželem v roce 2016 i s dcerou, aby byli jako rodina pohromadě. Julija má ještě dospělého syna. V hotelu Hvězda pracovala brigádně, vždy jen na krátkou dobu. Julija má momentálně dlouhodobý pobyt za účelem sloučení rodiny.

**Elena, 48 let**

Na Ukrajině pracovala Elena jako servírka. Poprvé přijela do Prahy před téměř dvaceti lety z finančních důvodů. V Praze pobývá od té doby střídavě. Má dvě dospělé děti. V hotelu Hvězda pracovala jako pokojská a odpolední pokojská přes agenturu. Momentálně žije na Ukrajině.

**Olena, 66 let**

Olena je vystudovaná prodavačka sladkostí. V České republice žije od roku 2002, nyní zde má trvalý pobyt. Přijela na popud kamarádky, která zde vlastní pracovní agenturu. Má dospělou dceru. V hotelu Hvězda pracovala přes agenturu na pozici uklízečky.

**Nina, 48 let**

Nina má vystudovanou vysokou školu managementu ve veřejném stravování. Do České republiky se přistěhovala před více jak dvaceti lety za svým přítelem. Toho si poté vzala a mají spolu dvě dcery. V hotelu Hvězda pracovala Nina na hlavní pracovní poměr jako kuchařka. V České republice má trvalý pobyt.



### 3.2 Výzkum a jeho metody sběru dat

Cílem výzkumu bylo přinést výsledky, které by mohly ilustrovat pohled na téma žen na pozici uklízeček v luxusním hotelu. Podle Geetze (2000) je úkolem badatele popsat způsob života dané skupiny. I já se snažím pohlédnout na určitý aspekt života žen a analyzovat, jak žijí svůj život v rámci migrace. Snažím se pochopit, jak tyto aktérky rozumí situacím, ve kterých se ocitají a které důvody je vedou k jejich jednání (Atkinson et al. 2000, s. 3). V mé práci jde hlavně o zachycení jednání, strategií, sociálních praktik a jejich významů, které jim ženy připisují.<sup>37</sup> Pro výzkum v rámci diplomové práce jsem vzhledem ke zkoumanému problému zvolila kvalitativní strategii (Denzin a Lincoln, 2011), protože ta se v rámci etnografie snaží do hloubky popsat konkrétní problematiku (Atkinson et al. 2000, s. 160). Výzkum jsem tudíž postavila na kvalitativních metodách, konkrétně na polostrukturovaných rozhovorech a na pozorování, což jsou výzkumné strategie, které badateli pomůžou zjistit velké množství informací o malém vzorku (Hammersley a Atkinson 1995). Záměrem je zde sledovat problém do hloubky a získat o něm co nejvíce informací (Silverman 2005).

Vzhledem k době, kterou jsem v terénu strávila, je dále obohacen o znalosti již dříve nabyté, ať už v rámci pozorování či rozhovorů s ženami v průběhu let, které mi daly povědomí například o tom, jak v některých situacích jednají či jaké mají názory na okolnosti práce v hotelu Hvězda.

Podle Spreadlyho je základním jádrem etnografie snaha pochopit význam činů a událostí pohledem lidí, které se snažíme pochopit my (1979, s. 5). Právě kvantitativní metody napomáhají k odhalení a porozumění tomu, co je podstatou v tomto případě poměrně neprobádaných jevů (Strauss a Corbinová 1999, s. 11). Kvalitativní výzkum je pružným typem výzkumu protože ho může výzkumník v průběhu upravovat, což se jevílo jako příhodné v případě, že jsem se potřebovala žen například na něco doptat.

---

<sup>37</sup> Etnografové dokáží popsat aktéry situace, kterou sledují a porozumět jejich příběhům.“ (Atkinson et al. 2000, s. 170).

### 3.2.1 Hlubkové rozhovory

Jednou z metod, kterou jsem v rámci výzkumu použila, byly hlubkové rozhovory, konkrétně polostrukturované rozhovory. Mým cílem bylo získat komplexní informace, na základě kterých bych mohla porozumět vnímání, názorům a jednání žen v kontextu situací, ve kterých se nacházejí. Analýza polostrukturovaných rozhovorů umožňuje zkoumání konkrétní problematiky, které se jako výzkumník chci věnovat. Rozhovory měly připravenou základní strukturu, která pokrývala témata, která mě zajímala. Na základě těchto oblastí výzkumných témat jsem vytvořila seznam hlavních otázek a podotázek.<sup>38</sup>

Nezbytně nutnou součástí výzkumu byla příprava na rozhovor. Nejprve jsem se snažila vybavit určitou teoretickou znalostí, abych měla alespoň základní představu o problematice<sup>39</sup>. V prvotní fázi jsem si připravila strukturu polostrukturovaného rozhovoru, který jsem posléze vedla s jednou ženou. Po tomto pilotním rozhovoru jsem zjistila, kde se ukrývají nedostatky v otázkách a struktuře a příští osnovu jsem již upravila. Témata, která v rozhovoru s první ženou nezazněla, nebo jsme se jich dotkly pouze okrajově, jsme posléze probraly později mimo rozhovor. Po pilotním rozhovoru jsem si tedy znovu předpřipravila strukturu rozhovoru, ve které jsem si sepsala témata, která mě zajímala a chtěla jsem je s ženami probrat. Ke každému tématu jsem si připravila hlavní otázky, které se soustředí na výzkumný problém, a dále jsem sepsala také několik podotázek, z nichž některé jsem použila, k dalším se někdy rozhovor přirozeně stočil. Otázky jsem se snažila klást v logickém sledu. I tak jsem se několikrát přistihla, že pokládám ženám navazující otázky, které se ale výzkumného problému dotýkaly pouze velmi okrajově. Někdy jsem ženy nechala dále mluvit, protože mě téma velmi zajímalo, jindy jsem se snažila stočit rozhovor zpět k hlavním tématům, abychom jej příliš nepřesáhly. Pokud mi odpověď nepřišla dostatečná či jsem chtěla, aby jí žena více rozvedla, otázku jsem modifikovala. Stejně, jako má badatel možnost například měnit otázky v průběhu výzkumu (Atkinson et al. 2000, s. 374), tak i já jsem otázky modifikovala či doplňovala konkrétnějšími otázkami, pokud mi přišla výpověď nedostačující. Výhodou této metody je skutečnost, že výzkumník může měnit nejen pořadí, ale také znění otázek (Reichel 2009, s. 112)<sup>40</sup>. Dále jsem kladla nepřímé otázky, například když jsem chtěla, aby ženy popsaly jejich pracovní den.

---

<sup>38</sup> Například hlavní otázka typu: „Co všechno jste si musela zařídit před odjezdem do České republiky?“

Podotázky typu: „Kdo Vám pomohl obstarat dokumenty pro pobyt v České republice?“ jsem sice měla předpřipravené, ale většinou jsem podle nich nepostupovala, protože odpovědi byly často obsáhnuté v rámci hlavní otázky, kterou jsem dále rozšiřovala.

<sup>39</sup> Například základy migrační politiky ČR.

<sup>40</sup> Například: „Jak vnímáte vaši práci?“ „Dobře.“ „Co zde vnímáte jako pozitivní a naopak?“

Zpětně musím uznat, že mě trošku mrzí, že jsem často ženám pomáhala s jejich odpověďmi. Tendence ukázat ženám, že chápu to, co mi říkají a rozumím jejich situaci, prostřednictvím uzavřené otázky na místo otevřené, vnímám jako moje pochybení. Výhodou etnografického kvalitativního výzkumu je jeho flexibilita a tak pokud jsem cítila potřebu doptat se na pár doplňujících informací, změnila jsem otázku či jsem ji nahradila úplně (Hammersley a Atkinson 1995). U některých žen to nebyl problém, protože jsem je měla v přátelích na Facebooku a mohla jsem se jich zde pohodlně doptat. Těm ženám, o kterých vím, že přišly o práci a vzhledem k probíhající situaci, mi bylo žinantní se jim ozvat a vyptávat se na cokoliv. Některé výpovědi či hodnocení jsem nezískala doslovně v rámci polostrukturovaných rozhovorů, ale v rámci běžné konverzace, kterou jsem s ženami vedla buď v hotelu, či například po sociálních sítích.

S většinou žen jsem rozhovor vedla rozhovor online pomocí video hovoru, s některými osobně přímo v hotelu. Rozhovory trvaly většinou mezi 50 minutami až dvěma hodinami a byly nahrávány na diktafon. Rozhovory provázely drobné technické komplikace, jako výpadek signálu internetového připojení či vybití telefonu, přes který jedna komunikační partnerka mluvila. Rozhovory, které byly vedeny v hotelu, byly občas přerušovány hosty, za kterými jsem musela jakožto recepční odbíhat. V rámci šetření času byly totiž hovory vedeny hlavně v pracovní době, o víkendech, kdy je v hotelu větší klid či v průběhu jeho uzavření. Všech žen jsem se zeptala na souhlas s nahráváním. Na nahrávací zařízení jsem vždy položila list papíru, aby ženy zapomněly, že je přítomno a nebyly například nervózní. Vzhledem k tomu, že jsem záznam vždy v půlce uložila a začala s novým, viděly mě s nahrávacím zařízením manipulovat. Většinou se tak stalo přibližně po 45 minutách, kdy už byly ženy uvolněnější a neměly tendenci se omlouvat například za svojí špatnou češtinu.

Ne všechny odpovědi na výzkumný problém jsou zjistitelné pomocí rozhovorů, rozhodla jsem se proto pro kombinaci se zúčastněným pozorováním, které mi pomohlo odhalit jednání, které ženy nezmiňovaly (například, protože jim přišlo samozřejmé (Chadwick a Bahr 1983). Propojení rozhovorů s metodou pozorování doporučují také

### 3.2.2 Zúčastněné pozorování

„Zúčastněné pozorování sleduje aktéry v přirozeném prostředí, a to na relativně dlouhou dobu, s cílem porozumět a reprezentovat společenský život a sociální procesy, které v tomto prostředí probíhají.“ (Atkinson et al. 2000, s. 352). V rámci pozorování jsem se snažila zachytit všechny události ve spojitosti s ženami. Sledovala jsem, jak se ženy v prostředí hotelu pohybují, jejich chování a jejich interakce (Hammersley a Atkinson 1995).

Vzhledem k tomu, že v hotelu jsem pracovala čtyři roky, většinu vysledovaných zjištění jsem získala v průběhu těchto let a to v rámci nepřímého pozorování. Podle Hammersley a Atkinsona (2007) může zúčastněné pozorování zahrnovat také další metody, jako neformální rozhovory. Zúčastněné pozorování probíhalo aktivně půl roku, kdy jsem se některé myšlenky snažila zapisovat. Terénní poznámky jsem si zapisovala převážně do telefonu či do počítače, který jsem ale nikdy nenechávala otevřený, aby nikdo nemohl přistoupit k těmto informacím. Podobně jako popisuje Atkinson, jednalo se o krátké poznámky, jejichž úkolem bylo spíše, aby si později situaci vybavila a přenesla na papír (etl al. 2000, s. 356).<sup>41</sup>

K pozorování docházelo také nezúčastněně, například když jsem viděla ženy na kamerách, jak stojí na vrátnici a kouří. V rámci pozorování jsem se soustředila na několikero stránek pozorovaných jevů. Velkou roli hrálo samozřejmě fyzické prostředí výzkumu (vzhled, uzpůsobení, zařízení, luxus aj.), či sociální stránka prostředí (vztahy na pracovišti, vztahy s vedením). V případě jednotlivých aktérů jsem se soustředila nejen na standardní chování, ale také na chování sociální, kdy jsem sledovala, jak ženy přistupují nejen k sobě, ale také k ostatním. Jako výhodu zde vidím fakt, že si skutečnosti z hotelu pamatují tak, jak byly, naprosto nezátížené jinou formou přemýšlení, bez snažení se chování neustále analyzovat. Výhodou také je, že moje přítomnost, kterou ženy vnímaly jako přirozenou, neovlivňovala jejich chování (Silverman, 2000). Samozřejmě do nějaké míry ano, protože jsem byla recepční a některé ženy mě mohly vnímat jako jakousi autoritu, protože ode mě občas dostávaly úkoly, ale troufám si říci, že většina se chovala přirozeně, protože jsem často zmiňovala vlastní negativní postoj k tomu, jak některé věci v hotelu chodily.

---

<sup>41</sup> V originále „Jotted notes“.

### 3.3 Analýza dat a jejich interpretace

Transkripce dat byla časově velmi náročná. Pokoušela jsem se použít softwarové pomůcky, které by přepis zjednodušily a zrychlily, bohužel výsledek byl naprosto nedostačující a tuto metodu jsem okamžitě opustila. Ve výpovědích žen nechávám gramatické odchylky z důvodu autenticity, ale v rámci plynulosti čtení a přehlednosti dodržuji pravopisnou normu<sup>42</sup>. Některé ženy se v průběhu rozhovoru omlouvaly za špatnou češtinu, což jsem vždy rázně vyvrátila. Aby mi nic neuniklo, přepisovala jsem rozhovory většinou celé, a to i s osobnějšími údaji či informacemi, které nutně nespádaly k tématu a do výzkumu se nehodí. I z tohoto důvodu bych rozhovory nerada přikládala.

Pro analýzu dat jsem použila základní analytickou techniku kódování, které proběhlo bez použití softwarového systému. Podle Atkinsona (et al. 2000, s. 165) je kódování prvním krokem při vytváření kategorií, protože **vyvolává/podněcuje** nové analytické otázky. Pro zvýraznění segmentů, kódování a následné přiřazování do vzniklých kategorií jsem používala velké množství barevných fixů, které mi pomohly orientovat se v textu i přes jeho rozsáhlost. Pro orientaci v dokumentech jsem měla několik dalších papírů, které sloužily jako vodítko k přehledu kódů, kategorií a témat, abych měla přehled o jejich výskytu.

V rámci otevřeného kódování jsem se snažila údaje konceptualizovat (Strauss a Corbinová, 1999, s. 41) a data jsem rozdělila na jednotky (většinou věty) podle jejich významů.<sup>43</sup> Těmto segmentům byl dále přiřazen kód, z nichž dále vznikla konkrétní kategorie. V průběhu analýzy dat jsem poznámkovala („memo-making<sup>44</sup>“) jakékoliv poznatky o kódech a jejich vztazích. Každá taková kategorie utvářela konkrétní téma na základě jeho významu (Disman 2000). Příkladem je segment: „*Věděla jsem, že to je jenom na chvíli a brzo budu doma*“; kód – motiv dočasnosti, kategorie – komunikace s dětmi. Jakmile vykazovaly segmenty podobné kódy, získávala jsem povědomí o prvcích, které ženy spojují a vykazují tak nějaké pochopení chování a jeho významů v sociálním kontextu (Bryman 1998). Podobně jako při kódování, také při psaní jsem data neustále rekonstruovala a znovu interpretovala, protože se postupně objevovaly nové souvislosti a významy (Lofland a Lofland 1994).

---

<sup>42</sup> Forma vyjadřování může také napovídat o integraci žen či jejich možnostech učení se Českého jazyka. Není to samozřejmě pravidlem. Jediný text, který není v originální verzi je výpověď Svetlany. Tento rozhovor byl překládán kolegyní.

<sup>44</sup> „Tvorba poznámek je klíčovým krokem mezi kódováním a prvním návrhem práce. Etnograf si může pohrát s nápady, vyzkoušet si je a ověřit si jejich užitečnost tím, že se bude neustále pohybovat mezi již napsaným textem a studovanou realitou.“ (Atkinson et al. 2000, s. 167)

### 3.4 Limity výzkumu

Antropolog by se měl snažit „*odstoupit a kriticky analyzovat situaci, rozeznat a vyhnout se zkreslení, získat platné a spolehlivé údaje.*“ (Strauss a Corbinová, 1999, s. 11). Vzhledem k tomu, že se jedná o kvalitativní výzkum, kde výzkumník subjektivně interpretuje získaná data, není možné, aby výzkum neměl své limity. Tím je hlavně validita čili míra správnosti interpretace textu (Kirk a Miller, 1986, s. 20). S předpokladem, že ženy odpovídaly upřímně, je výzkum limitován mojí výzkumníkovou pozicionalitou, kterou musím reflektovat. Podle Kromě apriory porozumění na základě zjištěné literatury, musím brát také v potaz moje očekávání a subjektivní předpoklady výsledků mé interpretace, které by mohly být domnělé namísto vysledovaných, protože jsem se v hotelovém prostředí pohybovala mnoho let, což jistě ovlivnilo moji zaujatost. Emersona (1995) například poznamenává, že už samotné psaní terénních poznámek je ovlivněno naší zkušeností a nabytými vědomostmi. Na jednu stranu vidím tuto pozicionalitu jako veliké plus, protože některé ženy se mi, troufám říci, velmi upřímně zpovídaly, a to i v rámci témat, která by mohla být nějakým způsobem ohrožující.<sup>45</sup> Na druhou stranu nedokážu určit, zda ženy odpovídaly vždy upřímně v problematice jejich vztahu k práci. Vzhledem k tomu, že výzkum jsem vedla se záměrem pochopit čím to je, že ženy působí v hotelu spokojeně, nemám důvod o pravdivosti jejich výpovědí pochybovat. Zároveň jsem však mohla přistupovat k situaci zaujatě s názorem, že ženy opravdu spokojené jsou. Důvěru, kterou ve mně ženy při nahrávání rozhovorů měly, jsem se snažila dále podporovat. Pokud to ženy nevěděly, informovala jsem je, že v hotelu chci v dohledné době přestat pracovat. Ženy jsem chtěla ubezpečit, že pokud mají něco negativního na srdci, jsem ten, komu se mohou bez následků svěřit.

V rámci interpretace dat jsem se snažila reflektovat svou pozici v terénu, která mohla vést k tomu, že jsem analyzovala spíše vlastní zkušenosti, než zkušenosti žen. Snažila jsem se tak udržovat skeptický postoj. Při analýze dat jsem si uvědomovala, že mohou být mou pozicionalitou silně ovlivněna (Hammersley a Atkinson, 20005). Reflektovat musím také odchylky, které mohly vzniknout díky jazykové bariéře či nedostatečné kvalitě nahrávky.

---

<sup>45</sup> K těmto tématům se dostaneme v kapitole s názvem Práce, kde popisují například, jaké měly ženy v hotelu strategie v rámci odpočívání.

### 3.5 Etika

Přestože jsou ženy anonymizované, vzhledem ke znalosti mnoha skutečností o ženách ze stran nejen kolegů, ale také vedení, kteří navíc věděli, že výzkum je podkladem k mé diplomové práci, bych ráda požádala o nezveřejnění práce široké veřejnosti. Mnoho informací, které jsem uvedla nejen já, ale také ženy, by mohly někomu uškodit, pokud by se dostaly k nesprávným očím. Podporou pro toto rozhodnutí je mi etický kodex CASA<sup>46</sup>, podle něhož „mají antropologové odpovědnost vůči lidem, mezi nimiž pracují a které studují.“ Podle odstavce d, „by členové a členky asociace měli dozpovědně zvažovat, jaké důsledky může mít zveřejnění jejich práce pro členy sledované komunity i komunitu jako celek.“ Vzhledem k důvěrným informacím, které mi ženy poskytly, jsem zde zodpovědná za naprostou anonymizaci žen, které nesmím v žádném případě jakožto výzkumník ohrozit. Vzhledem k uvedeným skutečnostem, například v rámci využívání luxusu ženami, strategiemi odpočívání a dále, by mohly být v ohrožení minimálně z pracovního hlediska všechny ženy, nehledě na jejich anonymizaci.

Všem ženám byl vysvětlen záměr výzkumu a rozhovory probíhaly až po podepsání informovaného souhlasu<sup>47</sup>. Některé ženy, které jsem oslovila pro rozhovor, byly v rozpacích, zda budou vědět, jak odpovídat. Když jim bylo vysvětleno, že se bude jednat o rozhovor o jejich životě, začaly se většinou těšit.

---

<sup>46</sup> [http://www.casaonline.cz/?page\\_id=7](http://www.casaonline.cz/?page_id=7)

<sup>47</sup> Informované souhlasy jsou příloze v příloze

## 4. Empirická část

### 4.1 Hotel Hvězda

Hotel Hvězda je luxusní pětihvězdičkový hotel na lukrativní adrese v Praze. Jde o hotel poměrně malý, jehož kapacita čítá jen něco kolem 50 pokojů. Budova během své stoleté historie prošla již mnoha rekonstrukcemi a jako hotel funguje několik desítek let. Málokdy je plně obsazený, jak tomu u luxusních malých hotelů v Praze v letní turistické sezóně bývá, ale i tak jde o hotel poměrně známý a i nadále navštěvovaný důležitými osobnostmi z politické či například lékařské sféry. Velmi často se zde pořádají důležité schůzky, bankety či konference a dále je díky své lokalitě využíván jak hosty, kteří přijeli na pracovní cestu, tak turisty přijíždějící objevovat krásy České republiky.

Hotel Hvězda je samostatný hotel s jedním majitelem a nespadá pod žádný hotelový řetězec. Tato skutečnost podle mě hraje důležitou roli v jeho chodu, což se ve své práci pokouším blíže osvětlit. Hotel by se dal rozdělit na viditelnou a neviditelnou část, a to podle prostor, do kterých má host přístup. Mezi viditelné části hotelu patří lobby<sup>48</sup> spolu s recepcí, bar, restaurace, knihovna, toalety, garáž, wellness centrum spolu s posilovnou a samozřejmě pokoje. Vše ostatní je hostovi skryto. Části, do kterých má host přístup, logicky vypadají jinak než neveřejné prostory hotelu určeny pouze pro pohyb personálu. Chodby nejsou pokryty koberci, ve výtahu nenajdeme polstrování a pozlacené prvky, toalety nemají mramorovou podlahu, v kantýně není prostřeno a šatny postrádají distributor ručníků. Jako by pomyslná čára rozdělovala hotel na dvě části. Stejně jako můžeme oddělit prostor pro hosty a pro personál, tak jsou i zaměstnanci hotelu rozdělení na ty „viditelné“ a ty „neviditelné“. Nejvíce viditelnými zaměstnanci jsou recepční, portýři, barmani a číšníci. Mezi ty méně viditelné, nebo dokonce až neviditelné, patří kuchaři, pracovníci technického oddělení a oddělení úklidu. Tito pracovníci, tzv. „back of the house“, mají svou práci za úkol zajistit řádný chod hotelu tak, aby jejich interakce s hosty byla zcela minimální (Sherman 2007, s. 63).

Sektor úklidu by se dal v hotelu Hvězda standardně rozdělit mezi čtyři skupiny, a to na pomoc v kuchyni (mytí nádobí, kuchyně, zázemí kantýny), pokojské služby (úklid pokojů a chodeb), samotný úklid (úklid prostor hotelu spočívající hlavně v luxování, vynášení košů, mytí

---

<sup>48</sup> Vstupní prostor hotelu, kde se nachází recepce.



oken, podlah a wellness centra) a služby odpolední pokojské, která kromě úklidu na kuchyni zastupuje všechny výše zmíněné práce v době, kdy už jsou pokojské i úklid pryč.

Na rozdíl (například od chodu recepcie) představuje tzv. „housekeeping“ převážně ženskou práci<sup>49</sup> a rovněž v hotelu Hvězda jsou všechny tyto pozice zastoupeny ženami. Počet žen starajících se zde o úklid se v průběhu roku mění. Nezáleží vždy čistě jen na turistické sezoně, ale hlavně na úspěšnosti prodeje pokojů, a tedy obsazenosti hotelu, která vždy neodpovídá sezonním předpokladům. Poslední tři roky nebyl hotel povětšinou roku dostatečně vytížen, což nutně znamenalo angažování menšího počtu zaměstnanců, než bývalo v předchozím období standardní. Úklidová oddělení hotelů se většinou skládají z permanentních zaměstnanců a z dočasné výpomocné síly (Knox 2010, s. 456). Stejně tak je tomu i v hotelu Hvězda, kde jsou některé ženy z mého výzkumného vzorku stálými zaměstnankyněmi hotelu, některé pracovaly v hotelu nastálo, avšak zprostředkovaně přes agenturu a další jen dočasně či nárazově dle potřeby, a to hlavně přes agenturu či na živnostenský list. Co spojuje ženy v mém vzorku, je skutečnost, že všechny prošly pracovní zkušeností v hotelu Hvězda. Jejich životní trajektorie a doba zde strávená se ale velmi lišily.

#### 4.1.1 Jak se ženy dostaly do hotelu Hvězda

Způsob, jakým se snažily ženy migraci uskutečnit, silně ovlivňoval jejich možnosti (při) vstupu na trh práce. Informátorky, které se do Čech vydaly samostatně pouze s vidinou několika odpracovaných měsíců a následného návratu, volily většinou pro vstup do České republiky jako zprostředkovatele agenturu. Vzhledem k relativně nízkým kvalifikačním požadavkům a neznalosti českého jazyka dosazují agentury ženy hlavně do pohostinství, výroby či přímo do sektoru úklidu a pomocné práce na kuchyni.

Mezi první práce, k nimž se ženy dostaly, byly především pozice nočních uklízeček, pomocnic v kuchyni či v továrně, v jednom případě i mytí aut. Již postup z těchto pozic na pozici denní uklízečky či přesun do prádelny byl brán jako výrazné *polepšení si*.<sup>50</sup>

Pokud disponuje žena alespoň nějakým sociálním kapitálem, je možné v některých hotelech pracovat brigádně na živnostenský list. Většina žen se ale do hotelu poprvé dostane

---

<sup>49</sup> „Idea ‚ženství‘ žíví představu ženy jako pečovatelky a podporuje rysy, které ženy nutí k přijetí dělby práce podle pohlaví.“ (Held 2015, s. 34). K problematice genderové segmentaci trhu se podrobněji vyjádřím v kapitole Práce.

<sup>50</sup> Problematice překerního zaměstnání se budu věnovat v kapitole Práce.

hlavně přes agenturu. Na základě mého pozorování se domnívám, že praktika agentur je většinou taková, že ženy distribuují na ty hotely, které si o výpomoc zažádají. Zvláště pak u žen, které přijíždí pracovat na pár měsíců, poté se vrátí na Ukrajinu: takto to opakují stále dokola. Vystřídají tak pozice uklízeček a pokojských na mnoho různých hotelech. Občasné jsou i praktiky, kdy se ženy vzájemně znají a v práci se střídají – jakmile jedna odjede na delší dobu na Ukrajinu, vystřídá ji na postu její známá, což zajišťuje, že při návratu na ženu tato pozice čeká neobsazená. Je běžnou praktikou, že pokud se ženám v některém hotelu líbí a tento vztah je vzájemný, poprosí agenturu, zda by je nemohly obsadit právě tam.

*„A jako se mně to líbilo a bylo super, jako no, nelitovala toho, že tam pracovala a pak já odjela domu a byla doma, a když se vrátila, víš jako, jak to funguje, když ty odjedeš domu, tak někdy když nemají práci holky, tak jdou na tvoje místo, víš. Když potřebuješ domu a ty odjedeš hned, tak oni to někomu dají. Když se vrátila, tak ten zaměstnavatel, co mě vzal, tak on mě dal na iný hotel, víš. Jako vždycky tak funguje víš, když ty přijedeš a nemáš na tom hoteli místo, tak on tebe hned ten pán, co tě zaměstnává, on tebe prostě hodí na iný hotel. Má několik hotelů. Jako ty bez práce nenechává, prostě ideš na iný hotel.“ (Elena)*

Elena v průběhu let vystřídalala mnoho hotelů, jejichž jména už si nepamatuje. Když se vrátila do Čech a zrovna bylo volné místo na hotelu, ve kterém před odjezdem pracovala, většinou se snažila dostat tam. Protože si Eleny zaměstnavatelé často oblíbili, měla možnost se vrátit do svého konkrétního hotelu i v případech, kdy bylo její místo obsazeno jinou pracovnící. Elena však šla raději pracovat jinam, než aby kvůli ní byla jiná žena připravena o místo.

Stejně tak v hotelu Hvězda bylo možní vádat stejné tváře z agentury opakovaně. Například Svetlana pracovala v hotelu mnoho let přes agenturu, ale pocitově byla zaměstnancem hotelu.<sup>51</sup> To znamená, že když odjížděla na Ukrajinu, věděl její záskok, že jeho pozice je pouze dočasná. Podobně tomu bylo i u ostatních žen dohozených přes agenturu, protože hotel, stejně tak jako ženy, trval na tom, aby se vrátily pracovat právě do hotelu Hvězda.

Hanna začínala mytím nádobí v kuchyni restaurace. Na rozdíl od Oleny, Eleny a Daryi, jež se do hotelu Hvězda dostaly v rámci agentury, si Hanna nechala hned ze začátku zhotovit živnostenský list. Paní Hanna je ten typ člověka, který se na všechno zeptá několikrát, a ještě si odpověď potvrdí. Ve výsledku je ale jedna z mála, která se vyhnula agentuře a využila dokonce možnosti českého úřadu práce a jednu dobu pobírala podporu v nezaměstnanosti.

---

<sup>51</sup> Proč se domnívám, že tomu tak bylo, osvětlím v průběhu práce. Například v kapitole s názvem „Agenturní zaměstnání“.

Hanna prošla několika hotely a do Hvězdy se dostala právě díky svým kontaktům z předchozí práce.

*„Zavolala mi paní Jana a bylo.“* (Hanna)

Typicky nejúspěšnějšími z žadatelů o práci bývají jednotlivci s osobními kontakty na stávající zaměstnance, což potvrzuje, že osobní sítě jsou významnou alternativou k zisku zaměstnání (McDowell 2007, s. 10–11). Stejně tak Anastasia využila pro vstup do hotelu Hvězda sociálního kapitálu.

*„No přes známý sem dostala. Oni už tu holky pracovaly, co už mě znaly.“* (Anastasia)

Zcela odlišná je situace Niny, která pracovala jako uklízečka asi rok v jiném hotelu. Sem už se dopracovala na pozici kuchařky/cukrářky. Stejně jako Julija nepřijela Nina do České republiky za účelem vydělat peníze, ale žít.

Julija se v hotelu Hvězda mihla pouze párkrát, a to na měsíc, když zaskakovala za kolegyni, jež odjela na dovolenou na Ukrajinu. Julija nepřijela do České republiky za účelem vydělat peníze, ale žít zde. Tomu se hned od začátku snažila přizpůsobit svou kariéru. Krátce po sloučení rodiny si začala v České republice dělat nostrifikační zkoušky, aby zde mohla pracovat jako zdravotní sestra stejně jako na Ukrajině.

Vera a Julija se spolu znají z nemocnice na Ukrajině, jejich cesty se ale zatím ubírají odlišnými směry. Rozdíl mezi možnostmi těchto dvou žen je převážně způsoben povolením k pobytu. Vera má pracovní povolení v rámci agentury, a dokud nebude mít trvalý pobyt, musela by za nostrifikační zkoušky zaplatit 1500 euro. Vera v Česku pracovala jak v kuchyni, tak v prádelně, ale nejvíce jí vyhovovala právě práce v hotelu. Hotelů ovšem vystřídala mnoho, až se jednoho dne přes agenturu dostala právě do hotelu Hvězda.

Anastasia byla poslední přijatou uklízečkou, která za mého působení v hotelu vypomáhala. Do Čech přijela i se synem kvůli manželovi pracujícímu v Čechách, protože odloučený život na dálku jí nevyhovoval. S doklady ji pomohl muž, u něhož její manžel pracoval, jelikož se zásadně nechtěla „upisovat“. Několikrát si víza prodloužila a v průběhu let si vyřídila živnostenské oprávnění. Na hotelu Hvězda pracovala Anastasia brigádně jako výpomoc, protože v hotelu, kde pracovala nastálo, byla malá obsazenost.

## 4.1.2 Náplň práce a rytmus

### 4.1.2.1 *Supervisor housekeeping*

Sektor úklidu neboli housekeepingu na hotelu Hvězda by se dal rozdělit na čtyři části. Jedná se o pokojské, odpolední pokojskou, úklid a úklid v kuchyni. Ty se liší nejen náplní práce, ale také pracovní dobou.

V čele housekeepingu stojí dva supervizoři a jedním z nich je Darya. Byť je supervizor veden jako člen managementu, pravomoci ani plat tomu určitě neodpovídají.<sup>52</sup> Každý den se supervizor musí dostavit na ranní poradu, kde osvětlí zbytku managementu, co se bude daný den dít<sup>53</sup>.

*„Supervisor – to je odpovědnost za pokoje, za čistotu těch pokojů, velení nad pokojskými, rozdělování práce. Starám se o různé prostředky, aby všechno bylo, o prádlo. Dáváme vědět agentuře, když potřebuje holky. Děláme uzavírky, uzavírku měsíce, hodiny, všechno.“* (Darya)

Spolu s vyjmenovanými činnostmi je to tedy právě supervizor (spolu s Operation managerem<sup>54</sup>), kdo rozhoduje o tom, zda je potřeba „povolat“ na výpomoc ženy z agentury. Daryin klasický pracovní den by měl začínat v sedm hodin ráno a končit v sedm večer. Spolu s druhou vedoucí se vykrývají formou krátký/dlouhý týden.

Recepce je z housekeepingu nejvíce v kontaktu právě se supervizorem, který má na starost, aby měli přijíždějící hosté včas připravené pokoje a ti ubytovaní je měli v průběhu pobytu uklizené. Darya si ráno vyzvedne na recepci *report*, což je seznam, kde je vypsáno, které pokoje odjíždí, přijíždí, zůstávají či odjíždí například později, kde je potřeba přistýlka, postýlka či antialergenní polštář a další. Vzhledem k tomu, že Darya chodila většinou později, vyzvedla si *report* některá z pokojských sama, aby mohla začít uklízet již v tu dobu pokoje po odešlých hostech<sup>55</sup>. Jelikož se Darya pohybuje hlavně po neviditelné části hotelu, kdežto já jsem většinu času stála na recepci, mohu se jen domnívat, že značnou část dne tráví ve své kanceláři, kde zpracovává veškerou administrativu nutnou k chodu oddělení. Daryu jsem ze všech žen potkávala nejčastěji a musím říct, že jsme si rozuměly. Vedle řešení provozních věcí bylo náplní

---

<sup>52</sup> Na základě rozhovorů, které jsem na toto téma v průběhu let s ženami vedla, se domnívám, že jejich mzda neodpovídala manažerské pozici. Neodpovídající pravomoci hodnotím subjektivně a vycházím z pozorování chodu hotelu.

<sup>53</sup> Kolik je odjezdových a příjezdových pokojů, jaký je stav přistýlek, postýlek, zda je potřeba něco zařídit, kolik ten den pracuje žen apod.

<sup>54</sup> Druhý nejvýše postavený člověk v hotelu nesoucí zodpovědnost za chod všech oddělení.

<sup>55</sup> Pokud se tyto pokoje nacházely na *jejím* patře.

našich interakcí hlavně posuzování požadavků ze strany vedení a jeho hodnocení. Skutečnost, že jsme byly na jedné vlně, byla pro naše přátelství i pracovní vztah velmi důležitá a já jsem z něj benefitovala.<sup>56</sup>

Jak jsem již dříve zmínila, málokdy zůstávala Darya až do sedmé hodiny večerní. Cítila dostatečnou důvěru v odpolední pokojskou (například Vera a Elena), jež měla za úkol plnit požadavky hostů, a tak měla za to, že po přípravě pokojů není její přítomnost v hotelu již nadále potřeba.

#### 4.1.2.2 Pokojské

Sekce úklidu pokojů se na hotelu Hvězda skládá ze tří pokojských, které pracují na hlavní pracovní poměr (Češka, Bulharka a Hanna), a zbytku žen pracujících brigádně či přes agenturu. Tyto ženy pracují od osmé hodiny ranní do půl páté odpoledne, pět dnů v týdnu. Stejně jako ve výzkumu, Sherman (2007, s. 63) (Pozn. Pod čarou seznámení s výzkumem) i zde má každá žena stanoven určitý počet pokojů, jež má za den uklidit.

Klára: „*Jak dlouho normálně trvá, než uklidíte pokoj? Kolik jich tak máte na den?*“

Vera: „*No, tak 8 odjezdů, to je nejvíc. Ještě záleží od hosti, jaký nechají nepořádek. Občas ty Činane vaří ty polívky a to všechno špinavé a drobky všude, tak občas potřebujem i hodinu. To musely třikrát za den vyměnit ten pytel na ty odpadky, protože nechali hodně toho bordelu. Ale občas je čisto, že byli nějaký kongresáky (hosté, kteří přijeli do Prahy pracovně), prostě jenom přespali, vyluxoval, vymyl koupelnu a převlíkli a je to.*“

Standardní dobou pro úklid jednoho pokoje je něco kolem půl hodiny až hodiny. Délka a náročnost úklidu pokoje je však ovlivněna i typem hosta. (pozn. Pod čarou: Příslušníci určitých národností či rodiny s malými dětmi vs. například Business man) Přestože by to pro ně znamenalo méně práce, ženy nepreferují hosty, kteří nemají zájem nechat si svůj pokoj uklidit. Pokud se stane, že host je v hotelu ubytován na více nocí a stále nestojí o služby housekeepingu, shledávají ho ženy podezřelým.

„*Já se normálně bojím, co tam bude, až odjede. Je to divný.*“ (Hanna)

---

<sup>56</sup> Darya mi pomáhala různými způsoby. Například, pokud jsem byla na recepci sama a potřebovala si odskočit na toaletu, mohla jsem ji poprosit, aby mě za recepčním pultem na chvíli zastoupila.

Hosté, kteří vyžadují, aby jim byl pokoj uklizen během odpoledne, jsou pro pokojské překážkou v jejich brzkém odchodu. Často mají již uklizeny všechny pokoje a v hotelu v podstatě čekají pouze na to, až budou moci uklidit onen odpolední pobytový pokoj. Pokojské také nemají moc rády, pokud si chtějí hosté prodloužit pobyt jen o pár hodin, protože to narušuje jejich pracovní rozvrh.

Pokoje k úklidu si ženy většinou rozdělují podle sektorů, a to převážně podle pater.

*„Já, když byla přes agenturu, tak mi Hanna a Staňka řekly, že maj svoje patro a já je zastupovala, jak šly na volno, protože mají dycky dva dny volné v týdni, takže já pracovala na všech patrách.“ (Vera)*

V rámci takového sektoru má pokojská na starosti mimo úklidu samotných pokojů také úklid příslušné chodby, kde luxuje a utírá prach na rámech dveří a obrazů.

*„Ráno přijdu, tohle na všechny hotely, ráno se seberem a daj nám tu práci jako vždycky, kdo to má dělat, děláš si raportky, pak jdeme pro tu chemiju všichni, vezmeme tu chemiju a pak jdeme na pokoje pracovat.“ (Elena)*

*„Jako přišla ráno na 8:00, šly za vedoucí housekeepinga, ona měla pro nás vždycky už připravenou práci, takže šla na svoje patro, měla už připravený vozík, protože vždycky je připravuje odpoledna, takže po první vždycky dělala jako nájezdový odjezdy, protože tam je potřeba první, takže ona nám vždycky dala vědět, že odjezd už odjel. Takže první šla dělat nájezdový pokoje, potom jako snažili se udělat ty pobyty, když viděla, že hosté už odjeli, tak tak klidně, aby se už vrátili do čistého pokoje, tak šla dělat ty pobyty a pak ty odjezdy kam nepřijedou hosti. A jako měla svoje patro, tak se starala o patro, že by vždycky něco udělat navíc, že by ty pokoje vopravdu vypadaly hezky.“ (Vera)*

*„No když je odjezd tak musím menit posteli. Od 8 do půl 5 tu jsme. Stelem posteli, utíráme prach, v koupelně musím všechno udělat. Když probíhají generální úklidy, tak musím plíseň zabrat, vodní kámen a luxujem, vytíráme, pak fasujem prádlo, naplním vozejk a tím to končí.“ (Hanna)*

Přestože práci pokojským přidělovala Darya, to, v jakém pořadí ji vykonávaly, si určovaly ženy samy. Podmínkou ale bylo, že všechny nájezdové pokoje, tedy ty, do kterých v daný den přijížděli hosté, musí být uklizeny do druhé hodiny odpolední, protože tou dobou má host již na ubytování nárok. Nenájezdové pokoje se pak uklízí v průběhu dne. Ty ženy většinou zvládají uklidit před třetí hodinou. A co se nestihne, má na starost odpolední pokojská.

#### 4.1.2.3 Odpolední pokojská

Vera a Elena pracovaly v hotelu přes agenturu, Julija brigádně.<sup>57</sup> Všechny se však snažily napracovat co nejvíce hodin. Od osmi do tří zastávaly ženy pozici pokojské a od tří do jedenácté hodiny pracovaly dále jako odpolední pokojské.

*„A do půl páté pak připravovala vozejk a potom dělala tu odpolední pokojskou, takže nosila odpad, prádlo roztrídít, připravila všechny papíry pro, šla na prádelnu a něco udělala prádlo, zaměstnanci potřebovali něco vyžehlit, něco vyžehlit pro hosti. Šla už kontrolovat, protože ten denní úklid byl jen do šesti, tak pak zkontrolovat ty veřejný prostory všechny, a když šli všichni z kanceláří, tak ty kanceláře uklidit. Pani ředitelky, paní majitelky. A už byla pořád na telefonu, protože jsem zůstávala sama na hotelu. Občas přijeli hosti navíc, takže musila ještě odpoledne udělat nějaký přistýlky, srážet postelí, oddělovat postelí.“ (Vera)*

Odpolední pokojská tak v podstatě zastupuje téměř celý úklid. Má na starosti nejen pobytové pokoje, které se kvůli hostům uklízí až odpoledne, ale také úklid v kancelářích a ve wellness centru. Jakmile odejde supervizor z hotelu, má odpolední pokojská kancelář s počítačem sama pro sebe a je vždy na příjmu, pokud má host nějaký zvláštní požadavek. Odpolední pokojská bohužel nebyla v rámci šetření pokaždé v hotelu k dispozici, zvláště ve dnech, kdy byla nízká obsazenost pokojů. Stávalo se tak, že pokud přijel host večer a chtěl pohládku například třetí postel, nikdo z housekeepingu v hotelu nebyl a musel se této role chopit portýr.

#### 4.1.2.4 Úklid

Úklid patří do sektoru housekeepingu, který se stará o čistotu hotelu hlavně v prostorách dostupných hostům. Jako úklid pracují v hotelu jen dvě ženy, jež se střídají vždy od šesti ráno do šesti večer. Jednou z nich je paní z Bulharska pracující na hlavní pracovní poměr již mnoho let a druhou ženou je vždy brigádnice či žena dosazená z agentury. Z mého výzkumného vzorku měla úklid na starosti Olena. Její náplň práce zahrnovala vytírání a luxování prostor restaurace, knihovny, lobby, baru, zázemí a toalet. Dále myje okna, leští dveře a zrcadla, mění vodu ve

---

<sup>57</sup> Julija pracovala v hotelu na konci devadesátých let, kdy nebyl housekeeping takto rozdělen. „Dycky jsem dostala na reception seznam pokoje co odjíždí a přijíždí, no tak to jsem dělala tak jakoby asi do tří hodin a pak jsem šla ještě pomoci na kuchyně.“ (Julija)

váze s květinami a vynáší koše zaměstnanců kanceláří. Některé z těchto činností provádí denně, jiné pouze občas, když je zapotřebí.

*„Paní šéfová mi řekla, co mám dělat, co jít, tam utřete, tam utřete, dole uklízejte“*  
(Olena)

Nebyla pokojskou, ale uklízečkou, což znamenalo, že jejím úkolem bylo kromě uklízení v zázemí hotelu hlavně udržovat hotel tzv. „naleštěný“. Od Oleny se očekávalo, že se po hotelu bude pohybovat nenápadně s hadříkem v ruce a dohlédne, aby bylo vše vzorně čisté a oku lahodící. Vzhledem k tomu, že ženy z úklidu se pohybují hlavně po společných prostorech hotelu, kde se neustále vyskytují hosté (například lobby), je jejich úkolem stát se neviditelnými a splynout s okolím.

#### 4.1.2.5 Úklid na kuchyni

Poslední částí úklidu je úklid kuchyně a prostor kantýny. Během mého působení v hotelu, byla na této pozici vždy Svetlana. Měla na starost hlavně úklid, ale pokud byla s prací hotová dříve, snažila se dále pomáhat kuchařům v přípravách jídel.

*„Meju nádobí, uklízím kuchyň, dlaždičky, okna, koše, vše. Ráno přijdu do práce od 7:00, zapnula jsem myčku, umyla, co tam bylo. Šla jsem do kantýny, přivezla si nádobí na myčku a umyla ho. Potom jdu na černou kuchyň, vše umyju. Když je to hotové udělám si pauzu a pokračuji na kantýnu. Tento proces dělám celý den dokola. Samozřejmě je občas potřeba někde víc, někde méně práce. Takže podle chodu kuchyně, co kdo potřebuje. Někdy kuchař potřebuje oloupat mrkev nebo brambory, něco nakrájet, takové ty drobné práce, abych mu pomohla a urychlila proces. Kouknu se třeba do ledničky, vidím tam cibuli, tak ji oloupu. Nebo když je potřeba vyčistit digestoř a jiné spotřebiče. Ale většinou si jedu takhle dokola bílé a černé nádobí.“*

Svetlana byla v práci prakticky neustále. Přicházela vždy mezi prvními, ale také zůstávala v práci nejdéle. Přesto byla vždy velmi aktivní, snažila se všem vyhovět a byla plná energie. V hotelu sice byla zaměstnána přes agenturu, z pohledu ostatních však byla vnímána jako stálý zaměstnanec. Až do března roku 2020 zde pracovala kromě dovolených každý den, a to nehlédě na obsazenost pokojů. Svetlana měla v hotelu svoji pozici dobře vybudovanou, a tak vždy, když odjela na dovolenou, byla zastoupena ženou z agentury, která předem věděla, že se jedná pouze o dočasné místo.



## 4.2 Temporalita

### 4.2.1 Problematizace kategorie času

Tato kapitola se snaží objasnit pojetí temporality u migrantek ve vztahu k průběhu, fázi života a záměru migrace prostřednictvím chápání a využívání času v jejich každodenních životních příbězích (Collins 2015, s. 96). Podle Munn bychom měli nahlížet na čas jako na symbolický proces (Munn 1992, s. 116). Autor dále rozvíjí koncept temporalizace, aby poukázal na způsob, jakým čas v běžném každodenním procesu života vzniká. Vnímáním času se zabývá i antropologie, která se snaží osvětlit například to, jak čas jako lidé vnímáme, jakým způsobem ho naplňujeme, využíváme či naopak, jak může být *čas* použit proti nám<sup>58</sup>. Ať už se jedná o politické struktury, díky nimž se náš čas může jevit jako statický, rituály, v rámci kterých se naopak my můžeme jevit jako nehybní v čase, strategie, jež nám pomáhají čas překlenout, vyprávění, která čas přiblíží či například kosmologii, jež může ovlivňovat naše celkové chápání času, je tato entita s lidským životem neoddělitelně spjatá (Munn 1992, s. 93) a antropologie se tímto konceptem napříč kulturami dlouhodobě zabývá.

Čas hraje důležitou roli také v rámci studia migrace, kde nabývá mnoho významů, které se navzájem ovlivňují. Přiblížit problematiku času v rámci mezinárodní migrace se pokouší například Massey (1994), podle nějž nemůžeme sledovat migraci pouze z hlediska situovanosti a umístění, ale měli bychom brát v potaz i provázanost místa s časem, protože jedno bez druhého nemůže existovat. Stejně tak Munn (1992, s. 94) tvrdí, že, „dimenzi času a prostoru nelze rozpojit, protože se různými způsoby prolínají.“ V 90. letech 20. století transmigrační studie již směřují výzkum migrace ke sledování vztahů, sítí, projektů, strategií a postupů migrantů žijících na různých místech za mezinárodními hranicemi a mezi nimi (Harney 2015, s. 49).

Na čas můžeme pohlížet například jako na nástroj používaný v rámci migrační politiky (Khoshravi 2017), kdy se migranti liší na základě délky povoleného legálního pobytu: podle toho, zda mají nárok na azyl či dočasný nebo trvalý pobyt (Cwerner 2001, s. 10). Anderson sleduje, jakou úlohu hraje čas ve vztahu ke kontrole migrujících pracovníků v závislosti na přistěhovaleckém statusu, délce pobytu či době strávené v zaměstnání (Anderson 2007 in

---

<sup>58</sup> „Sociální antropologické přístupy k času tak zdůrazňují jeho konstruktivistickou povahu a nevyhnutelný vztah k moci a zájmům“ (Harney 2014, Durkheim 1995, EvansPritchard 1969, Gell 1992 in Cojocar 2016, s. 9)

Griffiths 2013, s. 17). Čas, který stráví migrant v zahraničí, vede často k rozhodování o mnoha strategiích, které si za účelem migrace vybírá, ať už se jedná o formu přístupu na pracovní trh, volbu bydlení, zaměstnání nebo naložení s volným časem. „Strategie, které migranti vytvářejí, závisí vedle délky pobytu například na faktorech jako jsou jazykové znalosti, národnost, etnická příslušnost, třída a pohlaví“ (Andreotti 2006; Zontini 2004 in Datta 2007, s. 409). Faktorem, který má vliv na jednání migranta z hlediska časovosti, je to, v jaké fázi životního cyklu (Gardner 2002) či podle Kinga (2012; Nový 1989) životních drah se momentálně daný jedinec nachází.

Sledováním rozhodování a strategií migrantů ve spojitosti s fází jejich životních cyklů a drah (Elder et al. 2004) se pokoušíme přiblížit pochopení nejen toho, jak migranti vnímají čas, ale také, jak s ním nakládají. Například Roberts (1995, s. 63) se zaměřuje na to, jakým způsobem očekávání délky pobytu na hostitelském území ovlivňuje adaptaci migrantů. Ukázal, jak časová očekávání působí na současné chování a budoucí výsledky nejen ekonomického chování přistěhovalců, ale také soudržnost etnických a rodinných skupin, jakož i dalších přistěhovaleckých sítí. Russell King a jeho kolegové (2004 in Griffiths 2013, s. 12) se snaží v rámci životních drah (kurzů) „kontextualizovat imigrační rozhodnutí, jeho výsledky a vlivy“. Přístup založený na životních dráhách přináší pohled na různé životní etapy, od dětství, stárnutí, až po odchod do důchodu.

Tradiční etnografické metody rozhovorů a pozorování účastníků mají velký potenciál odhalit, jak funguje čas v každodenním životě migrantů. Využitím těchto metod se snažím zjistit, jak temporalita podmiňuje strategie každodenního života u ukrajinských migrantek, které pracují nebo pracovaly jako uklízečky či pokojské v pětihvězdičkovém hotelu.

Pokud budeme na migraci žen nahlížet z hlediska časovosti, měla bych alespoň zběžně nastínit, jaké formy přístupů a pobytů do České republiky ženy zvolily. To, s jakým záměrem ženy přijely do České republiky, ovlivňuje charakter přistupování k prostředkům, jimiž chtějí cíle dosáhnout. Ženy (informátorky), které přijely bez rodiny za vidinou výdělků a následného návratu domů, v porovnání/v kontrastu k těm, jež se chtěly v České republice usadit, mají jiný přístup k práci, možnostem bydlení, sociálním vazbám, cílům, plánům nebo například volnému času. Výpovědi jsem modelově/typologicky rozdělila na základě přístupu žen k migraci z hlediska času, konkrétně jak k němu přistupovaly a jak jej naplňovaly v případě, že se jednalo o cestu za výdělkem, či o trvalou migraci, protože při každé z těchto trajektorií se jednání liší.

## 4.2.2 Cesty za výdělkem vs. dlouhodobý pobyt

U některých žen z výzkumného vzorku byla jejich první zkušenost s migrací z hlediska časovosti krátkodobá, neboť přijely jen na dobu dlouhou od jednoho měsíce do jednoho roku. Tyto pracovní pobyty měly cirkulační charakter, což znamená, že po určité době strávené doma se ženy vracely do Česka za dalším výdělkem (Uherek 2005). Doba trvání těchto pobytů byla ovlivněna nejen osobní situací,<sup>59</sup> ale také strukturálními podmínkami v České republice.

Před zavedením vízové povinnosti pro vstup Ukrajinců na území České republiky byly strategie žen pro vstup jednodušší než na přelomu minulého a současného století. V rámci méně restriktivní politiky než tomu bylo po roce 2000, kdy byla zavedena vízová povinnost pro vstup občanů Ukrajiny (Schroth et al 2016), přijížděly ženy na pozvánku či na tzv. „vouchery.“ Vera zmiňuje, že zakoupení vouchery bylo velmi jednoduché. *„Tu dobu šlo normálně, to nepotřebovala žádnou vízu ještě, prostě kupoval lístek na autobus a rovnou kupoval ten voucher.“* Hanna například přijela již v druhé migrační vlně (Drbohlav 2001) a měla to štěstí, že v České republice měla známou, která ji byla schopna pozvánku zajistit. *„Kamarádka mi udělala pozvánku, tak jsem přijela na 90 dní.“* Skutečnost, že Hanna měla při vstupu do České republiky sociální kapitál, ji dala možnost nebát se pracovat sama na sebe<sup>60</sup> a zhotovit si hned po příjezdu živnostenský list<sup>61</sup>.

*„Z našeho města už byly hodně v Česku, tak si říkám jo, tam jsou známí, tak pomůžou kdyby náhodou. Ona mi prostě říká, proč budeš na nějaký vízum tady, já ti zjistím, kde můžeš udělat nějaký doklady, abys tady nebyla načerno. No tak ona mi všechno zařídila, na živnostenský list se přihlásit a takhle. Takže jsem udělala ten živnostenský list a už pokračovala.“*

---

<sup>59</sup> Rodinná situace, délka dovolené na Ukrajině aj.

<sup>60</sup> „Práva a povinnosti cizinců živnostníků a podnikatelů jsou formálně stejná jako práva a povinnosti českých občanů. Politika státu směřuje k podpoře podnikání a živností nejen kvůli ekonomickému rozvoji: podnikatelé a živnostníci jsou institucemi sociálního státu chráněni méně než zaměstnanci, a tudíž neodčerpávají ze státní kasy tolik finančních prostředků. Pojištění si platí sami a podstupují větší rizika; jejich kompenzací je hypotetická možnost větších zisků. V případě uzavírání zaměstnanec-kých kontraktů se cizinci dostávají pod částečnou ochranu státu a participují na sociální solidaritě hostitelské společnosti, byť jsou jejich práva omezena. Íra přiznaných práv se odvíjí od typu pobytu. Většina ukrajinských imigrantů zde pobývá na tzv. dlouhodobá víza, a tudíž ze zákona nemají nárok na sociální dávky a pomoc v nezaměstnanosti.“ (Nekorjak 2009, s. 93)

<sup>61</sup> Tato praktika byla na konci devadesátých let zcela běžná, jak uvádí Drbohlav (2010, s. 74) „Značný počet migrantů totiž měnil účel svého pobytu ze závislého zaměstnání na podnikání, a to na základě podání žádosti o živnostenské oprávnění.“

Živnostenský list dával Hanně možnost přizpůsobit práci vlastním potřebám spočívající ve vydělávání co nejvíce peněz<sup>62</sup> a možnosti odjíždět na několik týdnů zpět za rodinnou na Ukrajinu.

Strávená doba na území České republiky tak například vycházela z nastavení migrační politiky, která určovala délku jejich pobytu.

*„Přijela po pozvánce, jako na návštěvu. Chtěla jsem vidět, t co Praha a co je co, jestli bude líbit.“ (Olena)*

U některých žen z mého vzorku se v případě kratších tříměsíčních cest jednalo také o strategii, kdy ženy přijely v podstatě na zkušenu, aby si ověřily, zda jim takováto migrace cyklického charakteru (Markov 2009) vůbec vyhovuje. Od roku 2004, kdy Česko vstoupilo do Evropské unie, rozlišuje národní migrační politika dvě kategorie migrantů, a to občany EU a občany třetích zemí, kdy pro tyto skupiny platí odlišná kritéria pro vstup a pobyt na našem území (Drbohlav 2015, s. 161). Podle zákona o pobytu cizinců (č. 326/1999 Sb.) nemohou občané třetích zemí (na rozdíl od občanů EU) v České republice volně pobývat bez příslušných dokumentů.<sup>63</sup> Vzhledem k těmto okolnostem volily ženy, které do České republiky přijely později nebo rovnou se záměrem zde žít většinu roku, jako zprostředkovatele dokumentů převážně agenturu.<sup>64</sup> Vedle skutečnosti, že agentura zprostředkuje potřebná pracovní povolení, se to jeví jako ideálnější<sup>65</sup> volba, a to hlavně u žen, které nedisponují sociálním kapitálem, tudíž můžeme předpokládat, že nemají kontakty na zaměstnavatele a neznají ani místní zákony, ani jazyk. Jak uvádí analýza z roku 2007 (Gabal, s. 18) zastupují agentury tento sociální kapitál, protože jsou „odpovědné za zařízení veškerých náležitostí pro práci a pobyt v České republice.“ (Trlifajová 2014, s. 17). Z hlediska času dává agentura ženám možnost pobývat legálně na území České republiky po delší dobu než v případě krátkodobých víz. Podmínkou je práce vázaná na konkrétní agenturu. Na rozdíl od standardního zaměstnání dává agentura ženám možnost svobody v rámci organizace práce. Ženy nejsou uvázány na jedno místo, a pokud chtějí

---

<sup>62</sup> Zde mám na mysli výdělek v porovnání s agenturním zaměstnáním, kde část hodinové mzdy připadne právě agentuře. Stejně jako u práce na živnostenský list také v případě agentury musí ženy platit každý měsíc zdravotní a sociální pojištění.

<sup>63</sup> „Migranti a migrantky ze zemí EU mohou na území ČR pobývat a) bez registrace, b) na základě přechodného pobytu a c) na základě trvalého pobytu.“ (Hradečná et. al 2016, 21)

<sup>64</sup> „Cizinec ze třetí země, který nemá volný přístup na trh práce ČR (není uveden v § 98 ani v § 98a zákona o zaměstnanosti), může pracovat pouze, pokud má povolení k zaměstnání spolu s platným oprávněním k pobytu, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance.“ (MPSV, 2020)

<sup>65</sup> Vzhledem k tomu, že agenturní zaměstnání se vyznačuje prekérní formou práce a ženy jej hodnotí převážně negativně, nemůžeme mluvit o „ideální verzi“. Vezmeme-li ale v potaz některé jeho charakteristiky, které se v migraci jeví jako pozitivní, bývá práce zprostředkovatelská agentura volbou pro mnohé ženy.

odjet na jakoukoliv dobu zpět na Ukrajinu, stačí to agentuře pouze oznámit. Takováto flexibilita je stěžejní zejména pro ty ženy, jež mají velmi silné vazby na domovskou zemi a navštěvují ji na delší dobu než je standardní dovolená v rámci stálého zaměstnání.<sup>66</sup> Příkladem je Svetlana či Olena, jejichž děti bydlí na Ukrajině.

Ženy přijíždějící se záměrem v České republice žít dlouhodobě a nejednalo se o migraci, jejíž hlavní strategií bylo posílání remitencí zpět na Ukrajinu, volily pro vstup jiné strategie než ostatní. Výhodu měla Julija, která získala dlouhodobý pobyt v rámci sloučení rodiny, protože její manžel v České republice již několik let žil. Anastasia se agentuře vyhnula obloukem a dokumenty si nechala zřídit *u jednoho pána*. „*No byli tady takový lidi, který se tám zabývali. Ten pán, co u něj manžel pracoval, tak normálně pomáhali s těma dokladama.*“ Anastasia zaplatila tehdy kolem 16 tisíc, což ji velmi rozhořčilo a vzhledem k tomu, že chtěla v České republice zůstat a nechtěla být vázána na jednoho zaměstnavatele, zřídila si **příští** papíry už sama. Další možností, jak získat dokumenty pro delší pobyt než na 90 dní, je přes „klienta“,<sup>67</sup> který je schopen obstarat víza a veškerá povolení pro práci a pobyt (Nekorjak 2006). Zkušenost s klientem měla dále pouze Elena, a to v případě jejího prvního vstupu do České republiky, kdy ještě nebyla s jinými možnostmi obeznámena a nedisponovala žádným sociálním kapitálem.<sup>68</sup> První vstup na území České republiky hodnotily některé ženy jako finančně velmi náročný.

*„Pro mě to byly velký peníze, protože s manželem jsme dali tisíc euro, každé pět set a to bylo moc, ale bylo to potřeba.“ (Darya)*

*„No bylo to moc drahý, na ty časy jsem platila šestnáct tisíc, a to bylo jen na rok.“ (Anastasia)*

Pokud vezmeme v potaz fakt, že většina žen uvedla jako důvod migrace ekonomickou situaci, jejich vyprávění reflektuje, že mohly být tyto velké první investice devastační. Přestože v některých případech ženy práci měly, jejich mzdy často nevystačily ani na základní životní potřeby, Vysoké částky, kvůli kterým se zadlužily, jsou odrazem naděje na lepší budoucnost, k níž se upínaly, neboť byly ochotné jimi „zatížit přítomnost“. Připisování větší

---

<sup>66</sup> Za standardní délku dovolené považují 4 týdny, které jsou dány zaměstnancům ze zákona viz Zákon č. 262/2006 Sb. Ženy z mého vzorku často zmiňovaly, že na Ukrajinu jezdí na více měsíců v roce. Takto dlouhá absence z práce není v rámci hlavního pracovního poměru standardní.

<sup>67</sup> „V kontextu ukrajinské migrace označuje tento termín člověka, který organizuje ukrajinskou pracovní sílu a za účelem vlastního výdělků ji nabízí na českém pracovním trhu.“ (Nekorjak 2006, s. 90)

<sup>68</sup> „Obtížná dostupnost víz, povolení k pobytu a k zaměstnání a neformální překážky mají na strategie Ukrajinců tento vliv. Ukrajinci využívají služeb agentur, prostředníků nebo „klientů“, kteří jim víza a ostatní povolení obstarají. Pro tyto aktéry jsou doklady dostupnější kvůli jejich sociálnímu a kulturnímu kapitálu, díky tomu, že se vyznají v předpisech a vědí, na koho se obrátit. Pro imigranty se jedná o pragmatickou volbu.“ (Nekorjak 2006, s. 94)

hodnoty budoucnosti poukazuje na to, že migrantky jsou orientovány ke konkrétnímu cíli, za kterým přijely, a přítomnost je zde tomuto záměru podmiňována (Bastia a McGrath, 2011 in Cojocar 2016, s. 15.). Z hlediska časovosti je zde přítomnost entitou, kterou migrantky investují do budoucnosti.

Ženy konstruují svůj čas v práci nejen podle toho, v jaké životní fázi se nachází, ale také podle jejich přístupu k budoucnosti, což ukazují v dalších částech práce. Patrné rozdíly v přístupu k času vidíme hlavně u žen, které se rozhodly v České republice zůstat. *„No právě, to já si vůbec nemyslela, že budu tak dlouho, ale po každý době, když takhle přijedu, něco zařídím doma, předělám, tak si říkám jo, tak zase jedu dál, protože měla jsem už ten živnostenský list a škoda mi bylo to utratit, zatím tam mám doklady a všechno jako funguje, tak jsem jela zase zpátky.“* Hanna měla původně v plánu přijet jen na tři měsíce, ale když odjížděla s penězi, o kterých se jí na Ukrajině ani *nesnilo*, věděla, že to nebyla poslední návštěva. Hanna tuto cestu za práci popisuje jako *„nádech na budoucnost“*, protože jen díky třem měsícům mohla splatit peníze za nový nábytek, ledničku a další vybavení, na které si dříve museli půjčit. Dnes žije s téměř celou rodinou v Praze. Některé ženy prošly jako uklízečky více životními fázemi, kdy se mohly měnit nejen jejich cíle, ale také strukturální podmínky kolem nich. Důležitou změnou v životě žen ze sledovaného vzorku bylo získání trvalého pobytu u některých z nich. Ten jim dává nové možnosti jako je přechod od agenturního zaměstnání na hlavní pracovní poměr v rámci otevřeného trhu práce či možnost vzít si hypotéku. Velkou roli v přístupu k času hraje také narození dítěte, partnerský vztah či přistěhování rodiny. Většinu těchto změn v přístupu k času osvětluji v kapitole *„Práce a volný čas“*.

Migrační trajektorie se mohou kdykoliv změnit, proto jsou hranice mezi kategoriemi migrací nejasné a proměnlivé. Ženy, které plánovaly v zemi zůstat, mohou později uvažovat o návratu a ty, jež zamýšlely přijet, vydělat peníze a vrátit se, se mnohdy s celou rodinou přemístily do původně hostitelské země (Cojocar 2016, s. 8). Právě proto nesleduji pouze momentální prožívání času, ale snažím se osvětlit, jak se strategie žen v průběhu jejich životů měnily. Událostí zasahující do životů většiny informátorek byla a nadále je pandemie koronaviru, která se objevila v roce 2020. Jak snadno a rychle se mohou měnit životní trajektorie a prožívání času těchto žen vysvětluji v následující kapitole. V době psaní této práce je hotel uzavřen, a zda bude po konci koronavirové krize znovu otevřen, je momentálně v jednání.

### 4.2.3 Péče

Migrace, jakožto společenský a kulturní proces, je silně ovlivňována genderovými praktikami a ideologiemi (Dragojlovic 2018, s. 1). Důležitou roli při načasování migrace tak hraje vedle strukturálních a situačních podmínek také pohlaví a věk. Genderové stereotypy lišící se napříč společnostmi mohou udávat kdy a jak ženy migrují. Na Ukrajině je například docela běžné, že ženy odjíždí pracovat bez svých dětí (Ezzeddine a Kocourek 2006), které jsou ještě malé a ženskou roli tak musí zastat manžel, tudíž zde může docházet ke změně genderových rolí. Častou praktikou v rámci transnacionálního mateřství<sup>69</sup> je také transgenerační mateřství (Ezzeddine 2011), kdy roli rodičů nahrazují prarodiče dítěte (Mummert, 2005). V patriarchální společnosti se předpokládá, že žena se stará o děti a otec živí rodinu (Hanáková et al. 2006), což může zapříčinit negativní postoj vůči ženám, které se rozhodnou migrovat. Žádná žena z mého výzkumného vzorku, ať už se rozhodla odjet a děti nechat doma, či je vzala s sebou, se neodkazovala na přístup okolí k tomuto rozhodnutí a všechny vycházely čistě ze svého vlastního uvážení. Ať už byla rozhodnutí jakéhokoliv, načasování migrace se často pojilo s těmito životními trajektoriemi. Vztah mezi migrací a věkem, ve kterém je uskutečňována, sledují například Rogers a Castro (1979).

Většina žen z mého vzorku na sebe brala roli „breadwinner“ (živitel rodiny) na úkor tradiční domácí role matky „hometaker“<sup>70</sup> (ten, kdo se stará o domácnost). Ženy tak musely přijít s alternativou, která by jejich roli matky zastoupila (King & Vullnetari 2012). Tyto temporální změny pak probíhají nejen na osobní rovině migrantů, ale také na úrovni jejich rodiny, kdy může například docházet k již zmíněné transformaci genderových rolí či k transgeneračnímu mateřství (Ezzeddine 2011).

V případě žen z mého vzorku došlo ke změně genderových rolí u Hanny, protože migrovala sama a její manžel se ujal ženské role a děti vychovával spolu s její matkou. Podle vyprávění Hanny se jevílo rozhodnutí odjet jako rozumné i z hlediska péče, protože kromě toho, že bydleli v domě s její maminkou, která se o děti starala, pomáhala navíc s domácností Hanny devítiletá dcera. Přestože se rozhodnutí odjet často jeví jako nejlepší možná volba, nese s sebou i možná rizika negativního vlivu na rodinu (Parreñas 2005), což se projevuje v podobě dočasného odcizení dítěte od matky (Tolstokorova 2010). Když se Hanna poprvé vrátila z České republiky, kam odjela vydělávat peníze, byl synovi rok a 7 měsíců. S nervózním

---

<sup>69</sup> Transnacionálního mateřství je formou mateřství, kdy žena migruje za prací do zahraničí a její dítě/děti zůstávají v zemi původu. (Hondagneu-Sotelo, P., & Avila, E., 1997)

<sup>70</sup> Slovníkem přeloženo doslova jako „žena v domácnosti“, což vysvětluje mnohé.

úsměvem Hanna podotýká, že když přijela domů, syn jí vůbec nepoznal „*Jé maminko, ty nejseš maminko, ty jseš teta, tebe neznam. Takže to trvalo měsíc, než si zvyknul, že jsem jeho maminka.*“ Vinu, kterou Hanna cítí z projevu jejího dítěte, ospravedlňuje skutečností, že vždy jednala tak, aby se její děti měly lépe.<sup>71</sup> Negativní zkušenost s odloučením od malého dítěte zmiňuje také Julija. Když se po měsíčním výjezdu za prací vrátila, zjistila, že je na ni její roční syn naštvaný, protože ho opustila. Julija netvrdí, že by si toto odloučení vyčítala, zároveň ale zmiňuje, že se jednalo o rok 1997, v celém rozhovoru téměř jediné konkrétní určení data, což ve mně vyvolalo dojem, že tato událost se jí vryla hluboko do paměti. Julija přijížděla na měsíc nejen kvůli omezené délce dovolené na Ukrajině, ale také protože delší dobu od syna zkrátka nechtěla být. Stejně tak Hanna po tomto zážitku vyhodnotila, že by neměla syna opouštět v tak útlém věku. „*Takže bohužel tím pádem, když jsem měla ještě malý dítě, tak nemohla hned se vrátit, až za půl roku zase jsem rozhodla se, že udělám nějakou pozvánku nebo tak.*“ Jakmile syn jen trošku povyrostl, staly se z tříměsíčních cest pracovní pobyty, kdy se Hanna vracela na Ukrajinu jen jednou do roka.

K výše zmíněnému transgeneračnímu mateřství, kdy se o děti starají hlavně jeho prarodiče, docházelo u více žen. Například Darya v České republice strávila sama s manželem jen jeden rok, než se za nimi přestěhovala jejich dospělá dcera, která zde začala studovat vysokou školu. Před tímto obdobím však jezdila po dobu deseti let pracovat do Polska. Zde vždy pracovala tři měsíce, poté strávila tři měsíce na Ukrajině a takto se to neustále opakovalo. V případě Daryi se o děti také starala babička, jež zastupovala roli matky v různých fázích života dětí. Zeptala jsem se Daryi, jak prarodiče zvládali výchovu dětí. Odpověď byla jednoslovná, ale výstižná: „*Normálně.*“ V jednom z rozhovorů s Daryou jsem se dozvěděla, že v 90. letech bylo zcela normální, že rodiče odjížděli vydělávat peníze do zahraničí a o děti se starali jejich prarodiče. Na střídavé péči malých dětí tak podle ní nebylo nic neobvyklého, nic, co by si měl rodič vyčítat. Ženy však často zmiňovaly dřívější obavu ze starostí, které naložily na bedra svých matek a otců, když jim daly vnoučata k výchově.

„*Když byly ještě malý, tak to bylo dobrý, ale pak to byla hrůza, protože to byly děti v takovém věku víš, že všude lezly, všechno poznávaly, diskotéky a tohle, takže to bylo volání pořád. Babička (smích) už si nevěděla rady, ale díky bohu, že děti byly slušní.*“ (Darya)

Podobně jako Darya a její manžel, také Vera odjela, když byl syn malý a výchovu zastávala babička. V očích Very se jednalo o krátkou dobu, která nezanechala žádný šrám na

---

<sup>71</sup> Podle Mummerta (2005), ženy často ospravedlňují svůj odchod argumentem, že jednaly tak, aby se jejich děti měly co nejlépe.



jejím vztahu se synem. Na rozdíl od útlého věku bylo obdobím výčitek tři roky dospělosti syna, a to kvůli jeho studijním povinnostem. „*Syn už byl dospělý a to byla devátá, desátá, jedenáctá a to měl ty zkoušky a musel s toho s tou babičkou moc toho studovat.*“ (Vera).

V době solidní finanční situace, řešila Elena absenci partnera, který by pohlídal děti v době, kdy je do noci v práci, najímáním si slečny na hlídání. Z dlouhodobého hlediska to ale nebylo finančně udržitelné, a tak když se nabídla příležitost, nechala stejně jako některé další ženy děti v péči své matky a odjela pracovat do České republiky. Synovi byly v té době asi 4 roky a dceři 6 let. Stávalo se také, že rok a půl nebyla doma a děti tak po dlouhou dobu neviděla. Syn Eleny několikrát v Česku navštívil, dokonce zde jednu dobu i žil, na rozdíl od dcery, která Eleny odmítala přijet navštívit. Elena má momentálně v péči dva dceřiny syny a soudí se ještě o její maličkou dcerku, protože děti byly jejich matkou zanedbávány. „*Špatně se chová, všechno špatně, špatná maminka to je.*“ Nabízí se tím úvaha, zda chování dcery, která se o děti nestará, nemůže vycházet z toho, že ji vlastně matka také opustila.<sup>72</sup> Ženy často čelí rodinným neshodám, které pramení z přestěhování se za prací (Cwerner 2001, s. 15), mohu se však jen domnívat, zda bylo toto rozhodnutí příčinou jejich rozbrojů. Z některých vyprávění a studií víme, že děti se často nepřenesou přes absenci svých rodičů, kteří odjeli, byť se záměrem zajistit pro ně lepší budoucnost, a tuto křivdu si nesou stále v sobě<sup>73</sup> (Tolstokorova 2010). Musím přiznat, že jsem vyptávání se na podrobnosti jejich vztahu cítila jako nepatřičné, proto jsem téma opustila dříve než u ostatních žen.

Jako důvod, proč se ženy nesnažily o přesunutí dětí do České republiky, udávaly například domněnku o brzém a trvalém návratu zpět na Ukrajinu. Důvodem, proč ani Hanna neusilovala o přestěhování rodiny do České republiky, byla její víra v lepší zítřky: doufala, že se ekonomická situace na Ukrajině zlepší. „*Děti právě žily tam, ale právě tím, kdybych to věděla, že na té Ukrajině to bude takové jako nic, nic dalšího do budoucnostva, tak bych jich přetáhla dávno sem.*“ Situace se ale nezměnila, a tak se po letech část rodiny přeci jen přistěhovala za Hannou do Prahy.<sup>74</sup>

Některé ženy z mého vzorku však nechtěly děti nechat na Ukrajině samotné. Jednou ze strategií bylo počkat, až budou děti dospělé. Olena odjela ve svých čtyřiceti šesti letech už jako babička. Svetlana se rozhodla odjet, až když se její dcera vdala. „*Vždy jsme byly spolu, a tak*

---

<sup>72</sup> Parreñas ve svém výzkumu (2005) na Filipínách popisuje, že je obecným předpokladem, že dlouhá odluka od matky zapříčiňuje pokles morálních hodnot.

<sup>73</sup> „*Hlavně u mladších dětí je tato situace problematická, protože nerozumí ekonomickým potřebám, kvůli kterým je byly jejich matky nuceny opustit.*“ (Tolstokorova 2010, s. 192)

<sup>74</sup> Momentálně žije Hanna v bytě s manželem, jejich dcerou a vnoučaty, které již chodí do školy v Praze.

*jsem ji nechtěla nechat samotnou, nechtěla jsem odjet do té doby, než měli svatbu. Pak jsem mohla v klidu odjet.*“ Sociální role a povinnosti lidí jsou do značné míry závislé na tom, do jaké fáze životního cyklu dospěli, zda jsou již manželé, mají děti nebo jsou snachy atd. (Gardner 2002, s. 19). Zavedení generačního rozměru do chápání měnících se vzorů péče v rodinách zůstává jednou z mála oblastí, v nichž je v diskuzi o ukrajinské migraci přítomen čas a časovost jako koncept, který umožňuje pochopení proměn migračních vzorců (Fedyuk 2016, s. 76). Vera například uvádí, že impulzem pro úplné přestěhování se do České republiky byla skutečnost, že její syn je již dospělý a bude se brzy ženit. *„Syn už dospělý, už měl holku, maminka taky v pořádku, tak se rozhodla, že prostě chci bydlet v Česku.“*

Některé ženy z mého vzorku, které nechtěly nechat své děti samotné na Ukrajině, vyřešily situaci přestěhováním se i s nimi za svými manžely. Mateřství na dálku shledávaly jako nevyhovující, stejně jako koncept manželství, kdy muž žije převážnou část roku v zahraničí a děti tak vyrůstají bez otce.

Klára: *„Takže vy jste byla na mateřské a manžel posílal peníze?“*

Anastasia: *„Jo, jo.“*

Klára: *„A jak jste to zvládala?“*

Anastasia: *„No nebylo to nic příjemného, už bych to nechtěla takhle. Je to těžký mít malý dítě a zůstat s dítětem sama, to si myslím, že každá ženská nechce takový manželství. A pak to ani nefunguje.“*

Klára: *„Takže když jste se tady sloučili, tak už to bylo lepší?“*

Anastasia: *„No, určitě. Já jsem hned pak řekla, že takovej život nechci. Že buď jedu taky, protože jsme nechtěli i toho kluka nechávat, museli jsme to rozhodovat tak těžko horko.“*

Klára: *„A ten původní plán byl, že on vydělá peníze a zase se vrátí, nebo vy jste si řekla, že tam pojedete rovnou, abyste byli spolu?“*

Anastasia: *„No, to taky. On to taky vidět, že takový manželství nefunguje prostě, aby odjížděl na tři, čtyři měsíce. Sme si řekli, že to zkusíme být tady spolu a pak že i toho kluka sem dostaneme.“*

Představa, že by Anastasia nechala malého syna doma s prarodiči, pro ni byla jako pro matku nevyhovující. Jedinou možností tak bylo přestěhovat se do Prahy i se synem. Podobně jednala také Julija a v moment, kdy její syn na Ukrajině dostudoval, se s dcerou přestěhovala

za manželem do České republiky. Ženy z mého vzorku, které dále vychovávaly děti v České republice, řešily péči standardními způsoby. Anastasia například zvolila možnost flexibilní živnosti, aby si péči o syna a domácnost mohla rozdělit s manželem. „*On udělá všechno, i uvaří, vypere, všechno. Hodně jsme si pomáhali.*“<sup>75</sup> Nina si s manželem založila rodinu až po pěti letech strávených v České republice. U obou dcerek byla na mateřské dovolené necelé dva roky, kdy péči řešila formou jesliček. Tuto taktiku zvolila i o 11 let později, když se jí narodila druhá dcera, protože s fungováním jeslí byla velmi spokojená. Z Niny nebyly cítit žádné výčitky, které některé matky později mohou mít, když dají přednost práci před péčí o malé dítě (Biddulph 2017). „*Vypadaj jakože chudý, ale ten personál je skvělej, doted'ka ten personál se nemění.*“ Dcera Julije navštěvuje základní školu, a tak je strategií v rámci péče, stejně jako u Julije, pracovat ranní směny, aby se jí odpoledne mohla věnovat.

Jak jsem již uvedla výše, rozhodnutí a strategie týkající se migrace jsou často úzce propojeny s životní trajektorií. Důležitým způsobem analýzy vzájemné provázanosti pohlaví a životního cyklu s migrací je studium rozhodovacích procesů a dalších postupů souvisejících s migrací na úrovni domácnosti (Gardner 2002, s. 19).

#### 4.2.4 Komunikace s domovem

Způsoby, jakými se lidé vyrovnávají s požadavky každodenního života z perspektivy, která zahrnuje propojení mezi domovem a prací, jsou předmětem výzkumu již po značnou dobu a z řady různých hledisek po celém světě (Datta 2007, s. 405). Komunikaci mezi transnacionálními rodinami se věnovalo již mnoho výzkumů (Parreñas 2014, 2005, Wilding 2006, Cogo 2017). Tyto novodobé výzkumy se soustředí hlavně na využití moderních technologií při komunikaci v rámci transnacionálního mateřství. Kontakt, kterým se ženy snažily překlenout nejen dálku, ale také čas, jenž stál mezi nimi a jejich dětmi, se dříve zprostředkovávaly například dopisy (Wilding 2006), které si navzájem rodiny psaly. S postupem času přibyla také komunikace po telefonu či přes internet (Bernhard et al 2005, s. 25). Právě komunikace přes internet napomáhá transnacionálním rodinám zůstat v každodenním kontaktu (Levitt 2001). Ani častá komunikace s domovem ale nemusí zaručit snadnější překlenutí období, které rodiny tráví od sebe, protože tato strategie pochopitelně nedokáže plně nahradit fyzický kontakt (Lutz 2004). Například Yarris (2014 in Wilding 2006,

---

<sup>75</sup> I přes veškerou chválu, se Anastasia svěřila, že „*ženská to ale stejně musí dodělat, uklidit.*“ Se smíchem jsme se shodly, že se možná jedná o jistou pracovní deformaci, kdy standard jejího úklidu je *trošku* vyšší než standard úklidu manžela. Anastasia bere situaci s humorem, podle jejích slov si „*nikdy neměla na co stěžovat.*“

s. 2) provedl studii telefonních hovorů v transnacionálních rodinách a došel k závěru, že tento typ komunikace nejenže nenahradí osobní interakci, ale může navíc zdůraznit nepřítomnost rodiče. Přesto považovaly mnou sledované ženy přechod od písemné korespondence k častějším telefonátům za významnou a velmi pozitivní změnu.

Elena zažila odluku od malých dětí hned dvakrát. Nejprve u svých vlastních, později také u malých vnoučat, které měla částečně v opatrovnictví. Impulzem pro úplný návrat byla skutečnost, že se její dcera o své dva syny špatně starala. *„Moje dcera je nechtěla a já jich vzala, proto já nechala Čechy, já jich musela vzít a já jich teď vychovávám. Ty děti malý a já nemůžu je nechat o samotě, tak na dva měsíce odjela naposled jenom.“* Když byly Eleny děti malé, starala se o ně jejich babička. *“Když byly děti malý, tak chodila na poštu a psali sme si dopisy, babička jim to četla.“*

Když jezdila Darya na tříměsíční pracovní výjezdy do Polska, neměla zpočátku ještě mobilní telefon. Absence zdroje potřebného k udržení časté komunikace (Parreñas 2005, s. 334) zazněla v rámci výpovědí žen z mého vzorku několikrát. Jednou až dvakrát týdně telefonovala domů na Ukrajinu z telefonní budky. Situaci dále komplikovala skutečnost, že Darya v Polsku pracovala ilegálně, snažila se tak vyhýbat místům, kde by byla příliš na očích. V průběhu dalších let, kdy se mobilní telefony staly dostupné i pro širší veřejnost, volala Darya domů každý večer. Četnost a délka komunikace závisí vedle volného času také na finančních zdrojích jednotlivce (Sassen 2000 in Parreñas 2005, s. 318). *„Po pár minut, bo bylo draho.“* Ženy málokdy zmiňovaly, že využití technologií sloužilo k nastolení pořádku, usměrnění dětí či výchově, jak zmiňuje mnoho studií (Bernhard et al 2005, Tolstokorova, 2010). Stejně tak, jako ve výzkumu Chiba (et al 2014), tvrdily ženy, že často telefonovaly, aby si ověřily, že je doma všechno v pořádku. *„Taky aby věděla od babičky, že děti v pořádku. Ale to víš, nebylo to lehký, slyšet děti jen po telefonu, ale věděla, že jen chvíli a zase budu doma. Všem se nám stýskalo.“* Byla to nejen komunikace na denní bázi, ale hlavně motiv dočasnosti a vidina brzkého setkání, která pomáhala Darye tuto dobu odluky přečkat. Představa migrace jako dočasné pomáhala i ostatním ženám překlenout toto odloučení snadněji. Podobně Hanna komunikovala s dětmi hlavně pomocí telefonu. Vzhledem k tomu, že nebydlela na ubytovně nebo ve sdíleném bytě, ale pronajímala si opakovaně pokoj u jedné paní, nebyl problém telefonovat z domácí pevné linky<sup>76</sup>. *„Protože měla jsem už ten živnostenský list a škoda mi bylo to utratit, zatím tam mam doklady a všechno funguje, tak jsem jela zase zpátky. Nebylo to moc dobrý, stýskalo se nám,*

---

<sup>76</sup> Wilding ve svém výzkumu (2006, s. 130) uvádí, že v polovině 90. let se struktura komunikace výrazně změnila. Poklesly totiž ceny mezinárodních hovorů a domácí telefonní síť začala být dostupnější.

*ale furt chtěla, aby se měly líp.*<sup>77</sup> Chib (et al 2014) ve svém výzkumu zmiňuje, že ženy byly často odkázány na počítač zaměstnavatele. Přemýšlela jsem nad tím, zda kancelář Daryi, kterou ženy z housekeepingu využívaly v době, když odešla, dávala ženám prostor pro komunikaci přes počítač.<sup>78</sup> Důležitějším prvkem, který ženy zmiňovaly v rámci denní komunikace, byl chytrý mobilní telefon, na němž mohl probíhat videohovor.<sup>79</sup> Například Svetlana, vlastnic pouze tlačítkový telefon, ke komunikaci používala hlavně počítač v bytě, který sdílela s mladou rodinou.

Většina žen jezdí každý rok alespoň na několik týdnů zpět na Ukrajinu. S touto pravidelnou návštěvou rodiny ženy z mého vzorku počítají. Pokud však chtějí rodinní příslušníci navštívit v průběhu roku také ženy, považují to informátorky za velké zadostiučinění a cítí radost.

*„Minulý rok ke mně na návštěvu přijela dcera s rodinou a oni mě vzaly na procházku po Praze. Vše mi ukázali. Řekla jsem šéfové, že mi přijíždí dcera, dej mi prosím jeden den volno.“* (Svetlana)

*„Byla tady vnučka mě navštívit. Už dvakrát.“* (Olena)

Podle Parreñas (2005, s. 333) *„obývají transnacionální rodiny postmoderní prostory.“* To znamená, že komunikace s domovem v dnešní době stojí hlavně na moderních technologiích, které alespoň částečně dávají ženám možnost navázat jakousi virtuální intimitu (virtual intimicies) (Wilding 2006). Podle Wilding (2006, s. 132) mají technologie kompenzovat vzdálenost, která nás (migranty) dělí od našich (jejich) blízkých v rámci vzniku tzv. „connected relationships“ (propojených vztahů), v rámci nichž dochází k představě kontinuálních interakcí podobně, jako když jsou lidé spolu: „V rámci těchto propojených vztahů se stírají hranice mezi nepřítomností a přítomností, i když pouze dočasně.“

---

<sup>77</sup> Hanna se odkazovala na lepší budoucnost dětí v průběhu rozhovoru několikrát, a to i v případě, kdy jsem se zeptala, zda chce v České republice zůstat. *„Chtěla bych tu zůstat. Chtěla bych ještě pomoci dětem, ty ať se můžou dosáhnout výš.“*

<sup>78</sup> Bohužel si nedokážu vybavit, zda měl tento počítač webovou kameru.

<sup>79</sup> Pamatuji si, že ženy zmiňovaly komunikaci hlavně přes Viber či Whatsapp. Paradoxně žádná z žen nezmiňovala hovor přes Facebook Messenger, což byl často prostředek pro moji komunikaci s ženami.

#### 4.2.5 Práce a volný čas

Mezi řadu faktorů, které ovlivňují migraci z Ukrajiny, patří v první řadě tamní ekonomické podmínky, což je dané nízkou životní úrovní a především katastrofálním nedostatkem pracovních příležitostí (Leontiyeva 2005). Těživá finanční situace byla důvodem pracovních výjezdů pro většinu žen z mého vzorku, a protože mnohé z nich nechaly zbytek rodiny doma na Ukrajině, snaha maximalizovat čas v odloučení a proměnit ho co nejrychleji v remittance, byla jejich hlavním záměrem.

Lauer (1981 in Cojocar 2016, s. 23-24) identifikuje tři obecné aspekty sociálního času, a to časové vzorce (temporal patterns), časovou orientaci (temporal orientation) a časové perspektivy (temporal perspectives). Časová orientace odkazuje na uspořádání minulosti, přítomnosti a budoucnosti jednotlivce. Časová orientace sleduje, se kterou z těchto časových linií se pojí činnosti migranta v průběhu migrace. Pokud migrantky šetří finance a svůj volný čas tráví prací, časová orientace se odkazuje na budoucnost, jež bude probíhat po návratu domů (Lauer 1981 in Vanyoro 2019, s. 27). Obětování přítomnosti v rámci soustředění se na přívětivější budoucnost je klasickou praktikou dočasných migrantů (Cojocar 2016, s. 14). Jako ženu nejsilněji orientovanou směrem k budoucnosti jsem vnímala vždy Svetlanu.

Svetlana žije v České republice dlouhodobě, ale stále se záměrem vydělat co nejvíce peněz a jednoho dne se vrátit. Právě tomuto cíli podřizuje veškeré své jednání. V moderních společnostech lidé přistupují k času z hlediska toho, jak jej lze nejefektivněji využít (Khorshavi 2017, s. 81). Migranti, kteří považují pracovní pobyt za přechodné období (byť může trvat velkou část života), se snaží maximalizovat pracovní dobu a minimalizovat svůj volný čas (Nekorjak 2009). Svetlana byla stálíci hotelu Hvězda. Člověk měl pocit, že v hotelu žije, že hlediska časovosti existuje pouze tam. Když jsem ráno přišla do práce, potkala jsem Svetlanu. Když jsem se večer po práci převlékala v šatně, potkala jsem zde Svetlanu, která se šla zrovna mýt. Malá, drobná, hubená, ale živelná a akční žena, u které mi přišlo, jako by nikdy neodpočívala. Skutečnost je taková, že se chodila přes den alespoň jednou „natáhnout“ mně neznámo kam, a to většinou na doporučení či vyzvání nějakým kolegou či kolegyní.

*„Pracovala jsem osm hodin, to bylo málo. Ted' pracuji každý den, což dá dvě stě hodin. Agentura mi udělala papíry, že můžu pracovat do čtyř set hodin.“<sup>80</sup>*

Svetlana byla v práci každý den alespoň dvanáct hodin. Snaha o maximalizaci zisku nenechává prostor žádnému volnému času. *„Šest měsíců pracuji bez jediného dne volna a pak*

---

<sup>80</sup> Podle zákoníku práce (§ 78) činí maximální pracovní doba 40 hodin týdně, tzn. kolem 160 hodin měsíčně.

*odjedu na čtrnáct dní nebo na měsíc na Ukrajinu.* “ Kam její paměť sahá, byla Svetlana za svou pracovní kariéru v České republice dvakrát „na pivě“ s přáteli. Když nedávno přijela její dcera, vzala si jeden den volno, aby ji dcera provedla po Praze. „*Vše mi ukázali.*“ Ano, nebylo to obráceně. Svetlana se natolik upíná na budoucnost s rodinou na Ukrajině, na budoucnost v domku, na jehož úpravy posílá už několik let remitence, že den volna pro ni představuje skutečnost, že je o den dále tomuto cíli. „*Co bych tady sama dělala? Nebaví mě chodit sama na procházky. Nemám tady svůj barák, nemám tu co dělat. Samozřejmě, kdybych tu měla rodinu, tak bych chtěla volno, abychom mohla být s vnučkou nebo rodinou.*“ Období jarní pandemie koronaviru 2020 hodnotí Svetlana jako nejhorší období svého života, protože hotel byl zavřený a agentura ji nenabídla žádnou práci „*Byla to pro mě moc těžká doba, jako kdyby všude všichni zemřeli. Klidně budu pracovat i těžkou práci, ale ne nepracovat.*“ Z hlediska časovosti symbolizuje čekání plýtvání, prázdnotu a zbytečnost. Existuje rozpor mezi společnými sociálními cíli v moderních společnostech (rychlost, mobilita, představa, že čas jsou peníze) a realitou života jednotlivců nucených k delšímu aktu čekání (Khosravi 2017, s. 81). Čekání může navíc doprovázet pocit, že čas je „otupělý, tlumený, mrtvý“ (Crapanzano, 1985, s. 44).

Záměrem Eleny bylo v České republice vydělat co nejdříve co nejvíce peněz, protože doma měla dvě malé děti, o které se starala její matka a v pozdějších letech chtěla zabezpečit svá vnoučata. Standardní směny v hotelu trvaly každý den až 15 hodin. Trávení velkého množství času v práci sice hodnotí Elena jako náročné, ale považuje se za hyperaktivního člověka, a tak jí práce každý den nedělala větší problém. Kdykoliv jsem Eleny v hotelu potkala, byla velmi usměvavá a s čímkoliv ráda pomohla. Když se rozhodla, že se vrátí na Ukrajinu, aby se starala o vnoučata, bylo mi jí líto, protože ji bavil nejen život v České republice, ale také práce v prostředí hotelu. Patřila mezi proaktivní ženy, které si všímají svého okolí a ví, kde je co potřeba uklidit, ale dělají i to, co je nad rámec jejich pracovních povinností.<sup>81</sup> Období práce v hoteliérství, ať už v hotelu Hvězda, či jinde, hodnotí Elena jako pozitivní, protože čas strávený prací v hotelu jí nejen utíkal, ale také bavil.

Při jakékoliv pracovní cestě do České republiky se Elena snažila eliminovat volno a pracovat každý den.

Klára: „*A když jste měla volný čas, jak jste ho trávila?*“

---

<sup>81</sup> Příkladem je úklid odpadků a použitého nádobí ze stolů zaměstnanců kanceláře.

Elena: „*Vůbec neměla, málokdy měla volný čas. Když měla, tak vždycky s holkama po práci mohly jít. Nebo v práci. Málokdy šla. Když u vás pracovala, tak dvakrát odpočívala, protože měla narozeniny a Silviya měla narozeniny.*“

Klára: „*A to jste pracovala třeba čtrnáct dní, patnáct hodin každý den v kuse bez jediného dne volna?*“

Elena: „*Ne, to bylo víc. Jedenkrát já pracovala celý rok, já neměla volno.*“

Klára: „*Bez jediného dne volna? Každý den?*“

Elena: „*Ano, protože potřebovala peníze.*“

Při poslechu výpovědí si kladu otázku, zda je toto obětování času vždy nutné. V případě Eleny, která má jako babička ve své péči dvě malé děti a bojuje o svěřením do péče dalšího, věřím, že byla vidina jejich zaopatření motorem, který Eleny hnál dál. Na druhou stranu například Svetlana, která původně odjela, aby zaopatřila děti, si později vysnila *dům s pěknou dlažbou* a tomuto snu už několik desetiletí podřizuje svou přítomnost. Situaci jsem párkrát probírala také s Ninou, která se Svetlanou v hotelu Hvězda pracovala v kuchyni. Také ona si samozřejmě všimla, že Svetlana byla často tak unavená, že jakmile odešli kuchaři domů, šla si někde v hotelu lehnout. Nina tak potvrdila moji ideu, a to, že Svetlana dává přednost materiálně zaopatřené budoucnosti před přítomností s rodinou, kterou by již mohla čerpat, pokud by na vysněných věcech tolik nelpěla. V rozhovoru s Ninou jsme se rovněž k tomuto tématu vrátily. „*Jenom ona že nepochopila, že v životě není jenom, jakože ty majetky, že ti přináší štěstí. To je jenom taková chvilková radost. Jo, že si koupíš novou kuchyň. To se poraduješ týden, ale potom se uklidníš. Takových lidí je spousta, jich nezměníte. Je taková.*“

Stejně jako Elena, také ostatní ženy často pracovaly každý den, několik měsíců v kuse. „*Nově přicházející Ukrajinci nežijí příliš bohatým kulturním životem. Volný čas většinou nemají, protože hodně pracují přesčas a také o víkendech.*“ (Drbohlav, Ezzeddine-Lukšíková 2004 in Leontiyeva et al 2006, s. 35) Snaha maximalizovat čas v práci na úkor volna tak byla ve výpovědích poměrně často se opakujícím prvkem.

„*Neděli my mohly mít volný den. Víš, to je tak, když nemá práci, když bylo málo lidí, tak my mohly mít volno, ale když my pracovaly, tak mohly dva měsíce a nemít volno víc.*“ (Elena)

Málokdy si ženy vzaly volno dobrovolně, například kvůli tomu, že by byly unavené. Strategii ve dnech, kdy ženy měly volno, protože ten den nebyly na daném místě potřeba, bylo vzít si směnu na jiném hotelu, aby volný čas mohly stoprocentně využít. Ženy takto obvykle



pracovaly několik měsíců v kuse, s tím, že poté odjíždí zpět na Ukrajinu na delší dobu než je běžné u dovolených ve standardním pracovním poměru.<sup>82</sup> Přestože se ženy v zahraničí snaží maximalizovat svůj čas v práci, i tak se často jedná o řády let, než se rozhodnou nadobro vrátit.

V 90. letech měla Julija stálou práci na Ukrajině a do České republiky jezdila vždy jen na měsíc, když měla v práci dovolenou. „*Místo jet někam k moře, když měli dovolenou, tak jeli do Česka pracovat.*“ Třebaže se měsíc může zdát jako relativně krátká doba, i tak se cesty finančně vyplatily. Juliji ale ani měsíc jako krátká doba nepřišel, protože práci uklízečky neměla ráda a vždy se těšila, až toto období skončí. Motiv dočasnosti byl hnacím motorem a strategií, jak přečkat cesty za prací, která ji nebavila. „*Já jsem vždycky věděla, že už pojedu domu (smích).*“ V případě těchto krátkých pracovních výjezdů se snažila Julija využít měsíc co nejefektivněji, proto pracovala každý den. Po mnoha letech se ovšem rozhodla, že se i s dcerou přestěhuje za manželem do České republiky permanentně a její přístup k času v práci a mimo ni se změnil.

Olena je již babičkou v důchodu, její dcera i vnučka jsou dospělé a relativně zaopatřené, přesto však nadále pracuje. Zde se trošku liší v přístupu od Svetlany, která čas naplňuje pouze prací, den volna si nikdy nebere a na Ukrajinu jezdí jen na měsíc a půl. Olena sice také jezdí na Ukrajinu dvakrát do roka, stráví zde ale pokaždé dva až tři měsíce. Když pracovala Olena v hotelu Hvězda, měla pracovní režim formou krátký/dlouhý týden a volné dny trávila úklidem u známých. Nyní pracuje v pekárně, kde má volný jeden den v týdnu. Přestože je v důchodu, snaží se stále vydělat si peníze. Na rozdíl od Svetlany ale nedá na dny volna dopustit. Ty tráví vedle procházek hlavně návštěvami kostela. „*Chodím, chodím, pomáhají mně kostely. Hlavně ten svatý Ludmily, to je blízko, tam moc pěkný, tam chodím moc ráda. Někdy i v sobotu, když se to povede.*“ Dalším důvodem, proč ještě stále Olena jezdí do České republiky, je naděje, že si zde najde partnera. Volné dny, které tráví Olena například v kostele, tak nejsou pouze terapií pro její duši, ale také místem, kde by *svou sprízněnou duši* mohla potkat. „*V kostelách koukala a hledala dědečky, ale nebylo. Potom šla po hospodách, po restauracích, vzala si pivo a koukala co je. Potom šla na hřbitovu, za tou paní Bohuslavovou, tak tam jsem taky koukala, jestli nějaký dědeček není.*“ Vedle kostela, který Olena navštěvuje vždy, když má čas, tráví volné chvíle ráda v divadle nebo s přítelkyněmi na procházce lesem či grilováním. Momentálně Olena podle jejích slov nemá na tyto akce finance (nehledě na to, že rozhovor probíhal v březnu, kdy byla Česká republika v lockdownu kvůli pandemii koronaviru). Po uzavření hotelů vládou na jaře

---

<sup>82</sup> Slovo „dovolená“ bych měla upřesnit, protože se nejedná o standardní volno, které bývá zaměstnavatelem proplacené, navíc je přiblížením k času, z jehož kontextu byly migrantky migrací vytrženy.

2020 byla totiž Olena pár měsíců bez práce. Poté ji agentura sehnala práci na poli a následně v pekárně, což hodnotí jako velmi vyčerpávající zkušenost.

Klára: „*Nechcete se na to už vykašlat a jet domů, když jste unavená?*“

Olena: „*Já chtěla ještě trošku popracovat, do srpne, září a pak jechala na Ukrajinu už.*“

Klára: „*Už nadobro?*“

Olena: „*Možná, ale teď nemám peníze, musím ještě popracovat. Teď tři měsíce nepracovala.*“

Ženy často zmiňovaly skutečnost, že jim nevádí pracovat více než dvanáct hodin denně, nevyhovovalo jim ale přesouvání se mezi jednotlivými zaměstnáními.<sup>83</sup>

„*Ne, tehdy nebyla tady ta možnost pracovat tu víc jak osm hodin. Asi až po 3 letech mi zde v hotelu nabídli směny 10–12hodinové, takže jsem musela té paní říci, že u ní uklízet také nemůžu. Byla hodně naštvaná, protože mi věřila a už si na mě zvykla. To víte, nechcete každého pustit do baráku. Ve Hvězdě začaly být hodně akce na hotelu, tak bylo hodně potřeba lidí. To bylo super, protože jsem to měla na jednom místě a nemusela jsem furt někam lítat.*“ (Svetlana)

„*Platili málo, takže pracovat musela moc, protože oni ani nedávali volno. Jako mohla si ho vzít, ale když měla volno na jednom hotelu, tak mě poslali na další hotel, tak já se snažila radši mít tu práci na jednom místě a nelítat, takže brala všechny hodiny tady.*“ (Darya, na hotelu Hvězda, v době, kdy zde byla zaměstnaná pod agenturou)

Na rozdíl od Eleny či Svetlany cítila Darya občas potřebu vzít si den volna z práce, ať už kvůli péči o domácnost či kvůli odpočinku. „*Pracovala normálně dvanáct hodin každé den, někdy i víc. Čas od času brala i nějaké volno, to bych nevydržela. Jednou za deset dní třeba.*“

Změna v přístupu k práci a volnému času u některých žen z mého vzorku nastala poté, co došlo ke stabilizaci socioekonomické situace, pracovní situace a pobytového statusu.<sup>84</sup> Ze snahy vydělat co nejvíce peněz a posílat remitence domů, se stala spíše snaha pomoci se zabezpečením lepší budoucnosti rodiny v České republice. Jak Darya, tak Hanna hodnotily ekonomickou situaci jejich rodiny jako ustálenou, což dalo oběma ženám možnost začít pracovat na standardní pracovní poměr s omezeným počtem hodin a také dovolit trochu zvolnit pracovní tempo. Posléze se změnil také přístup žen k času, který v práci trávily. Na rozdíl od doby agenturního zaměstnání, kdy každá další odpracovaná hodina znamenala vyšší výplatu,

---

<sup>83</sup> Specifikům práce žen se věnuji v následující kapitole s názvem Práce.

<sup>84</sup> Například Darya i Hanna již měly v České republice trvalý pobyt a byly zaměstnány na hlavní pracovní poměr. Socioekonomickou situaci u těchto žen považují také za stabilní, protože vím, že Darya si s manželem vzala hypotéku na byt a Hanna bydlí s rodinou ve velkém dvoupatrovém bytě, o kterém mluví jen v pozitivěch.

nebylo již třeba v hotelu trávit více času, než bylo uvedeno v pracovní smlouvě. Podobně Vera polevila z pracovního tempa z patnácti hodin denně na standardních osm až v momentě, kdy doplatila rekonstrukci bytu na Ukrajině a její syn si začal sám vydělávat. Hlavně si však uvědomila, že chce v České republice zůstat. Tyto faktory jí daly možnost svobodně se rozhodnout, jak si chce svůj čas rozvrhnout. *„Už pracuju normálně, protože už tolik peněz nepotřebuju. Už mám udělanej byt (na Ukrajině) a syn už má taky svoje a mám tady přítele a mám tady bráchu a ty děti.“* Změna byla patrná také v přístupu k volnému času, který se změnil z *„Když měla volno, protože u nás na hotelu nebylo práce, tak zaskočila na jiný pomoct.“* na *„Někdy skončila v pět, tak jsme šly s holkama z práce do Žlutých lázní, chytit trošku sluníčka.“* Vyřešení finanční situace, postupná integrace do společnosti a skutečnost, že část rodiny žije zde, ukotvuje Veru v přítomnosti, jíž chce normálně žít. Pokud již považují ženy svůj odchod za trvalý, začnou této skutečnosti většinou přizpůsobovat také trávení času (Cojocar 2016, s. 8).

Migrace je často koncipována jako plánovaný proces (Clausen 1993 in Collins 2015, 97). Většina žen z mého vzorku jezdila do České republiky za jasným cílem a s jasným záměrem. V případě Niny byla migrace spíše oním vytrhnutím z lineárního času, který poukazoval na budoucnost vycházející z jejího vysokoškolského titulu.

*„To byla taková náhoda jo, to nebyl žádný plán dopředu vůbec. Skončila jsem univerzitu, vrátila jsem se domů a v tu dobu jsem měla s přítelem takový vztah spíš na dálku. No a on pracoval v Česku a dycky přijel na týden a zase se vrátil, jednou za dva měsíce. Pak mě pozval do Prahy na návštěvu, tak jsem si říkala jo, tak na návštěvu to zkusím.“* Migrace v jejím případě byla, jak popisuje, spíše *„návštěva a nějak se to protáhlo“*. *„Takhle jsem pak zůstala tady (smích)“*. Cizí jazyk a žádní známí v novém prostředí znamenaly pro Ninu velkou změnu v prožívání času.

*„Ani jsem nechtěla tady být, ty začátky mě trošku štvaly jakoby. Přijet do cizí zemi, nemají tady kamarádi, příbuzní, neumíte mluvit. Prostě a jste bez práce, měli jste úplně jiný plán, takže to bylo takový, pfuf, na dno.“*

Těch pár měsíců předtím, než se Nina rozhodla změnit svůj přístup, vnímá jako nejhorší. *„Každý den to samé, nic se nedělo. Bydleli jsme u nějakých farmářů hodinu a půl od Prahy, takže to je daleko, když chceš někam jet.“* Po příjezdu do nového prostředí musí migranti zavést nové rutiny a nastavit pořádek vytvořením si dočasných strategií (temporal strategies Wang 2020). S ohledem na cíl, kvůli kterému migrantky přijely, pak uzpůsobují svůj čas (Cojocar

2016, s. 15). Strategií začlenění se do života v nové zemi bylo u Niny naučit se český jazyk. Moment uvědomění si této skutečnosti popisuje Nina jako milník: „*Potom však najednou to cvaklo, že musíš něco dělat tady a ne jen sedět.*“ Po prvních pár měsících, kdy čas spíše stagnoval, si tak Nina vytvořila plán. Od většiny ostatních žen se odlišuje, protože na pozici uklízečky strávila pouze jediný rok. Vycházejíc ze skutečnosti, že svůj život ukotvila a plánovala v České republice, se nechtěla s touto pozicí spokojit. Čas nevyužila jen k vydělávání peněz, ale postupně se snažila dostat díky nabytým zkušenostem na pozici, kterou chtěla původně dělat a od níž byla v podstatě odtržena. Podobné odtržení zažila také Julijsa, bylo však krátkodobé, protože se jí brzy po příjezdu povedlo udělat nostrifikační zkoušky a mohla tak pokračovat ve své původní profesi.

Ženám z mého vzorku, které se integrovaly<sup>85</sup> do české společnosti, začaly dny volna<sup>86</sup> naplňovat jiné aktivity, než tomu bylo v předchozích letech, kdy bylo hlavním záměrem například maximalizovat čas prací. Jakmile si lidé začnou vytvářet trvalejší vztah k nové zemi, jejich časový horizont se rozšiřuje a přistěhovalecká komunita s časem ukazuje hodnoty a aspirace, které jsou podobné hodnotám a aspiracím domorodé populace, zejména ve vztahu k času (Piore, 1979). Ženy z mého vzorku mající v České republice rodiny často uváděly, že volný čas věnují právě jim. Mezi koníčky, jež ženy dále zmiňovaly, patřily standardní volnočasové aktivity, které provozuje i majoritní společnost (Gabal Consulting 2007, s. 46). Ženy zmiňovaly četbu, procházky, návštěvy kin a kostelů či grilování. Některé ženy tráví volný čas ještě přivýdělkem, například úklidem v cizí domácnosti. Cestování zmiňovaly spíše ty, které neměly tak silné vazby s domovinou,<sup>87</sup> protože jinak se obvykle čerpala dovolená na návštěvu Ukrajiny.

*„Mám pejska, vařím, moc necestuju, jenom domu. Jako cestujeme do zahraničí, třeba do Německa, po Český republice, ale toho času je málo, tak abychom byli všichni spolu. Já už nepamatuju, kdy byla u moře, vopravdu. Zatím žijut ještě rodiče, tak jedu domů dycky k těm starejm rodičům.“* (Darya)

Domnívám se, že míra integrace souvisí s tím, jak ženy koncipují svůj volný čas. Mám za to, že největší integrace proběhla u Julije, Niny a Anastasii, které mají v České republice

---

<sup>85</sup> Například jazykově, pracovně či do společnosti (Gabal Consulting 2007)

<sup>86</sup> „Volný čas je doba, kdy si své činnosti můžeme svobodně vybrat, děláme je dobrovolně a rádi, přinášejí nám pocit uspokojení a uvolnění. Pod pojem volný čas se běžně zahrnují odpočinek, rekreace, zábava, zájmové činnosti, zájmové vzdělávání, dobrovolná společensky prospěšná činnost i časové ztráty s těmito činnostmi spojené.“ (Pávková 2008, s. 13)

<sup>87</sup> Například Julijsa již nemá na Ukrajině nikoho z nejbližšího rodinného kruhu.

mladší děti.<sup>88</sup> Jak poukazuje výzkum migrantek a migrantů v ČR (Ezzeddine pro Gabal Consulting 2007, s. 57.) „rodina s dětmi je nejsilnějším integračním faktorem“, zároveň „[...] čím více dětí migranta žije v ČR, tím je větší pravděpodobnost, že se rodina usadí“ (tamtéž s. 48). Daryina dcera pobývá v České republice, což je důvod, proč se zde s manželem dočasně usadili, zároveň ale jejich syn žije na Ukrajině, a proto se chtějí v budoucnu vrátit zpět. Darya zmínila, že kdyby zde žila celá rodina, asi by neměla takovou tendenci k návratu na Ukrajinu, a to i přesto, že právě tam se cítí být doma. Na rozdíl od výše zmíněných žen, které tráví volný čas jen a pouze volnočasovými aktivitami, spočívá momentální přístup Daryi k času v čekání na důchod. Poté se s manželem chtějí odstěhovat zpátky na Ukrajinu. Domnívám se, že absence rodiny ovlivňuje přístup žen v migraci nejen k volnému času, ale také k budoucnosti.<sup>89</sup> Také proto se v rámci čekání snaží Darya volný čas využít přivýdělkou mimo svou hlavní práci.

Přístup k času v práci a ve dnech volna se často mění podle toho, v jakých životních trajektoriích se ženy nacházejí a jaký je momentální záměr jejich pobytu v České republice. Není tomu tak, že by trvalý pobyt vždy jasně koreloval s využitím volných dní k nepracovním činnostem, ale určité zakotvení, přítomnost rodiny a jistota ovlivňují, jak ženy k času přistupují.

#### 4.2.6 Bydlení

Zajímalo mě, jak se liší přístup žen k bydlení ve spojitosti s časem, který plánují v zahraničí strávit. Důležitým aspektem ovlivňujícím jak a kde zde ženy bydlí, je záměr, se kterým do České republiky přijíždí. Způsob bydlení může dále vypovídat o tom, zda ženy disponovaly při příjezdu do České republiky sociálním kapitálem. To, jaké bydlení si ženy zvolí, nám může dále napovědět také o tom, jaké jsou jejich plány do budoucnosti (Leontiyeva et al 2018, s. 31).

Pro většinu žen bylo startovacím bydlením ubytovna. Ty jsou běžně migranty využívány v „[...] prvních měsících až letech, než se zorientují a jsou schopni své bydlení řešit jinak.“ (Topinka a Janoušková 2010, s. 61) Žít na ubytovně bylo strategií, kterou ženy využívaly,

---

<sup>88</sup> „Integrace dětí imigrantů do českého školství na všech stupních je tak důležitým nástrojem integrace a naturalizace jejich rodičů.“ (Gabal Consulting 2007, s. 52) Tyto ženy zmiňovaly, že mezi kamarádkami mají vedle Ukrajinek i mnoho Čechek, se kterými tráví volný čas.

<sup>89</sup> „Řada předchozích výzkumů jak v českém, tak i v mezinárodním kontextu potvrzuje, že role rodinných vazeb je při studiu migračních strategií opravdu klíčová. Rodinná situace migrantů je velmi důležitá i z hlediska posuzování integrace. Právě přítomnost rodiny nebo naopak odloučení od nejbližších členů rodiny jsou často určující pro to, zda migrant plánuje v dané zemi setrvat (žít napořád), nebo má v úmyslu se vrátit do země původu.“ (Leontiyeva et al 2018, s. 22)

pokud chtěly ušetřit co nejvíce remitencí. Tato praktika se týká hlavně těch žen z mého vzorku, které přijely do České republiky na předem určenou dobu. Při první cestě do České republiky bydlela Vera ve sdíleném bydlení s patnácti lidmi v jednom bytě. Vera se snažila pracovat co nejvíce hodin převážně kvůli maximalizaci zisku, přičemž původní pracovní výjezdy byly pouze krátkodobé. „Pro řadu jednotlivců je ubytovna odpovídající a levná – poskytuje přijatelný standard, znamená nižší náklady, a tedy větší úspory.“ (Topinka a Janoušková 2010, s. 19) Zároveň se však jednalo o strategii, jak přečkat podmínky, kterých se jí dostalo ve sdíleném bydlení.

*„Každá snažila se pracovat co nejvíce hodin, my všechny pracovaly vopravdu po těch 12–14 hodinách. Normálně volno a dělat ty osmičky to by se nedalo. To bylo hrozný, to ani nemoch rozbalit tašky, všechny věci byly v taškách. Do koupelny byla fronta. To měla společný záchod, to, jak jeden šel na záchod, tak všichni museli čekat na ten záchod a vyčistit zuby. Jeden na celý byt. Lepší zaplatit větší peníze, ale že přijela na tři měsíce, tak se to dalo.“*

Podobně jako ve výzkumu z roku 2018 (Leontiyeva et al, s. 31) také v případě žen z mého vzorku si tento typ bydlení volily ty informátorky, které neměly v úmyslu v České republice zůstat natrvalo či na delší dobu. Podle výzkumu z roku 2007 (Gabal Consulting, s. 45) jsou se situací bydlení méně spokojeni migranti, kteří mají krátkodobý pobyt než ti s trvalým pobytem. Tento výstup poukazuje na skutečnost, že migranti, kteří jsou v České republice kratší dobu, se koncentrují spíše v ubytování s horšími podmínkami, jako jsou například ubytovny.

Čas, jež ženy v České republice stráví, může ovlivňovat také možnosti bydlení, protože s časem se většinou zvětšuje jejich sociální kapitál. Kontakty a známosti mohou znamenat snadnější přístup k nemovitostem, které se pronajímají za stejnou cenu jako místa v ubytovnách. Ze zkušeností neziskových organizací vyplývá, že jazyková bariéra spolu v kombinaci s rasismem může diskriminovat migrantky už při samotném hledání ubytování (Hradečná et al 2016, s. 115, Topinka a Janoušková 2010, s. 61). Pro migranty z Ukrajiny může být kvůli předsudkům velmi obtížné najít si slušný pronájem bez předchozí reference.<sup>90</sup> Předpokladem pro získání ucházejícího bydlení je často nějaká známost, které ženy získávají až v průběhu delší doby pobytu. Některé ženy ale měly to štěstí, že sociálním kapitálem disponovaly hned od začátku migrace, a tak jim ubytování poskytly či zařídily jejich známé, čímž se ubytovnam nebo přeplněným bytům vyhnuly úplně. Takovým případem je třeba Olena,

---

<sup>90</sup> „Shánění pronájmu vyžaduje notnou dávku trpělivosti a překonávání nedůvěry ze strany majitelů bytů. Někteří se podle slov konverzačních partnerů obávají nevhodného chování cizinců.“ (Topinka a Janoušková 2010, s. 20)

kteřá měla díky své přítelkyni, žijící zde mnoho let, možnost pobývat ve vlastním pokoji v domě na Suchdole. Hanna měla také štěstí na bydlení hned od začátku. První ubytování, které si v České republice sehnala, získala díky nadřizenému z restaurace, kde pracovala. Věděl totiž o volném pokoji přímo nad restaurací, jenž patřil pravidelné zákaznici.

*„Ještě jsem chtěla říct, že moc důležité bylo pro mě, když jsem bydlela u ty paní Hlodkovy, tak ten pan majitel se mě zeptal, jestli nemůžu chodit uklízet k jedný jeho známý. Tak říkam tak jo, panu majitelovi jsem nemohla odmítnout. Tak jsem se seznámila s paní Černou, která bydlela na Janáčkovo nábřeží. Takže jedenkrát v týdnu chodila tam uklízet, ona měla malý děti. A když zemřel její manžel, ona mi řekla, jestli se k ní nechci přestěhovat a pomáhala jí. Já tam bydlím už 11 let. On je to dvoupatrový byt, ona se pak odstěhovala do Suchdola s dětma. Já v tom bytě teď bydlím i s dcerou a zeťem a vnoučkama a já vůbec nevím, jestli by se mi jich povedlo sem přivést jinak. Když slyším, jak tu některý Ukrajinci bydlí v jednom pokoji. A ona mi moc pomohla, doted', když něco potřebuju, nějaký podpisy atak, tak ona pomůže.“*

I při prvotní absenci sociálního kapitálu „začínají časem Ukrajinci při zajišťování bydlení získávat zkušenosti a jsou při vyhledávání úspěšnější.“<sup>91</sup> (Topinka a Janoušková 2010, s. 20). Příkladem je Svetlana, které se po několika letech v ubytovně podařilo najít hezké sdílené bydlení, které si navíc vzhledem k tomu, že se rozhodla pracovat pouze na jednom hotelu, našla právě v jeho blízkosti. Podle výzkumu Topinky a Janouškové (2010, s. 19) mají migranti žijící v dané zemi s rodinou tendenci přejít později do pronájmů. Podobně řešila situaci také Darya, která se po příjezdu dcery rozhodla s manželem opustit ubytovnu a najít si sdílené bydlení ještě s jednou rodinou. Přechod do pronájmu ve sdíleném bydlení volily i další ženy, jež zde byly samy. V rámci výzkumu se potvrdilo, že ženy, které se častěji vrací na Ukrajinu, preferují sdílené bydlení. „Migranti, kteří bydlí sami nebo ve společném ubytování s nerodinnými příslušníky, více odpovídají klasickému typu dočasných pracovních migrantů, kteří svoji budoucnost méně spojují s Českem a jejichž míra integrace je proto nižší.“ (Leontiyeva et al 2018, s. 31)

Ženy, které zde měly trvalý pobyt a jejich čas v migraci se na rozdíl od výše zmíněných žen jevil jako dlouhodobý, stály o větší standard bydlení.<sup>92</sup> Možnost hypotéky se ženám nabídla

---

<sup>91</sup> Vedle získávání známostí, které mohou ženám otevírat cestu k novým možnostem bydlení, hraje roli také osvojování si českého jazyka.

<sup>92</sup> „Lidé s trvalým pobytem také mají vyšší standard bydlení – častěji mají k dispozici vlastní byty či rodinné domy. Tyto rodiny již investují více času do své domácnosti a domova.“ (Gabal Consulting 2007, s. 47)

až po obdržení trvalého pobytu,<sup>93</sup> kdy získaly ženy v rámci nabytí nemovitosti stejná práva, jako mají občané.

*„My jsme vždycky šetřili, protože jsme chtěli mít něco svého, ale v prvních letech to nejde, protože to musí mít člověk trvalý pobyt, to jen na nějaký vízum nešlo. A k tý hypotéce jsme se dostali až po létech.“ (Nina)*

Dle Topinky a Janouškové (2010, s. 20) vypovídá situace, kdy si migranti vezmou hypotéku, o definitivním rozhodnutí v zemi zůstat, což se nepotvrzuje u Darye ani u Julije, které obě uvažují o návratu na Ukrajinu.

Cílem této kapitoly bylo zjistit, jakých strategií využívají ženy migrantky/uklížečky z hlediska využívání času k dosažení cíle, kvůli kterému přijely do České republiky v závislosti na čase, který plánují dosažení tohoto cíle věnovat. Zjistili jsme, že pokud ženy považují svůj pobyt za dočasný, snaží se ušetřit co nejvíce peněz, zaměří se na pracovní dobu a nadále udržují silné vazby s domovem (Cojocar 2016, s. 8). Budoucnosti přikládají větší váhu než přítomnosti a veškeré jednání se této vizi podřizuje. Temporalita, s níž ženy migrantky přistupují ke svému pobytu, je odpovědí na otázku, proč jsou ochotny tvrdě pracovat více hodin, než je obvyklé, žít v nevyhovujících podmínkách či nemít žádný volný čas. Ženy, které přijely do České republiky s vidinou dlouhodobé či trvalé migrace, jsou orientovány na přítomnost zde, což může ovlivňovat například strategie na trhu práce, vnímání času v práci či zajišťování bydlení. Rozdíl zde vidíme také v míře integrace. Čím více se ženy začleňují do dané společnosti, tím více je pro ně volný čas neodmyslitelnou časovou entitou. Velkou roli zde hraje také přítomnost rodiny, partnera či přátel.

Na migraci nemůžeme pohlížet pouze perspektivou konvenčních teorií, protože důvody, strategie a jednání migrantů se můžou v průběhu migrace měnit. Důležité je zohlednit také fázi či etapu života, ve které se ženy nacházejí, protože tato situovanost může ovlivňovat veškeré jednání více než strukturální podmínky nastavené státem.

---

<sup>93</sup> „Koupě vlastní nemovitosti jako cesta k bydlení je pro většinu aktérů nedostupná. Možnost hypotéky se vztahuje na ty z nich, kteří mají trvalý pobyt.“ (Topinka a Janoušková 2010, s. 62)



## 4.3 Práce

### 4.3.1 Práce uklízečky

Úklidové pozice se řadí na sekundární trh práce, protože se často jedná o flexibilní a nejisté zaměstnání, které však díky nízké požadované kvalifikaci a nízkým požadavkům na jazykové dovednosti migranty přitahuje (Gray 2004 in Baum 2012, s 9). Pracovní agentury, kterým se věnuji v kapitole Agenturní zaměstnání, se tak často zaměřují na poskytování pracovní síly právě pro tuto oblast. Pro svou komplexnost<sup>96</sup> jsou častou volbou pro mnohé ženy. To, že ženy skončí v sektoru úklidu, může být dále zapříčiněno působením strukturálních faktorů, jako je občanství, integrační strategie či praktiky na pracovním trhu (Portes 1995 in Drbohlav 2015, s. 162). Podle Brettel (2000) stojí za uplatňováním žen na uklízacích pozicích strukturální podmínky na segmentovaném trhu práce.<sup>97</sup> To, že se ženy uplatňují hlavně v sektoru úklidu, je dáno genderovou segregací, která směřuje ženy a muže do různých pracovních oblastí podle genderových stereotypů. V rámci horizontální segregace na pracovním trhu tak vznikají povolání a sektory označované za „typicky ženské“ (Křížková et al 2011), mezi něž patří například právě úklid. Na rozdíl od Food and Beverage pozic<sup>98</sup> či recepce, je úklid divizí hotelu, kde dominují „tradiční ženské dovednosti“. Ženám se tak „[...] bez ohledu na jejich vzdělání otevírají pracovní možnosti pracovního uplatnění v migraci zejména v tradičně feminně definované sféře úklidu či péče.“ (Uhde 2012, s. 160). Uplatnění žen na pracovním trhu je tudíž genderově podmíněno (Mahler, Pessar 2006).

V začátcích migrace se práce v hotelu na pozici uklízečky jeví jako příhodný způsob, jak začít v České republice pracovat. Jak jsem již zmínila v kapitole hotel Hvězda, je poměrně jednoduché se do sektoru úklidu dostat. Práce uklízečky či pokojské je považována za níže kvalifikovanou kvůli předpokladu, že ženy uklízet umí, a „není se zde vlastně moc co učit“ (McDowell 2007, s. 17). Práce pokojské vyžaduje typ dovedností, jež ovládají hlavně ženy díky jejich zkušenostem s prací v domácnosti, což je činí na tuto pozici v podstatě kvalifikované

---

<sup>96</sup> zařazení dokumentů, práce, bydlení v České republice

<sup>97</sup> Dle této teorie existují na trhu práce dva sektory, primární a sekundární, přičemž primární je standardní trh, jak ho znají občané České republiky. Sekundární sektor na druhou stranu nabízí méně atraktivní nestabilní zaměstnání s nižšími mzdami a horšími pracovními podmínkami (Leontyeva et al. 2006, s. 19). Teorie segmentovaného trhu je také odpovědí na to, jak je možné, že Ukrajinci nalézají pracovní příležitosti i přes to, že je zde vysoký počet nezaměstnaných Čechů. O nabízené pozice nemají tuzemští občané jednoduše příliš zájem (tamtéž).

<sup>98</sup> Stravovací a nápojový úsek hotelu

(Kinnaird et al 1994). Tuto myšlenku potvrdila většina žen, protože uklízení považují za velmi běžnou činnost, kterou dle jejich vlastních reflexí ženy z Ukrajiny přirozeně ovládají.

*„Když umíš uklízet, není těžký bejt uklízečka. Já rychle se učila, já za jeden den už, jeden den s holkou pracovala a pak už sama, jako nemusela se toho moc učit, stačil ten den.“* (Elena)

Darya vysvětluje: *„Když přijde cizinka, víš a nezná ten jazyk, kam pujde, nikam nepujde. Přidělat nějaký papíry ze školy to taky nic moc. Já bych tomu taky nešla už, ani nevím, jestli bych dala ty zkůšky.“* Ženy byly toho názoru, že bez znalosti jazyka, uznaného vzdělání a kvalifikace se jim nenabízí jiné možnosti než práce v sektoru úklidu. Nízká potřebná míra kvalifikace se potvrdila i v případě, že se jedná o luxusní hotel.<sup>99</sup> Zeptala jsem se žen z mého výzkumného vzorku, jaké byly předpoklady pro jejich přijetí do hotelu Hvězda. Informátorky nikdo z úklidu nezkoušel a byly tak rovnou zaučovány na danou pozici. Během následujících pár dní se pak jejich nadřícená rozhodla, zda je s výsledky práce spokojená a zda žena na pozici zůstane. Při nástupu do hotelu Hvězda už ženy většinou nějakou zkušenost s úklidem v hotelu měly, což se potvrdilo již první den, a tak v podstatě veškerou nutnou kvalifikaci pro toto povolání splňovaly. Velkou překážkou pro vstup do sektoru úklidu v hotelu nebyl ani cizí jazyk, který ženy většinou neovládaly.

*„Jako moc nemusela umět. Hlavně takový ty slova jako co uklidit neuklidit, co donést ručníky osušky, samý drobnosti.“* (Vera)

*„Moc neuměla, jen to, co se naučila jinde. Docela to stačilo.“* (Elena)

Je zde vidět určitá paralela mezi prací uklízečky v hotelu a nájemnou prací žen v domácnosti. Společným prvkem tak je pro ženy péče za účelem výdělků.<sup>100</sup> Ženy, většinou migrantky, nechávají svou rodinu doma a přijíždí do cizí země, aby pečovaly o někoho cizího. Na rozdíl od práce v domácnostech, kdy se ženy starají o konkrétní rodinu, se v hotelu ženy starají o hosty, kteří se neustále střídají. V obou případech ženy uklízí prostory, které mohou být považovány za velmi intimní (ložnice, toaleta) a v obou případech se ženy zapojují do

---

<sup>99</sup> V luxusních hotelech je kladen velký důraz na detaily, jak v rámci úklidu, tak ohledně uspořádání vybavení pokojů, které se ženy musí naučit a perfektně si je osvojit. Podle výzkumu luxusních hotelů Rachel Sherman (2007, s. 63) „...Jdává vedení pracovníkům velmi podrobné specifikace, jak by měla místnost vypadat, včetně toho, kolik ramínek patří do skříně, jak uvázat pásek u županu, a kam umístit vybavení a ručníky v koupelně nebo předměty na psacím stole a nočním stolku. Pokojské se často navzájem školí a postupem času si vytvářejí vlastní preference, kdy dělat různé úkoly a které implementace používat.“

<sup>100</sup> „Pojem péče můžeme nyní vymezit jako rozvíjení intersubjektivních vztahů prostřednictvím starání se o druhé a o věci, na kterých druhým záleží nebo jsou nezbytné pro naplnění jejich potřeb a rozvíjení jejich schopností.“ (Uhde in Ezzeddine 2012, s. 15)

globálního řetězce péče (Isaksen a Hochschild 2008), kdy migrují z chudších zemí, aby se následně staraly o někoho ze zemí bohatších.<sup>101</sup>

Jedná se o práci spíše neviditelnou, byť v případě uklízeček v hotelu je veřejná, s jasně vymezenou smlouvou. V obou případech se tato práce obvykle pojí s malým platovým ohodnocením. Kvůli všeobecnému názoru, že žena přirozeně uklízet umí, dominuje divize úklidu mezi nejhůře placenými pozicemi v hotelu (McDowell 2007, s. 17).<sup>102</sup> Z hlediska společenských norem jsou úklidové práce od žen jakožto hospodyň očekávány a ženy je doma vykonávají zdarma (Sarosi 2017, s. 8), což může ovlivňovat ohodnocení této práce. V rámci housekeepingu, byť placenému, nedostávají ženy příliš uznání (Bird et al 2004, s. 195) McDowell (2007, s. 19) se domnívá, že důvodem, proč je nízká mzda u úklidového personálu, přehlížena, je skutečnost, že na rozdíl od zaměstnanců recepce či dokonce kuchyňského personálu pracuje obvykle úklidový personál ve chvílích, kdy hosté nejsou ve svých pokojích. Tento nedostatek osobní interakce zapříčiňuje přehlížení oněch podmínek, za kterých migranti pracují. Tato neviditelnost žen je paradoxní v tom, že jejich práce je pro hotel zásadní. Domnívám se ale, že právě ona neviditelnost, která je navázaná na pocitovou bezstarostnost, kdy host přijede do hotelu, ať už odpočívat či pracovat, je tím, co dělá hotel hotelem.

#### 4.3.2 Zkušenosti s hosty

Od žen, které pracují v housekeepingu se tedy očekává, že budou při práci neviditelné (Goffman 1959). Jak jsem již zmínila v části práce, kde se věnuji infrastruktuře hotelu Hvězda, prostory jsou děleny tak, aby hotel přišel se sektorem úklidu do kontaktu co možná nejméně. Dle mého pozorování je tomu tak proto, aby nebyl host rušen a zároveň pozbyl pocitu, že se někdo pohyboval ve sféře, která by se mohla jevit jako intimní (jeho momentální ložnice, koupelna). Z tohoto důvodu uklízí housekeeping pokoje hlavně dopoledne vzhledem k předpokladu, že zde nikdo nebude. Většina hostů si navíc nepřeje být rušena, a tak stojí o to,

---

<sup>101</sup> „Migrantky jako poskytovatelky placené péče opouští své domovy, protože je to pro ně jediný způsob, jak zabezpečit svou rodinu.“ (Ezzeddine 2012 in Ezzeddine 2012 (upřesnim- Vypečeme) 55)

<sup>102</sup> Zpráva Eurofound z roku 2004 uvádí, že kolektivně dohodnutá výše mezd v hotelu je nižší ve srovnání s průměrnými mzdami téměř ve všech členských státech EU (Eurofund 2004 in Baum 2012, s. 10).

aby ženy vykonaly práci neviditelně a hosté tak neměli pocit, že někdo manipuluje s jejich věcmi.

Přestože se jedná o práci spíše neviditelnou, patří do sektoru služeb, kde dochází k přímému kontaktu se zákazníkem (Kerfoot a Korczynski 2005). Podle Arlie Hochschild (1983) je práce v servisním sektoru prací emoční, protože je od zaměstnanců očekáván určitý typ chování a vyjadřování emocí,<sup>103</sup> které byly ženám stanoveny jejich zaměstnavatelem.<sup>104</sup> Housekeeping tak spadá do sféry emoční práce, jelikož je považován za „servis s úsměvem“ (Service with a smile) (McDowell et al 2007). Ženy z housekeepingu se mají chovat uctivě (Ruhs and Anderson 2006) a působit dojmem, že jsou hosté vítáni a ženy jsou zde od toho, aby vytvořily hostův pobyt co nejpříjemnější.<sup>105</sup> Tento požadavek naplňují důkladně uklizeným pokojem a jsou hostovi k dispozici pro jeho požadavky ve spojitosti s vybavením. Podobně jako letušky, které Hochschild zmiňuje, také ženy z housekeepingu mají působit dojmem, že rády splní všechna hostova přání.

V rámci emocionálního managementu, kdy je třeba umět ovládat vlastní emoce (Erickson a Ritter 2001, s. 149), by měly být ženy vždy usměvavé a pozitivně naladěné, a to nehledě na dlouhé hodiny, které v práci stráví. Na jednu stranu mají být tedy ženy neviditelné, zároveň pokud přijdou do kontaktu s hostem, musí naplňovat emoční požadavky, jež se s touto prací pojí. Emoční práce se tak žen týká v momentě přechodu z neviditelné části do viditelné. Problematická jsou místa, která se jeví jako neviditelná, dokud nejsou narušeny hostem. Například případy, kdy ženy uklízely pokoj, v němž jim přišlo něco v nepořádku, nesměly dávat své emoce najevo. Ženy by se neměly zvláště tvářit či svou práci komentovat. V případě, že by je host viděl, došlo by k narušení oné intimní sféry, ve které ženy působí v rámci své „neviditelnosti“. V tomto případě by tedy měly emoce potlačit. Zároveň se od žen očekává, že ovládnou také tělesné emoce<sup>106</sup> a host neuvidí, jak například odpočívají. Přišlo mi, že ženy si neuvědomily přechod z neviditelné sféry do viditelné, když se například zastavily na recepci a něco mi říkaly, což se u některých stávalo poměrně často.

Vzhledem k tomu, že práce, kterou pokojské vykonávají, je dotknutelná (tangible), na chyby se může lehce poukázat a dá se velmi snadno vytrasovat, kde se chyba stala, protože

---

<sup>103</sup> Podle Dyer (et al 2009, s. 650) charakterizují housekeeping přívlasky jako poslušný, oddaný a neviditelný.

<sup>104</sup> Hochschild hovoří o takzvané komercionalizaci emocí (s. 160).

<sup>105</sup> Emoční práce v případě práce v domácnosti spočívá v chování ženy k rodině (Ezzeddine 2014 s. 6), v případě hotelu mají ženy předepsané emoce ve vztahu k hostům.

<sup>106</sup> Ženy by neměly působit unaveně či strhaně, a tak musely ovládat i tělesné exprese

supervisor ví, kdo který pokoj zrovna uklízel. Informátorka Vera zmiňuje, že na pokojích pokojská vždy zanechá cedulku se jménem, takže je zřejmé, kdo za úklid nese odpovědnost: „*I pro patrovky dobrý, takhle vědi, že to děláme dobře, nebo že vědi kdo to dělal, kdyby si někdo třeba stěžoval.*“ Zanechání cedulky se jeví jako strategie, při níž se ženy snaží být viditelné bez toho, aniž by někomu narušovaly soukromí. Domnívám se, že ženy tímto způsobem podsouvají hostům svou viditelnost proto, aby je nenápadně upozornily, že někdo konkrétní si „dal tu práci“ a jejich pokoj perfektně uklidil. Cedulky mohou nejen nabádat k udržování čistoty, kdy je hostovi připomenuto, že nepořádek nezmizel sám, ale také podsouvat myšlenku k zanechání spropitného.

„*Někdy hostů nechávaly penízky u tý cedulky. Když byli na dyl třeba a my se spolu bavili, tak věděli, že tadyta Naty jim to tam uklidila a taky, že mě pak potkávali, tak nechali nějaký eura, jakože už mě znali.*“ (Julija)

„*To měla fotku, ale už smazala, jak uklízela, tak máme ty cedulky se jménem, tak nechali mi tam pětistovku. Nebo byla nějaká svatba, tak nechali mně tam kytičky na pokoji, ať si je necham a vzkaz, že děkuji za úklid.*“ (Hanna)

„*Když lidi si chtějí povídat prostě, tak máte si na to udělat čas žejo, je to v popisu práce. Navíc pak ti spíš něco daj, takže když vypadali, že si chtěj povídat, tak já vždycky se snažila.*“ (Anastasia)

Anastasia si uvědomuje, že pokud si s hosty povídá a naváže tak byt' i letmý vztah, zvyšuje to šance, že obdrží nějaké dýško. Darya dárky nedostává „[...] *ted' žádný dárky ani peníze nemám, ted' když něco dostane pokojská*“, protože pokoje většinou neuklízí. „*Dostávaly sme i dárky od hostí, nějaký peníze, to bylo moc příjemný, když ti host poděkuje opravdu, ještě šálu dostala od jedný paní, protože tý se moc líbilo, jak já uklízela.*“ Často se stávalo, že do hotelu přijela nějaká významná osoba, která dostala květiny. Vzhledem k tomu, že na letišti si je ženy brát nemohly, nechávaly je většinou buď na recepci, nebo na pokojích.

Sherman (2007, s. 205) ve své studii zmiňuje, že ženy často žily ve strachu ze stížností hostů, což si nemyslím, že by byl také případ mých informátorek. Zeptala jsem se žen z mého výzkumného vzorku, zda mají nějaké špatné zkušenosti s hosty a jak případné problémy řeší. Podle Darye si hosté občas stěžují na něco, co pokojské nemohou ovlivnit, jako je například teplota v pokoji. „*Dycky řeknu, že zavolam technišn a odejdu. On s tim teda stejně nic neudělá, protože tady ta klimatizace strašně pomalá, ale co s tim mam dělat já. Ještě jim zatahnu závěsy, ale to je trapný.*“ Podobně Sherman (2007, s. 213) zjistila, že zaměstnanci si neberou příliš

k srdci ty stížnosti, u nichž ví, že je neovlivní, a které jsou tak v jejich očích mířeny na někoho jiného. Hochschild (1983, s. 132) tuto strategii popisuje jako jakýsi emocionální odstup (depersonalize situations), kdy se zaměstnanec naučí nebrat si osobně kritiku za něco, co nemůže sám ovlivnit. Málodky si host stěžoval na úroveň uklizení pokoje. Ženy se postupem času naučily nebrat si výtky osobně, protože „*dycky se najdou nějaké profesionální stěžovači.*“

*„A nebo něco se jim nelíbí, jak uklízíš, víš, když nechtěj zaplatit peníze a to taky se stává, když přijedou a nechtějí zaplatit peníze, to taky se stává. Nebo že prší a ono je to ruší. To je normální věc, to se stává, tohleto dycky beru, protože lidi su různý.“* (Elena)

*„Ale i občas hosti přijdu, že to pěťhvězdičkovéj, že budou mít apartma a tohle nečekali a výhled, ale potom se to řešilo a dali je na nakej jinéj.“* (Vera)

Objevovaly se spíše požadavky na dodání většího množství ručníků či polštářů a osobně si ani nedokážu vzpomenout, že by mi host volal s nějakou připomínkou. To, že ženy dělaly svou práci dobře, potvrzuje také online hodnocení hotelu na internetu, kde byla čistota často pozitivně zmiňována. Stížnosti ze strany hostů byly samozřejmě běžné, většinou ale neměly nic společného s prací housekeepingu. Občas se bohužel stávalo, že host svůj problém tlumočil pokojské, protože byla tzv. „první na ráně“. Vzpomínám, jak ženy jednaly, když jim bylo chování hosta nepříjemné. Pokud se jednalo o hosta z Ruska, situaci většinou vyřešily ženy rovnou na místě, případně mi pak problém přišly dolů přetlumočit. Ženy byly vystresované v momentě, kdy hostovi nerozuměly a nechápaly tak, na jaký problém poukazuje. V těchto případech většinou vytočily z pokoje číslo na recepci. Ženy mi spíše řekly, že hostovi nerozumí, než aby mě alespoň trochu uvedly do situace. Domnívám se, že se to jevilo jako strategické, protože se host hned dostal ke slovu a nemusel sledovat pokojskou, jak vzniklou situaci vysvětluje po telefonu.

Mezi hosty, se kterými mají ženy negativní zkušenost, patří skupiny mladých lidí, jako je například tým fotbalistů či skupina lidí, která přijela na rozlučku se svobodou. Podobně hodnotí ženy hosty určitých národností. Hlavní kritéria hodnocení jsou míra nepořádku a hluk.

107

---

<sup>107</sup> Ženy také přiřazovaly hostům z určitých zemí stereotypní chování, na základě něhož si strategicky rozdělávaly práci tak, aby ji stihly. U některých národností věděly, že úklid bude náročnější, a tak se například dále dohodly s Lesiou, aby zavolala posily z agentury.

*„No víš ty hosti za ty roky je různý, tak ani nevim, jak mam ti říct. Jako ta nejhorší doba je ten Nový rok, toho silvestra, tak to je zážitek, to je katastrofa, bordel, fotbalisti taky, no ale teď poslední roky to máme klid (smích), nemáme hostů.“ (Darya)*

*„U těch XY musíme ty koša měňat třeba třikrát do dna, protože furt tam náky obaly od čipsů, polívky, oni si to vozí sebou i a pak to tu jedí.“ (Elena)*

Ne vyloženě negativně, spíše s úsměvem hodnotí ženy ty hosty, kteří nevědí, jak věci v pokoji ovládat. *„Občas hosti nevědět ani jak zapnout tu sprchu, tak recepční sám, tak musela jít ukázat hostům, kde se zapíná sprcha. Nebo jedna pani nevedela, jak zavrit vodu, tak vytopila celou kupelnu. Pan zase zapomněl vypnout vodu a šel spát a vytopil kupelňu a my s technikem jsme to tam pak čistili. Zažila tu hodně toho, mám velkou zkušenost (smích).“ (Vera)*

Ženy zmiňovaly, že jsou případy, kdy nerady uklízí pokoj v přítomnosti hosta. Jako velmi nepříjemné se jevilo uklízet pokoj, ve kterém host ženy sleduje z postele. Pokojské si po letech zvykly, ale hlavně na začátku jejich kariéry v hotelu jim bylo nepříjemné narušovat onu jakousi domácí, intimní sféru hosta. Příjemnější je podle žen být při práci sama (neviditelná), protože tak host naopak nenarušuje jejich soukromí. Případy, kdy se hosté dají s ženami do řeči, ženy obvykle velmi oceňují.<sup>108</sup> Příjemná interakce s hostem je atraktivním atributem v momentně, kdy přestávají být neviditelné (Rafaeli 1989, s. 259) a vedou s hostem rozhovor. V ten moment ale musí přestat pracovat, aby to nevypadalo, že komunikaci s hostem zanedbávají a snaží se udělat dvě věci najednou. Ženy zmiňovaly, že díky své práci mohou poznávat lidi z celého světa. Hosty nejen rády pozorovaly ve společných prostorách lobby či chodeb, ale také s nimi hovořily. *„Já nevim jako, hodně lidí, prostě vidíš lidi, jakoby nějakí Angličani víš, dycky můžeš poznat člověka, protože jako s člověkem mluvíš. Hodně lidí mluví rusky, víš jako, jako Němci i Angličani umí rusky mluvit, jako víš ty se seznámíš s těmi lidmi a poznáváš, co to za národce, jak se chová. Mě to baví, protože ty moc hodně poznáváš tam na tych hotelách. Jako já nevim, já dosávala od toho adrenalin, já říkam já hyperaktivní člověk a jako mně se líbí s lidmi mluvit moc. No, já jsem takovej člověk. Prostě mně se to líbí, já v tý práci žiju, víš jakoby. Člověk se nachází v tý práci a on jakoby žije, víš. Někdy lidi jdut do práce a jako jéééžiš mááárja a kolik ještě hodin a mně to jakoby baví.“ (Elena)*

*„Když si chce host povídat, jsem moc ráda. Oni jsou příjemny a docela se ptaju, hlavne s téma Rusakama, protože po anglicky ja neumim. No ale jako ty zakladni věci polstar, rucniky, to*

---

<sup>108</sup> Podobně jako ve výzkumu prodavaček, které si rády povídaly se zákazníky, také ženy si komunikace s hosty velmi cenily. (Bek et al 2016, s. 55)

*umim. To pochopím. Ale tady hodně Rusův, tak to zjistím, co slaví třeba, jestli tu jsou poprvý, no.“ (Vera)*

Sherman popisuje (2007, s. 53), že zaměstnanci v hotelech, kde probíhal její výzkum, se často báli, že kvůli neovládání jazyka nebudou rozumět tomu, co po nich hosté chtějí. Mnou pozorované ženy nezmiňovaly, že by se jazykové bariéry obávaly, a neměla jsem důvod jim nevěřit. Většina z nich uměla pár anglických slovíček jako je polštář nebo ručník, a pokud nerozuměly, vždy prý s úsměvem odkázaly hosty na recepci. Ptala jsem se žen, zda se někdy hosté naštvou, protože jim ženy nerozumí. K popuzeným reakcím podle nich docházelo jen zřídka. Vzhledem k tomu, že praktika zaměstnávání migrantů v hotelech je běžná po celém světě, předpokládám, že většina lidí neočekává, že by pokojská uměla dobře například anglicky.

Klára: *„Mluví na vás někdy hosti?“*

Olena: *„No kolikrát, že se ptali, dobrý. Hosti mluvili anglicku, já se usmívala, „na recepciju prosím běžte na recepciju.“*

Klára: *„Reagují nějak na to, že jim nerozumíte, ty hosti nebo vypadají, že to očekávají?“*

Darya: *„Já myslím, že oni vědí, že ty cizinci tohle pracujete.“*

Klára: *„Reagují na to nějak ty hosti, když jim třeba nerozumíte? Nenaštvou se někdy?“*

Anastasia: *„Ne, většinou ne. Myslím si, že jsem se nesečkala s takovejma lidma.“*

Domnívám se, že určitou roli hraje skutečnost, že i hosté jsou většinou cizinci, kteří se podobně jako ženy snaží komunikovat svým druhým jazykem. To je v případech, kdy nerozumí, staví se ženami do podobné pozice.

Hochschild (1983) zmiňuje negativa emoční práce hlavně v situaci, kdy se zaměstnanec neztotožňuje s organizací, pro kterou pracuje a je mu nepříjemné vyjadřovat falešné emoce. Domnívám se, že to nebyl případ žen z mého výzkumného vzorku. Podobně jako ve výzkumu Sherman (2007, s. 164), také mé informátorky zmiňovaly, že je na jejich práci baví to, že dělají hostům radost. Domnívám se tudíž, že jejich úsměvy směrem k nim byly upřímné. Pokud se ženy navíc ztotožňují s organizací, pro kterou pracují a s jejími cíli, vzrůstá jejich spokojenost, jestliže se tyto cíle plní (Zopiatis et al. 2014, s. 131). Ženy uváděly, že chtějí, aby byli hosté spokojeni se svojí návštěvou. Líbí se jim ona atmosféra, kdy hosté přijedou na dovolenou, jsou dobře naladěni a ubytují se v krásném čistém voňavém pokoji. Pro mnohé hosty je návštěva luxusního hotelu výjimečným zážitkem, který jim chtějí ženy zpříjemnit. Poskytnutím bezchybně uklizeného a příjemného pokoje se pak očekávání hostů podle žen naplňuje.



*„Je to hezký, lidi z toho maj radost, já taky, všichni spokojení, tak to je důležitý.“ (Anastasia)*

*„No, ty přijedou s hezkou náladou, všichni přijeli, odpočinout takový.“ (Vera)<sup>109</sup>*

Občas vídám reklamy na hotely typu „Váš domov daleko od domova“, které mají v hostovi probouzet pocit, že je o něj pečováno s náklonností a že se může cítit jako doma. „Doma“ je ale místem, kde jim do ložnice nechodí cizí lidi. Domnívám se, že v hotelu panuje nevyřknutý vztah mlčenlivosti mezi pokojskou a hostem, kdy žena v podstatě narušuje jeho intimní sféru, ale cokoliv, co v pokoji uvidí, by si měla nechat pro sebe. Samozřejmě tomu tak je jen do určité míry. Pokud v pokoji hosta bylo k vidění něco opravdu zvláštního, ženy tyto informace obvykle sdílely. I já jsem tak mohla mít povědomí o tom, kdo je co za hosta, ato bez toho, aniž bych viděla jejich pokoj.

Hotelnictví je bohužel spojeno s předsudkem ohledně krádeží ze strany zaměstnanců. Jakmile host nemůže v pokoji něco najít, padne první podezření často na pokojskou.<sup>110</sup> Olena konstatuje, že krádeže se na hotelech prostě dějí. *„No bylo, bylo různý věci, peníze se staly, se ztratily a to nebyla pravda, to se stává na hotely. Ale za můj život málo, jenom dvakrát, ale jsou prostě lidi, který lhát, takže to se stává.“*

*„Jedno bylo tak, pamatuju, že nám vykradli v sejfu nějaký peníze veliký, nějakým hoštám, byli to Čínani. Někaký hlavní z tý skupinky a měli nějaký velký peníze a pracovala pokojská, normálně šel Čínan do pokoje, vzal si nějaký noviny, sednul na křeslo a normálně jako host z toho pokoje. Ona skončila, zavřela dveře a on potom vykradl ten sejf. Potom pamatuju, že to bylo hodně nepříjemné tohle, policie každému brala otisky palce, to se řešilo moc dlouho.“*  
(Hanna)

---

<sup>109</sup> Sherman (2007, s. 237) zjistila, že hosté mají tendenci být příjemnější na pokojské než na recepční, protože právě ony dělají jejich pokoj krásným. Pokojské také dostávají častěji dýška, protože hosté je vnímají jako ty, kteří mají v hotelu nejhorsí práci a zároveň dělají jejich pobyt hezký a pohodlný. Je navíc snažší být milý k zaměstnancům, kteří reagují na jakoukoliv potřebu hosta (Sherman 2007, s. 217), ať se jedná o poskytnutí polštáře navíc či doplnění mýdliček. Všechny tyto služby jsou velmi rychle a jednoduše splnitelné ke spokojenosti hosta. Co se týče chování hostů v luxusních hotelech, zjistila dále Sherman (2007, s. 216), že jejich bohatství je může vést k lepšímu přístupu k zaměstnancům. Sherman hovoří o jakési nepsané smlouvě ustanovující chování hostů k zaměstnancům, kdy nemají hosté tendenci „bojovat“ o svůj status a naopak se snaží sociální rozdíly bojkotovat. „Judith Rollins argues that employers of domestic servants use maternalism to naturalize inequality by casting domestic servants' inferiority as innate. She suggests that by constituting this natural inferiority, employers avoid acknowledging the injustice of the system and their own participation in it. My evidence suggests that the same objective—creating an implicit justification of unequal social relations—is achieved in the hotel, but through opposite means: guests, who wish not to feel exploitative, try to normalize inequality by denying it, constituting workers as inherently equal, primarily through reciprocity. Workers respond to and even demand this kind of treatment, participating in the intersubjective creation of an equal self.“(Sherman 2007, s. 220-221).

<sup>110</sup> Předsudek vůči krádežím ze strany pokojských je bohužel poměrně rozšířený, což potvrzuje například výzkum Poulstona (2008, s. 77), kde až 78 % zaměstnanců věřilo, že v rámci jejich práce dochází ke krádežím ze strany ostatních zaměstnanců.

Když se tomu tak stalo v mém předchozím zaměstnání v hotelu o čtyřech stech pokojích, neměla jsem šanci znát osobně všechny pokojské a zůstávala jsem nestranná. Jakmile došlo k podezření v hotelu Hvězda, kde jsem pokojské znala mnohem lépe, nepochybovala jsem o jejich nevině. Domnívám se, že v rámci malého hotelu mohou ženy cítit větší pocit opory a bezpečí. Darya se svěřila, že bylo těžké vyvrátit tento předsudek o ženách z Ukrajiny jakožto zlodějkách. Tuto předpojatost v jejím vyprávění zaujímá právě personál hotelu, který si podle Darye každou uklízečku potřeboval ověřit: „*To napravdu zažila tych první dny. To byla strašná kontrola, kontrolovaly všechno, kontrolovaly nejmíc šatny, nedej bože, jestli si umyly hotelskym šamponem. Oni věděly, že to Ukrajinka, tak to může všechno ukrást.*“

### 4.3.3 Prekaritní práce?

#### 4.3.3.1 Pracovní podmínky a strategie na ně navázané

Oblast hotelnictví se vyznačuje zaměstnáváním levné a nejisté pracovní síly, proto je práce v tomto sektoru často označována jako prekérní.<sup>111</sup> Poskytování luxusních služeb, jako je tomu v prestižnějších hotelech, je realizováno především relativně nekvalifikovanými zaměstnanci s nízkými mzdami a často podmíněnými pracovními úvazky. Zda se jedná o práci prekérní, závisí vedle druhu smlouvy také na pracovních podmínkách. Jakých podmínek se ženám v hotelu Hvězda dostalo a jak k nim ženy přistupují, osvětluji v této kapitole.

##### 4.3.3.1.1 Fyzické aspekty

Víme, že práce housekeepingu je kvůli fyzickým aspektům považována za velmi náročnou<sup>112</sup> (Hsien 2013, s. 360). Ženy se neustále ohýbají, zvedají těžké věci jako matrace či nábytek, natahují se, klečí a provádí mnoho dalších úkonů. Zajímalo mě, jak k těmto pracovním podmínkám přistupují ženy z hotelu Hvězda. Když jsem se žen ptala, co považují na své práci za negativní, očekávala jsem, že budou zmiňovat právě onu fyzickou náročnost. Většina žen překvapivě nezmiňovala, že by jim přišla práce fyzicky náročná, což přikládám tomu, že jsou buď zvyklé, či množství práce, které musí v hotelu udělat, odpovídá jejich možnostem. Taňa a Elena, které v rámci agentury pracovaly vždy více než osm hodin denně, se v klasifikaci náročnosti odkazovaly na subjektivní hodnocení samy sebe, díky kterému se práce jeví lehčí.

*„Já mam tam přestávku a pracu měním a ona je jina často, takže. Ale i doma často cvičim, takže sportovní, silná, vždycky jak přijedu, tak první týden to je těžký, než si člověk zase zvykne.“*  
(Vera)

Elena se popisuje jako hyperaktivní a práce v hotelu jí baví, a to i přesto, že v hotelu Hvězda pracovala každý den patnáct hodin.

*„Mě to bavilo. Jako unavená, ale potřebovala si peníze, ale jako mně to nevadilo tolik pracovat.“*

---

<sup>111</sup> Prekérní zaměstnání je formou „[...]nejisté, neplnohodnotné, krátkodobé a nízko ohodnocené práce, charakterizované negativní flexibilitou, s čímž souvisí i nedostatek společenského uznání a značně ztížený dosah ochrany pracovněprávní legislativy.“ (Dudová et. al, 2014 in Hradečná et. al 2016, s. 56).

<sup>112</sup> Canadian Center for Occupational Safety and Health (in Hsieh 2013, s. 360) například zjistil, že pokojské mění svou fyzickou pozici každé tři sekundy. To znamená, že v rámci osmihodinové směny zaujmou ženy až osm tisíc postojů

Ženy jsem jakožto recepční, moc často odpočívat neviděla, protože jsem se po jejich části hotelu prakticky nepohybovala. Nebylo to sice v rozhovoru zmiňováno, ale během pár let působení v hotelu se tyto informace odkrývají v podstatě samy.

Častou strategií žen, jež pracovaly ještě v době, kdy už většina zaměstnanců odešla domů, bylo zapnutí televize v některém z prázdných pokojů. Ať už chtěly ženy zahnat dlouhou chvíli, nebo si potřebovaly odpočinout, využívaly prázdné pokoje, v nichž si sedly do křesla (takto zůstane pokoj v podstatě netknutý) a sledovaly televizi. Myslím, že o této praktice vědělo jen oddělení techniků, housekeeping a pár lidí z recepce, kteří měli s ženami bližší vztah.<sup>113</sup> Vzhledem k tomu, že dvě nejvýše postavené ženy v hotelu často trpěly na migrény a nevolnosti, domnívám se, že by v případě odhalení těchto praktik stejně měly pro ženy pochopení.

Dalším místem, kde ženy (hlavně z úklidu) občas odpočívaly nebo si krátily dlouhou chvíli, bylo na recepci wellnessu. Všechny měly totiž velmi rády zdejší recepční, za kterou si často chodily povídat. Vzhledem k tomu, že do wellness chodili hosté hlavně ráno a k večeru, přes den bývalo místo často prázdné. Když host procházel náhodou kolem, chopily se ženy zničehonic rychle nějaké činnosti jako třeba utírání recepčního pultu od prachu, a nikdo nic nepoznal. Wellness, oddělení techniků a některé ženy z úklidu tvořili jakousi alianci, kterou úsměvně sami označovali jako „podzemáci“. Přestože jsem byla recepční, patřila jsem mezi „podzemáky“. Sedávali jsme společně na obědě, a protože si často dělali legraci z vedení hotelu, byla s nimi větší zábava než s lidmi z kanceláří. Z prostoru kantýny jsem často koukala do zázemí kuchyně, kde působila Svetlana. Zeptala jsem se jí, zda někdy nepřemýšlela nad tím, že by v hotelu pracovala jako pokojská. Přestože Svetlana pracuje kolem patnácti hodin každý den, svou práci nehodnotí jako tolik náročnou v porovnání s prací pokojské.

*„Nechtěla bych pracovat jako pokojská, moc mě bolí záda při tom ohýbání a zvedání atd. Když dělám v kuchyni, tak tohle dělat nemusím, to většinou stojím.“*

Kromě vytírání nevykonávala Olena v hotelu Hvězda žádnou manuálně těžkou práci, přesto si zpětně uvědomuji, že jsem ji viděla odpočívat velmi často. *„Pokaždý si říkám, že už nepříjedu, už je 66 let, už je to trošku zatěžko. Ale peníze se hodí.“* Jakmile ale přišlo na řadu například vytírání, zanedlouho nato už jsem Olenu viděla v kantýně, jak odpočívá. Hotel hvězda naštěstí nebyl tím místem, kde by vedení příliš sledovalo pauzy svých zaměstnanců. Ať se

---

<sup>113</sup> Vzhledem k tomu, že dvě nejvýše postavené ženy v hotelu často trpěly na migrény a nevolnosti, domnívám se, že by v případě odhalení této strategie měly pro ženy pochopení.

jednalo o cigaretovou přestávku, či se ženy sešly v kantýně na desetiminutovou kávu, nikdy jsem nezažila, aby si na tyto skutečnosti někdo z vedení stěžoval.

#### 4.3.3.1.2 Množství práce

Fyzická náročnost samozřejmě koreluje s množstvím práce, kterou mají ženy během pracovní doby splnit. Zcela běžná je totiž podle Unite Here praktika, kdy činí denní úklidová kvóta 16 pokojů na jednu ženu (s. 4), s tím, že úklid každého pokoje zabere kolem půl hodiny. V některých hotelech jsou ženy například placeny podle počtu pokojů, které stihnou uklidit (Sarosi 2017, s. 9), což může na ženy vytvářet nátlak a v rámci snahy o dosažení co nejvyšší mzdy pracují na hranici svých možností. Naproti tomu v hotelu Hvězda činily kvóty osm odjezdových pokojů,<sup>114</sup> které měly ženy za svou směnu uklidit, a mzda byla neměnná.<sup>115</sup>

Jedním z faktorů negativně ovlivňující zkušenosti v zaměstnání je například pracovní tlak (Chiang 2014, s. 402), který může vycházet z „understaffingu“ (Unite Here 2006, s. 13). K této praxi hotelů, které se snaží ušetřit a nenajmou pro danou práci adekvátní počet zaměstnanců, v hotelu Hvězda naštěstí nedocházelo. Pokud byl hotel z větší části obsazen, posílily tým housekeepingu ženy z agentury. Hanna se vyjadřuje k množství práce: *„Negativní, že je toho někdy hodně. Ale když nejsou obsazený pokojíky na další den, tak to můžem něco nechat na další den, co nezvládáš.“* Pokud bylo v hotelu více pokojů k úklidu, než by ženy byly schopny zvládnout, ale na úklid se kvůli nižší obsazenosti nespěchalo, ženy z agentury povolány nebyly a supervizor rozměnil úklid pokojů do dalších dnů. Za frustrující označovaly ženy spíše situaci, kdy je recepce kontaktovala s požadavkem o uklizení nějakého pokoje co nejdříve. Vzhledem k tomu, že check-in byl až ve dvě hodiny odpoledne, většinou na takový tlak prý příliš nedbaly.

*„Občas toho je míň, občas víc. Pobyt to je rychlý, ale občas 8 odjezdů, 5 pobyty a všechny jsou nájezdy, co nejdřív a už ti volaj, že potřebujou další a ty musíš z patra na patro. Tamtu práci nechala, zapoměla, co dělala a pak zase nanovo. Musí počkat.“* (Vera)

Důležitým faktorem, který ovlivňuje spokojenost v práci, je v případě hotelu také jeho vybavenost (Salem et al. 2017, s. 18). Vedle infrastruktury hotelu jsou tím myšleny všechny prostředky, které jsou součástí zapojení zaměstnance do práce samotné (Mwakidimi a Obwogi 2015, s. 3). Jde tedy například o nástroje, přípravky a celkové vybavení, které by měly

---

<sup>114</sup> Úklid odjezdových pokojů je nejnáročnější, protože je komplexní. Úklid pobytových pokojů, kdy host neodjíždí, zabere průměrně kolem deseti minut, což ženám vyhovovalo.

<sup>115</sup> Ženy, na hlavní pracovní poměr byly placeny neměnně, ženy přes agenturu podle počtu odpracovaných hodin.

usnadňovat ženám práci. Jednou z hlavních nevýhod, jež zmiňovaly pokojské ve výzkumu Sherman (2011, s. 25), byla právě infrastruktura hotelu brzdící ženy při práci. Vzhledem k tomu, že pokojské zde měly minimální denní kvóty, které musely splnit, často je jakákoli maličkost, jako například čekání na výtah, vyváděla z míry. V případě hotelu Hvězda si ženy zařízení hotelu naopak spíše pochvalovaly. Vera porovnává předchozí hotel s hotelem Hvězda následovně:

*„Jako docela to šlo, ale občas třeba, aby bylo víc vysavaču náhradních, abych to nemusela brát z úklidu, docela tady u vás moc hezký, hezky promyšleno. V XY se muselo to povlečení tahat a tady se hodil a hned to sjede dolu na prádelnu. Holky hezký kumbály, maj rouru na odpad a jednu a špinave pradlo. Že vůbec nemusí s tím nikam jít a ono to letělo dole. Čisté pradlo, šampony, všechno hezký. V kumbálu všechno.“*

Na každém patře byla jedna malá místnost, jakýsi kumbál, kde byly uloženy předměty,<sup>116</sup> které ženy doplňovaly na jednotlivé pokoje. Pokud tak v průběhu úklidu ženám došly (například šampony), nemusely pro ně do centrálního skladu housekeepingu, ale mohly jim být hned vydány na patře. Vzhledem k velikosti hotelu se se ženami o výtah málokdo přetahoval, kvóty na pokoje byly nastaveny s rozumem a velkou výhodou byly šachty umístěné na každém patře, kam ženy vložily špinavé pradlo, které sjelo rovnou do prádelny či do odpadu. To ženám šetřilo mnoho času. Šachty byly zmiňovány jako výhoda hlavně z hlediska fyzické náročnosti, protože při jejich absenci by ženy musely špinavé povlečení vozit až do prádelny samy. O šachtách na odpady a na špinavé pradlo jsem až do rozhovoru s Verou nevěděla, což jen potvrzuje, že hotel dobře funguje a práce žen může probíhat opravdu téměř neviditelně.

#### 4.3.3.1.3 Přesčas

V některých výzkumech ženy popisují frustraci z absence volného času kvůli práci přes čas, který by chtěly věnovat péči o děti či domácnost. Tento střet mezi péčí o rodinu a prací často přispívá k pracovní nespokojenosti (Zhao et al 2011, s. 52). Tak jako tomu je ve většině prací, také v hotelu Hvězda ženy zaměstnané na hlavní pracovní poměr občas musely pracovat přesčas. *„Někdy tady můžeš zůstat do půl pátý, někdy do šesti, když potřebuješ ten pokoj udělat a nestíháš to,“* zmiňuje Hanna. Jednalo se ale o poměrně výjimečnou situaci. Možná proto žádná z žen tento problém sama od sebe nezmiňovala. Přesčas je v hotelu Hvězda kompenzován dřívějším odchodem z práce či náhradním volnem, na což u svých podřízených

---

<sup>116</sup> Šampony, mýdla, hřebeny, ručníky a další

Darya vždy dohlédla. Zmíněnou výhodou byla skutečnost, že si mohly náhradní volno vybrat v den, který se jim hodil.<sup>117</sup>

*„Víš, na každém hotelu bylo různý. Každý hotel má různý podmínky, každý hotel trošku jiný. U vás dobrý, nikdy neměla problém.“ (Elena)*

Jako vyhovující zmiňovaly pracovní dobu. Ta se odvíjela spíše od pozice než od druhu smlouvy. Ženám, které pracovaly krátký/dlouhý týden, dávala možnost trávit více času s rodinou či akumulovat další remittance v zaměstnáních mimo hotel Hvězda. Ženy přes agenturu si pochvalovaly možnost pracovat celý den, na rozdíl od hotelů, kam byly povolány například jen na dopolední úklid. Ženy byly také rády, že nemusely pracovat v noci, jako je tomu například při úklidu v obchodních centrech.<sup>118</sup>

#### 4.3.3.1.4 Jistota a ukotvenost

V rámci výzkumu jsem zjistila, že velkou roli pro ženy z mého vzorku hraje jistá ukotvenost, jež jim dává momentální jistotu. Ta je důvodem, proč některé ženy nechtějí měnit zaměstnání i v případě, že jsou s nějakým aspektem nespokojeny. Příkladem je Darya, která není v hotelu Hvězda spokojená s výší mzdy. *„No, není to moc dobře placená práce, je to malý peníze, ale nemam nic jiného, tak tam pracuju. Po těch letech ani mně se nikam nechce.“* Vedle skutečnosti, že Darya má tuto práci ráda, je důležitým aspektem právě její ustálenost na pozici. Darye zbývá do důchodu 14 let a pokud by vše pokračovalo v hotelu jako doposud, klidně by zde tyto roky strávila. Olena například popisuje zkušenost z minulého zaměstnání, které bylo fyzicky velmi náročné: *„Pracovala na hotelu, na kuchyňu, tak to bylo trošku zatěžko, tam byla těžká práce, jinak než u vás. Nechtěla ale měňat, já už byla zvyklá, odjela, přijela, nechtěla měňat.“* Zde je vidět, jak velkou roli pro ni hraje určité začlenění a navyklý systém v porovnání s pracovními podmínkami. Podobně se vyjadřuje k tématu Hanna: *„Jako několikrát jsem si říkala, že zkusím něco jinýho, ale zas když tady dlouho pracujou už a všechno prostě znám, tak prostě přijdu ted' na novej hotel, zase nový lidi, nový pravidla, tak jsem se rozhodla, že zatím nechci a já jim tady jako vyhovuju zatím tak nechci jinam.“* Dalším faktorem majícím pro ženy velký

---

<sup>117</sup> Pokud se to samozřejmě slučovalo s množstvím práce na daný den.

<sup>118</sup> Podle výzkumu Knox (2010, s. 459) vyhovují ženám například předem dané směny a skutečnost, že pokojské nepracují v noční směny.

význam je určitá jistota. Ať už se jedná o obdržení výplaty, či skutečnosti, že některé mají smlouvy na dobu neurčitou.

Vedle jistoty a ukotvenosti zmiňovaly některé ženy, že jim v práci vyhovuje míra zodpovědnosti, kterou s sebou tato práce nese. Ženy z housekeepingu většinou pracují jednotlivě (Sarosi 2017, s. 8) a nesou tak zodpovědnost samy za sebe, což většinou vyhovuje. Hanně byla v hotelu Hvězda nabídnuta pozice tzv. „patrovky“. Po zkušenosti z předchozího hotelu odmítla. *„Práce uklízečky pro mě je jednoduchá, protože uklízela doma, není to moc složitá práce. Vím, co mám dělat a je to práce rukama a nemyslím na nic jiného, protože když jsem dělala patrovku, takže potom se rozhodla prostě, že už s tou patrovkou chci skončit, protože furt od tebe něco potřebovali víc. Nebo vždycky byla zodpovědná za ty pokojský, který jako nemůžu každou pokojskou vidět. Radši budu zodpovědná za svojí práci, než mají zodpovídat ještě za někoho jiného.“* Karierní růst, vyšší výplata a téměř žádná práce rukama je kompenzována zodpovědností za úklid ostatních žen.<sup>119</sup> Na práci v sektoru úklidu je zvyklá, přijde jí jednoduchá a přirozená, kdežto práce s penězi vyžaduje větší zodpovědnost. *„Někdo mi třeba řekl, hele támhle je místo na pokladní, nechceš tam? Ale pokladna mě nebaví, nemam jí ráda, dělat s penízmama, maš taku zodpovědnost, já to vůbec radši nezkušela. Nebo jo někde v Kauflandu potřebovali rozložovat zboží, to taky jako to není moje. Ten úklid pro mě je jednoduchý, protože uklízuju už odmalička. Maminka nás učila uklízet, takže to prostě je pro mě.“* Podobně ustálenost, jisté místo a zvyk hrají velkou roli pro Nadu, která také neuvažuje nad jinou prací. *„Ne. Ne ne... Tady jsem měla stálou práci, nemusela jsem nikam dojíždět. Dali mi 10–12 hodin na jednom místě a mám klid.“* Svetlana přijela s cílem vydělat si co nejvíce peněz, a přestože by třeba z úklidu v domácnostech měla více peněz na hodinu, je spokojená, když si může odpracovat směnu na jednom místě a má klid. Nízká míra zodpovědnosti, klid, zvyk a ukotvenost patřily vedle skutečnosti, že je práce zábavnou, mezi hlavní argumenty, proč ženy pracují i nadále jako uklízečky. Anastasia, která na Ukrajině pracovala jako učitelka, je také s prací spokojená a neměnila by. Zeptala jsem se, v čem je povolání uklízečky lepší, proč se takto rozhodla. Anastasia považuje svoji nynější práci za méně stresující: *„Je to klidnější. Už bych se k tomu nevracela, myslím, že už je na to pozdě. A za druhý, nechtěla bych už.“*

Strategie zůstat na pozici uklízečky se netýkala všech žen z mého vzorku. Julija a Nina přijely do České republiky se záměrem zde žít a od začátku migrace se snažily dostat na pozici, jíž zastávaly na Ukrajině. Mohly bychom se tak domnívat, že na pozici uklízečky zůstávají

---

<sup>119</sup> Knox (2010, s. 459) ve svém výzkumu zjistila, že většina žen z oddělení housekeeping nestála o karierní posun v rámci hotelu. Důvodem byla skutečnost, že ženy nechtěly mít více zodpovědnosti.



spíše ty ženy příjíždějící za účelem vydělat peníze a posléze se plánují vrátit na Ukrajinu. V těchto případech volí totiž ženy například flexibilní agenturní zaměstnání, kde je pravděpodobnost karierního růstu navíc velmi omezená (Leontyeva et al. 2006, s. 19). Už je tomu ale víc jak deset let, co se Hanna rozhodla v České republice zůstat, a pozici stejně měnit nechce.

#### 4.3.3.2 Pracovní prostředí

Domnívám se, že charakter pracovního prostředí má na ženy z mého vzorku velký vliv. Hotel vytváří jakýsi nádech světovosti, které se mohou dočasně dotýkat.

Okolí hotelu hodnotily ženy velmi pozitivně, a to nejen kvůli dobré dostupnosti MHD, ale hlavně proto, že hotel stál na krásném místě. Abych neohrozila anonymitu hotelu, do podrobnější popis vynechávám.

*„Tohle krásný místo. Víš, já byla různě, ale tady takový hezký, čistý.“ (Vera)*

V rámci výzkumu, který provedl Salem (et al. 2017, s. 1–4), je pracovní prostředí nejdůležitějším činitelem při hodnocení spokojenosti zaměstnanců. Faktory jako osvětlení, teplota, rozmístění oken, možnost volného pohybu a další prvky fyzického prostředí ovlivňují přístup, chování, produktivitu, a hlavně spokojenost zaměstnanců. Podobně je tomu se zvuky, světly, barvami či teplotou. Ženy z mého vzorku často tvrdily, že hotel se jim velmi líbí a pokoje hodnotily jako krásně a vkusně zařízené. *„Taký hezký to tu je. Pracovala různě, ale tady asi nejhezčí. Hlavně těch apartmántů nahoře, tam se mi moc líbí s tím krbem. Jen že všude to zlatý zábradlí, furt ulepený (smích).“* Vera zde zmiňuje zlatě vypadající zábradlí, na kterém byl vidět každý otisk prstu, a vzhledem k tomu, že se nacházelo na pultu u recepce a ve výtahu, bylo nutné ho neustále čistit a leštit. Z klimatizace vždy proudil příjemný chladivý vzduch, po němž si například velmi stýskala Olena, která po uzavření hotelu pracovala v pekárně. Z ukrytých reproduktorů se nejen v lobby, ale také na chodbách ozývala jemná hotelová hudba, která měla navozovat pocit klidu. Občas se hotelem linul zvuk klavíru a vedle uměle přidávané vůně do vzduchotechniky mohl v zimě člověk cítit a také slyšet praskající dřevo v krbu. Hotel je vkusně zařízen, od mramorové podlahy až po sochy či obrazy.

#### 4.3.3.2.1 Luxus

Asi nemusím představovat paradox situace, jež se v hotelu odehrává. Obvykle dobře zajištění lidé přijedou konzumovat luxus, který vytváří lidé mající mnohdy výplaty na hranici minimální mzdy. Práce v luxusním sektoru může být prekérní například z hlediska pracovních směn, jejichž délka a frekvence není vždy standardní. Má tento zevní luxus ale nějaký pozitivní dopad na ty, již ho vytváří? Mohou se ho vědomky či nevědomky dotýkat či využívat? Je lepší uklízet v luxusním hotelu než v motelu u dálnice? Proč? Jak podotýká Sherman (2007, s. 3), servis luxusních služeb je zatím sociálními vědami všeobecně poměrně neprobádaná oblast.

Jak jsem již uvedla, práce v sektoru servisu je prací emoční, kdy zaměstnanec přichází do styku se zákazníkem, v tomto případě hotelovým hostem. Podobně jako je na ženy kladen vysoký nárok v podobě úrovně úklidu, mělo by také jejich chování odpovídat úrovni, kterou se hotel reprezentuje.

Luxus využívají informatorky nejméně dvojnásobně. Prvním z nich je jeho nepřímá konzumace, kdy se ženy v krásném prostředí pohybují pracovně, ale také v něm například odpočívají. Aby mohly ženy luxus konzumovat, musely se nacházet ve viditelné, hostům určené části hotelu. Zde však musely být ženy neviditelné, ať už při práci či doslovně.<sup>120</sup> Jak jsem již zmínila, některé ženy chodily na pokoje sledovat televizi, když nebyl v daný moment dostatek práce či si chtěly odpočinout. Občas se také stalo, že využily po zavírací době hotelové wellness, převážně tedy saun či vířivky. Zde se však jednalo o ojedinělé případy. Takto Julija popisuje svou zkušenost z jiného hotelu:

*„Vždycky jsem se nemohla dívat, jak byly nakrájený ty snídaní a pak se to vyhazovala, co se nesnědlo do pytle. To mě tak mrzelo, protože tolik bezdárků. To lepší nachystat do krabičky, a ne vyhazovat to takhle. Jako chleba jo, to se dávalo stranou, ale to jídlo se vyhazovalo.“* (Julija)

V hotelu Hvězda se nesnědené jídlo ze snídaní vždy po jejich skončení přesunulo na kantýnu, kde bylo k dispozici zaměstnancům, kteří luxusními obloženými talíři nikdy nepohrdli. Od míchaných vajíček, párků a několika druhů šunek a sýrů až po drobné sladké zákusky. Ty vždy zmizely jako první a znovu se objevily po obědě, kdy je ženy z housekeepingu (nejen ony) vybalily z ubrousků a přikusovaly je ke kávě. Stejně tak se na personál občas usmálo štěstí, když zbyly z konferencí a rautů netknuté bufetové porce či nejrůznější kanapky.

---

<sup>120</sup> Doslovně neviditelné nemusely být ženy v případě, že například odpočívaly na pokojích či ve wellness centru.

*„Když byla nějaká konference, tak jsem často zůstávala dýl v práci než obvykle. Mohla jsem si ale vybrat to nejlepší, než jsme jídlo odložili do lednice na druhý den.“ (Svetlana)*

Kdo výběr jídla neoceníl nikdy, byla Nina, kterou ovšem vždy mrzelo, když se jídlo nesnědlo., Dlouhou dobu totiž také pracovala jako snídaňová kuchařka, tak ji vajíčka ani párky, které byly později k mání na kantýně, nenadchly.

Druhé využití luxusu vnímám ve spojitosti s hodnocení práce a sebe sama. Sherman (2007, s. 216) zjistila, že prestiž luxusních hotelů propůjčuje pracovníkům jakýsi pocit vyššího statusu, který zaměstnanci v méně prestižních povoláních a prostředích postrádají. Podle Bourdieho (1977) zvyšuje konzumace luxusu symbolický kapitál, což se podle mě dělo také u žen z mého výzkumného vzorku, byť se jednalo o konzumaci nepřímou. Charakteristika luxusních služeb vytváří v pracovnících pocit, že jsou důstojní a mocní (Sherman 2007, s. 218).<sup>121</sup>

*„To víš, je to taký zajímavý, že dneska povlíkla tu postel princezně z XY, kdo to může říct.“ (Hanna)*

Domnívám se, že vysoká úroveň hotelu mohla ženám umožňovat částečné ztotožnění se s touto úrovní, což Wright Mill nazývá „půjčováním si prestiže“ (1951 in Sherman 2005, s. 139). Sherman (2005, s. 141) například popisuje rozhořčení zaměstnanců, když někteří hosté přehlídnu úroveň hotelu. Také ženy z mého výzkumného vzorku si občas stěžovaly na chování hostů, které se podle nich neslučovalo s úrovní hotelu.

*„My jsme pětihvězda a celej pokoj smrdí čínskou polívkou, kterou si udělal v konvici. V konvici na čaj. Chápeš to?“ (Darya).*

Ženy mi občas chodily na recepci takové příběhy vyprávět. Pamatuji si, že Darya z toho byla velmi rozhořčená, protože konvice pak musely z několika pokojů stáhnout a dlouze čistit. Rozčilovalo ji také, že hosté přijeli z daleka, měli by ochutnat místní kuchyni, zajít do restaurace a místo toho se snažili ušetřit vařením polévky z pytlíku.

*„Přijeli fotbalisti a všude bordel, hroznej bordel, odpadky řev. Copak tohle se chová na navštěvě?“ (Olena)*

---

<sup>121</sup> Rafaeli (1989, s. 259) například sledovala chování pokladních v supermarketu a přišla na to, že pokud obchod navštěvují slavné osobnosti, pomáhá tato skutečnost pokladním zvýšit jejich vlastní vnímaný status. Podobně mohly ženy vnímat prestiž hotelu, do kterého jezdili slavní či významní lidé například z politické sféry. Tyto pocity umocňuje také možnost rozvíjet s hosty vztahy.

Ženy si tak status hotelu uvědomovaly a od hostů očekávaly chování, které s ním bude v souladu. Domnívám se, že recepce hotelu, půvabné a úhledné místo, může zvyšovat zájem o pracovní pozici,<sup>122</sup> navzdory problematickým aspektům této práce (nízká mzda aj.)

*„Neplatí moc dobře, to na hotelu XY to bylo určitě lepší. Tady je to víc hezký, nábytek novější, takový kulturní.“* (Hanna)

Sama skutečnost, že služby jsou hosty konzumovány v luxusním prostředí, může fungovat jako kompenzace negativních aspektů (Sieben and Haunschild 2012, s. 192). Uklízet v hotelu, který je tzv. „na úrovni“, považovaly ženy nejen za důstojné, ale některé byly na svou práci i pyšné, a to hlavně ve spojitosti s návštěvou významných lidí. Většina hostů, kteří do hotelu Hvězda přijeli, *byli slušní*,<sup>123</sup> na úrovni a tomu odpovídal i stav, ve kterém zanechali pokoj při odjezdu. Stejně jako u výpovědí žen v rámci výzkumu Sherman (2011, s. 25–26) i ženy z mého výzkumného vzorku zmiňovaly, že ti hosté, kteří hotel navštěvovali hlavně v rámci pracovní cesty, zanechávali pokoj často téměř netknutý, což ženám velmi usnadňovalo práci. Nejvíce náročné pokoje na úklid se objevovaly po skupinových pobytech určitých národností. Těchto skupin ale jezdilo do hotelu Hvězda na rozdíl od větších hotelů, kde ženy dříve pracovaly, jen pár do roka. Vera například hodnotila úklid v hotelu Hvězda v porovnání s jednou z jejích prvních prací, úklidem na diskotéce. *„Tam poprvý přišla po tý diskotéce, tak to bylo hrozný, to nebylo jako u vás. To byla bomba, já myslela, že tam nevydržim. V týdnu to docela šlo, ale ten pátek, sobota.“* Celkově se ženám více líbilo pracovat v menších hotelech, a to zejména pro jejich příjemnou, někdy až rodinnou atmosféru. Pozitivně také hodnotily občasný úklid v domácnosti, kde mohly být svými pány a práce byla mnohem lépe placená.

Klára: *„Máte nějakou jinou práci vedle práce v hotelu?“*

Darya: *„Zašívám těm sousedům, a ještě mám úklid doma v rodině. Mam rodinku, tam už chodím 4,5 roky, ty bydlíš za Prahou a pak mam dva chlapy, většinou tak na dvě tři hodinky. K těm chodím, protože moc dobře platí a k těm začala někde minulý rok. Ty dávaj 200, 250 na hodinu. Dobrý peníze no.“*

Klára: *„A přemýšlela jste někdy nad tím, že byste dělala jenom takhle ty úklidy, když to dobře platí?“*

---

<sup>122</sup> Podle Kanwala a Van Hoye (2020, s. 3) se jeví práce v luxusním pětihvězdičkovém hotelu jako atraktivní hlavně kvůli jeho prostředí a estetice.

<sup>123</sup> Z výzkumu Sherman (2007) jsme se dozvěděli, že bohatí lidé se k ženám z housekeepingu chovají většinou velmi slušně.

Darya: „*To ne, tady moje. Tady se nudila furt sama, ale tady jsou zase hrozný ty penízky, tak musím.*“

#### 4.3.3.2.2 Struktura hotelu

#### 4.3.3.2.3 Vedení

Na základě výpovědí žen se domnívám, že hotel Hvězda je specifickým místem také kvůli přístupu vedení k ženám. Saunders a Pullen (1987 in Kensbrock et al 2013, s. 361) provedli výzkum ve třiceti londýnských hotelech a zjistili, že lidé z housekeepingu vnímají svoji práci jako frustrující, špinavou a fyzicky náročnou. Jak ovšem poznamenává Kensbrock, nesledovali zde vliv organizačních struktur na spokojenost housekeepingu. Porovnám-li výzkumy z prostředí velkých luxusních hotelů s výpověďmi žen z mého vzorku, vidím zde velké rozdíly v hodnocení mnoha faktorů ovlivňujících jejich přístup k práci. Domnívám se, že velikost a struktura hotelu mohou mít vliv také na přístup managementu k zaměstnancům.<sup>124</sup>

Ženy pracovaly v oddělení housekeepingu, které vedly Darya s Janou. Informátorky oceňovaly, když housekeeping vede někdo, kdo své práci rozumí. Zároveň je důležité, aby ženy dostaly prostor vykonat práci podle sebe, tak jak jsou naučené a zvyklé. Některé ženy se často cítily zkušenější než vedoucí jejich oddělení.<sup>125</sup> Anastasia popisuje svou zkušenost s nadřízenou v minulém hotelu:

„*Třeba, že jsme se neshodly, že chtěla nějakou práci najednou. Takže jsme si řekly, že ty nejdřívší věci, co jsou potřeba udělat, uděláme, a pak ty další.*“

Klára: „*Máte nějaký špatné zkušenosti s kolegy někde v hotelu?*“

Vera: „*Ted' na tom hotelu, kde jsem, je hrozna vedouci housekeepingu.*“

Klára: „*A proč je hrozná?*“

---

<sup>124</sup> Hodnocení vedení může být samozřejmě velmi subjektivní, nemluvě o tom, že jakmile pozice obsadí někdo jiný, celá atmosféra hotelu se může změnit. Ne všechny ženy zažily v hotelu Hvězda stejné vedení.

<sup>125</sup> V hotelu Hvězda tomu tak předpokládám nebylo, protože Darya i Jana pracovaly mnoho let jako uklízečky, než se dostaly na pozici supervizora, a své práci tak rozuměly.

Vera: „*Ona nemá žádný systém, víš, jak pracovala na hodně hotelích, tak už vim a ja jí říkam, že lepší to udělat takhle a ona stejně na svojem.*“

Na základě výpovědí žen z mého vzorku se domnívám, že byly s jejich nadřízenými spokojené. Ženy cítí v jejich supervizorech, Darye<sup>126</sup> a Janě, velkou podporu. Braly je povětšinou jako sobě rovné, byť s respektem a nebály se na ně obrátit. Dle mého mínění Darya vždy pevně stála za svými svěřenkyněmi, ať se jednalo o cokoliv. Sherman (2011, s. 25–26) popisuje situaci, s níž se má zkušenost neztotožňuje: někteří hosté si nechtěli nechat pokoj uklidit, díky čemuž měly ženy hotovo před skončením pracovní doby. Vzhledem k tomu, že se bály, že by jim mohly být managementem navýšeny kvóty, snažily se ženy vypadat zaneprázdněně až do konce pracovní doby. V případě, že mnou sledované ženy měly v hotelu Hvězda dopracováno, mohly po domluvě se supervizorem naopak odejít domu o něco dříve.

*„Jako holky říkajut, že oni to cejtěj, že jsou tady cizí, jako ale všichni chovali se ke mně tady moc dobře. Toho přítele mam moc dobrýho, že vždycky se všim pomůže. Ta pani, kde ted' bydlíme, ta se taky dycky postarala, moc příjemná, práce mam, pani Janu, to je zlatíčko, že můžu s ní mluvit a máme problému a ona jde hned na počítač a řekne, jak to je. To ale vopravdu takhle je. Vaše šefová taky, dycky pomůže.“* (Vera)

Jana i moje bývalá nadřízená Soňa, operation manager, byly vždy ochotné se vším pomoci. Od tisknutí dokumentů, hledání informací na internetu, vyřizování dovolených, doktorů aj. Sherman (2007, s. 63) dále zjistila, že manažeři hotelů často využívali zranitelné pozice uklízeček pro vlastní prospěch. Vzhledem k nízkému pracovnímu postavení jsou mnohdy ignorováni nejen vedoucími pracovníky, ale také ostatními kolegy (Hunter Powell and Watson, 2006 in Kensbrock et al. 2013, s. 360). Rozdíl mezi velkým a malým luxusním hotelem je zde patrný, protože manažeři v hotelu Hvězda se ženám snažili vyjít vstříc. Podle Bauma (2012, s. 6) mohou menší hotely působit v oblasti péče a personalizace jako osobní podpora, která je migrujícím pracovníkům nabízena. Domnívám se, že i vztahy s ostatními zaměstnanci hotelu byly velmi dobré.

*„Na Hvězdě mám ráda všechno. Mám všechny ráda od ředitelky, po kuchaře.“*

(Svetlana)

---

<sup>126</sup> Darya se zodpovídala operation managerovi, Soně, se kterou měla dobrý vztah. K nejvyššímu managementu měla vztah spíše ambivalentní.

*„Byla dobrá i paní ředitelka tady, ona se dobře chovala.“*

(Olena)

*„Vždycky když potřebovala na úřad, k doktorovi, nic nebyl problém, když nebylo moc práce.“*

(Hanna)

V době, kdy jsem v hotelu Hvězda pracovala, bylo naprosto normální, že přijde uklízečka pro radu za druhým nejvýše postaveným člověkem v hotelu (operation manager). Pamatuji si například, jak Soňa pomáhala Hanně s vyřizováním dokumentů, když se snažila do České republiky přestěhovat svou rodinu. Domnívám se tedy, že v menším hotelu je větší prostor pro navázání kolegiálních a přátelských vztahů, protože pozitivní hodnocení vedení sdílely ženy nehledě na dobu, během níž zde pracovaly. Podle Quintana (et al. 2015, s. 475) mají menší pohostinské firmy a podniky méně komplexní hierarchii, což hraje velkou roli v rámci zlepšování kvality práce.

V rámci úklidu na kuchyni se Svetlana zodpovídala spíše kuchařům a Facebook managerovi, ale pokud uklízela kantýnu, myla okna či chodby, řešila práci většinou s Lesiou.

Klára: *„Měla jste někdy nějakou špatnou zkušenost s nadřízeným nebo kolegou?“*

Svetlana: *„Ne nikdy s nikým. Maximálně jsme se nedorozuměli na nějaké maličkosti, ale nic důležitého nebo hrozného. Prostě nějaké nedorozumění. Maličkost. Všichni kuchaři, kteří se tu vystřídali, byly hodní. Snažila jsem se svojí práci dělat dobře a rychle a já to udělala. Takže všichni jsme byly spokojeni.“*

Svetlana byla největším dřičem, kterého jsem v hotelovém prostředí potkala. Není se tedy čemu divit, když tvrdí, že nadřízení s ní byli vždy spokojení. Nicnedělání se jí týkalo opravdu jen v případech, kdy si potřebovala odpočinout. Věřím, že práce ji bavila a jediným limitem byla právě únava. Jak Svetlana sama říkala *„Jsem moc akční. Takže se vždy zabavím, najdu si práci sama.“*

#### 4.3.3.2.4 Dohled

Podle Stamolamprose (et al. 2019) je při hodnocení zaměstnavatele velmi důležitá firemní kultura. Domnívám se, že forma a míra dohledu, kterou zaměstnanci pocítují (Sullivan a Bhagat 1992), má vliv na to, jak se ženy v práci cítí. Jak jsem již psala, vedení se příliš nesoustředilo na pauzy, které ženy v průběhu práce čerpały (například na kávu či cigaretu). To je poměrně příjemné v porovnání se společnostmi, které bedlivě sledují každý krok svých

zaměstnanců.<sup>127</sup> Ženy z housekeepingu se měly při příchodu a odchodu zapisovat do knihy na vrátnici, jež však byla spíše nástrojem bezpečnosti.<sup>128</sup>

*„Mně se líbí, že je tu klid. Teda ředitelka jako někdy řve jo, ale mně nikdy nic neřekla, na mě dycky slušná.“* (Hanna)

*„Jednou mě viděla paní Soňa (Operation managerka), jak mně Denča (recepční wellnessu) masíruje krk. Moc bolel a ona že má ten kurz, tak občas za ní zajdu. No naštvála se, že nás hosti můžou vidět a řekla, ať nás u toho nevidí.“* (Vera)

Soňa zde přikázala ženám, ať se raději na chvíli schovají a dokončí masáž v úkrytu. Nenaštvalo ji, že masáž probíhá v pracovní době, ale že by je mohl host vidět. Sama občas za Denčou do wellnessu zašla, protože často trpěla bolestmi zad, a tak měla pro tyto situace i v pracovní době pochopení.

#### 4.3.3.2.5 Kolegialita a přátelství

Vedle přístupu vedení jsou pro ženy důležité vztahy na pracovišti s ostatními zaměstnanci (Pelit et al 2011). Hotel Hvězda je prostředím, které ženám v době migrace, kdy některé nemají prostor pro utváření přátelství,<sup>129</sup> může tuto absenci do jisté míry nahrazovat. Na základě výpovědí žen z mého vzorku nemohu říci, že by přátelství v hotelu byla tak silná, aby všem ženám nahrazovala absenci rodiny. Domnívám se ale, že hotel Hvězda je díky svému prostředí, malé struktuře a charakteristice některých zaměstnanců místem, kde se ženy cítí dobře a v bezpečí. Výhodou menšího hotelu je nižší počet zaměstnanců, u nichž jsou vztahy méně anonymní. Olena například porovnává vztahy z hotelu Hvězda s těmi v jiných, větších hotelech.

*„Tam bylo moc holek, moc, tam ani nepoznáš všechny. Moc kamarádky tam neměla. Ráno přindeš, uklížíš, není čas se kamarádit. Po práci unavená, moc nikam nechodila.“*

Darya, možná proto, že je supervizor a musí si udržovat jistou autoritu nebo také kvůli tomu, že v České republice žije již dlouho a má mnoho přítelkyň z předchozích prací či v sousedství, v hotelu Hvězda kamarádké vztahy podle svých slov moc nenavazuje. Je fakt, že jsem Lesiu

---

<sup>127</sup> Moje osobní zkušenost z hotelů, kde měl zaměstnanec povolenou jednu cigaretovou pauzu denně.

<sup>128</sup> Například v případě, že vypukne v hotelu požár, je přehledné, kdo je v práci přítomen.

<sup>129</sup> Některé ženy zmiňovaly, že kvůli absenci volného času nenavazují mnoho sociálních vztahů/kontaktů mimo hotel.



nikdy neviděla odcházet společně s ostatními ženami, zároveň ale vím, že se vždycky všechny například obdarovávaly na Vánoce.

*„No, v práci nekamarádím. To protože práce беру to jinač, kamarádky mam, ze starý práce, se starejma pokojskejma kamarádím, co tu pracovaly. Ted' pracujou někde jinde, tak my kamarádíme, jdeme na pivko, chodíme takhle.“*

Bek (et al 2014, s. 78) ve svém výzkumu u žen pracujících v supermarketech zjistil, že ty, které byly zaměstnané přes agenturu, měly jiný názor na chápání kolektivu v práci. „Pro ně bylo těžké představit si, že by vztahy na pracovišti mohly být přátelské. Svou práci vnímaly víc instrumentálně a samy sebe jako izolované jednotky, které chtějí udělat a dodělat svou práci a od obchodu i lidí v něm mít v tom momentu ‚pokoj.‘ “ Ženy z mého vzorku, které pracovaly přes agenturu, však takovéto pocity nesdílely. Jak jsem již zmínila, Svetlana, ačkoliv pracovala přes agenturu, byla v hotelu považována za stálého zaměstnance. Pracovala zde mnoho let a domnívám se, že ji měli všichni rádi.

*„Kamarádím se se všema, kdo tu se mnou pracuje. Jsem tu šťastná, lidi jsou milí a hodní. Jinam bych pracovat nešla. Zvykla jsem si tu na vše. Pro mě jsou změny moc těžké.“*

Vznik přátelských vztahů na pracovišti se jeví jako výhoda v životě žen, které nemají dostatek času na jejich vytváření mimo pracoviště (Bek et al 2014, s. 77). Glenn (1996) například tvrdí, že pracovníci na veřejných místech, mezi něž můžeme zařadit i hotelové pokojské, mnohdy upřednostňují tyto práce před úklidem v domácnosti, protože ženy si pak nepříjdou tolik izolované. U Julije víme, že ji práce uklízečky nebavila. Pokud by si měla vybrat mezi úklidem v domácnosti, byť lépe placenou, a prací v kolektivu, vybrala by si kolektiv.

*„No moc neskamarádila za tu krátkou dobu, ale zase to víc uteče, když si máš s kým povídat. Lepší, než být u nějaký rodiny, zavřená tam, sama, to už vůbec neuteče (smích).“ (Julija)*

Mezi důvody, které přispívaly k oblíbenosti práce, byla atmosféra, která v hotelu panovala.

Elena: *„U vás mně se moc líbilo. Moc příjemný všechno. Vopravdu taký příjemný.“*

Klára: *„A co hlavně se vám líbilo?“*

Elena: *„Dobrý kolektiv, já kamarádila se Silvijou, no a jak se jmenovala, Jana (supervizor), jako nekamarádila se s ní, ale byla moc hodná na mňa, mně se líbilo, jak se ke mně chovala, jako člověk viš taková. Taky na tý kantýň, my seděly dycky s holkama spolu, povídaly si. Moc dobře tu vaří.“*

Dobré vztahy na pracovišti a kolegiální byly mezi hlavními důvody, proč chtějí ženy v hotelu Hvězda pracovat i nadále. Kantýna nebyla jen místem pro konzumaci jídla, ale také pro odpočinek a sdružování. Přes den se ženy moc nepotkávaly, protože se rozprostřou po hotelu. Většina lidí z kanceláří chodila na oběd již o půl dvanácté. Tou dobou tam nebyla žádná z žen kromě Darye. Ženy chodily na oběd vždy společně, a to později, aby se mohly všechny posadit k jednomu stolu.

*„Ráda byla tady, moc spokojená. Dobrý kolektiv, dobrý lidi. Všichni kulturní, nikdo nic nehádají se, spokojená. I holky byly dobrý, v sauně dole taky holky dobrý.“ (Olena)*

*„Tady jsou holky v pohodě, všichni (vyjmenovává), vždycky spolu šly na obědy, když potřebovala rychle nějaký odjezd, tak oni přišly pomoci.“ (Vera)*

V mém výzkumu se ukázalo, že ženy hodnotí vztahy na pracovišti jako pozitivní. Hekman (et al. 2018, s. 116–118) ve svém výzkumu zjistil, že dva nejdůležitější faktory ovlivňující spokojenost v práci v rámci housekeeping oddělení je dobře odvedená práce a pomocné prostředí. S tímto výsledkem si dovoluji souhlasit, protože ženy často zdůrazňovaly jak kolegiální ve spojení s poskytnutím pomoci, tak také skutečnost, že je práce baví pro její výsledek. Kolegiální ze strany zaměstnanců či vedení byla často zmiňována také jako náhrada sociálního kapitálu, když ženy potřebovaly s něčím pomoci.

### 4.3.3.3 Agenturní zaměstnání

Jak jsme se již dozvěděli v předešlých kapitolách, většina žen z mého vzorku zvolila pro vstup do České republiky a na její pracovní trh agenturu. Přestože velká část z nich s agenturou spokojená nebyla či není, najdou se i také, které si na tento postup vůbec nestěžují. S přihlédnutím k již zmíněným údajům se pokouším zjistit, co ovlivňuje rozdílnou zkušenost žen s agenturním zaměstnáním.

Záleží na konkrétní agentuře? Na fázi migrace? Na osobnosti žen? Ovlivňuje hotel Hvězda zkušenost žen s agenturou? Jak? V této kapitole se chci soustředit na vztah žen k agentuře, a to nejen obecně, ale také ve spojitosti s hotelem Hvězda. V následující části se pokouším odhalit, proč se pro některé ženy jeví agenturní zaměstnání jako strategicky výhodné.

Agenturní zaměstnání patří do skupiny atypických zaměstnání (Pichrt 2003, s. 12), které je velmi běžnou praktikou zaměstnávání cizinců v České republice. Princip takového zaměstnávání je založen na trojstranném právním vztahu, kdy jedinec uzavírá pracovněprávní vztah s agenturou, ale práci vykonává pro jiný subjekt (Hradečná et al. 2016, s. 54). Jedná se o práci prekérní, protože v závislosti na pracovních podmínkách má negativní vliv na zaměstnání a životy pracujících (Bek et al 2016, s. 33). Jedním z hlavních důvodů je absence standardního pracovního úvazku (Martíšková a Sedláková 2016, s. 42). Agenturní zaměstnání tak s sebou nese mnoho negativ. Vedle nejistoty příjmu, zaměstnání, malého kariérního rozvoje, pobytového ohrožení či nízké mzdy je známo také malou či žádnou sociální podporou, což se silně projevilo v období koronavirové krize, jak dále vysvětluji v kapitole o covidu-19.

Jedním z faktorů, které vedou k prekarizaci práce uklízečky přes agenturu, jsou různé formy početní flexibility (Bek a et. al 2016, s. 38). Právě hotelové odvětví (hotelnictví) je známé pro svou sezónní fluktuaci (Hinkin a Tracey 2000), kdy si hotely a pensiony většinou vystačí se svými stálými zaměstnanci a agenturní zaměstnanci se buď orientují na jinou práci (pokud nějaká je), nebo odjedou domů.<sup>130</sup> Zaměříme-li se na housekeeping, mají hotely standardně několik svých zaměstnanců z této sekce, které v závislosti na obsazenosti hotelu doplňují zaměstnankyněmi z agentur.<sup>131</sup> Ačkoliv se jedná o firmu zprostředkovávající práci, není, jak jsem se v rámci výzkumu od žen dozvěděla, pravidlem u každé agentury, že je schopna

---

<sup>130</sup> V podnicích, ale i na širším pracovním trhu existuje duální trh práce, kdy firma používá „jádro“ primárních pracovníků spolu s „periferií“ sekundárních pracovníků, kteří bývají zaměstnávání jednorázově vzhledem ke snížené poptávce (Piore 1980, s. 43).

<sup>131</sup> Tuto informaci jsem nabyla osmiletou zkušeností v hotelech po Praze a výpověďmi jejich zaměstnanců.

zaměstnání zajistit. Poptávka po pracovní síle má spíše sezónní charakter (Sarosi 2017, s. 8) a ty agentury, které se soustředí hlavně na zaměstnávání v hotelnictví, nejsou garantem neustálých pracovních možností, jak zmiňuje Olena, jež agenturu hodnotí negativně: „*To bylo vloni, já myslela, že se nevrátím. Bylo málo práce.*“ Přestože Svetlana byla zaměstnaná v hotelu Hvězda přes agenturu, problém podzaměstnanosti se jí nedotýkal, protože v hotelu pracovala nehledě na sezónnost. Nízká stabilita a dočasnost, které se pojí s překérním zaměstnáním (Pircht 2013, s. 12) tak Nad'u neohrožovaly, protože byla hotelem vnímána jako stálý zaměstnanec.<sup>132</sup> Jednalo se o navíc o případ, kdy může agentura fungovat jako „přechodný můstek, kde si zaměstnavatel pracovníka vyzkouší, a když je spokojený, může mu dát smlouvu“ (Pichrt 2013, s. 12). Svetlaně byla několikrát nabídnuta smlouva na hlavní pracovní poměr, ona ale nadále preferovala agenturní zaměstnání (v průběhu kapitoly vysvětluji proč). Vera zmiňuje, že práce v hotelu Hvězda závisela právě na sezónní obsazenosti, ale agentura ji byla vždy schopna nabídnout jinou práci. „*Ale potom jak u vás zase nebyla sezona, tak pracovala na tom hotelu jiným. Už nebyla sezona, tak u vás už nepotrebovali holky z agentury, tak šla na tu snídaňovou tu. A od té doby, od toho 2005 já s nima. Jako oni mají hodně práce, hodně hotelí.*“ Problém podzaměstnanosti, kdy by ženy chtěly pracovat více, ale agentura nebyla schopná jim práci sehnat (Bek et al 2016, s. 52), zmiňovaly ostatní ženy pouze ve spojitosti s covidem-19.

Nejvíce rozdílné názory měly ženy z mého vzorku na otázku mzdy.

„*No, na začátku ne, nebyla spokojená, protože to byly strasně malý peníze, to jenom bylo 47 korun na hodinu, to byl ročník 2006, když přijela tady. Všechny agentury platily třeba 60 Kč na hodinu a oni jenom 47 Kč. Praha strasně se mi líbila. Ale strasně mně se nelíbilo, že pracuju přes agenturu a beru malý peníze, protože v Polsku pracovala na čisto, to byly moje peníze, kolik vydělávala, tolik měla.*“ (Darya)

---

<sup>132</sup> Uvedu příklad: V rámci benefitů byl jednou za měsíc losován zaměstnanec z hotelu, který obdržel poukázku buď na jídlo v nějaké „lepší“ restauraci, či dokonce víkend v jiném hotelu (Jedná o strategii mezi zpřátelenými hotely, které chtějí své zaměstnance potěšit za minimum nákladů. Jde v podstatě o takový výměnný pobyt.) Myslím, že nebyly mezi losovanými všechny ženy ze sektoru úklidu, nejen kvůli krátké době, které v hotelu strávily, ale také proto, že by možná poukaz neocenily jako ostatní, protože *chtějí pracovat, co to jde*. Pamatuji si, že na Vánoce, kdy dostali voucher všichni zaměstnanci, byla obdařena také Svetlana, a to poukazem do luxusní restaurace. Četné studie ukázaly (Casey 1996, 1999; Kunda 1992; Willmott 1993 in McDowell 2007, s. 21), že stálí zaměstnanci jsou povzbuzováni, aby se cítili jako součást „rodiny“. Pracovníci agentury cítí naopak malou loajalitu, protože se jejich práce často mění. Zde vidíme onen rozdíl, protože i v rámci práce přes agenturu byla Svetlana považována za stálého zaměstnance.

Darya porovnává mzdu s výdělkem na Ukrajině. To samé dělá Vera, výsledné hodnocení je však odlišné: „*No myslím, že platěj docela dobře, protože vim, kolik měla peněz na Ukrajině a je to velkej rozdíl.*“

Klára: „*Kolik máte na Ukrajině na hodinu jako uklízečka?*“

Vera: „*No, tam asi desetkrát míň. Tam je všechno málo placený. Počítej, že tam ceny skoro stejný jako tady a moja maminka má důchod dva tisíce. A z toho musí všechno, se nakupovat, zaplatit bydlení, všechno.*“

Vnímání výše mzdy Lesiou je rozdílné, protože v Polsku pracovala ilegálně a měla vysoký plat. Měla tak už zkušenost s migrací, a tak jí plat přes agenturu nepřišel v tomto porovnání adekvátní. Naproti tomu Vera pracovala na Ukrajině jako sestřička, mzdu měla malou<sup>133</sup> a výjezdy do Česka hodnotila jako finančně velmi výhodné, protože ji pomohly rychle splatit byt. Pro Nad'u je agentura zaměstnavatelem, který ji dle jejího názoru může velmi dobře platově ohodnotit. V začátcích migrace se ale také potýkala s problémem malé mzdy. Na rozdíl od Darye ale nepřikládala malou mzdu skutečnosti, že agentura si bere velké provize, ale spíše faktu, že pracovala málo hodin. „*Když jsem sem přijela, tak jsem dělala pokojskou asi dva dny. Šéfová na mě křičela, že to dělám moc rychle, až jsem z toho brečela. Ona byla prostě rapl. Byl to režim dva dny práce, dva dny doma. To mi nevyhovovalo, chtěla jsem víc peněz, a ne odpočívat dva dny doma. To bylo moc málo peněz. Takže jsem šla do agentury, jestli nemají něco jiného. Tak mě daly do hotelové restaurace, kde jsem měla na úklid dvě patra. No a teď pracuji každý den, což dá 200 hodin. Agentura mi udělala papíry, že můžu pracovat do 400 hodin.*“ Strategie, kdy cizinci kompenzují nízkou mzdu dalším zaměstnáním či dlouhou pracovní dobou, je bohužel zcela běžná (Trlifajová 2014, s. 18). S vyšší mzdy je Svetlana nyní spokojená. V rozhovoru se mi svěřila, že dostala nedávno přidáno: „*A za peníze jsem také šťastná. Dávali mi 70 Kč na hodinu, teď mi přidali na 95 Kč.*“ Přestože má méně než sto korun na hodinu, za měsíc si Svetlana vydělá kolem čtyřiceti tisíc. Samozřejmě je to jen díky tomu, že pracuje každý den v týdnu, a to více než dvanáct hodin denně. Kvůli maximalizaci vydělaných peněz je neomezený počet hodin jedním z důvodů, které shledávají ženy na agentuře za pozitivní. Jedná se hlavně o ty ženy, které přijíždí na měsíc až tři, přičemž je pracovní nasazení 12–15 hodin denně sedm dní v týdnu standardem, protože se snaží čas strávený v České republice co nejvíce zpeněžit. „*Tam pracuješ a kolik pracuješ, tolik pracuješ,*“ vysvětluje Elena. Agentura nechá ženy pracovat tolik hodin, kolik chtějí, což je i výhodné pro

---

<sup>133</sup> „*Výdělky za kvalifikovanou práci v zemích původu jsou často výrazně nižší než platy za manuální a nízkokvalifikovanou práci v bo-hatších zemích.*“ (Ezzeddine 2014, s. 7)

obě strany. Vera dodává: „*Jo, jako těch 160 hodin mam přes bank a to co je navíc, to mi pišou jako brigádu.*“

Svetlana přijela do České republiky vydělat peníze. Jak jsme si již představila v kapitole o temporalitě a volném čase, Svetlana nestála o work-life balance. Nemá potřebu mít volný čas, protože ho zde nemá podle svých slov s kým trávit. Naproti tomu Darya strávila většinu času v migraci v České republice s manželem a dcerou, takže kompenzovat nízkou mzdu denními patnáctihodinovými směnami nepřicházelo v úvahu. Nikdo další kromě Táni a Nadi však s penězi spokojen nebyl a výše mzdy je jedním z hlavních důvodů, proč si některé ženy z mého vzorku zařídily živnostenský list.<sup>134</sup>

Prekarita v agenturním zaměstnání je dále často spojována s nevyplacením mzdy. Zajímavé bylo zjištění, že ženy se v přístupu k jistotě obdržení výplaty lišily. Olena, se kterou rozhovor proběhl v červnu, se mi svěřila, že již několik měsíců čeká na výplatu a že se obává, kdy a jestli ji vůbec obdrží: „*Ta agentura dluží mně peníze, ale proč tak dlouho? Pracuješ měsíc a na druhý máš dostat ty peníze, pravda? A oni dva tři měsíce, za březen.*“ Darya potvrzuje, že agentura, jejichž služeb využívá hotel Hvězda, není příliš spolehlivá: „*Nic moc, bylo to trošku lepší, ale teď je to horší, dřív dycky dostávaly peníze dřív od hotelu a holkám dycky dovezly a teď holky tam chodí desetkrát, než ty peníze dostanou, to je hrůza.*“ Odlišný přístup k agentuře ve spojitosti s jistotou vyplacení mzdy má Vera, která agenturu naopak považuje za garanta obdržení peněz. „*Viš jak to, tahle agentura má právníka, tak vím, že oni mi ty peníze vždycky zaplatí, když třeba v hotelu mají nějaký problém, tak máme jistotu, že holkám vždycky jako zaplatí ty peníze. Náhodou když hotel neproplatil. Občas ty hotely vždycky jako zdržují ty výplaty a agentura no a jedeš domů a jako dostaneš ty peníze.*“ Vera je toho názoru,

---

<sup>134</sup> Právě malá mzda byla jedním z důvodů, proč Anastasia nezvolila pro vstup na pracovní trh agenturu: *Jako s agenturama bych nebyla nikdy spokojená, protože si braly moc velký procento. Na začátku braly jenom 20 % a teď prý berou ještě víc, co říkaly holky. Takže pracovat by musela moc.*“ Jedinou výhodou, kterou shledávala Anastasia u agentury – flexibilita práce, se jí podařilo získat zřízením živnostenského listu. Stejnou strategii volila později také Elena. „*Když já přijela, tak já nechtěla přez ně pracovat, viš to je těžká práce a platí málo. Proto já udělala ten živnostenský, aby mohla pracovat sama pro sebe. Já ti řeknu tak, když hotel dává agentuře sto, tak my dostaneme...když hotel platí stopadesát, tak my dostaneme sedmdesát. A když ty pracuješ sama pro sebe, viš, to je lepší, protože ty dostaneš všechno. Jenom musíš si zaplatit zdravotní a sociální, ale aspoň to líp vyjde.*“ Poté už si hledala práci sama, a to hlavně na hotelech. Svoboda a vyšší výdělek spolu nesou také jistá negativa, která by se v případě agenturního zaměstnání neměla žen dotýkat. Pokud například kvůli malému kapitálu nemá žena pracující na živnostenský list přístup k volným pozicím, stává se, že je najít si práci velmi obtížné. „*Když byla práce, tak já šla, jako na hotelu byla práce, tak já šla tam a když zima a hotel zavřeli, nebylo práci, tak já odjela domu. Protože já říkám, když není sezona, tak to je moc těžký sehnat si práci, protože jako pro vás to je špatně a pro nás to vůbec bylo špatně.*“

že za případné prodlevy při vyplácení mezd může spíše daný hotel než agentura. „*A že jako no máš strach, že nedostaneš ty peníze, jako dobře no a máš strach, že nedostaneš ty peníze zapláceno včas. Je agentura takový, že možná holky s nimi mají problémy, ale tahle je docela dobrá. A s penízami s nima spokojená, že jako jedu domu, prostě nahlásim, kdy odjždím a oni mi všechny peníze připraví a zaplatí.*“ Dobrou zkušenost Vera dále podpírá faktem, že agentura za ni zaplatila zdravotní a sociální pojištění za jaro roku 2020, protože v průběhu těchto měsíců ji nebyla schopna zprostředkovat zaměstnání. Dobrou zkušenost má také Svetlana: „*Ani jednou za 14 let se nestalo, že by mě nebo někomu jinému, agentura vyplatila pozdě peníze.*“ Elena zmiňuje, že se občas stane, že agentura nezaplatí zaměstnanci peníze, což ji naštěstí nepotkalo. „*Jakoby někdy se stalo, co ti nezaplatí peníze. Může ti nezaplatit a ty odejdeš bez peněz. Jako já nemam takový zkušenosti, ale pracovala s náma holka.*“ Stejná agentura, ale rozdílná zkušenost s vyplácením mzdy vede k odlišným názorům žen na její kredibilitu.

Ženy často neznají dobře jazyk, zákony, ani potřebné zařizování dokumentů, a tak velmi oceňují, že jim agentura poskytuje komplexní zajištění migrace se všemi náležitostmi. Kontakt s institucemi, s nimiž je zapotřebí mluvit česky, tak za ně obstarávají právě tyto zprostředkovatelské agentury (Gabal Consulting 2007, s. 31).

„*Oni dělají dohodový jako na dva roky. Takový kartičky na dva roky. Za moc malý peníze, to mi stálo nějakých 2500 korun, že musila se tam přihlasit, vyplnit tu anketu. Moc spokojená takhle, protože to je levný peníz a ty jen zajdeš a oni to všechno za tebe udělají.*“

(Vera)

„*Ty můžeš mít papíry, když sám sobě si děláš papíry nebo ty můžeš přes ahenturu. Ahentura tobě může dělat všechny papíry, víš jako, ale oni berou od tebe peníze za ty papíry. Víš jako, když u nás na Ukrajině si to všechno sám zařídí pro sebe, tak on to udělá jenom nějaké nálohy víš, když platiš, nálohy když platiš tam někde u policie, ale když člověk neumí a nerozumí, tak to udělá ahentura, ale bere za to peníze.*“ (Elena)

Vedle skutečnosti, že agentura zajistí ženám dokumenty pro pobyt, by měla obstarat také práci a ubytování.

Znalost jazyka je základním předpokladem pro získání práce (Trbola a Rákoczyová 2010, s. 28).<sup>135</sup>Většina nově přichozích žen jím však nedisponuje a bez sociálního kapitálu jsou tak jejich možnosti vstupu na trh práce značně omezeny. Tato skutečnost je dalším důvodem,

---

<sup>135</sup> „Místa inzerovaná v českém jazyce jsou jim nedostupná a mnohdy ani neví, kde taková místa mají hledat.“ (Trbola a Rákoczyová 2010, s. 27).

proč si ženy volí agenturu, protože by měla být schopná zprostředkovat práci nehledě na úroveň jazyka. Jak uvádí analýza z roku 2007 (Gabal, s. 18), zastupují agentury sociální kapitál (Bourdieu 1986), který je nutný pro život v migraci, protože jsou „[...] *odpovědné za zařizení veškerých náležitostí pro práci a pobyt v České republice.*“ (Trlifajová 2014, s. 17). Ženy dále zmiňovaly pocit bezstarostnosti v dalším průběhu migrace.

*„Ano, všechno mi napsaly. Já jim jenom dávala vědět, že mi končí víza, že je potřeba ji prodloužit. Ona ta paní z agentury mi u nich dohodla na následující den schůzku a řekla mi, abych se tam dostavila s dokumenty, které mi udělali. Nic jsem nedělala já. Jen jsem tam šla, vzala pořadové číslo, vyfotili mě, něco jsme podepsali. Jiný den jsem si to vyzvedla a hotovo. Takže jsem neměla lítání se shromažďováním dokumentů. To vše zařídila ta agentura.“*  
(Svetlana)

Zprostředkování dokumentů tak bylo jedním z hlavních důvodů, proč ženy pro vstup na území České republiky volily agenturu. Některé byly toho názoru, že pro ně neexistuje jiná možnost, jak povolení získat.

*„Ty oficiální úřady ani to nedělaj. Já neznam nikoho, kdo by si to dělal přes oficiální úřady. Ty úřady to maj právě s těma agenturama, takže oni jdut a zařizujou to přes tu agenturu. Ted'ka to ani nedostávaj, si myslim ty dlouhodobový pobyty, ty v česku ani nedávaj ted'.“*

(Anastasia)

*„Ne, to nešlo jinak. Jako jenom turistům, a to abych dostala nějakou práci, bylo ještě horší. To byla akorát ta agentura, co dělala papíry, to byla jedna paní, moje sousedka, ta už dávno bydlí tady, proto dělala přes ni. Ale pracovně jinak nikoho neznala. Ani jazyk, nic.“*

(Darya)

Nevýhodou nestandardního pracovního poměru je bytové ohrožení. Trlifajová (2014, s. 23) například uvádí, že prodloužení pracovního povolení je „*momentem zlomu*“, kdy je cizinec v nejistotě, zda ho získá. Žádná z žen nicméně nezmiňovala obavu o svůj bytový status v závislosti na práci, a to ani v době koronavirové krize začínající v roce 2020.

Některé ženy zmiňovaly, že pracovní vízum je zavazuje pouze k práci přes konkrétní agenturu, na níž jsou víza vázaná. Vera například vysvětluje, proč nemůže jít pracovat jako zdravotní sestřička, kterou byla na Ukrajině: „*To nejde, protože ted' mam pracovní povolení přes tu agenturu a musím dělat tu práci, co oni mi daj a to jsou hlavně hotely. Oni jako úklidová firma, ale hlavně hotely. Jak bych chtěla dělat sestřičku, tak úplně bych musela všechno*



*predělat.* “ Ani zde mi ale nepřišlo, že by si Vera na agenturu stěžovala, jako spíše konstatovala, jak se věci mají.

Jednou z nejčastějších odpovědí na otázku, proč ženy pracovaly/pracují přes agenturu, byla možnost pracovní flexibility. Agenturní zaměstnání se jeví jako ideální možnost pro cirkulační migraci, kdy ženy přijedou na určitou dobu se záměrem vydělat peníze, následně se vrací a tento koloběh dále opakují. Proces zaučení bývá rychlý, a tak není problém přijet pracovat pouze na měsíc a při dalším návratu nastoupit zase do jiného hotelu.

*„Poprvní přijela jen na 90 dní, že vzala si na Ukrajině dovolenou v práci, jak pracovala v porodnice a já zastoupila místo Hanny.“* (Vera)

Flexibilita zaměstnání u agentury je z hlediska transnacionality výhodnou také v momentě, kdy žije žena po většinu roku v České republice, ale pravidelně se na týdny až měsíce vrací zpět na Ukrajinu.<sup>136</sup>

*„Takže nikdy neměla placenou dovolenou, no ale jedno bylo plus, že mohla si odjet normálně na dva měsíce domů a pak pracovala dál. To byl jeden plus, víc nic.“* (Darya)

Olena je v České republice již dvacet let, má zde trvalý pobyt, ale stále pracuje přes agenturu. Jedním z důvodů jsou její odjezdy zpět na Ukrajinu v průběhu roku. Spolu s ostatními ženami vysvětluje, že není možné v rámci pracovněprávního vztahu mít možnost odjíždět kdykoliv je třeba a chce na delší dobu pryč. *„Normální zaměstnání to pracuješ celý rok a pak dovolenou víš, to nemůžeš odjet tak jak já, já dycky přijela, odjela, přijela, odjela. Ale zdravotku a sociálku já si platila. Mohla odjet na dva tři měsíce na Ukrajinu. Mala všechny pohřby víš, všichni mi zemřeli, víš. Maminka, tatínek, manžel, teta, všichni příbuzní, já také dobrá ženská, že já jedu na ty pohřby. A u nás na Ukrajině to není jako jeden den, to je 9 dní, 40 dní, víš, musíš být a chodit do kostela na službu. A pak dcera moje, jak se vdala, tak děti narodila, já furt jezdila na Ukrajinu. Na děti já jezdila.“* Olenin život probíhá z části také na Ukrajině, proto pro ni není možné se uvázat k jednomu konkrétnímu pracovnímu místu. Stejně je tomu u Nadi, která pendluje mezi Českou republikou a Ukrajinou již po mnoho let. *„V únoru jedu na dva týdny domů a v srpnu na měsíc. Takto po dobu dvanácti let, pořád dokola.“* Negativem, které se pojí s takovou pracovní flexibilitou, je skutečnost, že pokud se ženám na nějakém pracovním místě líbí a odjedou, není zárukou, že se pak na stejné místo vrátí. Do hotelu Hvězda se ale ženy spíše vracely, mnohé z nich jsem viděla v průběhu let několikrát. Většinou

---

<sup>136</sup> Ženy se tak stanou transmigrantkami, protože jsou v podstatě nárokovány dvěma státy s tím, že jeden z nich je všeobecně uznáván jejich původu (Glick Schiller 1999, s. 96).

se mezi sebou vykrývaly. Někdy do České republiky jezdily jen v případě, pokud věděly, že pro ně v hotelu Hvězda bude místo.

Pro Oleny je také důležité, že agentura má práci i pro ženy vyššího věku, pro něž je jinak velmi náročné si zaměstnání najít. Bohužel většinou se jedná o práce, které jsou fyzicky náročné či monotónní jako práce na poli či u výrobního pásu. Olena není s agenturou spokojená, ale vyhodnocuje jí jako jedinou možnost vstupu na trh práce. *„Já nevěřím těm agenturám a já lituju, že celý život pracovala na jejich kapsu. Ale bez agentury se nedostaneš nikde. Šla do práce a kolik paní máte let? Šedesát? Aha.“* Přesto, že zde má paní Olena trvalý pobyt, je toho názoru, že jinak než přes agenturu nebo reference nikdo Ukrajinku nezaměstná,<sup>137</sup> zároveň ale na úřad práce nedochází.<sup>138</sup> Faktem je, že věk je při zaměstnávání žen určující.<sup>139</sup> *„Agentura je strašná banda. Já si myslím, že by lepší, kdyby do státu šly ty peníze, a ne do kapsy agentur. To je jako banditky, jedním dají práci, jiným ne. Já to nechválím, já se divím, proč váš stát to povolí ty agentury.“* Zeptala jsem se Oleny, zda je vedle problematičnosti zaměstnávání starších lidí nějaký další důvod, proč po obdržení trvalého pobytu neukončila pracovní poměr v agentuře. *„Nic nebylo takového. Já se ptala kamarádky, všechno a nebyl pro mě práce, jen nádobí na restauraci a hotelu. Takže ty se uč dobře.“* Klíčem k úspěchu je podle Oleny vzdělání, a to převážně znalost jazyků. Lituje, že se nenaučila lépe česky či anglicky a bez referencí vnímá svoje pracovní možnosti velmi omezeně.<sup>140</sup> Olena, Hanna a Anastasia, ženy s trvalým pobytem, které agenturní zaměstnání zatracují, mají po letech v České republice jiný názor na možnost nalezení práce.

---

<sup>137</sup> Dochází zde k intersekcionalní diskriminaci, která je výsledkem interakce několika diskriminačních znaků: Věku, rodu a etnického původu. (Hradečná et al 2016, s. 130). Podle výzkumu Ezzeddine a Koucourka (2007, in Ezzeddine 2011, s. 85) vnímají migranti z Ukrajiny v porovnání s těmi z Vietnamu, svou etnicitu jako překážku na trhu práce. Tento výsledek potvrzuje Olena v momentě, kdy jsem jí doporučila, aby ukončila práci v agentuře a našla si zaměstnání, které zastávala na Ukrajině. *„To nikdo nechce. To ses Ukrajinka. To já věděla, že budu pracovat jako uklízečka, nic víc.“ (Olena)*

<sup>138</sup> Je velmi těžké odhadnout, zda Olena o svých právních možnostech neví, nebo jich nevyužívá vědomě. Bohužel mě nenapadlo se zeptat.

<sup>139</sup> Paní Olena byla jednou z těch, které v našem hotelu na jaře 2020 přišly o práci, protože byla zaměstnána přes agenturu. Po našem společném rozhovoru jsem se snažila přesvědčit vlastní nadřícenou, zda by nemohla chodit Olena vypomáhat alespoň občas brigádně, místo sbírání kapusty na poli. Bylo mi s lítostí řečeno, že paní Olena je pracovitá, ale je na ní její věk *vidět* a už nepracuje tak, jako ženy o deset let mladší. Domnívám se, že kdyby nepřišel covid-19 a hotel se nemusel zavírat, a tudíž šetřit všude, kde to šlo, Olena by v hotelu ještě nějakou dobu pracovala. V České republice bylo k roku 2016 (Hradečná et al 2016, s. 31) více než 8 tisíc migrantek starších nad 65 let, které dost možná čekal podobný osud.

<sup>140</sup> Zkušenost Oleny potvrzuje rozhovor se zaměstnavatelem v agentuře (Trlifajová 2014, s. 31), který popisuje, jak se po obdržení trvalého pobytu migranti stejně vracejí k práci přes agenturu: *„Oni si myslí, že když mají trvalý pobyt, tak můžou najít i jinou, lepší práci, ale není to pravda, protože Češi sami nemůžou najít práci. Řada jich to vyzkoušela a pak se sem chtěli vracet. Teď už jsou ti s trvalým pobytem poučení.“*

„No, tady už po těch letech si myslím, že nemá problému, když mám trvalý pobyt, jdeš na úřad práce a oni ti nabídnou něco.“ (Darya)

„Myslím, že ne, že to není náročný. Protože inzerátů je tady spousta a kdo chce pracovat, si práci najde. Jedině kdo nechce.“ (Hanna)

„No, to záleží na člověku. Já si myslím, že právě ty doklady to je důležitý, ta mluva taky, ale pak už je to na tom člověku, jak se v tý, třeba v tom zaměstnání, jak ho tam přijmou, jak bude s tou prací zacházet atakdále. Kdo chce pracovat, bude pracovat, slušný lidi dycky najdu si práci.“ (Anastasia)

Některé ženy z mého vzorku jsou/byly v České republice dostatečně dlouho na to, aby měly možnost si zažádat o trvalý pobyt, ale neučinily tak. Jednalo se o Svetlanu, Veru a Elenu. Důvodem, proč si Elena nenechala zřídit trvalý pobyt, byly její vnoučata, kvůli kterým se vrátila zpět na Ukrajinu, aby se o ně starala. „Já ti řeknu takhle, já dala na trvalý pobyt, já mohla mít už dávno trvalý pobyt, ale prostě nechtěla dělat, protože já měla dvouch dětí víš tady na Ukrajině, nevěděla sem, jak to dopadlo tady. Nemohla se rozhodnout o tom.“ Důvodem, proč si ani Svetlana po tolika letech nezřídila trvalý pobyt, byla skutečnost, že by musela pro jeho získání složit jazykové zkoušky, což by podle jejích slov *samozřejmě nedala*. Strategii tak bylo počkat, až jí bude 60 let a „*prostě to je automaticky. Přijdeš na cizineckou policii, předložíš jim dokumenty, že ti je přes 60 a oni ti to zpracují, žádná zkouška.*“ Veře přišlo „*dělat si papíry*“ zbytečné, protože přijížděla většinou na vízum na 90 dní. Nyní čeká, až uplyne doba pěti let a o trvalý pobyt si zažádá. Rozhodnutí padlo v moment, kdy si uvědomila, že se chce do České republiky přestěhovat nastálo. Zeptala jsem se Táni, jestli, až získá trvalý pobyt, bude chtít pracovat přes agenturu. Vzhledem k jejím výpovědím se domnívám, že má k agentuře vřelý vztah. Považuje ji za garanta právní ochrany a shledává zde spíše samé výhody. Podle jejího vyjádření to zatím vypadá, že agenturu neplánuje vypovědět. „*No, možno po trvalym, se mě ptaj, proč pro ně pracuju. Stejně jako Svetlanka, pod nima nevim kolik let, 20 a je s nima spokojená, ta si mohla udělat trvaly pobyt už dávno. Vona už takovou dobu tady, ale víš je s nima spokojena, že se dohodla, že pracuje hodně hodin, protože jak by šla na zaměstnání, tak by tolik hodin neměla a neměla takový peníze.*“ Vzhledem k tomu, že Svetlana přijela do České republiky za účelem vydělat peníze, je s agenturou spokojená, protože ji umožňuje velký výdělek<sup>141</sup>, byť za cenu mnoha odpracovaných hodin.

Klára: „*Přemýšlela jste někdy, že nebudete pracovat pod agenturou?*“

---

<sup>141</sup> Hlavní cíl Nadiny migrace.

Svetlana: „*Ne. Vždy jsem byla spokojená, tak jsem to měnit nechtěla. Mám moc dobrý vztah k agentuře, přece bych tam tak dlouho nebyla, kdyby to bylo špatné. Měla jsem stálou práci. Každý den jsem tam chodila, byla jsem na to zvyklá. Celou tu dobu mi vlastně našli práci, dělají mi dokumenty. Pomohli mi tehdy s bydlením. Kdyby se mi to nelíbilo, tak bych samozřejmě odešla. Takže proti nim nic nemám.*“

Prekarita spojená s agenturním zaměstnáním jako početní flexibilita, výše mzdy či obdržení mzdy, se na základě vlastních zkušeností Táni ani Nadi netýkají. Před koronakrizí nebyl důvod, aby Svetlana vnímala svou pozici jako nejistou či časově omezenou. Pokud se zamyslím nad dimenzemi, ve kterých se projevuje prekaritní zaměstnání (Rodgers a Rodgers 1989), domnívám se, že v případě Nadi docházelo k ohrožení pouze ve smyslu sociálního zabezpečení. Ani toto sociální ohrožení,<sup>142</sup> které se Nadi v souvislosti s krizí spojenou s covid-19 dotklo, pro ni není dostatečným důvodem agenturu vypovědět. Všechny ostatní ženy z mého vzorku měly názor na agenturu spíše negativní. Ten si vytvářejí hlavně na základě vlastní zkušenosti, ale také z doslechu.

„*Slyšela hodně špatných věcí od kamarádek (smích). Hodně slyšela, že oni jim dělají náky, že vy u mě musíte pracovat, když ten člověk tam není spokojený. To je první věc, druhá, že jim tam platí málo peněz, že si to berou jakoby pro sebe a další věc, že nezachází s těma lidma jakoby, tak jako by to mělo bejt, zrovna ty agentury.*“ (Anastasia)

„*Každý na to nadává. Třeba možná i někde je slušných agentury, ale vedle těch špatných je těžko vyhledat.*“ (Julija)

„*Všechno jde přes těch našich mafiánů. Mafián, to je jako to říct, to je agentura vaše a naši Ukrajinci jako páni, který maj smůvu s vašimi agenturami. A domluvili se, že potřebují pracovní sílu, jako my. Rozumíš? U vás se tak říká, mafiáni. Třeba přes našu agenturu se domluví s tou vaší a my pak jdeme pracovat k vám.*“ (Elena)

Na základě výpovědí žen z mého výzkumného vzorku se domnívám, že agentura se mnohdy jeví jako jediná možná volba pouze pro ženy, které zde nemají trvalý pobyt, nedisponují sociálním kapitálem. Část roku tráví na Ukrajině a jejich hlavním záměrem je vydělat co nejvíce peněz. Přestože je agenturní zaměstnání kategorizováno jako prekérní práce, existují v rámci migrace žen životní situace, v nichž se toto zaměstnání jeví jako výhodné. Zařízení dokumentů spolu s ubytováním, poskytnutí práce a celková substitute sociálního kapitálu, který ženy na

---

<sup>142</sup> Svetlana přišla o práci a nedostávala podporu. Více v následující kapitole o covidu-19.

začátku migrace většinou postrádají, jsou důvody, proč ženy agentury volí. Možnost pracovat téměř neomezený počet hodin, skutečnost, že některé ženy by si práci bez agentury podle svých slov nenašly a pracovní flexibilita, jsou důvody, proč ženy pod agenturou zůstávají i přes to, že s ní nejsou spokojené.

#### 4.3.3.4 Covid a hotel Hvězda

Nejistota agenturního zaměstnání se projevuje hlavně v době recese či krize (Pichrt 2013. s. 12), což se potvrdilo na jaře roku 2020. „Evropské výzkumy dospívají ke zjištění, že i když jsou migrantky relativně dobře integrované na pracovním trhu, zpravidla je to na dočasných či nejistých pozicích. Kvalita jejich zaměstnání je tak podle všeho nízká a vystavuje je sociální i ekonomické zranitelnosti.“ (Dudová et al. 2014 in Hradečná et. al 2016, s. 56). Situaci, která poukázala na zranitelnost žen migrantek, nemohl v takovéto míře nikdo očekávat. Pandemie koronaviru byla obrovským zásahem do života žen (u některých stále je) a s ní spojené téměř úplné pozastavení turismu a uzavření hotelů. Ze dne na den tak začaly být zaměstnanci ohroženi po mnoha stránkách.

První měsíc se opatření přijímala pozvolna a zavřelo se pouze fitness a wellness, což pro některé ženy znamenalo jen méně práce. Postupně ale ubývalo hostů, až v březnu 2020 nařídila vláda úplné uzavření hotelů. Některé pražské hotely zůstaly nadále otevřeny pro hosty na pracovních cestách, kterých by ale v hotelu Hvězda nebyl dostatek ani na pokrytí nákladů, a tak bylo strategické hotel uzavřít úplně. Nikdo v tu dobu nemohl tušit, jak dlouho takový stav potrvá. Kromě recepčních a technického oddělení zůstala většina zaměstnanců se standardní pracovní smlouvou doma na homeoffice. Ženy z housekeepingu zůstaly doma nejprve se 100 % výplatou, později s 60 %. Ženy zmiňovaly, že doufají že i nadále budou výplatu dostávat. Být doma a dostávat v podstatě peníze „za nic“ jim však nevyhovovalo a přály si návrat do práce co nejdříve, protože se doma podle svých slov začínaly nudit. „*Ted' až moc volného času (smích), jak je ten karantýň. Manžel taky doma, už by se chtěla vrátit.*“ Skrze web kameou jsem viděla, jak se Darya se smíchem otáčí na svého manžela. Jednou za pár dní přišla jedna z žen vyměnit koše a udělat základní úklid pro ty, kteří v hotelu nadále fyzicky pobývali či pracovali. Ženy z agentury však byly okamžitě odvolány.<sup>143 144</sup>

---

<sup>143</sup> Ukončení brigády se týkalo také Anastasii, ale jakožto osoba samostatně výdělečně činná, které bylo znemožněno pracovat, dostávala od státu příspěvek

<sup>144</sup> „Když přijde krize, cizinci bývají jedni z prvních, koho firmy propustí,“ zmiňuje v rozhovoru pro Hospodářské Noviny Magda Faltová, ředitelka Sdružení pro integraci a migraci, která poskytuje cizincům právní, sociální a psychosociální poradenství. Ženy, které jsou zaměstnané přes agenturu, nedostaly navíc vůbec žádné finanční ohodnocení či podporu ze strany státu. „Migranti a migrantky ze zemí mimo EU, kteří v ČR žijí a pracují, avšak nemají dosud trvalý pobyt, na jedné straně musejí, stejně jako občané a občanky ČR, odvádět pojistné na sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, ovšem na straně druhé, jak k tomu uvádějí odborníci, jejich sociální práva plynoucí z přispívání do systému české zákony omezují. Ztratí-li zaměstnání, nemohou vstoupit do evidence uchazečů o zaměstnání, a dokonce mohou ztratit povolení k pobytu, neboť neplní jeho účel, tj. nepracují. Zároveň platí, že o dávky státní sociální podpory mohou žádat, pouze pokud splní podmínku pobytu na území ČR

Agentura poskytuje práci jen v případě, že nějaká je. Jakmile se zavřely v České republice hotely, přišla tak o práci většina žen zaměřujících se na sektor pohostinství. Nestandardní smlouvy a slabá právní ochrana jsou tak dalšími příklady prekaritní práce, ve které se ženy z mého výzkumu nacházejí. Vedle skutečnosti, že po nějakou dobu nebyla agentura schopna nabídnout ženám práci, si například Olena stěžovala, že ještě neobdržela výplatu za předchozí měsíce, což ji výrazně finančně ohrožovalo.<sup>145</sup> V tu dobu pobývala v České republice Olena a Svetlana. Ačkoliv v tomto období by bylo nejlepším východiskem odjet na Ukrajinu a vrátit se, až se objeví nové pracovní příležitosti, podle žen už nebylo možné na Ukrajinu tou dobou vycestovat. Čekaly tedy na krok ze strany svého zaměstnavatele. Postupem času se podařilo agentuře sehnat volná místa na neatraktivních a fyzicky náročných pozicích, jak jsem již dříve zmiňovala. *„Teď tři měsíce nepracovala. Pak byla na kytkách, v noci pracovala. To byl skleník a tam se pracovalo v noci. Ale to bylo deset dní, pak už nechtěla v noci pracovat. No a na den na kapustu a na salát. A silně pršel a mokro a já neměla žádný boty pořádn, a já tam spadlo v to bláto a řekla, že už nepůjdu.“* (Olena) Paní Oleně je 66 let, což zajisté není obvyklý věk pro noční sběr kapusty. Neměla ale na výběr, protože jinou práci agentura nenabízela, domů podle svých slov odjet nemohla a důchod v České republice činil 500,- Kč. V době našeho rozhovoru pracovala v pekárně. *„Já sama starší člověk tam v tý pekárně.“* Protože se pomalu dostávala do finančního ohrožení, měla zájem o jakoukoliv práci, byť fyzicky náročnou. *„Celý život přes agenturu, co naděláš.“* Zde si můžeme opakovaně všimnout, že Olena lituje svého rozhodnutí pracovat přes agenturu. Ještě horší situace nastala pro Naďu, která kromě práce přišla také o bydlení.

*„Práci jsem neměla, agentura neměla žádnou práci najednou pro nikoho. Musela jsem si najít práci, ale rovnou do toho i nové bydlení, protože tam bylo to miminko (v bytě, který sdílela), tak nechtěli, abych ho nakazila. Hruža to byla. Neměla jsem přístup k internetu, k ničemu. Měla jsem jen starý telefon, ze kterého jsem uměla jen volat. Měsíc a půl jsem doufala v nějakou práci, šla bych dělat cokoli. Najednou nám zavolali, že je práce na poli, našla to agentura. Bylo to pro mě moc těžká doba, jako kdyby všude všichni zemřeli. Nejhorší období v životě. Klidně budu pracovat i těžkou práci, ale ne nepracovat.“*

---

a o dávky v systému pomoci v hmotné nouzi kromě mimořádné okamžité pomoci mohou žádat až po získání trvalého pobytu.“ (Hradečná et al 2016, s. 94)

<sup>145</sup> Na podobné praktiky agentur upozornil například spolek s názvem „Cizinec není otrok“, který pravidelně informuje o Ukrajincích v České republice (<https://www.cizinec.eu>) O situaci s nevyplacením mezd je vědomo například také ukrajinské velvyslanectví, které potvrdilo, že situace se během vlny pandemie koronaviru ještě zhoršila. „Dlouhodobě nejčastějším zjištěným porušením bylo zejména nedodržení splatnosti mzdy, nevyplacení mzdy nebo její části, vyplacení mzdy v nesprávné výši.“ (Kolibač, mluvčí Státního úřadu inspekce práce).

Ani po této zkušenosti ale Svetlana nezanevřela na agenturu a nechce pracovat na hlavní pracovní poměr. *„Tak raději chvíli počkám, vydržím. Nejsem taková, že bych hned všechno musela měnit, naopak vydržím s nima. Čekám a modlím se k lepším časům.“* (Svetlana)

Ze situace vyšla lépe Vera, kterou agentura poslala pracovat do malého horského hotelu na úklid. *„No mají to hodně práce hlavně ten úklid a hlavně nech dá úklid. No teď řekla, že trošku mají nějaké sklady, protože hotely byly všechny zavřeny a oni všichni odjeli domů, tak museli těm, co zůstali tak to něco najít.“*

Hotel Hvězda je stále uzavřen a funguje na minimální náklady. Ženy z housekeepingu, které měly smlouvu na hlavní pracovní poměr, dopadly ve finále o poznání lépe než jiní zaměstnanci. Většina kuchařů byla například propuštěna, protože hlediskem jednatelů byli nahraditelní. Čtyři ženy z housekeepingu, jež v hotelu pracují už mnoho let, jsou ale stále doma s podporou.



## 5. Závěr

Moje diplomová práce vychází z výzkumu za použití kvantitativních metod, v níž je cílem analyzovat, jak devět ukrajinských migrantek konstruuje a žije svou migraci v malém pražském luxusním hotelu. V rámci práce sleduji sociální praktiky a strategie žen a snažím se osvětlit, jaký význam je jim přikládán. Prostřednictvím zúčastněného pozorování a polostrukturovaných rozhovorů jsem měla jedinečnou šanci dát ženám hlas a dostat odpovědi na otázky, které jsem si před, ale i v průběhu výzkumu kladla.

Zjistila jsem, že záměr migrace ovlivňuje možnosti vstupu žen na pracovní trh. Ženy, které přijely z důvodu špatné finanční situace na Ukrajině a s vidinou několika odpracovaných měsíců, volily pro vstup na pracovní trh jako zprostředkovatele převážně agenturu. Pokud přijely ženy v době, kdy byla migrační politika ze strany České republiky mírnější a disponovaly alespoň nějakým sociálním kapitálem, jevila se jako vhodná strategie zřízení živnostenského listu. Hotel Hvězda nebyl většinou prvním hotelem v České republice, na kterém ženy pracovaly, ale často byl posledním. Některé ženy sem byly přiřazeny agenturou, další například přišly díky kontaktům, které v průběhu migrace získaly.

V kapitole Temporalita se snažím objasnit pojetí času u migrantek ve vztahu k průběhu, fázi života a záměru migrace prostřednictvím chápání a využívání času v jejich každodenních činnostech. Snažím se zde zjistit, jak ženy svůj čas v migraci vnímají, jak ho naplňují a proč. Zjistila jsem, že ženy, které přijely do České republiky se záměrem vydělat remitence a následně se vrátit zpět na Ukrajinu, volily jiné prostředky pro vstup než ty ženy, jež přijely se záměrem zde trvale žít. Tyto ženy spíše nechtěly být vázané na konkrétního zaměstnavatele, jako je tomu u žen, které pracují přes agenturu. Přišla jsem na to, že ženy konstruují svůj čas v práci nejen podle toho, v jaké životní fázi se nachází, ale také podle přístupu k budoucnosti. Ty ženy, které odjely, když byly jejich děti ještě malé, se v rámci péče spoléhaly většinou na své manžely nebo rodiče. Načasování migrace se často pojilo s životními fázemi, ve kterých se ženy ocitaly. Některé ženy například s migrací vyčkaly, dokud nebyly jejich děti dospělé. V obou případech se ženy snažily udržovat stálý kontakt s domovem, a to hlavně prostřednictvím telefonu či dalších moderních technologií. Některé ženy si vzaly děti s sebou, protože je nechtěly nechávat na Ukrajině. Zároveň se ale jednalo o ženy, které neprijely do České republiky cíleně za účelem vydělávání peněz, ale spíše následovaly své muže, aby byly jako rodina pohromadě. Velký rozdíl v přístupu k času je vidět mezi ženami, jejichž hlavní cíl byl zisk remitence a těmi, které přijely za účelem v České republice žít. V prvním případě se

ženy snažily maximalizovat čas strávený v práci a nedávaly žádný prostor volnému času. V případě druhém se ženy snažily svůj čas organizovat tak, aby disponovaly také časem mimo práci, který chtěly věnovat například rodině či koníčkům. Zajímavé bylo sledovat, jak se přístup žen k času měnil v průběhu let v závislosti na jejich integraci či přítomnosti rodiny. Dále jsem zjistila, jak čas strávený v migraci ovlivňuje způsoby bydlení žen. V prvotní fázi migrace volily ženy jako formu bydlení hlavně ubytovny, postupem času se jim otevíraly možnosti pronájmů a po obdržení trvalého pobytu a určité integrace, volily některé také koupi vlastního bydlení.

Většinu těchto závěrů, vzhledem k výsledkům literatury sledující ženy migrantky v České republice, jsem očekávala. Další část výzkumu, která se věnuje přímo práci v hotelu Hvězda, však přináší, domnívám se, také nové poznatky k problematice.

Za nejdůležitější výstup považuji zjištění, že hotel Hvězda je specifickým místem, které pozitivně ovlivňuje žitou zkušenost žen v migraci. Domnívám se, že vliv na tento sentiment spokojenosti, jenž u žen převládal, pramení z vícero faktorů hotelu.

Práce na pozici uklízečky v hotelu, zejména je-li žena zaměstnaná přes agenturu, se jeví jako prekérní zaměstnání kvůli specifickým typům úvazku a pracovním podmínkám. V rámci výzkumu jsem však přišla na to, že v životních situacích, v níž se ženy nacházejí, se jeví pozice uklízečky v luxusním hotelu jako dobré pracovní místo dávající ženám to, co pro život v migraci potřebují. Reflektování situace ze strany žen se jeví mnohem pozitivněji, než jak bychom předpokládali na základě akademické znalosti. Přijít na to, co se skrývá za konfliktem práce jakožto prekérní a určitou spokojeností žen, je jedním z hlavních záměrů práce.

Hotel je strukturovaný na dvě části, které jsou rozděleny na viditelnou a neviditelnou. Ženy v průběhu práce přechází mezi těmito „dvěma světy“, z nichž každý má na ženy jiný vliv. V neviditelné části jsou ženy součástí malého hotelu, který má určité pracovní podmínky a danou hierarchii. Domnívám se, že právě hotel Hvězda vytváří pro svou velikost a charaktery zaměstnanců místo, kde se ženy cítí v bezpečí a zároveň jako součást poměrně stálého kolektivu, a to i v případě, že jsou zaměstnány dočasně přes agenturu. Ženy vnímaly své vedení jako někoho, na koho se mohou v případě potřeby obrátit a kdo jim vyjde vstříc. Nemyslím si, že by hrálo roli to, zda je jejich vedoucí Češka či Ukrajinka, protože pochopení a pomoc zmiňovaly v obou případech. Ženy také mluvily o míře dohledu, v rámci něž si nepřipadaly příliš sledované. Vztahy na pracovišti považovaly všeobecně za přátelské. Ženy v rámci migrace mnohdy nemají čas získávat sociální kontakty a navazovat přátelství. Jeví se proto jako příhodné, když vnímají své spolupracovníky nejen jako kolegy, ale spíše jako přátele. Ať už

v rámci sledování žen, či díky rozhovorům, se domnívám, že ženy měly mezi zaměstnanci hotelu Hvězda opravdové přátele. Pracovní podmínky hodnotily vesměs jako pozitivní. Pokud byly podmínky náročnější, například z důvodu velkého množství práce či přesčasů, měly ženy možnost kompenzace, které se domáhaly buď oficiálně, či neoficiálně. V oficiální formě dostaly ženy náhradní volno, v neoficiální odpočívaly v hotelu v rámci pracovní doby ve viditelné části hotelu, která byla určena pro hosty. Jedním z důvodů, který dával ženám onen sentiment spokojenosti, byla jistota a ukotvenost, kterou v hotelu cítily. Byť u některých žen došlo k dequalifikaci, většina neměla potřebu vracet se k původní práci. Práci uklízečky vnímaly jako jistotu, kde nesou zodpovědnost pouze samy za sebe, odpracují si své a mohou jít s čistou hlavou domů. Toto však není případ žen, jež přijely do České republiky za záměrem zde žít. Tyto ženy se chtěly spíše navrátit na pozice, od kterých byly migrací v podstatě odtrženy. Všechno samozřejmě není úplně ideální: některé ženy zmiňovaly například nízkou mzdu, ale na pozadí ostatních skutečností tomu nepřikládaly dostatečnou váhu.

Domnívám se, že podstatnou složkou spokojenosti je také možnost dočasně vstupovat do imaginace luxusu, kterého se ženy byť okrajově dotýkají. Ona materialista krásně vypadajícího luxusního hotelu, jenž je navštěvován lidmi z rozdílné třídy, než kterou ženy zastávají, ovlivňuje status žen a přináší určitý sentiment spokojenosti. Ženy zde konzumovaly luxus, kterého se na pozici v housekeepingu nepřímě dotýkaly. Přestože se jedná o práci emoční, právě momenty, kdy se ženy vymaní ze své neviditelnosti a naváží kontakt s hostem, jim přináší radost. Onen nádech světovosti je něco, čeho se mohou ženy letmo dotknout. Hosty vnímaly ženy jako převážně slušné a v rámci určité reciprocit jim ženy chtěly udělat radost skvěle uklizeným pokojem, protože samy vnímaly návštěvu luxusního hotelu jako výjimečný zážitek.

Agenturní zaměstnání nevyhovuje většině ženám, ale jeví se jako nejlepší možnost, jak pracovat v takové míře, jakou si ženy určí, a mít takovou flexibilitu, že mohou odjet, na jak dlouho chtějí. Vědí, že až se vrátí, mohou ihned nastoupit zpět do práce. Při neznalosti jazyka, zákonů a absenci sociálního kapitálu se jedná o prostředníka, který se o vše postará. Cenu, již ženy za tyto služby platí, berou některé jako samozřejmost a některé s ní naopak nesouhlasí. Vedle životní situace zde hraje roli také osobní zkušenost. Přestože jsem sledovala vztah převážně k jedné konkrétní agentuře, ženy zde popisovaly odlišné zkušenosti. Velkou roli hraje také charakter člověka. Názory byly mnohdy při stejných zkušenostech odlišné. Ženy dostaly možnost vlastního hlasu a bylo zjištěno, že v rámci specifických životních trajektorií se může i překerní práce ve spojitosti s charakteristikou hotelu jevit jako strategická volba.

## 6. Seznam použité literatury

Aasland, A. & Tyldum, G. (2016): *Opportunities and Risks Among the Migrant Workers in the Hotel Industry in Oslo*. Nordic Journal of Migration Research. 6. 10.1515/njmr-2016-0016

Adib, A. & Guerrier, Y.. (2003): *The Interlocking of Gender with Nationality, Race, Ethnicity and Class: The Narratives of Women in Hotel Work*. Gender Work and Organization - GEND WORK ORGAN.

Adler, P.A., & Adler, P. (2005): *Paradise Laborers: Hotel Work in the global economy*. Ithaca & London: ILR Press

Andersson, R. (2014): *Illegality, Inc: Clandestine Migration and the Business of Bordering Europe*. Berkley. University of California Press

Atkinson, P., Coffey, A., Delamont, S., Lofland, J., & Lofland, L. (2001): *Handbook of ethnography*. SAGE

Baum, T., & Lundtorp, S. (2001). *Seasonality in tourism*. [\*Advances in tourism research series\*](#) Elsevier.

Bek, T. & Canek, M. & Kobová, L. & Kučera, P. & Trlifajova, L. (2016): *Ženy za pokladnou. Pracovní podmínky žen v supermarketech*

Bernhard, J. & Landolt, P. & Goldring, L. (2005): *Transnational, Multi-Local Motherhood: Experiences of Separation and Reunification among Latin American Families in Canada*. Early Childhood Education and Research

Bhakat A. a Dr. Kulvinder K. (2012): *A study of job Satisfaction of selected luxury hotel employees in Kolkata City*. Udaipur. Research. School of Hotel Management, Pacific University

Biddulph, S. (2017): *Výchova dětí: měly by děti mladší 3 let navštěvovat jesle? : význam rodičovské péče a lásky v prvních letech života pro zdárný vývoj dětí*. V Dubu: Impakt

Bourdieu, P. (1977): *Outline of a Theory of Practice*, tr. by Richard Nice, Cambridge, New York

Bourdieu, P. (1986): *The Forms of Capital*, in J. C.Richards (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*: 241–58. New York: Greenwood Press

Bourdieu, P. (2000): "Nadvláda mužů. 1. vyd." *Praha*: Karolinum : 13-62.

Bird, S. & Litt, J., & Wang, Y. (2004): *Creating Status of Women Reports: Institutional Housekeeping as "Women's Work"*. NWSA Journal, 16(1), 194-206

Boyd, M. A Grieco, E. (2003): *Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration* 03.

Brettel, B.C. (2000): *Theorizing Migration in Anthropology. The Social Construction of Networks, Identities, Communities and Globalscapes*“, in B.C. Brettel, J. Hollifield (eds.). *Migration Theory. Talking Across Disciplines*. New York: Routledge

Brettel, C.B. (2002): *Gendered Lives: Transitions and turning points in personal, family and historical time*. *Current Anthropology*. 43, s. 845-861.

- Brettel, C. a Hollifield, J.F. (2015): *Migration theory: talking across disciplines*. Third edition. New York: Routledge
- Bryman, A. (1998): *Quantity and Quality in Social Research*. London: Unwin Hyman, 224. s
- Castels, S. a Miller, M.J. (2009): *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. 4. Vydání. New York: The Guilford Press, 369 s.
- Cogo, D. (2017): *Communication, migration and gender: transnational families, activisms and ICT uses*. Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação, 40(1), 177-193.
- Cohen, R. a Kennedy, P. (2000): *Global sociology*. Basingstoke: Macmillan Press
- Cojocar, O. (2016): *Time and Migration Studies. Theoretical and methodological intersections*
- Collins, F. L., and Shubin.S. (2015): *Migrant Times beyond the Life Course: The Temporalities of Foreign English Teachers in South Korea*. Geoforum 62: 96–104. Web
- Crapanzano V. (1986): *Hermes' dilemma: the masking of subversion in ethnographic description*
- Cwerner, S. B. (2001) *The Times of Migration*, Journal of Ethnic and Migration Studies, 27:1, 7-36
- Datta, K. & McIlwaine, C. & Evans, Y. & Herbert, J. & May, J. & Wills, J.. (2007): *From Coping Strategies to Tactics: London's Low-Pay Economy and Migrant Labour*. *British Journal of Industrial Relations*. 45. 404-432 Dench, S., J. Hurstfield, D. Hill, and K. Ackroyd. Employers' Use of Migrant Labour. Home Office Online Report 04/06, March. London: Home Office.
- De Genova N. (2016): *The 'native's point of view' in the anthropology of migration*. *Anthropological Theory*. 16(2-3):227-240
- Denzin, Y. a Lincoln, S. (2011) : *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks :SAGE
- DISMAN, M. (2000): *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 374 s.
- Dragojlovic, A. (2018): *Pohlaví a migrace*. The International Encyclopedia of Anthropology n. pag. Web.
- Drbohlav, D. (2010). *Migrace a (i) migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Sociologické Nakl.
- Drbohlav, D. a kol. 2010): *Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Praha: Slon, 1. vydání
- Drbohlav, D. (Ed.). (2015). *Ukrajinská pracovní migrace v Česku*. Charles University in Prague, Karolinum Press.
- Dudová, R & Hášková, H. (2014): *Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize*. *Gender, rovné příležitosti a výzkum*, roč. 15, č. 2/2014
- Dyer, S. & McDowell, L. & Batnitzky, A. (2009): *The Impact of Migration on the Gendering of Service Work: The Case of a West London Hotel*. *Gender, Work & Organization*. 17. 635 - 657.

- Ehrenreich, B a Hochschild, A.R. (2004): *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. Henry Holt and Company, 328
- Elder, G. H. & Johnson, M. & Kirkpatrick, J. & Crosnoe, R. (2004): *The emergence and development of the life course theory*. In Jeylan T. Mortimer & Michael J. Shanahan (Eds.), *Handbook of the life course* (pp.3-19). New York: Springer.
- Emerson, R. M., Fretz, R. I., & Shaw, L. L. (1995): *Writing ethnographic fieldnotes*. Chicago: University of Chicago Press.
- Erickson, R., & Ritter, C. (2001): *Emotional Labor, Burnout, and Inauthenticity: Does Gender Matter?* *Social Psychology Quarterly*, 64(2), 146-163
- Ezzeddine, P., Kocourek, J. (2006): *Internal Restriction on the Participation of the Vinamese and Ukrainian Ethnic Groups on the Czech Labour Market*. *Prague. IOM: Global Development*
- Ezzeddine, P. (2011): *Ztráty a nálezy transnacionálního mateřství: /reflexe genderu v migraci/*. Praha, Disertační práce. Univerzita Karlova. Vedoucí práce PhDr. Hana Havelková PhD.
- Network (research report)*
- Ezzeddine, P. (2012): *Mateřství na dálku. Transnacionální mateřství ukrajinských migrantek v České republice*. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 1 (13):24-33.
- Ezzeddine, P. & Hornová, M., ed. (2012): *Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR*. Praha: Gender Studies
- Ezzeddine, P. (2014): *Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice*. Sdružení pro integraci a migraci
- Ezzeddine, P. (2019). „*Sentimentální peníze aneb Jaká je cena transnacionálního mateřství.*“ *Gender a výzkum / Gender and Research*, Vol. 20, No. 1: 68–90
- Fedyuk O. (2016): *The Gender Perspective in Ukrainian Migration*. In: Fedyuk O., Kindler M. (eds) *Ukrainian Migration to the European Union*. IMISCOE Research Series. Springer, Cham.
- Gabal Consulting (2007): *Analýza přístupu migrantů a migrantek na trh práce a vzdělávání v ČR* (výzkumní zpráva). Praha
- Gardner, K. (2002): *Age, Narrative and Migration*. Oxford: Berg.
- George, S. M. (2005): *When women come first: Gender and class in transnational migration*. Berkeley, Los Angeles, and London: University of California Press.
- Gjuričová, Š. a Kubička, J. (2003): *Rodinná terapie, systemické a narativní přístupy*. 2. dopl. vyd. Praha: Grada Publishing
- Goffman, E. (1959): *The Presentation of Self in Everyday Life*. London: Penguin.
- Glenn, E. N. (1996): *From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor*. In *Working in the Service Society*, ed. Cameron Lynne Macdonald and Carmen Sirianni. Philadelphia: Temple University Press
- Griffiths, M. & Rogers, A. & Anderson, B. (2013): *Migration, time and temporalities: Review and prospect*. *COMPAS Research Resources Paper*:199-217

- Hammersley, M. a Atkinson, P. (1995): *Ethnography: Principles in practice*. London, New York : Routledge
- Hammersley, M. & Atkinson, P. (2007): *Ethnography: Principles in Practice*. Third edition. Routledge
- Hanáková, P., Heczková, L & Kalivodová E. (2006): *V bludném kruhu. Mateřství a vychovatelství jako paradoxy modernity*
- Harney, N. (2015): *Temporalities of Migration and Reflexive Ethnography*. MONDI MIGRANTI 3
- Hekman, A. & Lashley, C. (2018): *Workers in the luxury hospitality industry and motivation – the influence of gender, age and departments*. *Research in Hospitality Management*. 7. 115-120
- Held, V. (2015): *Etika péče: osobní, politická a globální*. Praha: Filosofía
- Hinkin, T.R. & Tracey, J.B. (2000): The cost of turnover. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 41 (3), 14-21.
- Hochschild, A. R. (1983): *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hondagneu-Sotelo, P. (1994): *Gendered transitions*. Berkeley: University of California Press
- Hondagneu-Sotelo, P. & Avila, E (1997): *I'm here, but I'm there. The meanings of Latina Transnational Motherhood*. *Gender & Society*
- Hondagneu-Sotelo, P. (2000): *Feminism and migration*. *Annals of the American Academy*, 571: 107-120.
- Hsieh, Yu-Chin (Jerrie), et al. (2013): *The World at Work: Hotel Cleaners*. *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 70, no. 5, 2013, pp. 360–364.
- Hradečná, P., Jelínková, M., Ezzeddine, P., & Havelková, H. (2016). *Ženy na vedlejší koleji (?): gender, migrace a stárnutí*. Sdružení pro integraci a migraci, ops.
- Hunter Powell, P. & Watson, D. (2006): *Service unseen: The hotel room attendant at work*. *International Journal of Hospitality Management*, 25(2), 297–312.
- Chadwick, B., Bahr, H. & Albrecht, S. (1984): *Social Science Research Methods*. Engelwood: Prentice Hall.
- Chiang, F., Birtch, T., & Cai, Z. (2014): *Front-line service employees' job satisfaction in the hospitality industry: The influence of job demand variability and the moderating roles of job content and job context factors*. *Cornell, Hospitality Quarterly*, 55, 398-407
- Chib, A., Malik, S., & Aricat, R. & Kadir, S. (2014): Migrant mothering and mobile phones: Negotiations of transnational identity. *Mobile Media & Communication*. 2. 73-93.
- Chiswick, B. R., & Lee, Y. L. & Miller, P. (2005): *Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Integration Hypothesis*. *International Migration Review*, 39 (2): 332–53.
- Isaksen L.W, Devi S.U, Hochschild A.R. (2008): *Global Care Crisis: A Problem of Capital, Care Chain, or Commons?* *American Behavioral Scientist*. 2008;52(3):405-425

- Jolly, S. a Reeves, H. (2016): *Gender and Migration*. An overview report. Institute of Development Studies
- Kanwal, H. & Van Hoye, G. (2020): *Inconsistent organizational images of luxury hotels: Exploring employees' perceptions and dealing strategies*, *Tourism Management Perspectives*, Volume 36
- Kearney, M.(1986): *From invisible hand to invisible feed*. *Anthropological Studies of Migration and Development*. *Annual Review of Anthropology*, Vol. 15. s. 331-361
- Kensbock, S., & Jennings, G. & Bailey, J. & Patiar, A. (2013): *The lowest rung': Women room attendants' perceptions of five star hotels' operational hierarchies'*, *International Journal of Hospitality Management*, Volume 35, 2013, Pages 360-368
- Kerfoot, D. and Korczynski, M. (2005): *Gender and service: new directions for the study of 'front-line' service work*. *Gender, Work & Organization*, 12,5, 387–99.
- King, R. & Vullnetari, J. (2012): *A population on the move: Migration and gender relations in Albania*. *Cambridge Journal of Regions Economy and Society*. 5. 207-220
- Kirk, J.; Miller, M. L. (1986): *Reliability and Validity in Qualitative Research*. London: SAGE
- Kofman, E. (2000): *The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe*. *International Journal of Population Geography* 6, str. 45-59
- Knox, A. (2010): *Lost in translation: An analysis of temporary work agency employment in hotels*. *Work, Employment & Society*, 24(3), 449-467.
- Khoshravi, S. (2017): *Precarious Lives: Waiting and Hope in Iran*. Philadelphia:University of Pennsylvania Press
- Kinnaird, V., Kothari, U. & Hall, D. (1994): *Tourism: gender perspectives*. In Kinnaird, V. and Hall, D. (eds) *Tourism: a Gender Analysis*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Krchová, A. (2008): *Ženy migrantky v české republice : uvedení do problematiky*. Praha: Friedrich Ebert Stiftung, 2008. 30 s.
- Křížková, A., Penner, A.M a Petersen T. (2008): *Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: jeden z faktorů sociálního vyloučení žen*. *Gender, rovné příležitosti a výzkum*. Ročník 9, číslo 2/2008, s. 55-64.
- Křížková, A a Sloboda, Z. (2009): *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR
- Křížová, A., Maříková, H., Hášková, L. & Formánková, L. (2011): *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Slon.
- Kwang-Ho L., Seung-Woo Ch. & Sunghyup S. H. (2016): *Effects of recovery experiences on hotel employees' subjective well-being*, *International Journal of Hospitality Management*, Volume 52, Pages 1-12,



Leontiyeva, Y., Mikešová, R., & Tollarová, B. (2018): *Pražané s cizím pasem*. Výsledky výzkumu cizinců a cizinek ze zemí mimo EU žijících v české metropoli. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Leontiyeva, Y. (ed.), Ezzeddine-Lukšíková, P., Hirt T., Jakoubek, M., Kocourek, J. & Pažejová, L. (2006): *Menšinová problematika v ČR: komunitní život a reprezentace kolektivních zájmů (Slováci, Ukrajinci, Vietnamci a Romové)*. Sociologické studie / Sociological Studies 06:10. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 115 s.

Leontiyeva, Y. (2005): *Ukrajinci v ČR*. Socioweb 5/2005

Leontiyeva, Y., & Pokorná, A. (2014). Faktory bránící využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR. *Výzkumná zpráva*.

Levitt, P. (2001): *The Transnational Villagers*, Berkeley, CA: University of California Press.

Lofland, J., Lofland, L.H. (1994): *Analyzing Social Settings : A guide to Qualitative observation an Analysis*, Wadsworth Publishing

Lutz, H. (2004): *Life in the Twilight Zone: Migration, Transnationality and Gender in the Private Household*. Journal of Contemporary European Studies

Mahler, S.J, a Pessar, P.R. (2003): *Transnational Migration:Bringing Gender In*. International Migration Review, Vol. 37, No. 3,s. 812-846

Markova, E. & Paraskevopoulou, A. & Williams, A. & Shaw, G. (2013): *Migrant workers in small London hotels: Employment, recruitment and distribution*. European Urban and Regional Studies. 23.

Markov, I. (2009): *Ukrainian labour migration in Europe*

Martišková, M. & Sedláková, M. (2016): *The rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations (PRECARIR) Country report: Czechia,*" Research Reports 20, Central European Labour Studies Institute (CELSI).

Massey, D.; Arango, J. Hugo, G., Kouaouci, A. Pellegrino, A. a Taylor, J. E. (1993): *Theories of International Migration: A Review and Appraisal*. In: Population and Development Review. Ročník 19, č. 3, s. 431-46

Massey, D. (1994): *Space, place and gender*. Cambridge: Polity Press. vii. Progress in Human Geography. 1995;19(1):152-153

McDowell, L., Batnitzky, A., & Dyer, S. (2007): *Division, Segmentation, and Interpellation: The Embodied Labors of Migrant Workers in a Greater London Hotel*. Economic Geography, 83(1), 1-25

Miller, D., & Madsen, S. (2004): *The development of an instrument to address the negative perception of hospitality jobs: A pilot study*.Journal of Human Resources in Hospitality& Tourism,2(2), 75–92

Moskvina, Y. a Trčka, M. (2018): *Zaměstnanci v supermarketech: Prekarita a solidarita na fragmentovaných pracovištích: Za sdílené zájmy zahraničních a místních pracovníků – česká případová studie* Multikulturní centrum Praha.

Mummert, G. (2005): *Transnational Parenting in Mexican Migrants Communities: Redefining Fatherhood, Motherhood and Caregiving*. Paper presented at the conference “The Mexican International Family Strengths“

Munn, N. D. (1992): *The Cultural Anthropology of Time: A Critical Essay*. Annual Review of Anthropology 21:

Mwakidimi M. & Dr. Obwogi, J.(2015): *Effects of Pay and Work Environment on Employee Retention: A Study of Hotel Industry in Mombasa County* - published at: "International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP), Volume 5, Issue 4, April 2015 Edition

Nekorjak, M. (2009): *.Mezi světy: Organizované za-městnávání migrantů z Ukrajiny v České republice*. Rkp. autoreferátu dizertační práce. Brno: Masarykova univerzita.

Nový, L. (1989): *Životní dráha jako sociologický problém*. Brno: Univerzita J.E. Purkyně.

Parreñas, R. (2005): *Children of global migration: Transnational families and gendered woes*. Stanford, CA: Stanford University Press

Parreñas, R. S. (2014): *The intimate labour of transnational communication. Families, Relationships and Societies*

Parreñas, R. (2015): *Servants of globalization: Migration and domestic work*. Stanford University Press.

Pávková, J. (2008): *Pedagogika volného času: [teorie, praxe a perspektivy výchovy mimo vyučování a zařízení volného času*. (Vyd. 4., 221 s.) Praha: Portál

Pedraza, S.(1991): *Women and migration: The social consequences of gender*. Annual Review of Sociology, Vol 17,s. 303-325.

Pelit, E. & Öztürk, Yü. & Arslanturk, Y. (2011): *The effects of employee empowerment on employee job satisfaction : A study on hotels in Turkey*. International Journal of Contemporary Hospitality Management

Pessar, P. R. (1994): *Sweatshop workers and domestic ideologies: Dominican women in New York's apparel industry*. International Journal of Urban and Regional Research, 18(1): 127-142.

Pessar, P. R. (1999): *Engendering migration studies: The case of new immigrants in the United States*. American Behavioral Scientist, 42(4): 577-600.

Pessar, P.R., Mahler, S.J. (2003): *Transnational Migration : Bringing gender in*. International migration review, 37 (3):812-846)

Pichrt, J. (2013): *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck

Piore M.J. (1980): *Dualism as a response to flux and uncertainty*. In: Berger S and Piore MJ (eds) *Dualism and Discontinuity in Industrial Society*. Cambridge: Cambridge University Press, pp.23–54.

- Piore, M.J. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press
- Poulston, J. (2008): *Rationales for Employee Theft in Hospitality: Excuses, Excuses*. 15 Journal of Hospitality and Tourism Management 49-5
- Quintana, T., Park, S., & Cabrera, Y. (2015): *Assessing the Effects of Leadership Styles on Employees' Outcomes in International Luxury Hotels*. Journal of Business Ethics, 129(2), 469-489
- Rafaeli, A. (1989): *When Cashiers Meet Customers: An Analysis of the Role of Supermarket Cashiers*. The Academy of Management Journal, 32(2), 245-273
- Reichel, J. (2009): *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Vyd. 1. Praha: Grada. Sociologie.
- Renzetti, C. M., a Curran, D. J. (2003): *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum
- Rex, J. 1997. "The nature of ethnicity in the project of migration." In Guibernau, M.; Rex, J. 1997. *The Ethnicity Reader: Nationalism, multiculturalism and migration*, Cambridge: Polity Press, pp. 269-283.
- Roberts, B.R. (1995): *Socially expected durations and the economic adjustment of immigrants*, in Portes, A. (ed.) *The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*. New York: Russell Sage Foundation, 42-86
- Rodgers, G., & Rodgers, J. (Eds.). (1989): *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. In-ternational Labour Organisation.
- Rogers, A. & Castro, L.J. (1979): *Age pattern sof migration: cause-specific profiles*. Research
- Ruhs, M. & Anderson, B. (2006): *Semi-compliance in the migrant labour market*. Working Paper No. 30. Centre On Migration, Policy and Society. Oxford: University of Oxford.
- Salem, I. & Tag-Eldeen, As.. (2017): *The Influence of Physical Work Environment on Hotel Back-of-the-House Employees' Satisfaction and Productivity: A Case Study on Hilton Hotels*. 18. 44-65.
- Sarosi, D. (2017): *Tourism's Dirty Secret: The exploitation of hotel housekeepers*. Oxfam Canada
- Scott, J. W. (1988): *Gender and the Politics of History*. Columbia University Press.
- Sherman R. (2005): *Producing the superior self: Strategic comparison and symbolic boundaries among luxury hotel workers*. Ethnography. 6(2):131-158
- Sherman, R. (2007): *Class Acts: Service and Inequality in Luxury Hotels*. Berkeley – Los Angeles: University of California Press
- Sherman, R. (2011): *Beyond interaction: Customer influence on housekeeping and room service work in hotels*. Work, Employment & Society, 25(1), 19-33.
- Schiller NG. (1997): *The situation of transnational studies*. Identities 4 (2):155–66

- Schroth, J. & Jarčinec, B. & Riabushkina, S. (2016): *Zaměstnávání cizinců z Ukrajiny: Uplatnění obtížně zaměstnatelných osob na trhu práce v České republice*. Ukrajinská Iniciativa v ČR. IOM Praha
- Sieben, B., & Haunschild, A. (2012): *Paradoxes of Luxury Work*. Zeitschrift Für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management, 26(2), 189-194
- Silverman D. (2000): *Doing Qualitative Research. (A Practical Handbook)*. London: Sage.
- Silverman, D. (2005): *Jako robiť kvalitatívny výskum*. Bratislava: Ikar
- Souralová, A. (2010): *Feministická reflexe migrace: pečovatelky, zdravotní sestry a globalizovaná migrace*. Gender, rovné příležitosti a výzkum. Ročník 11, číslo 1/210, str. 41-48.
- Spradley J. P. (1979): *The Ethnographic Interview*. Florida: Harcourt, Brace, Jovanovich
- Stamolampros, P., Korfiatis, N., Chalvatzis, K. & Buhalis, D. (2019): *Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from employees' online reviews*. Tourism Management, 75, 130–147.
- Strauss, A., Corbinová, J. (1999): *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert
- Sullivan, S. & Bhagat, R. (1992): *Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here?*. 18. 3535-3374.
- Švaříček, R. & Šedřová, K. a kol. (2007): *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál
- Tolstokorova, A. V. (2010): *Where Have All the Mothers Gone? The Gendered Effect of Labour Migration and Transnationalism on the Institution of Parenthood in Ukraine*. Anthropology of East Europe Review [online] 28(1): 184-214
- Topinka, D., Janoušková, K. & Kliment, P. (2010): *Strategie zvládnutí obtížných situací cizinců z Ukrajiny a Mongolska*, SocioFaktors.r.o
- Trbola, R. & Rákoczyová, M. (2010): *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: VÚPS
- Trlifajová, L. (2014): *A proč tu ještě chceme cizince? Proměna poptávky po zahraničních zaměstnancích v době ekonomické krize*. Výzkumná zpráva. Praha: Multikulturní centrum.
- Uherek, Z. (2005): *Integrace cizinců z hlediska emického a etického*. Migrace online, 10
- Uhde, Z. (2012): *Visibility of Transnational Care Practices*. Gender a výzkum / Gender and Research 13(1):106.
- Unite Here (2006): *Creating Luxury, Enduring Pain: how hotel work is hurting*,
- Vanyoro, K. P. (2019): *Bringing time into migration and critical border studies*. Theoretical and methodological implications for African research
- Wang B. (2020): *A temporal gaze towards academic migration: Everyday times, lifetimes and temporal strategies amongst early career Chinese academic returnees*. Time & Society. (1):166-186. doi

- West, C. & Zimmerman, D.H. (1987): *Doing Gender*. Gender & Society. 1987;1(2):125-151.
- Wilding, R. (2006): *Virtual Intimacies? Families Communicating Across Transnational Contexts*. Global Networks
- Zhao, X. & Qu, H. & Ghiselli, R. (2011): *Examining the relationship of work–family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers*. International Journal of Hospitality Management. 30. 46-54.
- Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014): *Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus*. Tourism Management, 41, 129–140.

### Internetové zdroje

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2020c. Postup cizince, který nemá volný přístup na trh práce ČR [online]. MPSV [cit. 15.4.2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/postup-cizince>

Szczepaniková, A. (2004): *Gender a mezinárodní migrace: úvod do problematiky* [online]. Praha: Migraceonline.cz [cit. 27.4.2021]. Dostupné z: [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/9e9f2072be82f3d69e3265f41fe9f28e/Alice\\_Szczepanikova\\_Gender\\_a\\_mezin\\_rodni\\_migrace.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/9e9f2072be82f3d69e3265f41fe9f28e/Alice_Szczepanikova_Gender_a_mezin_rodni_migrace.pdf)

*ANALÝZA K PROBLEMATICE POSTAVENÍ MIGRANTEK A MIGRANTŮ V ČESKÉ REPUBLICE* [online]. Organizace pro pomoc uprchlíkům, z.s., Praha, 2016. Praha, 2016 [cit. 2020-11-07]. Dostupné z: <https://www.opu.cz/wp-content/uploads/2016/06/Anal%C3%BDza-k-problematice-migrantek-a-migrant%C5%AF-v-%C4%8Cesk%C3%A9-republice.pdf>

<https://www.ukrajinci.cz/o-nas/skola-detem-literatura/aktuality+c19/cizinec-neni-otrok+a11022.htm>

[https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/nezaplaceni-cizinci-ukrajina-cizinec-neni-otrok-iniciativa-jaroslav-chepa.A200713\\_083631\\_domaci\\_lre](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/nezaplaceni-cizinci-ukrajina-cizinec-neni-otrok-iniciativa-jaroslav-chepa.A200713_083631_domaci_lre)

### Směrnice a zákony

Etické směrnice České asociace pro sociální antropologii [cit. 2021-28-3]. Dostupné z:

[http://www.casaonline.cz/?page\\_id=9#\\_ftnref1](http://www.casaonline.cz/?page_id=9#_ftnref1)

Zákon č. 326/1999 Sb., Zákon o pobytu cizinců na území ČR

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ČR

## 7. Příloha

Informované souhlasy participantek