

však nepřestává držet myšlenkového schématu esencialismus versus konstruktivismus. Přestože sborník představuje jistý posun k více zakotvenému zkoumání, které přesahuje rovinu kulturní analýzy, snaha přemostit sociální a materiální zůstává ne zcela naplněným apelem. Dílo tak věrně odráží obecnější situaci na současném sociálněvědním poli: jedno z jeho aktuálních napřažení, jeho vnitřní rozpolcenost a především nelehkou povahu úkolu, který si vytyčilo.

Literatura

- Butler, J. 1990. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York, London: Routledge.
 Butler, J. 2004. *Undoing Gender*. New York: Routledge.
 Garfinkel, H. 1967. *Studies in Ethnomethodology*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

- Kessler, S., McKenna, W. 1978. *Gender: An Ethnomethodological Approach*. New York: Wiley.
 Prosser, J. 1998. *Second Skins: The Body Narratives of Transsexuality*. New York: Columbia University Press.
 Seidman, S. 1996. „Introduction.“ Pp. 1–29 in Seidman, S. *Queer Theory/Sociology*. Malden, Oxford: Blackwell Publishers.
 Stone, S. 1991. „The 'Empire' Strikes Back: A Posttranssexual Manifesto.“ Pp. 280–304 in Straub, K., Epstein, J. *Body Guards: The Cultural Politics of Gender Ambiguity*. New York: Routledge.
 Šmausová, G. 2002. „Proti tvrdošijné představě o ontické povaze gender a pohlaví.“ *Sociální studia*, č. 7: 15–27.
 Whittle, S. 2006. „Foreword.“ Pp. xi–xvi in Stryker, S., Whittle, S. *The Transgender Studies Reader*. Taylor & Francis: New York.

PRÁVNÍ ASPEKTY ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINEK NA POZICÍCH DOMÁCÍCH PRACOVNIC V ČESKÉ REPUBLICĚ¹ / EVA VALENTOVÁ

Domácí práce je také práce! Tento slogan, často používaný v boji za práva žen a mužů pracujících v domácnostech po celém světě, představuje zkrácené vyjádření toho, že pokud je domácí práce vykonávána pro jinou osobu za úplatu, měla by se na ni vztahovat obdobná pravidla jako na jakýkoliv jiný druh práce, a tudíž by měli mít domácí pracovníci stejná pracovní práva jako jiní pracovníci. Podle celosvětových odhadů Mezinárodní organizace práce až 83 % domácích pracovníků tvoří ženy, z nichž značná část má migrační původ.² Také v České republice tvoří specifickou skupinu v rámci pracovní migrace cizinky z Ukrajiny, Moldavska a jiných zemí bývalého Sovětského svazu nebo také z Filipín, zaměstnané v českých domácnostech na nejrůznějších pozicích, např. jako uklízečky, pečovatelky nebo vychovatelky. Jedná se o zcela zvláštní a svou povahou nový segment pra-

covního trhu a fenomén posledních let, který spadá z velké části do sféry šedé ekonomiky. Rozšířená neformálnost vztahů v segmentu domácí práce vykonávané cizinkami je paradoxně společností tolerována, protože na první pohled nedeklarovaná práce přináší všem výhody – cizinka snadno získá práci a vydělá si víc než doma, rodina požívá výhod z levné pracovní síly a stát před tím zavírá oči kvůli nedostatku personálu na inspektorátech nebo z důvodu složité průkaznosti nelegální práce v obydlích fyzických osob.

Na druhou stranu neformální výkon domácí práce přináší řadu rizik a překážek zejména pro cizinky, které do těchto vztahů vstupují z pozice slabší strany. Nejčastěji deklarovanými problémy cizinek pracujících v domácnostech bývají nízké mzdy bez placení odvodů pojistného zaměstnavatelem, neplacené přesčasy, nevhodné zacházení nebo různé

ZPRÁVA Z 8. EVROPSKÉ KONFERENCE FEMINISTICKÉHO VÝZKUMU THE POLITICS OF LOCATION REVISITED: GENDER@2012 / Marcela Linková, Alice Červinková

Evropské konference feministického výzkumu se konají od počátku 90. let vždy po třech letech. Nabízejí několikadenní bohatý prostor pro sdílení, výměny a reflexe stavu feministických studií v mnoha výzkumných oblastech, od feministické teorie a metodologie přes otázky vzdělávání, výzkumu a technologií, práce, rodiny, sexuality, aktivismu či násilí po náboženství, vizualitu a umění.

Letošní konference se svým názvem obrací k termínu politiky lokace, který v roce 1976 zavedla Adrienne Rich a který se od té doby rozvíjí v rámci feministických zkoumání (jmenujme alespoň některé významné feministické teoretičky – Haraway, Braidotti, hooks, Mohanty). Politiky lokace se vztahují především k místu, které zkoumající zastává, odkud hovoří, a k efektům, které mají tyto lokace na vytvořenou znalost. Konference se vztahovala k politikám lokace v době, kdy jsme „konfrontováni sociálními, politickými, kulturními, ekonomickými a environmentálními problémy, včetně nárůstu rasismu a národovectví v Evropě, obrovských škrtů v sociálních službách a vzdělávání, posilování genderově konzervativních diskursů a celkového klimatu, který není nakloněný, pokud není přímo nepřátelský, vůči feministickým, queer a dalším progresivním hnutím“ (webové stránky konference).

Konference se konala v Budapešti a byla organizována Evropskou asociací pro genderový výzkum a vzdělávání AtGender a katedrou genderových studií Středoevropské univerzity (CEU). Konference byla rozdělena do třinácti tematických proudů a její součástí byl i tzv. studentský den, tedy konference, v jejímž rámci vystupovali se svými příspěvky studující. Příspěvky doktorandů a doktorandek ale byly také běžnou součástí jednotlivých sekcí, studentská konference tak byla zvláštní akcí, která měla povzbudit k prezen-

formy diskriminace. Mnohdy jsou cizinky tlačeny k výkonu nelegální práce, neboť je to pro jejich zaměstnavatele nepoměrně výhodnější. V horších případech, byť našťastí zcela ojediněle, ženy pracující v domácnostech mohou být z důvodu pohlaví vystavovány dalším porušováním práv, včetně genderově podmíněného násilí. Ještě složitější jsou problémy postihující cizinky v neregulární situaci, kterým při snahách nalézt ochranu před vykořisťováním hrozí navíc vyhoštění. Přitom je potřeba si uvědomit, že stejně tak zaměstnavateli hrozí za nelegální zaměstnávání různé sankční postihy. Především dostatečná informovanost na obou stranách je základním předpokladem k tomu, že budou cizinkám přiznána jejich práva a české rodiny zase získají požadované služby bez zbytečného riskování.

Příčiny neznalosti zákonných práv a povinností nebo možností, jak správně zajistit pro cizinku legální výkon domácí práce, úzce souvisejí se specifickou povahou domácí práce. V první řadě se zde setkáváme s atypickým modelem, kdy v pozici zaměstnavatele stojí fyzická osoba nebo rodinná firma. Zejména paní či pána domu v zaměstnaneckém poměru může lehce zaskočit nenadálá byrokratická zátěž při vyřizování formalit pro jeho hospodyně. Rodinné firmy si zase zvyknou domácí pracovnice oficiálně zaměstnávat na pozicích administrativních sil, k jejich faktické činnosti ale neexistuje smlouva, na kterou by se mohly v případě problémů odvolat. Velkou roli sehrává také izolovanost domácích pracovnic, kdy za zdmi domácnosti zůstávají stát samy proti svým životelům, a dokazování špatného zacházení se tak omezuje na tvrzení proti tvrzení. Kvůli izolaci mají domácí pracovnice navíc ztížený přístup k sociálním službám, čímž se prohlubuje závislost na zaměstnavateli, který svou převahu může lehce zneužít. U cizinek se situace stává o to složitější, že musejí kromě základních předpokladů pro výkon zaměstnání splňovat také zákonem stanovené specifické podmínky vztahující se k pobytu na území ČR nebo přístupu na trh práce.

Domácí práce z hlediska pracovního práva

Český právní řád domácí práci nijak nedefinuje, ani ji neupravuje ve zvláštním právním předpisu, jak je tomu v některých zemích jižní Evropy nebo Jižní Ameriky. Vykazují-li však domácí práce znaky závislé práce, právní vztahy při výkonu tohoto druhu práce se pak řídí obecnou právní úpravou obsaženou v zákoníku práce (dále též ZP).³ Z toho vyplývá, že domácím pracovnícím jako zaměstnankyním a jejich zaměstnavatelům vznikají ve vzájemných vztazích stejná práva a povinnosti jako účastníkům kteréhokoliv jiného pracovněprávního vztahu. Nerovné postavení mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní zákon kompenzuje tím, že zaměstnankyni přiznává soubor pracovních práv, která by měl zaměstnavatel dodržovat v souladu se zákonem a uzavřenou pracovní smlouvou. Řadí se sem např. právo na spravedlivou mzdu, odpočinek po práci, vymezenou pracovní dobu, dovolenou atd. Samozřejmě, i domácí pracovnice má vůči zaměstnavateli povinnosti ze smlouvy či ze zákona, s nimiž by ji však měl zaměstnavatel seznámit ještě před vznikem pracovního vztahu (§ 31 ZP).

Hodlá-li rodina nebo jednotlivec domácí pracovnici zaměstnat, nejčastěji k tomu dojde uzavřením pracovní smlouvy, která ve smyslu zákoníku práce (§ 33 odst. 1) zakládá nejběžnější základní pracovněprávní vztah – pracovní poměr. Pro krátkodobé nebo občasně práce se více vyplatí uzavřít některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tzv. DDP či DPČ), ty však poskytnou domácí pracovnici pouze omezená pracovní práva, přitom i pro tyto pracovní činnosti si cizinka musí opatřit pracovní povolení (viz dále). Při uzavírání pracovní smlouvy má pro domácí pracovnice nesmírně důležitý význam přesné vymezení rozsahu a druhu práce, aby předem věděly, k jakým pracovním úkolům se ve vztahu k zaměstnavateli zavazují a aby posléze nevykonávaly žádné práce navíc. Jedině v okamžiku uzavírání pracovní smlouvy se domácí pracovnice nachází v rovném postavení se zaměstnavatelem jako smluvní stra-

tování vlastní práce rovněž studující bakalářských a magisterských programů. Kromě panelových sekcí se uskutečnily také kariérní workshopy zaměřené na publikování, zacházení s výzkumnými dilematy či aktivismus a workshopy nad rozpracovanými výzkumy, v jejichž rámci měli studující možnost diskutovat o své práci s akademiky a akademičkami. Konference měla bohatý doprovodný program, který zahrnoval mimo jiné filmový festival, divadelní performance, představení nových publikací atd.

Mnoho přednášejících se situovalo do kritického proudu, který se vymezuje vůči neoliberalním politikám a jejich dopadům na sociální skutečnost. Jak uvedla prof. Saskia Wieringa z Univerzity v Amsterdamu ve svém příspěvku, „neoliberalismus je ten špatňák“. Z hlediska vysokoškolského vzdělávání a veřejného výzkumu byly často připomínány aspekty, které se postupně prosazují i v České republice. Carole Leathwood z London Metropolitan University hovořila o „posíleném hyperkapitalismu“ (enhanced hyper capitalism), když se zamýšlela nad dopady vzrůstajícího rozvazování pracovních poměrů a nad nárůstem úvazků financovaných z grantových prostředků. Získání grantové podpory se stává základní podmínkou pro úspěch nebo vůbec možnost zůstat v akademickém prostředí. V kontextu Velké Británie je vůbec nejdůležitější, aby byl člověk „ref-able“, tj. aby mohl být zařazen mezi ty akademické pracovníky a pracovnice, kteří jsou podrobeni britskému systému hodnocení vědecké práce. Hlavním důvodem, proč se proti Research Assessment Exercise a nově Research Excellence Framework neobjevují větší protesty, je podle Leathwood skutečnost, že je systém hodnocení stále ještě v režii vědecké komunity, a ne přímo vlády nebo externích auditorů.

Základní parametry proměn akademického prostředí identifikovaly jednotlivé badatelky a badatelé prakticky stejně: „zabijácká“ soutěživost, pracovní nejistota, nutnost grantového financování, publikační inflace a honění se za publikacemi. Tyto proměny ale nedopadají na všechny stejně. Politiky lokace se zde ukazují jako užitečný nástroj pro analýzu toho, jak jsou tyto procesy genderově

na, proto je v jejím zájmu, aby si ve smlouvě zajistila přiměřené pracovní podmínky. Nástupem do zaměstnání se již dostává do pozice podřízenosti vůči zaměstnavateli, v jehož prospěch se zavázala pracovat a plnit jeho pokyny.

Kromě právní jistoty zaměstnance ohledně jeho práv a povinností přináší zaměstnání pro cizinky nesporné výhody i z hlediska některých veřejnoprávních aspektů, jako jsou účast v systému veřejného zdravotního pojištění, nárok na některé sociální dávky nebo započítávání nároků z důchodového pojištění. Komplikace mohou naopak nastat při vyřizování potřebného povolení k zaměstnání, na které neblaze dopadají i některá nedávná opatření státu přijatá v oblasti migrační politiky.

Podmínky zaměstnávání cizinek ze třetích zemí

Pro účely legálního výkonu závislé výdělečné činnosti na území České republiky se od cizinky ze třetí země požaduje, aby kromě platné pracovní smlouvy byla také držitelkou platného povolení k pobytu a v závislosti na jeho druhu měla rovněž platné povolení k zaměstnání.⁴

Co se týče získávání povolení k pobytu, pro přehlednost postačí uvést, že podmínky pro vstup a pobyt všech kategorií cizinců na území České republiky, stejně jako sankce za jejich nesplnění, upravuje zákon o pobytu cizinců (dále též ZPC).⁵ Ve smyslu tohoto zákona mohou domácí práci primárně vykonávat cizinky ze třetích zemí, které jsou držitelkami dlouhodobého víza nebo navazujícího povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a posléze povolení k trvalému pobytu. Za určitých okolností lze práci vykonávat i s povolením k pobytu za jiným účelem (viz dále). Vydávání povolení k pobytu patří od 1. 1. 2011 do výlučné pravomoci Ministerstva vnitra.

Primárním zdrojem právní úpravy zaměstnávání cizinců v ČR je zákon o zaměstnanosti (dále též ZaZ).⁶ Z hlediska vstupu cizinců na trh práce nebude podle tohoto zákona obtížné zaměstnat občanku EU, rodinnou příslušnici obča-

na EU či českého občana, neboť tyto osoby mají stejné postavení jako občané ČR (§ 85 ZaZ), čili mohou pracovat bez povolení k zaměstnání a zároveň mají přístup k veškerým službám zaměstnanosti. V obdobném postavení se nacházejí také cizinky s trvalým pobytem nebo s udělenou mezinárodní ochranou podle zákona o azylu⁷ a další kategorie specifikované v § 98 ZaZ (např. studentky).

Pomýšlí-li však někdo zaměstnat ve své domácnosti cizinku ze třetí země, která nespadá do žádné z popsaných kategorií, její vstup na trh práce je omezen podmínkou získání pracovního povolení a na zaměstnavatele se v této souvislosti vztahuje řada povinností. Cizinka domácí pracovnice toto povolení získá pouze na zaměstnavatelem předem ohlášené pracovní místo, které nelze obsadit preferovanými skupinami (občané ČR, EU, jejich rodinní příslušníci) s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil. Přitom úřad práce vždy přihledne k situaci na trhu práce a zaměstnavatel musí s úřadem svůj záměr zaměstnat cizinku předem projednat (viz § 35, 86 a 92 ZaZ). O něco lépe na tom budou cizinky spadající do některé tzv. zvláštní kategorie cizinců, pro které lze pracovní povolení vydat i bez ohledu na situaci na trhu (§ 97 ZaZ). Tato výjimka se týká např. žadatelů o udělení mezinárodní ochrany, uplynulo-li od podání žádosti o mezinárodní ochranu 12 měsíců, cizinců s pobytem za účelem strpění pobytu nebo cizinců vykonávajících tzv. stáže.

Žádost o pracovní povolení podává buď samotná cizinka, nebo její budoucí zaměstnavatel na krajské pobočce úřadu práce příslušné podle místa výkonu zaměstnání. Úřad práce pak povolení vydá ve správním řízení na dobu uvedenou v žádosti, nejdéle však na dva roky. Po vydání povolení k zaměstnání musí zaměstnavatel cizinku přihlásit k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění. Současně mu zákon ukládá několik oznamovacích povinností vůči úřadu práce, jejichž nedodržení je sankcionováno pokutami až do výše

podmíněny a jak nerovně dopadají na marginalizované skupiny. Paula Mählck ze Stockholmské univerzity představila výzkum toho, co ustavuje „špičkového vědce“ a jak je tato představa genderově a rasově podmíněna. Obecná představa špičkového vědce dnes ve Švédsku znamená schopnost přitáhnout peníze, publikovat články v impaktovaných časopisech a mít „dobré vztahy se společností“. Mohlo by se zdát, že tato představa je neutrální, že v sobě nenese žádné genderové nebo rasové podmíněnosti. Jak ale ukazuje tento výzkum, je tato představa implicitně okupována bílým mužem středních let. Určitá nacionalizace a role bílé rasy se v současnosti nadále posiluje tím, že se znalost švédštiny má stát kritériem pro přijímání nových vědeckých pracovníků a pracovníc. V době, kdy se na každém kroku zdůrazňuje internacionalizace a geografická mobilita, může jít o paradoxní pokus udržet bílé privilegium pro místní švédské výzkumníky. Podobně se Beverly Thaver z University of Western Cape v Jižní Africe zaměřila na proměnu tamního akademického prostředí po skončení apartheidu.

Diskuse v sekcích se proto často obracely k tomu, že je nutné promýšlet zásadní feministické proměny organizace akademického prostředí a že feministické badatelky v tomto ohledu hrají nezastupitelnou roli. Reflexe a zkoumání moci v tom, jak funguje věda, jak se ustavuje nová znalost, kdo má možnost kontrolovat finanční toky a z výsledků bádání čerpat, vždy byly důležitým momentem feministických kritik vědy a poznání. Některé prezentace se explicitně zabývaly programy tzv. strukturální změny v oblasti genderové rovnosti. Jde o programy podpory, které jednotlivé evropské země i Evropská komise v posledních letech zavádějí s cílem proměnit instituce tak, aby zajišťovaly genderovou rovnost v různých souvislostech: od zastoupení žen na rozhodování a vedení institucí přes účinnou podporu souběhu vědecké práce a rodinného života po rovnocennou podporu mladých vědkyň a vědců až po otázky genderové podmíněnosti při vytváření nové znalosti a vývoji technologií. Tento proces strukturální změny je z feministického hlediska vní-

100 000 Kč pro fyzickou osobu. Od ledna letošního roku se k nim připojuje v souladu s požadavky tzv. sankční směrnice⁸ také povinnost uchovávat v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území ČR, a to po dobu trvání zaměstnání a dobu tří let od skončení pracovního poměru a dále také kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu (§ 102 a 136 ZaZ).⁹

Problematické aspekty povolení k zaměstnání

Současné nastavení právní úpravy zaměstnávání cizinců v České republice je natolik komplikované a problematické (dvojití řízení před úřadem práce a Ministerstvem vnitra, striktní podmínky pro výběr zahraniční pracovní síly, množství náležitostí, omezená platnost a četné důvody pro ztrátu obou povolení), že zúčastněné strany nezdědily raději volí cestu obcházení nebo porušování zákona. České rodiny zřejmě nejvíce odrazuje byrokratická náročnost procesu získávání pracovního povolení, kdy jim i při sebemenším pochybení hrozí uvalení nepřiměřené pokuty. Vůli zaměstnat ve své domácnosti cizinku nepřispívají ani dlouhé čekací lhůty, které se pro vyřízení žádosti o povolení k zaměstnání mohou protáhnout až na 60 dnů, a vyřizování víza ze země původu může dokonce trvat 90 až 120 dnů.

Problematická je také vázanost povolení k zaměstnání na jedno konkrétní pracovní místo u určitého zaměstnavatele, a dokonce i místo výkonu práce a přesný druh práce (§ 92 odst. 3 ZaZ), přičemž při jakékoliv změně je nutno žádat o nové povolení. Cizinky se mnohdy v domnění, že mají vyřízené povolení pro výkon domácí práce, nechají zaměstnat ve více domácnostech. Jejich zaměstnání bude ovšem legální pouze u rodiny, pro kterou bylo pracovní povolení vydáno. Obdobně pod zákonnou definici povolení k zaměstnání nespádá ani již uvedený příklad rodinných firem, které své hospodyně zaměstnávají na jiných pracovních pozicích, což se podle zákona o zaměstnanosti posuzuje jako nelegální práce pro rozpor s pracovním povolením.¹⁰

K ještě závažnějším právním důsledkům vede vzájemná právní závislost mezi povolením k zaměstnání a povolením k pobytu.¹¹ Platnost povolení k zaměstnání totiž ze zákona automaticky skončí spolu se zánikem platnosti povolení k pobytu v případě uplynutí doby, na kterou byl cizince povolen pobyt. Naopak povolení k pobytu může být rozhodnutím ministerstva zrušeno, když skončí platnost povolení k zaměstnání. Držení povolení k zaměstnání nemůže z principu zlegalizovat výkon zaměstnání cizince, která nemá povolení k pobytu, a to ani v případě, kdy povolení k zaměstnání nepotřebuje (viz výše).

Vládní opatření omezující zaměstnávání cizinek na práci v domácnostech

Od letošního roku se zaměstnávání cizinek v domácnostech v důsledku státních opatření dramaticky ztížilo. Donedávna si totiž rodiny situaci ulehčovaly agenturním zaměstnáváním domácích pracovníků, kdy jim agentury práce jako zaměstnavatelé poskytl své zaměstnankyně na „dočasný výkon práce“.¹² Hlavní výhoda takového zaměstnávání spočívala v tom, že agentura vyřídila cizince veškerá potřebná povolení, a rodiny tak měly (nebyla-li agentura nekalá) i za cenu vyšších poplatků jistotu, že cizinka vykonává v jejich domácnosti legální práci. S novelou zákona o zaměstnanosti ovšem tento postup již není možný, poněvadž podle nového znění § 66 ZaZ „agentura nemůže dočasně přidělit k výkonu práce zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání...“ Změna významně zasáhne i sektor domácí práce, zejména nový trend zaměstnávání filipínských hospodyně, kterých podle odhadů prošlo českými domácnostmi právě díky agenturám práce už několik stovek.¹³

K tomuto opatření přibyl letos ještě pokyn Ministerstva práce a sociálních věcí, který ve snaze snížit nezaměstnanost domácího obyvatelstva přikazuje všem krajským pobočkám Úřadu práce ČR, aby s účinností od 1. července

mán na obecné úrovni jako zásadní posun, neboť problém genderové rovnosti ve vědě nelokalizuje v samotných ženách (ženy nejsou tak soutěživé, ženy preferují rodinu, ženy nejsou tak zaujaté pro vědu, ženy se musí rozhodnout, co chtějí, pokud ženy chtějí pracovat ve vědě, musí se prostě přizpůsobit atd.). Místo toho poukazují na institucionální, strukturální nastavení, pravidla a procesy, které brání rovnému uplatnění žen a mužů.

Studia vědy a technologií a feministická studia vědy a technologií poukazují na to, jak jsou procesy vytváření znalosti a vývoje technologií spoluutvářeny materiálními a diskursivními praktikami. Tyto teoretické přístupy, rozvíjené teoretickými, jako je Donna Haraway, Karen Barad a další, poukazují na propojenost ontologických a epistemologických procesů. Karen Barad v této souvislosti hovoří o epistemologii, čímž má na mysli fakt, že to, co věci jsou, není možné oddělit od toho, co o nich víme, co o nich poznáváme. Vědecké poznatky a technologie se ustávají v procesu poznávání. Tyto přístupy byly na konferenci zastoupeny v sekcích, které se věnovaly tělům, hmotě a identitě. Pat Treusch z Centra pro interdisciplinární výzkum a genderová studia na Humboldtově univerzitě představila svůj etnografický výzkum robotických humanoidů. Zaměřuje se na to, jak jsou ustavováni, vznikání a prezentace těchto humanoidních robotů genderované a jaké implikace má antropomorfizace humanoidních robotů z feministického hlediska. Tito roboti jsou často prezentováni jako odpověď na rostoucí potřeby stárnoucích populací jako „druh společníků“ (companion species, Haraway 2003). Pat Treusch se ptá, jaké materiální a diskursivní formace utvářejí vize a realizace těchto humanoidních robotů, jaké představy, genderované představy, se vepisují do vývoje těchto robotů. Ericka Johnson z Linköping University ve Švédsku představila společný výzkum prováděný s Cecilíí Asbert ze stejné univerzity a Celií Roberts z Lancaster University ve Velké Británii. Ve výzkumu se zaměřují na feministickou analýzu farmaceutických léků, v tomto případě konkrétně na vakcínu proti rakovině děložního

2012 důsledně zvážily vydávání nových pracovních povolení k zaměstnání na volná pracovní místa, která vyžadují nižší kvalifikaci než ukončené středoškolské vzdělání s maturitou, a vydaly je pouze tehdy, když by nevydání povolení „způsobilo vážné ekonomické ohrožení zaměstnavatele vedoucí k rušení pracovních míst a propouštění stávajících zaměstnanců...“. Zároveň se stávající pracovní povolení mají prodlužovat jen nejvýš o šest měsíců. Přestože byl pokyn pod tlakem zaměstnavatelů zmírněn, nevládní organizace jej považují za nezákonný, neboť zavádí při rozhodování o udělení pracovního povolení nové podmínky, které nejsou stanoveny v zákoně.¹⁴

Jelikož se pro výkon domácí práce nevyžaduje žádná kvalifikace, cizinky hledající uplatnění v tomto segmentu zřejmě od léta na pracovní povolení nedosáhnou ani po splnění jinak všech předepsaných podmínek. S největší pravděpodobností nastala situace přinutí cizinky pracovat nelegálně, anebo se pokusí o získání povolení k pobytu za účelem podnikání. Zde jim však může hrozit postih za práci v tzv. švarcsystému, zejména budou-li vykonávat práci pouze pro jednu domácnost, která vykazuje znaky závislé práce ve smyslu zákoníku práce,¹⁵ k její realizaci dochází mimo pracovněprávní vztah v intencích samostatné výdělečné činnosti. Tento způsob obcházení zákoníku práce je od ledna 2012 přísně trestán zákonem o zaměstnanosti jako jedna z forem nelegální práce (§ 5 písm. e) bod 1 ZaZ).

Sankce za nelegální práci

Jestliže dojde k některé z předchozích situací, tj. k zaměstnávání cizinky bez některého z povinných povolení nebo v rozporu s pracovním povolením (§ 5 písm. e) ZaZ), vystavují se jak cizinka, tak její zaměstnavatel různorodým sankcím. Zde se přísluší poznamenat, že od ledna 2012 se v důsledku boje státu proti nelegálnímu zaměstnávání a proti vysoké nezaměstnanosti způsobené krizí postih nelegální práce významně zpřísnil ve výši pokut a v důsledku trans-

pozice sankční směrnice¹⁶ se také rozrostl výčet postihů, jež mají být uplatňovány vůči zaměstnavatelům, kteří porušují směrnici prosazovaný zákaz zaměstnávání neregulérních migrantů.¹⁷

Standardní sankcí za nelegální práci je pokuta podle zákona o zaměstnanosti, přičemž cizinec může za výkon nelegální práce dostat pokutu až do 100 000 Kč, stejně tak i zaměstnavatel – fyzická osoba, který výkon nelegální práce umožnil. Je-li však zaměstnavatel právnickou osobou nebo podnikající fyzickou osobou, čelí odpovědnosti za správní delikt umožnění nelegální práce s hrozbou pokuty až 10 milionů Kč, nejméně však 250 000 Kč.¹⁸ Pokuty nově ukládají inspektoráty práce, zatímco jejich vybíráním a vymáháním jsou pověřeny celní úřady.

Výše pokuty závisí na skutkové podstatě jednotlivých druhů nelegální práce, přičemž za nejzávažnější porušení se považuje umožnění nelegální práce cizinci bez oprávnění k pobytu v ČR, za což jsou zaměstnavatelé postihováni ve smyslu sankční směrnice také v oblasti veřejných výhod (např. příspěvků na vytvoření chráněného pracovního místa či na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením apod. a také podle zákona o veřejných zakázkách). Dopadený zaměstnavatel musí dále zpětně uhradit státu pojistné na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení, které by „jinak byl povinen odvést“, včetně penále, a neregulérní migrantce musí zase uhradit „dlužnou odměnu“ ve výši základní měsíční sazby minimální mzdy za každý měsíc trvání výkonu nelegální práce, přičemž se má za to, že výkon nelegální práce trval alespoň tři měsíce (§ 141b ZaZ). Podle nového trestního zákoníku lze zaměstnavatele stíhat i za trestný čin neoprávněného zaměstnávání.¹⁹ Trestní odpovědnost je však podmíněna tím, že k neoprávněnému zaměstnávání cizinců dochází „ve větším rozsahu“. Tento pojem bude třeba v aplikační praxi orgánů činných v trestním řízení teprve vykládat.

Pokud jde o cizinku, tu zase mnohem citelněji než pokuta zasáhnou opatření, k nimž v režimu zákona o pobytu ci-

čípku a Viagry. Ve svém výzkumu se ptají, jak je konstruován zdravý subjekt, a zkoumají kulturní, lékařské a vědecké praktiky používání těchto léků ve Velké Británii a Švédsku. Na případu vakcíny proti děložnímu čípku ukazují na různé subjektové pozice, které vytvářejí reklamní a propagační materiály. Na rozdíl od Spojených států amerických, kde je obraz této vakcíny negativně asociován s promiskuitou, švédské materiály pracují s předpokladem rané sexuality u teenagerek, přičemž matky v těchto reklamách a propagačních spotech ve Velké Británii i ve Švédsku fungují jako primární osoby s odpovědností, které činí rozhodnutí o zdraví svých dcer. Tento obraz se však od roku 2007 ve Švédsku mění v souvislosti s tím, jak byla tato vakcína začleněna do státního vakcinačního plánu a je hrazena z veřejného zdravotního pojištění. Praktiky přesvědčování matek o odpovědnosti za aplikaci vakcíny tak již není potřeba, což se odráží v tom, jak je tato vakcína „dělána“ ve veřejném prostoru.

Jedním z konceptů rozebíraných v rámci sekce „Ukotvení a posuny ve feministickém výzkumu: zhodnocení „obratů“ ve feministické teorii“ byl koncept afektivity. Z příspěvků vyplynulo, že do centra zájmu feministických teoretiček a výzkumnic se znovu dostávají emoce jako například strach, vina či radost, ale také emocemi nabitě koncepty vyššího řádu, jako je laskavost či naděje. Coleman se ve svém příspěvku věnovala právě naději, kterou chápala jako afektivní strukturu se silnou temporální dimenzí. Argumentovala, že naděje má moc proměňovat sociální skutečnost a přemostovat současnost a budoucnost. Zdůrazňovala, s odkazem na Berlant (2002), že sny jsou často chápány jako jednoduché a neproblematické, zatímco selhání je pojímáno jako komplexní. Toto pojetí je ale zjednodušující, protože sny nebo naděje mohou mít též komplexní podobu, nejsou to pouze vágní pojmy, které se vztahují k neurčité budoucnosti, ale mohou být hybatelem změny a mít roli v předjímání budoucnosti, a tedy vliv na to, jak bude utvářena skutečnost. Maud Perrier se zase věnovala vztahu vlídnosti (kindness) a feministické etiky, zajímal ji etický potenciál různých pocitů pro další politické diskuse i praxi. Perri-

zinců může přistoupit služba cizinecké policie, a to správní vyhoštění na dobu až pěti let a zajištění za účelem správního vyhoštění, které může trvat až 180 dní.²⁰ Policie ukládá správní vyhoštění za nelegální zaměstnání poměrně snadno, ale v celkovém počtu uložených správních vyhoštění tvoří vyhoštění z důvodu nelegální práce jen malý zlomek (pod 5 %). Rovněž mezi případy zajištění zcela dominuje porušování pobytového režimu a nerespektování předchozích rozhodnutí o správním vyhoštění, nikoli nelegální práce, neboť prokázat ji zejména v domácnostech je obtížnější než zkonstatovat nelegální pobyt zadržené cizinky.

Alternativa v podnikání a budoucí perspektivy

Z výše uvedeného je patrné, že česká legislativa zaměstnávání domácích pracovníků cizinek příliš nepřeje. Ovšem ani alternativa vykonávat tuto práci v režimu podnikání se neobejde bez potíží. Ačkoli cizinka provozující živnost získá mnohem větší volnost při výkonu práce v několika rodinách a také při nastavování svých pracovních podmínek, zákony jí na druhou stranu neposkytují zdaleka tak silnou právní jistotu, jaké se mohou těšit legálně zaměstnané cizinky, neboť na obchodní vztahy se zákoník práce nevztahuje. Nejzávažnějším nedostatkem režimu podnikání je povinnost předem si zajistit komerční zdravotní pojištění na celou dobu předpokládaného pobytu v ČR, což si mnozí nemohou dovolit. Dále se na podnikatelku vážou četné povinnosti jak ve vztahu k činnosti jako takové (vést účetnictví), vůči obchodním partnerům (vystavovat faktury, uzavírat smlouvy), tak vůči státu (např. platit odvody na sociální pojištění, podávat daňová přiznání a odvádět daně).

K obtížnosti volby podnikat ještě přistupuje rostoucí tendence státu zamezit tomuto druhu pobytu na území ČR. Na cizince podnikatele bývají pravidelně pořádané kontroly, jejichž cílem je zjistit, zda tito cizinci plní účel svého pobytu – podnikání, a posledně se vyžaduje přikládat k žádosti o podnikatelské vízum i podnikatelský záměr. Podmínky ještě

více přitvrdí chystaná rekodifikace zákona o pobytu cizinců s předpokládanou účinností od roku 2014, která má zavést podmínku investice, tj. přijímání budou pouze ti podnikatelé, kteří disponují investicí ve výši 5 milionů Kč. Toto opatření vyloučí řadu profesí, mezi nimi i práci v domácnostech, z možnosti vůbec podat žádost o podnikatelské vízum.

Vzhledem k nevíli státu přijímat na svém území cizince přijíždějící do České republiky za prací je potřebné aktivně napomáhat alespoň těm, kteří zde již pobývají a pracují, k účinné integraci do české společnosti a motivovat zaměstnavatele k odpovědnému přístupu vůči jejich pracovníkům a k respektování jejich práv. V případě cizinek pracujících v domácnostech se vzhledem k jejich zvýšené zranitelnosti a nerovnoprávnosti jeví změna přístupu jako obzvláště žádoucí. Zvyšování povědomí cizinek i českých rodin o jejich právech a povinnostech si vzaly za své i nevládní organizace, mezi nimiž Sdružení pro integraci a migraci uskutečnilo kampaň zaměřenou na problematiku domácí práce a snaží se cizinkám ukázat, že svou situaci mohou řešit i pomocí kvalifikovaného právního nebo sociálního poradenství. K zavedení dílčích či ucelených systematických změn v této oblasti bude však potřeba provést odborný průzkum, který přesně zmapuje postavení této skupiny cizinek v České republice. Prozatím se jako řešení v otázce zaměstnávání cizinek na nízkokvalifikované pozice skýtá povinná implementace tzv. směrnice o jednotném povolení²¹ do českého právního řádu, která zavádí minimální standardy pro udělování obecného jednotného povolení pro cizince ze třetích zemí přijíždějící do členských států za prací a posiluje jejich ochranu před vykořisťováním.

Poznámky

1 Článek vznikl v rámci projektu „Zvýšení role neziskového sektoru v oblasti sociální integrace pracovních migrantů v České republice“, financovaného z prostředků Evropské-

er popisovala posun, ke kterému došlo v rámci její výzkumné práce – původně ji zajímala vlivnost jako „emoční gramatika“ vztahování se k sobě i k druhým. V průběhu čtyřby a promyšlení tohoto vztahu došla k určité skepsi v tom ohledu, že by bylo možné neproblematicky uvažovat o pozitivních dopadech smířlivých politik. Jinak řečeno, její uvažování se posunulo více směrem k možným produktivním dopadům konfliktů a rozporů, které mohou obsahovat kritický potenciál. Nejde o to, že by se jednoduše dalo zaměnit kladné znaménko za záporné, ale spíše pozměnit pohled na konflikt jako na něco, co je nutné překonat, a chápat ho spíše jako možný etický zdroj.

POHLAVÍ A GENDER V BIOMEDICÍNSKÉM VÝZKUMU A KLINICKÉ MEDICÍNĚ: ZPRÁVA Z KONFERENCE¹ /

Marcela Linková

Ve dnech 4. a 5. 11. 2011 se v Berlíně konalo mezinárodní sympozium organizované Federálním ministerstvem školství a výzkumu s názvem „Sex and Gender in Biomedical Science and Clinical Medicine – Implications for Health Care“. Konferenci se účastnili přední odborníci a odbornice v různých oblastech výzkumu od kardiovaskulárních chorob přes výzkum bolesti, psychiatrie a psychologie, endokrinologie, epidemiologie a mnoha dalších. Cílem konference bylo představit nejnovější výzkum v oblasti biomedicíny z pohledu genderu a pohlaví a další kroky, které je potřeba podniknout, aby se citlivost na téma genderu a pohlaví více promítla do současného biomedicínského výzkumu a ještě více do klinické praxe, kde zejména jsou změny pomalé.

Společným jmenovatelem prezentací z různorodých oblastí výzkumu byly různé typy nedostatků spojené se zahrnutím dimenze genderu a pohlaví do biomedicínského výzkumu:

ho sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR, v prioritní ose Mezinárodní spolupráce. Projekt realizuje Sdružení pro integraci a migraci ve spolupráci s portugalskou organizací Solidariedade Imigrante a rakouskou organizací Zentrum für MigrantInnen Tirol.

2 Viz tisková zpráva MOP k přijetí Úmluvy o důstojné práci domácích pracovníků ze dne 16. června 2011. [online] [cit. 28. 6. 2011]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/ilc/ILC-Sessions/100thSession/media-centre/press-releases/WCMS_157891/lang-en/index.htm>.

3 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012; § 2 ZP.

4 Povinnost mít obojí povolení výslovně uvádí § 89, který tím kumulativně podmiňuje vstup cizinců ze třetích zemí na legální trh práce. Podrobně k tomu např. in Czechinvest, *Víza, pracovní a pobytová povolení k zaměstnání a podnikání v ČR*. [online]. [cit. srpen 2011]. Dostupné z: <www.czechinvest.org>.

5 Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých předpisů (tzv. cizinecký zákon).

6 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném od 5. 1. 2012.

7 Zákon č. 325/1999 Sb., zákon o azylu.

8 Směrnice 2009/52/ES.

9 Blíže k tomu in Andraščíková, M. et al., zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012, 6. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2012, komentář k § 7 zákoníku práce, s. 1073.

10 Oba uvedené případy spadají pod zákonnou definici nelegální práce podle § 5 písm. e) bod 2 ZaZ.

11 Toto pravidlo je upraveno v § 100 odst. 1 ZaZ a v § 37 odst. 1 písm. b) a 46 odst. 9 ZPC.

12 Viz § 307a a násl. zákoníku práce.

13 Procházková, B. "Asijská služba." *Respekt*, 22. 8 2011. [online]. Dostupné z: <<http://respekt.ihned.cz/c1-52627250-asijska-sluzba>>.

14 Blíže k tomu ve Stanovisku k nové strategii MPSV zásadně zpřísnit vydávání pracovních povolení cizincům na pozicích s nízkou kvalifikací ze dne 9. května 2012, vydaném Konsorciem nevládních organizací pracujících s migranty, [online]. Dostupné např. z: <http://www.migrace.com/cs/clanky/635_prohlaseni-nevladnich-organizaci-vytlacovani-migrantu-z-trhu-prace-nezamestnanost-nesnizi>.

15 Zde se přihlíží zejména k § 3 ZP: „Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu ...“.

16 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí. Podrobně k tomu např. v: Bičáková, O. „Euronovela zákona o zaměstnanosti,“ *pravnicradce.cz*, 23. 2. 2012. [online]. Dostupné z: <<http://pravnicradce.ihned.cz/c1-54821090-euronovela-zakona-o-zamestnanosti>>.

17 Podrobně k postavení neregulérních migrantů v ČR a aspektům jejich zaměstnávání in Hradečná, P. et al. 2011. *Řešení otázek neoprávněného pobytu cizinců: Situace v ČR a ve vybraných evropských zemích*. Praha: Linde, kapitoly 10–13.

18 Viz § 139 a 140 ZaZ a nový § 141a ZaZ, který zakládá ručení subdodavatele a „prostředníka“, kteří poskytli neregulérní migrantku k výkonu práce.

19 Viz § 342 zákona č. 40/2009 Sb., *trestní zákoník*.

20 Viz § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 ZPC a 124 a násl. ZPC. Podrobně k tomu in Hradečná, P. et al., kapitola 15.

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

Za prvé, přestože existuje množství výzkumů, které prokazují pohlavní a genderové rozdíly u mnoha onemocnění, klinické testy a pokusy na zvířatech se stále provádějí pouze namužské populaci. Tento problém je zejména palčivý v oblastech výzkumu, které se dotýkají specificky onemocnění žen, ale testy na zvířatech jsou prováděny pouze na samcích myši a krys, protože je to pohodlnější – nemusí se totiž kontrolovat fáze menstruačního cyklu. Zda to dává smysl z hlediska ženského zdraví, je věc druhá (a jak ukazuje historie i současnost, důsledky mohou být drtivé).

Pokud jsou ženy do klinických testů zahrnuty, bývá jich často mnohem méně než mužů a navíc nejsou výsledky těchto klinických testů publikovány odděleně podle pohlaví. V jedné přednášce byl uveden výzkum publikovaný v roce 2011 v časopise Journal of Women's Health,² který se zaměřil na články publikované v devíti prominentních medicínských časopisech a srovnával roky 2004 a 2009. Tento výzkum ukázal, že v daném období nedošlo k prakticky žádnému nárůstu počtu článků, které by obsahovaly údaje a informace o genderových a pohlavních aspektech výzkumu. Hlavním důvodem pro pokračující genderovou slepotu výzkumu je nechuť „komplikovat si věci“. Jak první den konference uvedl Paul Enck z Univerzity v Tübingenu: „Jsme jako výzkumníci zkoumající zvířata, protože pokud použijete pouze muže, snižuje to počet výzkumných subjektů, a také nemusíte brát v potaz vliv menstruačního cyklu, což rozhodně nechcete dělat.“ Ženská a myši těla jsou „messy“, a to nejen kvůli menstruaci.

V této souvislosti pro mě bylo poměrně šokující, s jakou samozřejmostí se hovořilo o testech na zvířatech. Zaujalo mě, že se v některých případech proti zavedení používání samíc myši argumentovalo ochranou zvířat jako politickým tématem, kdy je potřeba brát v potaz různé spolky na ochranu zvířat apod. Explicitně tak proti sobě byla stavěna dvě témata – téma ochrany zvířat a téma genderové rovnosti, s tím, že to první je politické a potenciálně výbušné, jako kdyby to druhé nebylo. Ostatně, z úst zástupců a zástup-